



АСТРА

ГОДОВОЙ ОТЧЕТ

Содержание



01 Первая экосистема безопасного инфраструктурного ПО в России

«Группа Астра»: рост продолжается	04
Ключевые итоги 2025 года	07

02 Стратегический отчет

Обращение генерального директора	17
Ключевые вехи развития «Группы Астра»	19
География деятельности	20
Эффективная бизнес-модель	21
Развитие портфелей продуктов	24
Решения для заказчиков и ключевые проекты в 2025 году	36
Финансовые и операционные итоги 2025 года	45
Рынки и возможности	51

03 Устойчивое развитие

Управление устойчивым развитием	64
Взаимодействие с заинтересованными сторонами	67
Наша команда	69
Подход к управлению персоналом	70
Вклад в общее благополучие	82
Устойчивые бизнес-практики	89

04 Корпоративное управление

Обращение Совета директоров	92
Корпоративное управление	93
Система риск-менеджмента, внутреннего контроля и аудита	100
Деловая этика, комплаенс и противодействие коррупции	104

05 Информация для акционеров и инвесторов

Взаимодействие с инвесторами	109
Акционерный капитал	113
Дивиденды	115

06 Приложения

Об отчете	117
Крупные сделки и сделки с заинтересованностью	118
Отчет о соблюдении принципов и рекомендаций Кодекса корпоративного управления	124
Перечень сокращений	153
Глоссарий	155
Контактная информация	157

«Группа Астра»: рост продолжается 04

Ключевые итоги 2025 года 07

Первая экосистема безопасного инфраструктурного ПО в России

«Группа Астра»: рост продолжается

«Группа Астра» — один из лидеров российского ИТ-рынка и разработчик защищенного инфраструктурного программного обеспечения. Компания формирует комплексную технологическую платформу, включающую операционные системы, СУБД, решения для управления, хранения и передачи данных, средства защиты информации и другие компоненты, обеспечивающие устойчивую работу бизнес-приложений и цифровых сервисов.

В отчетном году, в условиях трансформации рыночной конъюнктуры, «Группа Астра» сохранила устойчивую траекторию роста, подтвердив эффективность экосистемной модели и конкурентоспособность продуктового портфеля. Компания остается безусловным лидером на рынке российских операционных систем и последовательно расширяет линейку взаимосвязанных продуктов и сервисов. Сформированная база решений, масштаб внедрений и накопленная экспертиза создают прочный фундамент для ускорения развития по мере восстановления инвестиционной активности заказчиков и реализации отложенного спроса.

Один из лидеров
российского
ИТ-рынка

76%

доля Astra Linux
на рынке российских
операционных систем

21%

доля рынка
инфраструктурного ПО
российских разработчиков

«Группа Астра» — первая экосистема инфраструктурного ПО в России

Ведущие позиции в инфраструктурном ПО

1

«Группа Астра» занимает ведущие позиции на российском рынке инфраструктурного ПО.

Такой масштаб предполагает повышенные требования к совместимости и доверенности решений, поэтому «Астра» развивает экосистемные механизмы подтверждения совместимости и качества интеграции, а также участвует в формировании отраслевых стандартов² и нормативной базы.

76%

доля Astra Linux на рынке операционных систем среди российских разработчиков

21%

доля «Группы Астра» в сегменте инфраструктурного ПО российских разработчиков¹

Развитая экосистема «Группы Астра»

2

Конкурентоспособность «Астры» обеспечивается экосистемным подходом, ценность создает взаимодополняющий портфель совместимых продуктов. По итогам 2025 года экосистема включает более 37 продуктов и широкий перечень сервисов, объединенных в ключевые портфели. Развитие сосредоточено на усилении функциональности решений. В течение года реализована интенсивная программа продуктовых улучшений, было выпущено около 200 мажорных и минорных релизов, включая обновления и интеграции с прикладными бизнес-приложениями.

>4 300

пул совместимых решений «Астры»

Клиенты и ключевые отрасли присутствия

3

Решения «Группы Астра» востребованы в системообразующих отраслях, где критичны устойчивость ИТ-инфраструктуры, безопасность и предсказуемость эксплуатации.

Широта применения обеспечивается тем, что продуктовый портфель покрывает базовые потребности инфраструктуры и успешно встраивается в корпоративные контуры.

>35 000

компаний — клиентская база «Астры» накопленным итогом

¹ По оценке Strategy Partners в 2024 году.

² Например, ГОСТ Р 59453.3-2025.

«Группа Астра» — первая экосистема инфраструктурного ПО в России

Содействие технологическому суверенитету

4

Миссия
«Группы Астра» —
содействие
технологическому
суверенитету России
через развитие
отечественных
ИТ-технологий

Предлагая инфраструктурный стек и сервисы, «Астра» помогает корпоративным и государственным заказчикам выстраивать устойчивые, защищенные информационные системы, обеспечивая непрерывность процессов и соблюдение требований информационной безопасности.

Сертификация и регуляторное соответствие

5

Сертификация и регуляторное соответствие — ключевые факторы готовности «Группы Астра» к работе в средах с повышенными требованиями, что подтверждается действующими сертификатами ФСТЭК.

Также «Группа Астра» использует независимую верификацию защищенности, включая участие в публичных программах Bug Bounty¹. Дополнительно уровень доверия закрепляется на уровне процессов: компания группы получила сертификат о соответствии процессов безопасной разработки РБПО.

19

общее количество сертификатов
безопасности продуктов «Астры»

Последовательные коммуникации с инвесторами

6

«Группа Астра» последовательно развивает взаимодействие с инвестиционным сообществом. Акции компании обращаются на Московской бирже и включены в Первый уровень листинга, что предполагает максимальные требования биржи к качеству корпоративного управления и уровню информационной открытости.

Компания поддерживает регулярный диалог с инвесторами через ежеквартальную публикацию финансовых результатов, раскрытие существенной информации через официальные каналы, а также участие в конференциях, встречах и звонках с инвестиционным сообществом.

По итогам 2025 года команда по связям с инвесторами приняла участие более чем в 10 инвестиционных конференциях и форумах.

>230 тыс.

число розничных и институциональных
акционеров «Группы Астра»

¹ Программа, в рамках которой компания приглашает исследователей по кибербезопасности искать уязвимости в своих продуктах, сервисах или инфраструктуре.

Ключевые итоги 2025 года

Финансовые результаты

Бизнес-модель «Группы Астра» ориентирована на операционную эффективность и финансовую дисциплину. Сохранение низкой долговой нагрузки при одновременном финансировании долгосрочных R&D-инициатив является важным элементом стратегического подхода компании и обеспечивает устойчивость бизнеса и потенциал дальнейшего роста.

По итогам 2025 года «Группа Астра» продемонстрировала поступательное развитие:

Выручка увеличилась на 18% г/г и превысила 20 млрд руб. Существенный рост показателя обеспечило признание выручки от ранее осуществленных отгрузок, а также увеличение доходов от сопровождения и продажи продуктов экосистемы.

>20 млрд руб.

выручка
+18% г/г

Показатель EBITDA увеличился на 23% г/г и превысил 8 млрд руб. Рентабельность по EBITDA составила 40%.

>8 млрд руб.

показатель EBITDA
+23% г/г

Чистая прибыль осталась на уровне прошлого года и составила 6 млрд руб. Основные факторы, которые повлияли на показатель: повышение выплат страховых взносов, завершение срока действия льготного кредита, а также увеличение ставки налога на прибыль до 5%. Рентабельность по чистой прибыли составила 30%.

>6 млрд руб.

чистая прибыль
+0% г/г

Компания продолжает усиливать экосистему и активно инвестирует в разработку, в том числе для будущей реализации отложенного спроса. Так, капитализированные расходы выросли на 43% г/г, до 4,2 млрд руб.

4,2 млрд руб.

капитализированные расходы
+43% г/г

Финансовые результаты по МСФО за 12 месяцев 2025 года подтверждают устойчивость финансовой модели компании.

Низкая долговая нагрузка позволяет «Астре» находить баланс между ростом и прибыльностью — инвестировать в развитие продуктового портфеля, сохраняя финансовую гибкость. Так на конец отчетного периода показатель «чистый долг / скорр. EBITDA LTM» составил 0,25х.

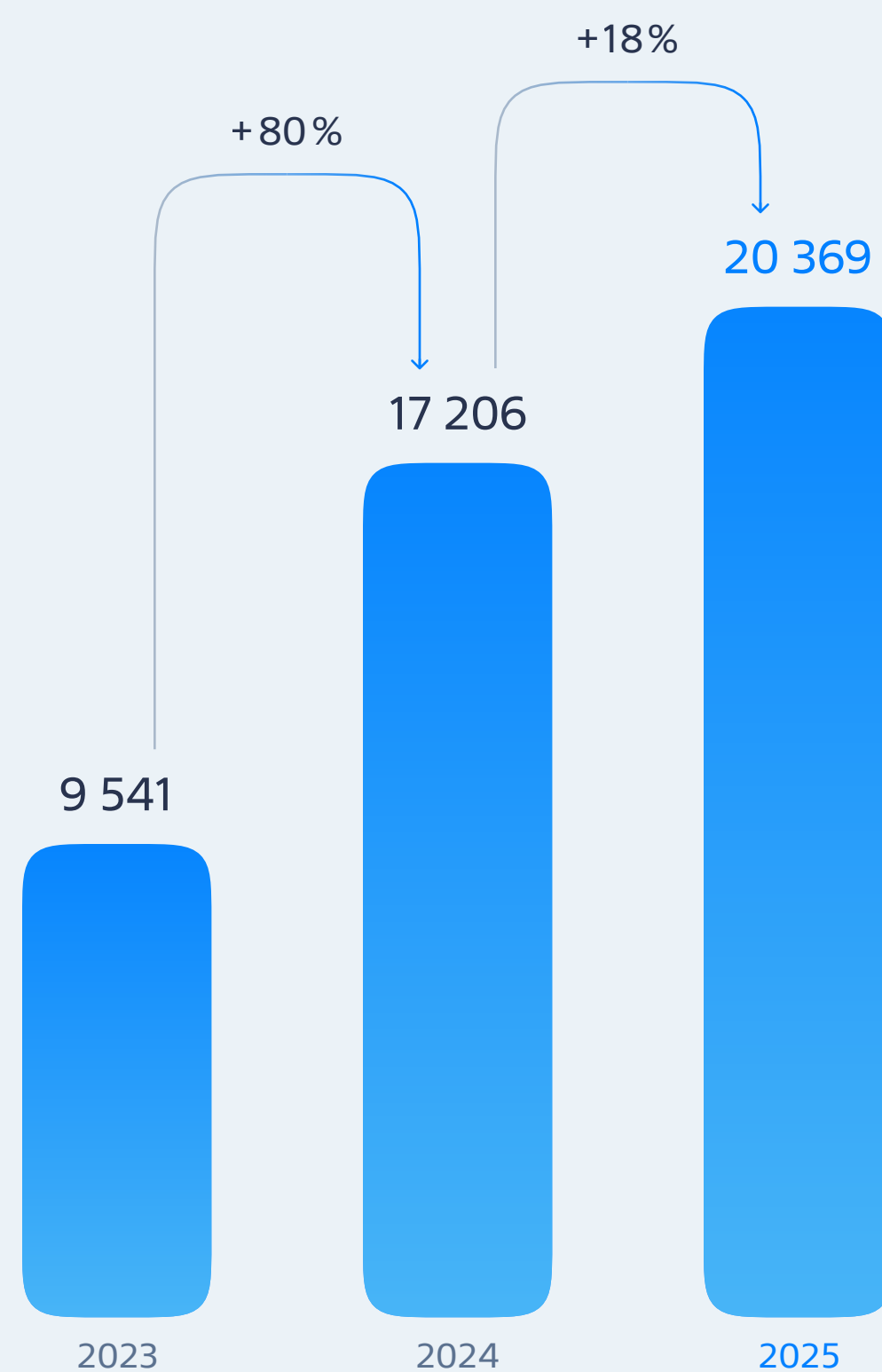
Надежность финансового профиля также подтверждается внешними оценками: в 2025 году «Группа Астра» получила высокие кредитные рейтинги ruAA («Эксперт РА») и AA(RU) (АКРА) со стабильными прогнозами.

Следование утвержденной дивидендной политике дополнительно подтверждает способность сочетать инвестиции в развитие с возвратом капитала акционерам.

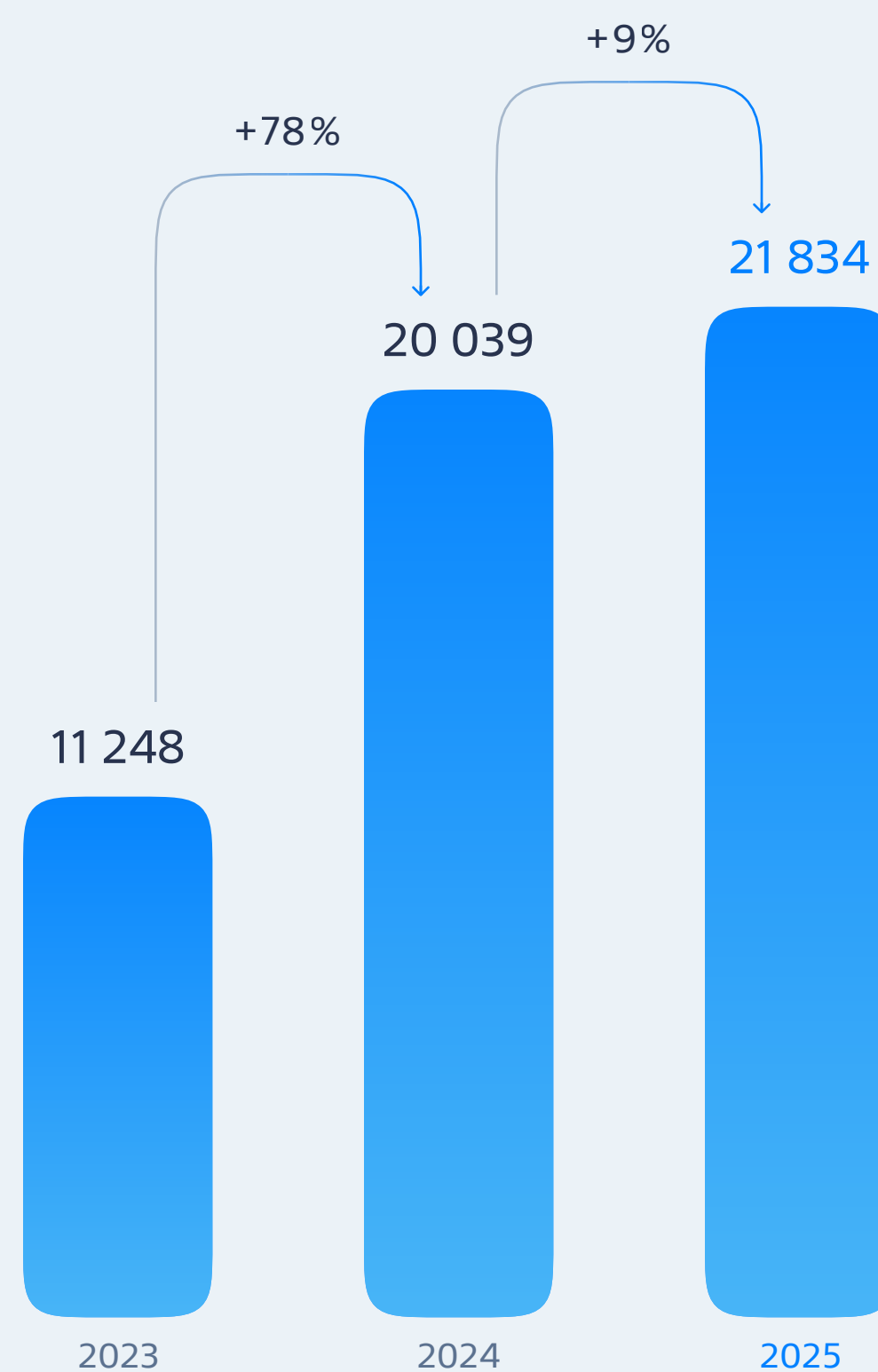
Подробнее о дивидендной политике см. в разделе [«Информация для акционеров и инвесторов»](#).

Финансовые результаты

Выручка, млн руб.

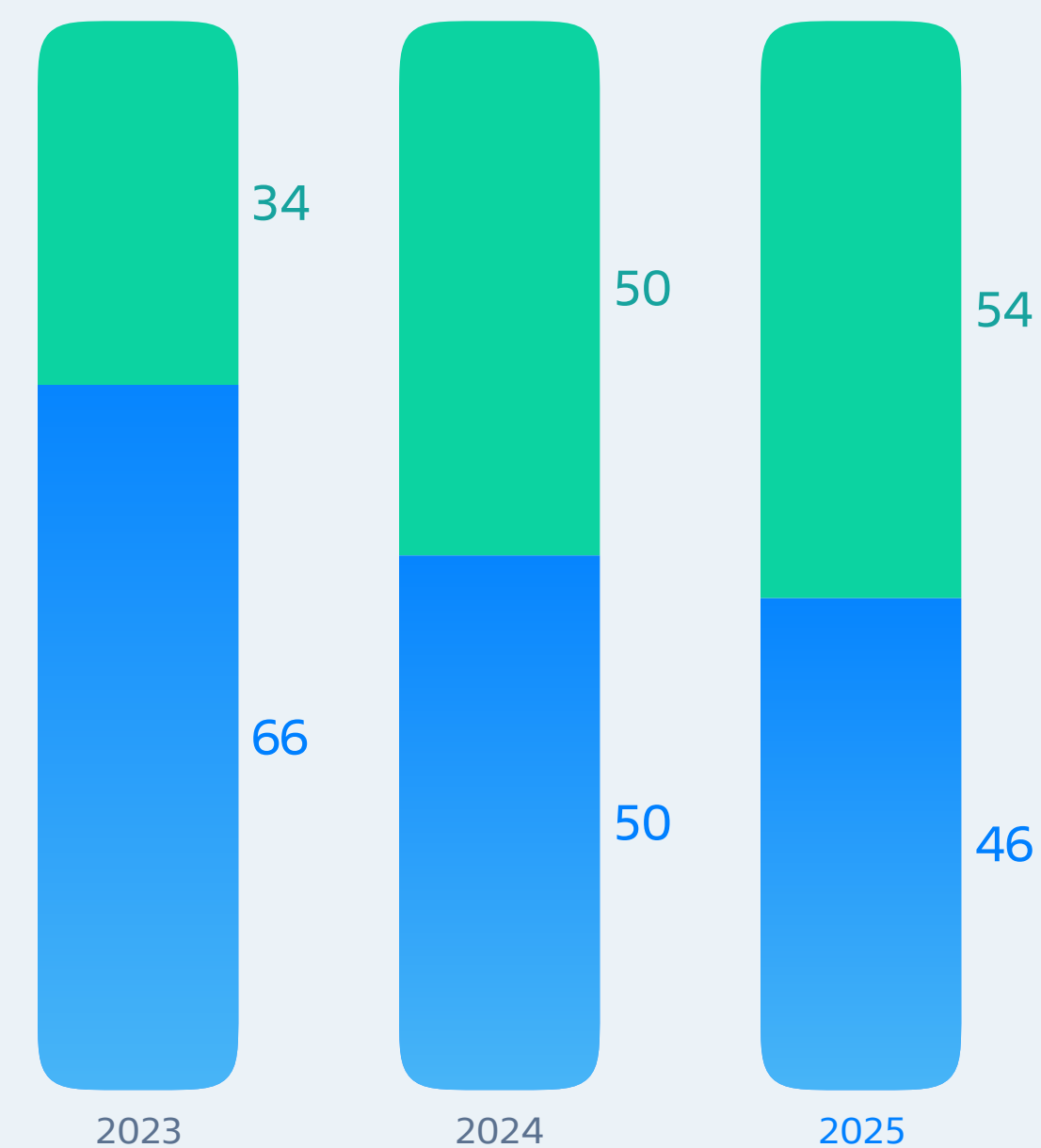


Отгрузки¹, млн руб.



Структура выручки, %

- ОС Astra Linux
- Прочие продукты и сервисы

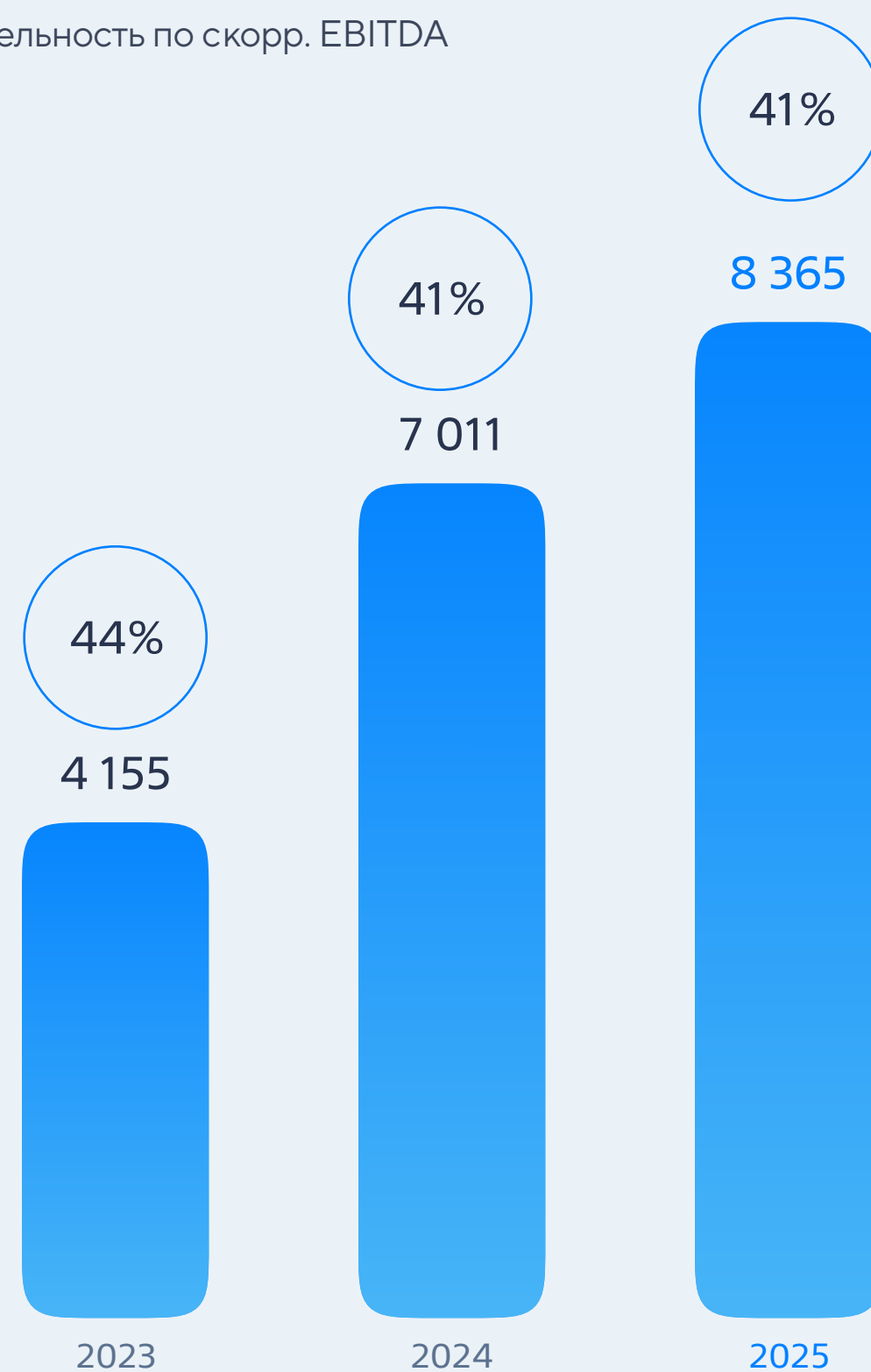


¹ Отгрузки — управленческий показатель, базирующийся на показателе выручки по РСБУ группы от третьих сторон. Отгрузки признаются в момент подписания акта приема с покупателем, не учитывают премии за достижение определенного объема продаж и не включают НДС.

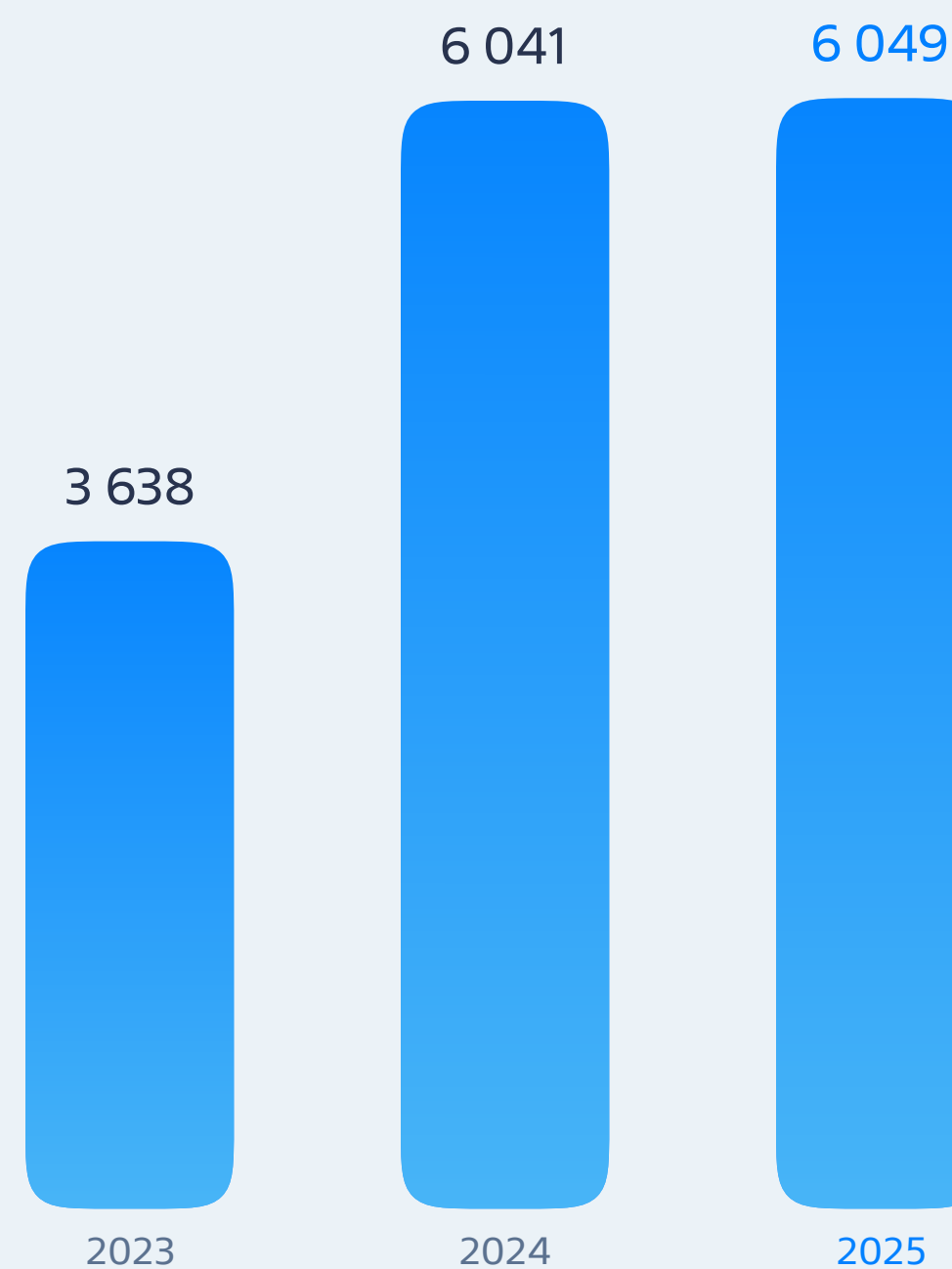
Финансовые результаты

Скорр. EBITDA, млн руб.¹

- Скорр. EBITDA
- Рентабельность по скорр. EBITDA

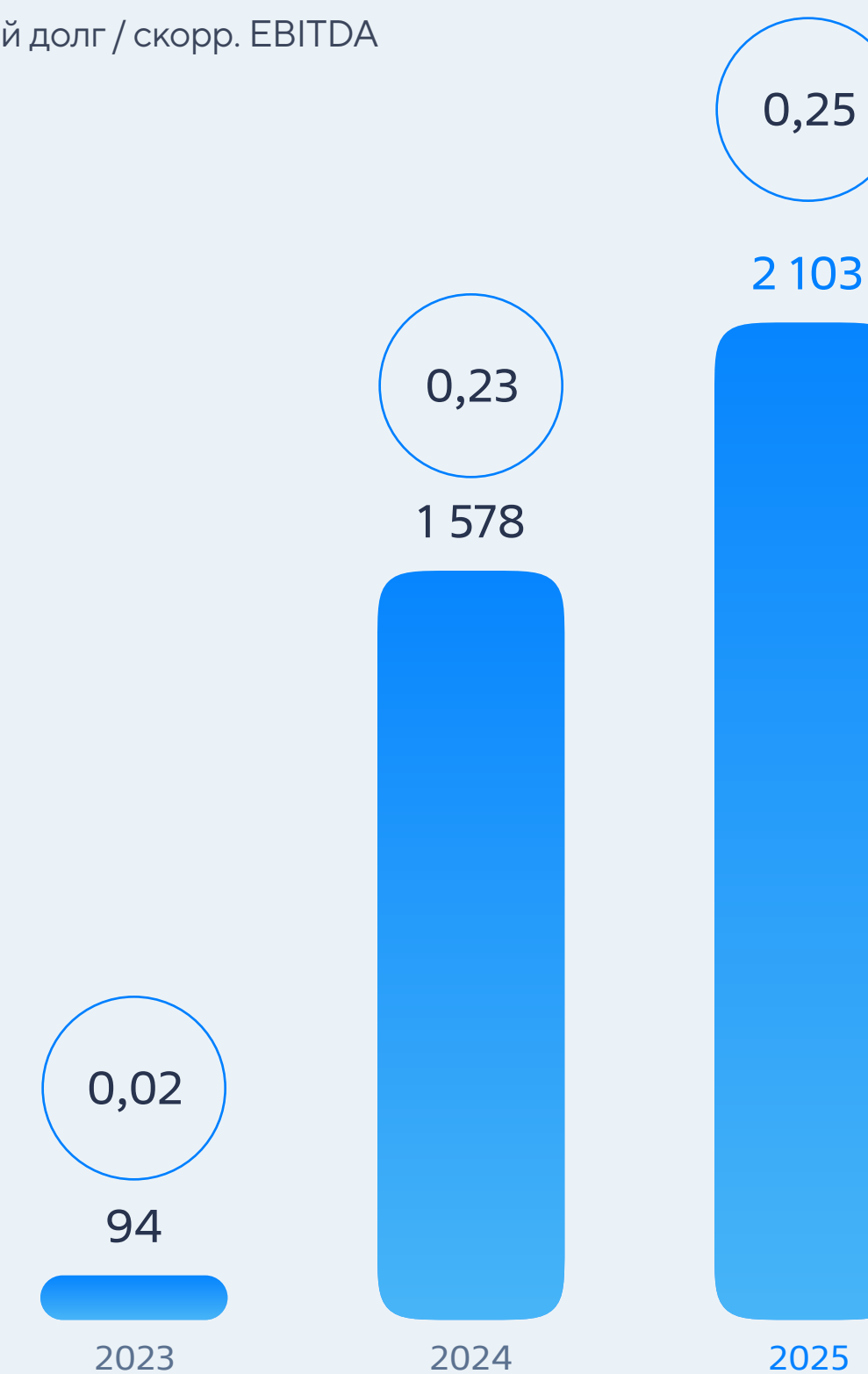


Чистая прибыль, млн руб.



Чистый долг / скорр. EBITDA

- Чистый долг
- Чистый долг / скорр. EBITDA

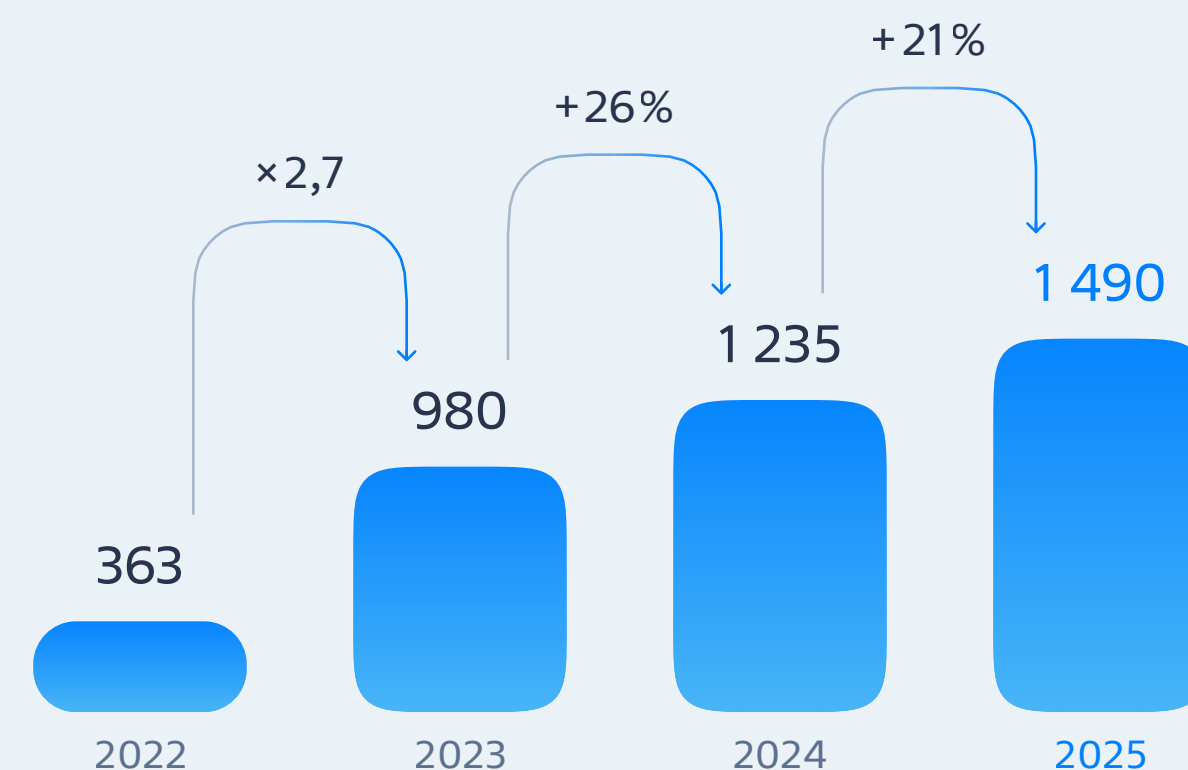


¹ Показатель скорректирован на расходы по мотивационной программе.

Продукты

В 2025 году развитие «Группы Астра» охватило ключевые продуктовые портфели, приоритетом стала целостность экосистемы: совместимость компонентов, управляемость и предсказуемость эксплуатации на протяжении всего жизненного цикла. Компания усилила портфельный подход, создав взаимодополняющие продуктовые связки вокруг ключевых платформ, что позволило заказчикам внедрять согласованные технологические контуры с едиными принципами сопровождения.

Количество технологических партнеров



4×

рост количества
технологических
партнеров
в 2022–2025 годах

Заметным шагом стало развитие интегрированных предложений вокруг инфраструктурного стека, включая запуск линейки программно-аппаратных решений [XPlatform](#). Параллельно укреплялись направления, критичные для устойчивости и масштабирования инфраструктуры: облачные сценарии ([Astra Cloud](#)), платформы работы с данными и высоконагруженные решения ([Tantor](#)), программно-определяемое хранилище данных TROK, которое позволяет строить отказоустойчивые частные и гибридные облака.

Для организации безопасного удаленного доступа и балансировки нагрузки была представлена платформа [Termidesk Connect](#), ставшая отечественной альтернативой зарубежным контроллерам доставки приложений (ADC) в рамках экосистемы виртуализации. Кроме того, компания заявила о выходе на рынок искусственного интеллекта с запуском программно-аппаратного комплекса «[Тессеракт](#)», предназначенного для создания и эксплуатации нейросетевых моделей в задачах компьютерного зрения и обработки естественного языка.

В течение года также были выпущены ключевые обновления в базовых продуктах экосистемы: ALD Pro 3.0 (управление учетными записями и политиками с ускоренной синхронизацией с доменами Microsoft Active Directory), Astra Monitoring (развитие наблюдаемости метрик и логов, включая ИИ-механизмы анализа событий), RuPost 4.0 (усиление отказоустойчивости за счет геокластеров и развитие контуров аутентификации) и GitFlic (расширение автоматизации процессов разработки и внедрение реестров «Атлас» для управления артефактами и зависимостями), итого около 200 мажорных и минорных релизов.

Подробнее о продуктах и релизах см. в разделе «[Развитие портфелей продуктов](#)».

Ready for Astra

Ключевым инструментом развития лидерства компании по совместимости остается программа технологического партнерства [Ready for Astra](#).

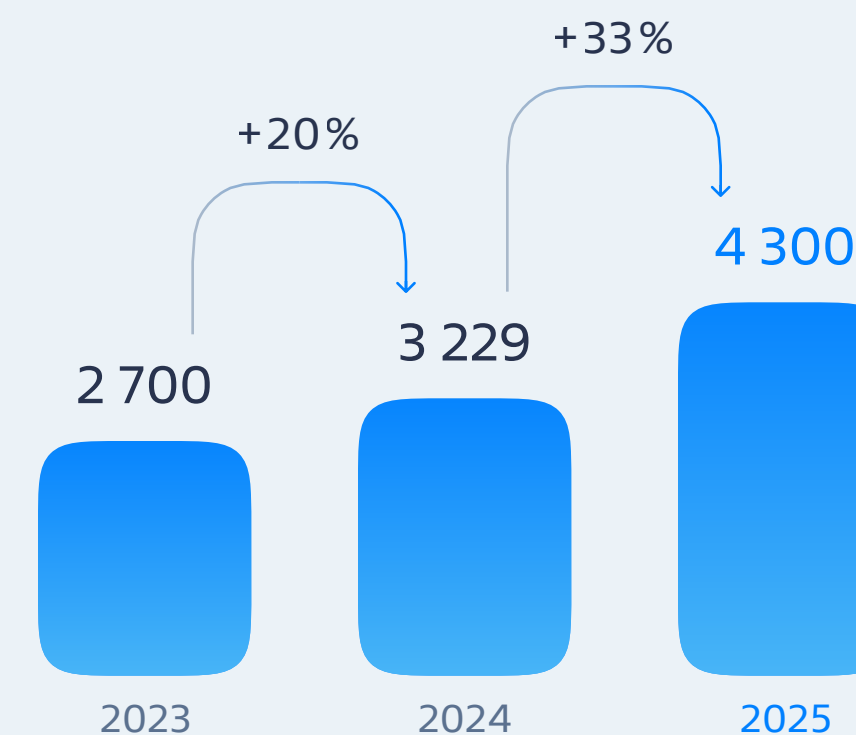
Участвует партнеров

>1 490

Число совместимых решений

>4,3 тыс.

Количество совместимых программных и аппаратных продуктов



Организационное развитие

Команда и компетенции

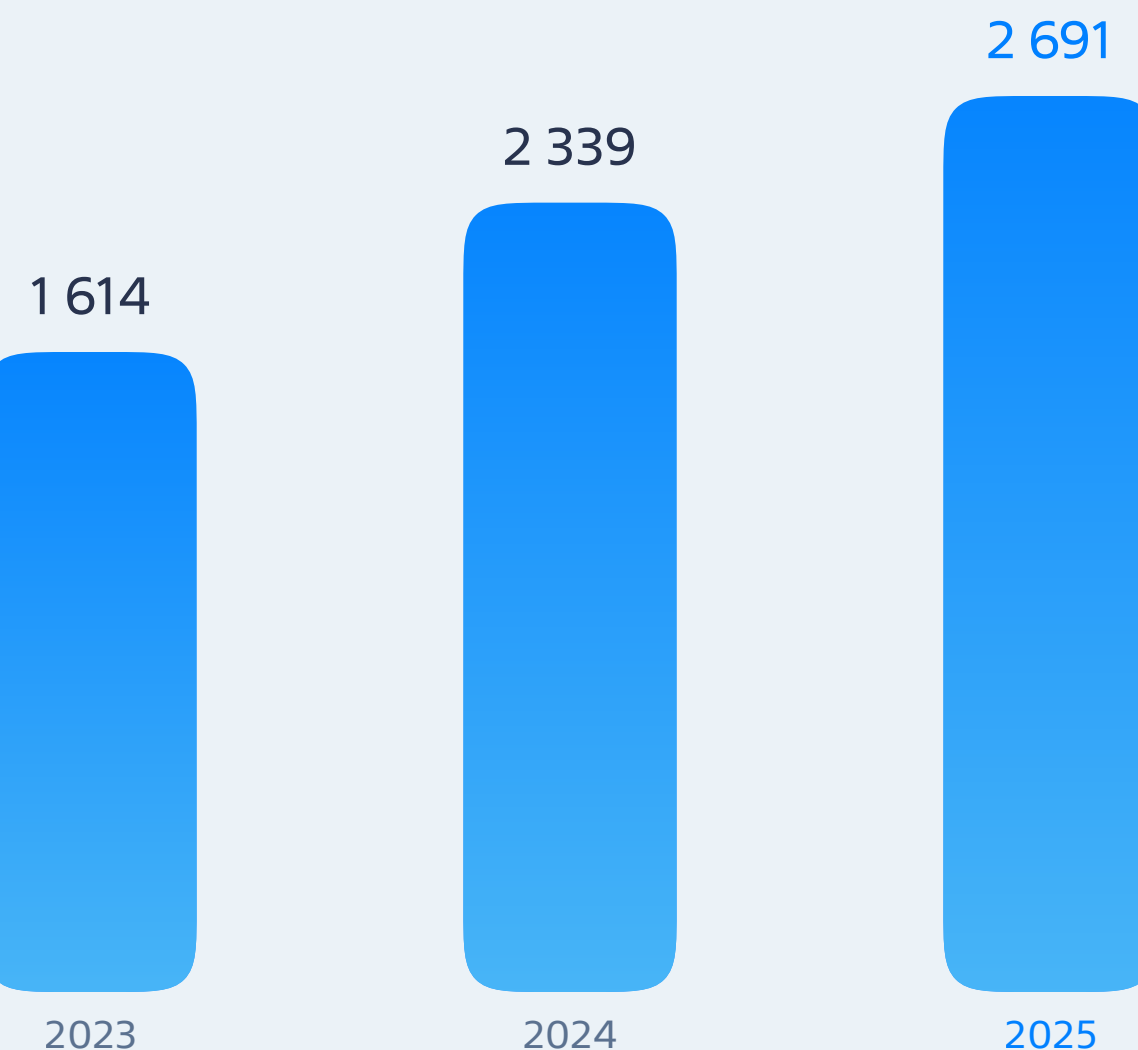
В 2025 году «Группа Астра» продолжила укреплять ключевые компетенции, объединяющие экспертизу в разработке, внедрении и сопровождении инфраструктурных решений. Численность сотрудников на конец года составила 2 738 чел. В отчетном году мы усилили финансовую дисциплину и фокус на эффективности процессов: оптимизировали централизованные сервисы и вспомогательные функции, более избирательно подходили к расширению отдельных подразделений и сдерживали рост операционных расходов.

Параллельно мы усиливали технологическую поддержку команд разработки и внедрения — интегрировали инструменты, упрощающие работу и повышающие производительность, а также системно выявляли и устраняли неэффективности в процессах. Слаженное взаимодействие ключевых функций и единые стандарты исполнения позволили развивать экосистему и поддерживать качество реализации проектов.

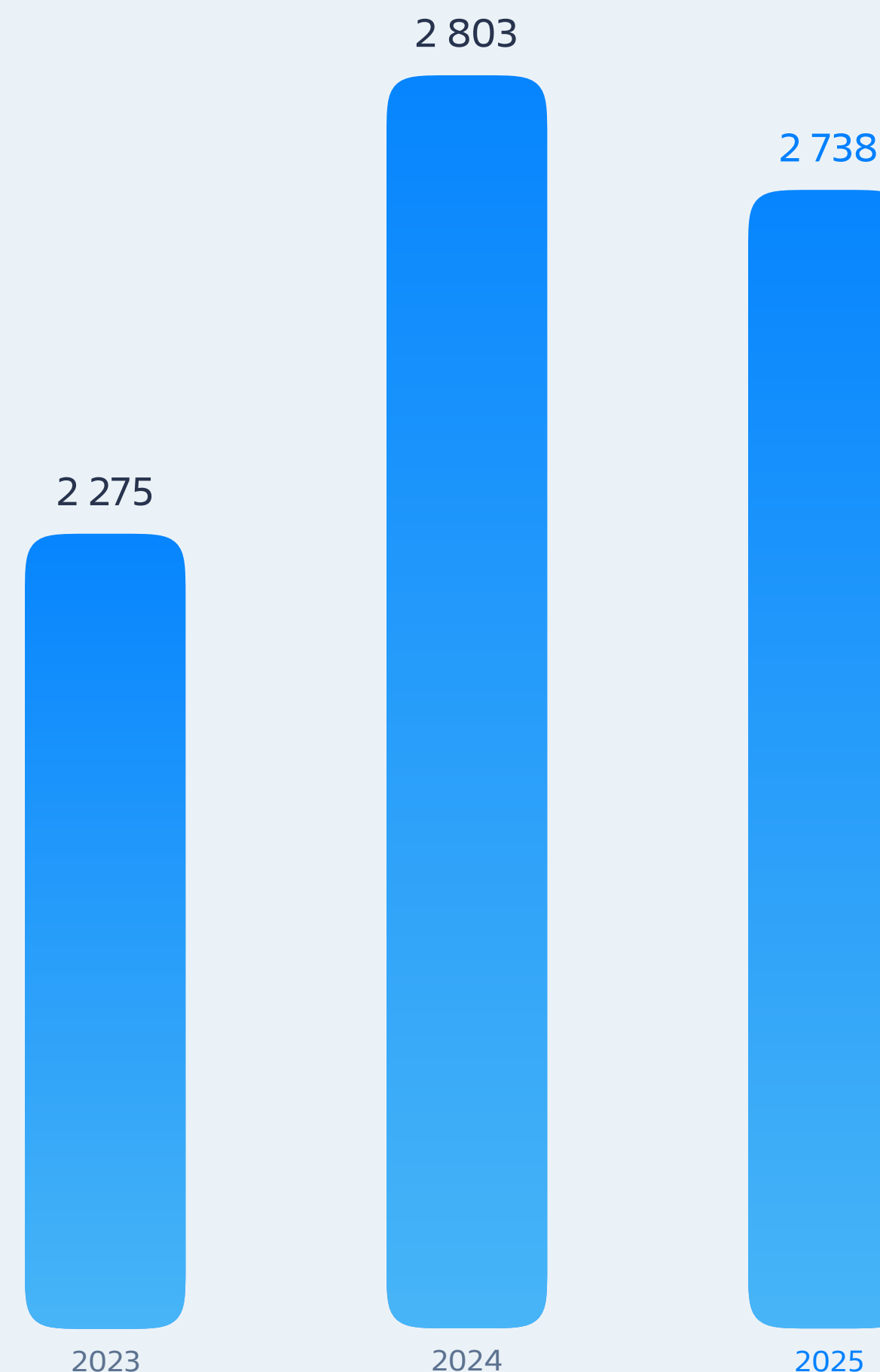
2 738 чел.

численность сотрудников на конец 2025 года

Среднесписочная численность сотрудников «Группы Астра», чел.



Численность персонала по состоянию на 31 декабря, чел.



Эффективность R&D и эксплуатационная готовность

«Группа Астра» усилила фокус на эффективности R&D и уровне эксплуатационной готовности решений как на ключевых приоритетах технологического развития.

Для этого выстроена трехуровневая R&D-модель, сочетающая долгосрочные исследования, R&D-контур внутри продуктовой разработки, а также поток новых исследовательских проектов, запускаемых по запросам рынка, внедрения и эксплуатации, передаваемых в дальнейшую проработку командам первого и второго уровней.

Такая организация R&D поддерживает переход от разработки отдельных продуктов к промышленной эксплуатации стека у заказчиков: повышаются предсказуемость жизненного цикла решений, управляемость изменений и качество сопровождения на реальных нагрузках. Отдельно отмечается сохранение инвестиционного фокуса на развитии новых продуктов и разработке при одновременном контроле затрат. В части M&A компания придерживалась сдержанного подхода, фокусируясь на интеграции ранее приобретенных активов, новые приобретения рассматривались точно — как инструмент поддержки развития текущего портфеля.

Инфраструктура и условия для роста

В 2025 году мы переехали в новый головной офис в деловом квартале Ostankino Business Park в Москве.

Единый офис стал важным шагом к дальнейшему масштабированию бизнеса: он снижает издержки координации, вмещает свыше 2 тыс. человек и поддерживает более плотное взаимодействие команд, что особенно важно при росте продуктового портфеля и числа проектов. Переезд был реализован летом.

Новый офис также стал точкой притяжения для клиентов и партнеров: на собственной площадке мы проводим встречи и мероприятия, что повышает регулярность и эффективность коммуникаций и позволяет оптимизировать расходы на аренду внешних пространств.

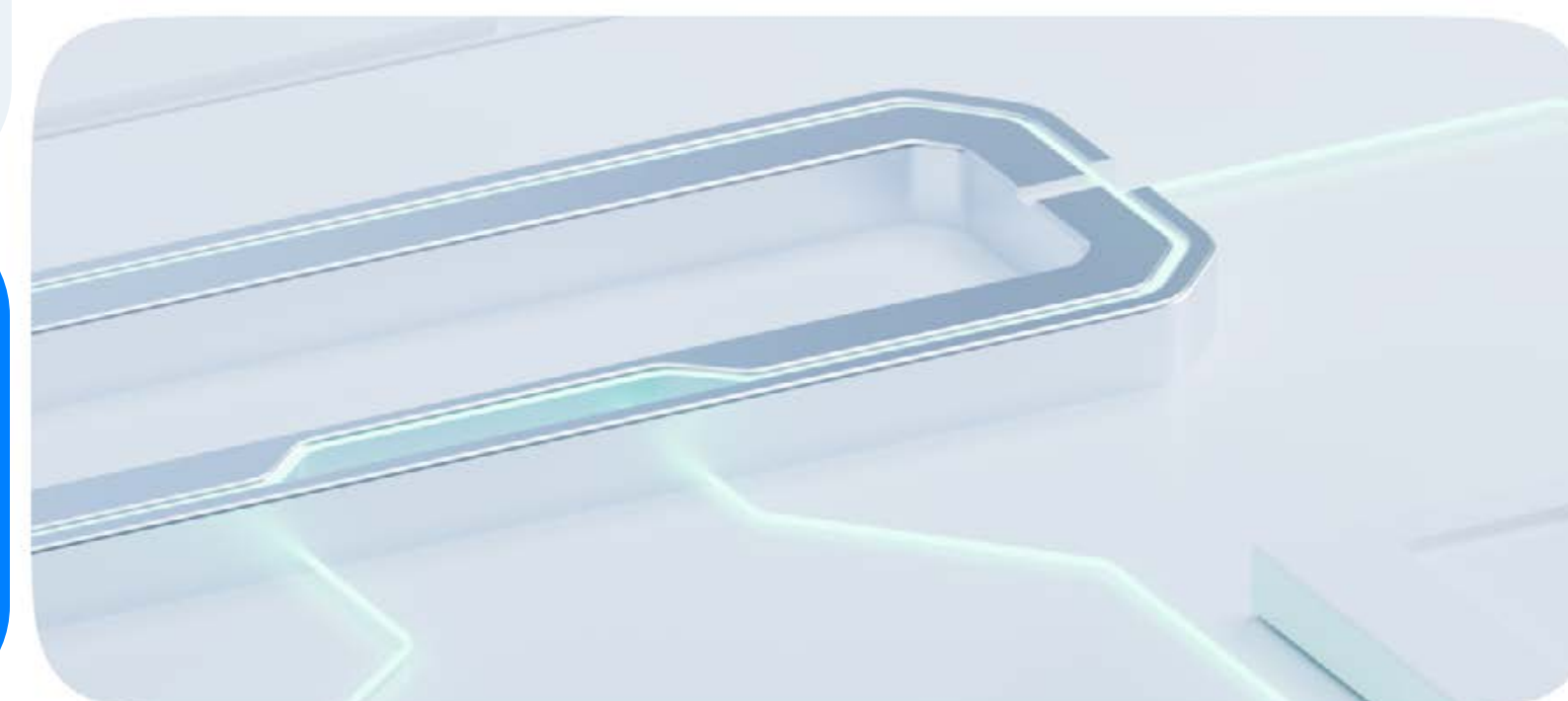
>2000 чел.

вместимость нового офиса

Мотивация и удержание ключевых сотрудников

«Астра» также уделяла приоритетное внимание удержанию ключевых компетенций и развитию кадрового потенциала.

Подход к мотивации строится на сочетании конкурентного вознаграждения, нематериальных инструментов вовлеченности и долгосрочных механизмов, ориентированных на удержание критически важных сотрудников. Долгосрочные программы мотивации позволяют формировать устойчивую связь между результатами «Группы Астра», вкладом сотрудников и целями развития, поддерживая стабильность команд и качество исполнения при масштабировании бизнеса.



Масштабные внедрения и партнерства

Мы развиваем экосистему инфраструктурного ПО и сервисов, позволяющую заказчикам внедрять не единичные продукты, а комплекс взаимосвязанных решений и интегрировать их в действующий ИТ-контур организации. Практика внедрений подтверждает технологическую зрелость продуктового стека и его применимость в организациях с повышенными требованиями к надежности и информационной безопасности. Решения «Астры» используются в организациях разного масштаба и профиля. В 2025 году портфель кейсов охватывал промышленные компании, транспорт, медицину, образование, науку и другие сферы, а также государственный сектор. Подробнее о кейсах см. в разделе [«Решения для заказчиков и ключевые проекты в 2025 году»](#).

Госкорпорации
и органы власти

Республика
Татарстан



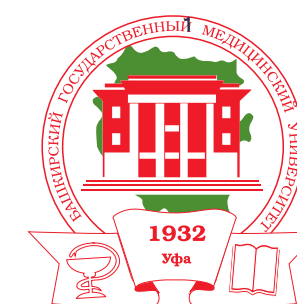
Промышленность,
транспорт, агрохимия



Медицина,
образование и наука



БГМУ
Башкирский государственный
медицинский университет



Финансовый
сектор



Потребительский
сектор



В 2025 году мы усилили сотрудничество, ориентированное на совместимость, интеграции и совместную разработку, что позволяет ускорять внедрение и предлагать клиентам целостные технологические системы. Реализацию подхода поддерживают технологические и стратегические партнерства, форматы под ключ и программа совместимости [Ready for Astra](#).

Ключевые события 2025 года:



Меморандум с [ПАО Сбербанк](#) о сотрудничестве в сфере ИИ



Соглашение с [АО «Агропромцифра»](#) о развитии решений для АПК России



Соглашение с [ПАО «Интер РАО»](#) о сотрудничестве в сфере развития решений для электроэнергетики



Соглашение с [ПАО «Россети»](#) в целях развития и популяризации отечественного ПО



Соглашение с [R-Style Softlab](#) в части развития сервисов цифрового рубля



Сотрудничество с [АО «Альфа-Банк»](#) по ключевым направлениям банковского взаимодействия



Соглашение с [UZTELECOM](#) о развитии цифровой инфраструктуры и интеграции решений



Сотрудничество с [DIS Group](#) по развитию отечественных ИТ-решений



Сотрудничество с [HIPER](#) по обеспечению совместимости решений



Сотрудничество с [ГК «Инспарк»](#) по обеспечению импортозамещения и технологической независимости



Соглашение с [ГК «МДИС»](#) об интеграции решений и импортозамещении



Соглашение с [TData](#), кооперация в области данных и инфраструктурного ПО, обеспечение совместимости



Соглашение с компанией [«ХайТэк»](#) о совместной работе над интеграцией решений



Соглашение с [АО НТЦ «Модуль»](#), кооперация по технологическим направлениям для реализации проектов КИИ¹



Соглашение с [НОТА](#) о совместной разработке ПАК²



Сотрудничество с [Rubios](#) по импортозамещению в микроэлектронике и энергетике и реализации высокотехнологичных проектов



Сотрудничество с ИТ-компанией [«МойОфис»](#) в сфере создания отечественных инновационных ИТ-решений и разработки ПАК

¹ Критическая информационная инфраструктура.

² Программно-аппаратный комплекс.

Наши достижения

«Группа Астра» в 2025 году получила ряд отраслевых наград и подтверждений лидерских позиций в рейтингах. Мы ценим это признание и хотим разделить его с акционерами, партнерами и клиентами — как отражение доверия рынка и результатов нашей работы.

Публичная активность

В течение 2025 года мы системно усилили присутствие на ключевых деловых и отраслевых площадках: по итогам года «Группа Астра» приняла участие в 101 форуме и конференции. В числе наиболее значимых мероприятий — «АКПО-Конф» и ЦИПР, где мы выступили в рамках деловой программы и использовали площадки для развития партнерств и продвижения технологической повестки.

«Группа Астра» также принимала участие в мероприятиях с высокой концентрацией государственных органов и крупнейшего бизнеса — в ПМЭФ-2025, Finopolis 2025 и форуме «Цифровые решения». На отраслевых площадках ТНФ и «Цифровой Алмаз», а также в рамках конференции АПКИТ обсуждались вопросы внедрения отечественных технологических стеков, цифровой трансформации, а также взаимодействия университетов и ИТ-индустрии.

Достижения «Группы Астра»



«Группа Астра» — победитель в номинации «Импортозамещение».



Топ-12 среди 30 самых дорогих компаний Рунета.



«Группа Астра» стала лауреатом в трех номинациях.



«Группа Астра» получила памятную награду от ЭОС в рамках технологического партнерства.

Достижения топ-менеджмента



Семь топ-менеджеров вошли в рейтинг «Топ-1000 российских менеджеров».



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

IR-награды



«Группа Астра» стала победителем IR-премии «Рынок выбирает».

Второе место в номинации «Лучший годовой отчет нового эмитента на рынке капитала за последние три года (2022–2024)».



«Группа Астра» получила награду в области коммуникаций с инвесторами в рамках премии сообщества Smart-Lab.



Годовой отчет компании отмечен оценкой «4 звезды» от RAEX.

Кредитные рейтинги

«Группа Астра» впервые получила кредитные рейтинги со стабильным прогнозом:

AA(RU)

АКРА

ruAA

эксперт ра

Образовательные и социальные награды



Премия цифрового устойчивого развития.



Благодарность за значительный вклад в развитие среднего профессионального образования.

Награды за рост и инновации



«Группа Астра» вошла в топ-10 самых инновационных технологических компаний России.

Технологические и продуктовые награды

Отражены в разделе «Развитие портфелей продуктов».

Обращение генерального директора	17
Ключевые вехи развития «Группы Астра»	19
География деятельности	20
Эффективная бизнес-модель	21
Развитие портфелей продуктов	24
Решения для заказчиков и ключевые проекты в 2025 году	36
Финансовые и операционные итоги 2025 года	45
Рынки и возможности	51

Стратегический отчет

Обращение генерального директора

Уважаемые акционеры, коллеги и партнеры!



Для «Группы Астра» 2025 год стал годом фокуса на операционной эффективности и реализации стратегических приоритетов.

Компания укрепила устойчивость бизнес-модели, обеспечила стабильный рост и продолжила развитие ключевых направлений, сохранив низкую долговую нагрузку. В отчетном году мы действовали в условиях непростой рыночной конъюнктуры: заказчики осторожно подходили к запуску новых проектов, что усилило требования к качеству решений и их экономической эффективности. Для «Группы Астра» этот период стал возможностью укрепить продуктовый портфель и партнерскую экосистему, повысить качество решений и оптимизировать внутренние процессы.

В 2026 год компания входит с высокой готовностью к новому этапу роста, продолжая развивать первую в России экосистему инфраструктурного ПО. Созданная технологическая база, развитая партнерская сеть и накопленный отложенный спрос формируют основу для ускорения роста по мере улучшения рыночной конъюнктуры.

Ключевые итоги 2025 года

Сильные финансовые и операционные результаты

В отчетном году выручка «Группы Астра» превысила 20,4 млрд руб. (+18% г/г), показатель EBITDA составил 8,1 млрд руб. (+23% г/г) при рентабельности 40%, а чистая прибыль сохранилась на уровне прошлого года и составила 6,0 млрд руб. при рентабельности в 30%.

Важной вехой года стало своевременное реагирование на замедление экономической активности и смещение фокуса на контроль операционных расходов, которые в 2025 году выросли на 18% г/г против более чем двукратного роста в 2024 году. Уже в IV квартале компания вышла на снижение темпов роста операционных расходов до –8% г/г, что стало значимым результатом и укрепило общую финансовую устойчивость бизнеса.

Рост EBITDA в 2025 году позволил компании последовательно инвестировать в развитие продуктовой линейки. Капитальные затраты увеличились на 43% г/г без существенного наращивания долговой нагрузки, что особенно важно в условиях высокой ключевой ставки. В совокупности это создало основу для того, чтобы менеджмент рекомендовал Совету директоров рассмотреть вопрос о выплате дивидендов за 2025 год¹. Таким образом, компания сохраняет баланс между ростом и возвратом капитала акционерам, оставаясь растущим бизнесом с дивидендным потенциалом.

¹ Финальное решение о дивидендах, их размере и сроках примет Совет директоров и утвердит Общее собрание акционеров.

Обращение генерального директора

Технологическое развитие в приоритете

В 2025 году основное внимание мы уделили повышению технологической зрелости и функциональности продуктов. Команда разработчиков выпустила около 200 мажорных и минорных обновлений, включая актуальную версию флагманской операционной системы Astra Linux 1.8.3. Она упрощает процессы установки и миграции, позволяя быстрее развертывать систему в крупных ИТ-инфраструктурах.

Компания продолжает движение к стратегической цели — стать национальным ИТ-стандартом: в течение года была сформирована ПАК-линейка Astra XPlatform, объединяющая основные инфраструктурные технологии в решения под ключ. Параллельно развиваются облачные сервисы Astra Cloud, совершенствуются процессы безопасной разработки и реализуются проекты внедрения ИИ-технологий в инфраструктуру заказчиков. Благодаря планомерной работе по развитию экосистемы в долгосрочной перспективе мы ставим цель — достичь объема отгрузок более 100 млрд руб. в год.

«Группа Астра» для инвесторов

Мы последовательно придерживаемся высоких стандартов корпоративного управления и прозрачности. Гордимся, что в отчетном году «Группа Астра» получила два высоких кредитных рейтинга со стабильным прогнозом: AA(RU) от АКРА и ruAA от «Эксперт РА». Это один из самых высоких уровней кредитных рейтингов среди компаний российского технологического сектора и важное подтверждение устойчивости нашей бизнес-модели.

Также акции «Группы Астра» были включены в сектор рынка инноваций и инвестиций (РИИ) Московской биржи, что расширяет возможности для привлечения инвесторов и предоставляет дополнительные налоговые льготы.

Масштабные проекты

Клиентская база продолжает расти: в 2025 году количество клиентов группы превысило 35 тыс. накопленным итогом. Среди них крупнейшие компании из различных секторов экономики, которые доверяют нам реализацию сложных проектов по миграции ИТ-инфраструктуры на наши решения. При этом не только расширяется взаимодействие с действующими заказчиками, но и появляются новые клиенты. Успешный опыт реализации таких проектов способствует росту глубины внедрения наших решений: заказчики все чаще переходят от точечных внедрений к комплексным проектам на базе экосистемы «Группы Астра». Параллельно расширяется технологическая совместимость экосистемы — число продуктов, интегрированных с нашими решениями, превысило 4,3 тыс.

В 2025 году мы также активизировали развитие международного направления. В частности, было подписано соглашение с Республикой Конго на 100 млн долл. США, заключены партнерские соглашения с компаниями из Мьянмы и начата реализация совместных ИТ-проектов с национальным оператором связи Узбекистана.

Комфортная среда для команды

Люди остаются нашим главным активом. В 2025 году мы переехали в новую современную штаб-квартиру в Останкино, объединив команды разработчиков в едином рабочем пространстве. Это усилило взаимодействие между подразделениями и ускорило вывод новых решений на рынок.

Планы на 2026 год

Мы ожидаем ускорение роста ИТ-рынка по мере восстановления инвестиционной активности. «Группа Астра» подходит к этому этапу подготовленной — с сильной продуктовой экосистемой, широкой клиентской базой, большим опытом внедрений и низкой долговой нагрузкой. В 2026 году мы продолжим совершенствовать наши продукты и реализовывать технологическую стратегию. Планомерная работа по развитию экосистемы создает высокий потенциал для дальнейшего роста глубины внедрения наших решений в ИТ-инфраструктуру действующих и новых клиентов. Это формирует прочную основу для масштабирования бизнеса и укрепления позиций «Группы Астра» на рынке инфраструктурного ПО.

Благодарю за доверие наших заказчиков, партнеров, инвесторов и сотрудников.

Илья Сивцев,
генеральный директор «Группы Астра»

Ключевые вехи развития «Группы Астра»

Текущие достижения «Группы Астра» — результат последовательного расширения продуктового портфеля и одновременного роста масштаба бизнеса. Вехи развития ниже отражают путь группы от разработчика ОС к наиболее полной экосистеме инфраструктурных решений и сервисов на российском рынке с наращиванием коммерческой базы и укреплением репутации надежного вендора и эмитента.



География деятельности

Широкая география и региональная команда обеспечивают доступность продуктов и сервисов по всей стране.

10

регионов

9

городов



офис в Беларуси



>2,7 тыс.
сотрудников в России

Эффективная бизнес-модель

Бизнес-модель «Группы Астра» построена на развитии экосистемы, охватывающей полный технологический стек — ОС и решения для построения, управления и защиты ИТ-инфраструктуры, включая виртуализацию, резервное копирование, СУБД и облачные технологии.

76%

доля «Астры» на рынке российских операционных систем

Дополняют продуктовый контур сервисы — консалтинг, внедрение, сопровождение и обучение, которые снижают барьеры перехода и обеспечивают эксплуатационную устойчивость решений у заказчика. Экосистемный подход позволяет компании предоставлять клиентам комплексные ИТ-решения, повышать надежность внедрения и за счет сетевого эффекта поддерживать рост финансовых результатов группы.

Ключевым драйвером масштабирования экосистемы выступает разветвленная партнерская сеть. Программа Ready for Astra, обеспечивающая совместимость с более чем 4,3 тыс. программными и аппаратными решениями, консолидирует сообщество из 6,6 тыс. партнеров, включая 1 490 технологических партнеров.

Это позволяет ускорять внедрения, расширять совместимость и гарантировать доступность продуктов для клиентской базы, превышающей 35 тыс. заказчиков накопленным итогом.

Устойчивая цепочка создания стоимости работает по следующему принципу: технологическое развитие ведет к расширению партнерской сети, что обеспечивает рост клиентской базы, увеличение числа внедрений и, как следствие, рост доли рынка. Результаты этой модели подтверждают ее эффективность: 76% — доля «Астры» на рынке российских операционных систем, около 21% — доля рынка инфраструктурного ПО среди российских разработчиков¹. Масштаб экосистемы, широта продуктового портфеля и глубокая интеграция с решениями партнеров создают сетевой эффект и конкурентное преимущество решений «Группы Астра».

Наша миссия

Обеспечение технологического суверенитета России и ее лидерства на мировом ИТ-рынке путем разработки базовых информационных технологий, общего и специального программного обеспечения, а также создания на их основе масштабной экосистемы российского ПО.

От операционной системы к экосистеме

¹ По оценке Strategy Partners в 2024 году.

Бизнес-модель

Сильная Tech-стратегия

ИБ

- Безопасная разработка (сертификат РБПО)
- Сертификаты информационной безопасности на продукты (ФСТЭК и другие)

Облако

- Публичное облако Astra Cloud
- Частное облако AIC

ИИ

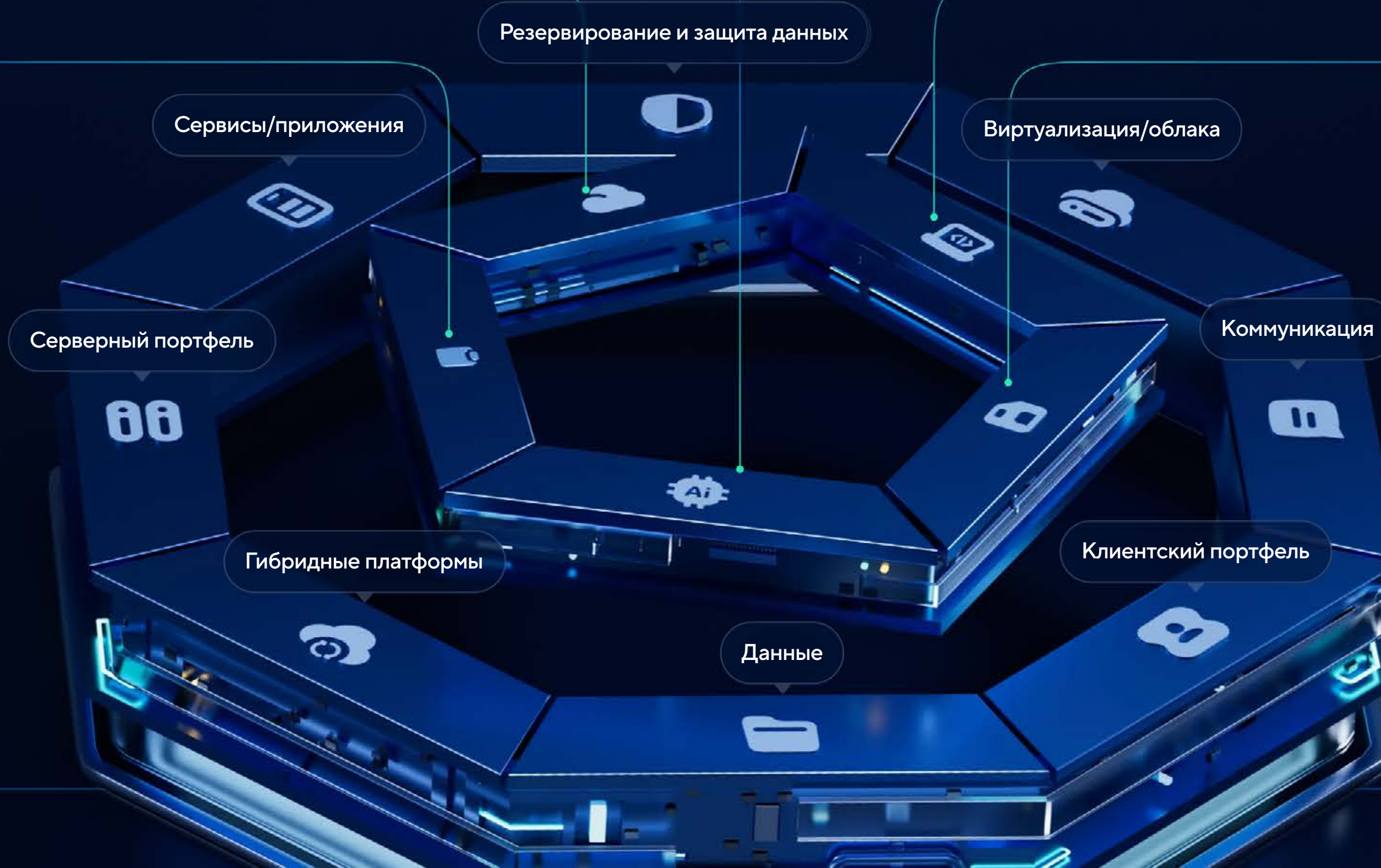
- Инфраструктура под ИИ (GPU-ready)
- ИИ в разработке и процессах

Разработка

- Гибридная платформа «Боцман»
- GitFlic — полноценный конвейер разработки

Данные

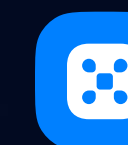
- Машина баз данных XData
- Полноценная экосистема данных Tantor



Уникальная экосистема продуктов и сервисов



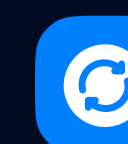
8 портфелей для комплексного закрытия потребностей заказчиков



Универсальная ОС с высоким уровнем защищенности



Уникальные запатентованные СЗИ



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

37

продуктов

Бизнес-модель

Большая база партнеров и клиентов

**Ready
for Astra**

Уникальная программа
увеличения количества
совместимых решений

Партнеры

>6,6 тыс.

m=rlion 1C®

ICS softline®

КварК DELTA COMPUTERS

ЛАНИТ КРОК

Заказчики

(накопленным итогом)

>35 тыс.

МАГНИТОГОРСКИЙ
МЕТАЛЛУРГИЧЕСКИЙ
КОМБИНАТ ALROSA

ВТБ СБЕР

ВЭБ|РФ wilo

ИНТЕР РАО ЗЕНИТ 1925

Лидерские позиции на рынке

Лидер среди
российских
разработчиков

76 %
доля рынка
российских ОС

>1,4 тыс.
технологических
партнеров

>4,1 тыс.
совместимых
программных
и аппаратных
продуктов

~21 %
доля рынка
инфраструктурного
ПО российских
разработчиков

Эффективное
управление
и стратегия
роста

>350
вузов обучают
специалистов
нашему ПО

>75 %
СГТР выручки
2021-2025 годов

>2,7 тыс.
человек в команде

Долгосрочные цели

«Астра» —
технологический
стандарт

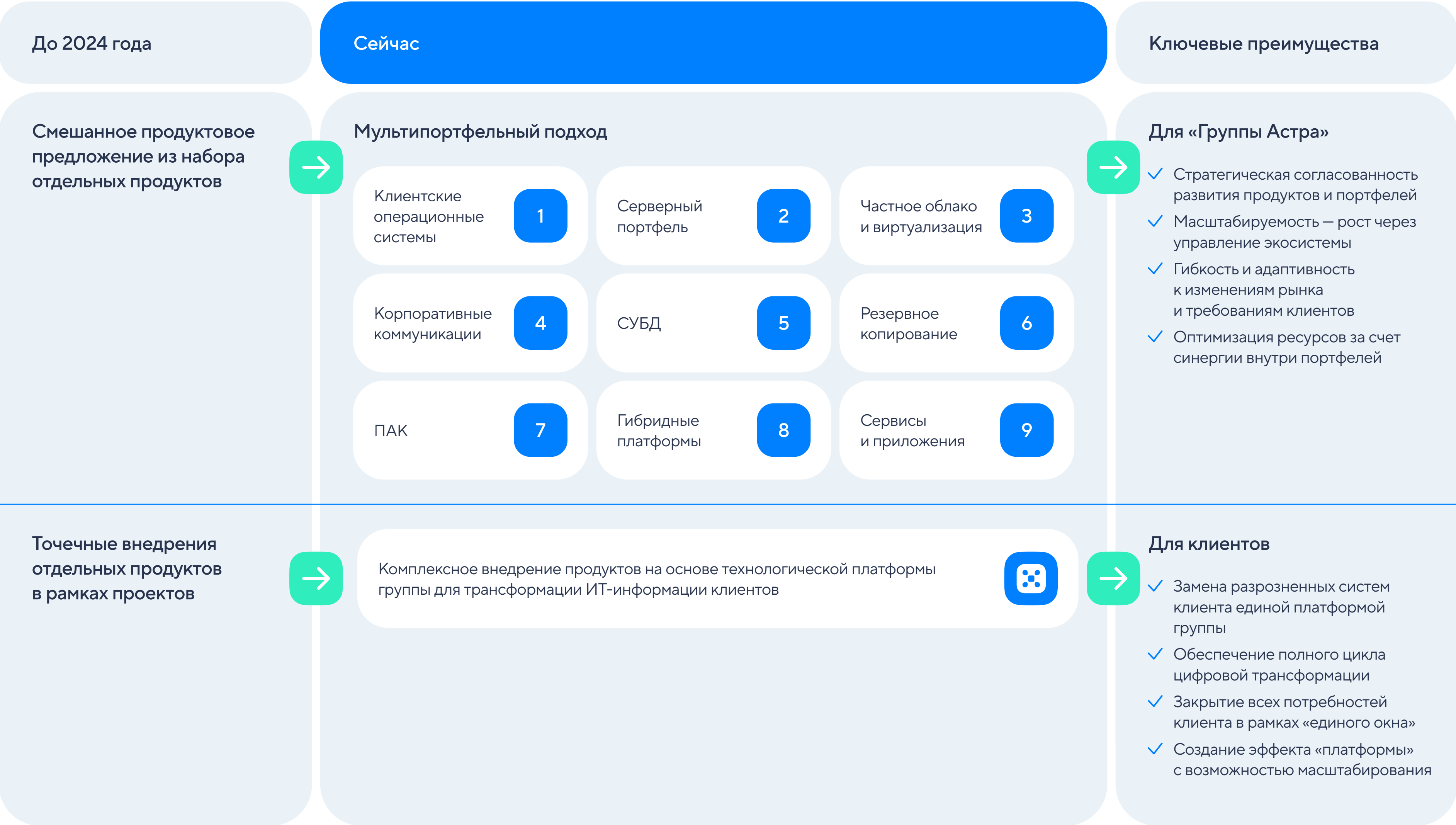
>100 млрд руб.
объем отгрузок

>40 млрд руб.
скорр. EBITDA

Развитие портфелей продуктов

Экосистема продуктов «Группы Астра» — единый стек инфраструктурного ПО и сервисов, которые полностью покрывают ключевые потребности и технологические сценарии заказчиков.

Эволюция продуктовой модели «Группы Астра»



Новая линейка программно-аппаратных комплексов (ПАК)

Отчетный год ознаменовался запуском бренда **XPlatform**, новой линейки программно-аппаратных комплексов на единой архитектуре отечественных производителей, в том числе на базе российских процессоров Baikal-S. XPlatform связывает решения под одним брендом, формируя комплексное предложение по принципу «единого окна» для заказчиков, которым критически важны высокая производительность и повышенный уровень информационной безопасности. Мы развиваем интеграцию продукта с бизнес-приложениями (ERP, PLM, BI, отраслевые системы), в отчетном году машина баз данных Tantor XData 2Y прошла тест с имитацией одновременной работы 30 тыс. пользователей 1C:ERP.

Единая линейка ПАК





Машина
баз данных



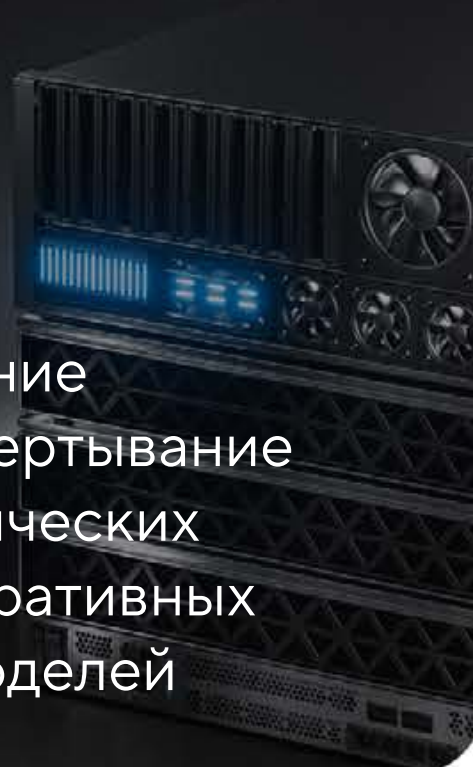

Централизованное
резервное
хранение,
архивирование
и восстановление
данных




Аппаратный
контроллер
доставки
приложений

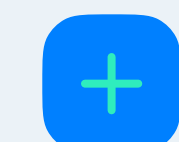
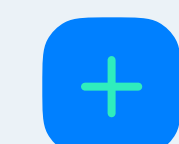
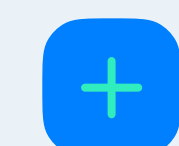
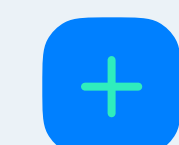
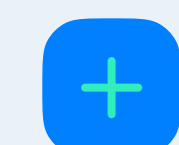



Платформа
для построения
частного облака

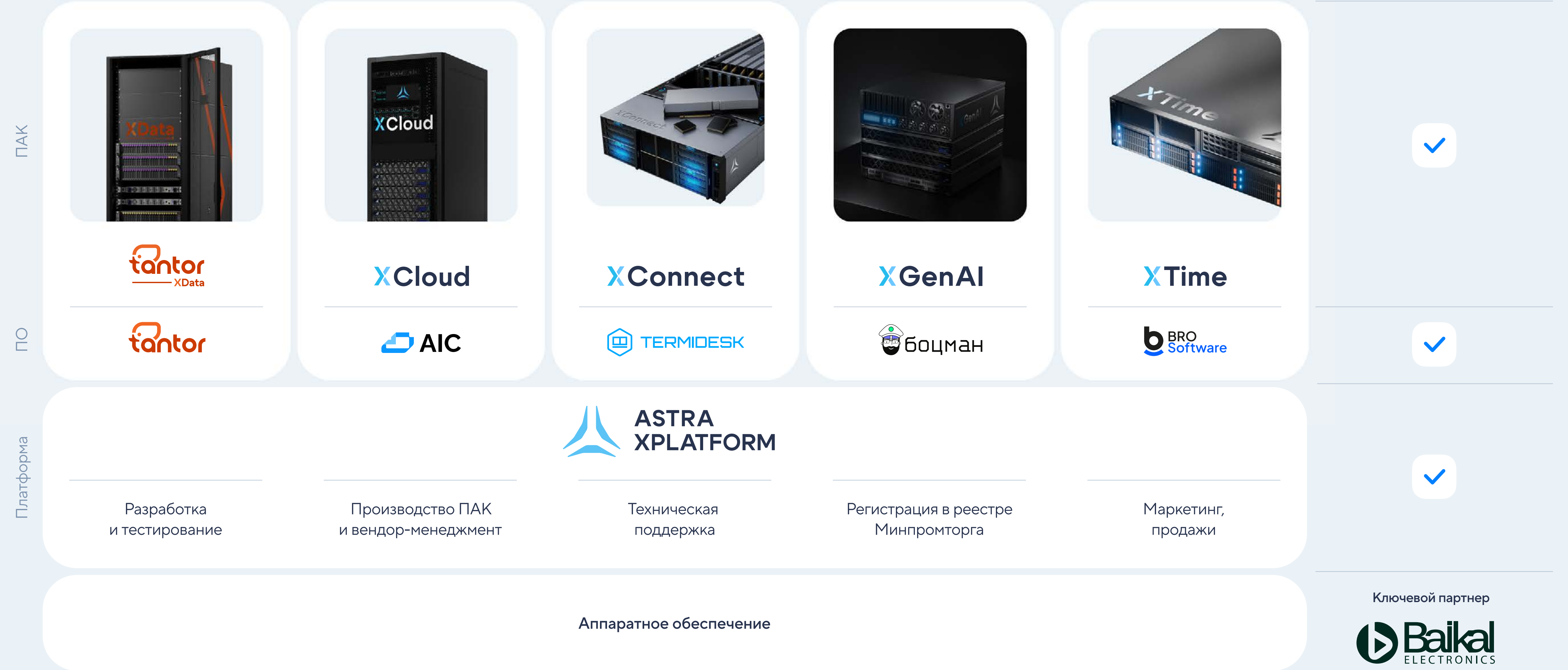



Создание
и развертывание
классических
и генеративных
ИИ-моделей

Преимущества ПАК

-  Ответственность единого вендора
-  Протестированные сценарии использования
-  Высочайшие стандарты безопасности
-  Готовый к работе комплекс за часы или дни
-  Экономическая эффективность
-  Российская технологическая независимость

Единая платформа для ПАК на основе экосистемы группы



Astra Cloud как основа защищенной облачной инфраструктуры

Astra Cloud — вендорское облако и сервисная платформа программных продуктов «Группы Астра», предоставляющая комплексные облачные инфраструктурные решения, а также SaaS- и PaaS-сервисы.

Платформа обеспечивает доступ к ключевым продуктам экосистемы по подписной модели, отказоустойчивую инфраструктуру и профессиональную сервисную поддержку. Полная интеграция решений на базе собственных технологий «Группы Астра» гарантирует совместимость компонентов, высокий уровень информационной безопасности и формирование единой устойчивой ИТ-платформы для защищенной цифровой трансформации организаций.

Искусственный интеллект для повышения производительности

В 2025 году «Группа Астра» продолжила активную интеграцию технологий искусственного интеллекта (ИИ) в ключевые продукты экосистемы. ИИ-решения реализованы в двух ключевых сценариях: автоматизация анализа и структурирования технической информации, а также предоставление интеллектуальных помощников для управления ИТ-инфраструктурой. Это повышает автономность продуктов, снижает зависимость от экспертных знаний и ускоряет принятие решений при эксплуатации ИТ-инфраструктуры.

Например, в рамках решения Tantor ИИ-ассистент помогает администратору управлять параметрами СУБД, в том числе объясняет назначение настроек, анализирует динамику их работы и рекомендует оптимизацию под текущую нагрузку.

В **Astra Monitoring** он на основе анализа метрик и логов ИИ выявляет аномалии и определяет первопричины инцидентов, обеспечивая проактивное обнаружение проблем.

В **ALD Pro** встроенный ИИ-помощник обеспечивает семантический поиск по документации и предоставляет контекстные ответы на запросы администратора.

Искусственный интеллект от «Группы Астра» во всех элементах ИТ-инфраструктуры заказчиков

Самостоятельные ИИ-решения

Разработка ИИ-помощников для решения практических задач в различных отраслях, покрывающих десятки сценариев применения

5 ИИ-помощников

Собственные продукты

Улучшение пользовательского опыта и расширение функциональности ПО за счет внедрения ИИ-технологий

Примеры продуктов:



Платформенные решения

Собственная и партнерская разработка мультиагентных ИИ-ориентированных решений для различных отраслей и задач

Ключевой продукт:



ПАКи для LLM-моделей

Создание специализированных решений на базе XGenAI-ПАК группы для работы LLM-моделей ведущих отечественных игроков и open source-моделей

Примеры партнеров:



Информационная безопасность

Ключевым элементом стратегии информационной безопасности «Группы Астра» остается приоритетное использование собственных разработок в области средств защиты информации (СЗИ). Применение таких решений, малоизвестных зарубежным злоумышленникам, и отсутствие доступа к их исходному коду фактически превращают их для атакующих в «черный ящик», что существенно усложняет поиск уязвимостей и снижает эффективность потенциальных атак.

Высокий уровень защищенности обеспечивается на всех этапах жизненного цикла продуктов. «Группа Астра» сочетает сертификацию решений, защищенные процессы разработки и собственную технологическую инфраструктуру. Группа имеет 19 сертификатов ФСТЭК, а процессы разработки соответствуют требованиям РБПО. Дополнительную устойчивость обеспечивают специализированные ИБ-команды, регулярный анализ кода и использование собственной среды разработки — программ Astra Dev Platform, GitFlic и «Боцман».

В отчетный период была расширена линейка продуктов, включенных в программу вознаграждений за обнаруженные уязвимости (Bug Bounty), что позволило привлечь экспертное сообщество к независимой проверке безопасности решений и дополнительно укрепить доверие рынка.

Компания также последовательно развивает интеграцию собственных СЗИ со встроенными механизмами защиты операционных систем и решениями внешних вендоров.

19

сертификатов ФСТЭК

Наша цель

формирование унифицированной и взаимодополняющей среды информационной безопасности без дублирования функций и конфликтов политик.

Поэтому мы углубляем техническую и продуктовую интеграцию с ведущими российскими ИБ-компаниями, такими как:

- «Код Безопасности»;
- «Лаборатория Касперского»;
- «Позитив Текнолоджиз»;
- «ИнфоТеКС»;
- «Аладдин Р. Д.».

Инструменты выравнивания пользовательского опыта при переходе на новую ОС

Многочисленные внедрения подтверждают конкурентоспособность решений «Группы Астра» в реальной эксплуатации с точки зрения как бизнес-результатов, так и удобства для пользователей. Для упрощения перехода с зарубежных ОС на Astra Linux компания развивает специальные инструменты, позволяющие выравнивать пользовательский опыт и снижать барьеры миграции.

Портфели «Группы Астра» и ключевые обновления продуктов и сервисов

Клиентский

ASTRA LINUX[®]

Защищенная ОС

Релиз 1.8.4

ASTRA LINUX[®]
MOBILE

ОС для мобильных устройств

ASTRA LINUX[®]

Встраиваемая версия ОС для специализированных устройств

- Четыре новых выпуска минорной версии ядра Linux 6.1 (от ИСП РАН) и 6.6.
- Современная пакетная база.
- Уникальные верифицированные СЗИ собственной разработки. Возможность выбрать нужный уровень защищенности ОС в зависимости от ИБ-требований.
- Сертификат РБПО (разработка безопасного программного обеспечения).
- Сервис поставки востребованного и актуального свободного ПО и инструментов администрирования и разработки, доступный в рамках техподдержки всех уровней¹.

Награды:

- ✓ «Astra Linux № 1 в Market», CNews: «Рейтинг российских операционных систем 2025 года».
- ✓ № 1 в рейтинге российских ОС от авторитетного ИТ-издания «Компьютерра».
- ✓ Премия форума «Цифровые решения» в номинации «Приложения и программы».
- ✓ Премия TAdviser в номинации «Самый устойчивый ИТ-продукт: совокупное воздействие».

- ✓ Премия «Приоритет: Цифра-2025»: за реализацию проекта по переходу с экосистемы на базе иностранных решений на решения «Группы Астра» для Правительства Воронежской области;
- за совместный проект с Банком ВТБ (ПАО) по переводу 60 тыс. рабочих мест крупнейшего российского банка с MS Windows Desktop на ОС Astra Linux.

ASTRA WINE

Запуск привычных приложений без наличия предустановленной Windows ОС

- Запуск Legasy-приложений, Active X и COM-функций.
- Реализация функционала для тонкого клиента².
- Регистрация в реестре Минцифры России.

Серверный

ASTRA LINUX[®]
SERVER

ОС для высоконагруженных систем

Релиз 1.8.4

- Современная пакетная база.
- Встроенные механизмы обновления с сохранением настроек и ПО.
- Поддержка серверного ПО, в том числе большего количества вариантов аппаратного обеспечения для серверов отечественных и зарубежных вендоров.
- Серверные компоненты, настроенные для работы под высокими нагрузками.

ALD Pro

Служба каталогов для Linux

- Управление пользователями, группами и политиками безопасности (альтернатива Active Directory).
- ALD Pro Lite и ALD Pro Lite Plus, предназначенные для предприятий малого и среднего бизнеса.
- Встроенный ИИ-помощник для системных администраторов, а также 50 новых функций, крупных доработок и сотни мелких улучшений.

Награды:

- ✓ «ALD Pro № 1», CNews: «Рейтинг служб каталогов 2025 года».
- ✓ «Лучшая служба каталога» по версии TAdviser.

АСМ

Конфигурирование, инвентаризация и управление парком компьютеров на Linux

- Три новых выпуска минорной версии.
- Поддержка мультивендорности: администраторы могут управлять устройствами на базе различных операционных систем семейства Linux из единой консоли.
- Подключение до 25 клиентских ПК и все функции АСМ (от управления обновлениями до расширенных отчетов) в бесплатной версии.

ASTRA AUTOMATION

Платформа для автоматизации ИТ-операций

- Установка, обновление и настройка ПО.
- Автоматизация жизненного цикла ПО любых вендоров — от установки и настройки до своевременного обновления.

Астра Мониторинг

Платформа наблюдаемости ИТ-инфраструктуры

- Централизованный сбор и анализ метрик, логов и трассировок.
- 10 ключевых нововведений, направленных на упреждающее реагирование на инциденты и углубленную аналитику.

¹ Серверный репозиторий реализован на технологии подписочных репозиториях (для доступа к пакетам нужен отдельный сертификат из личного кабинета). ² Тонкий клиент — это компьютер без диска, который загружает легковесную операционную систему, а выполнение всех задач переносит на сервер.

Коммуникация

RUPOST Корпоративный почтовый сервер для организаций любого масштаба

- Легкая интеграция в ИТ-инфраструктуру.
- Поддержка кластеризации и масштабирования без ограничений.

Награды:

✓

№ 1 в рейтинге российских почтовых сервисов 2025 года от «Компьютерры».

✓

Премии «Приоритет: Цифра-2025», «Цифровой прорыв».

✓

№ 1 в рейтинге почтовых сервисов 2025 года от CNews.

✓

Номинация «Цифровой прорыв» в премии «Приоритет: Цифра-2025».

DESKTOP Полнофункциональный кроссплатформенный почтовый клиент

- Работа с почтой, календарями и задачами на Astra Linux, Windows, macOS.
- Собственная кодовая база.
- Реестр российского ПО.

WorksPad Управление мобильными устройствами (MDM)

- Уникальный суперапп-контейнер для безопасной работы с почтой, календарями, адресными книгами, с браузером, доступом к корпоративным системам с мобильных устройств под управлением iOS и Android.
- Ассистент на базе ИИ (решение SmartDocs), который значительно упрощает поиск информации и помогает быстро находить нужные факты, разяснять вопросы и анализировать тексты.

Данные

tantor XData Линейка машин баз данных

ПАК

New

Линейка машин баз данных Tantor XData 2Y (на базе оборудования компании Yadro¹)

- Стабильность критически важных процессов при повышенных нагрузках и высокий уровень отказоустойчивости, доступности и безопасности.
- Включена в реестры Минпромторга и Минцифры России.

New

Tantor XData 2B — первая российская машина баз данных на отечественном процессоре Baikal-S

- Разворачивание облачных DBaaS-сервисов, объединение разрозненных баз данных и наращивание объемов памяти и хранилищ без остановки работы.
- Включена в реестр программно-аппаратных комплексов Минцифры России.

tantor Postgres

Система управления базами данных

- Повышение эффективности работы планировщика запросов, снижение накладных расходов на планирование, ускорение операций с временными таблицами и упрощение обработки сложных SQL-конструкций.
- Сертификация ФСТЭК России по четвертому уровню доверия.

tantor Platform

Платформа управления корпоративными базами данных на основе PostgreSQL

- Высокая производительность, надежность и гибкость.
- Улучшенные инструменты безопасности, средства выявления уязвимостей, а также расширенные возможности по управлению доступом и упрощению работы с кластерами.

tantor DLH

ПО для потоковой интеграции данных

Является частью Tantor Platform

- Быстрое построение витрин данных, сложной аналитики и отчетности.
- Ускоренный запуск новых продуктов.

¹ Российский разработчик и производитель вычислительной техники.

Виртуализация/облака



Публичное облако

- Первый в России ПАК облака с квантовым генератором случайных чисел (КГСЧ) QRated Chaos, который использует фундаментальную неопределенность квантовых процессов, чтобы формировать непредсказуемые последовательности, например для генерации надежных паролей и многого другого.
- Сервис аренды выделенных серверов на базе процессора Baikal-S.

Награды: ✓ Победа в номинации «Облако без гроз — за активное внедрение инновации в защите облачных сервисов» от «Киберпросвет».



Инфраструктура виртуальных рабочих мест

- Централизованное управление виртуальными машинами, поддержка различных ОС, масштабируемость и соответствие требованиям импортозамещения.
- Штатный протокол TERA, новый интерфейс и комплексные улучшения безопасности.

Награды: ✓ Первое место в рейтинге российских разработчиков ПО для виртуальных рабочих столов (VDI), составленном журналом «Компьютерра».



Контроллер доставки приложений — решение для балансировки нагрузки, повышения отказоустойчивости и масштабирования ИТ-сервисов

New

- Развитие подсистемы балансировки (включая новые взвешенные алгоритмы для серверов разной мощности), внедрение умного шлюза с поддержкой UDP-трафика, усиление безопасности за счет настраиваемых профилей защиты от DDoS-атак и механизма предаутентификации запросов и др.

Виртуализация/облака



Платформа для управления серверной виртуализацией

- Выпуск кейса о централизации управления ИТ-инфраструктурой библиотеки, поддержка ОС Astra Linux Special Edition 1.8.3.7, реализация гиперконвергенции на основе Ceph.
- 12 релизов продукта за 2025 год.
- Внедрение в более чем 1 тыс. компаний.
- Сертификат ФСТЭК по четвертому уровню доверия.

Награды: ✓ Шестое место на CNewsMarket, «Стабильная виртуальная инфраструктура». ✓ Третье место в IT World, «Рейтинг российских платформ виртуализации».



Платформа для управления физической ИТ-инфраструктурой

- Более 300 клиентов по всему миру.
- 12 релизов продукта за 2025 год.
- Две ветки обновлений Stable и Regular.
- Выпуск модуля поддержки систем хранения данных (СХД).



Платформа для управления гибридной ИТ-инфраструктурой и облаками

- Трансформация сложного набора разрозненного ПО и оборудования в управляемую систему.
- Единое окно для контроля, автоматизации и оркестрации всех ресурсов, превращение процесса запроса и выдачи ИТ-услуг в быструю и стандартизированную операцию.

Награды: ✓ Четвертое место в рейтинге платформ для управления облачной инфраструктурой от CNews.



Программно-определяемая система хранения данных (SDS)

New

- Развертывание производительных и масштабируемых систем хранения на типовом серверном оборудовании.
- Надежная работа критических сервисов даже в условиях высоких нагрузок.

Резервирование и защита данных



Защита и восстановление данных

- Четыре новых выпуска минорной версии.
- Новая модель лицензирования, расширенная поддержка платформ, многопоточное копирование и улучшенное управление через усовершенствованный интерфейс стратегий (RBM).
- Сертификация в Оперативно-аналитическом центре (ОАЦ) при Президенте Республики Беларусь.

Награды:

- ✓ Премия Finnext в номинации «Эффективное импортозамещающее решение для резервного копирования, восстановления и защиты данных для банков».
- ✓ Премия CNews «Импортозамещение года» в номинации «Проект года: Защита данных».

New

RuBackup OneClick

- Резервное копирование и защита данных с простым развертыванием, адаптированные под потребности среднего и малого бизнеса.



ПО для создания отказоустойчивых инфраструктур

XTime

ПАК

New

Многоуровневое хранилище резервных копий¹

- Централизованное хранение бэкапов корпоративного уровня.
- Архивирование регламентированных данных с длительным сроком хранения.
- ROBO / филиальная модель: на филиале ставится BRO с синхронной записью на центральный BRO (в схеме с Boost-клиентом), чтобы обеспечить быстрое локальное восстановление и зеркальную копию на центральном узле.

Сервисы/приложения

KNOMARY

Провайдер HR-Tech-решений

KNOMARY ЦЕЛЕПОЛАГАНИЕ

New

Решение для построения и управления целями организации, повышения мотивации, прозрачности процессов и оптимизации нагрузки на HR

KNOMARY TMS

Гибкая платформа для адаптации, обучения, оценки и карьерного развития сотрудников

линда

New

Платформа для совместной разработки образовательного контента

АСТРА Знания

Авторизованное обучение, образовательный портал

- Более 5 тыс. пользователей на портале.
- Средняя оценка удовлетворенности пользователей — 4,5.
- Возможность бесплатного обучения по продуктам «Группы Астра».

Astra Consulting

Комплексное сопровождение проектов модернизации ИТ-инфраструктуры и импортозамещения

Награды:

- ✓ Номинации «Операционные системы» и «Цифровая трансформация» в премии «Приоритет: Цифра-2025» — номинирован проект с ВТБ по переводу 60 тыс. АРМ на ОС Astra Linux («Астра Консалтинг» и Astra Linux).

Гибридные платформы

боцман

Гибридная платформа контейнеризации

- Два новых выпуска минорной версии.
- Сертификация ФСТЭК, четвертый класс защиты.

Награды:

- ✓ Серебро в рейтинге платформ управления кластерами контейнеризации от IaaSaaSaaS.
- ✓ Бронза в рейтинге «Информационная безопасность платформ Kubernetes — 2025».
- ✓ Бронза в рейтинге «Платформы Kubernetes для крупного бизнеса».

GitFlic

Платформа для разработки программного обеспечения

- Технологическая платформа полного цикла, предназначенная для управления процессом разработки на любых масштабах.
- Взаимоувязка всех этапов жизненного цикла разработки ПО на уровне бизнес-логики самой платформы.

Награды:

- ✓ № 1 в рейтинге DevOps-платформ полного цикла от аналитической службы CNewsMarket.

АСТРА ИИ

Программно-аппаратный комплекс для создания ИИ-моделей

- Решения и экспертиза компаний Yadro, Data Sapience и «Группы Астра».
- Сертифицированные ФСТЭК России компоненты.

OpenIDE

New

Открытая среда разработки (IDE)

- Бесплатная лицензионно чистая IDE на базе IntelliJ IDEA Community Edition с открытым исходным кодом.
- Локализация инфраструктуры в России.
- Более 300 плагинов в маркетплейсе OpenIDE.

¹ Входит в состав линейки XPlatform.

За отчетный год мы выпустили четыре ключевых обновления в основных продуктах в следующих портфелях.

Серверный



Служба каталога для Linux

В сентябре 2025 года компания представила обновленную версию ALD Pro 3.0, ключевыми улучшениями которой стали высокая производительность и быстрая синхронизация с доменами Microsoft Active Directory, позволяющие переносить десятки тысяч учетных записей в считанные часы без остановки рабочих процессов.



Платформа наблюдаемости ИТ-инфраструктуры

За 2025 год продукт Astra Monitoring получил семь масштабных обновлений от версии 0.6 до версии 1.2, в рамках которых была расширена функциональность для работы с лог-файлами, внедрен полнотекстовый поиск (версия 0.6), систематизирована работа с агентами, экспортерами и логами (версия 0.7), внедрен комплексный обзор состояния всех систем через единую панель управления (версия 0.8), добавлены индивидуальная настройка продукта, визуализация, дедупликация событий (версия 0.9), реализован мониторинг информационных баз на платформе 1С, разграничен доступ на основе ролей (версия 1.0), внедрен ИИ для анализа системных логов (версия 1.1), предложены нововведения, направленные на упреждающее реагирование и аналитику (версия 1.2).

Коммуникация



Корпоративный почтовый сервер

«Группа Астра» выпустила актуальную версию почтового сервера RuPost 4.0, главным нововведением стала поддержка геокластеров, дополнительно реализована поддержка Kerberos и OpenID Connect для веб-клиента, повышена простота администрирования почтовых политик, появилась возможность предоставления пользователям услуг поддержки, добавлены гибкая система организации и репликации хранилищ, дополнительные механизмы для повышения защищенности и удобства работы.

Гибридные платформы



Платформа для разработки программного обеспечения

Масштабное обновление платформы для работы с исходным кодом направлено на повышение эффективности разработки, автоматизации и мониторинга процессов, ключевым улучшением стала поддержка мультизадачности агентов, также важным событием стало внедрение репозитория реестров «Атлас» — аналога Nexus и JFrog.

В 2025 году вышли следующие новые продукты «Группа Астра»:



Программно-аппаратный комплекс для создания ИИ-моделей

AI/ML-инфраструктура нового поколения для полного контроля над ИИ-решениями в корпоративном контуре. Решение позволяет развертывать и управлять ML-моделями (включая совместимость с GigaChat, Qwen, DeepSeek, Gemma) в собственной инфраструктуре заказчика, обеспечивая 100% контрольных данных, экономию времени до 40% и снижение затрат до 25%. Платформа ускоряет поиск информации в пять — десять раз, сокращает время на отчетность в два-три раза и предлагает готовые сценарии применения — от ИИ-техподдержки и BI-аналитики до мониторинга рисков и RAG-систем.



Программно-определяемая система хранения данных (СХД)

Программно-определяемое хранилище данных, предназначенное для построения отказоустойчивых облачных инфраструктур и корпоративных систем хранения, ключевой инфраструктурный элемент платформы Astra Cloud. Продукт прошел мажорный релиз, в рамках которого разработан программный контроллер СХД TROC, добавлены новые функции графического веб-интерфейса управления СХД.



RuBackup OneClick: резервное копирование и защита данных

Программный комплекс представляет собой готовое решение для быстрого развертывания системы резервного копирования RuBackup с предустановленным окружением и инструментами для управления СРК. Продукт предназначен для небольших компаний или подразделений крупных предприятий, которые хотят управлять своим резервным копированием самостоятельно.



Контроллер доставки приложений

Решение объединяет ключевые технологии, необходимые для работы бизнес-приложений любой организации, выступая заменой Citrix и F5. За отчетный период проведены два масштабных обновления, которые сделали инфраструктуру еще безопаснее, отказоустойчивее и доступнее.



OpenIDE: открытая среда разработки

Безопасная и лицензионно чистая среда разработки на базе open source IntelliJ IDEA Community Edition, запущенная «Группой Астра» совместно с Axiom JDK и Haulmont. Решение, объединяющее и упрощающее использование отечественных инструментов (Axiom JDK, плагин Amplicode, интеграцию с GitFlic), призвано заменить устаревшие аналоги, оптимизировать затраты и исключить риски, связанные с зарубежными технологиями. В 2026 году планируется запустить вариант сборки в pro-версии с дополнительными корпоративными функциями (коммерческий продукт).

Также мы представили новую единую линейку программно-аппаратных комплексов Astra XPlatform:



Tantor XData 2B (машина баз данных)

Первый серийный образец российской машины баз данных (МБД) на процессоре Baikal-S. Продукт пополнил линейку высокопроизводительных МБД, предназначенных для замены традиционных СУБД в высоконагруженных сценариях, в том числе обработки транзакций и аналитики. За счет глубокой оптимизации программного и аппаратного обеспечения МБД обеспечивает отказоустойчивость и масштабирование без остановки рабочих процессов. Все ключевые компоненты решения включены в реестры Минпромторга и Минцифры России.



Tantor XData 2Y (машина баз данных)

Обновленная машина баз данных на серверах Yadro поддерживает до 18 вычислительных серверов (до 1 152 ядер и 144 ТБ ОЗУ), может обрабатывать до 120 тыс. транзакций в секунду, а скорость резервного копирования достигает 35 ТБ/ч. Компании с госучастием и многие другие организации могут применять Tantor XData 2Y для скоростной обработки OLTP- и OLAP-нагрузок в высоконагруженных системах, работы с большими массивами данных, повышения уровня надежности, производительности и защищенности своих инфраструктур.

XTime

Многоуровневое хранилище резервных копий

Многоуровневое хранилище резервных копий с централизованным хранением бэкапов корпоративного уровня и архивированием регламентированных данных с длительным сроком хранения (соблюдение политики аудита). Позволяет увеличить скорость резервного копирования до 35 ТБ/ч и снизить объем данных в результате резервирования (за счет дедупликации и компрессии) в 5–15 раз.

XGenAI

Создание и развертывание классических и генеративных ИИ-моделей

Платформа для локального развертывания больших языковых моделей в контуре организации, обеспечивающая разработку систем интеллектуальной поддержки принятия решений и автономных действий. Включает инструменты обработки естественного языка, предиктивной аналитики и разработки систем компьютерного зрения. Позволяет организациям внедрять современные ИИ-решения с соблюдением требований информационной безопасности и суверенитета данных.

XConnect

Аппаратный контроллер доставки приложений

Балансирует нагрузки и оптимизирует доставку контента, распределяя трафик между серверами приложений для быстрого и надежного подключения пользователей. Поддерживает высокую доступность системы даже при значительном росте числа пользователей, обеспечивает масштабируемость и отказоустойчивость. Позволяет строить распределенную инфраструктуру для организаций с разветвленной филиальной сетью, ускоряет публикацию новых сервисов и внесение изменений в бизнес-логику приложений.

XCloud

Построение частного облака

Решение для консолидации ИТ-инфраструктуры и быстрого развертывания сложных информационных и геоинформационных систем. Позволяет создавать частное, гибридное или публичное облако с возможностью аттестации информационных систем разного уровня доверия. Обеспечивает прозрачный контроль и учет потребления вычислительных ресурсов, оптимизируя затраты на ИТ-инфраструктуру.

Решения для заказчиков и ключевые проекты в 2025 году

В отчетном году компания реализовала ряд проектов по внедрению и развитию инфраструктурных решений, сохраняя фокус на стабильной эксплуатации, совместимости с уже используемыми ИТ-системами и практической пользе для бизнеса. Существенный опыт реализации проектов в организациях разного масштаба и отраслей показывает, что решения экосистемы «Группы Астра» гибко встраиваются в существующую ИТ-инфраструктуру и применяются в различных сценариях.

В 2025 году компания усилила публичное присутствие, приняв участие в 359 мероприятиях, включая собственные и партнерские конференции, образовательные и отраслевые форумы, а также ключевые деловые и технологические площадки — ЦИПР, ПМЭФ, ВЭФ, Kazan Digital Week, Finopolis и форум «Цифровые решения». В течение года компания регулярно взаимодействовала с профессиональным сообществом, СМИ и блогерами, последовательно формируя экспертную повестку и повышая узнаваемость бренда на ИТ-рынке.

¹ Ниже приводится часть внедрений и проектов компании, информация по которым является публичной.

Ключевые проекты и внедрения¹

Клиентский и серверный портфели



Astra Linux — операционная система.



ALD Pro — программный комплекс для централизованного управления объектами, доменом организации и службой каталогов.

→

Продукты ОС Astra Linux и (или) ALD Pro были внедрены среди следующих заказчиков:			
Госкорпорации и органы власти	Промышленность, транспорт, агрохимия	Медицина, образование и наука	Финансовый сектор
1. Госкорпорация «Росатом». 2. Россотрудничество. 3. Республика Татарстан. 4. Челябинский институт развития образования. 5. Министерство цифрового развития и связи Нижегородской области. 6. «Центр информационных технологий» Тульской области (ГАУ ТО «ЦИТ») и др.	1. ПАО «ФосАгро». 2. АО «Авиакомпания «Якутия». 3. АО «Международный Аэропорт Иркутск». 4. ООО «М-ИНФОГРУП» (Mobile Inform Group). 5. ООО «ТаграС-Холдинг» и др.	1. НМИЦ ДГОИ им. Дмитрия Рогачева Минздрава России. 2. Алтайский государственный медицинский университет (АГМУ). 3. ООО «Медика НСК» (многопрофильный медицинский центр MEDICA). 4. Кировская областная научная библиотека им. А. И. Герцена и др.	1. ООО «Банковские и Финансовые Системы». 2. ПАО «Банк ВТБ» и др.

Клиентский и серверный портфели

**Замена ОС Windows
на отечественный продукт
ОС Astra Linux**

Заказчик провел масштабный проект по импортозамещению, полностью отказался от использования зарубежной ОС от Microsoft и перешел на российскую ОС Astra Linux. В ходе реализации проекта была обеспечена бесперебойная работа 1,2 тыс. информационных систем банка. Приоритетное внимание также уделено подготовке ИТ-специалистов и конечных пользователей, для чего организованы специализированные программы обучения по работе с Astra Linux и настройке инфраструктуры.



Клиентский и серверный портфели

**Замена зарубежного ПО
на отечественный продукт
Astra Linux**

Заказчику было важно обеспечить бесперебойную работу ИТ-инфраструктуры организации, которая могла бы стать независимой от зарубежных поставщиков и сохранить свою актуальность за счет стабильных поставок программных решений и их обновлений. Ключевым фактором выбора Astra Linux стало наличие сертификатов российских регуляторов. После оценки совместимости ПО с существующим оборудованием, потребностей в обучении, а также готовности поддержки критичных приложений была сформирована дорожная карта: пилот в 2024 году и поэтапная миграция за три года при постоянной консультационной поддержке «Группы Астра».



Клиентский и серверный портфели

**Переход с MS Active Directory
на службу каталога ALD Pro
для операционной системы Astra Linux**

Заказчику было необходимо создать устойчивую отечественную инфраструктуру и снизить зависимость от иностранных решений. Чтобы обеспечить стабильную и эффективную работу сотрудников заказчика даже во время технических работ, все действия ИТ-специалистов было решено поделить на несколько ключевых этапов. Сначала систему тщательно тестировали в течение полугода, затем ее обновили до последней актуальной версии и уже после этого ввели в эксплуатацию.



Клиентский и серверный портфели

**Замещение решений от Microsoft
на операционную систему Astra Linux
и службу каталога ALD Pro**

Плавная миграция с сохранением непрерывности рабочих процессов позволила заказчику выполнить требования регуляторов, повысить уровень защищенности данных и ИТ-ландшафта, обеспечить стабильность рабочих процессов в любых внешних условиях и оптимизировать расходы на владение инфраструктурой.



Клиентский и серверный портфели

Замена ОС Windows на отечественный продукт ОС Astra Linux

Школы Челябинской области приняли решение сделать первый шаг в рамках импортозамещения и перешли с иностранного решения от Microsoft на российскую ОС Astra Linux, сформировав надежную и защищенную основу для образовательного процесса. Параллельно была запущена программа обучения для более чем 26 тыс. учителей, в связи с этим Министерство образования и науки Челябинской области в рамках проекта «Астра-школа» инициировало обучение и сертификацию педагогов по линейке курсов Astra Linux.

Для обеспечения максимального комфорта при переходе была предусмотрена система наставничества — «Группа Астра» на безвозмездной основе подготовила системных администраторов и двух педагогов в каждом образовательном учреждении.



Коммуникация



RuPost — это корпоративная почтовая система с календарями, задачами, адресными книгами. Публичные кейсы внедрения: ООО «ТаграС-Холдинг», АО «Губернские аптеки», АО «Авиакомпания «Якутия», ИООО «ВИЛО Беларусь» и др.



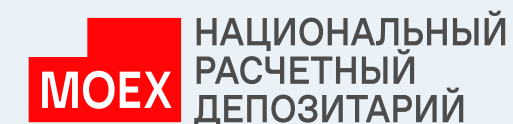
WorksPad — клиент-серверное корпоративное решение класса Enterprise Mobility Management (EMM) для организации защищенной мобильной работы сотрудников на смартфонах и планшетах на базе iOS и Android.

Публичные кейсы внедрения WorksPad: Небанковская кредитная организация акционерное общество «Национальный расчетный депозитарий» (НКО АО НРД), АО «Стройпроект», Capital Group, ИООО «ВИЛО Беларусь» и др.

Коммуникация

Организация доступа к корпоративной почте и внутренним ресурсам с мобильных устройств

НКО АО НРД было важно получить отечественное решение для обеспечения доступа к корпоративной почте и внутренним ресурсам с мобильных устройств. Реализация проекта осуществлялась в два этапа с 2023 года. В июле 2025 года решение было развернуто уже для всех сотрудников.

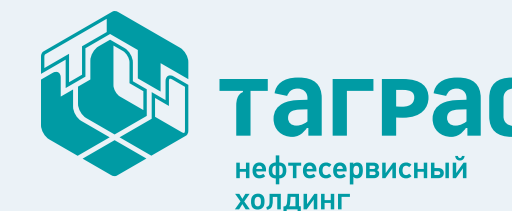


Коммуникация

Объединение почтовой инфраструктуры на базе почтового сервера RuPost

Для замены используемого парка разрозненных зарубежных решений был выбран продукт RuPost. Развертывание и интеграция решения осуществлены на единой технологической платформе «Группы Астра», включающей операционную систему Astra Linux Special Edition и систему виртуализации VMmanager. Данный подход обеспечил высокий уровень совместимости, стабильности и информационной безопасности.

Особенности проекта — сложная сетевая топология и географическое распределение филиалов холдинга. Эксперты «Астра Консалтинг» разработали и реализовали поэтапную схему миграции, позволившую провести внедрение в установленные сроки без прерывания бизнес-процессов холдинга. По итогам проекта также была доработана функциональность базового продукта в соответствии с дополнительными требованиями.



Данные



Tantor Postgres — универсальная высокопроизводительная сертифицированная система управления базами данных (СУБД)¹, разработанная на основе PostgreSQL, с повышенной производительностью и встроенной системой управления и мониторинга.

¹ Система управления базами данных (СУБД) — это комплекс программно-языковых средств, позволяющих создать базы данных и управлять данными.

Данные

Миграция ИТ-систем заказчика с MS SQL Server 2016 на СУБД Tantor Postgres в редакции Special Edition 1C

Все работы по миграции проводились сотрудниками ИТ-команды заказчика при поддержке экспертов «Тантор Лабс». Инструменты платформы Tantor активно использовались, чтобы поменять конфигурацию СУБД, осуществить поиск в работе с базами данных узких мест и конкретных неоптимальных запросов, информация о которых отправлялась в 1С для инициирования необходимых доработок.

Важным результатом также стало сокращение времени массовых расчетов. Например, ресурсоемкая операция ежемесячного перепроведения документов в программе «1С:Бухгалтерия» стала проходить вдвое быстрее, что заметно повысило эффективность труда бухгалтеров.

ГУБЕРНСКИЕАПТЕКИ.РФ

Виртуализация/облака



VMmanager — платформа для решения задач серверной виртуализации и построения отказоустойчивого кластера. Публичные кейсы внедрения: АО «Авиакомпания «Якутия», Кировская областная научная библиотека им. А. И. Герцена, ООО «ТаграС-Холдинг» и др.

Виртуализация/облака

Поставка лицензий на ОС Astra Linux для рабочих станций и серверов, службу каталога ALD Pro, почтовый сервер RuPost и платформу виртуализации VMmanager

Специалисты авиакомпании выбрали продукты «Группы Астра», поскольку они соответствовали потребностям организации и уже зарекомендовали себя в качестве производительной, функциональной и надежной замены импортных технологий.



Сервисы/приложения →



Knomary TMS — платформа для комплексной автоматизации процессов управления талантами. Публичные кейсы внедрения: ООО «Спортмастер», Hoff (ООО «Домашний интерьер»), ПАО «РусГидро», ИООО «ВИЛО Беларусь» и др.



«Knomary: Целеполагание» — платформа управления целями и вознаграждениями. Публичные кейсы внедрения: ПАО «Группа Черкизово», ПАО «Трубная Металлургическая Компания (ТМК)», ИООО «ВИЛО Беларусь» и др.

Сервисы/приложения

Внедрение полного цикла управления KPI на основе системы «Knomary: Целеполагание»

За рекордные восемь месяцев от проектирования до промышленной эксплуатации проведено масштабное внедрение российского решения для автоматизации ключевых процессов постановки и оценки KPI, интегрированного с ИТ-системами заказчика. Автоматизация позволила сэкономить более 1 тыс. человеко-часов в год.



Сервисы/приложения

Внедрение платформы корпоративного обучения Knomary TMS

Разработчики реализовали 23 новых инструмента с адаптацией под нужды заказчика, создали более 140 динамических групп сотрудников для персонализированного обучения с учетом локаций, должностей и задач.

Проект получил награду за лучшую систему для корпоративного обучения в рамках премии «СМАРТ пирамида».



Гибридные платформы ↓



Платформа «Бойцман» — гибридная облачная платформа контейнеризации для управления мультикластерами Kubernetes.

Гибридные платформы

Переход на отечественную платформу контейнеризации «Бойцман»

В ходе проекта осуществлено кардинальное обновление процессов сбора, хранения и анализа событийных журналов. Одним из результатов проекта стало создание автономных, изолированных рабочих сред для проектных команд, что обеспечило больший контроль над процессами, повысило гибкость и ускорило внутренние взаимодействия. Архитектура системы хранения была переосмыслена с фокусом на стабильность, отказоустойчивость и надежность.



Отзывы и комментарии заказчиков

Клиентский и серверный портфели

Проект: «Замена ОС Windows на отечественный продукт ОС Astra Linux».

Республика Татарстан: «Миграция проходила с Windows, которая использовалась в течение многих лет, наш подрядчик был готов к этому — и успешно справился с данной задачей. Ключевыми факторами нашего совместного успеха стали синергия административного ресурса и вовлеченность руководства, хорошая работа цифровой команды региона, а также высокий уровень компетенций и вовлеченности ICL Services¹».

Проект: «Переход с MS Active Directory на службу каталога ALD Pro для операционной системы Astra Linux».

Россотрудничество: «Переход на новое программное обеспечение был вызовом, но благодаря совместной работе с «Группой Астра» мы смогли минимизировать риски и наладить бесперебойную работу системы. Это важный шаг к повышению нашей операционной эффективности».

Проект: «Замещение решений от Microsoft на платформу Astra Linux и службу каталога ALD Pro».

АО «Международный Аэропорт Иркутск»: «Выбор продуктов «Группы Астра» обусловлен возможностями плавной миграции с сохранением непрерывности рабочих процессов, высокого уровня информационной безопасности и отказоустойчивости, а также наличием всего необходимого функционала».

Проект: «Замена ОС Windows на отечественный продукт ОС Astra Linux».

Челябинский институт развития образования: «В рамках совместного проекта с «Группой Астра» образовательные организации Челябинской области получили не только качественный отечественный продукт, но и полный цикл сопровождения от вендора. Все мы понимаем, как непросто перейти с уже привычного, пусть и морально устаревшего решения на новый продукт. Сотрудничество с «Группой Астра» позволило нам сделать этот переход наиболее удобным и безболезненным для наших педагогов».

Проект: «Замена иностранных программных решений на отечественный продукт Astra Linux».

ПАО «ФосАгро»: «Компаниям, которые только находятся на пороге масштабных внедрений отечественного ПО, рекомендуется начинать с анализа рисков и оценки совместимости ПО, поэтапно внедрять решения, охватывая первоочередную группу пользователей, и вкладываться в обучение сотрудников. Следует воспринимать переход на российские решения как процесс трансформации и роста, а не просто техническую операцию».

¹ Региональный интегратор «Группы Астра».

Коммуникация

Проект: «Объединение почтовой инфраструктуры на базе почтового сервера RuPost».

ООО «ТаграС-Холдинг»: «Особенно хотелось бы отметить полезность и важность комплексного подхода, когда помощь в проектировании, сопровождение и контроль осуществляются одной группой компаний, что позволяет обеспечить бесшовный переход и максимально оптимизировать процесс внедрения».

Проект: «Организация доступа к корпоративной почте и внутренним ресурсам с мобильных устройств».

НКО АО НРД: «Для нас было принципиально важно найти российское решение, которое обеспечит безопасный доступ к корпоративным ресурсам с мобильных устройств. WorksPad закрыл наши потребности в продуктивной мобильной работе сотрудников, и после успешного пилота в НРД решение было внедрено в группе «Московская Биржа».

Данные

Проект: «Миграция ИТ-систем заказчика с MS SQL Server 2016 на СУБД Tantor Postgres в редакции Special Edition 1С».

АО «Губернские аптеки»: «Нас впечатлило не только соответствие СУБД всем заявленным требованиям в части производительности и управляемости, но и конкретный бизнес-эффект — экономия рабочих дней от ускорения массовых расчетов в 1С. Инструменты платформы Tantor оказались незаменимы для выявления узких мест и обеспечения плавного перехода без привлечения интеграторов, и это огромный плюс с точки зрения технологической зрелости решения».

Виртуализация/облака

Проект: «Поставка лицензий на ОС Astra Linux для рабочих станций и серверов, службу каталога ALD Pro, почтовый сервер RuPost и платформу виртуализации VMmanager».

АО «Авиакомпания «Якутия»: «Инфраструктура авиакомпании «Якутия», как и многих других предприятий в этой отрасли, полагалась на решения Microsoft. После ухода компании с рынка РФ продление лицензий стало невозможным. Отрадно, что внутренний производитель инфраструктурного ПО в лице «Группы Астра» оперативно отреагировал и нарастил ресурс для покрытия данной проблемы, поэтому в ходе миграции мы также инициировали работу с вендорами производственных систем гражданской авиации по замене стека на отечественные решения с учетом реалий и выбранного вектора в пользу инфраструктуры «Группы Астра».

Отзывы и комментарии заказчиков

Сервисы/приложения

Проект: «Внедрение платформы корпоративного обучения Knomary TMS».

ООО «Спортмастер»: «Внедрение Knomary позволило нам охватить весь персонал, вне зависимости от должности и удаленности сотрудника, особенно этому способствует мобильное приложение платформы, доступное 24/7 и отвечающее лучшим практикам, а также имеющее возможность развиваться вместе с бизнесом».

Проект: «Внедрение полного цикла управления KPI на основе системы «Knomary: Целеполагание».

ПАО «Трубная Металлургическая Компания» (ТМК): «Новая цифровая система целеполагания была гибко адаптирована под наши нестандартные требования и позволила автоматизировать и унифицировать ключевые процессы управления эффективностью, а также значительно сократить трудозатраты на рутинные операции».

Гибридные платформы

Проект: «Переход на отечественную платформу контейнеризации «Боцман».

ООО КБ «Ренессанс Кредит»: «Такой подход позволил значительно сократить время восстановления: теперь RTO¹ составляет не более одного часа, а синхронизация 10 тыс. шардов² занимает всего шесть минут. На этапе промышленной эксплуатации платформа доказала свою эффективность: пиковая нагрузка достигала 226 тыс. событий в секунду, объем хранимых данных — 650 ТБ на каждый ЦОД, число индексов — более 20 тыс.».

¹ RTO (Recovery Time Objective, «Целевое время восстановления») — это максимальный допустимый период, в течение которого система, приложение или сервис могут оставаться недоступными после аварии или сбоя, прежде чем это приведет к неприемлемому ущербу для бизнеса.

² Шарды (shards) — фрагменты большой базы данных или массива данных, разделенные на более мелкие и управляемые части, которые хранятся и обрабатываются на разных серверах, чтобы повысить производительность и масштабируемость системы.

Сервисы «Группы Астра»

В 2025 году сервисное направление «Группы Астра» продолжило укреплять позиции ключевого партнера для организаций, осуществляющих цифровую трансформацию и импортозамещение ИТ-инфраструктуры. Наша миссия — не просто поставлять программные продукты, а обеспечивать полный цикл сопровождения от разработки стратегии перехода на отечественные решения до бесперебойной эксплуатации внедренных систем.

Этот сегмент стал одним из ключевых драйверов общего роста выручки группы. В 2025 году выручка от сопровождения продуктов составила 4,3 млрд руб., увеличившись на 54% год к году. Рост обусловлен расширением клиентской базы, диверсификацией портфеля услуг за счет запуска премиальных сервисов — проактивного мониторинга, выделенных технических менеджеров и вендорского надзора. Дополнительным драйвером стало развитие направления консалтинга на фоне растущего спроса на профессиональную поддержку по миграции и импортозамещению в условиях ужесточения регуляторных требований.

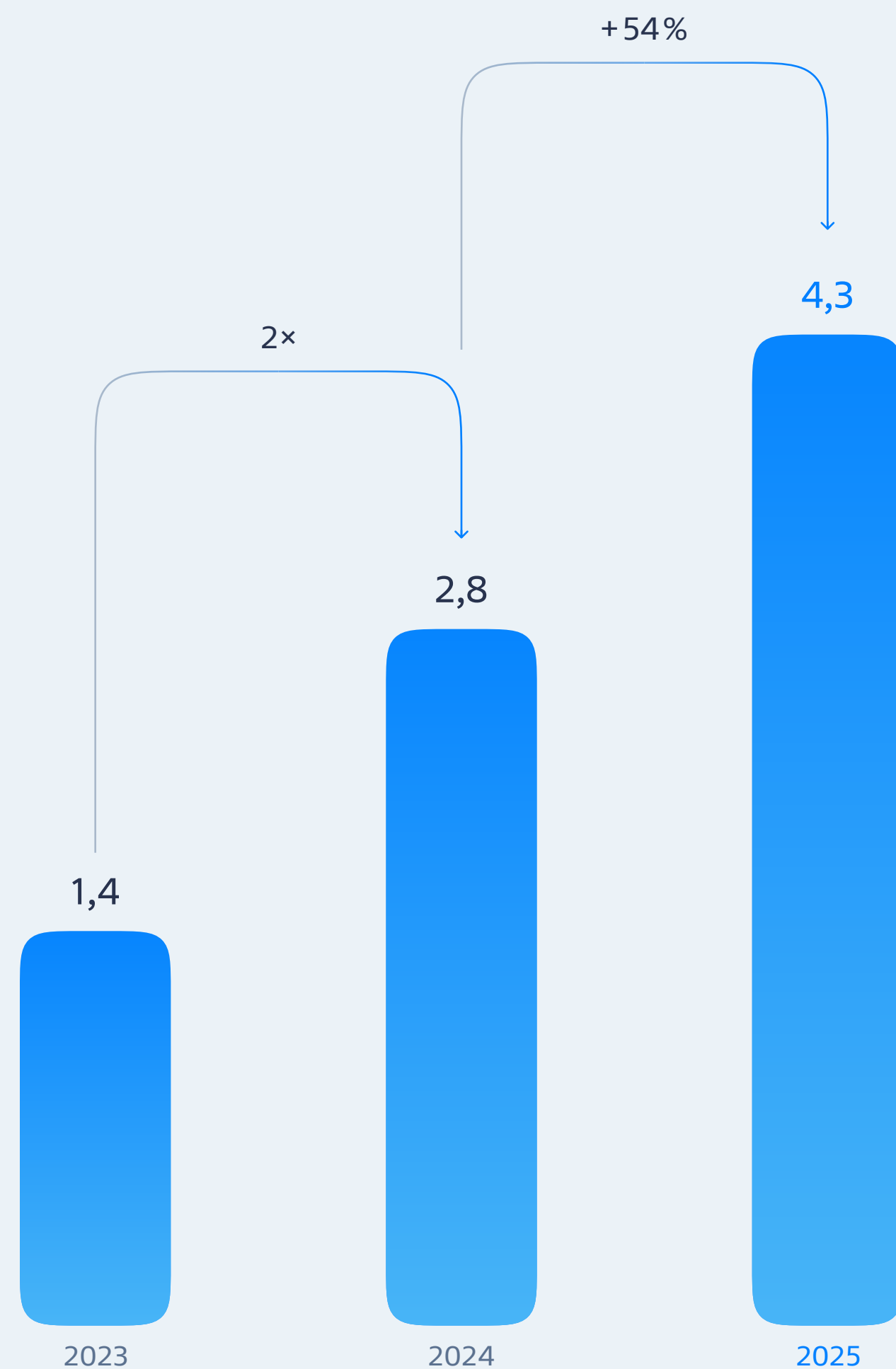
Назначение сервисов «Группы Астра»

- Монетизация: работа с инсталляционной базой.
- Сопровождение: поддержка клиентов на протяжении всего жизненного цикла применения продуктов.
- Передача экспертизы: формирование и передача экспертизы партнерам и заказчикам.
- Новые идеи: нахождение новых потребностей и доведение их до продуктовых команд.

Ключевые сервисы «Группы Астра»



Выручка от сопровождения продуктов, млрд руб.



«Астра Консалтинг»

Наша команда предоставляет полный спектр консалтинговых услуг: разработку стратегии цифровой трансформации, аудит и анализ текущей ИТ-инфраструктуры, проектирование целевого ИТ-ландшафта, внедрение и миграцию на продукты «Группы Астра», а также экспертное сопровождение эксплуатации. Благодаря глубокой экспертизе на уровне вендора и накопленному опыту внедрений в различных отраслях мы помогаем заказчикам минимизировать риски при переходе на новое ПО, сокращать сроки реализации проектов и достигать конкретных бизнес-результатов.

По итогам года количество новых проектов увеличилось на 27% при одновременном росте базы клиентов. Такая динамика отражает востребованность комплексного подхода «Группы Астра», объединяющего собственные программные продукты с экспертными услугами по их внедрению и сопровождению. Также компания активно наращивает региональное представительство, в том числе усиливая функции в Оренбурге, что позволяет повышать доступность экспертных услуг для заказчиков в регионах России.

«Астра Консалтинг» реализует проекты в ключевых секторах экономики:

- финансовый сектор;
- энергетика;
- промышленность;
- нефтегазовый сектор;
- государственный сектор.

Практики «Астра Консалтинга»

Направление объединяет восемь специализированных практик, охватывающих полный спектр услуг по трансформации ИТ-ландшафта:

- **ИТ-консалтинг:** обеспечение полного жизненного цикла проекта — от стратегии и аудита до внедрения и эксплуатации;
- **1С-консалтинг:** комплексное проектирование ИТ-инфраструктуры с участием инженеров 1С;
- **разработка ПО:** кастомизация решений и заказная разработка в соответствии с дорожными картами развития продуктов «Группы Астра»;
- **информационная безопасность:** проектирование комплексных систем защиты на базе решений «Группы Астра»;
- **бизнес-консалтинг:** автоматизация производственных и бизнес-процессов, включая финансовый, управленческий и юридический консалтинг;
- **премиальные сервисы:** проактивная поддержка от команды экспертов с глубоким пониманием инфраструктуры заказчика;
- **практика премиальных сервисов СУБД:** поддержка высоконагруженных систем на PostgreSQL с соблюдением SLA;
- **практика поддержки и управления Multi-Linux:** консолидированное управление Linux-инфраструктурой с поэтапной миграцией на Astra Linux.

Ключевые преимущества «Астра Консалтинга»

-  Отраслевая экспертиза, апробированные решения и эффективное управление проектами любой сложности и масштаба.
-  Инструменты, методологии и подходы для перехода на отечественное ПО.
-  Создание импортонезависимой ИТ-инфраструктуры с возможностью доработки продуктов под индивидуальные требования заказчика.
-  Опыт создания высоконагруженных и распределенных систем.
-  Гарантия результата в проектах повышенной сложности.

В 2025 году команда «Астра Консалтинга» усилила направление информационной безопасности, заключив стратегическое партнерство с ООО «Техпромсофт» (входит в структуру ПАО «Банк ПСБ»).

Цель сотрудничества — создание комплексной экосистемы ИБ-сервисов для финансового сектора и других отраслей.

В рамках партнерства стороны разрабатывают:

- центры управления ИБ для всестороннего мониторинга киберугроз и оперативного реагирования на инциденты;
- доверенные программно-аппаратные комплексы (ПАК) — интегрированные наборы ПО и оборудования для безопасной ИТ-среды;
- системы защищенной коммуникации, включая корпоративную электронную почту и средства обмена информацией.

Партнерство основано на сочетании компетенций «Астра Консалтинга» в области создания защищенного ПО и глубокого понимания требований к безопасности в финансовом секторе со стороны «Техпромсофта», что дает возможность предложить рынку набор надежных средств защиты на всех уровнях, а в основе инфраструктуры будет безопасность.

Astra Professional Services

«Астра» продолжает развивать партнерства через Astra Professional Services (APS) — собственную партнерскую программу «Астра Консалтинга». Инициатива направлена на укрепление экосистемы квалифицированных партнеров для реализации комплексных проектов импортозамещения.

Привилегированный статус Astra Professional Services дает право заключать прямые договоры с заказчиками и самостоятельно реализовывать проекты под брендом APS при условии наличия в штате аккредитованных системных архитекторов и технических специалистов, подтвердивших квалификацию в области работы с продуктами «Группы Астра».

Партнерам программы APS доступна комплексная поддержка развития бизнеса — от обучения с официальной сертификацией и доступа к Центру компетенций с лучшими практиками до технологического сопровождения проектов через Astra Automation. Программа включает маркетинговую поддержку с правом использования бренда APS, специальные коммерческие условия и содействие в создании собственной экосистемы решений.



Финансовые и операционные итоги 2025 года

Результаты 2025 года подтверждают устойчивость бизнес-модели «Астры»: рост ключевых финансовых показателей сопровождался сохранением низкой долговой нагрузки.

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

Скорр. EBITDA¹

↑ 19% г/г

8 млрд
руб.

Отгрузки

↑ 9% г/г

22 млрд
руб.

Выручка

↑ 18% г/г

20 млрд
руб.

Рентабельность
по скорр. EBITDA

41 %

Общий объем
инвестиций
в технологии
(CAPEX)

↑ 43% г/г

4,2 млрд
руб.

Чистая прибыль

6 млрд
руб.

Низкий уровень долговой
нагрузки: показатель «чистый
долг / LTM скорр. EBITDA»

0,25x

¹ Показатель скорректирован на расходы по мотивационной программе.

Флагманские решения — драйвер выручки, сопровождение продуктов наращивает вклад в результаты группы

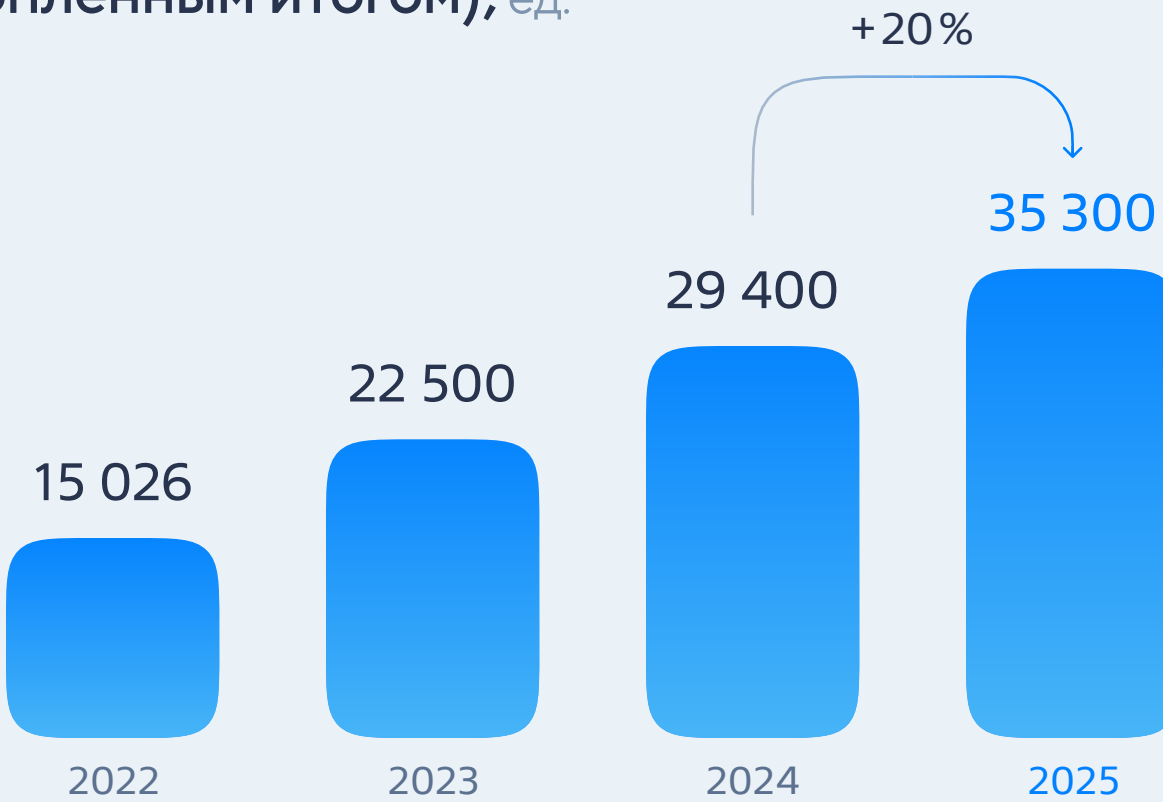
Несмотря на сдержанную динамику ИТ-рынка и пересмотр ИТ-бюджетов у заказчиков, «Группа Астра» в 2025 году сохранила положительную динамику ключевых показателей. По итогам года отгрузки выросли до 22 млрд руб. (+9% г/г), что подтверждает масштабирование бизнеса и устойчивость спроса.

Финансовая отчетность по МСФО также отражает положительную динамику: выручка за 2025 год составила 20 млрд руб., что соответствует росту на 18% г/г. «Астра» продолжает наращивать объемы продаж и денежный поток. По итогам 2025 года клиентская база продолжила расширяться, число конечных пользователей превысило 35 тыс. клиентов накопленным итогом.

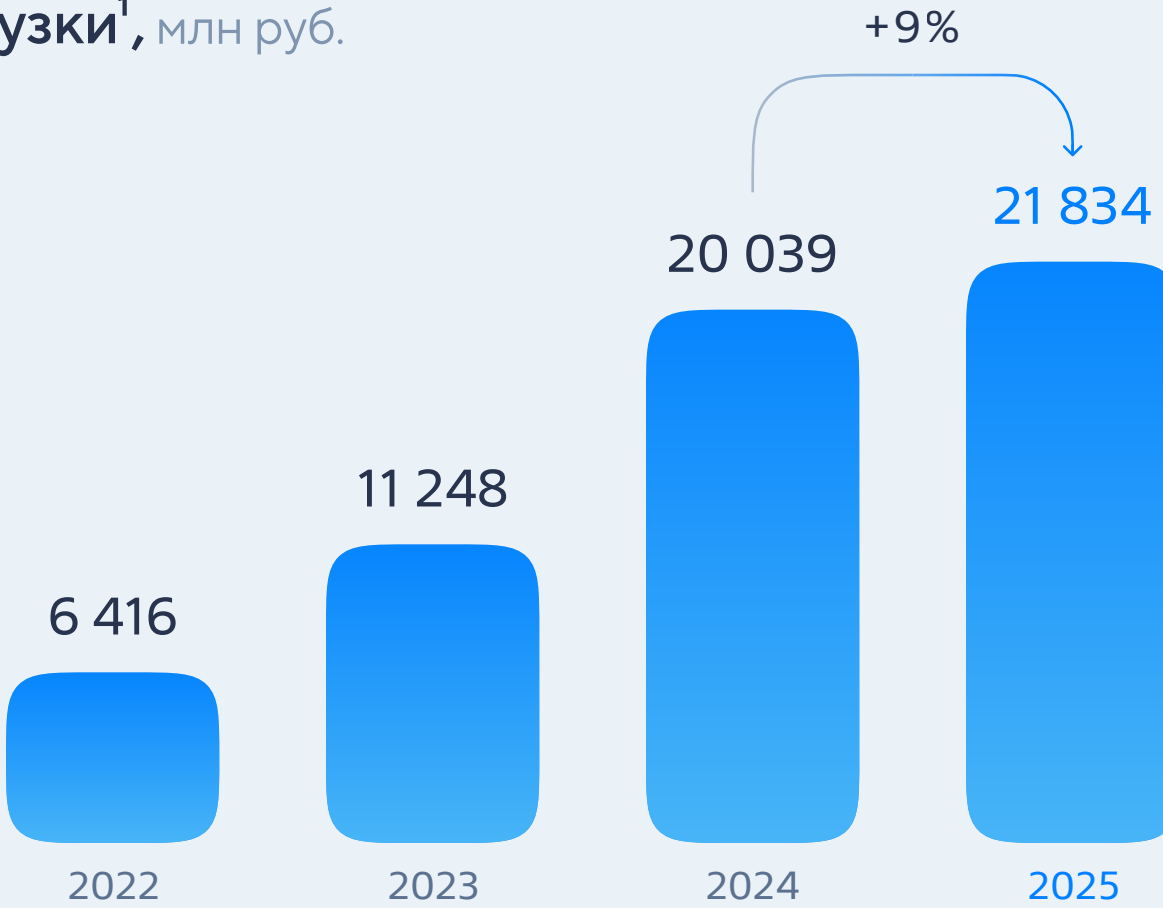
На фоне общего роста выручки в 2025 году меняется ее структура: флагманское решение ОС Astra Linux по-прежнему формирует основу бизнеса и обеспечивает масштаб, однако все больший вклад начинают давать сопровождение и продукты экосистемы.

Так, выручка от сопровождения выросла опережающими темпами (до 4,3 млрд руб. против 2,8 млрд руб. годом ранее), а ее доля в общей выручке увеличилась с 16 до 21%. В результате повышается предсказуемость денежных потоков и снижается зависимость от крупных разовых отгрузок. Выручка от продуктов экосистемы показала рост на 15% г/г.

Количество уникальных клиентов (накопленным итогом), ед.



Отгрузки¹, млн руб.



Выручка², млн руб.

Изменение, % (г/г)

- ОС Astra Linux
- Продукты экосистемы
- Сопровождение продуктов
- Прочее



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

² Прочая выручка включает выручку от образовательной деятельности, выручку по хостингу и прочую выручку по МСФО.

Поддержание устойчивой прибыльности

Прибыльность сохраняется на высоком уровне, при этом растущий показатель EBITDA позволяет активно инвестировать в развитие продуктового портфеля и составил 8,1 млрд руб. (против 6,6 млрд руб. годом ранее). Скорректированная EBITDA на сумму расходов по мотивационной программе с расчетами акциями составила¹ 8,4 млрд руб. (против 7,0 млрд руб. годом ранее).

Чистая прибыль осталась на уровне прошлого года и составила 6 млрд руб. Основные факторы, которые повлияли на показатель: повышение выплат страховых взносов, завершение срока действия льготного кредита, а также увеличение ставки налога на прибыль до 5%.

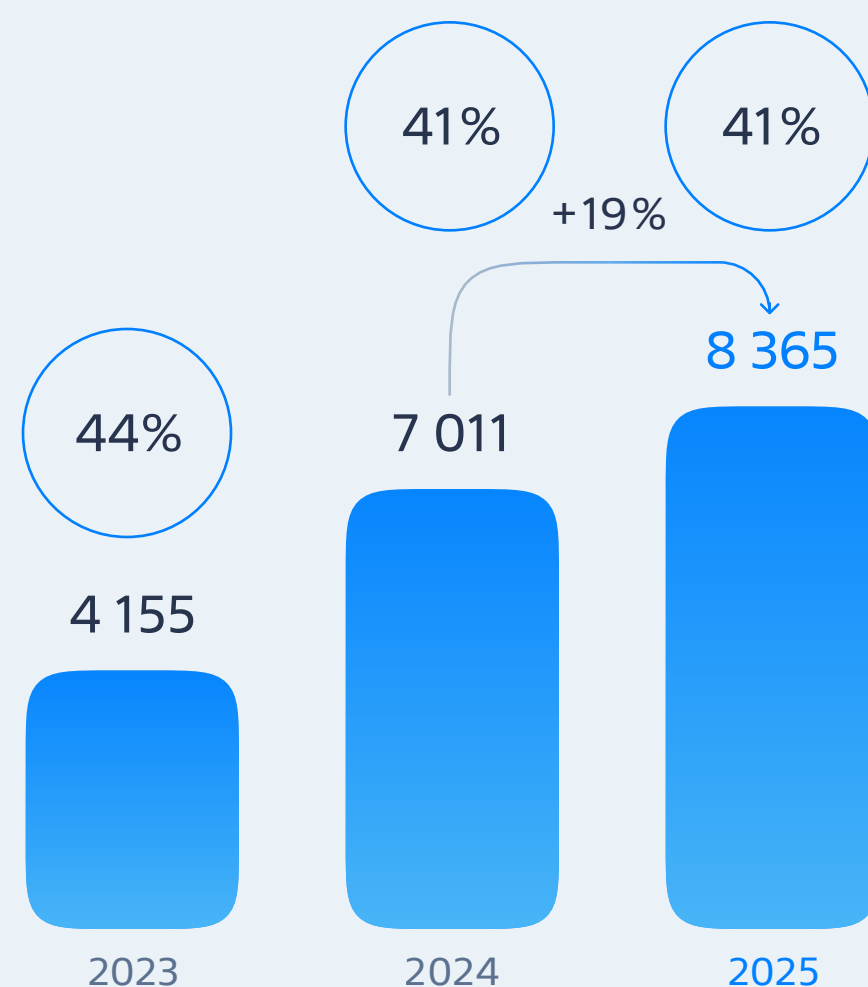
Рентабельность по чистой прибыли составила 30%. С учетом корректировок по мотивационной программе, убытка от выбытия основных средств и нематериальных активов скорректированная чистая прибыль составила 6,3 млрд руб.

Корректировка на расходы по программе долгосрочной мотивации персонала является наиболее значимой среди корректировок к чистой прибыли. Программа утверждена и поддерживается Советом директоров, носит долгосрочный характер и направлена на повышение заинтересованности топ-менеджмента и ключевых сотрудников в достижении стратегических целей компании, росте ключевых финансовых показателей, а также на синхронизацию интересов менеджмента и акционеров.

Механизм реализуется поэтапно: первоначально был введен первый этап, предусматривающий целевой ориентир роста чистой прибыли к 2025 году в три раза (относительно базового уровня 2023 года). В апреле 2025 года был утвержден второй этап, устанавливающий целевой ориентир роста чистой прибыли к 2026 году в два раза (относительно базового уровня 2024 года).

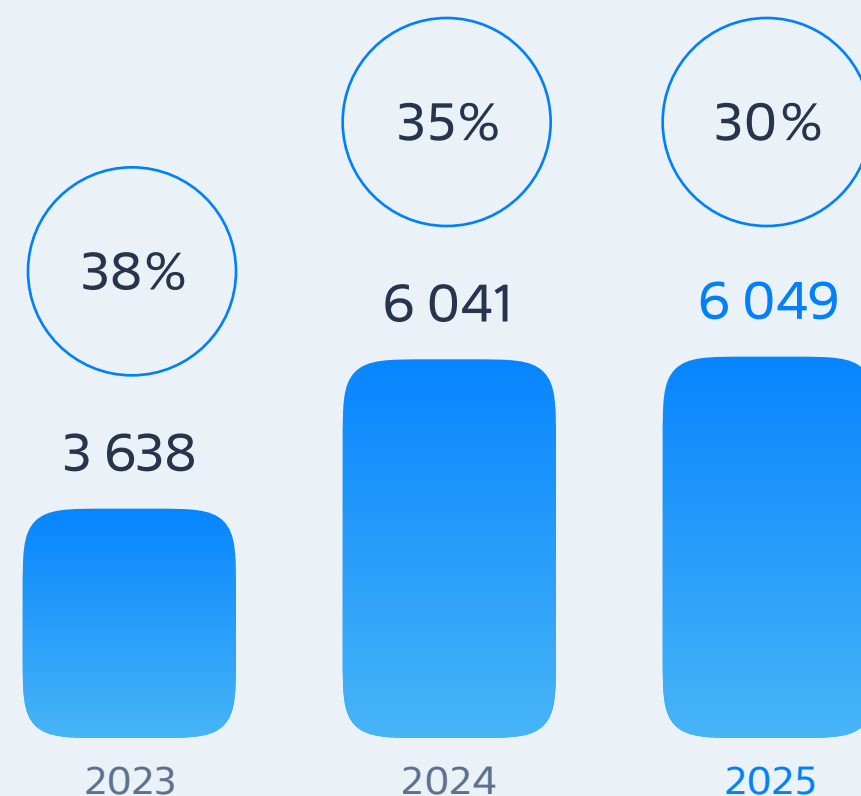
Скорр. EBITDA, млн руб.

- Скорр. EBITDA
- Рентабельность по скорр. EBITDA



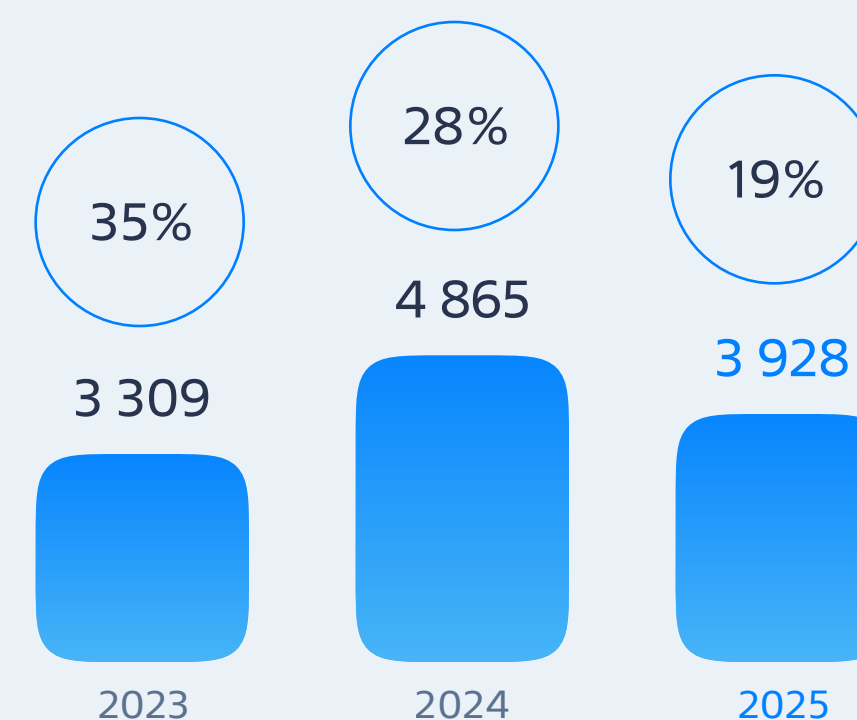
Чистая прибыль, млн руб.

- Чистая прибыль
- Рентабельность по чистой прибыли



Скорр. чистая прибыль минус CAPEX, млн руб.

- Скорр. чистая прибыль минус CAPEX
- Рентабельность по скорр. чистой прибыли минус CAPEX

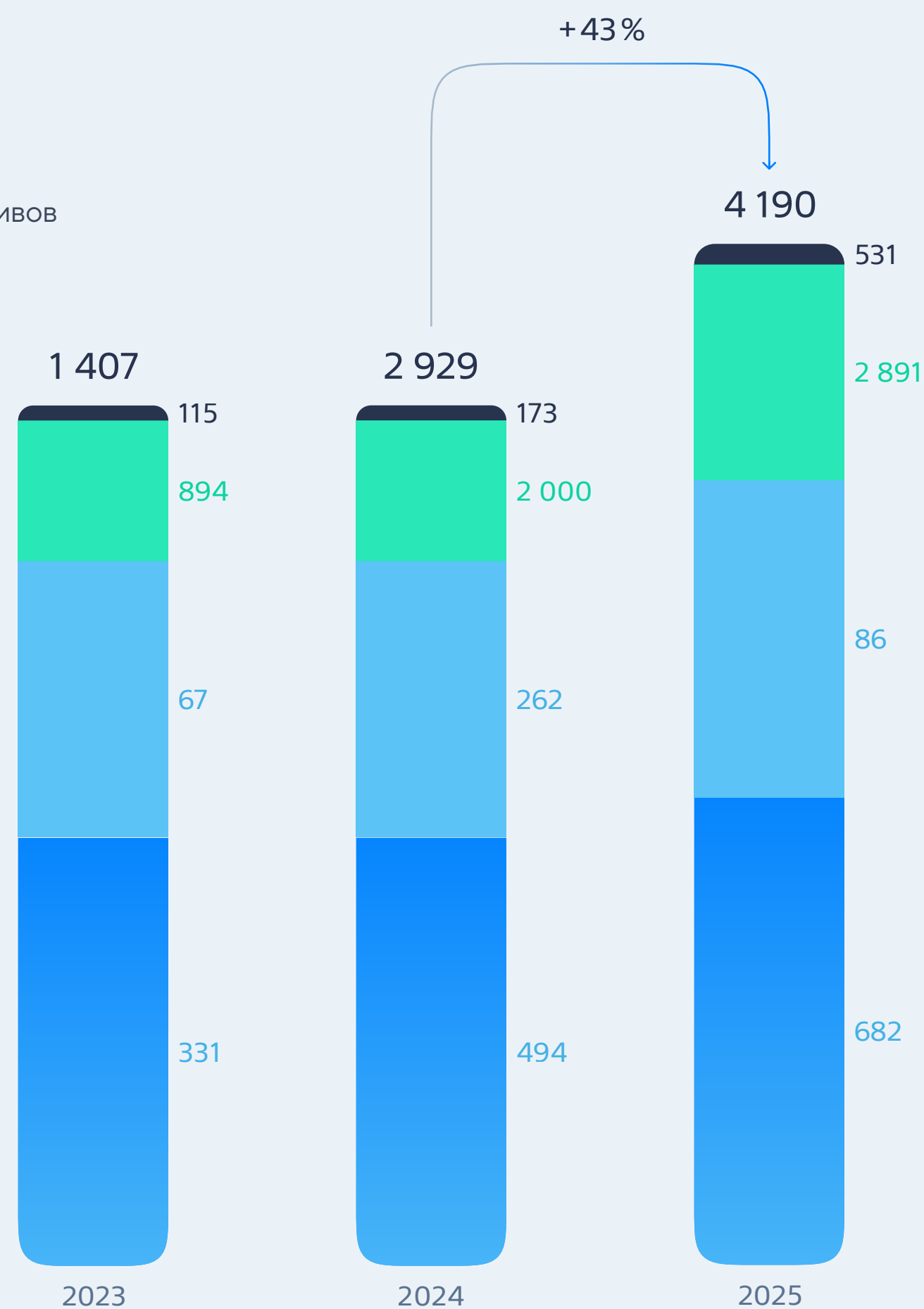


¹ Группа скорректировала показатель EBITDA на сумму расходов по мотивационной программе с расчетами акциями.

Рост инвестиций в разработку при усилении дисциплины

Структура CAPEX, млн руб.

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



В отчетный период «Астра» продолжила инвестиционную программу по развитию продуктового портфеля и технологической инфраструктуры, что отражается в повышенном уровне капитальных затрат. Важно отметить, что рост CAPEX в основном связан с увеличением ФОТ разработчиков.

В рамках бюджетирования на 2026 год мы ориентируемся на рост затрат до 10–20% г/г (в зависимости от функции).

2 738

наша команда на 31.12.2025

Структура ФОТ, %

- Разработчики и ДВиС, учитываемые в составе прямой себестоимости
- Капитализированный ФОТ разработчиков
- Административно-управленческий персонал
- Сотрудники коммерческого и маркетингового департаментов



Рост инвестиций в разработку при усилении дисциплины

В части операционных расходов в 2025 году «Группа Астра» перешла к более строгому управлению затратами на фоне замедления экономики: в начале 2025 года компания приняла решение максимально следить за затратами, стала более аккуратно подходить к ФОТ персонала, оптимизировать бизнес-процессы.

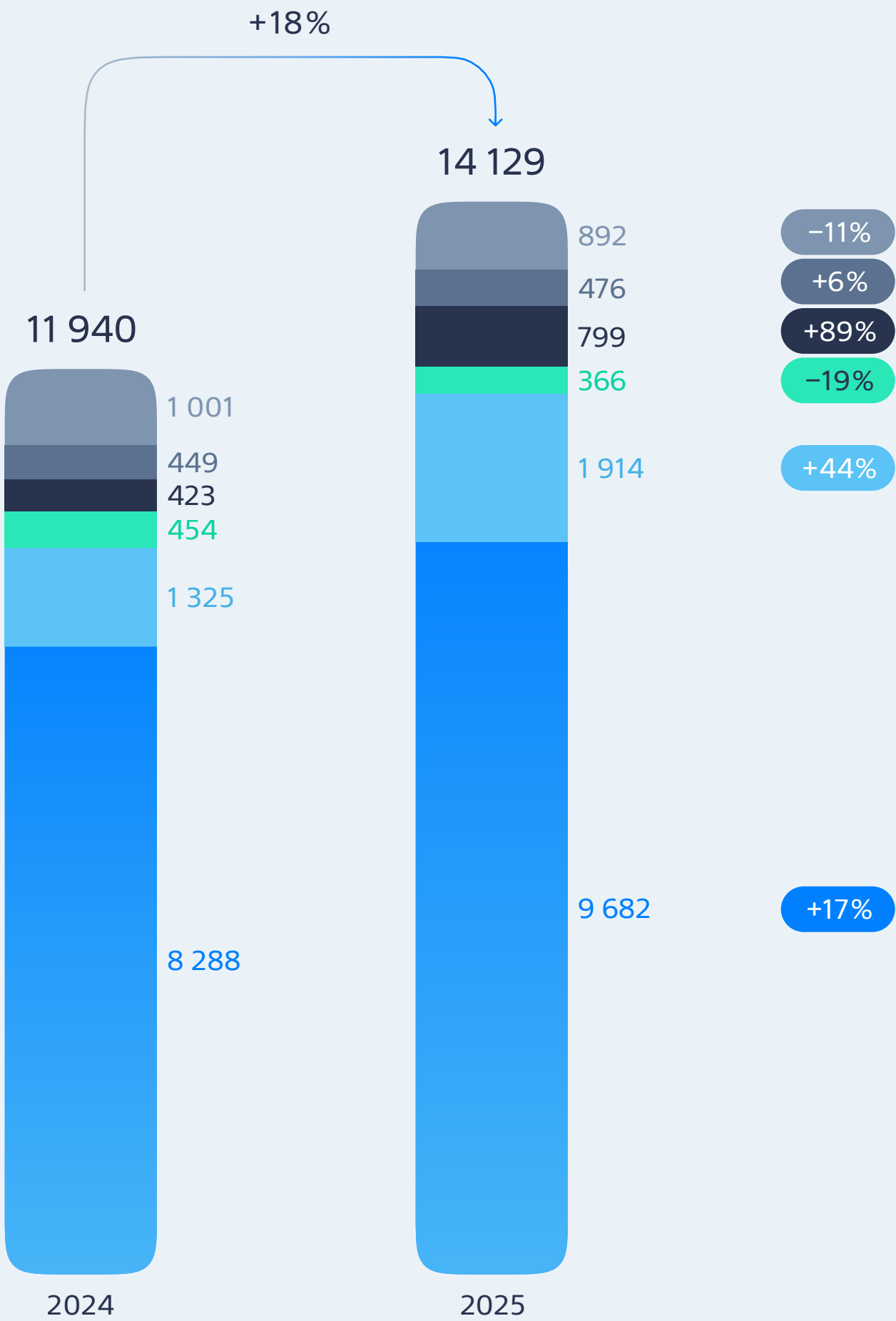
По итогам 2025 года операционные затраты составили 14,1 млрд руб., увеличившись на 18% г/г. Ключевым драйвером роста выступил фонд оплаты труда (+17% г/г), в том числе на фоне снижения льгот по социальным взносам¹. Также отмечены рост расходов на аренду, связанный с переездом в новый офис, и на амортизацию ввиду выпуска большого количества новых продуктов и релизов.

При этом в течение года сформировался устойчивый тренд на замедление темпов роста расходов в поквартальной динамике. В IV квартале 2025 года операционные затраты сократились на 8% г/г.

Динамика и структура операционных расходов², млн руб.

Изменение, % (г/г)

- Заработная плата, вкл. мотивационную программу
- Амортизация ОС и НМА
- Участие в конференциях и форумах
- Расходные материалы и аренда
- Услуги подрядчиков
- Прочее



¹ Ставка по социальным взносам для ИТ-компаний была изменена в 2025 году.
² Прочие расходы включают в себя себестоимость, расходы на R&D, общехозяйственные, маркетинговые, коммерческие и прочие операционные расходы.

Бизнес сохраняет устойчивый операционный денежный поток

По итогам 2025 «Астра» продолжила формировать устойчивый операционный денежный поток, который составил 5,7 млрд руб. На его динамику повлияли преимущественно неденежные факторы (амортизационные отчисления), а также изменения в оборотном капитале — снижение дебиторской и рост кредиторской задолженности, частично компенсированные уменьшением обязательств по договорам с покупателями. Свободный денежный поток FCF¹ за период составляет 1,3 млрд руб., что подтверждает способность «Группы Астра» одновременно финансировать инвестиционную программу и выплачивать дивиденды.

¹ В расчете FCF используются капитальные затраты согласно отчету о движении денежных средств.

² Группа скорректировала показатель EBITDA на сумму расходов по мотивационной программе с расчетами акциями.

Комфортный уровень долговой нагрузки

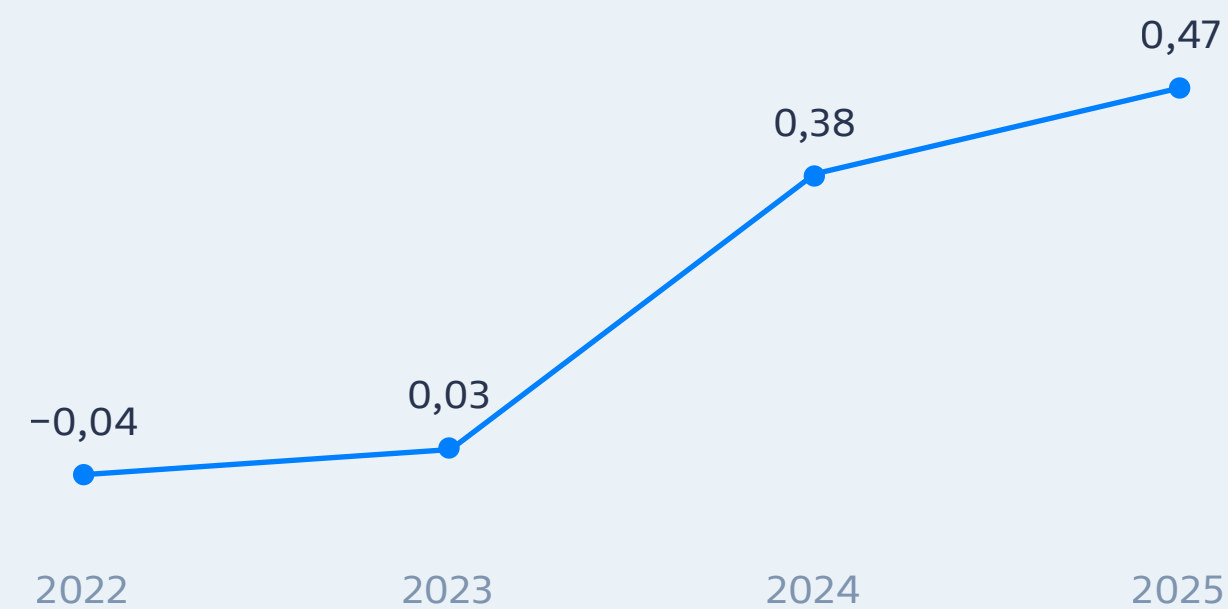
По состоянию на 31.12.2025 «Группа Астра» сохраняет умеренный уровень чистого долга в размере 2,1 млрд руб. (на 31.12.2024 — 1,6 млрд руб.). Долговая нагрузка «чистый долг / скорректированная EBITDA LTM» остается консервативной, что поддерживает финансовую устойчивость «Астры».

Инструменты с плавающими ставками, привязанными к ключевой ставке Банка России, являются основными в долговой структуре группы.

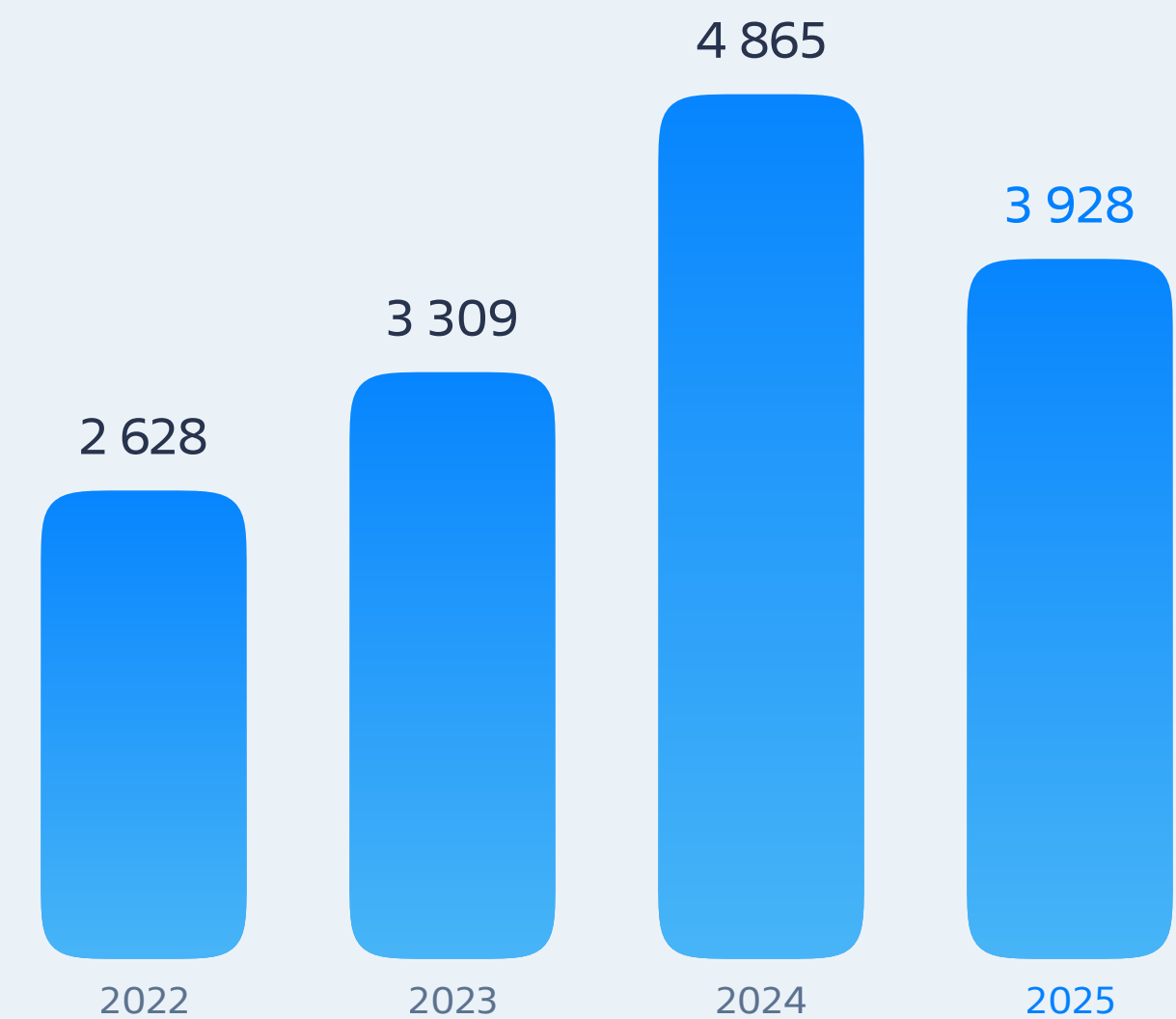
В Дивидендной политике используется критерий «чистый долг / скорректированная EBITDA минус CAPEX LTM». При низкой долговой нагрузке (меньше или равна 1) ориентир по выплатам составляет не менее 25% от дивидендной базы — «скорректированная чистая прибыль минус CAPEX». Текущие показатели позволяют «Группе Астра» сохранять возможность выплат дивидендов, дальнейшее решение по выплате будет принимать Совет директоров компании, а утверждать его будет Общее собрание акционеров.

Чистый долг / скорр. EBITDA² минус CAPEX

1,0 Граница выплаты дивидендов в размере не менее 25% от скорр. ЧП минус CAPEX



Скорр. чистая прибыль минус CAPEX, млн руб.



Рынки и возможности

В 2025 году российский рынок ИТ-решений продолжил развитие. При этом заказчики все чаще рассматривают не отдельные продукты, а более комплексные решения, уделяя внимание вопросам совместимости систем, стабильности работы, перспективам дальнейшего развития продуктов и доступности сервисов.

В этих условиях «Группа Астра» фокусируется на соответствии своего предложения текущим потребностям рынка. Компания продолжает развивать экосистемный подход, формировать инфраструктурный стек взаимосвязанных решений, что позволяет заказчикам выстраивать более целостную ИТ-инфраструктуру и упрощать процессы внедрения и эксплуатации.

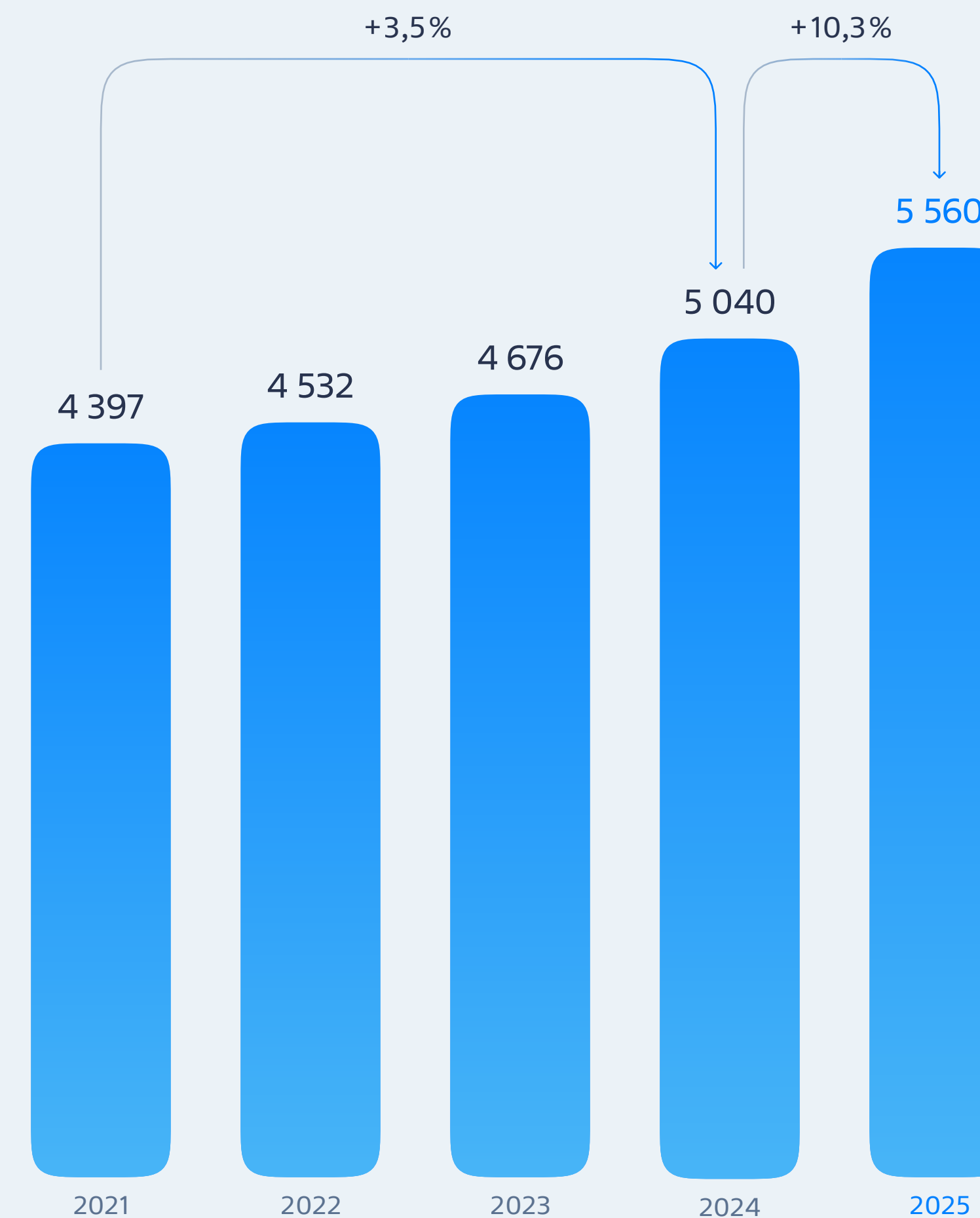
Обзор рынка: мировой рынок ИТ

Мировой рынок ИТ в 2025 году вырос на 7,9% относительно 2024 года, что превышает средние темпы роста за предыдущие три года (3,5% за период 2021–2024 годов). На фоне роста глобальной экономической неопределенности и геополитических рисков часть организаций не реализовывала новые инвестиции в ИТ, однако этот эффект в значительной степени компенсировался ускорением цифровизации и активным внедрением решений на базе ИИ, включая генеративный ИИ¹. Ключевым драйвером роста стали расходы на инфраструктуру, связанную с ИИ.

+7,9%

рост мирового
рынка ИТ за 2025 год

Динамика мирового рынка ИТ², млрд долл. США



¹ Источник — Gartner.

² Источники — Strategy Partners и Gartner.

ИТ-рынок в России

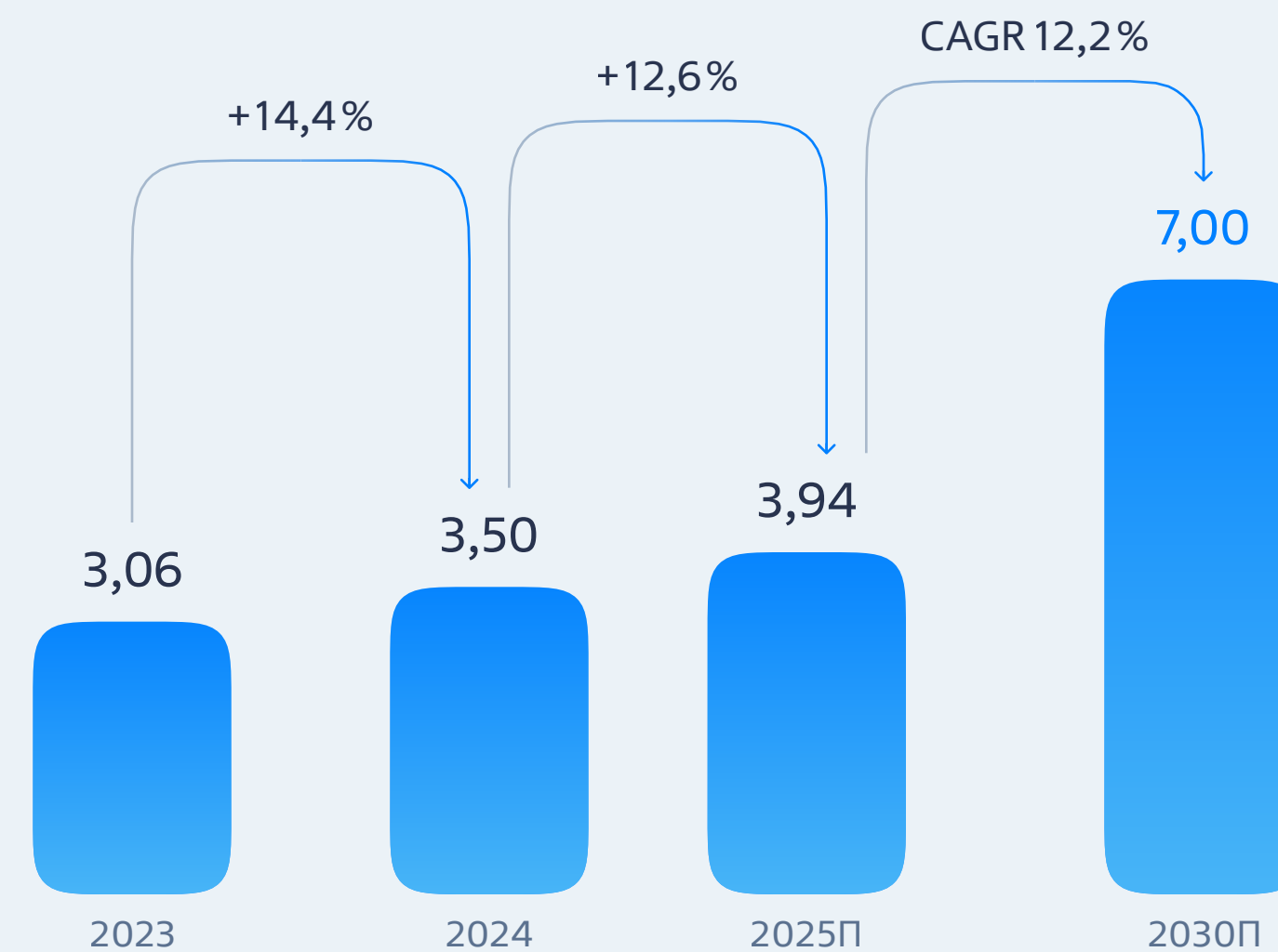
В 2025 году динамика российского ИТ-рынка несколько замедлилась. Высокая ключевая ставка и рост фискальной нагрузки повлияли на инвестиционные планы заказчиков, в результате чего часть ИТ-проектов была перенесена на более поздние сроки. Это способствовало формированию отложенного спроса, реализация которого ожидается в последующие периоды.

Ключевым фактором развития отрасли остается курс на импортозамещение. Государственные организации и крупный бизнес продолжают переход с зарубежных решений на отечественные продукты, прежде всего в сегменте объектов критической информационной инфраструктуры (КИИ). Коммерческий сектор также вовлечен в этот процесс, однако темпы миграции здесь в среднем ниже, чем в государственном сегменте. При этом компании постепенно переходят от срочных замен к более системным и плановым программам технологической миграции.

+12%

прогнозируемый среднегодовой темп роста (CAGR) российского рынка до 2030 года

Динамика российского ИТ-рынка¹, трлн руб.



В условиях ограничений международной экспансии и доступа к внешним рынкам российские ИТ-вендоры перераспределили приоритеты в пользу внутреннего рынка, увеличивая инвестиции в развитие продуктовых линеек и укрепляя доли в сегментах импортозамещения.

Отечественная ИТ-индустрия сохраняет высокий потенциал роста в обозримой перспективе, что подтверждается как текущей динамикой рынка, так и отраслевыми прогнозами. По оценкам аналитиков, объем рынка в 2025 году может составить 3,85–3,94 трлн руб., при этом прогнозируемый среднегодовой темп роста (CAGR) до 2030 года оценивается примерно в 12%.

Данная динамика обусловлена устойчивым внутренним спросом на отечественные ИТ-решения, развитием процессов цифровой трансформации и продолжающимся импортозамещением программного обеспечения. В частности, одним из ключевых структурных факторов роста рынка остается миграция ИТ-инфраструктуры с зарубежных программных решений на отечественные аналоги. Этот процесс затрагивает операционные системы, системы виртуализации, базы данных и инфраструктурные платформы, формируя долгосрочный спрос на российские программные продукты.

Российский ИТ-рынок развивался под влиянием общеэкономических и отраслевых трендов²

Макроэкономические и структурные факторы

- Ускорение цифровой трансформации бизнеса и государственного сектора.
- Рост объема данных и потребности компаний в их обработке и хранении.
- Повышение роли ИТ-инфраструктуры в операционной деятельности организаций.

Технологические факторы

- Развитие облачных вычислений и гибридных ИТ-инфраструктур.
- Распространение платформенных решений и экосистемных продуктов.
- Активное внедрение технологий искусственного интеллекта и аналитики данных.

Институциональные и регуляторные факторы

- Государственная поддержка ИТ-отрасли.
- Требования по импортозамещению программного обеспечения.
- Усиление требований к защите информации и объектам критической информационной инфраструктуры.

¹ Источник — Strategy Partners.

² Источник Strategy Partners

Развитие суверенных систем информационной безопасности и повышение устойчивости цифровой инфраструктуры к киберугрозам

В 2025 году информационная безопасность сохраняет статус одного из ключевых приоритетов на фоне известных киберинцидентов, затронувших крупные компании и критически важные сервисы. Произошедшие события подтвердили уязвимость цифровой инфраструктуры и необходимость системных инвестиций в защиту. Так, в 2025 году среднее число атак на одну компанию выросло на 51%, что свидетельствует о продолжающейся интенсификации киберугроз.

Наиболее заметный рост атак был зафиксирован в ряде отраслей: в топливно-энергетическом комплексе (ТЭК) количество заражений увеличилось в 20 раз, в здравоохранении — в три раза, в промышленности — в два раза². В этих условиях возрастает значимость отечественных ИТ-решений, позволяющих повышать контроль над критически важными компонентами цифровой инфраструктуры и учитывать национальные требования к информационной безопасности.

105 тыс.

кибератак
за 2025¹ год

+46%

рост количества кибератак
в 2025 году²

+51%

атак на одну
компанию³

¹ «Коммерсантъ».

² RED Security SOC.

³ Источник «Коммерсантъ»

Развитие в условиях внешних ограничений

На динамику ИТ-сектора оказывает влияние ситуация, при которой российский бизнес работает в условиях ограниченных ресурсов, в том числе на фоне высокой стоимости капитала основной спрос на ИТ-продукты и услуги формируют компании реального сектора, для которых цифровизация и автоматизация бизнес-процессов становятся ключевыми инструментами повышения эффективности и устойчивости бизнеса.

С одной стороны, это поддерживает спрос на технологические решения, с другой — усиливает требования к обоснованию расходов и отбору проектов по критерию практической применимости.

Государственное влияние на ИТ-рынок в России

В последние годы развитие отечественной ИТ-отрасли сопровождалось значимой государственной поддержкой, включающей налоговые и иные экономические меры. К ключевым налоговым стимулам относятся льготные ставки по налогу на прибыль организаций, страховым взносам на фонд оплаты труда, а также по НДС. Неналоговые меры включают льготное кредитование и грантовую поддержку, мораторий на налоговые проверки, а также отдельные льготы для ИТ-специалистов. Дополнительно для покупателей российского ПО действуют механизмы финансового стимулирования, позволяющие снижать налогооблагаемую прибыль.

Вместе с тем в рамках налоговых реформ наблюдаются постепенное сужение отдельных льгот и рост фискальной нагрузки, что приводит к увеличению издержек компаний сектора. На этом фоне государственная политика в ИТ-отрасли постепенно смещается от стимулирования формирования рынка к повышению его зрелости и эффективности.

Одновременно усиливается регулирование в сфере импортозамещения программного обеспечения, что формирует дополнительный спрос на отечественные решения и способствует развитию национальных технологических экосистем. В ближайшие годы одним из ключевых факторов развития рынка станет ужесточение требований в отношении объектов критической информационной инфраструктуры (КИИ). Ожидается, что будет сформирована новая нормативная база: правительство определит перечень значимых объектов КИИ, которые должны будут перейти на российское программное обеспечение до 1 января 2028 года. За несоблюдение требований предполагается введение мер ответственности¹.

Одновременно трансформируются и приоритеты государственной поддержки: если до 2024 года основной акцент делался на формировании рынка отечественного ПО, то с 2025 года фокус постепенно смещается на развитие зрелой структуры рынка, а также на продвижение перспективных технологических направлений, включая искусственный интеллект и спутниковый интернет².

⁴ Источник — «Эйлер Аналитические технологии».

⁵ Источник — Strategy Partners.

Рынок инфраструктурного программного обеспечения в РФ

В 2025 году российский рынок программного обеспечения развивается не только как ответ на внешние ограничения, но и как самостоятельная траектория технологического развития, сопровождающаяся перераспределением спроса и ростом требований к зрелости продуктов.

Рынок ПО демонстрирует устойчивый рост и остается одним из наиболее динамичных сегментов российской экономики. Основными драйверами выступают переход на отечественные платформы, развитие облачных моделей, цифровизация ключевых отраслей и повышение качества решений российских разработчиков.

В этих условиях фокус рынка постепенно смещается от точечного импортозамещения к конкуренции платформенных решений и усилению требований к надежности и информационной безопасности отечественного программного обеспечения.

Структурные изменения спроса

Ключевым структурным сдвигом 2025 года стало усиление платформенной модели спроса: для заказчиков все более значима не изолированная функциональность отдельного продукта, а его способность быть частью технологического контура. При выборе инфраструктурного ПО возрастают требования к совместимости, наличию интеграционных механизмов, а также возможности эксплуатации в составе существующей ИТ-архитектуры. Дополнительным фактором трансформации выступает рост облачных моделей потребления: увеличивается доля внедрений, реализуемых через облачную инфраструктуру и облачно-ориентированные архитектуры.

Отдельное влияние оказывает регуляторная повестка. Сформированы новые подходы к классификации отечественного ПО: выделяются контур «доверенного ПО» и отдельный режим для программ, разработанных и используемых для собственных нужд. Изменения вступают в силу в 2026 году и фактически вводят механизм дифференциации отечественного программного обеспечения по уровню доверенности и по типу использования.

Консолидация рынка и экосистемность рынка инфраструктурного ПО

Со стороны вендоров и интеграторов в 2025 году усиливается консолидация рынка: происходит расширение продуктовых портфелей через технологические партнерства, альянсы и сделки M&A, а также формирование связей решений вокруг ключевых платформ. Это позволяет закрывать более широкий круг потребностей заказчика и снижать барьеры внедрения за счет расширения продуктового периметра и сопровождения.

В результате возрастает роль крупных игроков и экосистемных поставщиков, предлагающих взаимосвязанные продукты и единый подход к сопровождению. Экосистемная модель становится способом обеспечения комплексности предложения и управляемости внедрения, что повышает конкурентоспособность на рынке.

Переход к сервисным и подписочным моделям потребления ПО

В условиях ограничений ресурсов и высокой стоимости капитала изменяется модель потребления программных решений: компании чаще замораживают капитальные затраты и переходят к сервисным и подписочным форматам, выбирая более предсказуемую экономику владения. Одновременно со стороны заказчиков усиливается запрос на доказанную эффективность: инициативы должны подтверждаться измеримыми бизнес-эффектами и понятной финансовой логикой, что повышает требования к зрелости продуктов и практической ценности внедрений.

Усиление зрелости российских продуктов

Зарубежные программные решения развивались на протяжении десятилетий и сопровождались значительными инвестициями не только в разработку, но и в формирование экосистемы эксплуатации, включая сервисную поддержку, подготовку специалистов и развитие совместимых технологий. Российские продукты начали активно развиваться существенно позже, при этом темпы их развития оказались значительно выше. В результате на ранних этапах импортозамещения заказчики нередко сталкивались с функциональными разрывами, а также сложностями миграции и интеграции решений.

В последние годы российские компании значительно увеличили инвестиции в развитие продуктовых линеек и расширение функциональности решений. По мере роста технологической зрелости и накопления практического опыта внедрений переход на отечественное программное обеспечение становится технически более простым и экономически целесообразным для все более широкого круга организаций, что способствует дальнейшему росту спроса на решения российских разработчиков.

Развитие рынка инфраструктурного ПО

Рынок инфраструктурного программного обеспечения в России развивается под влиянием двух параллельных процессов: продолжающейся миграции с зарубежных технологий и перехода к промышленной эксплуатации отечественного технологического стека.

Если на ранних этапах импортозамещения основными задачами были закрытие функциональных разрывов и замена отдельных компонентов, то к 2025 году ключевым фактором становится обеспечение устойчивой и масштабируемой работы инфраструктуры в условиях реальной эксплуатации.

В инфраструктурном сегменте для заказчиков критическое значение приобретают совместимость компонентов, предсказуемость жизненного цикла решений, производительность на реальных нагрузках, управляемость и соответствие требованиям информационной безопасности. Дополнительными драйверами развития рынка выступают переход на отечественные платформы и распространение облачных моделей потребления.

К 2025 году рынок постепенно смещается от выбора отдельных программных продуктов к формированию совместимых экосистемных технологических стеков, обеспечивающих комплексную работу ИТ-инфраструктуры. Эту тенденцию дополнительно усиливает регуляторная среда: утверждены правила формирования перечня доверенных российских программ, а также последовательно ужесточаются требования к объектам критической информационной инфраструктуры (КИИ), предусматривающие переход на отечественное программное обеспечение и введение ответственности за несоблюдение установленных требований.

На этом фоне российские компании существенно увеличили инвестиции в развитие продуктов, расширение их функциональности и повышение совместимости решений. Все больше внимания уделяется не только созданию отдельных программных продуктов, но и формированию технологических экосистем, включающих инструменты администрирования, сервисную поддержку и партнерскую инфраструктуру. По мере роста технологической зрелости и накопления опыта внедрений переход на отечественное программное обеспечение становится все более реалистичным и экономически оправданным для широкого круга организаций.

В этих условиях ключевыми факторами конкурентоспособности базовых инфраструктурных решений становятся подтвержденная безопасность, прозрачность происхождения технологий, зрелость процессов разработки и сопровождения, а также стабильная работа в масштабной ИТ-инфраструктуре заказчиков. «Группа Астра» отвечает этим требованиям, последовательно развивая продуктовый стек, экосистему решений и систему сопровождения.

Цели и фокус «Группы Астра»

«Группа Астра» является одним из ключевых игроков российского сегмента инфраструктурного программного обеспечения и поставщиком комплексных ИТ-решений.

В условиях сохраняющегося спроса на сертифицированные отечественные ИТ-продукты и роста требований к совместимости решений, их масштабируемости и сопровождению на протяжении всего жизненного цикла «Группа Астра» последовательно реализует стратегию развития, направленную на укрепление конкурентных позиций и формирование устойчивой основы для долгосрочного роста бизнеса.

Тактическая цель ×2 двукратный рост чистой прибыли по итогам 2026 года по сравнению с результатом 2024 года.

Наши долгосрочные цели

«Группа Астра» — национальный ИТ-стандарт

>100 млрд руб.

отгрузок

>40 млрд руб.

с корр. EBITDA

Стратегия «Группы Астра»

Стратегические приоритеты	Цели	Задачи
→ Рост прибыли → Рост дивидендных выплат → Рост капитализации	— Сохранение лидерства и увеличение отрыва от конкурентов. — Активная разработка новых продуктов и развитие существующих решений.	— Развитие флагманского продукта ОС Astra Linux. — Расширение продуктового предложения в сегменте инфраструктурного ПО. — Увеличение доли на рынке отечественных разработчиков инфраструктурного ПО.
	— «Астра» — национальный ИТ-стандарт. — Рост выручки от продуктов экосистемы до 50%.	— Активная разработка собственных продуктов. — Сделки M&A. — Выпуск ПАК и бандлов с технологическими партнерами. — Инвестиции в ключевые направления технологической стратегии (ИИ, облачные технологии, программно-аппаратные комплексы как формат поставки решений). — Развитие партнерской экосистемы и программ технологической совместимости и сертификации (Ready for Astra). — Высокий уровень качества, надежности и безопасности продуктов, включая системные инвестиции в данные направления.
→ Управление командой	— Привлечение и удержание сотрудников.	— Развитие HR-бренда компании. — Ведение программ стажировок. — Реализация программ обучения сотрудников.
→ Устойчивое развитие	— Развитие российской школы ИТ-образования.	— Сотрудничество с ведущими вузами. — Обучение студентов ИТ-навыкам. — Дополнительное образование для школьников.

Дополнительно для реализации стратегических целей компания применяет долгосрочные механизмы мотивации, связывая интересы сотрудников с целями бизнеса. «Группа Астра» реализует несколько раундов программ мотивации для топ-менеджмента и ключевых сотрудников. В рамках долгосрочной программы мотивации перед менеджментом поставлена цель по двукратному росту чистой прибыли по итогам 2026 года по сравнению с результатом 2024 года.

Первый раунд программы был запущен в июле 2024 года. Ключевой целью являлось утроение чистой прибыли по итогам 2025 года относительно показателей 2023 года. В рамках первого раунда было выделено около 2 млн акций.

В апреле 2025 года «Группа Астра» объявила о запуске нового раунда долгосрочной программы мотивации, предусматривающего использование около 2,5 млн акций. Программа построена на использовании квазиказначейских акций: вознаграждение осуществляется без дополнительной эмиссии и, соответственно, без размывания долей действующих акционеров. Из заявленных к выкупу 2 млн акций на начало февраля 2026 года было выкуплено 650 000.

Подробнее про обратный выкуп акций см. в разделе [«Информация для акционеров и инвесторов»](#).

Реализация стратегии «Группы Астра»

В основе стратегии «Группы Астра» — приоритеты, нацеленные на развитие экосистемы и укрепление технологического лидерства. В 2025 году ключевой фокус был на укреплении конкурентных преимуществ в инфраструктурном ПО и расширении предложения комплексных решений для заказчиков.

Стратегический фокус компании формируют четыре взаимосвязанные ставки, которые задают логику развития продуктового стека, экосистемы и сопровождения.

Направления реализации стратегии

Стратегические ставки задают ключевые требования к продуктам и принципам их развития, а технологическая стратегия определяет, как именно эти приоритеты реализуются в сфере R&D. Направления реализации стратегии — это практические механизмы масштабирования бизнеса, через которые «Астра» укрепляет свои позиции.

Стратегические ставки

Высокий уровень защищенности

При разработке продуктов и реализации проектов для заказчиков «Группа Астра» уделяет особое внимание обеспечению информационной безопасности их ИТ-инфраструктуры.

Мы непрерывно совершенствуем требования к защите информации в наших решениях. В 2025 году число полученных нами сертификатов безопасности¹ увеличилось до 19. Это позволяет «Астре» оставаться одним из лидеров.

¹ Сертификат безопасности — официальный документ, подтверждающий соответствие программного продукта или решения требованиям информационной безопасности. В России выдается уполномоченным органом (ФСТЭК России) после успешного прохождения специальных проверок и испытаний.

Развитие партнерств

«Группа Астра» развивает партнерства с отечественными производителями оборудования и ПО как для создания ПАК, так и для обеспечения универсальной совместимости. Наши решения адаптированы для работы в различных ИТ-контурах с продуктами разных вендоров.

Сотрудничество с отечественными производителями оборудования и программных продуктов позволяет обеспечивать высокую совместимость, ускорять внедрение и предлагать готовые решения под ключ, минимизируя риски интеграции.

Лидирующие позиции по совместимости

Лидирующие позиции по совместимости решений «Группы Астра» помогают заказчикам легко интегрировать продукты в свои ИТ-системы. Для этого в компании функционирует программа Ready for Astra, направленная на развитие технологических партнерств с разработчиками программного обеспечения и производителями оборудования. Это усиливает конкурентные преимущества «Астры» на рынке инфраструктурного ПО.

> 4 300

совместимых решений

Технологическое лидерство

Мы формируем полноценную экосистему решений, охватывающую облака, работу с данными, безопасную разработку, искусственный интеллект, облачные технологии и ИБ, а также ПАК.

Для развития данной ставки реализуется технологическая стратегия компании, информацию о ней см. далее.

Первая отечественная экосистема инфраструктурного ПО

«Группа Астра» — ведущий игрок на рынке российских операционных систем с флагманским продуктом Astra Linux, доля компании составляет 76%¹. На рынке инфраструктурного ПО «Группа Астра» имеет долю в 21%¹. Мы фокусируемся на удержании лидерства и ключевых позиций в основных классах инфраструктурного ПО, прежде всего в операционных системах и связанных инфраструктурных продуктах, формирующих основную часть выручки. Операционная система играет существенную роль в масштабировании бизнеса как базовый компонент инфраструктуры и точка входа для расширения присутствия в ИТ-инфраструктуре заказчиков: внедрение ОС создает основу для последовательного подключения смежных инфраструктурных продуктов и сервисов в рамках единого технологического контура.

Для комфортного перехода заказчиков на стек компании «Группа Астра» развивает миграционные инструменты, направленные на выравнивание пользовательского опыта при переходе. Кейсы компании подтверждают, что наше предложение конкурентно в условиях реальных внедрений и работы продуктов с точки зрения бизнес-результатов и удобства пользователей.

76%

доля компании на рынке российских операционных систем

Экосистема и комплексные решения

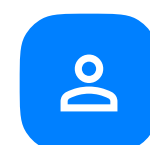
Развитие экосистемной модели — ключевой стратегический фокус 2025 года. Расширение экосистемы «Астры» обеспечивается в том числе за счет появления новых продуктов на рынке, например [системы хранения данных TROK](#). На практике это также выражается в высокой интенсивности развития продуктовой линейки. За 2025 год мы выпустили около 200 мажорных и минорных релизов в рамках экосистемы. Информация о наиболее значимых обновлениях приведена в разделе [«Развитие портфелей продуктов»](#).

В дальнейшем «Группа Астра» планирует развивать преимущественно функциональность и зрелость уже доступных решений без существенного расширения их количества.

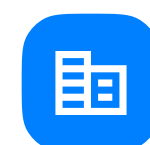
Ранее сделки M&A рассматривались «Группой Астра» как один из инструментов расширения экосистемы и усиления продуктового контура. В текущий период компания выбирает сдержанный подход. Новые приобретения рассматриваются точно — как инструмент поддержки баланса между уже сделанными инвестициями и финансированием развития текущей продуктовой линейки.

В 2025 году акцент бизнес-модели сместился в сторону комплексных решений, мы обеспечиваем предсказуемость жизненного цикла продукта, его сопровождение и устойчивость под реальными нагрузками. В рамках данного подхода «Астра» наращивает инвестиции в развитие портфеля продуктов и финансирует долгосрочные R&D-инициативы за счет собственных средств, сохраняя при этом низкую долговую нагрузку. Дополнительно для обеспечения интеграции и стабильной эксплуатации своих продуктов «Группа Астра» развивает контур сопровождения.

Ключевые направления для развития:



Клиентский портфель



Серверный портфель



Портфель данных



Портфель коммуникации

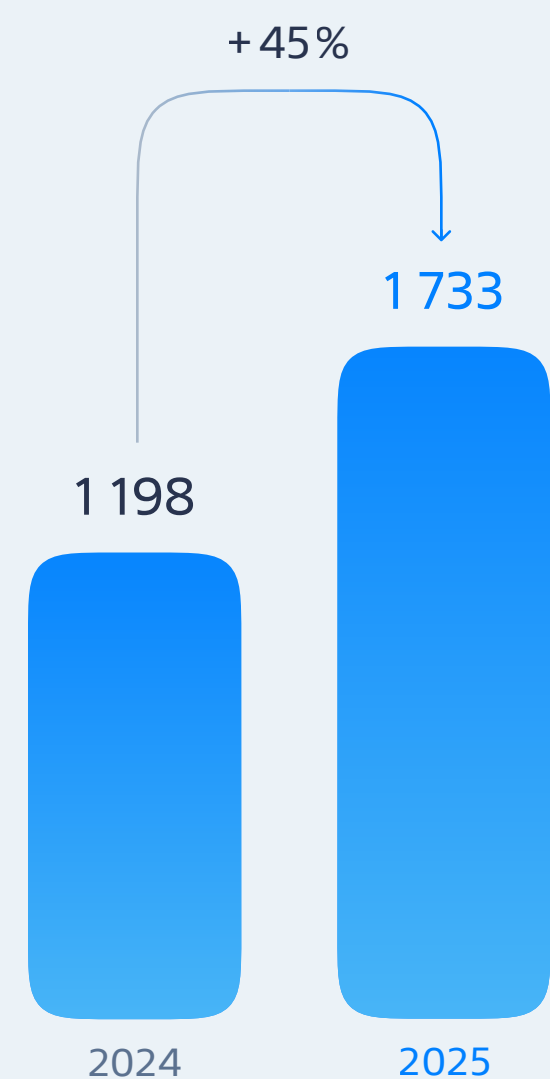


¹ Источник — Strategy Partners.

Интеграции и внедрения

Партнерская модель «Группы Астра» и программа [Ready for Astra](#) обеспечивают верификацию совместимости с внешними продуктами, что повысило количество совместимых решений на 45% (с 1 198 до 1 733 за год).

Количество совместимых программных продуктов, ед.



Наша команда предоставляет полный спектр услуг — от аудита ИТ-инфраструктуры и разработки стратегии цифровой трансформации до внедрения продуктов «Астры» и экспертного сопровождения. Благодаря экспертизе вендора и опыту внедрений мы помогаем заказчикам минимизировать риски перехода на новое ПО и сокращать сроки проектов. По итогам года количество новых проектов выросло на 27%, а компания активно развивает региональное представительство для повышения доступности услуг.

Отдельное направление партнерств связано с обеспечением интеграций инфраструктурного стека с бизнес-приложениями заказчиков (ERP, PLM, BI, отраслевые системы). По мере перехода организаций на отечественную инфраструктуру возрастает потребность в стабильной работе прикладных систем на базе российского стека, поэтому «Группа Астра» развивает технологическую совместимость и интеграционные связки с ключевыми классами прикладного ПО. Примером является интеграция решений 1С с Tantor XData 2Y. В ходе выполнения теста средняя загрузка процессора на сервере СУБД не превышала 30–40%, на серверах приложений она оставалась ниже 40%. Дисковая подсистема показала время отклика при чтении порядка одной-двух миллисекунд, при записи — около пяти миллисекунд. Длительность теста составила 11 часов непрерывной работы, и за это время не были зафиксированы падения процессов, критические ошибки или блокировки.

Партнерства с производителями оборудования также поддерживают формирование программно-аппаратных комплексов и проверенных конфигураций, снижающих риски внедрения и обеспечивающих предсказуемые эксплуатационные характеристики. Практическим отражением данного подхода стало развитие линейки комплексных продуктов XPlatform в 2025 году, которые являются важным элементом нашей стратегии предстоящего года и новым каналом продаж продуктов группы.

В контуре разработки «Группа Астра» развивает проект OpenIDE — отечественную интегрированную среду разработки (IDE), создаваемую как инициатива open source. Партнерство было доведено до промышленного релиза во II квартале 2025 года, финальная версия и исходный код опубликованы в открытом доступе. Главные практические акценты — формирование суверенного контура разработки и снижение зависимости от внешней инфраструктуры. В рамках этой логики «Группа Астра» выпустила плагин для GitFlic, который позволяет работать с репозиториями непосредственно из IDE, сокращая время и повышая удобство командной разработки в российских контурах.

Параллельно «Группа Астра» рассматривает международное направление как один из источников дальнейшего роста. Компания взвешенно осуществляет международную экспансию в дружественных России странах, в том числе в странах СНГ, по следующим основным направлениям:

- продажа готовых продуктов;
- подготовка проектов под ключ;
- работа через стратегические альянсы и партнерства.

В течение 2025 года было подписано пять международных соглашений: расширено присутствие в Африке — в Демократической Республике Конго, Южно-Африканской Республике, в Юго-Восточной Азии — в Лаосской Народно-Демократической Республике, Республике Союз Мьянма и в странах СНГ — в Республике Беларусь, Республике Узбекистан.

Клиентская база

Рост в 2,3 раза за три года (2025 год vs 2022 год)

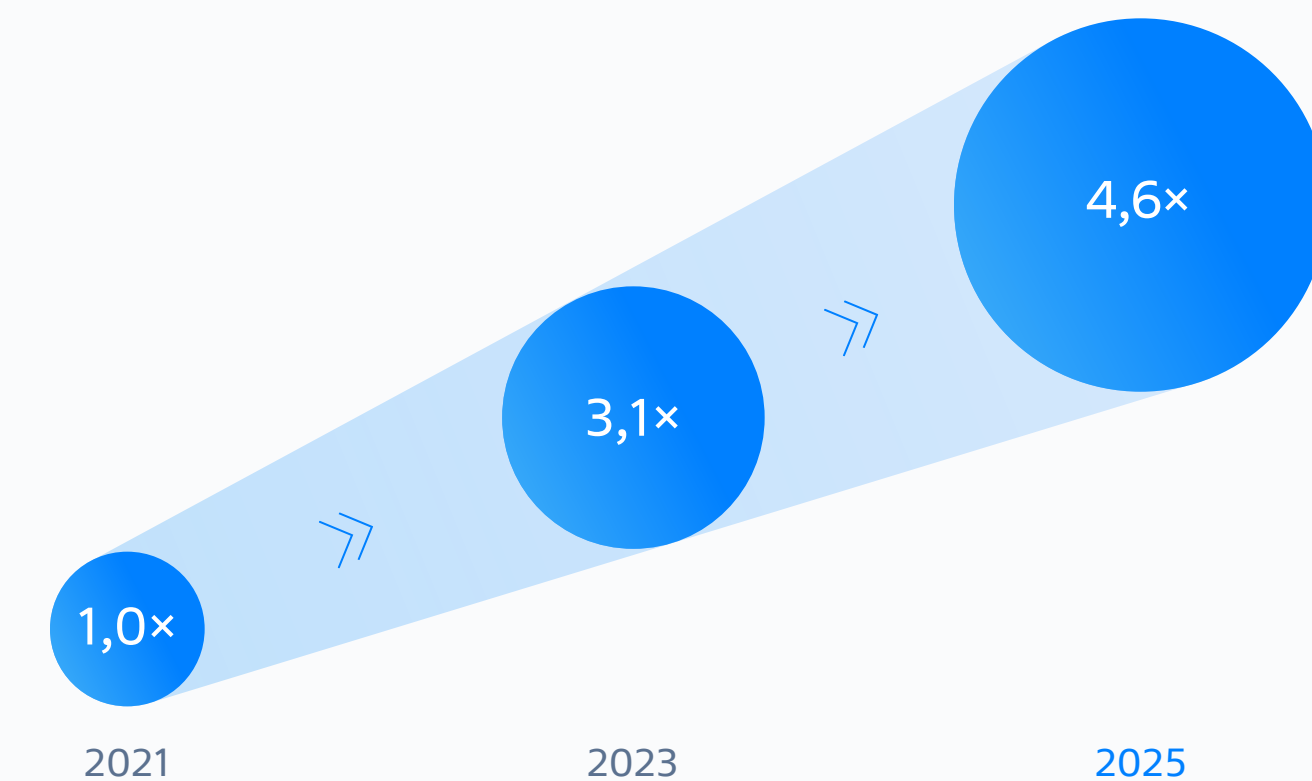
Клиенты «Группы Астра» представлены в широком спектре отраслей экономики, включая финансовый сектор, промышленность, телекоммуникации, транспорт, нефтегазовую отрасль и энергетику, а также государственные ведомства. Решения компании используются как в корпоративных и государственных ИТ-инфраструктурах, так и в прикладных и встраиваемых сценариях — на банкоматах, билетных терминалах, онлайн-кассах и POS-терминалах.

Такая диверсификация клиентской базы повышает устойчивость бизнеса и снижает зависимость от отдельных категорий клиентов и отраслей.

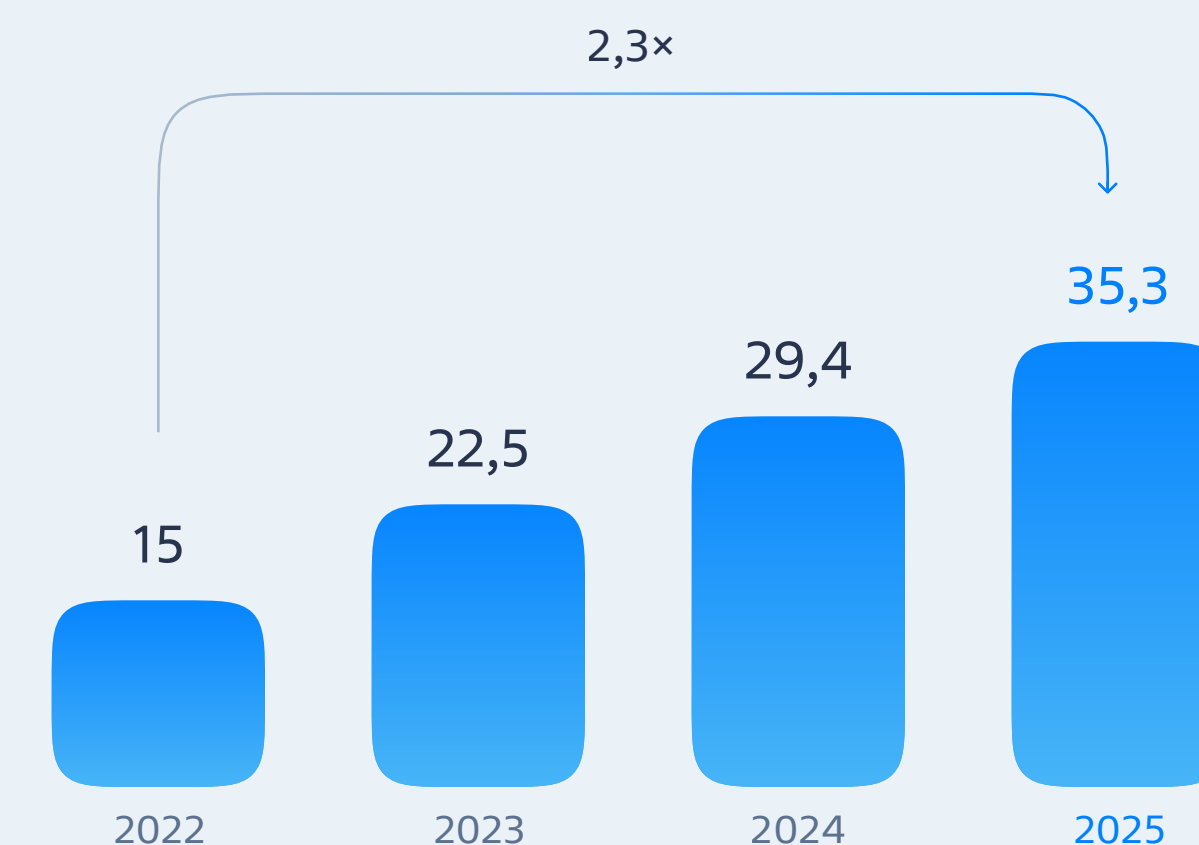
С учетом достигнутого масштаба клиентской базы приоритетом следующего этапа становится углубление взаимодействия с существующими заказчиками, при этом высокая вовлеченность действующих клиентов (на примере когорты клиентов 2021 года) подтверждается последовательным ростом объема отгрузок в их адрес, который увеличился в 4,6 раза в 2025 году по сравнению с 2021 годом.

Ключевые и публичные кейсы представлены в разделе [«Решения для заказчиков и ключевые проекты в 2025 году»](#).

Динамика отгрузок когорты клиентов¹



Количество клиентов накопленным итогом, тыс.



¹ Выручка, полученная от когорты клиентов 2021 г.: шт. отношение отчетного года к 2021 г.

Технологическая стратегия

Технологическая стратегия «Группы Астра» имеет ключевое значение для реализации ускоренного роста компании и направлена на развитие экосистемы инфраструктурного ПО, сервисов и создание комплексных безопасных решений для построения устойчивой ИТ-инфраструктуры заказчиков. Компания последовательно расширяет продуктовый стек, объединяя отдельные технологии в платформенные решения и интегрированные ПАК.



Развитие облачной инфраструктуры

«Группа Астра» развивает собственный облачный контур и расширяет возможности использования продуктов экосистемы в облачных средах. Решения предоставляются по модели IaaS и другим сервисным моделям XaaS, включая платформенные сервисы для разработки и эксплуатации приложений. В рамках развития направления планируется обеспечить доступность не менее 10 продуктов экосистемы в публичном облаке, а также расширить набор платформенных решений на базе продуктов группы.

Переход к интегрированным программно-аппаратным решениям

Компания формирует линейку программно-аппаратных комплексов Astra XPlatform, объединяющую инфраструктурные технологии группы в готовые решения под ключ. Платформа включает решения для различных элементов инфраструктуры, в том числе:

- машину баз данных Tantor XData;
- платформу для построения частного облака XCloud;
- аппаратный контроллер доставки приложений XConnect;
- решения для разработки и внедрения ИИ-моделей XGenAI;
- систему резервного хранения и восстановления данных XTime.

Комплексный подход (облако + ПАК) позволяет заказчикам ускорить развертывание инфраструктуры за счет использования протестированных сценариев внедрения. Применение преднастроенных конфигураций снижает совокупную стоимость владения (TCO) за счет оптимизации затрат на интеграцию и сопровождение, повышает предсказуемость работы систем и обеспечивает масштабируемость инфраструктуры в соответствии с ростом бизнеса.

Инфраструктура безопасности

«Группа Астра» имеет собственные процессы безопасной разработки программного обеспечения. Они включают стандартизированные процедуры разработки, инструменты управления жизненным циклом программных продуктов и единую среду совместной разработки на базе решений GitFlic и платформы контейнерной оркестрации «Боцман».

По состоянию на 2025 год продукты компании имеют 19 сертификатов ФСТЭК России, подтверждающих высокий уровень информационной безопасности решений. Компания также обладает сертификатом РБПО, подтверждающим соответствие процессов разработки требованиям безопасной разработки программного обеспечения.

Развитие технологий искусственного интеллекта

Компания интегрирует технологии искусственного интеллекта в различные элементы своей экосистемы. В 2025 году разработаны пять ИИ-помощников, предназначенных для автоматизации задач пользователей и повышения эффективности эксплуатации ИТ-систем.

ИИ-технологии также внедряются в функциональность существующих продуктов и используются при разработке специализированных платформенных решений и ПАК для работы с большими языковыми моделями.

Трансформация модели монетизации

«Группа Астра» постепенно трансформирует модель монетизации программных продуктов, увеличивая долю регулярных доходов. Помимо бессрочных лицензий, компания развивает:

- краткосрочные лицензии;
- подписочные модели (SaaS);
- сервисную и техническую поддержку;
- модели pay-per-use, revenue share и outcome-based;
- программно-аппаратные комплексы.

Развитие этих форматов способствует росту бизнеса компании, увеличению доли рекуррентной выручки и повышению устойчивости финансовых результатов.

Планы на будущее в краткосрочной и долгосрочной перспективах

«Группа Астра» фокусируется на развитии ключевых технологических направлений, совершенствовании продуктового портфеля и расширении возможностей экосистемы для заказчиков. Ниже представлены основные краткосрочные технологические инициативы компании.

Клиентский портфель и виртуализация / облака

Среди центральных технологических инициатив — совершенствование программно-определяемой среды хранения SDS TPOK и дальнейшее укрепление предложения в облаке, включая поставку ценности заказчику через платформенные сервисы и готовые solution-сервисы¹.

Параллельно ведется работа над инструментами миграции (с Windows на Astra и с Linux на Astra), а также над механизмами упаковки данного прикладного ПО — как в нативном формате Linux-приложений, так и в контейнерной обертке Flatpak².



Портфель коммуникаций

В портфеле коммуникаций мы планируем существенно расширить функциональность решений на базе корпоративной почты и корпоративного рабочего места DesktopX, предлагая заказчикам концепцию «полностью цифрового рабочего места», реализованного совместно с партнерами. В состав рабочего места будут встраиваться средства ВКС, инструменты совместной работы и компактный офисный пакет, позволяющий работать с документами напрямую из почтового клиента.



Резервирование и защита данных

В резервном копировании «Группа Астра» движется к более тиражируемой модели поставки, одновременно расширяя функциональность интеграции с системами хранения, что должно повысить производительность и надежность решения.

Таким образом, стратегия «Группы Астра» направлена на укрепление технологического лидерства и формирование устойчивой модели бизнеса. Компания последовательно развивает интегрированные решения, усиливает безопасность и совместимость продуктов, расширяет партнерства и углубляет работу с клиентской базой. Реализация стратегии усиливает рыночные позиции компании и закладывает фундамент для будущего развития.

Гибридные платформы

В 2026 году продолжится развитие продуктов для разработки: планируется расширение возможностей GitFlic и GitFlic Atlas.

Продукт в 2026 году будет развиваться за счет pro-версии с расширенными корпоративными функциями и коммерческой моделью.



Данные

В контуре Tantor XData планируется развитие архитектуры в части разделения систем хранения и вычислений для ускорения их работы. В частности, запуск новой машины баз данных (МБД) Tantor XData Gen3 знаменует внедрение ряда технологий, устраняющих архитектурные ограничения, характерные для традиционного PostgreSQL. Решение обеспечивает горизонтальное масштабирование, стабильную работу при высокой конкурентной нагрузке (более 5 тыс. одновременных соединений), эффективную параллелизацию запросов и полноценную поддержку смешанной нагрузки (HTAP).



¹ Комплексные услуги, объединяющие технологии, процессы и людей для решения конкретных бизнес-задач, таких как автоматизация, ИТ-аутсорсинг, облачные вычисления, CRM-системы или юридическое сопровождение.

² Универсальная система упаковки приложений.

Управление устойчивым развитием	64
Взаимодействие с заинтересованными сторонами	67
Наша команда	69
Подход к управлению персоналом	70
Вклад в общее благополучие	82
Устойчивые бизнес-практики	89



Устойчивое развитие

Управление устойчивым развитием

«Группа Астра» учитывает принципы устойчивого развития в своей деятельности, стремясь к балансу между коммерческими целями и социальной ответственностью. Особое внимание мы уделяем социальным аспектам и качеству корпоративного управления с учетом специфики ИТ-отрасли.

Вопросы устойчивого развития интегрированы в операционную деятельность компании на всех уровнях. Топ-менеджмент определяет стратегические направления и цели, операционную реализацию инициатив осуществляют профильные подразделения: HR- и PR-отдел, корпоративный секретарь, отдел по взаимодействию с инвесторами, департамент маркетинга и другие функциональные подразделения.

Как разработчик инфраструктурного ПО, «Группа Астра» следует концепции устойчивого цифрового развития, стремясь учитывать влияние своих решений на окружающую среду и общество. Компания участвует в работе Совета по устойчивому цифровому развитию при Ассоциации предприятий компьютерных и информационных технологий (АПКИТ). В рамках этой деятельности «Группа Астра» уже апробировала методику оценки устойчивости ИТ-продуктов совета на решениях своей экосистемы.

Деятельность компании выстроена по пяти стратегическим приоритетам, в рамках которых «Группа Астра» вносит вклад в национальные цели развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года¹.

Национальные цели России согласуются с Целями устойчивого развития ООН (ЦУР), принятыми в 2015 году как глобальный план построения устойчивого будущего. Из 17 глобальных целей мы определили четыре приоритетные: обеспечение здорового образа жизни (ЦУР 3), качественное образование (ЦУР 4), достойная работа и экономический рост (ЦУР 8), инновации и инфраструктура (ЦУР 9).

Национальные цели РФ, в которые «Группа Астра» вносит вклад

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

1

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

2

Цифровая трансформация государственного и муниципального управления, экономики и социальной сферы

7

Устойчивая и динамичная экономика

5

Технологическое лидерство

6

Приоритетные ЦУР «Группы Астра»



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



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



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



Создание стойкой инфраструктуры, содействие всеохватной и устойчивой индустриализации и инновациям.

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

Описание вклада в национальные цели РФ и ЦУР ООН

МЭР 4.2

Качество и безопасность продуктов

Устойчивая и динамичная экономика

5

9 ИНДУСТРИАЛИЗАЦИЯ, ИННОВАЦИИ И ИНФРАСТРУКТУРА

Наша команда разрабатывает и внедряет надежные программные решения для государственного и корпоративного секторов, среднего и малого бизнеса, способствуя повышению производительности труда российской экономики. «Группа Астра» поддерживает заказчиков в реализации проектов по автоматизации бизнес-процессов, помогая повышать их операционную эффективность и конкурентоспособность.

Удовлетворенность клиентов

Внедрение международного стандарта COPC CX¹ обеспечивает системное управление качеством клиентского опыта, а надежность решений компании подтверждается многолетним опытом работы с более чем 35 тыс.² клиентами из различных отраслей экономики.

Информационная безопасность

Компания предоставляет уникальные запатентованные решения по кибербезопасности, интегрированные непосредственно в продукты «Группы Астра» для обеспечения комплексной защиты информации, и имеет 19 действующих сертификатов безопасности.

Технологическое лидерство и ИТ-суверенитет

Технологическое лидерство

6

Цифровая трансформация государственного и муниципального управления, экономики и социальной сферы

7

«Астра» содействует обеспечению технологического суверенитета России, развивая отечественные решения в сфере экономики данных, цифровой трансформации и искусственного интеллекта, в том числе поддерживая сотрудничество с другими вендорами.

Поддержка в импортозамещении

Наши продукты являются приоритетным выбором среди заказчиков при отказе от решений зарубежных вендоров с учетом параметров и функционала предложения, а также наличия ИБ-защиты в продуктах «Группы Астра», что важно для объектов критической инфраструктуры.

Сотрудничество и партнерство

Компания поддерживает технологическую кооперацию с производителями отечественного серверного, компьютерного и телекоммуникационного оборудования для создания совместных программно-аппаратных комплексов.

¹ COPC (Customer Operations Performance Centre) — ведущая система управления эффективностью для контакт-центров и служб поддержки, направленная на повышение качества обслуживания, увеличение доходов и снижение затрат.

² Накопленным итогом.





Описание вклада в национальные цели РФ и ЦУР ООН

МЭР 4.2

Вклад в общее благополучие и развитие общества

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

2

4 КАЧЕСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

Компания как инвестирует в развитие собственных сотрудников, так и готовит кадры для всей ИТ-отрасли.

Подготовка кадров для отрасли

Компания обучает школьников, студентов и профессионалов работе с отечественными ИТ-продуктами и поддерживает развитие талантливой молодежи через стипендиальную программу.

Обучение и развитие сотрудников

Мы реализуем комплексный подход к обучению сотрудников через внутренние программы, охватывающие технические и управленческие навыки, и поддерживаем участие во внешних образовательных программах.

Развитие инфраструктуры образования

«Группа Астра» создает современные лаборатории на базе ведущих университетов, передает образовательным организациям программные продукты и методические материалы.

Этика и прозрачность

Устойчивая и динамичная экономика

5

Регулярная отчетность и открытый диалог

Открытость обеспечивается полным раскрытием информации на официальных площадках, ежеквартальной отчетностью по МСФО, участием в инвестиционных мероприятиях и активным присутствием в социальных сетях. Топ-менеджмент регулярно проводит встречи с сотрудниками для прямого диалога о развитии бизнеса.

Стандарты «Группы Астра»

«Группа Астра» придерживается высоких стандартов корпоративной этики, реализуя политику нулевой терпимости к коррупции, злоупотреблениям и дискриминации. Для обеспечения прозрачности внутренней коммуникации функционируют горячая линия и каналы обратной связи по вопросам деловой этики.

Поддержка здоровья и ЗОЖ

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

1

3 ХОРОШЕЕ ЗДОРОВЬЕ И БЛАГОПОЛУЧИЕ

Здоровье и благополучие сотрудников

Мы создаем благоприятные условия для работы и жизни сотрудников. Предоставляем добровольное медицинское страхование и поддерживаем спортивную активность через корпоративные клубы по футболу, волейболу, баскетболу, бегу и киберспорту.

Взаимодействие с заинтересованными сторонами

Работа с заинтересованными сторонами (ЗС) также является частью ответственного 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.

Ключевые принципы взаимодействия компании с заинтересованными сторонами:



Непрерывный диалог и открытая коммуникация



Прозрачность информации о деятельности компании



Учет мнений и интересов всех заинтересованных сторон

Сотрудники

Интересы заинтересованных сторон

- Стабильное трудоустройство и карьерный рост.
- Конкурентная заработная плата и социальный пакет.
- Комфортные и безопасные условия труда.
- Профессиональное обучение и развитие.

Каналы взаимодействия

- Внутренний информационный портал.
- Информационные/новостные рассылки по корпоративной почте.
- Активные аккаунты для сотрудников в социальных сетях.
- Прямая линия с топ-менеджментом.
- Адаптационные встречи для новых сотрудников.
- Корпоративные мероприятия по продуктам, способствующие обмену опытом.
- HR-бот для адаптации и поддержки новых сотрудников.

Ключевые события 2025 года

- Подробнее о взаимодействии компании с сотрудниками читайте в разделе [«Наша команда»](#).

Акционеры и инвесторы, кредиторы

- Прозрачность и информационная открытость.
- Соблюдение принципов деловой этики.
- Противодействие коррупции.

- Пресс-релизы.
- Активные аккаунты в профильных социальных сетях.
- Эфиры и звонки по итогам финансовых и операционных результатов.
- Профильные инвестиционные конференции.
- Публикации в центре раскрытия корпоративной информации.
- Презентационные и отчетные материалы на сайте.
- Участие в кредитных рейтингах.

- Провели два Дня инвестора в 2025 году.
- Приняли участие в более чем 10 инвестиционных конференциях.
- Получены первые кредитные рейтинги от ведущих российских агентств: АА от АКРА и АА от «Эксперт РА» со стабильным прогнозом.
- IR-команда «Группы Астра» признана лучшей в рейтинге качества IR-коммуникаций «Рынок выбирает» Московской биржи и заняла первое место в рейтинге Smart-Lab второй год подряд (среди более 200 эмитентов).





	Государство	Клиенты	Партнеры и интеграторы
Интересы заинтересованных сторон	- Соблюдение требований законодательства и регуляторов. - Своевременная уплата налогов и сборов. - Вклад в общее благополучие общества. - Обеспечение цифровой трансформации.	- Высокое качество ИТ-продуктов и услуг. - Защита персональных данных. - Конкурентные цены на ИТ-продукты и услуги.	- Техническая и методологическая поддержка при внедрении решений. - Обучение и сертификация специалистов.
Каналы взаимодействия	- Пресс-релизы. - Презентационные материалы на сайте. - Сотрудничество с федеральными и региональными органами власти. - Участие в ключевых государственных форумах и мероприятиях.	- Социальные сети. - Пресс-релизы и коммуникация со СМИ. - Презентационные материалы на сайте. - Профильные мероприятия и конференции. - Продуктовые пресс-конференции и вебинары. - Новый офис компании как площадка для взаимодействия с клиентами.	- Партнерские мероприятия и конференции. - Техническая поддержка и консультации экспертов.
Ключевые события 2025 года	59 соглашений о сотрудничестве в области цифровой трансформации подписала компания с органами государственной власти России и зарубежных стран, включая соглашения с партнерами из Беларуси, ЮАР, Конго, Лаоса и Мьянмы.	- Расширение перечня органов государственной власти, образовательных учреждений и частных компаний, которые используют ИТ-продукты «Группы Астра». - Обучение для клиентов по использованию ИТ-продуктов и применению программного обеспечения компании. - Проведен вебинар по средствам защиты информации, собравший более 1 тыс. участников.	>4,3 тыс. совместимых программных и аппаратных продуктов по Программе Ready for Astra.

Наша команда

Меняем ход ИТ вместе

«Группа Астра» — это команда людей, которых объединяют общее дело и ответственность за результат. Каждый вносит свой вклад и понимает, что его работа действительно важна.

Мы любим то, чем занимаемся, и умеем работать вместе. Объединяя опыт, идеи и профессиональную экспертизу, мы создаем технологии и решения, которые помогают нашим заказчикам строить надежную ИТ-инфраструктуру.

В «Астре» ценят инициативу, открыто обсуждают идеи и поддерживают стремление развиваться. Такая атмосфера сотрудничества помогает нам справляться со сложными задачами и двигаться вперед.

Шаг за шагом, проект за проектом мы продолжаем развивать наши технологии и вносить вклад в развитие российского ИТ.

Вместе мы — команда «Астры»!



Наши ценности

Корпоративная культура «Группы Астра» строится на трех ключевых принципах: ответственности, партнерстве и лидерстве. Именно они определяют, как мы работаем и взаимодействуем внутри команды.

1

Ответственность

Мы делаем то, что обещали. Каждый из нас отвечает за свою работу перед командой, клиентами и компанией.

2

Партнерство

Вместе мы можем больше, чем поодиночке. Доверие и взаимопомощь — основа нашего успеха.

3

Лидерство

Лидер — это не должность, это образ мышления и действий. Мы смело пробуем новое, берем на себя инициативу, учимся у лучших в мире и заряжаем команду энергией для побед.

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. Это определяет наш подход к работе с персоналом. Мы создаем условия для профессионального развития, обеспечиваем конкурентоспособное вознаграждение и поддерживаем культуру открытого диалога между сотрудниками и руководством.

Кадровая политика группы направлена на привлечение и удержание высококвалифицированных кадров, непрерывное развитие их компетенций и создание среды, в которой сильные профессионалы могут работать эффективно и с интересом. За ее реализацию отвечает дирекция по персоналу. С учетом многопродуктовой структуры группы за каждым направлением бизнеса закреплен HR-бизнес-партнер, который обеспечивает подбор, адаптацию и поддержку сотрудников исходя из задач конкретного продукта. Такой подход позволяет совмещать единые стандарты кадровой политики с гибкостью, необходимой компании с широким продуктовым портфелем.

Структура персонала

После нескольких лет активного роста в 2025 году компания сфокусировалась на повышении эффективности команды и усилении ключевых компетенций. Основным приоритетом стало развитие профессионального потенциала сотрудников: расширение программ внутреннего обучения, углубление продуктовой экспертизы и создание условий, в которых каждый специалист может вносить максимальный вклад в результат. По состоянию на 31 декабря 2025 года в группе работали 2 738 сотрудников, среднесписочная численность — 2 691 человек.

2 738 чел.

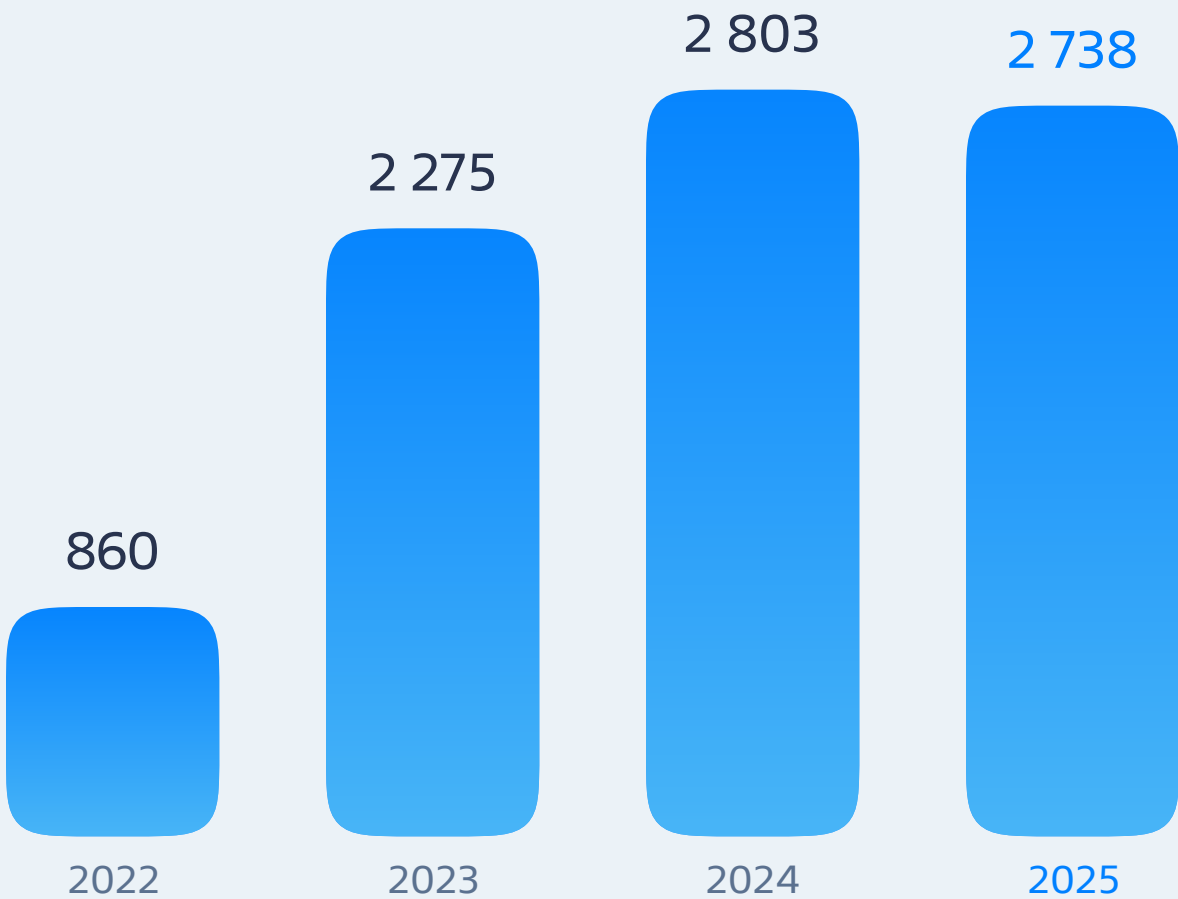
численность персонала по состоянию на 31 декабря 2025 года

2 691 чел.

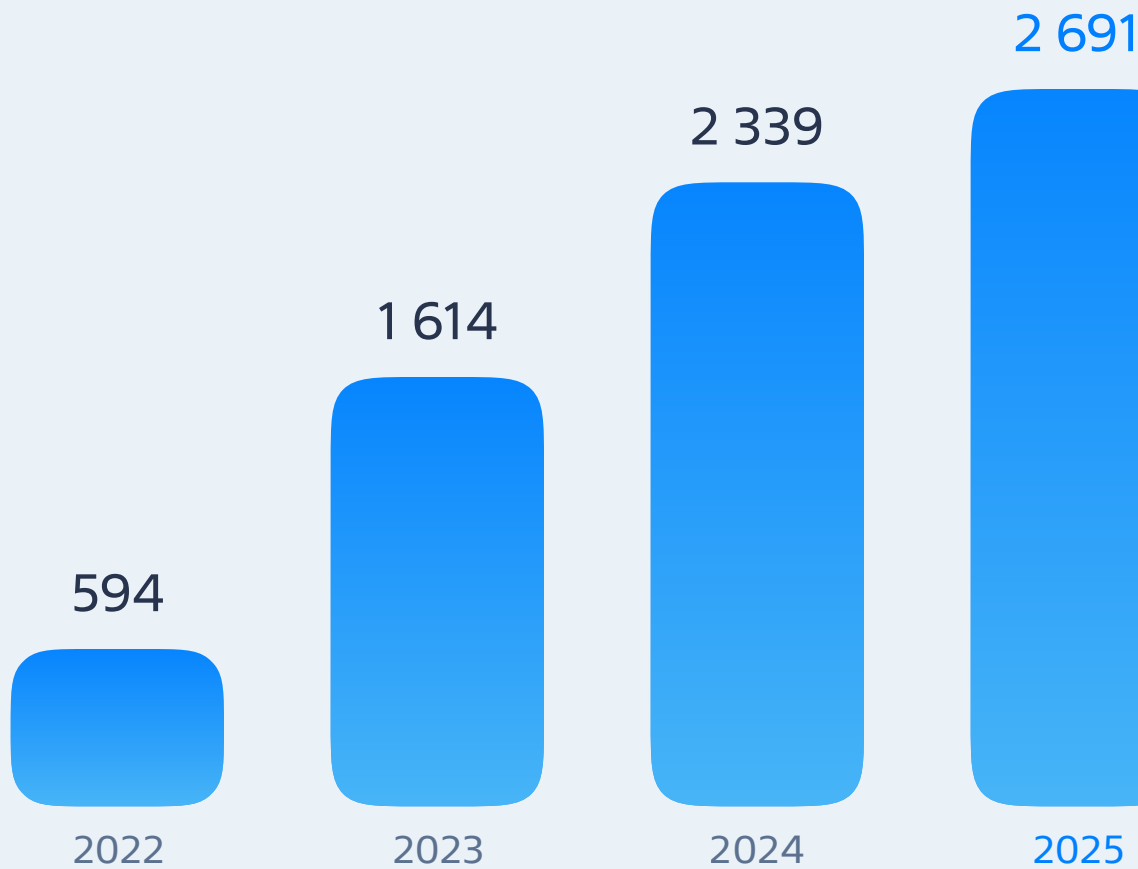
среднесписочная численность работников в 2025 году

Численность персонала по состоянию на 31 декабря, чел.¹

МЭР 2.3



Среднесписочная численность работников, чел.²



¹ Численность персонала по состоянию на 31 декабря — значение количества сотрудников по состоянию на конкретную дату.

² Среднесписочная численность работников — усредненный показатель количества сотрудников, которые числились на предприятии в течение определенного временного интервала (год).

Структура персонала

Компания стремится обеспечить сотрудникам стабильные и предсказуемые условия занятости. Доля бессрочных трудовых договоров последовательно растет: с 91% в 2023 году до 98% по итогам отчетного периода. Срочные договоры в группе применяются главным образом в рамках стажерской программы и составляют 2% от общей численности. По мере прохождения стажировки участники, подтвердившие свою квалификацию, переходят на бессрочные трудовые договоры.

75%

доля ИТ-специалистов
в штате компании

Конкурентоспособность продуктов группы обеспечивается профессионализмом команды. В условиях высокого спроса на ИТ-кадры компания продолжает привлекать и удерживать квалифицированных ИТ-специалистов: их доля в штате выросла с 71% в 2024 году до 75% по итогам отчетного периода.

Количество сотрудников, 2025 год, чел.



Сотрудники группы работают практически во всех регионах России. Москва остается крупнейшей площадкой по численности команды, далее следуют Санкт-Петербург, Нижний Новгород, Казань и Иркутск.

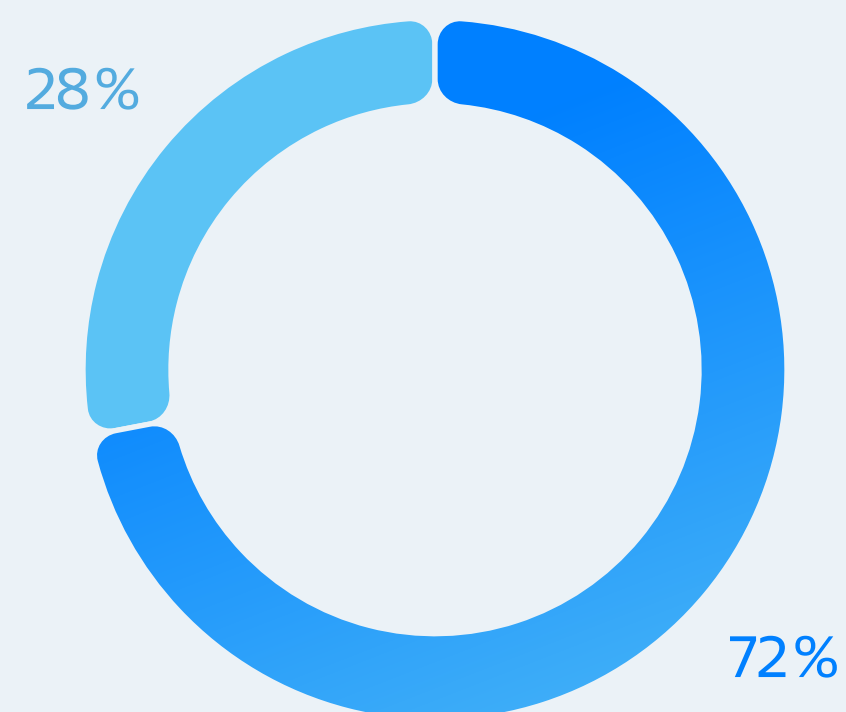
Доля сотрудников по типу договора, %



Гендерная структура

Гендерная структура персонала, %

МЭР 2.6



■ Мужчины
■ Женщины

При подборе и продвижении сотрудников компания руководствуется исключительно профессиональными качествами и результатами работы. В «Астре» недопустима дискриминация по каким-либо признакам: пол, возраст, национальность, религия или политические убеждения.

В 2025 году в компании не было зарегистрированных случаев дискриминации. Также отсутствовали нарушения законодательства, запрещающего дискриминацию в сфере труда¹.

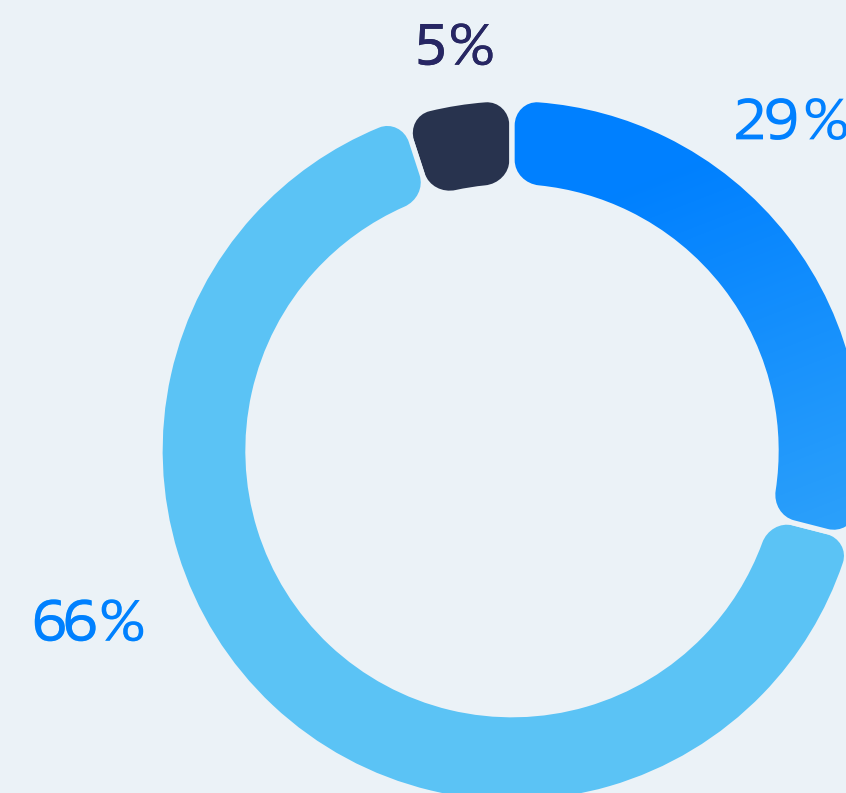
МЭР 3.5

Компания стремится к сбалансированному составу руководящих команд. По итогам отчетного периода четверть (25%) руководящих позиций в группе занимают женщины. Гендерный состав команды в целом отражает структуру ИТ-рынка труда: доля женщин на протяжении трех лет составляет 27–28%.

Возрастная структура

Возрастная структура персонала², %

МЭР 2.6



■ До 30 лет
■ От 30 до 50 лет
■ Старше 50 лет

Основу команды составляют специалисты в возрасте от 30 до 50 лет, на их долю приходится две трети (66%) штата. Сбалансированная возрастная структура позволяет сочетать накопленный профессиональный опыт с высокой вовлеченностью сотрудников на разных этапах карьеры.

¹ ТК РФ Статья 3. Запрещение дискриминации в сфере труда.

² В связи с округлением процентов сумма значений может незначительно отличаться от 100%.

Подбор и адаптация персонала

Подход к подбору персонала

Привлечение кандидатов с глубокой профильной экспертизой является ключевым приоритетом кадровой политики компании. В 2025 году основной акцент в подборе был сделан на опытных специалистах, способных усилить ключевые продуктовые направления.

Каналы привлечения кандидатов



Программы стажировок

1

Стажировки позволяют компании привлечь мотивированных кандидатов на старте их карьеры. В рамках программы начинающие специалисты получают практический опыт работы над реальными задачами, а успешно прошедшие стажировку переходят в штат и становятся частью команды.

Социальные сети, форумы и платформы

3

Компания размещает вакансии и взаимодействует с кандидатами через специализированные площадки, профессиональные ИТ-сообщества и социальные сети.

Присутствие на таких ресурсах позволяет привлекать разработчиков, инженеров и других профильных экспертов с релевантным отраслевым опытом.

Сотрудничество с вузами

4

Компания развивает партнерства с техническими университетами, что позволяет привлекать студентов и выпускников с профильной подготовкой. Дополнительное преимущество при трудоустройстве получают кандидаты, прошедшие сертификацию по продуктам «Группы Астра».

Также для повышения эффективности подбора «Астра» применяет инструменты автоматизации и искусственного интеллекта. Это позволяет эффективнее управлять потоком соискателей, быстрее обрабатывать заявки и сокращать время закрытия вакансий.

Стажерские программы

5

«Группа Астра» системно развивает инструменты раннего карьерного старта для студентов и начинающих специалистов. Студенты могут получить практический опыт работы, пройдя стажировку или приняв участие в программе «Кадровая песочница». В 2025 году доля участников стажерских программ, перешедших в штат, увеличилась с 68 до 72%.

Стажировка проходит под руководством опытных наставников, которые помогают участникам адаптироваться к внутренним процессам компании, передают профессиональные знания и сопровождают выполнение рабочих задач.

За наставничество предусмотрено дополнительное вознаграждение. Продолжительность стажировки составляет до шести месяцев. По итогам успешного прохождения программы стажеры могут быть приглашены на постоянные позиции с оформлением бессрочного трудового договора.

72%

участников стажерских программ стали сотрудниками компании в 2025 году

Программа «Кадровая песочница» ориентирована на кандидатов, планирующих начать карьеру в ИТ и развить профессиональные компетенции в отрасли. Продолжительность программы — до четырех месяцев. Участники оформляются на условиях неполного рабочего дня с гибким графиком, что позволяет совмещать программу с учебой или иной занятостью.

Обучение включает теоретические и практические задания на собственной образовательной платформе, а также выполнение рабочих задач под контролем наставника. По итогам программы участникам предлагается трудоустройство на позицию инженера отдела координации и базовых решений.

В отчетном году был запущен общий канал внутренних коммуникаций для стажеров, объединяющий участников из разных подразделений. Кроме того, автоматизирован процесс сбора обратной связи: по завершении стажировки и по итогам испытательного срока участники и их руководители проходят анкетирование. Это позволяет системно оценивать качество программ и адаптировать их под актуальные задачи компании.

61

«Приведи друга»

2

Реферальная программа дает сотрудникам возможность рекомендовать знакомых и друзей на открытые позиции в компании. За успешное трудоустройство рекомендованного кандидата сотрудник получает бонус. Программа не только расширяет охват подбора и повышает качество найма, но и поощряет инициативу сотрудников в формировании команд.

кандидат, рекомендованный в рамках реферальной программы «Приведи друга», принят в компанию в 2025 году

Развитие процессов адаптации сотрудников

Компания уделяет особое внимание тому, чтобы новый сотрудник с первых дней понимал внутренние процессы, познакомился с коллегами и уверенно включался в работу. Для этого в «Астре» выстроен системный подход к адаптации, который охватывает три ключевых этапа: знакомство с компанией в первые рабочие дни, обучение и сопровождение на протяжении испытательного срока, а также сбор обратной связи по его итогам.

68%

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

Знакомство с компанией

Знакомство с компанией начинается с **Welcome Day** — мероприятия, посвященного корпоративной культуре, структуре и процессам «Астры». Программа адаптирована под специфику подразделений и регулярно обновляется. В 2025 году в Welcome Day приняли участие 68% новых сотрудников, по итогам обратной связи мероприятие получило 4,9 балла из 5 за интерес и 4,8 за полезность. Каждый новичок также получает Welcome Pack и доступ к странице «Новому сотруднику» на корпоративном портале с ключевой информацией об организационной структуре и офисном пространстве. Там же фиксируются цели и задачи на испытательный срок и отслеживается прогресс адаптации.



Обучение и сопровождение

На протяжении испытательного срока адаптацию координирует руководитель, ориентируясь на специально разработанный компанией гайд. Дополнительно новый сотрудник может пройти курс по адаптации на внутренней образовательной платформе Stellar. Кроме того, в 2025 году компания запустила HR-бот на базе искусственного интеллекта, который отвечает на вопросы по онбордингу, документам, отпускам, командировкам и другим HR-процессам.



Результаты и обратная связь

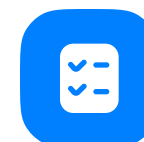
По завершении испытательного срока компания собирает обратную связь от новых сотрудников. В 2025 году этот процесс был автоматизирован, что позволяет системно отслеживать качество адаптации, оперативно вносить изменения и постоянно совершенствовать программу.

Системная поддержка на старте позволяет новому сотруднику быстрее понять специфику работы, выстроить рабочие связи и почувствовать себя частью команды. Это напрямую влияет на продуктивность, вовлеченность и готовность расти вместе с компанией. Поэтому мы последовательно совершенствуем адаптацию, помогая каждому новому сотруднику уверенно строить свою карьеру и вносить вклад в общий результат.

Вовлеченность и удовлетворенность сотрудников

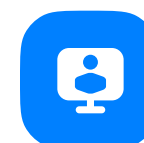
Для «Астры» важно, чтобы каждый сотрудник понимал стратегические приоритеты компании, мог открыто делиться обратной связью и ощущал свою причастность к результату. Для поддержания лояльности и мотивации команды компания осознанно выстраивает диалог с сотрудниками через регулярное изучение их потребностей, прямые коммуникации с первыми лицами и вовлечение в обсуждение стратегических задач. Эта работа ведется по нескольким направлениям.

Опросы по вовлеченности и удовлетворенности сотрудников



Компания оценивает вовлеченность и удовлетворенность сотрудников через общие опросы и адресную работу HR-бизнес-партнеров с подразделениями. В 2025 году особое внимание было уделено точечной диагностике потребностей конкретных команд, что позволило лучше понять запросы сотрудников и оперативнее на них реагировать.

Прямые эфиры с участием топ-менеджмента



Прямые эфиры с участием генерального директора и ключевых руководителей дают сотрудникам возможность из первых уст узнать о приоритетах компании, задать вопросы и получить ответы в открытом формате. Такие встречи проходят ежеквартально и помогают поддерживать единое понимание целей компании на всех уровнях.

Выездные стратегические сессии для сотрудников

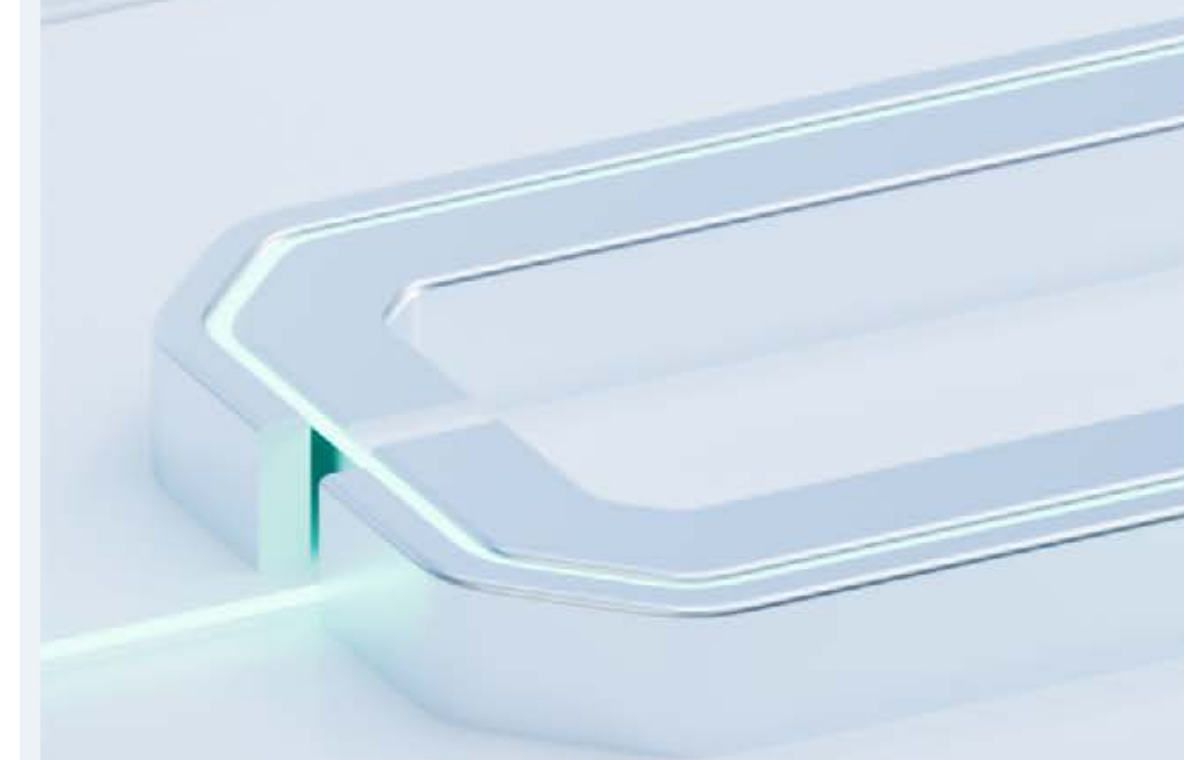


Стратегические сессии позволяют сотрудникам включиться в обсуждение ключевых задач своих подразделений, принять участие в мозговых штурмах и подведении итогов. Совместная работа над стратегическими приоритетами помогает команде видеть связь между собственными задачами и целями бизнеса. В 2025 году число участников сессий выросло на 54% по сравнению с предыдущим годом (с 1 026 до 1 584 чел.).

1 584 чел.

приняли участие
в стратегических сессиях команд

Совершенствование инструментов обратной связи и вовлечения формирует культуру открытости, благодаря которой сотрудники не просто получают информацию, а участвуют в принятии решений, влияющих на их работу. Компания последовательно развивает эти практики, адаптируя форматы под актуальные задачи бизнеса и запросы сотрудников.



Обучение и развитие сотрудников

Инвестиции в человеческий капитал

«Астра» инвестирует в развитие компетенций сотрудников, предоставляя возможности для обучения как внутри компании, так и за ее пределами.

В 2025 году «Астра» сделала акцент на развитии собственной образовательной инфраструктуры. Это позволило комплексно закрывать потребности команды в ключевых компетенциях и точнее настраивать программы под задачи бизнеса. Внутреннее обучение выстроено на собственной образовательной платформе Stellar и охватывает два ключевых направления: «Hard Skills Академия» — технические навыки, «Soft Skills Академия» — управленческие и коммуникативные.

Также компания поддерживает обучение сотрудников на внешних курсах и их участие в профессиональных конференциях.

Внутреннее обучение

Внутреннее обучение охватывает как технические, так и управленческие компетенции и выстроено в формате blended learning (сочетание очного и онлайн-обучения): сотрудники проходят теоретические модули онлайн в удобном графике, после чего отрабатывают навыки на практических вебинарах. В 2025 году количество курсов на корпоративной платформе увеличилось более чем втрое (с 32 до 115), что существенно расширило возможности для профессионального роста команды.

49

тренингов и обучающих мероприятий проведены в «Soft Skills Академии» в 2025 году

779

сотрудников приняли участие

115

курсов доступно на собственной образовательной платформе

«Soft Skills Академия»

Мы уверены, что сильная команда строится не только на технических знаниях, но и на умении управлять, договариваться и принимать решения (мягких навыках). Для развития этих компетенций в «Группе Астра» работает «Soft Skills Академия».

В 2025 году академия расширила программу за счет двух новых проектов:

- «Периодическая система управленческих навыков» представляет собой серию из 13 модулей для руководителей, охватывающую ключевые управленческие компетенции — от целеполагания и делегирования до мотивации и обратной связи.
- Тренинг «АстраТворец» направлен на развитие креативного мышления и поиск нестандартных решений.

Продолжают развиваться проекты, стартовавшие в 2024 году:

- «Рыбный четверг» — проект, в рамках которого сотрудники делятся экспертизой по мягким навыкам, таким как наставничество, обратная связь, управление проектами, аргументация и публичные выступления. В отчетном году проведены девять мероприятий, в которых приняли участие 136 чел.
- Программа развития навыков публичных выступлений готовит сотрудников к уверенной коммуникации с клиентами, партнерами и профессиональным сообществом. В 2025 году обучение прошли более 115 сотрудников, 42 из которых получили статус сертифицированного спикера компании.

«Hard Skills Академия»

«Hard Skills Академия» (Техническая академия) объединяет образовательные ресурсы для развития инженеров, разработчиков, аналитиков и тестировщиков. Тематика курсов охватывает DevOps, машинное обучение, информационную безопасность и искусственный интеллект. В отчетном году была запущена новая программа «АстраЭксперт», позволяющая сотрудникам трансформировать профессиональный опыт в авторские обучающие курсы для коллег и получать за это материальное вознаграждение с присвоением статуса эксперта.

Важная часть академии — профессиональные сообщества, объединяющие специалистов для обмена опытом и совместного решения технических задач. Развитию практических компетенций также способствуют регулярные митапы «ТехСреда», семинары с участием внутренних и приглашенных экспертов, видео- и аудиоподкасты. Дополнительным ресурсом служат корпоративная библиотека в офисе компании, а также электронная библиотека технической литературы.

Внешнее обучение

Наряду с внутренним обучением, «Группа Астра» поддерживает профессиональный рост сотрудников через внешние образовательные программы и участие в отраслевых конференциях. Это позволяет команде оставаться в контексте актуальных технологических тенденций и обмениваться опытом с профессиональным сообществом.

Особый акцент делается на развитии технической экспертизы, компетенций, которые напрямую влияют на качество продуктов и решений компании.

В 2025 году совокупные инвестиции во внешние программы развития составили 31 млн руб. Значительное расширение собственных программ обучения позволило оптимизировать расходы на внешние программы и сосредоточить их на приоритетных направлениях.

Выбрать подходящее мероприятие помогает календарь конференций на корпоративном портале, где собраны актуальные события по ключевым профессиональным направлениям. Чтобы принять участие в обучении или конференции, достаточно оформить заявку через портал, а по завершении оставить обратную связь о мероприятии. Благодаря этому коллеги могут опираться на реальный опыт друг друга и выбирать наиболее релевантный для себя вариант.

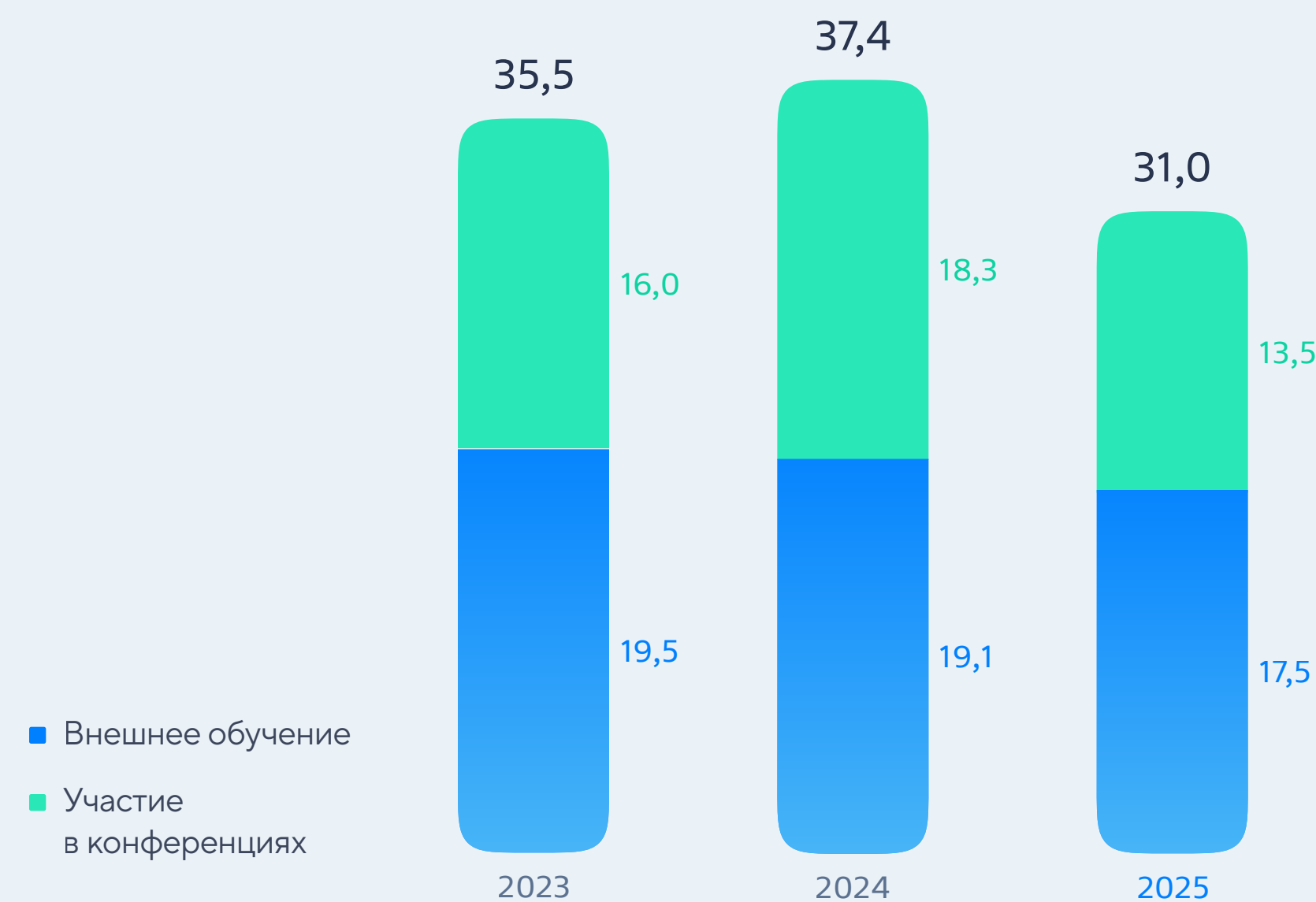
31 млн руб.

совокупные инвестиции
во внешние программы
развития в 2025 году

658

сотрудников приняли участие
во внешних программах
обучения и развития

Инвестиции во внешние программы развития персонала, млн руб.



Корпоративная библиотека

Одним из инструментов самообразования в компании является корпоративная библиотека, доступная в онлайн- и офлайн-форматах. Электронный каталог охватывает широкий круг тем: управление проектами, коммуникации, работа с текстом и др. Отдельный раздел посвящен англоязычной технической литературе по DevOps, SRE, системному дизайну и языкам программирования. Помимо электронного каталога, в офисе БЦ «Останкино» действует библиотека с возможностью бронирования книг через внутренний портал.

Обучение английскому языку

Техническая документация и передовые обучающие материалы в ИТ-отрасли часто публикуются на английском языке. Владение этим языком расширяет доступ специалистов к актуальным знаниям и позволяет эффективнее развиваться в профессии, поэтому компания поддерживает сотрудников в его изучении.

Клубы английского языка

В компании действуют два разговорных клуба английского языка — онлайн и офлайн. Каждый из них проводит регулярные встречи: участники обсуждают профессиональные и повседневные темы, отрабатывают разговорные навыки и совершенствуют произношение. Клубы доступны всем коллегам, вне зависимости от уровня языковой подготовки.

Также «Астра» предоставляет сотрудникам возможность изучать английский язык на платформе Skyeng на специальных условиях. Онлайн-формат позволяет совмещать обучение с рабочим графиком и выстраивать индивидуальную программу.

28 человек обучались на платформе Skyeng в 2025 году

Здоровье и благополучие сотрудников

Забота о сотрудниках

«Группа Астра» стремится обеспечить каждому сотруднику финансовую стабильность, физическое здоровье и полноценную жизнь внутри коллектива. Мы предоставляем достойное вознаграждение, добровольное медицинское страхование, поддержку активного образа жизни и внутрикорпоративные мероприятия. Нам важно, чтобы каждый сотрудник чувствовал себя частью общего дела и был уверен в завтрашнем дне.

Система мотивации и оплаты труда

В «Астре» выстроена конкурентная и прозрачная система мотивации, закреплённая в Положении о системе оплаты труда и Положении о премировании.

Компания также реализует программу долгосрочной мотивации топ-менеджмента, направленную на удержание ключевых специалистов и укрепление их заинтересованности в достижении стратегических целей компании. В рамках программы сотрудники получают возможность участвовать в капитале «Астры», становясь акционерами.

9,4 млрд руб.

расходы на оплату труда в 2025 году

0,2 млрд руб.

расходы на мотивационную программу в 2025 году

Компенсации и льготы

В «Группе Астра» выстроена системная поддержка социальной безопасности и благополучия персонала: для этого создана функция Compensation & Benefits (C&B), которая отвечает за разработку и развитие программ компенсаций и льгот.

Всем сотрудникам компании доступно добровольное медицинское страхование, включая стоматологию. В поддержку активного образа жизни сотрудникам и их родственникам доступна скидка 20% на клубные карты фитнес-клубов World Class в Москве, Санкт-Петербурге и Сочи, а также бесплатные тренировки в онлайн-режиме. Также все сотрудники получают доступ к корпоративной программе скидок BestBenefits, охватывающей рестораны, технику, товары, путешествия и развлечения.

Спортивная жизнь «Астры»

Спорт — неотъемлемая часть корпоративной культуры компании. В 2025 году наши команды приняли участие в 31 турнире, а число участников спортивных мероприятий превысило 300 чел. Ключевые направления: киберспорт как профильная для ИТ-компаний дисциплина, а также футбол, баскетбол, волейбол и бег. В отчетном году бегуны осваивали новые дистанции и впервые вышли на старт корпоративного трейла.

9,4

 млн руб.

направлено на поддержку спортивных секций в 2025 году

Спортивные достижения «Астры»



Киберспорт:

1-е место на турнирах ВДСО «Трудовые резервы» по Dota 2 в весеннем и осеннем сезонах.



Волейбол:

1-е место на Международных летних играх Ассоциации развития корпоративного спорта;
2-е место на «Кубке Защитника Отечества»;
3-е место в весенне-летнем сезоне Лиги Чемпионов Бизнеса.

Пляжный волейбол:

1-е место на корпоративном турнире «Комус».



Беговой клуб:

1-е место в командном зачете фестиваля RUN IT BY AGIMA.



Дружелюбная среда

«Группа Астра» создает среду, в которой сотрудники чувствуют себя частью единой команды. Для этого мы развиваем корпоративные традиции, запускаем новые инициативы и поддерживаем живое общение между коллегами, которое не зависит от города и подразделения.

В 2025 году компания запустила платформу лояльности Teal HR — сервис, где активность в корпоративной жизни конвертируется во внутреннюю валюту. За посещение мероприятий, благодарность коллегам или участие в инициативах сотрудники получают «пиастры». Их можно обменять на фирменный мерч «Астры» в корпоративном магазине. К концу года к платформе подключились 1708 сотрудников.

Внутри платформы работает проект «Скажи спасибо»: сотрудники благодарят коллег за помощь и поддержку, а по итогам года тот, кто собрал больше всего «спасибо», получает награду «Сердце команды». В 2025 году сотрудники 287 раз отметили помощь и достижения коллег в рамках проекта.

Летом «Астра» традиционно собирает сотрудников на пикники. В 2025 году праздник прошел в пяти городах: Москве, Санкт-Петербурге, Казани, Нижнем Новгороде и Владивостоке. Это возможность встретиться в неформальной обстановке, обсудить итоги и пообщаться вне рабочего контекста. Московский пикник в этом году запомнился спортивными активностями, диджей-сетом и живым выступлением корпоративной кавер-группы «ВИА «Астра».

В 2025 году в компании прошли два фотоконкурса. Конкурс «АстраМув» был приурочен к переезду в новый офис в Останкино: сотрудники делали снимки прямо в процессе переезда, а победителей выбирали голосованием. Летом стартовал «АстраТур», в рамках которого сотрудники делились снимками из отпусков с фирменной символикой компании.

Еще один новый формат — рубрика «Путешествия начинаются здесь». Каждую неделю сотрудники рассказывают в корпоративном мессенджере о любимых местах своего города, делятся фотографиями и личными рекомендациями с коллегами со всей страны.

Новая штаб-квартира

В марте 2025 года состоялся переезд в новую штаб-квартиру «Астры» в Москве. Пространство задумывалось как среда, где есть возможность не только продуктивно поработать или провести командную встречу, но и восстановить силы прямо в офисе.

Офис рассчитан на 1,8 тыс. рабочих мест, при этом одновременно здесь могут трудиться до 2,5 тыс. человек. Для рабочих задач предусмотрены общие зоны и переговорные комнаты разных форматов с умной системой бронирования. Для восстановления сил в офисе есть игровые комнаты и капсулы для сна. Помимо этого, на этажах работают кафетерии и кофе-пойнты, где можно не только перекусить, но и сменить обстановку в середине рабочего дня.

Мы убеждены, что качество рабочей среды напрямую влияет на самочувствие и продуктивность команды. Этот принцип лежит в основе каждого решения при обустройстве нового офиса. Зеленые растения, много света и вид на Останкинскую башню создают атмосферу, далекую от стандартного офиса.

>90%

сотрудников высоко оценили новое рабочее пространство по результатам внутреннего опроса

Корпоративное волонтерство

Для команды «Астры» волонтерство — это возможность быть полезными за пределами рабочих задач. Участие всегда добровольное, компания создает условия и поддерживает инициативы в разных форматах — от донорства и сбора подарков для детей до сохранения исторической памяти. В 2025 году сотрудники реализовали несколько инициатив: весной прошла фотовыставка «Бессмертный полк» к 80-летию Победы, осенью — донорская акция совместно с Центром крови им. О. К. Гаврилова, а в декабре мы покупали подарки для воспитанников детского дома в рамках инициативы «Елка желаний».



95

сотрудников московского офиса приняли участие в донорской акции в 2025 году

Охрана труда и здоровья

Обеспечение безопасных условий труда — одно из базовых обязательств «Группы Астра» перед сотрудниками. Компания выстраивает эту работу в строгом соответствии с требованиями трудового законодательства, последовательно развивая внутреннюю нормативную базу.

Подход к обеспечению охраны труда и здоровья

Функция охраны труда и пожарной безопасности входит в состав департамента кадрового администрирования дирекции по персоналу. Внутренние процедуры охватывают ключевые аспекты безопасности: программы вводного и первичного инструктажа по охране труда и пожарной безопасности.

«Группа Астра» рассматривает сохранение здоровья и безопасности сотрудников как одно из важных направлений корпоративной ответственности. Система управления охраной труда действует в ключевых компаниях группы и включает специальную оценку условий труда, обучение персонала и контроль за соблюдением требований законодательства. В 2025 году компания сохранила нулевые показатели производственного травматизма.

100 %

сотрудников «Группы Астра» прошли комплекс инструктажей при приеме на работу в 2025 году

При приеме на работу каждый сотрудник проходит комплекс инструктажей:

- вводный и первичный по охране труда
- вводный и первичный по пожарной безопасности

В 2025 году не были зафиксированы случаи травматизма и микротравм среди сотрудников



0

коэффициент частоты травматизма с временной потерей трудоспособности (LTIFR)

МЭР 2.10

0

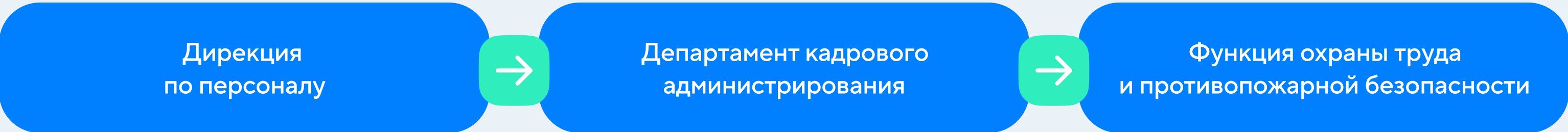
смертельных случаев в отчетном году

МЭР 2.101

0

несчастных случаев, связанных с реализацией профессиональных рисков

Структура управления охраной труда и противопожарной безопасностью



Специальная оценка условий труда

Специальная оценка условий труда (СОУТ) — обязательная процедура, в ходе которой эксперты аккредитованной организации оценивают рабочие места на предмет воздействия вредных и опасных производственных факторов. По результатам каждому рабочему месту присваивается класс условий труда: от оптимального (класс 1) до опасного (класс 4). Это позволяет своевременно выявлять риски и принимать меры по улучшению условий работы.

В 2024 году оценку провели эксперты ООО «УВЕОН — облачные технологии»: рабочим местам присвоен второй класс условий труда (допустимый). В 2025 году СОУТ охватила еще шесть юридических лиц: ПАО «Группа Астра», ООО «РусБИТех-Астра», ООО «Ресолют», ООО «Платформа Боцман», ООО «Тантор Лабс» и ООО «Рубэкап». По результатам оценки всем рабочим местам присвоен второй класс условий труда (допустимый).

Охрана здоровья на рабочем месте

«Группа Астра» придерживается профилактического подхода к здоровью сотрудников. В компании действует договор на проведение медицинских осмотров для необходимых категорий сотрудников, позволяющий своевременно выявлять и предотвращать возможные проблемы со здоровьем. Кроме того, в 2025 году у сотрудников московского офиса была возможность добровольно вакцинироваться от гриппа в офисе. Кроме этого, каждый сотрудник может быть подключен к системе ДМС, которая действует в компании.

Компания последовательно развивает систему мер по охране здоровья, рассматривая ее как неотъемлемую часть ответственного отношения к сотрудникам.

Вклад в общее благополучие

Мы убеждены, что устойчивое развитие ИТ-отрасли невозможно без системной работы с человеческим капиталом. Развитие «Группы Астра» напрямую зависит от количества и качества специалистов, способных разрабатывать, внедрять и администрировать наши решения. В ИТ-секторе компетенции являются ключевым производственным ресурсом и основой масштабирования бизнеса.

Подготовку и развитие кадров мы рассматриваем как стратегический приоритет и реализуем их через сотрудничество с образовательными организациями, запуск профильных программ и поддержку российских ИТ-инициатив. Таким образом, «Группа Астра» вносит вклад в формирование устойчивого кадрового резерва и снижает риски, связанные с дефицитом квалифицированных специалистов.

Помимо прочего, наша цель — сделать ИТ-образование максимально доступным на всех уровнях от школьных учителей и преподавателей вузов до студентов и школьников. При этом мы учитываем, что профессиональное развитие не заканчивается с получением диплома: для зрелых специалистов непрерывное обучение является необходимым условием сохранения конкурентоспособности. Поэтому мы реализуем комплексную программу «Астра-обучение», которая за восемь лет прошла путь от локальных проектов с отдельными учебными заведениями до масштабной системы региональных партнерств.

Мы продолжаем расширять географию и глубину партнерств, стремясь сделать качественное ИТ-образование доступным в каждом регионе России и обеспечить отрасль высококвалифицированными специалистами, владеющими отечественными технологиями.

Программа «Астра-обучение» охватывает всю образовательную цепочку от школьников до практикующих ИТ-специалистов. Часть проектов коммерческая — профессиональное обучение через авторизованные учебные центры по всей России. Другая часть бесплатная — образовательные программы в школах, колледжах и университетах.

Такой подход решает сразу несколько задач. Во-первых, мы готовим специалистов, которые умеют работать с нашими продуктами; во-вторых, готовим кадры для компании через собственные образовательные программы. В-третьих, поддерживаем российское ИТ-образование в целом, помогая учебным заведениям внедрять современные технологии в учебный процесс. Все направления программы координирует департамент образования компании.

Ключевые направления программы «Астра-обучение»

1 Образование для профессионалов, частных и корпоративных пользователей

Образование для профессионалов, частных и корпоративных пользователей	Образование для профессионалов, частных и корпоративных пользователей
---	---

2 Подготовка кадров для ИТ-отрасли и развитие талантов

«Астра Академия»	Обучение и оценка компетенций преподавателей с выдачей «Астра-паспорта».
«Астра-университет» «Астра-колледж»	Обучение студентов использованию и администрированию программных продуктов «Группы Астра» с последующей оценкой знаний и умений. Может быть включено в основной образовательный процесс или в дополнительные программы.
«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. Лучшие стипендиаты получают возможность трудоустройства в «Группе Астра».
«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 сертификат¹; ■ размещения резюме на закрытой платформе, доступной «Группе Астра» и компаниям-партнерам.
«Астра-школа»	Обучение школьников программным продуктам «Группы Астра» во внеурочной деятельности и в рамках дополнительных образовательных программ.

¹ 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.

Образование для профессионалов

Авторизованное обучение

Авторизованное обучение — это образовательная программа для ИТ-специалистов, корпоративных заказчиков и частных пользователей. На конец отчетного периода по всей России действуют 50 авторизованных учебных центров (АУЦ), созданных на базе организаций дополнительного профессионального образования, университетов и колледжей. В 2025 году к сети присоединились шесть новых центров, при этом пять партнеров не прошли ежегодную переаттестацию по критериям качества. В результате общее количество центров выросло с 49 до 50.

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

Новыми АУЦ стали:

- ✓ учебный центр «Информационные бизнес системы», Москва;
- ✓ Центр безопасности «Омега», Мурманск;
- ✓ Дальневосточный государственный аграрный университет, Благовещенск;
- ✓ Технический университет УГМК, Верхняя Пышма;
- ✓ УЦ «Иннова Айти», Сочи;
- ✓ Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого, Санкт-Петербург.

«Группа Астра» предъявляет высокие требования к своим партнерам и системно контролирует качество предоставляемых ими услуг через регулярную сертификацию преподавателей, ежегодную переаттестацию, проверку актуальности учебных материалов и мониторинг удовлетворенности слушателей.

Для поддержания высоких стандартов обучения «Группа Астра» внедрила систему рейтингов авторизованных учебных центров. Партнеры, демонстрирующие наиболее высокие результаты по количеству обученных специалистов, качеству преподавания и удовлетворенности слушателей, получают золотой и серебряный статусы.

Для объективной оценки знаний слушателей компания разработала собственные сертификационные экзамены. Специалисты, прошедшие оценку знаний и умений в одном из пяти сертификационных центров и успешно сдавшие экзамен по системному администрированию ОС Astra Linux, получают официальный сертификат «Группы Астра».

Подготовка кадров для ИТ-отрасли и развитие талантов

В рамках программы поддержки образования «Группа Астра» работает с преподавателями, студентами и школьниками. Компания поддерживает диалог с молодежью через образовательные проекты, помогая будущим ИТ-специалистам выбрать профессиональный путь, и знакомит их с работой в цифровой отрасли. «Группа Астра» развивает образовательные программы, делая их актуальными и полезными для школьников, студентов и выпускников.

МЭР 3.5

В 2025 году «Группа Астра» направила 17,3 млн руб. на поддержку образования. По сравнению с 2024 годом (14,2 млн руб.) этот показатель вырос на 22%, основной фактор роста — увеличение финансирования высших учебных заведений.

>30 тыс.

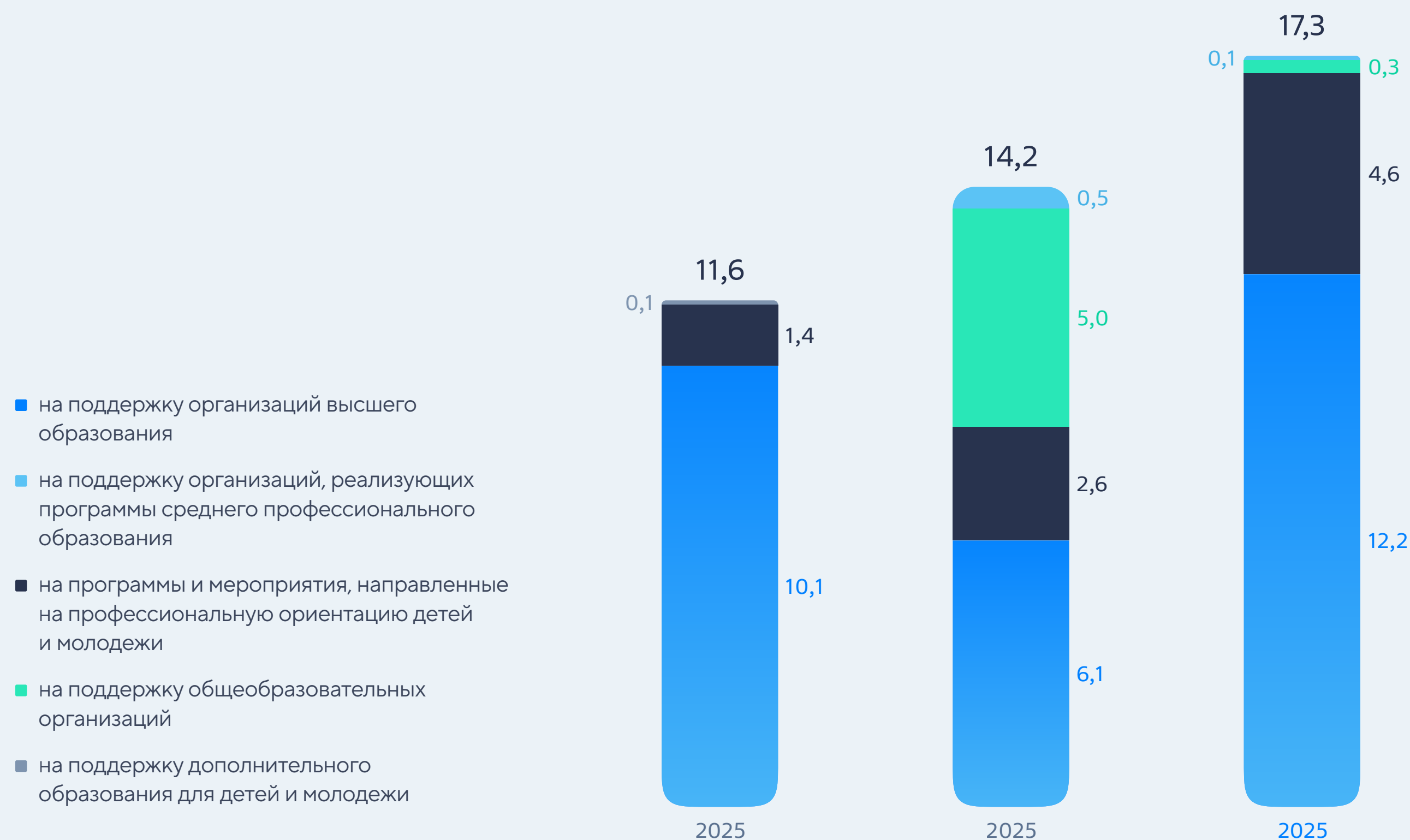
человек прошли обучение в авторизованных учебных центрах за три года

За три года в АУЦ обучилось более 30 тыс. человек. Слушатели получили знания по девяти продуктам «Группы Астра», среди которых ОС Astra Linux, СУБД Tantor, служба каталога ALD Pro, почтовый сервер RuPost и др.

Число авторизованных учебных центров, ед.



Расходы «Группы Астра» на поддержку образования, млн руб.



«Астра Академия»

Компания реализует программу подготовки преподавателей «Астра Академия». В 2025 году для ее развития было создано отдельное юридическое лицо с образовательной лицензией — «АНО «Астра Академия». На сегодняшний день уже более 1 300 преподавателей университетов и колледжей прошли обучение по 11 различным курсам.

В 2025 году мы создали и внедрили инструмент оценки и подтверждения компетенций преподавателей «Астра-паспорт», который представляет собой документ, фиксирующий ключевые навыки, полученные преподавателем в результате обучения по программам компании. Данный документ выдается всем педагогам, успешно прошедшим обучение, и используется для стандартизации оценки компетенций, подтверждения квалификации и повышения статуса образовательных программ.

>1,3 тыс.

преподавателей университетов
и колледжей прошли обучение
по 11 различным курсам

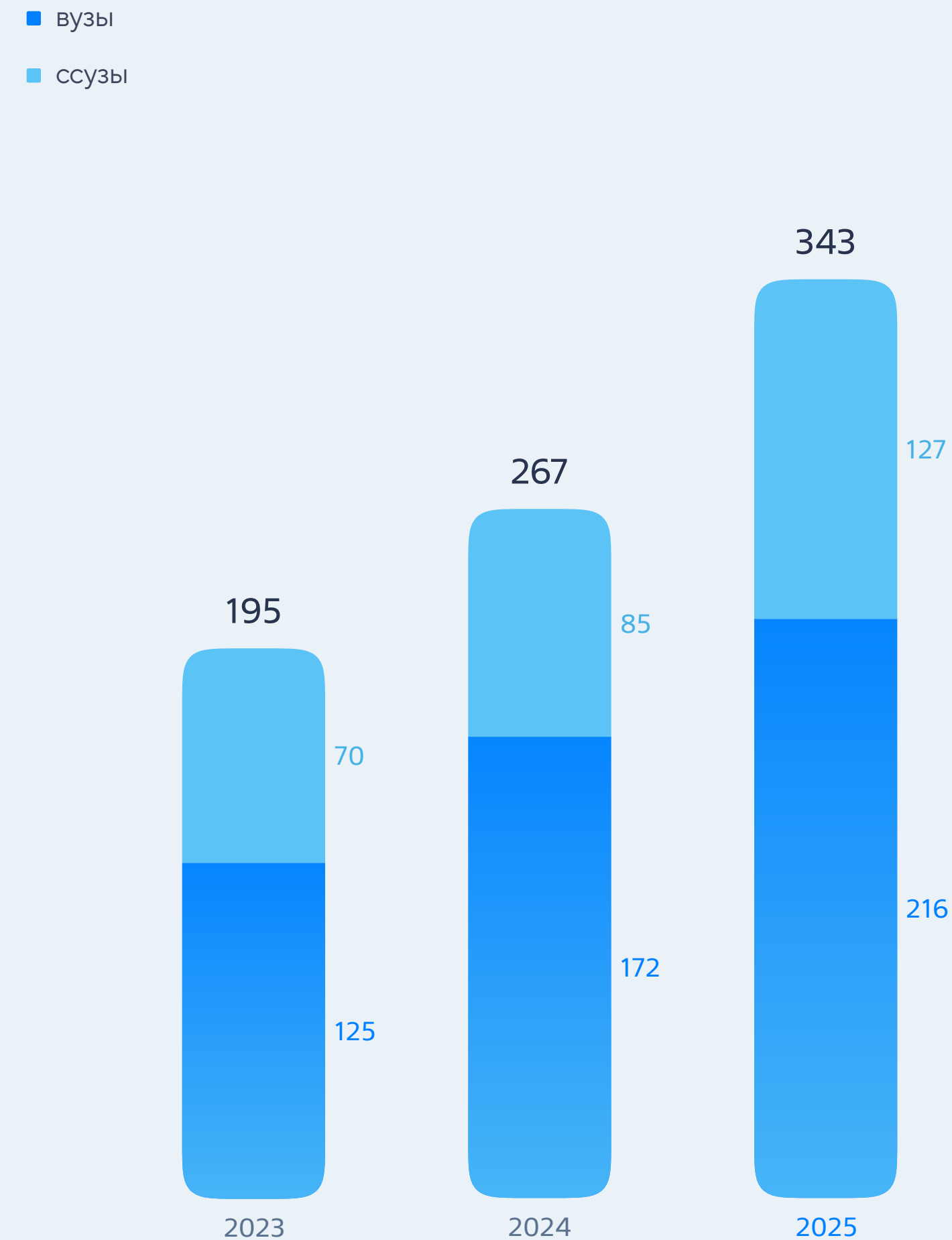
«Астра-университет» и «Астра-колледж»

Работа с вузами и колледжами построена на долгосрочном партнерстве с технической и методической поддержкой от компании. При выборе партнеров мы руководствуемся четкими критериями: это должны быть технические вузы с сильными программами по направлениям подготовки (09.00.00 «Информатика и вычислительная техника» и 10.00.00 «Информационная безопасность»), входящие в верхние строчки национальных рейтингов. К концу 2025 года партнерская сеть «Группы Астра» включает 210 вузов и 122 организации среднего профессионального образования.

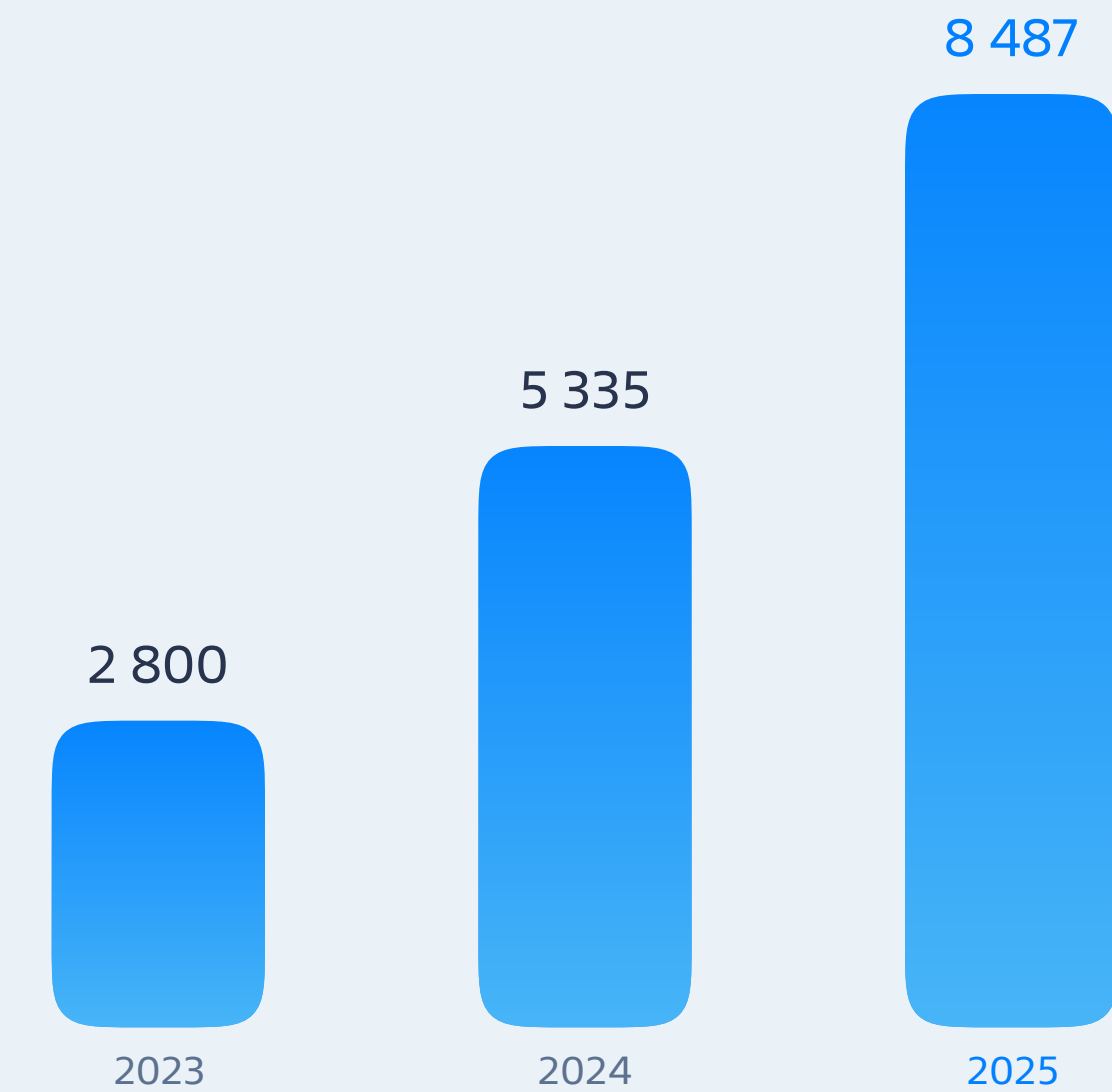
Вузам передаются лицензии на пятилетний период по семи продуктам:

- ✓ операционная система Astra Linux;
- ✓ серверная операционная система Astra Linux;
- ✓ служба каталога для Linux ALD Pro;
- ✓ система управления базами данных Tantor;
- ✓ платформа Tantor для управления корпоративными базами данных на основе PostgreSQL;
- ✓ инфраструктура виртуальных рабочих мест Termidesk;
- ✓ корпоративный почтовый сервер RuPost;
- ✓ платформа для управления серверной виртуализацией VMmanager.

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



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



Студенты проходят обучение в рамках соответствующих программ («Астра-университет» и «Астра-колледж»), изучают курсы в области информационной безопасности, а также обучаются навыкам ИТ-разработки и администрированию ОС Astra Linux.

Студенты, освоившие продукты «Группы Астра», могут подтвердить свои компетенции через сертификацию. В 2025 году сертификацию прошли 3 152 чел. (+24% г/г). За весь период реализации программ «Астра-университет» и «Астра-колледж» квалификацию подтвердили около 8,5 тыс. студентов.

В 2025 году произошли изменения в регулировании¹, влияющие в перспективе на степень вовлечения ИТ-компаний в образовательные программы по ИТ-дисциплинам и на их взаимодействие с вузами.

Компания занимала проактивную позицию в обсуждении проекта изменений, участвовала в профильных рабочих группах Минцифры для выработки механизмов практического применения этих изменений. «Группа Астра» заблаговременно начала адаптацию взаимодействия с образовательными организациями в соответствии с новым регулированием, в том числе в части разработки программ ИТ-дисциплин, привлечения сотрудников для преподавания в вузе. В целях обеспечения реализации запланированных на 2026 год мероприятий был заложен бюджет в объеме 67,2 млн руб. Усиление данного направления согласуется с одним из наших приоритетов в области устойчивого развития, а именно с продвижением ИТ-образования, и позволяет вносить вклад в общее развитие и благополучие.

67,2

млн руб.

бюджет, заложенный в целях обеспечения реализации запланированных на 2026 год мероприятий

В отчетном году «Группа Астра» выступила индустриальным партнером в гранте Минцифры «ТОП ИТ», направленном на разработку образовательных программ для подготовки высококвалифицированных ИТ-специалистов. При участии компании в вузах МТУСИ и НГТУ открылись новые направления, на которые зачислены 220 студентов. Обучение предусматривает глубокую интеграцию практических навыков работы с отечественным ПО в фундаментальное техническое образование. Студенты получают возможность работать над реальными проектами компании в составе проектных команд и проходить стажировки.

Для студентов организаций среднего профессионального образования в 2025 году мы запустили новую инициативу — учебно-производственную практику на базе «Группы Астра». Более 400 студентов колледжей получили возможность работать с реальными проектами компании под руководством опытных наставников.

Для педагогов организаций среднего профессионального образования по направлениям «информатика и вычислительная техника» и «информационная безопасность» мы провели независимую оценку компетенций, которая позволила выявить текущий уровень владения современными технологиями и определить зоны развития каждого преподавателя.

¹ Изменения в Постановлении Правительства РФ от 30 сентября 2022 г. № 1729 «Об утверждении Положения о государственной аккредитации российских организаций, осуществляющих деятельность в области информационных технологий»

«Астра-лаборатория»

На базе ряда университетов мы создаем оснащенные лаборатории с рабочими станциями и программным обеспечением.

С 2024 года для каждой лаборатории компания создает индивидуальную дорожную карту развития. В нее включены работа со студентами, обучение преподавателей и проведение мероприятий. Обучение ведут сертифицированные преподаватели университетов и опытные наставники от компании.

С 2023 по 2025 год мы открыли 12 «Астра-лабораторий» в следующих учебных заведениях:

1. Российский технологический университет (РТУ МИРЭА);
2. Детский технопарк «Альтаир» РТУ МИРЭА;
3. Научно-технологический университет «Сириус»;
4. Сибирский государственный автомобильно-дорожный университет (СибАДИ);
5. Московский гуманитарно-технологический университет;
6. Московский архитектурно-строительный институт (МГТУ-МАСИ);
7. Новосибирский государственный технический университет (НГТУ);
8. Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого (СПбПУ) в партнерстве с крупной нефтегазовой компанией;
9. Петербургский государственный технический университет имени Бонч-Бруевича (СПбГТУ);
10. Ижевский государственный технический университет (ИжГТУ);
11. Кубанский государственный технический университет (КубГТУ);
12. РУДН (совместно с ICL).

«Астра-стипендия» и «Астра-карьера»

С 2021 года мы реализуем программу «Астра-стипендия», к которой привлекаем студентов, заинтересованных в развитии в ИТ-направлении. Стипендиатами становятся учащиеся, прошедшие многоступенчатую оценку: сертификацию по продуктам «Группы Астра», конкурсный отбор и экспертное интервью. Главное условие участия — готовность выполнить проектную работу и стать частью реальных процессов разработки. По результатам проектной работы лучшим стипендиатам предлагают стажировку, практику или трудоустройство. В 2025 году на программу было подано 1178 заявок, что в 2,3 раза больше, чем в 2024 году. В итоге были отобраны 95 студентов из 37 образовательных организаций.

Программа «Астра-стипендия» зарекомендовала себя как эффективный канал рекрутинга: по итогам сезона 2023–2024 годов в «Группу Астра» пришли работать 18 стипендиатов, а по итогам сезона 2024–2025 годов — 16. Таким образом, примерно каждый шестой участник программы успешно трудоустраивается в компанию.

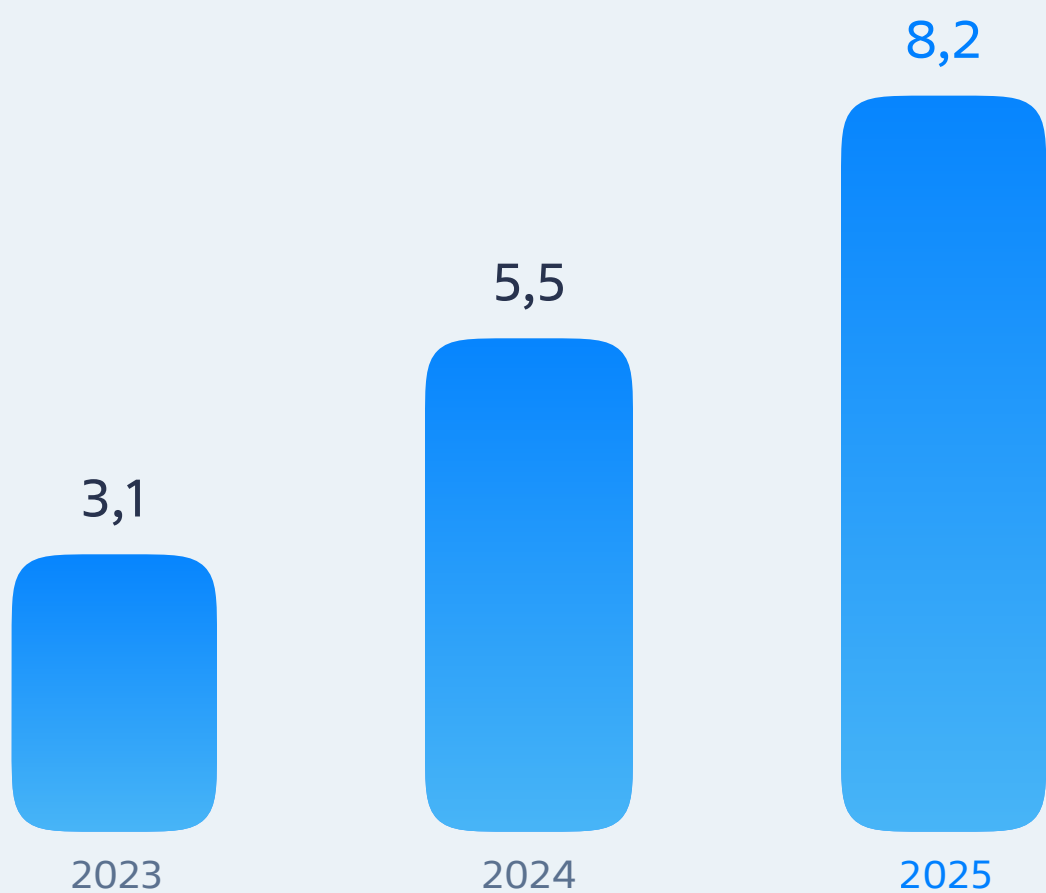
Подробнее с информацией о стажировках можно ознакомиться в разделе «Подбор и адаптация персонала».

Количество стипендиатов «Астра-стипендии», чел.



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



МЭР-2.18

В 2025 году компания пересмотрела размеры стипендиальных выплат. Студенты бакалавриата и специалитета теперь получают 20 тыс. руб. в месяц (увеличение на 25%), а магистранты и аспиранты — 25 тыс. руб. в месяц (увеличение на 33%).

8,2 млн руб.

составили затраты «Группы Астра» на реализацию стипендиальной программы в 2025 году, увеличившись на 48% г/г

Также для старшеклассников, студентов колледжей и университетов работают каналы в мессенджерах с регулярным обновлением вакансий и возможностей для стажировок в компании.

Путь стипендиата в компанию

успешная проектная работа в течение полугода



оценка результатов экспертным советом



предложение стажировки или практики лучшим участникам



трудоустройство по итогам стажировки

Подготовка кадров для ИТ-отрасли и развитие талантов

«Астра-школа»

Интерес будущих специалистов к ИТ закладывается в школе. Проект «Астра-школа» дает учащимся практический опыт работы с отечественным программным обеспечением через формат дополнительного образования. Мы показываем детям, что технологии — не абстрактная теория из учебников, а реальный инструмент, который можно применять на практике.

Параллельно с обучением школьников мы инвестируем в развитие педагогов. Учителя проходят подготовку по трем направлениям: пользовательский курс для освоения базовых возможностей ПО, курс по администрированию и углубленная программа для преподавателей информатики.

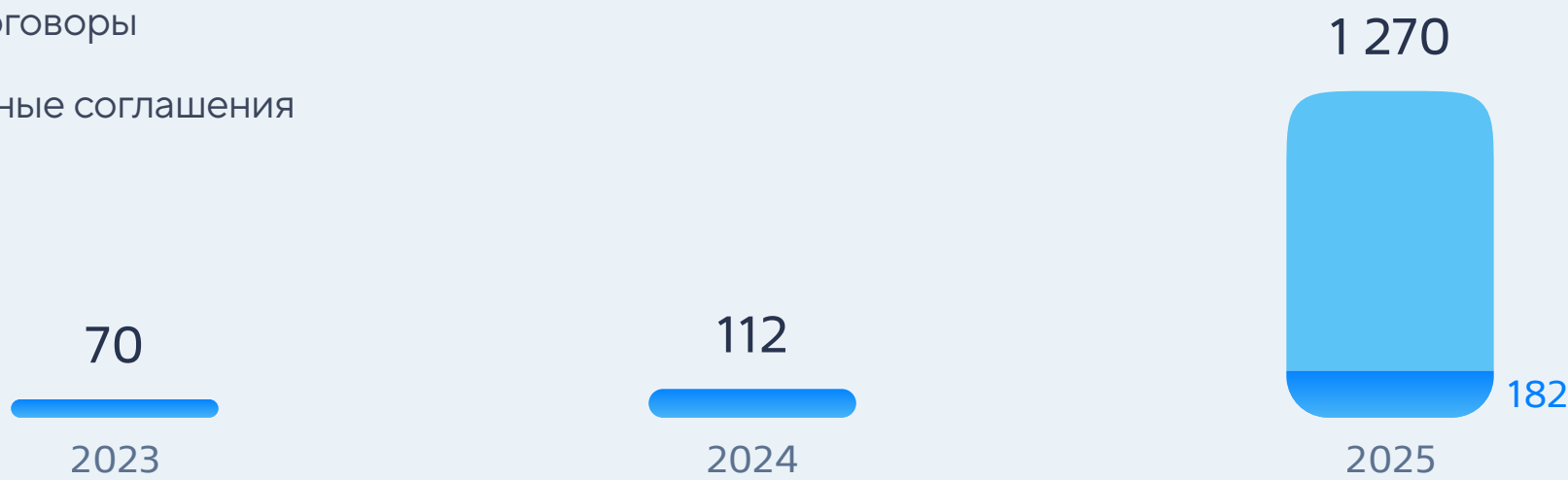
Программа «Астра-школа» начинала работу с отдельными образовательными учреждениями и трансформировалась в масштабные региональные партнерства. В 2025 году мы продолжили заключать прямые договоры со школами (их число выросло с 70 в 2023 году до 192 в 2025 году), а также начали подписывать региональные соглашения, благодаря которым к программе присоединилось более 1 тыс. общеобразовательных организаций по всей России. География охватывает Челябинскую и Амурскую области, Республику Бурятия, Калининград, Екатеринбург, Ковров.

В 2025 году «Группа Астра» впервые приняла участие во всероссийском образовательном проекте «Урок цифры», который организовали Минпросвещения, Минцифры России и АНО «Цифровая экономика» в рамках национального проекта «Экономика данных». С 10 февраля по 2 марта 2025 года школьники 1–11-х классов изучали материалы урока на тему «Секреты операционных систем», разработанные компанией. В проекте приняли участие 2 133 054 чел., доходимость составила рекордные 56%.

Урок включал видеолекции и интерактивные игровые тренажеры с заданиями трех уровней сложности, адаптированными под возрастные особенности учащихся: для младших (1–4-е классы), средних (5–9-е классы) и старших категорий (10–11-е классы). Школьники изучили назначение, структуру и функции операционных систем, а по завершении получили именные сертификаты.

Число школ-партнеров, накопительным накопительным итогом, ед.

- Прямые договоры
- Региональные соглашения



Внешние образовательные мероприятия

Помимо собственных программ, мы участвуем в олимпиадах, чемпионатах и других студенческих и школьных мероприятиях по всей стране. Например, на хакатонах студенты работают с нашими продуктами и сразу получают обратную связь от профессионалов.

В этом году мы поддержали четыре больших соревнования, которые собрали более 10 тыс. участников:

- ✓ олимпиада «Траектория будущего»;
- ✓ олимпиада «IT-Планета»;
- ✓ чемпионат «Профессионалы»;
- ✓ международный чемпионат по ИИ RuCode от МФТИ.

Таким образом, «Группа Астра» системно развивает социальное направление: создает условия для роста и благополучия сотрудников и одновременно инвестирует в развитие ИТ-образования и подготовку специалистов. Это позволяет не только усиливать команду внутри компании, но и вносить вклад в формирование кадрового потенциала и развитие ИТ-отрасли на уровне страны.

Устойчивые бизнес-практики

«Группа Астра» последовательно развивает практики устойчивого ведения бизнеса и совершенствует систему сбора и верификации нефинансовых данных в соответствии с национальными рекомендациями. Характер экологического воздействия компании ограничен спецификой ИТ-бизнеса и связан преимущественно с эксплуатацией офисной инфраструктуры.

При этом компания реализует мероприятия по снижению экологического следа, включая внедрение элементов зеленого офиса, применение ресурсосберегающих решений в новых офисных пространствах и оптимизацию операционных процессов.

Закупочная деятельность

«Группа Астра» выстраивает долгосрочные и взаимовыгодные отношения с поставщиками, что позволяет эффективно обеспечивать потребности растущего бизнеса в товарах, работах и услугах.

Отбор контрагентов осуществляет отдел закупок административно-хозяйственного управления по трем направлениям: компьютерная техника, маркетинговые услуги и иные потребности бизнеса. В 2025 году существенная часть закупок была связана с оснащением нового головного офиса в Москве, включая приобретение мебели, оборудования и сопутствующих материалов.

Взаимодействие с поставщиками в части документооборота преимущественно осуществляется в электронном формате: в отчетном году к системе ЭДО подключились 5 840 новых контрагентов. Компания использует специализированную информационную систему, в которой аккумулируются сведения о совершенных и планируемых закупках. Потенциальные контрагенты могут создать заявку на сотрудничество [на сайте «Группы Астра»](#).

Все потенциальные поставщики проходят обязательную проверку благонадежности, которую проводит департамент экономической безопасности «Группы Астра». Типовые условия [договора](#) содержат антикоррупционную оговорку, что наряду с иными мерами способствует минимизации коррупционных рисков в закупочной деятельности.

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

Принципы закупочной деятельности «Группы Астра»

Взаимовыгодное партнерство



ориентация на долгосрочное сотрудничество, обеспечивающее стабильность поставок и выгодные условия для обеих сторон.

Эффективность



выбор лучших условий исполнения контракта, что позволяет достигать запланированных целей.

Прозрачность



публичная и открытая информация о контрактной системе.

Экологическое воздействие

Экологическое воздействие «Группы Астра» обусловлено эксплуатацией офиса компании, включая потребление энергии, воды, а также образование твердых бытовых отходов. Прямые выбросы загрязняющих веществ в атмосферу отсутствуют.

Вопросы управления экологическим воздействием находятся в ведении административно-хозяйственного управления, которое заключает договоры на поставку ресурсов и вывоз отходов, а также отвечает за реализацию экологических решений в офисе компании.

В марте 2025 года компания завершила переезд в новый головной офис — Ostankino Business Park. При обустройстве офиса реализован комплекс решений, направленных на снижение ресурсопотребления. Система умного освещения AWADA автоматически регулирует интенсивность света с учетом времени суток и естественной освещенности, а встроенные датчики присутствия автоматически выключают свет при отсутствии сотрудников, сокращая потребление электроэнергии.

Центральный диспетчерский пункт осуществляет мониторинг потребления энергии и воды, а также управляет приточно-вытяжной вентиляцией на основе параметров окружающей среды, оптимизируя затраты на поддержание комфортного микроклимата. Кроме того, на парковке офиса установлены зарядные станции для электромобилей.

В ходе эксплуатации офиса образуются твердые бытовые отходы IV–V классов опасности (неопасные). Компания обеспечивает отдельный сбор бумаги и отработанных батареек, для вывоза отходов привлечена специальная подрядная организация. Образование бумажных отходов сокращается в том числе благодаря переводу внутреннего и внешнего документооборота в электронный формат — системой ЭДО пользуются как сотрудники, так и контрагенты компании. Общий объем внешнего и внутреннего электронного документооборота составил более 99 тыс. документов. Кроме того, в рамках поддержки благотворительной акции «Добрые крышечки» в офисах «Группы Астра» установлены специальные контейнеры для сбора крышек, которые затем направляются на переработку.

Общий объем внешнего и внутреннего электронного документооборота составил

>99 тыс. документов

Потребление ресурсов головного офиса в Москве в 2025 году

МЭР1.2

МЭР1.13

Водопотребление

8,87 тыс. м³

Электроэнергия

11 306 ГДж

Собственное энергопотребление

18 558 ГДж

Тепловая энергия

7 252 ГДж
1 732 Гкал

Обращение Совета директоров	92
Корпоративное управление	93
Система риск-менеджмента, внутреннего контроля и аудита	100
Деловая этика, комплаенс и противодействие коррупции	104

Корпоративное управление

Обращение Совета директоров

Уважаемые акционеры,
партнеры и сотрудники!

В отчетном году Совет директоров сосредоточил внимание на обеспечении долгосрочной устойчивости «Группы Астра», контроле реализации приоритетных направлений развития компании и защите интересов акционеров. Группа подтвердила надежность бизнес-модели и приверженность высоким стандартам корпоративного управления.

В центре внимания Совета директоров находились вопросы управления рисками, повышения эффективности управленческих процессов и выполнения поставленных стратегических задач. Значительное внимание было уделено развитию системы корпоративного управления и совершенствованию практик раскрытия информации.

Так, в отчетном году утверждена Информационная политика, обновлены правила работы с инсайдерской информацией, что позволило усилить прозрачность компании.

Для повышения качества принимаемых решений мы продолжаем практику самооценки деятельности Совета директоров и его комитетов. По ее итогам работа признана эффективной. Одновременно инициирована независимая внешняя оценка, направленная на дальнейшее совершенствование процессов контроля со стороны Совета директоров и развитие управленческой культуры.

Системная работа по укреплению корпоративного управления и уже достигнутые результаты создают надежную основу для дальнейшего развития компании и формирования долгосрочной стоимости для акционеров. Совет директоров продолжит обеспечивать взвешенный баланс между стратегическим ростом, управлением рисками и финансовой стабильностью.

Совет директоров благодарит инвесторов, менеджмент, сотрудников, партнеров и заказчиков за вклад в развитие компании. Объединяя усилия, мы формируем надежную цифровую инфраструктуру страны и укрепляем ее технологический суверенитет.

С уважением,
Совет директоров «Группы Астра»

Корпоративное управление

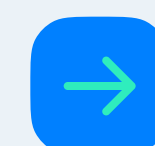
Подход и принципы корпоративного управления

Корпоративное управление в ПАО Группа Астра построено на принципах прозрачности и адаптивности. Система полностью соответствует требованиям российского законодательства и Первого уровня листинга Московской биржи, обеспечивая надежную основу для устойчивого роста и создания долгосрочной ценности для акционеров и инвесторов.

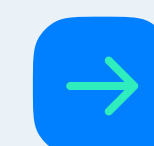
В соответствии с рекомендациями Кодекса корпоративного управления Банка России система корпоративного управления Общества обеспечивает баланс интересов акционеров, менеджмента и других заинтересованных сторон.

Согласно Уставу, органами управления Общества являются Общее собрание акционеров, Совет директоров, генеральный директор. Общее собрание акционеров — высший орган управления ПАО Группа Астра. Совет директоров осуществляет общее руководство деятельностью Общества и определяет стратегию его развития. Для предварительного рассмотрения наиболее важных вопросов при Совете директоров сформированы Комитет по аудиту и Комитет по кадрам и вознаграждениям. Генеральный директор руководит текущей деятельностью Общества.

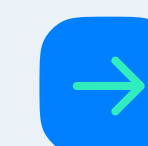
Принципы корпоративного управления:



Прозрачность и информационная открытость.
Своевременное раскрытие полной и достоверной информации о деятельности Общества.

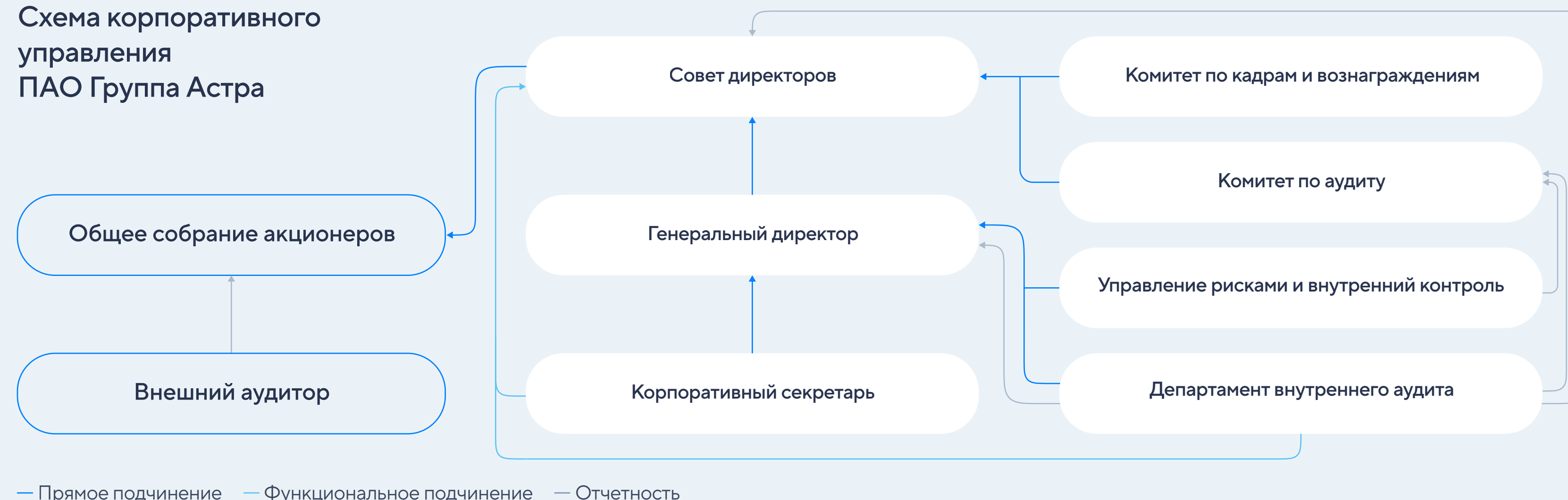


Подотчетность.
Подотчетность Совета директоров и единоличного исполнительного органа акционерам, открытость в принятии решений.



Учет интересов заинтересованных сторон.
Открытый диалог как с акционерами, так и с другими заинтересованными лицами.

Схема корпоративного управления ПАО Группа Астра



Собрание акционеров

Общее собрание акционеров — высший орган Общества. В 2025 году проведено годовое заседание Общего собрания акционеров по итогам 2024 года, голосование на котором совмещалось с заочным голосованием. На заседании рассмотрены следующие вопросы: избрание Совета директоров, утверждение внешних аудиторов для аудита отчетности по РСБУ и МСФО, а также распределение прибыли, в том числе выплата дивидендов, по результатам 2024 года. Общество продолжило совершенствование процедур проведения заседаний. В 2025 году у акционеров была возможность голосовать на годовом заседании Общего собрания акционеров через личный кабинет не только заблаговременно, но и непосредственно во время заседания.

Срок для поступления предложений по вопросам повестки годового заседания увеличен по сравнению со сроком, предусмотренным Законом об АО. Акционеры могут представлять предложения не позднее 1 марта (в случае, если в феврале текущего года 29 дней — не позднее 29 февраля). Информирование о заседании осуществляется за 30 дней, что раньше общего законодательного срока. Введена практика формирования рекомендаций Совета директоров не только по тем вопросам, которые предусмотрены законом, но и в целом по всем вопросам повестки дня заседания. Все материалы, предоставляемые акционерам при подготовке к проведению заседания или заочного голосования, размещаются в личном кабинете акционера.

МЭР 3.11

В 2025 году Общество не получало жалоб от акционеров и не участвовало в корпоративных спорах.

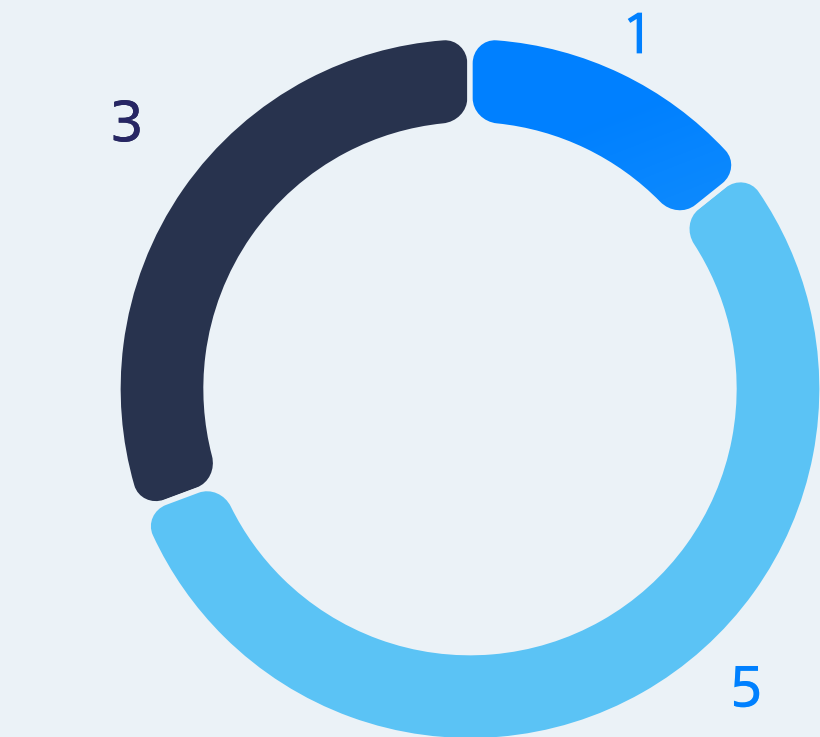
Совет директоров

Совет директоров осуществляет общее руководство деятельностью ПАО Группа Астра. Его деятельность регламентируется законом, Уставом и Положением о Совете директоров. Ключевые задачи — определение приоритетных направлений деятельности, утверждение бюджета, контроль за финансово-хозяйственной деятельностью, защита прав акционеров и надзор за работой исполнительных органов.

Состав Совета директоров не изменился по сравнению с 2024 годом. Совет состоит из девяти человек, из которых трое — независимые директора. Доля независимых директоров (33%) соответствует требованиям Первого уровня листинга Московской биржи.

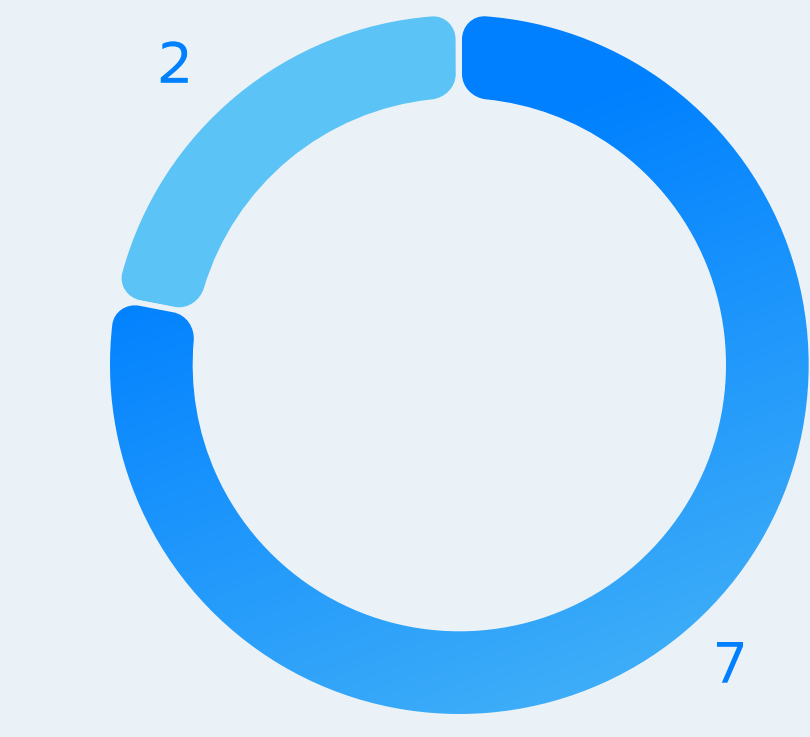
Состав

МЭР 3.4



- Исполнительные директора
- Неисполнительные директора
- Независимые директора

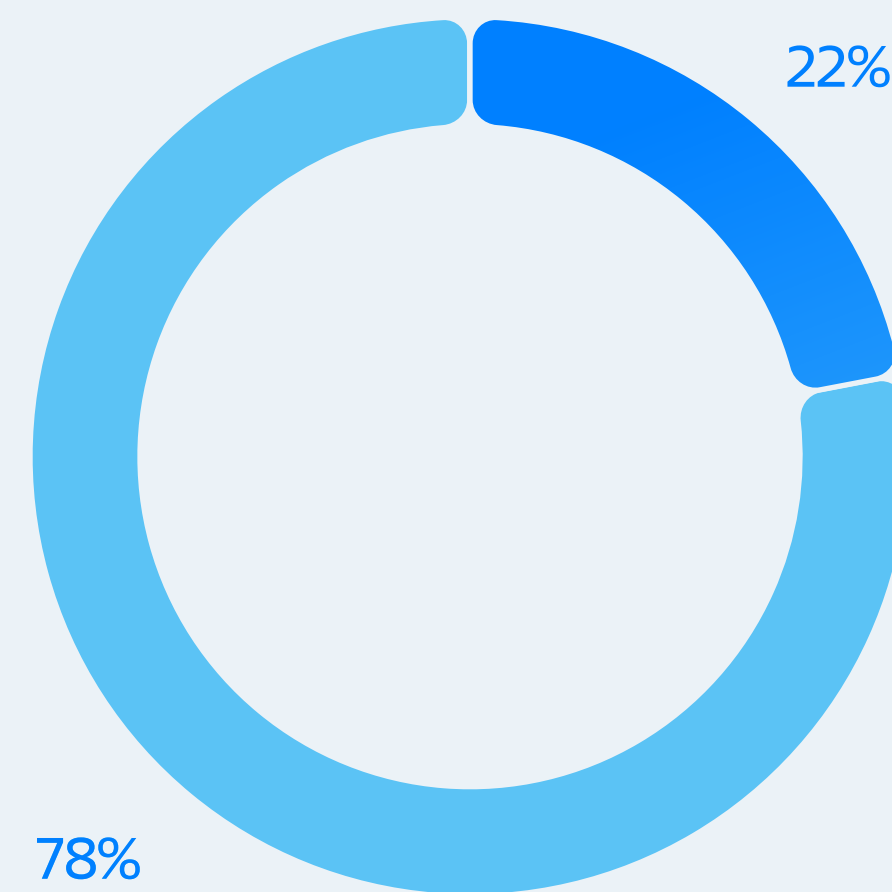
Возрастная структура



- От 30 до 50
- Старше 50

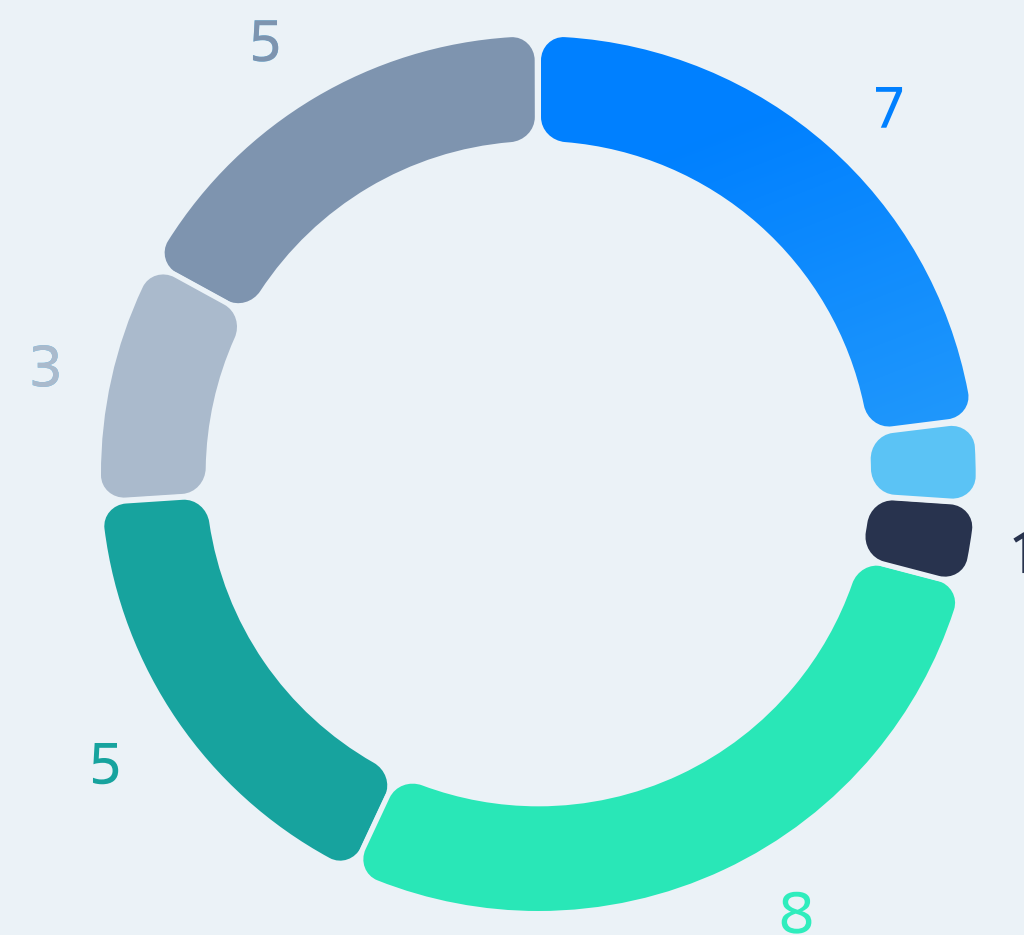
Совет директоров

Гендерная структура, %



- Женщины
- Мужчины

Структура по компетенциям



- Корпоративное управление
- Информационные технологии
- Информационная безопасность
- Финансы и инвестиции
- Стратегическое управление
- Управление рисками и аудит
- Кадры и вознаграждение

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



В 2025 году проведено 17 заседаний Совета директоров. У восьми членов Совета посещаемость составляет 100%, у одного члена — 88,2% (в 2023–2024 годах уровень участия составлял 100%).

Совет директоров

Заседания Совета директоров

	2023	2024	2025
Общее количество заседаний и заочных голосований	11	20	17
Из них заседаний	2	2	1

В 2025 году Совет директоров принял ряд важных решений:

- рассмотрены итоги деятельности Общества и компаний группы за 2024 год;
- утвержден бюджет на 2025 год, включая консолидированный бюджет группы компаний;
- утверждена годовая отчетность по РСБУ и МСФО за 2024 год;
- утвержден второй цикл программы долгосрочной мотивации сотрудников;
- одобрена программа приобретения собственных акций объемом до 2 млн шт. в пользу дочерней компании для реализации программ долгосрочной мотивации сотрудников;
- одобрены локальные нормативные акты по премированию работников;
- утверждено Положение об оценке деятельности Совета директоров;
- утверждена Информационная политика;
- принята новая редакция Правил внутреннего контроля по предотвращению неправомерного использования инсайдерской информации;
- рассмотрен отчет контролера по инсайдерской информации о функционировании системы контроля и предотвращения неправомерного использования инсайдерской информации;
- утверждены ежеквартальные отчеты о деятельности департамента внутреннего аудита, а также вознаграждение директора по внутреннему аудиту по итогам работы за соответствующий квартал отчетного года;
- утверждены отчет о деятельности корпоративного секретаря за 2025 год и размер вознаграждения по итогам 2025 года, а также КПЭ корпоративного секретаря на 2026 год.
- утверждены планы работы Совета директоров, Комитетов Совета директоров и департамента внутреннего аудита на 2026 год.

Важным направлением работы в 2025 году стала оценка эффективности Совета директоров. В начале года проведена самооценка в соответствии с Кодексом корпоративного управления Банка России и Положением об оценке деятельности Совета директоров Общества. По результатам самооценки работа Совета и его Комитетов признана эффективной, внутренние документы соответствуют требованиям законодательства, Московской биржи и лучшим практикам корпоративного управления.

В целях повышения прозрачности и обеспечения объективности оценки органов управления в период с 10 января 2026 года по 10 февраля 2026 года ПАО Группа Астра впервые проведена внешняя независимая оценка эффективности работы Совета директоров и Комитетов при Совете директоров.

Оценка проводилась АО ВТБ Регистратор – профессиональным консультантом, обладающим необходимыми компетенциями и опытом в проведении подобных процедур, в том числе среди компаний, входящих в Первый уровень листинга ПАО Московская Биржа. В ходе оценки изучались документы системы корпоративного управления, проводилось гибридное анкетирование членов Совета директоров и Комитетов, включавшее количественные и качественные показатели.

По итогам проведенной оценки консультант отметил высокое качество работы Совета директоров и Комитетов ПАО Группа Астра.

Эксперты подтвердили, что деятельность органов управления хорошо организована и соответствует стратегическим приоритетам компании, а также ключевым рекомендациям Кодекса корпоративного управления.

Среди основных выводов:

- Структура Совета директоров и его Комитетов полностью соответствует масштабу, уровню сложности бизнеса и потребностям компании. Состав Совета директоров сбалансирован по набору компетенций, а количество независимых директоров соответствует требованиям действующего законодательства.
- Отмечен высокий уровень участия членов Совета директоров в заочных голосованиях (коэффициент участия составил 90,1%). В 2025–2026 корпоративном году Совет директоров рассмотрел 33 вопроса, решения по которым приняты в форме заочного голосования.
- Работа Председателя Совета директоров признана высокоэффективной: он качественно реализует свои функции, обеспечивая профессиональные отношения и эффективную коммуникацию в Совете директоров.
- Корпоративный секретарь выполняет свои обязанности на высоком уровне, обеспечивая надлежащий информационный обмен между членами Совета директоров, менеджментом и соблюдение всех установленных процедур.

Полученные результаты и выработанные рекомендации будут учтены в работе по дальнейшему повышению эффективности корпоративного управления ПАО Группа Астра.

Комитеты Совета директоров

Комитет по аудиту

Комитет по аудиту — совещательный орган Совета директоров. Основная задача Комитета — содействие Совету директоров в обеспечении контроля за финансово-хозяйственной деятельностью, надежностью системы управления рисками и независимостью аудита.

Комитет по аудиту состоит из четырех человек: три независимых директора и один неисполнительный директор. Председатель Комитета — независимый директор.

Основные функции Комитета по аудиту:

- контроль за полнотой, точностью и достоверностью финансовой отчетности по РСБУ и МСФО;
- контроль за эффективностью системы управления рисками, внутреннего контроля и корпоративного управления;
- обеспечение независимости и объективности внутреннего и внешнего аудита.

В 2025 году проведено 11 заседаний и заочных голосований Комитета по аудиту, в том числе 10 заседаний и одно заочное голосование. Посещаемость заседаний составила 100%.

В отчетном году рассмотрены проекты годовой и промежуточной отчетности по РСБУ и МСФО, заключения внешних аудиторов, проведена оценка кандидатов в аудиторы для аудита отчетности по РСБУ и МСФО в 2026 году, подготовлены рекомендации Совету директоров по дивидендам за 2024 год, рассмотрены существенные положения учетной политики для целей формирования отчетности по РСБУ и МСФО на 2026 год, утвержден план работы Комитета на 2026 год. Для обеспечения эффективности системы управления рисками и внутреннего контроля Комитет рассмотрел ежеквартальные отчеты департамента внутреннего аудита и представил рекомендации по их утверждению Совету директоров, дал оценку надежности системы за 2025 год.

Комитет по кадрам и вознаграждениям

Комитет по кадрам и вознаграждениям — совещательный орган Совета директоров. Основная задача Комитета — содействие Совету директоров в формировании эффективной кадровой политики, системы мотивации и вознаграждения, а также обеспечение профессионального состава и эффективности работы Совета директоров.

Комитет по кадрам и вознаграждениям состоит из четырех человек: три независимых директора и один неисполнительный директор. Председатель Комитета — независимый директор.

Основные функции Комитета по кадрам и вознаграждениям:

- обеспечение привлечения к управлению Обществом квалифицированных специалистов, формирование системы мотивации и планирование преемственности ключевых руководителей;
- оценка эффективности деятельности Совета директоров;
- мониторинг соответствия кадровой политики и системы вознаграждения стратегии развития и финансовому положению Общества;
- обеспечение взаимодействия Совета директоров с исполнительными органами.

В 2025 году проведено пять заседаний Комитета по кадрам и вознаграждениям, в том числе четыре заседания и одно заочное голосование. Посещаемость заседаний составила 100%.

В отчетном году Комитет подготовил для Совета директоров рекомендации по утверждению второго цикла программы долгосрочной мотивации сотрудников и внесению изменений в параметры первого цикла программы, рассмотрел проекты локальных нормативных актов по премированию сотрудников.

Комитет провел оценку кандидатов в Совет директоров и подготовил рекомендации для их избрания на годовом заседании Общего собрания акционеров, также рассмотрел результаты самооценки эффективности Совета директоров. В конце 2025 года — начале 2026 года проведены заседания и заочные голосования Комитета по кадрам и вознаграждениям и Совета директоров, связанные с реализацией процедуры внешней оценки Совета директоров Общества.

Рассмотрен отчет о деятельности корпоративного секретаря за 2025 год, Совету директоров предоставлены рекомендации по премированию корпоративного секретаря по итогам 2025 года и по согласованию КПЭ корпоративного секретаря на 2026 год, а также утвержден план работы Комитета на 2026 год.

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, подотчетен Совету директоров и Общему собранию акционеров.

В соответствии с Положением о генеральном директоре его основными задачами являются:



- обеспечение устойчивой и эффективной работы Общества;
- организация выполнения решений Общего собрания акционеров и Совета директоров;
- исполнение стратегических и текущих программ;
- обеспечение достоверности бухгалтерского учета и своевременного направления отчетности акционерам и регуляторам.

Корпоративный секретарь

Корпоративный секретарь обеспечивает эффективную работу Совета директоров и взаимодействие с акционерами. Он гарантирует соблюдение органами управления процедурных требований и реализацию прав акционеров, содействует повышению качества корпоративного управления и укреплению доверия заинтересованных сторон к ПАО Группа Астра.

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 соответствии с Положением о корпоративном секретаре его основными задачами являются:



- организация подготовки и проведения заседаний заочных голосований для принятия решений Общим собранием акционеров;
- обеспечение работы Совета директоров и его Комитетов, организация заседаний и заочных голосований для принятия ими решений по вопросам их компетенции;
- участие в реализации политики по раскрытию информации и обеспечение хранения корпоративных документов;
- обеспечение взаимодействия с акционерами и участие в предупреждении корпоративных конфликтов;
- совершенствование практики корпоративного управления;
- контроль за соблюдением процедур, обеспечивающих реализацию прав и законных интересов акционеров.

Вознаграждение членов Совета директоров

Члены Совета директоров выполняют ключевую роль в управлении Обществом, требующую временных затрат, знаний и экспертных навыков в различных областях бизнеса.

При установлении вознаграждений ПАО Группа Астра соблюдает принципы прозрачности, справедливости и соответствия рыночным нормам.

Члены Совета директоров выполняют ключевую роль в управлении Обществом, требующую временных затрат, знаний и экспертных навыков в различных областях бизнеса. При установлении вознаграждений ПАО Группа Астра соблюдает принципы прозрачности, справедливости и соответствия рыночным нормам.

Вознаграждение за участие в работе Совета директоров, а также за председательство в Комитетах Совета директоров выплачивается независимым директорам в соответствии с Положением о вознаграждениях и компенсациях, принятым Общим собранием акционеров в октябре 2024 года. Положение устанавливает ежегодный размер и порядок выплаты вознаграждения, а также предусматривает программу мотивации независимых членов Совета директоров, цикл которой рассчитан на два года (с 2024 по 2026 год). Выполнение условий мотивационной программы дает независимому директору право на получение определенного количества акций ПАО Группа Астра.

В 2025 году базовое годовое вознаграждение каждого независимого директора за участие в работе Совета директоров составило 3 млн руб. За исполнение функций председателя Комитета член Совета директоров дополнительно получил 600 тыс. руб. Общая сумма денежного вознаграждения, выплаченного членам Совета директоров по итогам 2025 года, составила 10,2 млн руб.

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

10,2 млн руб.

общая сумма денежного вознаграждения, выплаченного членам Совета директоров по итогам 2025 года

3 млн руб.

базовое годовое вознаграждение каждого независимого директора за участие в работе Совета директоров в 2025 году

600 тыс. руб.

дополнительно получил член Совета директоров за исполнение функций председателя Комитета

Система риск-менеджмента, внутреннего контроля и внутреннего аудита

Система управления рисками и внутреннего контроля

МЭР 3.12

Система управления рисками и внутреннего контроля (УРиВК) является неотъемлемым элементом корпоративного управления и обеспечивает реализацию стратегии компании, устойчивость бизнес-процессов и защиту интересов акционеров. Она распространяется на все уровни управления и направлена на достижение стратегических и операционных целей Общества, а также на повышение качества управления. Принципы и подходы к организации УРиВК определены в Политике в области управления рисками и внутреннего контроля, утвержденной Советом директоров Общества.

Основные задачи УРиВК:

- выявление, оценка и управление рисками, влияющими на достижение целей компании;
- интеграция управления рисками в процессы принятия решений и создание механизмов контроля;
- обеспечение достоверности отчетности и соблюдения требований ведения учета;
- контроль соблюдения законодательства, внутренних политик и процедур;
- защита активов и предотвращение злоупотреблений, контроль финансово-хозяйственных операций;
- мониторинг исполнения стратегических планов, бюджета и анализ результатов деятельности компании.

Участники системы УРиВК и их функции

Орган / должностное лицо	Ключевые функции в области УРиВК
Совет директоров	Определяет принципы и подходы к организации УРиВК; утверждает риск-аппетит и устанавливает финансовые лимиты по ключевым областям рисков; утверждает Политику в области управления рисками и внутреннего контроля; рассматривает стратегию с учетом рисков, а также ежегодную оценку надежности и эффективности системы внутреннего контроля и управления рисками, формируемую департаментом внутреннего аудита.
Комитет по аудиту Совета директоров	Анализирует надежность и эффективность функционирования УРиВК; оценивает процедуры выявления основных рисков и соответствующих мер контроля; контролирует соблюдение законодательства и этических норм.
Генеральный директор	Выстраивает и развивает систему УРиВК; утверждает методику управления рисками и реестр существенных рисков; обеспечивает выполнение решений Совета директоров.
Риск-менеджер	Разрабатывает методическую документацию по управлению рисками; координирует процессы управления рисками; обеспечивает обучение работников.
Комплаенс-менеджер (директор по этике и комплаенсу)	Обеспечивает соответствие деятельности компании законодательству и внутренним нормативным документам; проводит работу по недопущению конфликта интересов и коррупции.
Владельцы рисков	Идентифицируют и оценивают риски в своей области ответственности; участвуют в ведении реестров рисков по бизнес-процессам и структурным подразделениям; разрабатывают механизмы минимизации рисков и выполнения контрольных процедур; осуществляют мониторинг рисков и реализацию планов мероприятий.
Департамент внутреннего аудита	Проводит независимую ежегодную оценку надежности и эффективности УРиВК и корпоративного управления; консультирует по вопросам совершенствования процессов; проводит аудиторские проверки в соответствии с Годовым планом деятельности; предоставляет рекомендации органам управления; осуществляет мониторинг исполнения планов корректирующих мероприятий для повышения эффективности системы внутреннего контроля.

Ключевые риски «Группы Астра», раскрытые в годовом отчете за 2024 год, сохранили свою актуальность в 2025 году, среди них выделены нижеследующие.

1

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

2

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.

3

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

4

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

5

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

6

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.

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» обеспечивает независимую оценку эффективности управления рисками, внутреннего контроля и достижения стратегических целей. Миссия внутреннего аудита — сохранение и повышение стоимости компании посредством объективных проверок на основе риск-ориентированного подхода, предоставления рекомендаций и обмена знаниями.

Функцию внутреннего аудита 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.

Для обеспечения независимости директор по внутреннему аудиту имеет двойную подотчетность:

- функционально подотчетен Совету директоров компании;
- административно подотчетен генеральному директору ПАО Группа Астра.

Назначение и освобождение от должности директора по внутреннему аудиту осуществляется по решению Совета директоров, что также поддерживает его независимый статус.

Ежеквартально директор по внутреннему аудиту представляет Совету директоров, Комитету по аудиту и генеральному директору отчеты о деятельности департамента, включающие информацию о:

- выполнении годового плана деятельности ДВА;
- результатах проведенных проверок и консультационных заданий;
- реализации руководством планов корректирующих мероприятий.

В 2025 году департамент выполнил пять плановых проверок, две внеплановые проверки и девять консультационных проектов.

В соответствии с требованиями ст. 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 2025 год.

Результаты оценки корпоративного управления «Группы Астра» за 2025 год (с учетом п. 271 Кодекса корпоративного управления):



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», продолжают развиваться и внедрение корпоративных ценностей через проведение специализированного внутреннего обучения.



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 девять 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.



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. Сформировано и функционирует регулярное взаимодействие со всеми заинтересованными сторонами.



По результатам оценки соблюдения принципов и рекомендаций Кодекса корпоративного управления определен уровень соответствия в размере 97%.



Внутренний аудит



Результаты оценки корпоративного управления «Группы Астра» за 2025 год (с учетом п. 271 Кодекса корпоративного управления):



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»](#).



Уровень развития (зрелости) управления рисками характеризуется как «определяемый».



Уровень развития (зрелости) системы внутреннего контроля характеризуется как «контролируемый».



МЭР 3.11

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.

По итогам 2025 года Комитет по аудиту рассмотрел отчеты ДВА и положительно оценил его деятельность, отметив профессионализм команды и вклад в совершенствование управления рисками, повышения эффективности системы внутреннего контроля и развития корпоративного управления ПАО Группа Астра, а также согласовал план работы департамента внутреннего аудита на 2026 год.

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, ценные бумаги которых допущены к организованным торгам, 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.

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.

В рамках полномочий по оценке качества выполнения аудиторской проверки Комитет по аудиту рекомендовал акционерам утвердить тех же самых аудиторов на следующий период, что является прямым подтверждением удовлетворенности качеством их работы. Обязательный аудит консолидированной финансовой отчетности по МСФО ПАО Группа Астра за 2025 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.

Комитет по аудиту обеспечивает эффективное взаимодействие с независимым аудитором на всех этапах проверки, осуществляет надзор за ее проведением и оценивает качество выполненной работы, включая рассмотрение заключений и отчетов. В рамках полномочий по оценке качества выполнения аудиторской проверки Комитет положительно оценил работу внешних аудиторов по итогам 2025 года.

Процесс утверждения аудиторов включает следующие этапы:

1. Комитет по аудиту дает Совету директоров рекомендации по кандидатурам аудиторов;
2. Совет директоров рассматривает рекомендации Комитета и принимает решение о кандидатурах аудиторов;
3. Совет директоров выносит кандидатуры аудиторов во время Общего собрания акционеров, предоставляя информацию по каждому аудитору;
4. акционеры голосуют по вопросу утверждения аудиторов.

Деловая этика, комплаенс и противодействие коррупции

Соблюдение стандартов деловой этики

Соблюдение стандартов деловой этики — неотъемлемая часть корпоративной культуры «Группы Астра».

Компания последовательно выстраивает среду, в которой этические нормы и ценности интегрированы в повседневные бизнес-процессы. Ключевой документ в этой области — Кодекс деловой этики, принятый в 2024 году. Он устанавливает единые стандарты поведения, обязательные для всех сотрудников. Кодекс основан на принципах законности, добросовестности, беспристрастности, прозрачности и открытости, конфиденциальности и безопасности, профессионализма и развития, заботы о людях, компании и социуме.

В 2025 году горячая линия работала в штатном режиме; обращения по вопросам нарушения деловой этики и коррупции не поступали.

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

В конце 2025 года проведено масштабное обучение, работников «Группы Астра» проверили на знание и соблюдение ключевых внутренних документов: Кодекса деловой этики, Антикоррупционной политики и Политики по управлению конфликтом интересов. Обучение прошли 98% сотрудников коммерческих подразделений.

«Группа Астра» поддерживает культуру, согласно которой важно сообщать о любом нарушении принципов корпоративной этики, делового поведения или требований законодательства.

Для этого в компании действуют три канала для обращений:

1. по электронной почте непосредственному руководителю;
2. по электронной почте директору по этике и комплаенсу;
3. через горячую линию — compliance@astralinux.ru.

Развитие культуры этического ведения бизнеса

В 2025 году компания расширила практику обучения в сфере деловой этики.

Курс «Добросовестное ведение бизнеса». Совместно с коллегами из **Knomy** был разработан специализированный курс для сотрудников коммерческих подразделений. Программа охватывает вопросы этических продаж, антикоррупционных требований при работе с клиентами и управления конфликтом интересов. Курс является обязательным и включает интерактивные элементы с игровой механикой. На конец отчетного года его успешно прошли 98% сотрудников коммерческого блока.

Обращение с инсайдерской информацией

Работа с инсайдерской информацией в Обществе регулируется Правилами внутреннего контроля по предотвращению, выявлению и пресечению неправомерного использования инсайдерской информации и (или) манипулирования рынком.

В Правилах определены:

- требования и порядок внутреннего контроля для предотвращения, выявления и пресечения неправомерного использования инсайдерской информации и манипулирования рынком;
- виды инсайдерской информации и действия, квалифицируемые как манипулирование рынком;
- права, обязанности и полномочия контролера;
- категории лиц, являющихся инсайдерами, и порядок ведения списка инсайдеров;
- условия совершения инсайдерами и связанными с ними лицами операций с финансовыми инструментами;
- меры по защите и охране инсайдерской информации.

Обращение с инсайдерской информацией

В 2025 году в Правила внесен ряд корректировок, направленных на усиление контроля. Одно из ключевых изменений, обеспечивающих соответствие лучшим практикам, — расширение круга связанных лиц, подпадающих под действие моратория на совершение сделок с ценными бумагами. Также в отчетном году собственный перечень инсайдерской информации Общества приведен в соответствие с перечнем, утвержденным Банком России.

Одновременно с совершенствованием нормативной базы реализованы меры по повышению прозрачности: на корпоративном сайте создан специализированный раздел для инсайдеров, содержащий ключевые документы и актуальные сведения о наличии/отсутствии моратория на сделки с акциями Общества. Помимо публичного раскрытия, внутренние инсайдеры получают по электронной почте персональные уведомления о введении мораториев. В случае необходимости они имеют возможность задать вопросы и получить необходимые разъяснения.

Подробнее с информацией для инсайдеров можно ознакомиться на [сайте компании](#).

В связи со значительным увеличением числа внутренних инсайдеров (более чем на 150 человек) было организовано обучение правилам работы с инсайдерской информацией. Также для сотрудников, включаемых в список инсайдеров, действует отдельная внутренняя памятка, закрепляющая основные требования к обращению с инсайдерской информацией и порядок совершения сделок с ценными бумагами Общества. Данный документ регулярно актуализируется и повторно направляется при изменении правил или процедур.

В отчетном году Общество приняло участие в пилотной группе по тестированию разработанной Московской биржей новой системы учета инсайдеров и апробировало ее функционал, предоставив технические замечания для доработки платформы. Также была подключена услуга Московской биржи по мониторингу сделок. Благодаря этому контролер, в обязанности которого входит проверка соблюдения в Обществе законодательства об инсайдерской информации, регулярно получает отчеты о торговых операциях лиц, включенных в список инсайдеров.

В июне 2025 года Комитет по аудиту заслушал отчет контролера, подготовленный в соответствии с Федеральным законом № 224-ФЗ, нормативными актами Банка России и внутренними требованиями Общества. Далее отчет был представлен Совету директоров.

Отчет контролера охватывает следующие задачи внутреннего контроля:

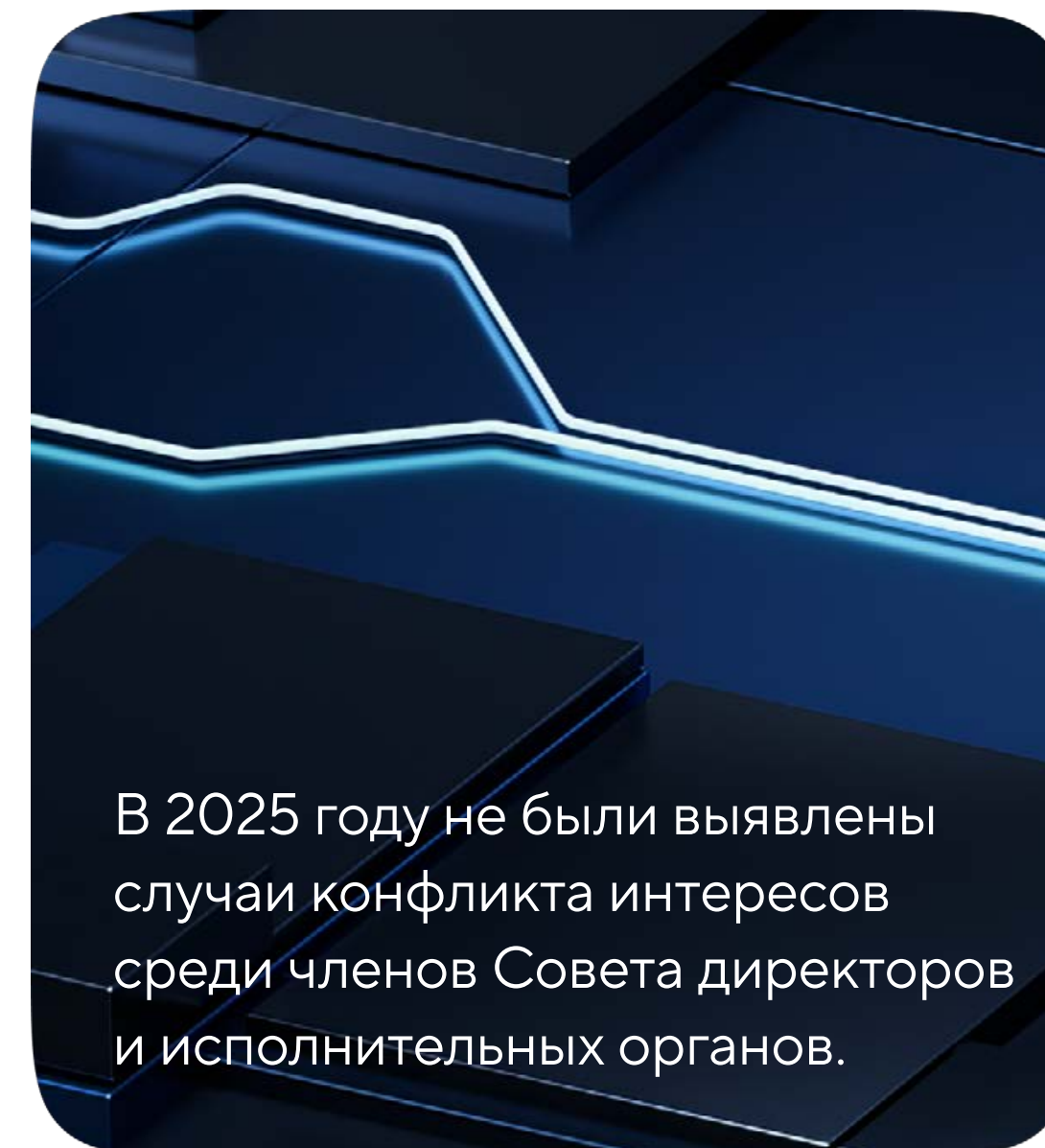
- ✓ выявление рисков и фактов нарушения требований в области противодействия неправомерному использованию инсайдерской информации и манипулированию рынком (далее — НИИИМР);
- ✓ информирование руководства о выявленных рисках;
- ✓ выработка рекомендаций по их устранению и минимизации;
- ✓ реализация мер по предотвращению нарушений и минимизации негативных последствий.

По итогам 2025 года не были выявлены нарушения требований в области противодействия НИИИМР в ПАО Группа Астра.

Управление конфликтом интересов

Управление конфликтом интересов — неотъемлемая часть системы комплаенса «Группы Астра», направленная на обеспечение доверия со стороны акционеров и инвесторов, заказчиков и других заинтересованных сторон. В компании действует Политика по управлению конфликтом интересов, принятая в 2024 году. Ее задача — предотвращение и минимизация ситуаций, которые могут привести к негативным последствиям, таким как убытки, недополучение прибыли или снижение рыночной стоимости как для «Группы Астра», так и для третьих лиц. Политика включает в себя классификацию конфликтов интересов, определяет функции и полномочия участников процесса, а также содержит меры по разрешению споров.

Совет директоров играет ключевую роль в предупреждении, выявлении и урегулировании внутренних конфликтов, а также проводит оценку кандидатов в Совет директоров с точки зрения отсутствия конфликта интересов, наличия необходимого опыта, знаний и хорошей деловой репутации. Независимые директора ежеквартально проходят проверку на соответствие критериям связанности, установленным Правилами листинга ПАО Московская Биржа, что обеспечивает их независимость и исключает влияние личных интересов на принятие решений. Все потенциальные инциденты рассматриваются и регулируются с участием директора по безопасности и директора по этике и комплаенсу.



В 2025 году не были выявлены случаи конфликта интересов среди членов Совета директоров и исполнительных органов.

В компании действует система согласования договоров в информационной системе 1С, исключая совершение сделок без одобрения профильных подразделений. В ходе согласования могут быть выявлены сделки с признаками конфликта интересов, что позволяет устранить подобные ситуации до заключения договора.

Противодействие коррупции

«Группа Астра» придерживается принципа нулевой толерантности к коррупции в любых ее формах и проявлениях. Компания соблюдает требования антикоррупционного законодательства Российской Федерации и принимает системные меры по предупреждению и противодействию коррупции.

Основным документом в этой области является Антикоррупционная политика, утвержденная в 2024 году. 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. Основные цели Политики — минимизация риска вовлечения работников и членов органов управления в коррупционную деятельность, формирование общего понимания позиции компании относительно неприятия коррупции в любых формах и проявлениях. Кроме того, Политика направлена на систематизацию и пояснение ключевых требований российского законодательства в сфере противодействия коррупции, применяемых в группе.

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

МЭР 3.10

В 2025 году не были выявлены случаи привлечения организации, ее дочерних и зависимых обществ к ответственности за совершение коррупционных правонарушений.

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

5%

МЭР 3.8

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. Компания придерживается принципов прозрачности, эффективности и единства методологии при управлении налоговыми обязательствами. Налоговая политика группы основывается на применении положений Налогового кодекса Российской Федерации (в том числе принятых в соответствии с ним федеральных законов о налогах, сборах и страховых взносах), разъяснений Министерства финансов и Федеральной налоговой службы Российской Федерации, учетной политики на соответствующий год, а также локальных нормативно-правовых актов, разработанных группой. В 2025 году внутренние документы в области налоговой политики не претерпели существенных изменений (за исключением некоторых изменений в учетной политике, в том числе в связи с вступлением в силу Федерального закона от 12.07.2024 № 176-ФЗ и Федерального закона от 29.11.2024 № 416-ФЗ).

В области налоговой политики ответственность распределяется между несколькими подразделениями и уполномоченными сотрудниками на разных уровнях системы управления. Основным подразделением является отдел налогов и налогообложения, который обеспечивает соблюдение налогового законодательства, разрабатывает и внедряет внутренние процедуры и политики, а также осуществляет мониторинг изменений в налоговой сфере. Ключевые методологические вопросы прорабатываются совместно с бухгалтерской службой группы, что позволяет обеспечить согласованность действий и минимизировать риски. Оба подразделения подчиняются финансовому директору, который координирует их работу, устанавливает стратегические направления и отвечает за выполнение налоговых обязательств компании.

«Группа Астра» использует доступные налоговые преференции и инструменты, предусмотренные для ИТ-отрасли, что позволяет ей укреплять свою финансовую устойчивость и направлять ресурсы на развитие и внедрение инноваций. В частности, компании группы применяют пониженные ставки налога на прибыль и страховых взносов, а также льготы для резидентов «Сколково». В 2025 году ставка налога на прибыль для аккредитованных ИТ-компаний составляла 5%. Перечень налоговых льгот для ИТ-сектора в отчетном году не был расширен.

Компания уделяет особое внимание отслеживанию изменений в налоговом законодательстве и соблюдению действующих нормативных требований. Специалисты группы регулярно анализируют официальные разъяснения Министерства финансов РФ и Федеральной налоговой службы, а также изучают текущую судебную практику. Для повышения профессионального уровня и обновления знаний сотрудники участвуют в семинарах и тренингах, посвященных актуальным изменениям в налоговой сфере. Это позволяет не только оперативно следить за новостями, но и грамотно применять актуальные правила и рекомендации в практической деятельности компании.

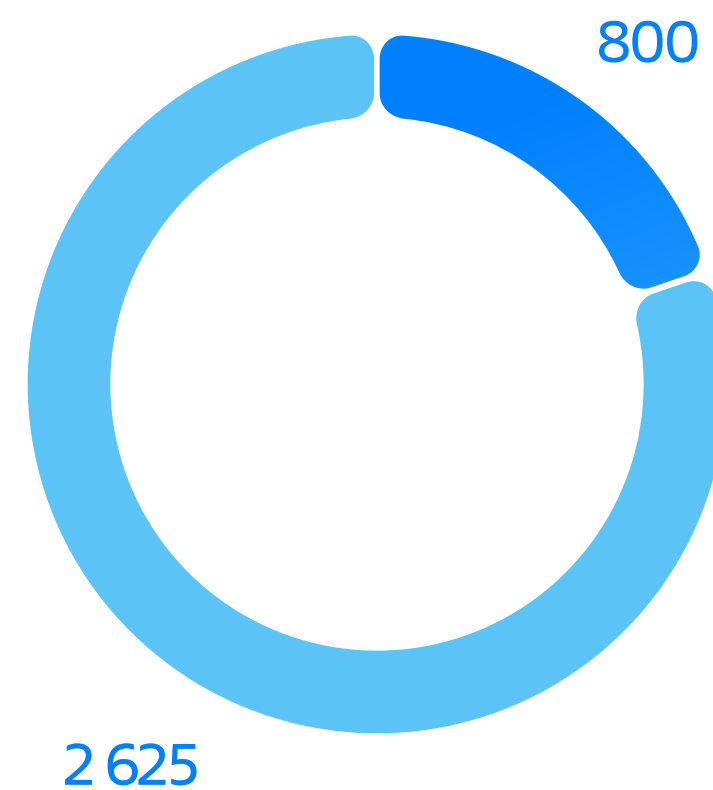
Налоговая политика

«Группа Астра» ведет системную работу по управлению налоговыми рисками: актуализация реестра рисков проводится ежеквартально, а методики их оценки и минимизации постоянно совершенствуются с учетом текущих подходов налоговых органов при проведении контрольных мероприятий. Анализ потенциальных рисков также включается в процесс ежегодных аудитов по МСФО и РСБУ. В 2025 году налоговых доначислений и претензий от налоговых органов не было.

Сумма начисленных обязательных платежей (за исключением штрафов, пени), млн руб.¹

МЭР 4.4

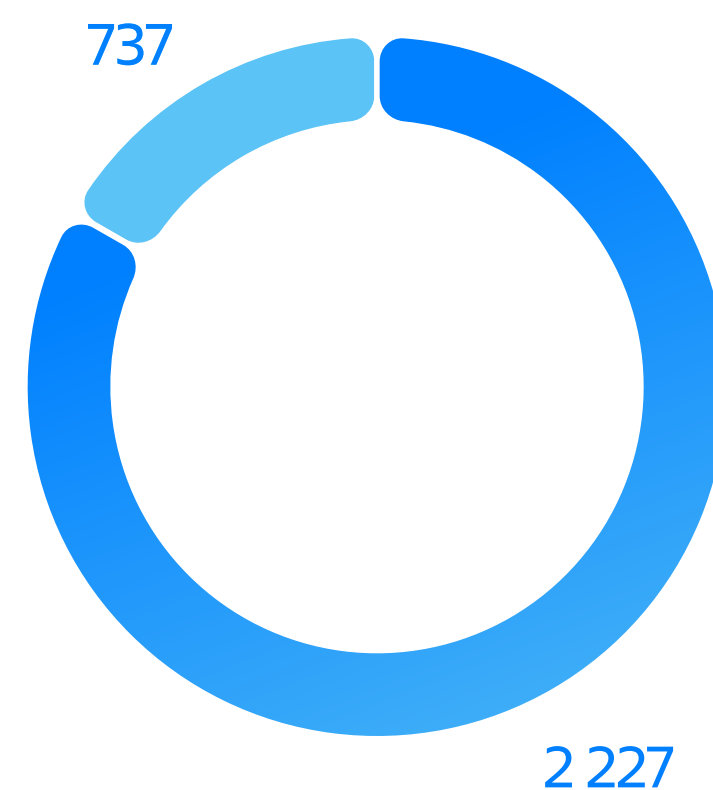
- Налоги и сборы
- Страховые взносы



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

МЭР 4.5

- Налоги и сборы
- Страховые взносы



¹ 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).



Взаимодействие с инвесторами	109
Акционерный капитал	113
Дивиденды	115

Информация для акционеров и инвесторов

Взаимодействие с инвесторами

«Группа Астра» последовательно развивает свой инвестиционный профиль на российском рынке капитала

Торги акциями ПАО Группа Астра на Московской бирже под тикером ASTR стартовали в октябре 2023 года, «Группа Астра» стала первой публичной компанией среди разработчиков инфраструктурного ПО на отечественном фондовом рынке.

В 2024 году «Астра» провела вторичное публичное размещение акций (SPO), что позволило расширить долю ценных бумаг в свободном обращении.

до **15%**

увеличение free-float¹ по итогам сделки

> **200** тыс.

розничных и институциональных инвесторов стали акционерами

8

биржевых индексов на конец 2025 года

Акции включены в Первый котировальный список

MOEX

¹ Доля акций в свободном обращении.

В отчетном году Московская биржа внесла акции «Астры» в сектор РИИ,

благодаря чему инвесторы получили налоговые льготы, а инвестиционная база расширилась. К концу 2025 года количество розничных и институциональных инвесторов «Группы Астра» превысило 230 тыс. и продолжает расти. Это свидетельствует об интересе к инвестиционному кейсу компании, а также подчеркивает важность регулярного раскрытия результатов и системной коммуникации с участниками рынка для обеспечения инвесторов достоверной и сопоставимой информацией.

В течение отчетного года «Группа Астра» акцентировала внимание инвесторов и акционеров на устойчивости бизнес-модели и финансовой дисциплине,

доказав свою способность сохранять рост выручки и рентабельность по итогам года даже в условиях волатильной экономической среды и жесткой денежно-кредитной политики. Отдельно подчеркивались консервативный уровень долговой нагрузки, активное совершенствование текущих продуктов и инвестиции в новые разработки, последовательное развитие экосистемы и фокус на повышении операционной эффективности — все перечисленное влияет на дальнейший рост и создание стоимости для акционеров.

При взаимодействии с акционерами и инвесторами «Группа Астра» придерживается следующих приоритетов:



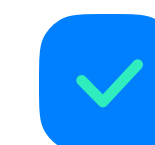
Своевременное раскрытие информации о существенных событиях и планах для всех участников рынка.



Последовательность, достоверность и доступность коммуникации, обеспечивающие прозрачность и сопоставимость раскрываемых данных.



Развитие и расширение каналов взаимодействия с инвестиционным сообществом, включая использование современных форматов коммуникации.



Ориентация на долгосрочную акционерную стоимость — коммуникация с рынком выстраивается вокруг стратегических приоритетов компании, устойчивости бизнес-модели, эффективности использования капитала и создания долгосрочной ценности для акционеров.

В первой половине 2025 года Совет директоров утвердил Информационную политику, определяющую принципы и порядок раскрытия информации, а также перечень уполномоченных лиц для официальных комментариев.

В 2026 году планируется актуализация документа в связи со вступлением в силу Указания Банка России от 02.10.2025 № 7199-У, устанавливающего дополнительные требования к процедурам предоставления информации акционерам. Также внесены редакционные изменения, включая исключение ссылок на Положение № 714-П в связи с подготовкой нового нормативного акта о раскрытии информации эмитентами.

Информационная политика основана на следующих принципах:

- ✓ регулярное и своевременное раскрытие информации в соответствии с требованиями законодательства и регуляторов;
- ✓ объективность, полнота, достоверность и последовательность раскрываемой информации;
- ✓ оперативное обновление и корректировка ранее раскрытых данных при изменениях, влияющих на актуальность;
- ✓ равный доступ всех заинтересованных лиц к информации в рамках применимых требований;
- ✓ баланс прозрачности и коммерческих интересов;
- ✓ защита конфиденциальной и инсайдерской информации, контроль ее использования и распространения.



Функцию взаимодействия с инвесторами (IR) в «Группе Астра» реализует выделенная команда, отвечающая за коммуникацию с инвесторами, акционерами и аналитиками, обработку обращений и подготовку материалов для раскрытия информации. Для обращений инвесторов действует официальный [канал связи](#). Вопросы корпоративного управления и взаимодействия с акционерами дополнительно курирует корпоративный секретарь.

В 2025 году «Группа Астра» осуществляла коммуникацию с инвестиционным сообществом через [пресс-релизы](#) и [IR-раздел](#) на официальном сайте, а также посредством анонсов публикаций и мероприятий в календаре инвестора и социальных сетях для инвесторов. Дополнительно в течение отчетного периода мы обновили IR-раздел сайта: в нем появилось больше информации о компании, была улучшена его функциональность, он стал более понятным для всех групп инвесторов.

Аналитическое покрытие «Группы Астра»

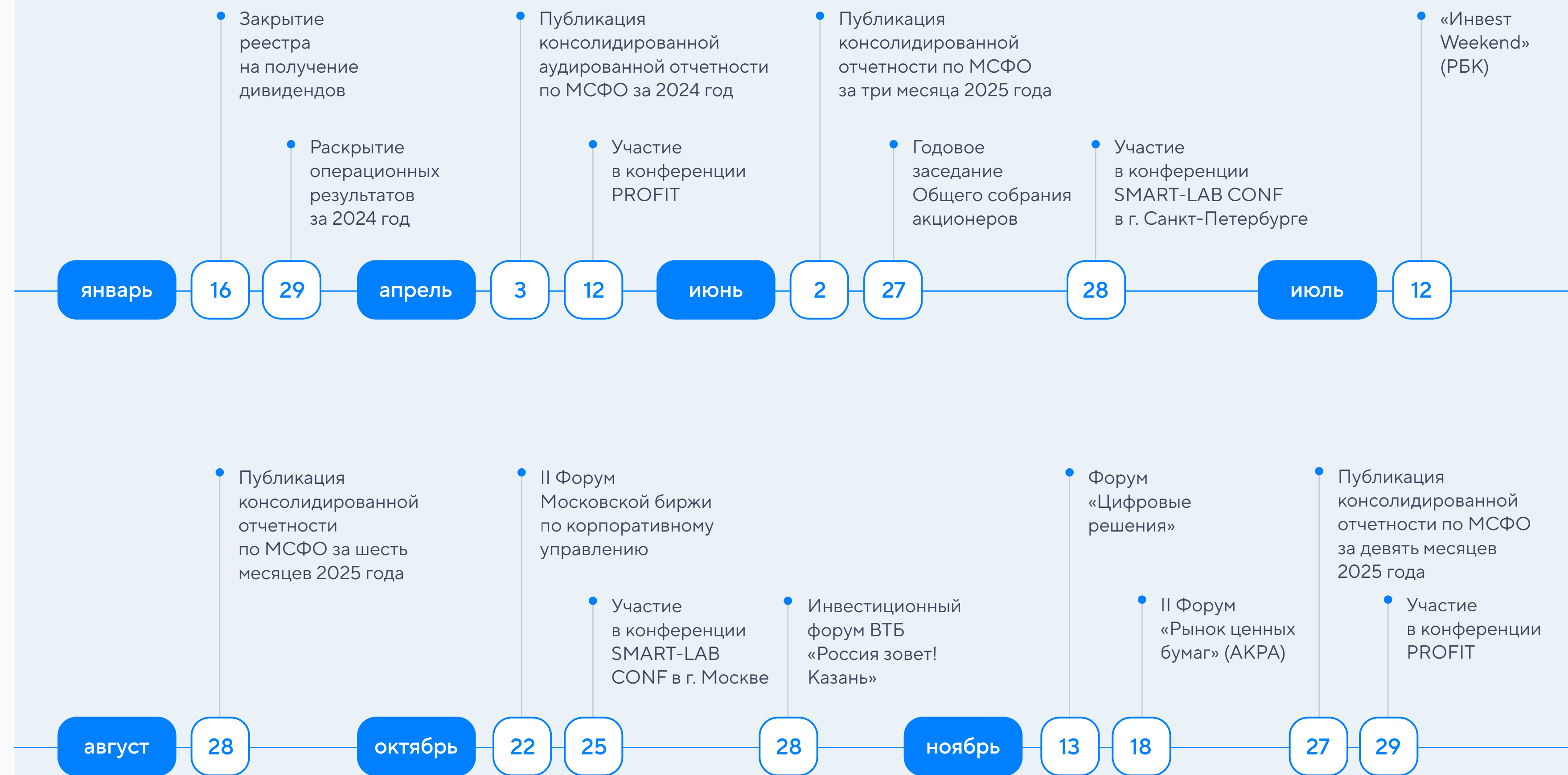
Брокер	Аналитик	Почта
«Атон»	Дима Виктор	Victor.Dima@aton.ru
«Альфа-Банк»	Курбатова Анна	AKurbatova@alfabank.ru
«Газпромбанк»	Либин Сергей	Sergey.libin@gazprombank.ru
«Промсвязьбанк»	Крылова Екатерина	krylovaea@psbank.ru
«Сбербанк КИБ»	Кондратьев Максим	MAleksandrKondratyev@sberbank.ru
«Совкомбанк»	Трошин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

В отчетном году компания провела ряд мероприятий для инвесторов, включая два дня инвестора — в апреле и декабре 2025 года.

Топ-менеджмент представил динамику ключевых показателей и стратегические приоритеты развития, а участники рынка капитала получили возможность задать вопросы в формате Q&A. Кроме того, представители компании приняли участие в подкасте «Акционеры» «Т-Инвестиций» при раскрытии финансовых результатов за девять месяцев 2025 года, выступили в эфире РБК, провели интервью с представителями блога «Вредный инвестор». Материалы мероприятий, включая презентации и расширенные наборы данных для анализа, размещены в разделе для инвесторов и акционеров на [официальном сайте «Группы Астра»](#).

В 2025 году «Группа Астра» принимала активное участие в мероприятиях инвестиционного сообщества, поддерживая диалог с инвесторами и участниками рынка капитала. Представители компании выступили на ключевых площадках для инвесторов и эмитентов, включая «Инвест Weekend» (РБК), SMART-LAB CONF в Москве и Санкт-Петербурге, конференцию PROFIT, форум Московской биржи по корпоративному управлению, II Форум «Рынок ценных бумаг» (АКРА) и форум ВТБ «Россия зовет! Казань».

Календарь событий для инвесторов в 2025 году



В отчетном году «Астра» усилила присутствие в цифровых каналах, ориентированных на частных инвесторов. В дополнение к уже используемым площадкам были запущены новые каналы коммуникаций: аккаунты на «Финбазаре» и в онлайн-сервисе «Альфа-Инвестиции».

В 2026 году «Группа Астра» намерена сохранять активность в коммуникациях с рынком и продолжить участие в ключевых мероприятиях инвестиционного сообщества. Информация о планируемых публикациях и событиях отражается в [календаре инвестора](#), анонсы также размещаются в социальных сетях для инвесторов компании.

По итогам 2025 года качество IR-коммуникаций получило внешнее подтверждение:



«Группа Астра» получила IR-премию Московской биржи «Рынок выбирает».



Второй год подряд № 1 в IR-рейтинге Smart-Lab.



Владислав Аншаков — директор по связям с инвесторами № 1.



Smart-Lab



«Пульт»
от «Т-Банка»



«БКС Профит»



«Альфа Инвестор»



«Импульс»
от Market Power



«Финбазар»

«Группа Астра»

В СОЦИАЛЬНЫХ СЕТЯХ ДЛЯ ИНВЕСТОРОВ

Акционерный капитал

Уставный капитал ПАО Группа Астра составляет 10,5 млн руб. и разделен на 210 млн обыкновенных акций номинальной стоимостью 0,05 руб. каждая. Регистрационный номер выпуска 1-01-01286-G; дата регистрации — 16.04.2021. Привилегированные акции не выпускались.

По данным реестра акционеров, по состоянию на 31.12.2025 число акционеров ПАО Группа Астра превышало 230 тыс., в структуре акционерной базы представлены как физические лица, так и институциональные инвесторы, включая ведущие российские управляющие компании.

Акции компании включены в котировальный список

1-го

уровня

Структура акционерного капитала на 31.12.2025¹

Основные акционеры

80 %

Миноритарные акционеры

16 %

Квазиказначейский пакет

4 %



¹ С учетом РЕПО.

Квазиказначейский пакет

В структуре капитала сформирован квазиказначейский пакет акций ПАО Группа Астра, который используется для реализации программ мотивации сотрудников и для целей M&A. Текущий размер квазиказначейского пакета составляет чуть более 4% структуры акционерного капитала.

В июле 2024 года «Астра» запустила первый раунд долгосрочной мотивационной программы для топ-менеджмента и ключевых сотрудников. Целевой КПЭ — утроение чистой прибыли по итогам 2025 года относительно показателей 2023 года.

На реализацию первого раунда программы было выделено около 2 млн квазиказначейских акций (около 1% уставного капитала) при достижении целевого КПЭ, дополнительная эмиссия не проводилась. По итогам реализации первого раунда долгосрочной программы мотивации было направлено 1,07 млн акций квазиказначейского пакета, из них 464 186 акций в конце 2024 года и 606 693 акции в конце 2025 года.

В апреле 2025 года «Группа Астра» объявила о запуске нового раунда долгосрочной программы мотивации, в основе которого — удвоение чистой прибыли по итогам 2026 года относительно 2024 года. Целевой размер программы мотивации составляет около 2,5 млн акций квазиказначейского пакета (около 1,2% уставного капитала) без дополнительной эмиссии.

Для обеспечения реализации программ долгосрочной мотивации менеджмента и ключевых сотрудников в апреле 2025 года была одобрена программа обратного выкупа до 2 млн акций со сроком действия 12 месяцев, выкуп осуществлялся в пользу дочернего общества группы — ООО «Астра Технологии». Из заявленных к выкупу 2 млн акций на начало февраля 2026 года было выкуплено 650 тыс. Реализация программы продолжается.

Рынок капитала и включение в сектор РИИ

В 2025 году обыкновенные акции ПАО Группа Астра были включены в сектор РИИ Московской биржи. Это рассматривается как стратегический шаг, который повышает видимость компании как эмитента в инновационно-технологическом сегменте рынка и поддерживает формирование долгосрочной базы инвесторов.

Преимущества включения в РИИ:

- налоговые льготы для инвесторов при соблюдении ряда условий¹ (исключение из налогооблагаемой базы по НДФЛ доходов от реализации ценных бумаг российских эмитентов, включенных в сектор РИИ);
- привлечение инвесторов, нацеленных на инновационно-технологические компании;
- позиционирование, повышение узнаваемости среди инвесторов;
- информационная и IR-поддержка со стороны биржи; инструменты поддержки от институтов развития (льготное кредитование).

¹ Для налоговых резидентов может применяться освобождение от НДФЛ по продаже акций при непрерывном владении в течение не менее одного года, освобождение действует в пределах дохода до 50 млн руб.

Состояние рынка капитала в 2025 году

В 2025 году динамика котировок акций ПАО Группа Астра в значительной степени отражала общую конъюнктуру по рынку ИТ и влияние внешних факторов.

В течение года на оценку акций оказывали воздействие макроэкономические условия, высокая стоимость капитала, что сдерживало инвестиционную активность на российском фондовом рынке и усиливало осторожность инвесторов. На этом фоне компания сохраняла фокус на устойчивости бизнес-модели, эффективности и предсказуемости для участников рынка, последовательно реализуя стратегические приоритеты.

В условиях повышенной чувствительности инвесторов к информационному фону «Астра» планомерно использовала IR-инструменты взаимодействия с рынком. В результате акции сохраняли высокий уровень ликвидности, один из самых сильных в отраслевой группе ADTV (средний дневной объем торгов), что поддерживало возможность инвесторов осуществлять операции с акциями в рамках текущих рыночных условий.

Сбалансированная бизнес-модель, формирующий отложенный спрос на технологический стек «Астры», рост доли рекуррентной выручки, финансовая дисциплина и адаптивность к экономическим циклам позволяют реализовывать инвестиции в разработку и совершенствование продуктов, что формирует основу для будущего роста ключевых показателей и создания долгосрочной стоимости для акционеров.

² Среднедневной объем торгов в 2025 году.

Высокая
ликвидность
среди публичных
разработчиков ПО

>345 млн
руб.

ADTV 2025 года²

Дивиденды

Для группы важно выполнять обязательства перед инвесторами, поэтому компания придерживается утвержденной [Дивидендной политики](#). В 2025 году «Группа Астра» действовала в соответствии с документом, принятым в декабре 2024 года. Размер дивидендных выплат определяется с учетом финансовых результатов, капитальных затрат и уровня долговой нагрузки, что обеспечивает сбалансированный подход к распределению прибыли.

В июне 2025 года годовое Общее собрание акционеров приняло решение о выплате дивидендов по итогам 2024 года в размере 3,1475426377 руб. на одну акцию. Компания последовательно придерживается утвержденной Дивидендной политики, обеспечивая прозрачность и предсказуемость дивидендных выплат. Вопрос о распределении прибыли по итогам 2025 года планируется рассмотреть в установленном порядке и в сроки, предусмотренные корпоративными процедурами.

¹ ЧД — чистый долг.

База расчета дивидендов	Периодичность выплаты
Скорректированная чистая прибыль минус CAPEX.	По итогам года.

Критерии выплаты и размер дивидендов

Критерий выплаты дивидендов Целевое значение дивидендов (по всем акциям)

ЧД ¹ / скорр. EBITDA минус CAPEX LTM ≤ 1,0x	Не менее 25% от скорректированной чистой прибыли минус CAPEX за соответствующий отчетный период.
1,0x < ЧД / скорр. EBITDA минус CAPEX LTM ≤ 2,0x	Не менее 15% от скорректированной чистой прибыли минус CAPEX за соответствующий отчетный период.
2,0x < ЧД / скорр. EBITDA минус CAPEX LTM ≤ 3,0x	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.
ЧД / скорр. EBITDA минус CAPEX LTM > 3,0x	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.
I кв. 2024 г.	7,89	1 656 900 000
9 мес. 2024 г.	2,644669	555 380 490
2024 г.	3,1475426377	660 983 953,92

Динамика отношения чистого долга скорр. EBITDA минус CAPEX LTM



Об отчете	117
Крупные сделки и сделки с заинтересованностью	118
Отчет о соблюдении принципов и рекомендаций Кодекса корпоративного управления	124
Перечень сокращений	153
Глоссарий	155
Контактная информация	157

Приложения

Приложения

Об отчете

Настоящий Годовой отчет «Группы Астра» за 2025 год содержит информацию об основных результатах деятельности компании в соответствии с ее стратегическими целями и задачами.

Представленная информация охватывает период с 1 января по 31 декабря 2025 года.

Границы раскрытия данных, включая показатели устойчивого развития, соответствуют периметру консолидированной финансовой отчетности группы по МСФО.

Стандарты

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»;
- Письмо Банка России от 27 декабря 2021 года № ИН-06-28/102 «О раскрытии в годовом отчете публичного акционерного общества отчета о соблюдении принципов и рекомендаций Кодекса корпоративного управления»;
- Постановление Правительства РФ от 30 декабря 2025 года № 2230 «О стандарте общественного капитала бизнеса».

Подход к подготовке отчетности

В отчете представлены ключевые результаты деятельности компании, а также существенная информация о воздействиях, рисках, возможностях и инициативах группы, связанных с устойчивым развитием. Темы, отраженные в отчете, определены с учетом оценки влияния деятельности группы на экономику, окружающую среду и общество. Раскрываемые показатели направлены на достижение Целей устойчивого развития ООН и национальных целей развития Российской Федерации.

В 2025 году компания актуализировала перечень раскрываемых показателей устойчивого развития. Некоторые данные за предыдущие периоды были пересчитаны в связи с уточнением методологии их расчета для обеспечения сопоставимости данных. Информация об изменениях в составе показателей приведена в соответствующих разделах отчета.

Финансовые показатели отражены в отчете на основании финансовой отчетности по МСФО за 2025 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

Настоящий отчет содержит прогнозные заявления относительно будущих операционных, финансовых, экономических и рыночных показателей группы. Все утверждения, которые не являются описанием исторических фактов, относятся к прогнозным заявлениям. Реализация изложенных в отчете планов и намерений зависит от состояния рынка, экономической и политической ситуации, изменений в законодательстве, а также социальной обстановки в Российской Федерации и в мире. В связи с этим фактические результаты деятельности группы в будущем могут существенно отличаться от прогнозируемых значений.

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.

Заявление об ограничении ответственности

Информация, изложенная в настоящем отчете, подготовлена ПАО Группа Астра на основе данных, доступных на момент его подготовки. Эти сведения могут быть в дальнейшем уточнены или изменены без дополнительного уведомления. Группа использует данные из источников, которые оценивает как надежные, однако не дает абсолютных гарантий их точности, полноты или актуальности на текущий момент. 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.

Настоящий отчет носит исключительно информационный характер и не является предложением, офертой, приглашением к приобретению или продаже ценных бумаг либо иных финансовых инструментов, проспектом эмиссии или рекламой. Отчет не содержит и не подразумевает никаких гарантий, обещаний, обязательств или рекомендаций в отношении ценных бумаг, инвестиционных решений или иных действий и не должен толковаться в таком качестве.

Крупные сделки и сделки с заинтересованностью

Отчет о совершенных (заключенных) ПАО Группа Астра в 2025 году крупных сделках и сделках, в совершении которых имеется заинтересованность

1. Информация о совершенных (заключенных) ПАО Группа Астра (далее также — Общество) в 2025 году крупных сделках
Общество не совершало (не заключало) в 2025 году крупных сделок.
2. Информация о совершенных (заключенных) ПАО Группа Астра сделках, в совершении которых имелаась заинтересованность

№	Наименование сделки и ее существенные условия	Стороны сделки	Цена сделки	Сведения о лице (лицах), заинтересованном(-ых) в совершении сделки	Орган управления Общества, принявший решение о предоставлении согласия на совершение сделки или о последующем одобрении сделки (при наличии такого решения)
1	Договор поручительства от 18.03.2025 № П-10083-1 Поручитель обязуется отвечать солидарно с Должником перед Банком за исполнение Должником всех обязательств по Генеральному соглашению № 10083 об открытии возобновляемой рамочной кредитной линии с дифференцированными процентными ставками от 19.02.2025 (далее — Основной договор), заключенному между Банком и Должником, а также по всем кредитным сделкам, заключаемым в рамках Основного договора (далее — Кредитные сделки), в том числе, но не исключительно: - обязательства по погашению основного долга (кредита) по каждой Кредитной сделке (максимальная сумма лимита по Основному договору составляет 1 500 000 000 (один миллиард пятьсот миллионов) рублей. Дата полного погашения кредитов по заключаемым в рамках Основного договора Кредитным сделкам устанавливается не позднее 31.12.2027.	Поручитель: Публичное акционерное общество Группа Астра, ИНН 7726476459. Банк: Публичное акционерное общество «Сбербанк России», ИНН 7707083893. Выгодоприобретатель (Должник): Общество с ограниченной ответственностью «РусБИТех-Астра», ИНН 7726388700.	Цена сделки (размер обязательств Поручителя по Основному договору) может составить 2 527 076 712 (два миллиарда пятьсот двадцать семь миллионов семьдесят шесть тысяч семьсот двенадцать) рублей, что составляет: - 11,46% балансовой стоимости активов Поручителя по данным его бухгалтерской (финансовой) отчетности на 30.09.2024; - 19,18% стоимости активов Поручителя по данным консолидированной финансовой отчетности эмитента на 30.09.2024.	Сивцев И. И. является Генеральным директором и членом Совета директоров Поручителя, а также Генеральным директором Выгодоприобретателя (Должника) по сделке — ООО «РусБИТех-Астра»; Фролов Д. В. является контролирующим лицом и членом Совета директоров Поручителя, а также контролирующим лицом Выгодоприобретателя (Должника) по сделке — ООО «РусБИТех-Астра». Доля участия Фролова Д. В. в уставном капитале Поручителя на дату совершения сделки составляла 62,19%; доля косвенного участия Фролова Д. В. в уставном капитале Выгодоприобретателя (Должника) составляла 62,19%.	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 от 25.02.2025 № 6/н направлено членам Совета директоров и акционерам 25.02.2025.

№	Наименование сделки и ее существенные условия	Стороны сделки	Цена сделки	Сведения о лице (лицах), заинтересованном(-ых) в совершении сделки	Орган управления Общества, принявший решение о предоставлении согласия на совершение сделки или о последующем одобрении сделки (при наличии такого решения)
1	Срок кредитования по любой Кредитной сделке не может превышать 18 (восемнадцать) месяцев с учетом графика снижения лимита по Основному договору, но в любом случае не более срока действия Основного договора); - обязательства по уплате Банку процентов за пользование кредитом в валюте кредита по плавающей процентной ставке, размер которой устанавливается исходя из размера действующей ключевой ставки Банка России (плавающая составляющая) плюс фиксированная маржа. Размер фиксированной маржи устанавливается в соответствующих Подтверждениях по Кредитной сделке. Договор поручительства и поручительство действуют по 31.12.2030 включительно.			Доля участия Сивцева И. И. в уставном капитале Поручителя на дату совершения сделки составляла 18,05%; доля косвенного участия Сивцева И. И. в уставном капитале Выгодоприобретателя (Должника) составляла 18,05%.	
2	Договор поручительства от 07.08.2025 № СБО/000025-383833-П01 Поручитель обязуется солидарно отвечать с Заемщиком перед Банком за исполнение Заемщиком Обязательств (обеспечиваемые поручительством денежные обязательства Заемщика по Соглашению о порядке заключения кредитных сделок от 07.08.2025 № СБО/000025-383833 (далее – Кредитное соглашение) в полном объеме, в том числе обязательства Заемщика, возникающие вновь на условиях возобновляемости в соответствии с условиями Кредитного соглашения) по Кредитному соглашению в полном объеме, в том числе, но не исключительно:	Поручитель: Публичное акционерное общество Группа Астра, ИНН 7726476459. Банк (Кредитор): Банк ВТБ (публичное акционерное общество), ИНН 7702070139. Выгодоприобретатель по сделке (Заемщик): Общество с ограниченной ответственностью «РусБИТех-Астра», ИНН 7726388700.	Цена сделки (размер обязательств Поручителя) по Договору поручительства может составить 1 958 033 000 (один миллиард девятьсот пятьдесят восемь миллионов тридцать три тысячи) рублей, что составляет: - 8,58% балансовой стоимости активов Поручителя по состоянию на 31.03.2025; - 11,44% стоимости активов Поручителя по данным консолидированной финансовой отчетности эмитента на 31.03.2025.	Сивцев И. И. является Генеральным директором и членом Совета директоров Поручителя, а также Генеральным директором Выгодоприобретателя (Заемщика) по сделке – ООО «РусБИТех-Астра»; Фролов Д. В. является контролирующим лицом и членом Совета директоров Поручителя, а также контролирующим лицом Выгодоприобретателя (Заемщика) по сделке – ООО «РусБИТех-Астра». Доля участия Фролова Д. В. в уставном капитале Поручителя на дату совершения сделки составляла 62,19%;	Решение о согласии на совершение сделки принято Советом директоров ПАО Группа Астра 06.08.2025 (протокол от 06.08.2025 № СД/ГА-41).

№	Наименование сделки и ее существенные условия	Стороны сделки	Цена сделки	Сведения о лице (лицах), заинтересованном(-ых) в совершении сделки	Орган управления Общества, принявший решение о предоставлении согласия на совершение сделки или о последующем одобрении сделки (при наличии такого решения)
2	- по возврату кредитов в рамках Кредитного соглашения в полной сумме (размер возобновляемого совокупного лимита кредитования составляет 1 500 000 000 (один миллиард пятьсот миллионов) рублей); - по уплате процентов за пользование кредитом/кредитами в рамках Кредитного соглашения по фиксированной или плавающей (на базе ключевой ставки) ставке, определяемой по каждому кредиту в зависимости от срока предоставляемого кредита и указываемой в оферте. Дата полного погашения кредитов, заключаемых в рамках Кредитного соглашения: не позднее 16.11.2026 (включительно).			доля косвенного участия Фролова Д. В. в уставном капитале Выгодоприобретателя (Заемщика) составляла 62,19%. Доля участия Сивцева И. И. в уставном капитале Поручителя на дату совершения сделки составляла 18,05%; доля косвенного участия Сивцева И. И. в уставном капитале Выгодоприобретателя (Заемщика) составляла 18,05%.	
3	Дополнительное соглашение № 1 от 01.10.2025 к договору поручительства № П-10083-1 от 18.03.2025 Поручитель обязуется отвечать солидарно с Должником перед Банком за исполнение Должником всех обязательств по Генеральному соглашению № 10083 об открытии возобновляемой рамочной кредитной линии с дифференцированными процентными ставками от 19.02.2025 с учетом дополнительного соглашения № 1 от 01.10.2025 (далее — Основной договор), заключенному между Банком и Должником, а также по всем кредитным сделкам, заключаемым в рамках Основного договора (далее — Кредитные сделки). Дополнительным соглашением внесены изменения в положения договора поручительства, касающиеся обязанностей Поручителя в части необходимости предоставлять дополнительно к промежуточной консолидированной финансовой отчетности по МСФО,	Поручитель: Публичное акционерное общество Группа Астра, ИНН 7726476459. Банк: Публичное акционерное общество «Сбербанк России», ИНН 7707083893. Выгодоприобретатель (Должник): Общество с ограниченной ответственностью «РусБИТех-Астра», ИНН 7726388700.	Цена сделки (размер обязательств Поручителя по Основному договору) может составить 2 220 763 225 (два миллиарда двести двадцать миллионов семьсот шестьдесят три тысячи двести двадцать пять) рублей, что составляет: - 9,97% балансовой стоимости активов Поручителя по данным его бухгалтерской (финансовой) отчетности на 30.06.2025; - 13,42% стоимости активов Поручителя по данным консолидированной финансовой отчетности эмитента на 30.06.2025.	Сивцев И. И. является Генеральным директором и членом Совета директоров Поручителя, а также Генеральным директором Выгодоприобретателя (Заемщика, Должника) по сделке — ООО «РусБИТех-Астра»; Фролов Д. В. является контролирующим лицом и членом Совета директоров Поручителя, а также контролирующим лицом Выгодоприобретателя (Заемщика, Должника) по сделке — ООО «РусБИТех-Астра». Доля участия Фролова Д. В. в уставном капитале Поручителя на дату совершения сделки составляла 57,68%;	Решение о согласии на совершение сделки (о последующем одобрении сделки) не принималось, поскольку изменения, внесенные дополнительным соглашением в договор поручительства, не связаны с изменением существенных условий договора поручительства, указанных в п. 1 настоящей таблицы.

№	Наименование сделки и ее существенные условия	Стороны сделки	Цена сделки	Сведения о лице (лицах), заинтересованном(-ых) в совершении сделки	Орган управления Общества, принявший решение о предоставлении согласия на совершение сделки или о последующем одобрении сделки (при наличии такого решения)
3	а также к годовой аудированной консолидированной финансовой отчетности по МСФО перечень компаний, входящих в периметр соответствующей отчетности Поручителя. Дополнительным соглашением внесены изменения в условия договора поручительства, не связанные с изменением существенных условий договора поручительства, указанных в п. 1 настоящей таблицы. Существенные условия ранее заключенного договора поручительства приведены в п. 1 настоящей таблицы и раскрыты эмитентом в сообщении о существенном факте «О совершении эмитентом существенной сделки», опубликованном на странице в сети интернет.		доля косвенного участия Фролова Д. В. в уставном капитале Выгодоприобретателя (Заемщика, Должника) составляла 57,68%. Доля участия Сивцева И. И. в уставном капитале Поручителя на дату совершения сделки составляла 18,05%; доля косвенного участия Сивцева И. И. в уставном капитале Выгодоприобретателя (Заемщика, Должника) составляла 18,05%.		
4	Дополнительное соглашение № 1 от 31.10.2025 к договору поручительства от 19.06.2024 № НО/PR/07270/23 Дополнительным соглашением № 1 от 31.10.2025 к договору поручительства от 19.06.2024 № НО/PR/07270/23 (далее – Дополнительное соглашение), заключенного в целях обеспечения исполнения обязательств Общества с ограниченной ответственностью «РусБИТех-Астра» (далее – Должник) по рамочному договору о предоставлении кредитов от 19.06.2024 № НО RRК/07269/23 (далее – Договор поручительства и Основной договор соответственно), изменены условия предоставляемого Обществом поручительства в связи с заключением дополнительного соглашения № 1 от 31.10.2025 к Основному договору (далее – дополнительное соглашение № 1 к Основному договору), связанным с изменением ряда ранее согласованных условий обеспечиваемого обязательства:	Поручитель (Общество): Публичное акционерное общество Группа Астра, ИНН 7726476459. Банк: Акционерное общество «ТБанк», ИНН 7710140679, в связи с деятельностью филиала Росбанк филиал Москва АО «Тбанк». Выгодоприобретатель (Заемщик, Должник): Общество с ограниченной ответственностью «РусБИТех-Астра», ИНН 7726388700.	Цена сделки (размер обязательств Поручителя) по Договору поручительства может составить 1 400 000 000 (один миллиард четыреста миллионов) рублей и составляет: - 6,28% балансовой стоимости активов Поручителя по состоянию на 30.06.2025; - 8,46% стоимости активов Поручителя по данным консолидированной финансовой отчетности эмитента на 30.06.2025.	Сивцев И. И. является Генеральным директором и членом Совета директоров Поручителя, а также Генеральным директором Выгодоприобретателя (Заемщика, Должника) по сделке – ООО «РусБИТех-Астра»; Фролов Д. В. является контролирующим лицом и членом Совета директоров Поручителя, а также контролирующим лицом Выгодоприобретателя (Заемщика, Должника) по сделке – ООО «РусБИТех-Астра». Доля участия Фролова Д. В. в уставном капитале Поручителя на дату совершения сделки составляла 53,04%;	Решение о согласии на совершение сделки принято Советом директоров ПАО Группа Астра 23.10.2025 (протокол от 23.10.2025 № СД/ГА-43).

№	Наименование сделки и ее существенные условия	Стороны сделки	Цена сделки	Сведения о лице (лицах), заинтересованном(-ых) в совершении сделки	Орган управления Общества, принявший решение о предоставлении согласия на совершение сделки или о последующем одобрении сделки (при наличии такого решения)
4	- изменение в части условий по процентным ставкам: Банк вправе по своему единоличному усмотрению в одностороннем порядке увеличить процентную ставку на 0,25% (ноль целых двадцать пять сотых процента) годовых в случае нарушения Заемщиком его обязательств, предусмотренных Основным договором; Банк вправе в одностороннем порядке изменить процентную ставку (при выборе Заемщиком фиксированной ставки) в зависимости от изменения конъюнктуры денежного и финансового рынка в случае увеличения ключевой ставки Банка России (то есть процентной ставки по операциям предоставления и абсорбирования ликвидности на аукционной основе на срок 1 (одна) неделя, объявляемой Банком России на сайте www.cbr.ru) более чем на 3% (три процентных пункта); при этом в случае снижения процентной ставки такая сниженная процентная ставка не может быть менее двух пятых ключевой ставки Банка России. Размер увеличения процентной ставки (при выборе Заемщиком фиксированной ставки) в одностороннем порядке не может превышать величину изменения Ключевой ставки; - изменение в части условий по неустойке: на любую сумму, не уплаченную Заемщиком в срок, установленный Основным договором, Банк вправе начислять неустойку в размере 0,03% (ноль целых три сотых процента) от суммы не поступившего в срок платежа за каждый день просрочки;			доля косвенного участия Фролова Д. В. в уставном капитале Выгодоприобретателя (Заемщика, Должника) составляла 53,04%. Доля участия Сивцева И. И. в уставном капитале Поручителя на дату совершения сделки составляла 17%; доля косвенного участия Сивцева И. И. в уставном капитале Выгодоприобретателя (Заемщика, Должника) составляла 17%.	

№	Наименование сделки и ее существенные условия	Стороны сделки	Цена сделки	Сведения о лице (лицах), заинтересованном (-ых) в совершении сделки	Орган управления Общества, принявший решение о предоставлении согласия на совершение сделки или о последующем одобрении сделки (при наличии такого решения)
4	- изменение срока кредитования: предоставление Кредитов осуществляется в течение Периода доступности, равного 12 (двенадцати) месяцам с даты заключения дополнительного соглашения № 1 к Основному договору. Дата окончательного погашения Кредитов — не позднее чем 24 (двадцать четыре) месяца с даты заключения дополнительного соглашения № 1 к Основному договору. Срок сделки: в соответствии с Дополнительным соглашением увеличивается срок Договора поручительства и поручительства, предоставляемого в соответствии с ним, до 4 (четырёх) лет с даты подписания Дополнительного соглашения. Существенные условия ранее заключенного Договора поручительства, в которые Дополнительным соглашением вносятся изменения, раскрыты эмитентом в сообщении о существенном факте «О совершении эмитентом существенной сделки», опубликованном на странице эмитента в сети интернет.				

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 (далее также — Общество) 24 апреля 2026 года (протокол от xx апреля 2026 года № СД/ГА-55).

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 2025 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 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 Мосбиржей, 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.

Важнейшая составляющая модели корпоративного управления ПАО Группа Астра — 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 отчетном периоде содержится в соответствующих разделах Годового отчета Общества.

№	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	Общество должно обеспечивать равное и справедливое отношение ко всем акционерам при реализации ими права на участие в управлении Обществом.			
1.1.1	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 доступный способ коммуникации с Обществом, такой 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.	Соблюдается	
1.1.2	Порядок сообщения о проведении Общего собрания и предоставления материалов к Общему собранию дает акционерам возможность надлежащим образом подготовиться к участию в нем.	- В отчетном периоде 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. - В сообщении о проведении собрания указаны документы, необходимые для допуска в помещение. - 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).	Соблюдается	
1.1.3	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.	- В отчетном периоде 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. - 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. - 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 отчетном периоде.	Соблюдается	

№	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.	- 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. - В отчетном периоде Общество не отказывало в принятии предложений в повестку дня или кандидатов в органы Общества по причине опечаток и иных несущественных недостатков в предложении акционера.	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.	- При проведении в отчетном периоде общих собраний акционеров в форме собрания (совместного присутствия акционеров) предусматривалось 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. - 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 ответов на вопросы акционеров. - Единоличный исполнительный орган, лицо, ответственное за ведение бухгалтерского учета, председатель или иные члены Комитета Совета директоров по аудиту были доступны для ответов на вопросы акционеров на общих собраниях акционеров, проведенных в отчетном периоде. - В отчетном периоде 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 отчетном периоде.	Частично соблюдается	Критерии 2 и 3 не соблюдены. Кандидаты в Совет директоров Общества, генеральный директор, члены Комитета по аудиту Совета директоров не присутствовали на годовом заседании Общего собрания акционеров. Присутствовавшие на годовом заседании Общего собрания акционеров акционеры имели возможность задать вопросы, относящиеся к вопросам повестки дня заседания, непосредственно на заседании, а также передать иные вопросы, касающиеся деятельности Общества, но не относящиеся к вопросам повестки дня, в письменной форме, адресовав их конкретному лицу или Обществу в целом. На заседании присутствовали заместитель председателя Совета директоров (председательствующий на собрании), корпоративный секретарь (секретарь собрания), директор по связям с инвесторами. На все вопросы, заданные акционерами в рамках проведения заседания Общего собрания акционеров, акционеры получили ответы непосредственно в день проведения заседания.

№	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	Акционерам предоставлена равная и справедливая возможность участвовать в прибыли Общества посредством получения дивидендов.			
1.2.1	Общество разработало и внедрило прозрачный и понятный механизм определения размера дивидендов и их выплаты.	- Положение о Дивидендной политике Общества утверждено Советом директоров и раскрыто на сайте Общества в сети интернет. - 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. - 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 отчетном периоде 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).	Соблюдается	
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 отчетном периоде Общество не предпринимало действий, ведущих к ухудшению дивидендных прав существующих акционеров.	Соблюдается	

№	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 отчетном периоде 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	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.			
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	Акционерам обеспечены надежные и эффективные способы учета прав на акции, а также возможность свободного и необременительного отчуждения принадлежащих им акций.			
1.4	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	
2.1	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.			

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
2.1.1	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.	- Совет директоров имеет закрепленные в Уставе полномочия по назначению, освобождению от занимаемой должности и определению условий договоров в отношении членов исполнительных органов. - В отчетном периоде 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. - В отчетном периоде Советом директоров рассмотрен отчет (отчеты) единоличного исполнительного органа и коллегиального исполнительного органа (при наличии) о выполнении стратегии Общества.	Частично соблюдается	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. 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 генеральный директор является одним из ключевых акционеров Общества и избран на неопределенный срок, потребность в подобной оценке не возникла. Критерий 3 не соблюдается. В отчетном периоде Совет директоров не рассматривал отчет (отчеты) генерального директора о выполнении стратегии Общества, поскольку стратегия Общества в виде отдельного формализованного документа, утвержденного Советом директоров Общества, в Обществе отсутствует.
2.1.2	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.	Частично соблюдается	Стратегия не утверждена в виде отдельного документа. Вопросы стратегии, а также вопросы бизнес-планов Общества затрагиваются в рамках отчетов менеджмента по итогам отчетных периодов. В течение отчетного периода Совет директоров Общества рассмотрел вопрос об утверждении годового бюджета Общества, в том числе консолидированного бюджета Общества и дочерних обществ.

№	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.	- 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. - В отчетном периоде 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.	Частично соблюдается	Критерий 2 не соблюден. В отчетном периоде Совет директоров не пересматривал приемлемую величину рисков (риск-аппетит) Общества и Комитет по аудиту не рассматривал целесообразность вынесения на рассмотрение Совета директоров вопроса о пересмотре риск-аппетита Общества.
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.	- 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. - В течение отчетного периода Советом директоров были рассмотрены вопросы, связанные с указанной Политикой (политиками).	Частично соблюдается	Критерии 1 и 2 соблюдаются частично. Политика по вознаграждению генерального директора и иных ключевых руководящих 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. В течение отчетного периода Совет директоров не рассматривал вопросы, связанные с Политикой по вознаграждению и возмещению расходов (компенсаций) членов Совета директоров, утвержденной внеочередным Общим собранием акционеров Общества 18.10.2024 (протокол от 21.10.2024 № 2/24).
2.1.5	Совет директоров играет ключевую роль в предупреждении, выявлении и урегулировании внутренних конфликтов между органами Общества, акционерами Общества и работниками Общества.	- Совет директоров играет ключевую роль в предупреждении, выявлении и урегулировании внутренних конфликтов. - Общество создало систему идентификации сделок, связанных с конфликтом интересов, и систему мер, направленных на разрешение таких конфликтов.	Соблюдается	

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
2.1.6	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	
2.2	Совет директоров подотчетен акционерам Общества.			
2.2.1	Информация о работе Совета директоров раскрывается и предоставляется акционерам.	- Годовой отчет Общества за отчетный период включает в себя информацию о посещаемости заседаний Совета директоров и комитетов каждым из членов Совета директоров. - Годовой отчет содержит информацию об основных результатах оценки (самооценки) качества работы Совета директоров, проведенной в отчетном периоде.	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	
2.3	Совет директоров является эффективным и профессиональным органом управления Общества, способным выносить объективные независимые суждения и принимать решения, отвечающие интересам Общества и его акционеров.			
2.3.1	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 отчетном периоде 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.	Соблюдается	

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
2.3.2	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 отчетном периоде, 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 и информацию о наличии письменного согласия кандидатов на избрание в состав Совета директоров.	Соблюдается	
2.3.3	Состав Совета директоров сбалансирован, в том числе по квалификации его членов, их опыту, знаниям и деловым качествам, и пользуется доверием акционеров.	В отчетном периоде Совет директоров проанализировал собственные потребности в области профессиональной квалификации, опыта и навыков и определил компетенции, необходимые Совету директоров в краткосрочной и долгосрочной перспективе.	Соблюдается	
2.3.4	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 отчетном периоде Совет директоров рассмотрел вопрос о соответствии количественного состава Совета директоров потребностям Общества и интересам акционеров.	Соблюдается	
2.4	В состав Совета директоров входит достаточное количество независимых директоров.			
2.4.1	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	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.	Соблюдается	

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
2.4.1	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.			
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.	- В отчетном периоде Совет директоров (или Комитет по номинациям Совета директоров) составил мнение о независимости каждого кандидата в Совет директоров и представил акционерам соответствующее заключение. - 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). - 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.	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 отчетном периоде предварительно оценивали существенные корпоративные действия, связанные с возможным конфликтом интересов, а результаты такой оценки предоставлялись Совету директоров.	Соблюдается	

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
2.5	Председатель Совета директоров способствует наиболее эффективному осуществлению функций, возложенных на Совет директоров.			
2.5.1	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.	- Председатель Совета директоров является независимым директором, или же среди независимых директоров определен старший независимый директор. - Роль, права и обязанности председателя Совета директоров (и, если применимо, старшего независимого директора) должным образом определены во внутренних документах Общества.	Частично соблюдается	Критерий 1 не соблюдается. Председателем Совета директоров является один из ключевых акционеров Общества, поскольку, по мнению Общества, это предоставляет возможность наиболее оперативного реагирования при решении важных вопросов хозяйственной деятельности Общества, продуктивного решения текущих задач, стоящих перед Советом.
2.5.2	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 отчетном периоде.	Соблюдается	
2.5.3	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.	Соблюдается	
2.6	Члены Совета директоров действуют добросовестно и разумно в интересах Общества и его акционеров на основе достаточной информированности, с должной степенью заботливости и осмотрительности.			
2.6.1	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.	- 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. - Внутренние документы Общества предусматривают, что член Совета директоров должен воздержаться от голосования по любому вопросу, в котором у него есть конфликт интересов. - В Обществе установлена процедура, которая позволяет Совету директоров получать профессиональные консультации по вопросам, относящимся к его компетенции, за счет Общества.	Частично соблюдается	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.

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
2.6.2	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.	Соблюдается	
2.6.3	Члены Совета директоров имеют достаточно времени для выполнения своих обязанностей.	- Индивидуальная посещаемость заседаний Совета 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 отчетном периоде. - 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.	Соблюдается	
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.	- 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. - В Обществе реализуется формализованная программа ознакомительных мероприятий для вновь избранных членов Совета директоров.	Соблюдается	
2.7	Заседания Совета директоров, подготовка к ним и участие в них членов Совета директоров обеспечивают эффективную деятельность Совета директоров.			
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	

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
2.7.2	Во внутренних документах Общества закреплён порядок подготовки и проведения заседаний Совета директоров, обеспечивающий членам Совета директоров возможность надлежащим образом подготовиться к их проведению.	- 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. - В отчетном периоде 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.	Соблюдается	
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) должны рассматриваться на очных заседаниях Совета директоров.	Частично соблюдается	В п. 18.5 Устава Общества определены вопросы, которые Совет директоров должен рассматривать на заседаниях. Ряд вопросов, предусмотренных рекомендацией 168 Кодекса, не включен в указанный пункт Устава, что обусловлено тем, что часть этих вопросов подлежит предварительному рассмотрению на соответствующем Комитете Совета директоров, которые в подавляющем большинстве случаев проводятся в форме заседаний.
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, должны приниматься на заседании Совета директоров квалифицированным большинством, не менее чем в 3/4 голосов, или же большинством голосов всех избранных членов Совета директоров.	Частично соблюдается	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, не включены в указанный пункт Устава, однако на практике данная рекомендация исполняется: все заседания (заочные голосования) Совета директоров проходят со 100%-ным участием членов Совета директоров, в большинстве случаев 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 высоким процентом участия членов Совета директоров в заседаниях (заочных голосованиях), ключевые решения предварительно прорабатываются независимыми членами Совета директоров в рамках работы комитетов.

№	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	Совет директоров создает комитеты для предварительного рассмотрения наиболее важных вопросов деятельности Общества.			
2.8.1	Для предварительного рассмотрения вопросов, связанных с контролем за финансово-хозяйственной деятельностью Общества, создан Комитет по аудиту, состоящий из независимых директоров.	- Совет директоров сформировал Комитет по аудиту, состоящий исключительно из независимых директоров. - Во внутренних документах Общества определены задачи Комитета по аудиту, в том числе задачи, содержащиеся в рекомендации 172 Кодекса. - 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. - Заседания Комитета по аудиту проводились не реже одного раза в квартал в течение отчетного периода.	Частично соблюдается	Критерий 1 соблюдается частично. В состав Комитета по аудиту входят все избранные независимые директора и один исполнительный директор, не являющийся единоличным исполнительным органом Общества, который обладает компетенциями и знаниями, необходимыми в работе Комитета. Председателем Комитета является независимый директор.
2.8.2	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.	- Советом директоров создан Комитет по вознаграждениям, который состоит только из независимых директоров. - Председателем Комитета по вознаграждениям является независимый директор, который не является председателем Совета директоров. - Во внутренних документах Общества определены задачи Комитета по вознаграждениям, включая в том числе задачи, содержащиеся в рекомендации 180 Кодекса, 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.	Частично соблюдается	Критерий 1 соблюдается частично. В состав Комитета по кадрам и вознаграждениям входят все избранные не-зависимые директора и один исполни-тельный директор, не являющийся еди-ноличным исполнительным органом Общества, который обладает компе-тенциями и знаниями, необходимыми в работе Комитета. Председателем Ко-митета является независимый дирек-тор. Критерий 3 частично соблюдается. Во внутренних документах Общества не определены условия (события), при наступлении которых Комитет рассмат-ривает вопрос о пересмотре политики Общества по вознаграждению членов Совета директоров, исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников.

№	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	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.	- Советом директоров создан Комитет по номинациям (или его задачи, указанные в рекомендации 186 Кодекса, реализуются в рамках иного Комитета <если задачи Комитета по номинациям реализуются в рамках иного Комитета, укажите его название>), большинство членов которого являются независимыми директорами. - 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. - В целях формирования Совета директоров, наиболее полно отвечающего целям и задачам Общества, Комитет по номинациям в отчетном периоде самостоятельно или совместно с иными комитетами Совета директоров или уполномоченное подразделение Общества по взаимодействию с акционерами организовали взаимодействие с акционерами, не ограничиваясь кругом крупнейших акционеров, в контексте подбора кандидатов в Совет директоров Общества.	Частично соблюдается	Критерий 1 соблюдается. Функции Комитета по номинациям переданы Комитету по кадрам и вознаграждениям Совета директоров Общества. Критерий 3 не соблюдается. В отчетном периоде Комитет не организовывал взаимодействие с акционерами в контексте подбора кандидатов в Совет директоров Общества.
2.8.4	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.).	В отчетном периоде 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.	Соблюдается	

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
2.8.5	Состав комитетов определен таким образом, чтобы он позволял проводить всестороннее обсуждение предварительно рассматриваемых вопросов с учетом различных мнений.	■ Комитет по аудиту, Комитет по вознаграждениям, Комитет по номинациям (или соответствующий Комитет с совмещенным функционалом) в отчетном периоде возглавлялись независимыми директорами. ■ 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.	Соблюдается	
2.8.6	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.	Частично соблюдается	Председатели комитетов отчитываются о работе комитетов перед Советом директоров один раз в год по итогам корпоративного года при подготовке к годовому заседанию Общего собрания акционеров Общества.
2.9	Совет директоров обеспечивает проведение оценки качества работы Совета директоров, его комитетов и членов Совета директоров.			
2.9.1	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.	■ Во внутренних документах Общества определены процедуры проведения оценки (самооценки) качества работы Совета директоров. ■ Оценка (самооценка) качества работы Совета директоров, проведенная в отчетном периоде, включала оценку работы комитетов, индивидуальную оценку каждого члена Совета директоров и Совета директоров в целом. ■ Результаты оценки (самооценки) качества работы Совета директоров, проведенной в течение отчетного периода, были рассмотрены на очном заседании Совета директоров.	Частично соблюдается	Пункт 3 не соблюдается. Результаты самооценки и внешней независимой оценки рассматривались в рамках заочных голосований.
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).	Соблюдается	

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
3.1	Корпоративный секретарь Общества обеспечивает эффективное текущее взаимодействие с акционерами, координацию действий Общества по защите прав и интересов акционеров, поддержку эффективной работы Совета директоров.			
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.	Соблюдается	
3.1.2	Корпоративный секретарь обладает достаточной независимостью от исполнительных органов Общества и имеет необходимые полномочия и ресурсы для выполнения поставленных перед ним задач.	- В Обществе принят и раскрыт внутренний документ — Положение о корпоративном секретаре. - Совет директоров утверждает кандидатуру на должность корпоративного секретаря и прекращает его полномочия, рассматривает вопрос о выплате ему дополнительного вознаграждения. - Во внутренних документах Общества закреплено право корпоративного секретаря запрашивать, получать документы Общества и информацию у органов управления, структурных подразделений и должностных лиц Общества.	Соблюдается	
4.1	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.			
4.1.1	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.	Соблюдается	

№	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	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).	Частично соблюдается	Внеочередное Общее собрание акционеров 18.10.2024 (протокол от 21.10.2024 № 2/24) утвердило Положение о вознаграждениях и компенсациях членов Совета директоров. 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. В течение отчетного периода Комитет по вознаграждениям не рассматривал Политику (Политики) по вознаграждениям и (или) практику ее (их) внедрения, не осуществлял оценку (ее) их эффективности и прозрачности и не представлял соответствующие рекомендации Совету директоров по пересмотру указанной Политики (политик).
4.1.3	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.	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.	Частично соблюдается	Внеочередное Общее собрание акционеров 18.10.2024 (протокол от 21.10.2024 № 2/24) утвердило Положение о вознаграждениях и компенсациях членов Совета директоров. 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. 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.

№	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.	Частично соблюдается	Внеочередное Общее собрание акционеров 18.10.2024 (протокол от 21.10.2024 № 2/24) утвердило Положение о вознаграждениях и компенсациях членов Совета директоров. В Положении установлены правила и размер возмещаемых расходов членов Совета директоров. Политика по вознаграждению генерального директора и иных ключевых работников Общества не утверждалась. В настоящее время иные ключевые работники в Обществе отсутствуют. Перечень ключевых работников (ключевых должностей) в Обществе не утвержден.
4.2	Система вознаграждения членов Совета директоров обеспечивает сближение финансовых интересов директоров с долгосрочными финансовыми интересами акционеров.			
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. Общество не применяет формы краткосрочной мотивации и дополнительного материального стимулирования в отношении членов Совета директоров.	- В отчетном периоде Общество выплачивало вознаграждение членам Совета директоров в соответствии с принятой в Обществе Политикой по вознаграждению. - В отчетном периоде Обществом 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.	Частично соблюдается	Критерий 2 частично соблюдается. Внеочередное Общее собрание акционеров 18.10.2024 (протокол от 21.10.2024 № 2/24) утвердило Положение о вознаграждениях и компенсациях членов Совета директоров. Указанное Положение, помимо прочего, содержит условия мотивационной программы независимых членов Совета директоров. Первый цикл программы рассчитан на два 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. Предоставление акций в рамках мотивационной программы не зависит от результатов (показателей) деятельности Общества.

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
4.2.2	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.	Не соблюдается	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.	Соблюдается	
4.3	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.			
4.3.1	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.	- 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. - 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. - При определении размера выплачиваемого вознаграждения членам исполнительных органов и иным ключевым руководящим работникам Общества учитываются риски, которые несет Общество, с тем чтобы избежать создания стимулов к принятию чрезмерно рискованных управленческих решений.	Не соблюдается	В настоящее время в Обществе отсутствуют ключевые работники (перечень ключевых работников в Обществе не утвержден), за исключением генерального директора, для которого Общество является местом работы по совместительству. 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.

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
4.3.2	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 их реализации обусловлено достижением определенных показателей деятельности Общества.	Частично соблюдается	В 2025 году Совет директоров утвердил основные параметры долгосрочной мотивации ключевых сотрудников (второй цикл программы), а также изменения к внутреннему документу, регулирующему основные параметры первого цикла программы, с целью утверждения программ мотивации ключевых работников дочерних компаний Общества, содержащих аналогичные изменения и 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. Основные параметры программы мотивации не предусматривают, что право реализации акций наступает не ранее чем через три года с момента их предоставления.
4.3.3	Сумма компенсации («золотой парашют»), выплачиваемая Обществом в случае досрочного прекращения полномочий членам исполнительных органов или ключевых руководящих работников 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 отчетном периоде не превышала двукратного размера фиксированной части годового вознаграждения.	Соблюдается	
5.1	В Обществе создана эффективно функционирующая система управления рисками и внутреннего контроля, направленная на обеспечение разумной уверенности в достижении поставленных перед Обществом целей.			
5.1.1	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.	Соблюдается	
5.1.2	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.	Соблюдается	

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
5.1.3	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.	- В Обществе утверждена Антикоррупционная политика. - 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.	Соблюдается	
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.	- 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. - В отчетном периоде 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.	Соблюдается	
5.2	Для систематической независимой оценки надежности и эффективности системы управления рисками и внутреннего контроля и практики корпоративного управления Общество организывает проведение внутреннего аудита.			
5.2.1	Для проведения внутреннего аудита в Обществе создано отдельное структурное подразделение или привлечена независимая внешняя организация. Функциональная и административная подотчетность 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.	- В отчетном периоде в рамках проведения внутреннего аудита дана оценка надежности и эффективности системы управления рисками и внутреннего контроля. - В отчетном периоде 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.	Соблюдается	

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
6.1	Общество и его деятельность являются прозрачными для акционеров, инвесторов и иных заинтересованных лиц.			
6.1.1	В Обществе разработана и внедрена Информационная политика, обеспечивающая эффективное информационное взаимодействие Общества, акционеров, инвесторов и иных заинтересованных лиц.	- Советом директоров Общества утверждена Информационная политика Общества, разработанная с учетом рекомендаций Кодекса. - 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.	Частично соблюдается	В связи с тем, что Информационная политика утверждена в конце апреля 2025 года, рассмотрение Советом директоров вопроса о пересмотре Информационной политики в отчетном периоде не было целесообразным.
6.1.2	Общество раскрывает информацию о системе и практике корпоративного управления, включая подробную информацию о соблюдении принципов и рекомендаций Кодекса.	- 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. - 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). - В случае наличия лица, контролирующего Общество, Общество публикует меморандум контролирующего лица относительно планов такого лица в отношении корпоративного управления в Обществе.	Частично соблюдается	Критерий 2 соблюдается частично. 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

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
6.1.2				«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). 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.
6.2	Общество своевременно раскрывает полную, актуальную и достоверную информацию об Обществе для обеспечения возможности принятия обоснованных решений акционерами Общества и инвесторами.			
6.2.1	Общество раскрывает информацию в соответствии с принципами регулярности, последовательности и оперативности, а также доступности, достоверности, полноты и сравнимости раскрываемых данных.	- 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. - 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. - 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.	Частично соблюдается	Критерий 2 неприменим, так как ценные бумаги Общества не обращаются на иностранных организованных рынках. Критерий 3 не соблюдается, так как, по имеющейся в распоряжении Общества информации, иностранные акционеры, владеющие существенным количеством акций, отсутствуют.

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
6.2.2	Общество избегает формального подхода при раскрытии информации и раскрывает существенную информацию о своей деятельности, даже если раскрытие такой информации не предусмотрено законодательством.	- 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. - Общество раскрывает информацию о структуре капитала Общества, в соответствии с <u>рекомендацией 290</u> Кодекса, в Годовом отчете и на сайте Общества в сети интернет. - 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. - 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.	Соблюдается	
6.2.3	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.	- Годовой отчет Общества содержит информацию о результатах оценки Комитетом по аудиту эффективности процесса проведения внешнего и внутреннего аудита. - Годовой отчет Общества содержит сведения о Политике Общества в области охраны окружающей среды, Социальной политике Общества.	Соблюдается	

№	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	Общество предоставляет информацию и документы по запросам акционеров в соответствии с принципами равнодоступности и необременительности.			
6.3.1	Реализация акционерами права на доступ к документам и информации Общества не сопряжена с неоправданными сложностями.	- В Информационной политике (внутренних документах, определяющих Информационную политику) Общества определен необременительный порядок предоставления по запросам акционеров доступа к информации и документам Общества. - 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.	Соблюдается	
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.	- В течение отчетного периода Общество не отказывало в удовлетворении запросов акционеров о предоставлении информации либо такие отказы были обоснованными. - В случаях, определенных Информационной политикой Общества, акционеры предупреждаются о конфиденциальном характере информации и принимают на себя обязанность по сохранению ее конфиденциальности.	Соблюдается	
7.1	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.			

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
7.1.1	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 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.
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.	Частично соблюдается	Согласно принятой в Обществе практике, сделки или иные действия, являющиеся в терминах Кодекса 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. Кроме того, п. 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.

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
7.1.3	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. При этом Общество руководствуется не только соблюдением формальных требований законодательства, но и принципами корпоративного управления, изложенными в Кодексе.	- Уставом Общества с учетом особенностей его деятельности к компетенции Совета директоров отнесено одобрение, помимо предусмотренных законодательством, иных сделок, имеющих существенное значение для Общества. - В течение отчетного периода все существенные корпоративные действия проходили процедуру одобрения до их осуществления.	Частично соблюдается	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.
7.2	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.			
7.2.1	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.	Соблюдается	

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
7.2.2	Правила и процедуры, связанные с осуществлением Обществом существенных корпоративных действий, закреплены во внутренних документах Общества.	- Во внутренних документах Общества определены случаи и порядок привлечения оценщика для определения стоимости имущества, отчуждаемого или приобретаемого по крупной сделке или сделке с заинтересованностью. - Внутренние документы Общества предусматривают процедуру привлечения оценщика для оценки стоимости приобретения и выкупа акций Общества. - 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.	Частично соблюдается	Критерий 1 не соблюдается. 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. Критерий 2 не соблюдается. В случае возникновения необходимости подтвердить цену имущества путем независимой оценки привлекается независимый оценщик. Случаи обязательного привлечения оценщика регламентируются действующим законодательством.

Перечень сокращений

Сокращение	Полное название
AI	Artificial Intelligence (искусственный интеллект)
B2B	Business-to-Business (бизнес для бизнеса)
B2G	Business-to-Government (бизнес для государства)
BRO	Backup and Recovery Operations (локальный сервер резервного копирования)
C&B	Compensation and Benefits (компенсации и льготы)
CAGR	Compound Annual Growth Rate (совокупный среднегодовой темп роста)
CAPEX	Capital Expenditure (капитальные затраты)
CEO	Chief Executive Officer (генеральный директор)
CI/CD	Continuous Integration / Continuous Delivery (непрерывная интеграция и доставка)
COPC CX Standard	Customer Operations Performance Centre Customer Experience Standard (международный стандарт управления качеством клиентского опыта)
EBITDA	Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization (прибыль до вычета процентов, налогов и амортизации)
ERP-система	Enterprise Resource Planning (автоматизированная система управления предприятием)
FCF	Free Cash Flow (свободный денежный поток)

Сокращение	Полное название
HR	Human Resources (управление персоналом)
HR BP	Human Resources Business Partner (бизнес-партнер по управлению персоналом)
IDE	Integrated Development Environment (интегрированная среда разработки)
IPO	Initial Public Offering (первое публичное предложение)
IR	Investor Relations (взаимодействие с инвесторами)
LTIFR	Lost Time Injury Frequency Rate (коэффициент частоты травм, приводящих к потере рабочего времени)
LTS	Long Term Support (долгосрочная поддержка)
M&A	Mergers and Acquisitions (слияния и поглощения)
MDM	Mobile Device Management (управление мобильными устройствами)
ML	Machine Learning (машинное обучение)
NPS	Net Promoter Score (индекс потребительской лояльности)
PR	Public Relations (связи с общественностью)
R&D	Research and Development (исследования и разработки)
SDS	Software-Defined Storage (программно-определяемая система хранения данных)

Сокращение	Полное название
SPO	Secondary Public Offering (вторичное публичное размещение акций)
SRE	Site Reliability Engineering (обеспечение надежности информационных систем)
TMS	Talent Management System (система управления талантами)
VDI	Virtual Desktop Infrastructure (инфраструктура виртуальных рабочих столов)
АКРА	Аналитическое кредитное рейтинговое агентство
АНО	Автономная некоммерческая организация
АПКИТ	Ассоциация предприятий компьютерных и информационных технологий
АРМ	Автоматизированное рабочее место
ВДСО	Всероссийское добровольное спортивное общество
ДВА	Департамент внутреннего аудита
ДМС	Добровольное медицинское страхование
ЗС	Заинтересованные стороны
ИБ	Информационная безопасность
ИИ	Искусственный интеллект
ИТ	Информационные технологии

Сокращение	Полное название
КГСЧ	Квантовый генератор случайных чисел
КИИ	Критическая информационная инфраструктура
КПЭ	Ключевые показатели эффективности
Минпросвещения	Министерство просвещения Российской Федерации
Минцифры	Министерство цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации
Мосбиржа	ПАО Московская Биржа
МСФО	Международные стандарты финансовой отчетности
НИИИМР	Неправомерное использование инсайдерской информации и манипулирование рынком
ОАЦ	Оперативно-аналитический центр
ОС	Операционная система
ПАК	Программно-аппаратные и программные комплексы
ПМЭФ	Петербургский международный экономический форум
ПО	Программное обеспечение
РБПО	Разработка безопасного программного обеспечения

Сокращение	Полное название
РСБУ	Российские стандарты бухгалтерского учета
СД	Совет директоров
СЗИ	Средства защиты информации
СМИ	Средства массовой информации
СНГ	Содружество Независимых Государств
СОУТ	Специальная оценка условий труда
СПО	Среднее профессиональное образование
СРК	Система резервного копирования
СУБД	Система управления базами данных
СХД	Система хранения данных
УРиВК	Управление рисками и внутренний контроль
ФСТЭК	Федеральная служба по техническому и экспортному контролю
ЦИПР	Конференция «Цифровая индустрия промышленной России»
ЦОД	Центр обработки данных
ЦУР ООН	Цели устойчивого развития Организации Объединенных Наций

Сокращение	Полное название
ЭДО	Электронный документооборот

Глоссарий

Название	Описание
B2B	Модель бизнеса, при которой компании продают товары или услуги другим компаниям, а не частным лицам
B2G	Модель бизнеса, при которой компании продают товары или услуги государственным учреждениям
Bug Bounty	Программа вознаграждений за обнаруженные уязвимости
COPC Customer Experience (CX)	Ведущая система управления эффективностью для контакт-центров и служб поддержки, направленная на повышение качества обслуживания, увеличение доходов и снижение затрат
DDoS-атака	Хакерская атака на вычислительную систему с целью довести ее до отказа
DevOps	Методология автоматизации технологических процессов сборки, настройки и развертывания программного обеспечения
EMM (Enterprise Mobility Management)	Серверное корпоративное решение для организации защищенной мобильной работы сотрудников

Название	Описание
ESG (Environmental, Social, and Governance)	«Окружающая среда, общество, управление», то есть принципы деятельности компании, основанные на защите окружающей среды, создании благоприятных социальных условий, добросовестном отношении к сотрудникам и клиентам и надлежащем корпоративном управлении
Flatpak	Универсальная система упаковки приложений
Hard Skills	Профессиональные, технические навыки, которые можно измерить
RAG (Retrieval-Augmented Generation)	Метод, позволяющий большим языковым моделям извлекать и включать новую информацию из внешних источников данных
RTO (Recovery Time Objective)	Максимальный допустимый период, в течение которого система, приложение или сервис могут оставаться недоступными после аварии или сбоя, прежде чем это приведет к неприемлемому ущербу для бизнеса
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
Solution-сервисы	Комплексные услуги, объединяющие технологии, процессы и людей для решения конкретных бизнес-задач, таких как автоматизация, ИТ-аутсорсинг, облачные вычисления, CRM-системы или юридическое сопровождение
Геокластеризация	Объединение нескольких территориально распределенных кластеров в единую систему
Кодекс корпоративного управления	Кодекс корпоративного управления, рекомендованный к применению акционерными обществами Письмом Банка России № 06-52/2463 от 10 апреля 2014 года

Название	Описание
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
Сертификат безопасности	Официальный документ, подтверждающий соответствие программного продукта или решения требованиям информационной безопасности. В России выдается уполномоченным органом (ФСТЭК России) после успешного прохождения специальных проверок и испытаний
Тонкий клиент	Компьютер без диска, который загружает легковесную операционную систему, а выполнение всех задач переносит на сервер
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
Шарды (shards)	Фрагменты большой базы данных или массива данных, разделенные на более мелкие и управляемые части, которые хранятся и обрабатываются на разных серверах, чтобы повысить производительность и масштабируемость системы

Контактная информация

Адрес:

ПАО Группа Астра, г. Москва,
Огородный пр-д, 16/1, стр. 5

Тел.:

8 (800) 222-07-00

Email:

info@astralinux.ru

[Сведения о регистраторе](#)

[Наши вакансии](#)

 Инвесторам ir@astralinux.ru	 Для СМИ pr@astralinux.ru	 Отдел продаж sales@astralinux.ru
 Партнерам — разработчикам ПО isv@astralinux.ru	 Партнерам — разработчикам оборудования oem-partners@astralinux.ru	 Вопросы по Партнерской программе partner@astralinux.ru
 Департамент образования education@astralinux.ru	 Участие в программе Ready for Astra readyfor@astralinux.ru	 Стажировки в «Астре» career-hr@astralinux.ru