30

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

лет с вами

МАГНИТ | Все нужное – рядом

Содержание

Как пользоваться интерактивным Отчетом

- Вернуться к содержанию
- Переход между разделами
- Ссылка на более подробную информацию в Отчете
- Ссылка на онлайн-материалы

Обращение Управляющего директора

О компании

О нас 10
Ключевые показатели 12
Бизнес-модель 14
География присутствия 17
Факторы инвестиционной привлекательности 18

Управление устойчивым развитием

Подход к управлению 22
Стратегия в области устойчивого развития до 2025 года 28
Вклад «Магнита» в достижение национальных целей Российской Федерации 32
Вклад «Магнита» в достижение ЦУР ООН 34
Участие во внешних инициативах 38
Обучение и информирование об устойчивом развитии 39
ESG-компас 40
Взаимодействие с заинтересованными сторонами 42
Экономическое воздействие 44

Экологическая ответственность и изменение климата

Подход к управлению 50
Управление отходами 54
«Зеленый офис» 61
Управление водными ресурсами 62
Сохранение биоразнообразия 64
Сокращение выбросов загрязняющих веществ 65
Снижение климатического воздействия и энергоэффективность 66

Управление персоналом

Подход к управлению 76
Корпоративная культура и вовлеченность 79
Бренд работодателя и рекрутинговые практики 83
Структура персонала 89
Система вознаграждения и мотивации 92
Социальная поддержка сотрудников 96
Обучение и развитие 99
Корпоративное волонтерство 107

Управление безопасностью труда

Подход к управлению 116
Управление безопасностью подрядчиков и клиентов 118
Управление рисками 119
Развитие культуры безопасности 120
Безопасность дорожного движения 123
Профилактика травматизма 124
Охрана здоровья 126
Реагирование на чрезвычайные ситуации 126

Поддержка местных сообществ

Подход к управлению 132
Социальные и благотворительные проекты 134

Здоровье и благополучие

Подход к управлению 152
Фокус на качестве и безопасности продукции 154
Продвижение принципов здорового образа жизни 163

Устойчивые источники продукции

Ответственная цепочка поставок 174
Поддержка местных агропроизводителей 179
Ответственное собственное производство 188
Эффективная логистика 194

Ответственное ведение бизнеса

Корпоративное управление 202
Система внутреннего контроля и управления рисками 208
Этичное ведение бизнеса и противодействие коррупции 214
Ответственные маркетинговые практики 221
Соблюдение прав человека 222
Развитие клиентского сервиса 224
Налоговая политика 230
Информационная безопасность и защита персональных данных 232

Приложения

Об Отчете 236
Границы отчетности 239
Соответствие стандартам и рекомендациям по нефинансовой отчетности 242
Глоссарий 275

Настоящий Отчет об устойчивом развитии следует читать целиком, принимая во внимание содержание всех его разделов, а также содержащихся в нем примечаний и пояснений, в т. ч. принимая во внимание информацию, изложенную в разделе «Об Отчете».

Обращение Управляющего директора

GRI 2-22

Анна Мелешина
Управляющий директор ПАО «Магнит»

Уважаемые читатели!

Представляем Отчет об устойчивом развитии Группы компаний «Магнит» за 2024 г. Этот шестой отчет Компании отражает наши усилия и результаты в ключевых областях ESG: снижение воздействия на климат, рациональное потребление ресурсов, поддержка сотрудников и развитие местных сообществ, а также ответственное ведение бизнеса и укрепление устойчивых отношений с клиентами, деловыми партнерами и поставщиками.

Приверженность принципам устойчивого развития является основой деятельности нашей Компании. В условиях глобальных вызовов и быстрых изменений этот подход позволяет нам преодолевать трудности, одновременно создавая долгосрочную ценность для всех заинтересованных сторон и работая во благо общества, экономики и окружающей среды.

Результаты нашей деятельности показывают, что большая часть целей из стратегии устойчивого развития 2020–2025 гг. уже достигнута. За время ее реализации мы воплотили в жизнь множество проектов, охватывающих ключевые направления стратегии. Одновременно с этим «Магнит» активно развивал внутренние процессы, совершенствуя управление устойчивым развитием и внедряя лучшие практики. Мы не останавливаемся на достигнутом и начали разрабатывать новую стратегию, опираясь на наш опыт и вызовы, с которыми сталкивается Компания. Она будет соответствовать национальной ESG-повестке и глобальным целям устойчивого развития.

«Магнит» учитывает влияние своей деятельности на окружающую среду и придает первоочередное значение экологическим вопросам. Мы ставим задачу последовательно снижать наше воздействие на окружающую среду. Для этого реализуются меры, направленные на сокращение образования новых отходов и обеспечение ответственного обращения с уже существующими, с акцентом на переработку и вторичное использование. В настоящее время 72% упаковки товаров, выпускаемых под собственными торговыми марками (СТМ), уже является перерабатываемой, многоразовой или компостируемой.

«Магнит» также активно работает над экологизацией бизнес-процессов и усилением экологических практик в сердце Компании — наших магазинах. В отчетном году два магазина сети впервые в России были сертифицированы по жизненному циклу и получили «Листок жизни».

Это подтверждает, что мы на правильном пути в приведении нашей операционной деятельности в соответствие с экологическими стандартами. И это не только про сертифицированные магазины — «Магнит» постепенно внедряет экологичные практики в каждом торговом объекте, показывая свою ответственность и стремление следовать принципам устойчивого развития.

Борьба с изменением климата — важный аспект для «Магнита». Мы продолжаем работать над сокращением выбросов парниковых газов и подходим к этому вопросу комплексно. Мы заботимся о повышении энергоэффективности, внедряя системы управления отоплением и вентиляцией, светодиодное освещение и автоматический контроль осветительных приборов. Одновременно мы модернизируем транспортный парк, чтобы повысить его эффективность, уменьшить расход топлива и тем самым сократить выбросы парниковых газов и загрязняющих веществ. Ключевым направлением работы «Магнита» по снижению воздействия на климат остается сокращение образования пищевых отходов, которые, по статистике, составляют 8–10%[1] от совокупных выбросов парниковых газов в России. Мы активно работаем над оптимизацией закупок и развиваем проект фудшеринга — передачу нуждающимся семьям продуктов с истекающим сроком годности. В отчетном году благодаря этому проекту нам удалось предотвратить попадание более 583 тонн продуктов на полигоны.

1 Доклад ООН об индексе пищевых отходов 2024 года.

«Магнит» — компания, которая работает для людей и с людьми. Мы ежедневно обслуживаем 18 млн покупателей по всей России, на конец отчетного периода в нашей команде было более 368 тыс. сотрудников, мы взаимодействуем с тысячами поставщиков — от крупных компаний до фермеров, а также с некоммерческим сектором. Мы уверены, что наш успех зависит от благополучия каждого, кто с нами. Поэтому мы стремимся создать лучшие условия для всех наших стейкхолдеров.

Наша социальная миссия — это поддержка местных сообществ и активное участие в их жизни. Мы стремимся не просто откликаться на вызовы, но и быть первыми, кто приходит на помощь тем, кто в этом нуждается. «Магнит» на системной основе реализует благотворительные и социальные проекты, направленные на построение инклюзивного общества, помогает в чрезвычайных ситуациях и поддерживает незащищенные категории граждан. Нам важно не только оперативно откликаться на нужды местных сообществ, но и вовлекать людей в социально значимые проекты, формируя общество взаимопомощи. В 2024 году мы запустили цифровую платформу «Магнит Всевозможный», где можно узнать об инклюзивных практиках, принять участие в благотворительных акциях, стать волонтером или предложить свою идею для социального проекта. Мы провели акцию «1 рубль – много помощи» и собрали 50 млн рублей, которые были направлены на поддержку проектов для детей и молодых людей с ограниченными возможностями здоровья, а также их семей.

Мы также продолжили масштабировать значимые инклюзивные проекты, такие как «Добрый заяц», «Магнит Life», «Инклюзивное волонтерство», «Эстафета успешности», благодаря которым «Магнит» охватил более 2,5 млн благополучателей.

Высокое качество обслуживания и удовлетворенность клиентов — наши основные приоритеты. «Магнит» заботится о своих покупателях не только посредством качественного сервиса, но и через внимательное отношение к их потребностям.

В основе бизнеса «Магнита» лежит стремление обеспечивать в магазинах ассортимент качественных и полезных продуктов. Мы внимательно подходим к выбору поставщиков и выбираем производителей, которые соответствуют высоким стандартам качества. Мы тщательно проверяем качество товаров, чтобы гарантировать безопасность потребителей. Мы осуществляем закупки у надежных поставщиков, развиваем партнерства с фермерами, чтобы наши покупатели могли выбирать продукты с чистым составом.

Мы понимаем, что не все покупатели принимают решения, ориентируясь на принципы здорового образа жизни. Наша задача — помочь им сделать выбор и развить привычку формировать сбалансированную продуктовую корзину. Также «Магнит» активно продвигает принципы здорового образа жизни не только в части питания, но и через поддержку спорта.

Достижение высоких результатов невозможно без высококлассной команды профессионалов. Мы благодарим наших сотрудников за их ответственность, преданность делу и профессионализм. В свою очередь, «Магнит» стремится создавать комфортную и безопасную рабочую среду, обеспечивать достойные условия труда и социальную поддержку, а также предоставлять возможности для обучения и развития. Правильность выбранного нами курса подтверждается результатами опроса вовлеченности, где в 2024 году мы достигли рекордного показателя в 87,1%, что является одним из лучших результатов в отрасли. Развитые рекрутинговые практики и широкая целевая аудитория кандидатов помогают нам справляться с одним из ключевых вызовов в современном ритейле — дефицитом кадров. В отчетном году уровень укомплектованности штата составил 96,2%.

В 2024 году мы вновь подтвердили важность всех направлений нашей работы в области ESG. Стратегия устойчивого развития — неотъемлемая часть роста «Магнита». Мы стремимся укреплять позиции в сфере устойчивого развития, поддерживая клиентов, сотрудников и партнеров.

Анна Мелешина
Управляющий директор ПАО «Магнит»

На 42%
сократился удельный показатель выбросов парниковых газов по сравнению с базовым 2019 г.

На 59%
сократился удельный показатель образования пищевых отходов по сравнению с базовым 2019 г.

72%
упаковки товаров под СТМ является перерабатываемой, многоразовой или компостируемой

>2,5 млн
благополучателей социальных и благотворительных проектов «Магнита»

360 тыс. тонн
продукции выпущено на собственных производствах Компании

87,1%
уровень вовлеченности персонала

О компании

01

О нас 10
Ключевые показатели 12
Бизнес-модель 14
География присутствия 17
Факторы инвестиционной привлекательности 18

О нас

GRI 2-1 SASB FB-FR-000.A, FB-FR-000.B

30 лет

покупатель в центре нашего внимания

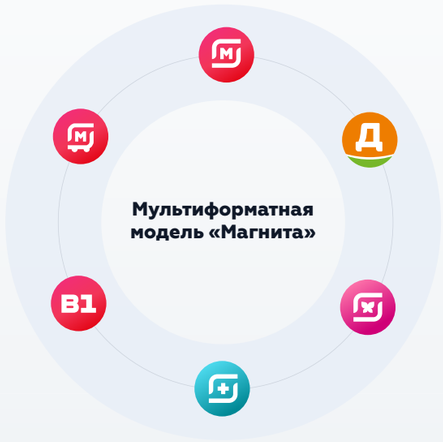
«Магнит» – один из крупнейших российских ритейлеров с общей торговой площадью 10 934 тыс. кв. м, представленный 31 483 магазинами разных форматов в 72 регионах Российской Федерации и Республике Узбекистан.

05 марта 2024 «Магниту» исполнилось 30 лет

Наши форматы

Мультиформатная модель «Магнита» включает магазины у дома, дрогери, супермаркеты и аптеки под брендами «Магнит» и «ДИКСИ». Кроме того, «Магнит» запустил сеть жестких технологичных дискаунтеров B1. Клиентам Компании также доступна возможность оформить заказ онлайн и выбрать обычную или экспресс-доставку.

Подробнее о мультиформатной модели в подразделе «Бизнес-модель».



Собственное производство и СТМ

«Магнит» – вертикально интегрированный ритейлер, который самостоятельно производит продукты питания. Сегодня Компания управляет 21 производственным комплексом, в том числе семью агропромышленными производствами и 14 предприятиями по производству бакалейных товаров и кондитерских изделий.

«Магнит» активно развивает собственные торговые марки (СТМ), предлагая покупателям уникальные товары с оптимальным соотношением цены и качества. В настоящее время портфель СТМ «Магнита» насчитывает более 60 марок и около 5,7 тыс. позиций в разных товарных категориях и ценовых сегментах. Товары, эксклюзивно представленные в магазинах «Магнит», производятся преимущественно российскими компаниями, а также на собственных предприятиях.

>60 марок
СТМ «Магнит»

~5,7 тыс. позиций

Логистика

Логистическая сеть «Магнита» является одной из крупнейших в России. Компания постоянно развивает собственную логистическую инфраструктуру и тестирует новые форматы логистики. Сегодня в контуре «Магнита» действует 51 распределительный центр, функционируют складские помещения общей площадью более 2 млн кв. м, а автопарк включает более 7,3 тыс. грузовых автомобилей – это один из самых крупных в России собственных парков.

51
распределительный центр

2 млн кв. м
общая площадь складских помещений

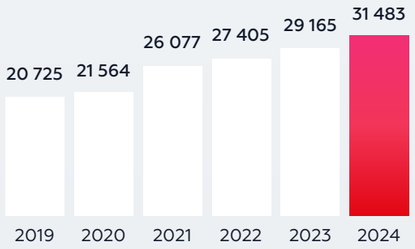
7,3 тыс.
грузовых машин

Ключевые показатели

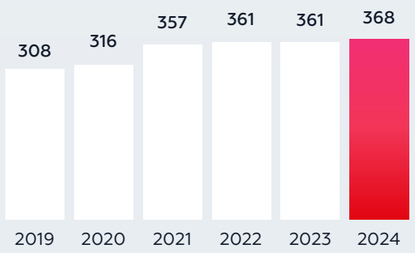
Операционные показатели

Количество магазинов, шт.

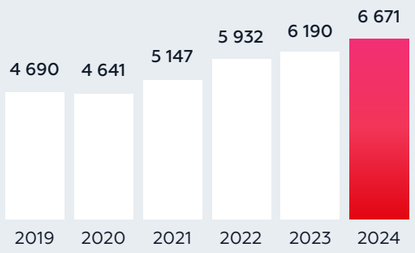
SASB FB-FR-000.A



Численность персонала, тыс. человек



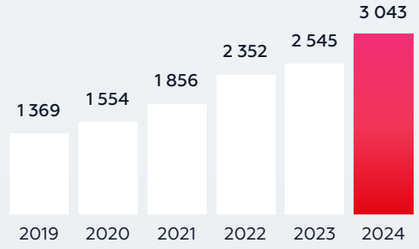
Количество чеков, млн шт.



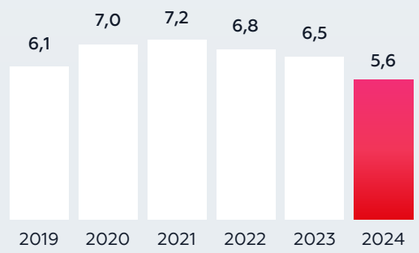
Финансовые показатели

Выручка, млрд руб.

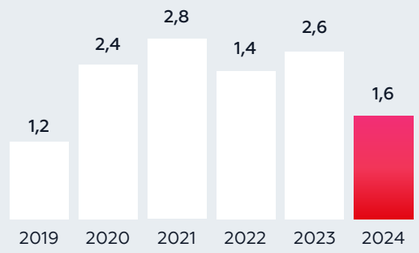
МЭР П1-4.1



Рентабельность EBITDA, %



Рентабельность чистой прибыли, %.



Примечание: финансовые показатели представлены до применения МСФО-16.

1 Учет показателя ведется с 2023 г.
2 Исследование проводится с 2023 г.

E

Снижение воздействия на окружающую среду

-19% к 2023 г. -42% к 2019 г.

1,8
CO_2-экв./млн руб.
удельные выбросы парниковых газов

-9% к 2023 г. -29% к 2019 г.

1 494,5
кВт·ч/млн руб.
удельное потребление электроэнергии

-1% к 2023 г. -59% к 2019 г.

125,5
кг/млн руб.
удельное образование пищевых отходов

Сохранение уровня 2023 г.

100%
пластика отправлено на переработку

S

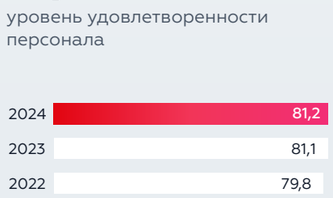
Поддержка сотрудников и местных сообществ

+1,1 п.п. к 2023 г.

87,1%
уровень вовлеченности сотрудников

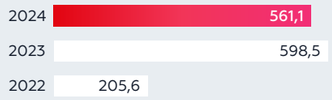
+0,1 п.п. к 2023 г.

81,2%
уровень удовлетворенности персонала



-6,2% к 2023 г.

561,1
млн руб.
расходы на социальные и благотворительные проекты



Сохранение уровня 2023 г.

28%
доля ЗОЖ-продуктов в товарах СТМ

G

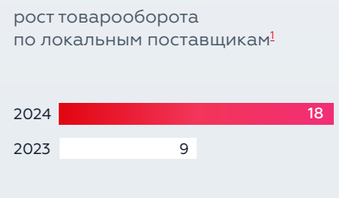
Развитие управленческих практик

Сохранение уровня 2023 г.

89%
доля продукции отечественного производства в ассортименте магазинов

+9 п.п. к 2023 г.

18%
рост товарооборота по локальным поставщикам[1]

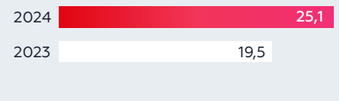


+15 п.п. к 2023 г.

37%
рост объема поставок продукции по агроконтрактам[1]

+ 28,7% к 2023 г.

25,1
индекс потребительской лояльности NPS[2]



Бизнес-модель

GRI 2-6
SASB FB-FR-000.A, FB-FR-000.B, FB-FR-000.C

Миссия

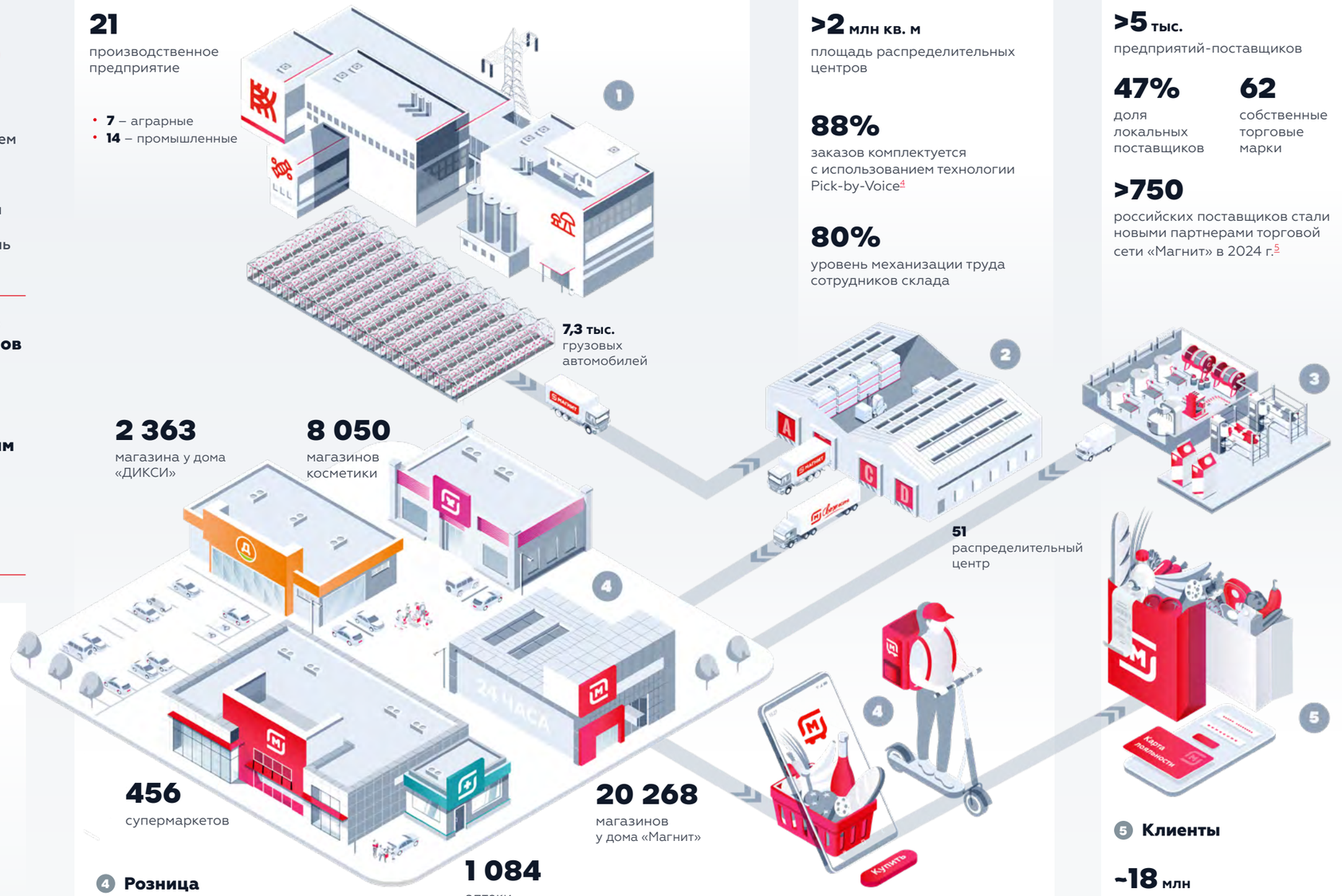
Мы непрерывно совершенствуем операционную деятельность, руководствуемся профессиональным подходом во всех областях деятельности и стремимся обеспечить высочайшее качество и уровень сервиса для наших клиентов.

- **Крупнейший ритейлер по количеству магазинов и географическому охвату**
- **Единственный ритейлер с собственным маркетплейсом**
- **Вертикально-интегрированный ритейлер**

Персонал

368
тыс. сотрудников[1]

81%
уровень удовлетворенности сотрудников



1 Собственное производство

21
производственное предприятие

- **7** – аграрные
- **14** – промышленные

7,3 тыс.
грузовых автомобилей

2 363
магазина у дома «ДИКСИ»

8 050
магазинов косметики

456
супермаркетов

20 268
магазинов у дома «Магнит»

1 084
аптеки

2 Распределительные центры

>2 млн кв. м
площадь распределительных центров

88%
заказов комплектуется с использованием технологии Pick-by-Voice[4]

80%
уровень механизации труда сотрудников склада

51
распределительный центр

3 Поставщики

>5 тыс.
предприятий-поставщиков

47%
доля локальных поставщиков

62
собственные торговые марки

>750
российских поставщиков стали новыми партнерами торговой сети «Магнит» в 2024 г.[5]

4 Розница

Офлайн-торговля

31 483
магазина[2]

Структура розничной выручки по форматам, %

68,8	Магазины у дома «Магнит»
10,8	Магазины у дома «ДИКСИ»
8,8	Супермаркеты
7,5	Дрогери[3]
4,1	Прочие форматы

Онлайн-торговля

100,6 млрд руб.
объем цифровых продаж

- **Собственный маркетплейс «Магнит Маркет»**
- **«Магнит Доставка»**

~190 тыс.
среднее количество заказов в день

5 Клиенты

~18 млн
покупателей обслуживается ежедневно

80 млн
карт лояльности

72
региона

>33 тыс.
касс самообслуживания работают в магазинах сети «Магнит»

21 млн
пользователей мобильного приложения OMNI

Финансы

+19,6% к 2023 г.

3 043 млрд руб.
выручка

172 млрд руб.
EBITDA

44 млрд руб.
чистая прибыль

1,5x
чистый долг / EBITDA

ruAAA
прогноз «стабильный»
Expert

AAA(RU)
прогноз «стабильный»
АКРА

Ответственность

Акционеры

84 млрд руб.
дивиденды, выплаченные в 2024 г.

Государство

182 млрд руб.
налоги, перечисленные в федеральный и муниципальный бюджет

Сообщества

561 млн руб.
социальные инвестиции и благотворительность[6]

4 млрд руб.
направленно на экологические инициативы

Сотрудники

356 млрд руб.
заработная плата и другие выплаты работникам

1 Списочная численность на 31.12.2024.
2 Включая магазины «Самбери», но без учета аптек.
3 В том числе 106 магазинов косметики, расположенных в Узбекистане.
4 Голосовое управление складскими операциями.
5 298 российских поставщиков стали новыми партнерами торговой сети «ДИКСИ» в 2024 г.
6 Значение представлено без округления.

Наша миссия повышает качество жизни

Наш фокус – забота о покупателях

Наши решения формируют платформу общих ценностей

Забота о покупателях
- Адаптация и создание форматов магазинов, отвечающих нуждам покупателей в конкретных населенных пунктах
- Внедрение инструментов CVM[1]
- Развитие сервисов онлайн-продаж и доставки
- Повышение доступности товаров за счет использования новых технологий и развития коммуникаций

Поощрение сотрудников
- Стабильная заработная плата
- Развернутая система льгот и социальной поддержки
- Возможность профессионального и карьерного роста для работников всех уровней

Взаимодействие с поставщиками
- Сотрудничество с местными поставщиками
- Особые условия сотрудничества для фермерских хозяйств
- Работа представителей поставщиков в офисах «Магнита»

Обеспечение доходности для акционеров
- Строгая дисциплина в вопросах управления капиталом с акцентом на доходности при принятии инвестиционных решений

Вклад в экономику
- Содействие социально-экономическому развитию регионов присутствия
- Торгово-закупочные сессии в регионах
- Своевременные налоговые выплаты

Поддержание местных сообществ
- Создание новых рабочих мест
- Социальные и благотворительные программы в регионах присутствия
- Снижение воздействия на окружающую среду

Наш культурный код обеспечивает устойчивость бизнеса

Мы непрерывно совершенствуем операционную деятельность, руководствуемся профессиональным подходом во всех областях деятельности и стремимся обеспечить высочайшее качество и уровень сервиса для наших клиентов.

Мы реализуем принципы эффективной командной работы и уважительного отношения друг к другу и к покупателям, приветствуем открытый и конструктивный диалог и эффективное кросс-функциональное сотрудничество.

Мы внедряем в свою работу лучшие практики и инновационные технологии и стремимся построить лучшее будущее для всех.

Мы ставим амбициозные цели и способствуем внедрению принципов устойчивого развития во все аспекты и процессы нашего бизнеса.

1 CVM (Customer Value Management) – управление потребительской ценностью.

География присутствия

SASB FB-FR-000.A

В сентябре 2024 г. «Магнит» объявил об открытии магазина и начале операционной деятельности в Иркутской области.

В октябре 2024 г. «Магнит» и Правительство Магаданской области подписали соглашение о сотрудничестве, направленное на развитие розничной торговли в регионе и открытие первого магазина «Магнит».

В августе 2024 г. в Махачкале открыт юбилейный – 100-й – торговый объект компании в Дагестане. Объект объединяет форматы «Магнит» и «Магнит Косметик».

31 483
магазина

4 594
населенных пункта

8
федеральных округов

	Магазины у дома[2]	Супермаркеты	Дрогери[3]	Магазины у дома	Магазины «Самбери»	Распределительные центры	Агропромышленные комплексы	Производственные площадки
Северо-Кавказский	687	19	282			1		
Южный	3 138	120	1 384			8	5	8
Центральный	5 337	73	2 067	1 875		15	2	2
Приволжский	5 230	113	1 985			12		4
Северо-Западный	2 323	32	773	488		5		
Уральский	2 112	78	907			4		
Сибирский	1 441	21	528			3		
Дальневосточный					346	3		
Всего	**20 268**	**456**	**8 050**	**2 363**	**346**	**51**	**7**	**14**
		28 774 «Магнит»[4]		«ДИКСИ»	«Самбери»			

2 Магазины у дома «Магнит» включают также магазины «Магнит Сити», «Моя Цена» и «Первый выбор».
3 124 магазина формата «дрогери» открыто в Узбекистане.
4 Супермаркеты «Магнит» включают супермаркеты «Магнит Семейный» и суперсторы.

Факторы инвестиционной привлекательности

«Магнит» обеспечивает инвесторам доступ на крупный рынок

Мы предлагаем инвесторам доступ на крупный рынок с возможностями для органического роста и дальнейшей консолидации отрасли.

1. Большой рынок с возрастающей долей современных форматов продуктового ритейла и возможностями для органического роста
2. Фрагментированный рынок с высоким потенциалом для дальнейшей консолидации
3. Тренд на увеличение доли крупных игроков на рынке
4. Новые ниши и возможности развития на рынке с постоянно растущим сегментом онлайн-продаж

«Магнит» формирует узнаваемый бренд с высокой лояльностью

«Магнит» – один из крупнейших продуктовых ритейлеров в России с развитой инфраструктурой, обширной базой лояльных покупателей, узнаваемым брендом и растущей долей на рынке.

- Мультиформатное предложение, в рамках которого четыре основных формата представлены такими сегментами, как продукты питания, косметика и аптеки.
- Широкий охват: 31 483 магазина, 4 594 населенных пункта, 8 федеральных округов.
- Рыночная доля в продовольственной рознице – 13,2%[1].
- Обслуживание покупателей во всех густонаселенных регионах России (72 региона, 80 млн карт лояльности).
- Развитая цепочка поставок, включающая 51 распределительный центр и один из крупнейших в России собственных парков грузовых автомобилей.
- Вертикально интегрированный ритейлер: 7 аграрных и 14 промышленных комплексов.

«Магнит» обеспечивает высокую дивидендную доходность

Мы придерживаемся строгой дисциплины в вопросах управления капиталом с акцентом на доходность при принятии инвестиционных решений.

- Открытие качественных торговых объектов как способ повышения окупаемости инвестиций.
- Поддержание показателя «Чистый долг / EBITDA» на оптимальном уровне.
- Четкий план по улучшению оборотного капитала с акцентом на оптимизации оборачиваемости запасов в днях.
- Создание дополнительной стоимости для акционеров для обеспечения стабильно высоких дивидендных выплат.

«Магнит» реализует технологический потенциал для развития бизнеса

Мы ускоряем темпы роста Компании с акцентом на увеличении доходности для дальнейшего расширения доли рынка.

- Повышение темпов органического роста с акцентом на создании дополнительной акционерной стоимости.
- Умное развитие с высокими требованиями к доходности при открытии новых магазинов.
- Анализ возможности приобретения малых и средних компаний для повышения акционерной стоимости и укрепления рыночных позиций.
- Высокие требования к доходности при запуске новых проектов.
- Программа редизайна магазинов для повышения плотности продаж.
- Создание ведущей платформы онлайн-доставки продуктов, способной обслуживать более 5% оборота.
- Проактивное изучение новых и смежных сегментов, создающих дополнительную акционерную стоимость.

Мы последовательно реализуем огромный потенциал Компании для развития бизнеса.

- Дальнейшее совершенствование ценностного предложения для покупателей (CVP). В 2023 г. Компания представила концепцию трех новых CVP для магазинов «ДИКСИ», магазинов «Магнит у дома» и формата «Магнит Аптека».
- CVP-инициативы, направленные на улучшение покупательского опыта и восприятия с фокусом на расширение ассортимента СТМ, фермерских и ЗОЖ-продуктов, а также на обновленные решения по оформлению торговых залов.
- Повышение плотности продаж, в том числе за счет ускорения программы редизайна и совершенствования процессов.
- Расширение предложения для покупателей, дополняющего основной бизнес: в 2023 г. Компания в пилотном режиме запустила ultra-convenience формат, а также формат жестких дискаунтеров B1.

1 **Источник**: анализ Компании.

Управление устойчивым развитием

02

Подход к управлению **22**

Стратегия в области устойчивого развития до 2025 года **28**

Вклад «Магнита» в достижение национальных целей Российской Федерации **32**

Вклад «Магнита» в достижение ЦУР ООН **34**

Участие во внешних инициативах **38**

Обучение и информирование об устойчивом развитии **39**

ESG-компас **40**

Взаимодействие с заинтересованными сторонами **42**

Экономическое воздействие **44**

Подход к управлению

«Магнит» заботится об окружающей среде, обществе и людях, прилагая все усилия для снижения негативного воздействия своей деятельности и усиления ее положительного эффекта. Компания стремится интегрировать принципы устойчивого развития во все аспекты бизнеса.

За последние годы нам удалось добиться значительных успехов в этом направлении благодаря отлаженной системе управления устойчивым развитием и четко сформулированным стратегическим целям.

Распределение ответственности

GRI 2-12, 2-13, 2-14, 2-23 | МЭР П1-3.2

На высшем уровне управление вопросами устойчивого развития находится в ведении Совета директоров Компании. В его компетенции — определение стратегических направлений и утверждение ключевых целей устойчивого развития. Вопросы устойчивого развития рассматриваются на заседаниях Совета директоров и профильных комитетов. При Совете директоров действует Комитет по финансовым рынкам, который исторически занимается вопросами устойчивого развития. Основная цель его работы — совершенствование системы корпоративного управления, разработка политики по предотвращению и урегулированию корпоративных конфликтов, а также поддержание эффективного диалога и обратной связи с финансовым сообществом. Для достижения этих целей Комитет выполняет следующие функции:

- проводит анализ текущей практики корпоративного управления в сравнении с лучшей международной практикой, готовит рекомендации по развитию этой функции, в том числе для получения рейтингов корпоративного управления;
- предоставляет рекомендации Совету директоров и менеджменту по формированию корпоративной культуры Компании;
- предоставляет рекомендации в отношении политики Компании по корпоративной, социальной и экологической ответственности.

В отчетном году не менее 6% вопросов повестки заседаний Совета директоров относились к устойчивому развитию.

Выполнение поставленных целей и задач по выделенным стратегическим направлениям обеспечивает Правление ПАО «Магнит».

Структура управления устойчивым развитием

Координационный комитет играет ключевую роль в системе управления устойчивым развитием. Его основные функции:

- формирование рекомендаций по повышению устойчивости бизнеса в условиях экономических, экологических, климатических и социальных вызовов;
- верхнеуровневое согласование векторов взаимодействия Компании с заинтересованными сторонами;
- подготовка отчетов о ходе реализации проектов и инициатив в рамках Стратегии устойчивого развития до 2025 г.

Координационный комитет возглавляется руководителем Компании и включает в себя руководителей ключевых подразделений «Магнита».

Вопросы планирования корпоративной ESG-повестки в «Магните» возложены на Управление по устойчивому развитию. В его же функции входит подготовка нефинансовой отчетности и разработка нормативных документов, подготовка рекомендаций по повышению эффективности системы управления устойчивым развитием и взаимодействия с заинтересованными сторонами. Помимо этого, управление отвечает за реализацию проектов в сфере социальной политики и экологии.

В сферу ответственности рабочих групп входит разработка мер, способствующих достижению стратегических целей Компании, а также сбор информации и подготовка отчетности по направлениям своей деятельности.

GRI 2-19 МЭР П1-3.3

«Магнит» поощряет своих сотрудников применять практики устойчивого развития. С этой целью показатели, влияющие на результаты в области устойчивого развития Компании, интегрированы в систему ключевых показателей эффективности (КПЭ) для руководителей департаментов разных уровней: от CEO-1 до CEO-4 и ответственных работников. Система КПЭ охватывает все стратегические направления деятельности Компании, что помогает «Магниту» успешно реализовывать поставленные задачи.

Система КПЭ по тематическим аспектам устойчивого развития

Стратегический уровень

Фокусная зона ESG	CEO-1	Владелец КПЭ
Стратегия	• Разработка и ход выполнения ESG-стратегии • Реализация стратегии	• Директора бизнес-форматов и дирекций

Операционный уровень

Фокусная зона ESG	CEO-2	CEO-3	CEO-4	Зона ответственности
Стратегия	• Обновление ESG-стратегии	• Выполнение ESG-стратегии в регионах		• Департамент по корпоративным отношениям и устойчивому развитию бизнеса
	• Выполнение HR-стратегии	• Выполнение HR-стратегии		• Дирекция по персоналу
Персонал	• Опыт сотрудников • Система мотивации • Управление талантами и кадровый резерв • Текучесть персонала • Автоматизация бизнес-процессов в сфере HR	• Обучение и развитие персонала • Наем сотрудников • Текучесть персонала • Система мотивации и социальных льгот • Развитие внутрикорпоративных систем • Автоматизация бизнес-процессов в сфере HR • Развитие системы мониторинга HR-показателей • Оптимизация HR-отчетности		• Дирекция по персоналу
Охрана труда и промышленная безопасность	• Пожарная безопасность	• Здоровье сотрудников • Обучение в области охраны труда • Промышленная и пожарная безопасность	• Промышленная безопасность • Снижение травматизма	• Департамент по технической и промышленной безопасности
Экология		• Реализация собственных и партнерских экологических проектов • Управление отходами • Подготовка экологической отчетности	• Реализация мероприятий по энергосбережению и энергоэффективности	• Департамент по технической и промышленной безопасности • Департамент по эксплуатации
Местные сообщества	• Развитие волонтерства	• Реализация собственных и партнерских социальных и благотворительных проектов • Развитие волонтерства		• Департамент по корпоративным отношениям и устойчивому развитию бизнеса
Качество и безопасность	• Обеспечение качества и безопасности продукции по всей цепочке поставок • Развитие системы менеджмента качества • Обучение сотрудников вопросам качества			• Департамент системы менеджмента качества
Деловая этика	• Противодействие коррупции, несанкционированному разглашению информации	• Обеспечение документации по направлению деловой этики и противодействия коррупции • Коммуникация по вопросам комплаенса		• Департамент комплаенс и антимонопольной практики
Корпоративное управление	• Развитие системы управления рисками • Внутренний аудит	• Реализация мероприятий по минимизации рисков		• Департамент корпоративного управления • Департамент внутреннего аудита
Отчетность	• Подготовка годового отчета	• Подготовка годового отчета • Подготовка отчета об устойчивом развитии		• Департамент по корпоративным отношениям и устойчивому развитию бизнеса • Департамент по IR

Регулирующие документы в области устойчивого развития

МЭР П1-3.1, П1-3.16

Нормативную основу деятельности «Магнита» в области устойчивого развития составляют разработанные Компанией политики и стандарты по различным ESG-аспектам. Кроме того, Компания соблюдает требования регулятора, добровольно внедряет в свою деятельность принципы устойчивого развития внешних инициатив, использует их рекомендации для совершенствования своей деятельности.

Компания активно следит за изменениями в ESG-повестке и нормативном регулировании. Мы регулярно пересматриваем и актуализируем внутреннюю нормативную базу в ответ на внешние и внутренние изменения. В отчетном периоде обновлена Политика в области охраны окружающей среды (ООС), в которой уточнены принципы реализации, добавлены требования соблюдения отраслевых стандартов и использования передовых научных достижений. Также обновлена Политика ответственной цепочки поставок, включая раздел о закупках товаров, работ и услуг с акцентом на ответственность и устойчивость.

Компания разрабатывает Политику по устойчивому развитию, которая закрепит общие принципы и подходы «Магнита» в этой области. Документ станет комплексным руководством, отражающим все процессы управления устойчивым развитием, с возможностью адаптации к внутренним и внешним изменениям. Завершение работы над политикой запланировано на среднесрочную перспективу.

Внешние документы

- Глобальный договор ООН
- Социальная хартия российского бизнеса РСПП
- Рекомендации Банка России по раскрытию публичными акционерными обществами нефинансовой информации, связанной с деятельностью таких обществ (информационное письмо от 12 июля 2021 г. № ИН-06-28/49)
- Рекомендации Банка России по учету Советом директоров публичного акционерного общества ESG-факторов, а также вопросов устойчивого развития (информационное письмо от 16 декабря 2021 г. № ИН-06-28/96)
- Методические рекомендации Минэкономразвития России по подготовке отчетности об устойчивом развитии

Внутренние документы

- Политика в отношении изменения климата
- Политика обращения с отходами упаковки
- Политика по упаковке продукции собственных торговых марок
- Политика в области охраны окружающей среды
- Политика по качеству и безопасности пищевых и непищевых продуктов
- Добровольный стандарт перерабатываемых препаков

- Политика благотворительной, волонтерской и спонсорской деятельности
- Политика в области здоровья и обеспечения качества жизни
- Политика в области прав человека
- Политика в области охраны труда
- Политика в области промышленной безопасности
- Политика в области безопасного использования транспортных средств
- Политика в области пожарной безопасности
- Антиалкогольная/антинаркотическая политика Группы компаний «Магнит»

- Политика в области обеспечения ответственной цепочки поставок
- Кодекс деловой этики
- Политика по противодействию коррупции
- Политика обработки персональных данных

Компания проводит самооценку своей деятельности по устойчивому развитию на предмет соответствия ведущим стандартам в этой сфере, к которым в частности относится ГОСТ Р ИСО 26000-2012.

Эта практика была продолжена и в 2024 г. Проведенный нами анализ показал, что принципы, заложенные в документе, реализуются в деятельности Компании.

Оценка соответствия принципам ISO 26000:2012

Принцип	Отражение в документах «Магнита»	Раздел Отчета
Принцип 1. Организации следует быть подотчетной за ее воздействие на общество, экономику и окружающую среду	• Политика в области охраны окружающей среды • Политика в отношении изменения климата • Политика благотворительной, волонтерской и спонсорской деятельности	В рамках каждого раздела Отчета
Принцип 2. Организации следует быть прозрачной в ее решениях и деятельности, которые оказывают воздействие на общество и окружающую среду		
Принцип 3. Организации следует вести себя этично	• Кодекс деловой этики	Ответственное ведение бизнеса стр. 214
Принцип 4. Организации следует уважать и учитывать интересы ее заинтересованных сторон и реагировать на эти интересы		Управление устойчивым развитием стр. 42
Принцип 5. Организации следует принять то, что соблюдение верховенства закона обязательно		Ответственное ведение бизнеса стр. 214
Принцип 6. Организации следует соблюдать международные нормы поведения, следуя при этом принципу соблюдения верховенства закона		
Принцип 7. Организации следует соблюдать права человека и признавать их важность и всеобщность	• Политика в области прав человека	

Управление рисками устойчивого развития

В «Магните» управление рисками устойчивого развития интегрировано в общую систему риск-менеджмента. Она включает выявление, оценку и митигацию рисков, а также их регулярный пересмотр и учет при планировании деятельности.

Мы продолжим совершенствовать свою систему управления рисками и в среднесрочной перспективе планируем выделить риски устойчивого развития в отдельную группу, систематизировать информацию по ним и соотнести с картой рисков Компании.

Подробнее о подходе к управлению рисками, а также полный реестр рисков см. в разделе «Система внутреннего контроля и управления рисками».

Риски устойчивого развития в общекорпоративной системе рисков

Направление		Риск	Мероприятия по управлению рисками	Уровень риска
E	1	**Риски, связанные с изменением климата (физические и переходные)**	• Создание рабочей группы по климатическим вопросам • Анализ и (при необходимости) внесение изменений в нормативные документы Компании, касающиеся управления рисками, связанными с изменением климата • Регулярная оценка выбросов парниковых газов в области Охватов 1 и 2, разработка методологии количественной оценки выбросов парниковых газов в области Охвата 3 • Разработка плана мероприятий по внедрению и развитию системы идентификации, оценки, управления и мониторинга рисков, связанных с изменением климата • Анализ потенциальных применений результатов оценки рисков и возможностей, связанных с изменением климата, для бизнеса • Исследование возможностей для реализации долгосрочных климатических проектов	**III уровень риска**
S	2	**Снижение укомплектованности персоналом в связи со снижением емкости рынка труда и рост затрат на фонд оплаты труда**	• Расширение социального пакета для массового персонала • Развитие форматов работы с гибкими графиками • Развитие сотрудников, зачисление в кадровый резерв, назначение на вышестоящие должности по карьерному треку • Продвижение бренда работодателя • Мониторинг рынка труда, исследование вовлеченности персонала	**I уровень риска**
	3	**Риск изменения потребительских предпочтений и структуры потребительского спроса** NEW	• Коррекция ассортиментной матрицы	**II уровень риска**
G	4	**Перебои в поставках оборудования, запасных частей, материалов**	• Наем сторонних перевозчиков • Поиск альтернативных каналов доставки запчастей для транспортных средств • Поиск альтернативных поставщиков • Поддержка собственными силами в случаях, если контрагент не осуществляет поддержку по действующим договорам • Разработка регламентов обеспечения запасными частями, расходными материалами	**II уровень риска**
	5	**Риски информационной безопасности**	• Функционирование процедур и механизмов контроля доступа, утвержденных матриц доступа • Организация системы управления изменениями ПО и инфраструктуры • Резервное копирование данных, дублирование ключевых информационных систем • Функционирование централизованной системы мониторинга событий в области информационной безопасности • Дополнительные инвестиции в развитие информационных технологий	**III уровень риска**

Стратегия в области устойчивого развития до 2025 года

GRI 2-22 МЭР П1-3.1

Ключевым документом Компании, определяющим вектор деятельности и ориентиры «Магнита» в области устойчивого развития, является Стратегия в области устойчивого развития, разработанная в 2020 г.

Стратегия основана на анализе текущего и возможного влияния Компании на окружающую среду и общество, а также на анализе отраслевой специфики ритейла и мнений заинтересованных сторон.

Исходя из этого, мы выделили пять стратегических направлений:
- окружающая среда;
- устойчивые поставки;
- укрепление бренда работодателя;
- поддержка местных сообществ и волонтерства;
- содействие здоровому образу жизни.

«Магнит» отслеживает прогресс по целям, сравнивая количественные показатели с базовым 2019 г. Для качественных целей формируется набор КПЭ, отражающих стратегическое развитие. Показатели анализируются год к году и могут дополняться в зависимости от изменений в бизнесе.

Компания приступила к разработке новой Стратегии устойчивого развития, отражающей видение развития «Магнита» в следующие пять лет: какие новые продукты могут появиться, какие сервисы будут востребованы, как изменятся предпочтения клиентов. Документ сохранит преемственность текущей Стратегии, учтет глобальные ESG-тренды и национальные цели России до 2030 г., а также адаптируется к динамике бизнеса. Фокус будет сделан на измеримых количественных целях.

Статус выполнения Стратегии «Магнита» в области устойчивого развития до 2025 года

Базовый год | Цель в процессе выполнения | Цель выполнена

Направление Стратегии	Соответствие глобальным и национальным целям	Цель на 2025 год[1]	Прогресс в достижении цели	
Лидерство в области снижения воздействия на окружающую среду	**Национальная цель развития России на период до 2030 г.:** • Экологическое благополучие **Национальный проект:** • «Экология»	**50%** упаковки для СТМ и СП станет перерабатываемой, многоразовой или компостируемой	**72%** упаковки товаров СТМ потенциально пригодно к переработке[2]	<5% → 68% → 72% → **50%** (2019 → 2023 → 2024 → 2025)
		100% сбора и переработки перерабатываемого пластика в собственных операциях	**100%** пластиковых отходов отправлено на переработку	Старт инициативы → 100% → 100% → **100%** (2019 → 2023 → 2024 → 2025)
		50%-ное снижение удельного образования пищевых отходов	**На 59%** удалось сократить объем удельного образования пищевых отходов по сравнению с базовым уровнем 2019 г.	кг/млн руб.: 309,9 → 126,9 (-59%) → 125,5 (-59%) → **-50%** (2019 → 2023 → 2024 → 2025)
		30%-ное снижение удельных выбросов ПГ	**На 42%** удалось сократить удельные выбросы ПГ по сравнению с базовым уровнем 2019 г.	CO_2-экв./млн руб.: 3,1 → 2,2 (-29%) → 1,8 (-42%) → **-30%** (2019 → 2023 → 2024 → 2025)
		25%-ное снижение удельного расхода воды и электроэнергии	**На 65%** снизилось удельное водопотребление по сравнению с базовым уровнем 2019 г.	м³/млн руб.: 5,2 → 2,3 (-55%) → 1,8 (-65%) → **-25%** (2019 → 2023 → 2024 → 2025)
			На 29% снизилось удельное потребление электроэнергии по сравнению с базовым уровнем 2019 г.	кВт·ч/млн руб.: 2 104,6 → 1 650,2 (-22%) → 1 494,5 (-29%) → **-25%** (2019 → 2023 → 2024 → 2025)

1 Цели стратегии установлены относительно базового 2019 г.
2 Изменение показателя связано с изменением ассортимента продукции, который проходил оценку.

Статус выполнения Стратегии «Магнита» в области устойчивого развития до 2025 года

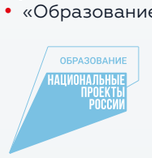
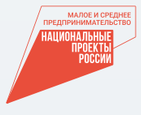
Базовый год · Цель в процессе выполнения · Цель выполнена

Направление Стратегии	Соответствие глобальным и национальным целям	Цель на 2025 год[1]	Прогресс в достижении цели		
Создание полностью ответственной цепочки поставок	**Национальная цель развития России на период до 2030 г.:** • Устойчивая и динамичная экономика **Национальные проекты:** • «Экология» • «Малое и среднее предпринимательство»	**100%** ответственных закупок социально значимых товаров	**66%** – доля продукции отечественного производства в ассортименте социально значимых товаров (79,7% в 2023 г.)	**40%** – доля СТМ в ассортименте социально значимой продукции (33% в 2023 г.)	
		100% ответственный подход в собственном производстве и сельском хозяйстве	**77%** – доля отечественного сельскохозяйственного сырья, используемого в собственном производстве (76,4% в 2023 г.)		
		Программы партнерства для местных поставщиков и фермеров	**18%** – рост товарооборота по локальным поставщикам (9% в 2023 г.) **37%** – рост объема поставок продукции по агроконтрактам (22% в 2023 г.)	**763** российских поставщика стали новыми партнерами торговой сети «Магнит» (849 в 2023 г.)[2]	
Работодатель № 1 в отрасли	**Национальная цель развития России на период до 2030 г.:** Реализация потенциала каждого человека, развитие его талантов, воспитание патриотичной и социально ответственной личности **Национальный проект:** • «Образование»	**70%** уровень удовлетворенности сотрудников	**81,2%** – уровень удовлетворенности персонала	Старт инициативы: 72,6% (2019, 2020[3]) · 81,1% (2023) · 81,2% (2024) · **70%** (2025)	
		50%-ное снижение числа несчастных случаев с временной потерей трудоспособности и отсутствие смертельных исходов	**0,83** – коэффициент частоты травматизма **На 12%** снизился LTIFR[4] по отношению к 2023 г.	0,79 (2019) · 0,95 (2023) · 0,83 (2024) · 2025 Старт инициативы (2019): 0,51 (2022) · 0,41 (2023) · 0,36 (2024) · 2025	
		40% максимальный показатель текучести персонала	**64,5%** составил уровень текучести персонала[5]	64,6% (2019) · 66,8% (2023) · 64,5% (2024) · **40%** (2025)	
Положительное влияние на качество жизни в стране	**Национальная цель развития России на период до 2030 г.:** • Сохранение населения, укрепление здоровья и повышение благополучия людей, поддержка семьи **Национальные проекты:** • «Демография» • «Здравоохранение» • «Культура» • «Образование» • «Жилье и городская среда»	**Комплексные программы по развитию местных сообществ** во всех регионах присутствия Компании	Программами охвачены **100%** регионов присутствия Компании	Старт инициативы (2019): 100% (2023) · 100% (2024) · **100%** (2025)	
		10% сотрудников Компании участвуют в волонтерских программах	**28 351** уникальный волонтер[6] в Компании (21 445 в 2023 г.),	что составляет **9,1%** от среднесписочной численности (7% в 2023 г.)	
Улучшение качества жизни потребителей и местного населения	**Национальная цель развития России на период до 2030 г.:** • Сохранение населения, укрепление здоровья и повышение благополучия людей, поддержка семьи **Национальные проекты:** • «Демография» • «Здравоохранение»	**Информация о ЗОЖ** и питании доступна всем покупателям	**Более 10 млн** уникальных пользователей сайта «Гастроном» в месяц	**Более 7 млн** читателей журнала «Мой Магнит»	
		Продукты для ЗОЖ доступны всем покупателям	**28%** – доля здоровой продукции среди СТМ Компании (28% в 2023 г.) **516 млн руб.** составили продажи[7] ЗОЖ-бренда «Образ жизни» (695 млн руб. в 2023 г.)	**В 447** магазинах есть «Острова здоровья» (475 в 2023 г.) **836** «Островов здоровья» (693 в 2023 г.)	

1 Цели стратегии установлены относительно базового 2019 г.
2 298 российских поставщиков стали новыми партнерами торговой сети «ДИКСИ» (309 в 2023 г.).
3 Первое корпоративное исследование было проведено в 2020 г.
4 С 2021 г. Компания усовершенствовала свой подход к отслеживанию прогресса в достижении цели по снижению несчастных случаев и ввела анализ дополнительных метрик LTIFR, TRIFR и FAR для более тщательного мониторинга собственной эффективности.
5 В 2024 г. демографическая ситуация обострилась, спрос на персонал со стороны бурно развивающегося российского бизнеса стремительно вырос и повлек за собой значительный дефицит сотрудников на рынке и их перераспределение между отраслями экономики. «Магнит» почувствовал это на себе, однако Компании удалось справиться с этим вызовом и удержать высокую укомплектованность штата на уровне 96,2%.
6 В 2023 г. Компания уточнила методологию отслеживания прогресса в достижении цели по развитию волонтерства и начала отслеживать количество уникальных волонтеров для более корректного отражения результатов по цели.
7 Продажи ЗОЖ-продукции снизились по сравнению с 2023 г. в связи с выводом из ассортимента сливочного масла, ключевого долеобразующего продукта, однако остались на том же уровне по другим позициям продуктов.

Вклад «Магнита» в достижение национальных целей Российской Федерации

«Магнит» видит свою роль не только в обеспечении качественными продуктами, но и в активном участии в жизни общества. Мы стремимся внести вклад в достижение национальных целей развития Российской Федерации, реализуя общественно значимые проекты и проявляя заботу об окружающей среде. Мы работаем над созданием устойчивой розничной экосистемы, которая будет способствовать процветанию и благополучию каждого жителя страны.

Национальные проекты и цели развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года		Наша ответственность в части достижения национальных целей	Наш вклад в достижение национальных целей в 2024 году
Проект: • «Демография» 	**Цель 1.** Сохранение населения, укрепление здоровья и повышение благополучия людей, поддержка семьи	• Предлагаем качественные продукты, формируем у потребителей культуру здорового и сбалансированного питания • Продвигаем принципы здорового образа жизни и поддерживаем сотрудников и местных жителей в занятии спортом • Заботимся о своих сотрудниках, предлагая им безопасные условия труда, дополнительные возможности по получению медицинской помощи • Оказываем комплексную поддержку пожилым людям через продуктовую помощь, заботу и уход • Помогаем приемным семьям с детьми, организуем просветительские мероприятия по развитию ответственного родительства, проводим игровые мероприятия для детей сотрудников • Сохраняем минимальные и отрицательные наценки на ряд социально значимых товаров	**52,5 млн руб.** – инвестиции в программы поддержки семьи и родительства **473,4 млн руб.** – инвестиции в поддержку здоровья работников и представителей местного населения **1 456,4 млн руб.** – инвестиции в мероприятия по охране труда и промышленную безопасность **210,9 млн руб.** – инвестиции в поддержку социально незащищенных групп населения **462 млн руб.** – инвестиции в поддержку массового спорта **186,4 млн руб.** – инвестиции в программы материальной помощи работникам организации, оказавшимся в сложной жизненной ситуации **4,6 млрд руб.** – инвестиции в сдерживание наценок на социально значимые товары
Проект: • «Образование» 	**Цель 2.** Реализация потенциала каждого человека, развитие его талантов, воспитание патриотичной и социально ответственной личности	• Открыты для работы со студентами, организуем стажерские программы, обучаем молодых сотрудников всем необходимым навыкам для работы • Развиваем культуру наставничества и передачи опыта «коллега-коллеге» • Наша Корпоративная академия реализует широкий перечень образовательных программ, нацеленных на развитие не только hard skills[1], но и навыков для повышения вовлеченности и удержания команды • Предоставляем возможности для реализации своего потенциала людям с ограниченными возможностями и детям-сиротам, демонстрируем возможный карьерный путь как внутри Компании, так и за ее пределами • Развиваем внутреннее волонтерское движение «Добро на районе», стремимся привлекать все больше сотрудников к участию в волонтерской деятельности	**24,7 млн руб.** – инвестиции в поддержку образования[2] **3 112,6 млн руб.** – инвестиции в НИОКР **13,7 млн руб.** – инвестиции в волонтерскую деятельность **233 млн руб.** – инвестиции в обучение сотрудников
Проект: • «Экология» 	**Цель 3.** Комфортная и безопасная среда для жизни **Цель 4.** Экологическое благополучие	• Стремимся снижать свое воздействие на экологию и климат посредством предотвращения образования продовольственных и непродовольственных отходов • Развиваем практики экологичной упаковки в целях сокращения загрязнения окружающей среды пластиком • На системной основе реализуем программы по предотвращению пищевых отходов и тем самым вносим вклад в борьбу с изменением климата • Применяем практики ответственного водопользования и оборотного водоснабжения для сокращения нагрузки на водные ресурсы • Заботимся о безопасности дорожного движения, обучаем своих водителей правилам безопасного вождения, следим за их состоянием здоровья и уровнем усталости	**4 099,5 млн руб.** – инвестиции в реализацию мероприятий, связанных с охраной окружающей среды Подробнее о вкладе компании в охрану окружающей среды см. в разделе «Экологическая ответственность и изменение климата».
Проект: • «Малое и среднее предпринимательство» 	**Цель 5.** Устойчивая и динамичная экономика	• Реализуем актуальные обучающие программы для сотрудников, направленные на развитие компетенций, необходимых в секторе ритейла • Сотрудничаем с локальными сельхозпроизводителями, оказываем им меры поддержки и обеспечиваем обмен опытом для развития агропромышленного производства • Помогаем развивать фермерство за счет сотрудничества с фермерскими хозяйствами и оказания им мер поддержки • Активно участвуем в отраслевых партнерствах и ассоциациях для обмена лучшими практиками и совместной разработки эффективных и устойчивых решений в сфере розничной торговли	**406,8 тыс. тонн** – объем поставок продукции по агроконтрактам
Проект: • «Цифровая экономика» 	**Цель 6.** Технологическое лидерство **Цель 7.** Цифровая трансформация государственного и муниципального управления, экономики и социальной сферы	• Строим надежную и устойчивую ИТ-инфраструктуру, в том числе благодаря внедрению российского программного обеспечения в работу Компании • Планомерно внедряем автоматизированные решения в бизнес-процессы • Применяем элементы искусственного интеллекта в рабочих процессах, в том числе в обучении сотрудников	**1 177,4 млн руб.** – инвестиции в проекты, связанные с достижением технологического суверенитета и структурной адаптацией экономики Российской Федерации **361,9 млн руб.** – инвестиции организации в проекты по разработке и внедрению российских решений в сфере информационных технологий **557,6 млн руб.** – инвестиции в обеспечение цифровой безопасности

1 Hard skills – набор профессиональных навыков или знаний, необходимых для выполнения конкретной работы или задачи.

2 Включены расходы на реализацию инициатив, связанных с образовательными программами и работой со студентами.

Вклад «Магнита» в достижение ЦУР ООН

При выборе ключевых целей и направлений деятельности в сфере устойчивого развития, которые легли в основу Стратегии в области устойчивого развития, Компания ориентировалась в том числе на 17 Целей в области устойчивого развития ООН (ЦУР ООН) – глобальный план действий на благо окружающей среды, людей и планеты. Исходя из специфики деятельности «Магнита», в качестве приоритетных мы определили восемь ЦУР и соответствующих им задач, в достижение которых Компания может внести наибольший вклад.

ЦЕЛИ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

ЦУР ООН	Задачи	Меры, которые мы принимаем	Наш вклад в достижение ЦУР ООН в 2024 году
ЦУР 2. Ликвидация голода	**Задача 2.1.** К 2030 г. покончить с голодом и обеспечить всем, особенно малоимущим и уязвимым группам населения, включая младенцев, круглогодичный доступ к безопасной, питательной и достаточной пище **Задача 2.4.** К 2030 г. обеспечить создание устойчивых систем производства продуктов питания и внедрить методы ведения сельского хозяйства, которые позволяют повысить жизнестойкость и продуктивность и увеличить объемы производства, способствуют сохранению экосистем, укрепляют способность адаптироваться к изменению климата, экстремальным погодным явлениям, засухам, наводнениям и другим бедствиям и постепенно улучшают качество земель и почв **Задача 2.5 (c).** Принять меры для обеспечения надлежащего функционирования рынков продовольственных товаров и продукции их переработки и содействовать своевременному доступу к рыночной информации, в том числе о продовольственных резервах, с целью помочь ограничить чрезмерную волатильность цен на продовольствие	• Обеспечиваем покупателей качественной продукцией по доступным ценам • Предлагаем товары под собственной торговой маркой, в том числе агропродукцию • Разрабатываем программы по повышению доступности наших товаров для всех категорий населения России • Сдерживаем рост цен на продукты, особенно на товары первой необходимости • Используем продуктивные и неистощительные методы ведения сельского хозяйства	**1 822 тонны** продуктов передано в рамках социальных и благотворительных проектов **300 тонн** продуктов питания передано благополучателям в рамках программы фудшеринга **360 тыс. тонн** продукции выпущено на собственных производствах «Магнита»
ЦУР 3. Хорошее здоровье и благополучие	**Задача 3.9 (d).** Наращивать потенциал всех стран, особенно развивающихся стран, в области раннего предупреждения, снижения рисков и регулирования национальных и глобальных рисков для здоровья	• Поддерживаем распространение принципов здорового образа жизни и здорового питания среди населения, продвигаем полезные и здоровые продукты	**Более 400 сотрудников** предпенсионного возраста прошли санаторно-курортное лечение **30 тыс. детей** побывали на онлайн-экскурсии в магазине в рамках проекта «Воспитываем ответственного потребителя» в **836** «Островах здоровья» «Магнит» предлагает продукты для сбалансированного питания
ЦУР 6. Чистая вода и санитария	**Задача 6.5.** К 2030 г. обеспечить комплексное управление водными ресурсами на всех уровнях, в том числе при необходимости на основе трансграничного сотрудничества	• Применяем современные технологии для сокращения потребления воды и повышения качества ее очистки	**7%** – сокращение потребления воды по сравнению с 2023 г.
ЦУР 7. Недорогостоящая и чистая энергия	**Задача 7.3.** К 2030 г. удвоить глобальный показатель повышения энергоэффективности	• Используем современные энергоэффективные технологии и оборудование	**29%** – сокращение удельного потребления электроэнергии по сравнению с базовым 2019 г.
ЦУР 8. Достойная зарплата и экономический рост	**Задача 8.2.** Добиться повышения производительности в экономике посредством диверсификации, технической модернизации и инновационной деятельности, в том числе уделяя особое внимание секторам с высокой добавленной стоимостью и трудоемким секторам **Задача 8.3.** Содействовать проведению ориентированной на развитие политики, которая способствует производительной деятельности, созданию достойных рабочих мест, предпринимательству, творчеству и инновационной деятельности, и поощрять официальное признание и развитие микро-, малых и средних предприятий, в том числе посредством предоставления им доступа к финансовым услугам **Задача 8.8.** Защищать трудовые права и содействовать обеспечению надежных и безопасных условий работы для всех трудящихся, включая трудящихся мигрантов, особенно женщин-мигрантов, и лиц, не имеющих стабильной занятости	• Открываем новые вакансии • Заботимся о качестве и безопасности рабочих мест • Создаем условия для обучения и карьерного роста сотрудников	**Менее 1%** от общего количества рабочих мест составляют рабочие места с вредными условиями труда (класс 3.1) **35,4 млн руб.** составили инвестиции в организацию и проведение социальных и физкультурно-оздоровительных мероприятий для работников и членов их семей **81,2%** – уровень удовлетворенности персонала

ЦЕЛИ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

ЦУР ООН	Задачи	Меры, которые мы принимаем	Наш вклад в достижение ЦУР ООН в 2024 году
ЦУР 12. Ответственное потребление и производство	**Задача 12.2.** К 2030 г. добиться рационального освоения и эффективного использования природных ресурсов **Задача 12.3.** К 2030 г. сократить вдвое в пересчете на душу населения общемировое количество пищевых отходов на розничном и потребительском уровнях и уменьшить потери продовольствия в производственно-сбытовых цепочках, в том числе послеуборочные потери **Задача 12.5.** К 2030 г. существенно уменьшить объем отходов путем принятия мер по предотвращению их образования, сокращению, переработке и повторному использованию **Задача 12.6.** Рекомендовать компаниям, особенно крупным и транснациональным компаниям, применять устойчивые методы производства и отражать информацию о рациональном использовании ресурсов в своих отчетах **Задача 12.8.** К 2030 г. обеспечить, чтобы люди во всем мире располагали соответствующей информацией и сведениями об устойчивом развитии и образе жизни в гармонии с природой	• Сокращаем количество отходов от своей деятельности • Проводим просветительские мероприятия для наших сотрудников и общества о важности ответственного потребления • Применяем критерии устойчивого развития при оценке поставщиков	**72%** упаковки товаров СТМ перерабатывается или потенциально пригодно к переработке **На 59%** сократилось удельное образование пищевых отходов по сравнению с базовым 2019 г.
ЦУР 13. Борьба с изменением климата	**Задача 13.2.** Включить меры реагирования на изменение климата в политику, стратегии и планирование на национальном уровне **Задача 13.3.** Улучшить просвещение, распространение информации и возможности людей и учреждений по смягчению остроты и ослаблению последствий изменения климата, адаптации к ним и раннему предупреждению	• Сокращаем углеродный след Компании • Бережливо относимся к энергоресурсам • Минимизируем количество пищевых отходов	**1,32 т CO_2-экв./млн руб.** – сокращение удельных выбросов парниковых газов по сравнению с базовым 2019 г.
ЦУР 17. Партнерство в интересах устойчивого развития	**Задача 17.10.** Продвигать универсальную, основанную на правилах, открытую, недискриминационную и справедливую многостороннюю торговую систему в рамках Всемирной торговой организации, в том числе путем завершения переговоров в рамках ее Дохинской повестки дня в области развития **Задача 17.16.** Укреплять глобальное партнерство в интересах устойчивого развития, дополняемое партнерствами с участием многих заинтересованных сторон, которые мобилизуют и обмениваются знаниями, опытом, технологиями и финансовыми ресурсами для поддержки достижения Целей в области устойчивого развития во всех странах, в частности в развивающихся странах	• Совместно с поставщиками работаем над повышением уровня ответственности каждого звена цепочки поставок • Поддерживаем партнерские отношения с организациями в регионах присутствия Компании	**146 агропредприятий** в 41 регионе России и **166 партнерских фермерских хозяйств** сотрудничают с «Магнитом» **406,8 тыс. т** – объем поставок продукции по агроконтрактам создана **платформа «Магнит Всевозможный»** для открытого диалога с заинтересованными сторонами о социальных и экологических инициативах Компании

Участие во внешних инициативах

GRI 2-28

«Магнит» активно вовлечен в многосторонний диалог по вопросам развития отрасли ритейла, регулярно представляет свою позицию на различных тематических мероприятиях и способствует продвижению идей устойчивого развития. Обмен практиками устойчивого развития и реализация совместных проектов позволяет Компании, с одной стороны, обогащать свой опыт в этом направлении, с другой – делиться знаниями с теми, кто только начал ESG-трансформацию.

Компания является постоянным участником ряда отраслевых ассоциаций и совещательных органов.

Ассоциации	Совещательные органы по вопросам устойчивого развития
• Глобальное сообщество ведущих производителей и ритейлеров Efficient Consumer Response (ECR) Sustainability Russia • Российский союз промышленников и предпринимателей (РСПП) • Ассоциация компаний розничной торговли (АКОРТ) • Ассоциация компаний интернет-торговли (АКИТ) • Российская гильдия пекарей и кондитеров (РОСПиК) • Московская Международная Бизнес-Ассоциация (ММБА) • НКО «Национальный союз производителей плодов и овощей» • Картофельный союз • Союз грибоводства • Ассоциация автомобильных перевозчиков (АСМАП) • Российский автотранспортный союз (РАС) • Российская ассоциация аптечных сетей (РААС) • Совет по устойчивому развитию РЭО	• Экспертный совет по устойчивому развитию Министерства экономического развития Российской Федерации • Комитет РСПП по благотворительности и меценатству • Комитет РСПП по корпоративной социальной ответственности и устойчивому развитию

Партнерство с Глобальным сообществом ведущих производителей и ритейлеров Efficient Consumer Response

ECR служит платформой для обмена знаниями между заинтересованными сторонами в розничной торговле и секторе потребительских товаров с целью совместного поиска и внедрения лучших практик. С 2017 г. «Магнит» является постоянным участником ECR и активно принимает участие в совместных инициативах и проектах. Вместе с другими участниками сообщества мы работаем над созданием устойчивых решений для всей индустрии в целом, которые позволят снизить негативное воздействие на окружающую среду и будут способствовать ответственному потреблению. Например, наша Компания является постоянным участником рабочей группы ECR по экоупаковке и экологичным рекламным материалам. Рабочая группа сфокусирована на внедрении устойчивых решений в упаковку и рекламные материалы с целью минимизации влияния на окружающую среду и повышения уровня переработки материалов.

В 2024 г. на IV Конференции ECR по устойчивому развитию «Магнит» рассказал об опыте прохождения экосертификации «Листок жизни» своего магазина.

Мы также принимали участие в разработке стандарта по ответственной упаковке лекарств. Задача документа – помочь компаниям проанализировать устойчивость различных типов упаковки лекарственных препаратов и БАДов и определить уровень ее функциональности, возможности для дальнейшей переработки.

Подробнее о партнерских экоинициативах «Магнита» см. в разделе «Экологическая ответственность и изменение климата».

Принципы Глобального договора ООН

GRI 2-23, 2-24, 2-28

В 2020 г. «Магнит» присоединился к Национальной сети Глобального договора ООН, крупнейшей международной инициативе в сфере корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития. Членство в ассоциации позволяет ее участникам быть в курсе мировых тенденций в сфере ESG, обсуждать важнейшие вопросы устойчивого развития с ведущими компаниями России и мира и исходя из этого корректировать свою деятельность по устойчивому развитию. При разработке собственной Стратегии в области устойчивого развития, а также политик по конкретным направлениям ESG «Магнит» также придерживался принципов Глобального договора ООН.

Следование принципам Глобального договора ООН

Сфера	Принцип	Отражение в документах «Магнита»	Раздел Отчета
Права человека	**Принцип 1.** Деловые круги должны поддерживать и уважать защиту провозглашенных на международном уровне прав человека **Принцип 2.** Деловые круги не должны быть причастны к нарушениям прав человека	Политика в области прав человека	Ответственное ведение бизнеса стр. 222
Трудовые отношения	**Принцип 3.** Деловые круги должны поддерживать свободу объединения и реальное признание права на заключение коллективных договоров **Принцип 4.** Деловые круги должны выступать за ликвидацию всех форм принудительного и обязательного труда **Принцип 5.** Деловые круги должны выступать за полное искоренение детского труда **Принцип 6.** Деловые круги должны выступать за ликвидацию дискриминации в сфере труда и занятости	Политика в области прав человека	Управление персоналом стр. 76 Ответственное ведение бизнеса стр. 222
Окружающая среда	**Принцип 7.** Деловые круги должны поддерживать подход к экологическим вопросам, основанный на принципе предосторожности **Принцип 8.** Деловые круги должны предпринимать инициативы, направленные на повышение ответственности за состояние окружающей среды **Принцип 9.** Деловые круги должны содействовать развитию и распространению экологически безопасных технологий	Политика в области охраны окружающей среды Политика в отношении изменения климата	Экологическая ответственность и изменение климата стр. 50
Противодействие коррупции	**Принцип 10.** Деловые круги должны противостоять всем формам коррупции, включая вымогательство и взяточничество	Политика по противодействию коррупции	Ответственное ведение бизнеса стр. 214

Обучение и информирование об устойчивом развитии

Повышение осведомленности сотрудников в вопросах устойчивого развития способно качественно улучшить достижение стратегических целей. Мы уделяем большое внимание обучению сотрудников и более широкой аудитории по различным аспектам устойчивого развития.

С 2021 г. в Компании действует образовательный курс по устойчивому развитию. Курс в обязательном порядке проходят все новые сотрудники. Более 19 тыс. человек расширили свои знания в области устойчивого развития благодаря курсу с момента его запуска.

Другое направление обучения в рамках темы устойчивого развития – это обучение инклюзии. «Магнит» разработал специальную программу «Добрый заяц», в рамках которой обучает взаимодействию с людьми с ограниченными возможностями здоровья не только своих сотрудников, но и покупателей магазинов.

Подробнее о проекте «Добрый заяц» см. в разделе «Поддержка местных сообществ».

В рамках обучения наших сотрудников мы также уделяем внимание вопросам экологии, в том числе привлекаем внешних экспертов для обмена опытом. Например, в отчетном периоде совместно с Экологическим союзом и компанией Gardenica был разработан видеокурс по экопродукции, один из видеороликов которого был подготовлен при участии «Магнита». 50 сотрудников сертифицированного магазина «Магнит» получили знания о принципах формирования экологичной полки в 2024 г. В отчетном году компания «ДИКСИ» также приняла участие в образовательном семинаре от ECR по внедрению добровольного стандарта устойчивой упаковки. Наши партнеры и поставщики тоже имеют возможность ближе познакомиться с темой устойчивого развития применительно к упаковке товаров. Например, мы информируем их о принципах экологичной упаковки на этапе отбора и заполнения анкеты поставщика.

ESG-компас

Аспект	Существенные темы	Принципы Глобального договора ООН	ЦУР ООН	Национальные цели развития Российской Федерации	Национальные проекты Российской Федерации	Стандарты GRI	Принципы Социальной хартии российского бизнеса РСПП	Раздел в Отчете
E	**Водные ресурсы**	• Принцип 7 • Принцип 8 • Принцип 9	6, 7, 12, 13	• Экологическое благополучие • Комфортная и безопасная среда для жизни	• «Экология»	• GRI 303: Вода и сбросы	• 4. Сохранение окружающей среды и климатическая повестка	Экологическая ответственность и изменение климата стр. 50
	Управление отходами в целом					• GRI 306: Отходы		
	Управление пищевыми отходами							
	Устойчивая упаковка					• GRI 301: Материалы		
	Изменение климата и энергоэффективность					• GRI 302: Энергия • GRI 305: Выбросы		
S	**Безопасные условия труда**		2, 3	• Комфортная и безопасная среда для жизни		• GRI 403: Здоровье и безопасность на рабочем месте	• 2. Партнерство в бизнесе и взаимодействие с заинтересованными сторонами	Управление безопасностью труда стр. 116
	Создание рабочих мест в регионах присутствия	• Принцип 3 • Принцип 6	3, 8	• Устойчивая и динамичная экономика	• «Производительность труда»	• GRI 201: Экономическая результативность • GRI 202: Присутствие на рынке • GRI 401: Занятость	• 2. Партнерство в бизнесе и взаимодействие с заинтересованными сторонами • 3. Соблюдение прав человека	Управление персоналом стр. 76
	Достойная оплата труда							
	Обучение и развитие сотрудников			• Реализация потенциала каждого человека, развитие его талантов, воспитание патриотичной и социально ответственной личности	• «Образование»	• GRI 404: Обучение и развитие		
	Многообразие и инклюзивность	• Принцип 1 • Принцип 2 • Принцип 4 • Принцип 5 • Принцип 6				• GRI 401: Занятость • GRI 405: Социокультурное многообразие и равные возможности • GRI 406: Отсутствие дискриминации		
	Права человека					• GRI 408: Детский труд • GRI 409: Принудительный труд • GRI 410: Организация работы службы безопасности		Ответственное ведение бизнеса стр. 222
	Поддержка местных сообществ			• Сохранение населения, укрепление здоровья и повышение благополучия людей, поддержка семьи • Реализация потенциала каждого человека, развитие его талантов, воспитание патриотичной и социально ответственной личности	• «Малое и среднее предпринимательство» • «Демография»	• GRI 203: Непрямые экономические воздействия • GRI 413: Местные сообщества	• 2. Партнерство в бизнесе и взаимодействие с заинтересованными сторонами • 5. Участие в развитии местных сообществ и территорий	Поддержка местных сообществ стр. 132
	Здоровье и благополучие населения			• Сохранение населения, укрепление здоровья и повышение благополучия людей, поддержка семьи	• «Здравоохранение» • «Демография»	• GRI 416: Здоровье и безопасность клиентов		Здоровье и благополучие стр. 152
G	**Ответственное корпоративное управление**		3				• 2. Партнерство в бизнесе и взаимодействие с заинтересованными сторонами	Ответственное ведение бизнеса стр. 214
	Деловая этика и противодействие коррупции	• Принцип 10	12			• GRI 205: Противодействие коррупции • GRI 206: Действия организации по ограничению конкуренции • GRI 207: Налогообложение	• 1. Экономическая свобода и ответственность, деловая этика • 6. Открытость и прозрачность	
	Качество, безопасность и доступность продукции		17	• Сохранение населения, укрепление здоровья и повышение благополучия людей, поддержка семьи	• «Здравоохранение» • «Демография»	• GRI 416: Здоровье и безопасность покупателя	• 2. Партнерство в бизнесе и взаимодействие с заинтересованными сторонами	Здоровье и благополучие стр. 152 Устойчивые источники продукции стр. 174
	Ответственный маркетинг и маркировка					• GRI 417: Маркетинг и маркировка		Ответственное ведение бизнеса стр. 221
	Клиентоориентированность					• GRI 416: Здоровье и безопасность клиентов		Ответственное ведение бизнеса стр. 224
	Ответственная цепочка поставок			• Устойчивая и динамичная экономика	• «Малое и среднее предпринимательство»	• GRI 204: Закупочная деятельность • GRI 308: Экологическая оценка поставщиков • GRI 414: Социальная оценка поставщиков	• 2. Партнерство в бизнесе и взаимодействие с заинтересованными сторонами	Устойчивые источники продукции стр. 174
	Кибербезопасность и защита данных			• Цифровая трансформация государственного и муниципального управления, экономики и социальной сферы	• «Цифровая экономика»	• GRI 418: Охрана конфиденциальной информации и персональных данных клиентов и потребителей	• 1. Экономическая свобода и ответственность, деловая этика	Ответственное ведение бизнеса стр. 232

Взаимодействие с заинтересованными сторонами

GRI 2-29

«Магнит» придает большое значение выстраиванию доверительных партнерских отношений с заинтересованными сторонами, основанных на взаимном уважении и учете интересов, ожиданий и потребностей всех сторон. Мы стремимся выйти за рамки формального информирования стейкхолдеров о своей деятельности в сфере устойчивого развития и приглашаем их к открытому диалогу и совместной работе. Разработанная нами система коммуникаций включает в себя множество различных каналов, с помощью которых заинтересованные стороны получают актуальную и качественную информацию о наших проектах, а также могут высказать свое мнение о тех или иных аспектах деятельности Компании.

Мы принимаем участие в большинстве значимых мероприятий по теме устойчивого развития, проводимых на всех уровнях, – международном, федеральном, отраслевом, региональном. Это также дает нам возможность слышать и быть услышанными нашими заинтересованными сторонами.

В планах Компании на ближайшую перспективу стоит разработка отдельной политики, которая будет регламентировать подход, принципы и формы взаимодействия с заинтересованными сторонами.

Мы также планируем провести комплексное исследование по выявлению ожиданий и ключевых интересов наших стейкхолдеров в следующем году.

Подробнее см. в разделе «Об Отчете».

Взаимодействие с заинтересованными сторонами

Заинтересованная сторона	Цель взаимодействия	Ожидания в области устойчивого развития	Каналы коммуникации
Местные сообщества	Соответствие ожиданиям местных сообществ и поддержка жителей регионов присутствия	• Обеспечение продовольственной безопасности • Распространение здорового образа жизни • Создание достойных условий работы и оплаты труда • Поддержка развития регионов присутствия • Положительное воздействие на окружающую среду и общество в регионах присутствия	• Опросы и исследования • Мобильное приложение • Социальные и экологические мероприятия, благотворительная деятельность • Горячая линия • Публичная финансовая и нефинансовая отчетность • Официальные сайты Компании • Социальные сети и мессенджеры • СМИ
Сотрудники	Создание условий для эффективного и безопасного труда, повышение вовлеченности сотрудников	• Справедливое вознаграждение • Безопасные условия труда • Возможности для профессионального развития и карьерного роста • Равные возможности и инклюзивная среда	• Личные встречи • Корпоративные мероприятия • Корпоративный портал • Мобильное приложение для сотрудников • Информационные рассылки • Информационные стенды • Опросы и исследования • Горячая линия • Официальные сайты Компании
Поставщики и подрядчики	Формирование ответственных и надежных цепочек поставок	• Перспективы сотрудничества • Ясный порядок расчетов • Прозрачность при выборе поставщиков • Справедливые условия взаимодействия	• Закупочные сессии • Технические аудиты и инспекции • Мероприятия для поставщиков • Отраслевые мероприятия • Личные встречи • Портал по взаимодействию с поставщиками • Портал управления взаимодействием с поставщиками (SRM) • Горячая линия • Публичная финансовая и нефинансовая отчетность • Официальные сайты Компании • Социальные сети и мессенджеры • СМИ
Покупатели	Повышение лояльности и удержание покупателей	• Предложение широкого ассортимента качественной продукции • Соблюдение высоких стандартов обслуживания • Обеспечение ценовой доступности товаров • Распространение здорового образа жизни	• Опросы и исследования • Маркетинговые мероприятия • Мобильное приложение • Информационные экраны и другие коммуникационные инструменты в магазинах • Горячая линия • Публичная финансовая и нефинансовая отчетность • Официальные сайты Компании • Социальные сети и мессенджеры • СМИ
Акционеры и инвесторы	Создание ценности для акционеров и сохранение инвестиционной привлекательности Компании	• Устойчивость и рентабельность бизнеса • Выплата дивидендов; • Реализация стратегии и достижение целевых показателей • Развитие и трансформация бизнеса • Эффективное корпоративное управление • Прозрачное раскрытие информации	• Общие собрания акционеров • Конференции, форумы и другие мероприятия для акционеров и инвесторов • Личные встречи • Роуд-шоу • Горячая линия • Публичная финансовая и нефинансовая отчетность • Официальные сайты Компании • Социальные сети и мессенджеры • СМИ
Некоммерческие организации	Достижение общих целей по поддержке местного сообщества и улучшению уровня жизни в регионах присутствия	• Перспективы сотрудничества • Предоставление ресурсов для увеличения созданной социальной ценности • Поддержка развития регионов присутствия	• Конференции, форумы и другие мероприятия • Личные встречи • Горячая линия • Публичная финансовая и нефинансовая отчетность • Официальные сайты Компании • Социальные сети и мессенджеры • СМИ
Органы государственной власти	Соблюдение законодательных норм и обеспечение своей стабильности в долгосрочной перспективе	• Соблюдение нормативно-правовых требований • Деятельность в социальной и экологической сферах • Участие в реализации национальных проектов и вклад в национальные цели • Обеспечение продовольственной безопасности	• Государственная отчетность • Соглашения о социально-экономических партнерствах • Социальные программы и благотворительная деятельность • Конференции, форумы и другие мероприятия • Взаимодействие в рамках экспертных и общественных советов • Горячая линия • Публичная финансовая и нефинансовая отчетность • Официальные сайты Компании • Социальные сети и мессенджеры • СМИ
Профессиональные ассоциации и отраслевые организации	Поддержание партнерских отношений и развитие экспертизы	• Перспективы сотрудничества • Развитие отрасли	• Конференции, форумы и другие мероприятия • Совместные программы • Личные встречи • Горячая линия • Публичная финансовая и нефинансовая отчетность • Официальные сайты Компании • Социальные сети и мессенджеры • СМИ

Экономическое воздействие

GRI 201-1

«Магнит» стремится внести свой вклад в экономическое развитие и процветание страны. В процессе своей деятельности мы создаем дополнительную ценность для своих заинтересованных сторон. Созданную экономическую стоимость Компания распределяет между заинтересованными сторонами, выплачивая налоги государству и заработную плату сотрудникам, предлагая доступную и качественную продукцию потребителям. Нераспределенная стоимость используется для дальнейшего развития и укрепления нашего бизнеса, чтобы у Компании были ресурсы для усиления положительного воздействия на благосостояние населения и окружающей среды.

Создание возможностей трудоустройства

>7,5 тыс. рабочих мест[1]

В силу специфики деятельности «Магнита» мы создаем рабочие места в различных направлениях деятельности: от логистики до офисов, а наша масштабная география позволяет людям находить работу даже в самых отдаленных регионах нашей страны

Выплаты налогов

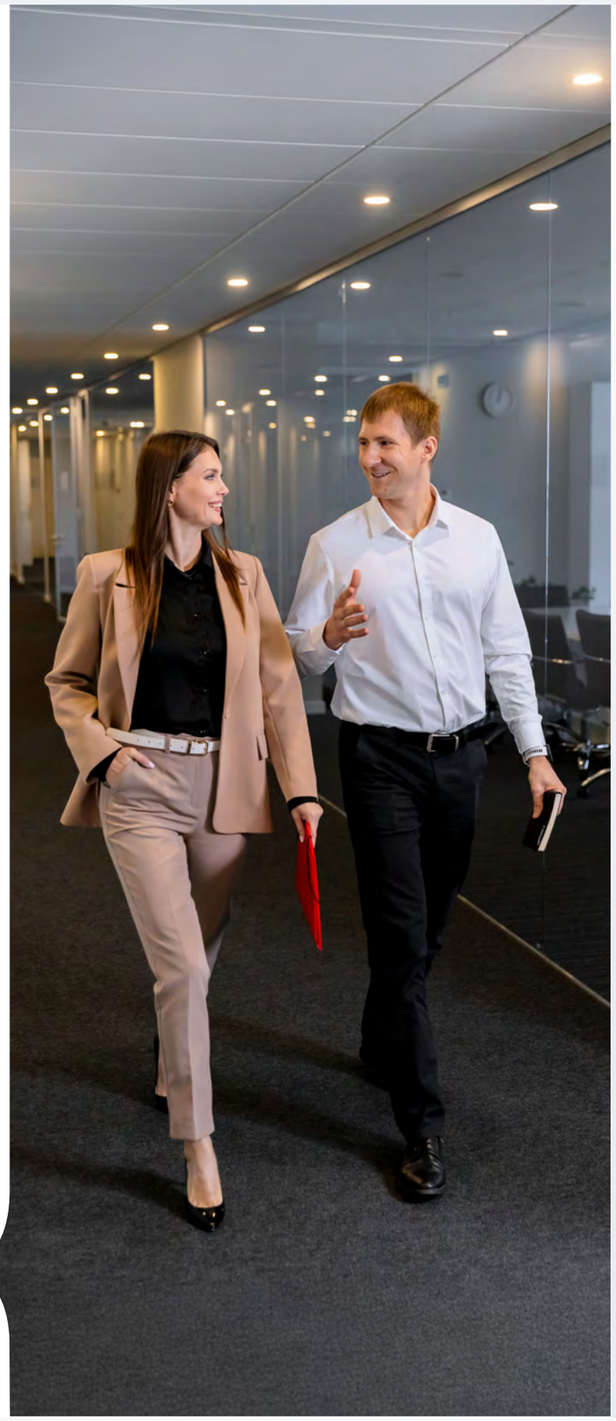
182,4 млрд руб.

«Магнит» – ответственный и обязательный налогоплательщик. Благодаря отчислениям в бюджет мы косвенно вносим вклад в экономическое развитие регионов присутствия

Заработная плата и другие выплаты сотрудникам

356 млрд руб.

«Магнит» стремится обеспечить достойный и конкурентоспособный уровень заработной платы и тем самым способствовать уровню дохода домохозяйств



Созданная и распределенная экономическая стоимость «Магнита», тыс. руб.

Показатель	2022	2023	2024
Прямая созданная экономическая стоимость	**2 395 657 705**	**2 603 214 155**	**3 104 152 740**
Розничная выручка	2 299 712 248	2 509 307 579	3 017 878 449
Оптовая выручка	52 284 175	34 800 192	22 922 867
Прочая выручка	0	581 003	2 632 187
Доходы от аренды и субаренды	4 674 825	5 027 525	5 408 705
Инвестиционный доход	13 337 582	24 202 277	16 541 849
Прочие доходы	25 648 875	29 295 579	38 768 683
Распределенная экономическая стоимость	**2 203 920 768**	**2 375 311 929**	**2 906 268 829**
Операционные расходы	1 880 205 989	2 027 751 791	2 436 877 209
Заработная плата и другие выплаты работникам	242 691 646	278 290 571	355 895 276
Выплаты поставщикам финансового капитала	27 285 061	38 101 586	40 949 332
Выплаты дивидендов	28 829 503	0	53 009 992
Выплаты кредиторам	0	0	0
Налоговые платежи	24 702 954	30 569 471	18 975 680
В том числе налог на прибыль	21 536 230	27 104 896	14 863 363
Инвестиции в социальную сферу, в том числе благотворительность и социальная деятельность	205 615	598 510	561 340[2]
Нераспределенная экономическая стоимость	**191 736 937**	**227 902 226**	**197 883 911**

1 Значение посчитано на основе сравнения списочной численности персонала на конец года.

2 С учетом данных по «Самбери».

Экологическая ответственность и изменение климата

03

Подход к управлению 50
Управление отходами 54
«Зеленый офис» 61
Управление водными ресурсами 62
Сохранение биоразнообразия 64
Сокращение выбросов загрязняющих веществ 65
Снижение климатического воздействия и энергоэффективность 66

«Магнит» минимизирует негативное воздействие своей деятельности на окружающую среду, внедряя меры для эффективного использования водных и энергетических ресурсов, утилизации отходов, охраны биологического разнообразия и сокращения выбросов загрязняющих веществ и парниковых газов в атмосферу.

Результаты 2024 года

7%
сокращение потребления воды

445,5
тыс. тонн
отходов утилизировано

19%
сокращение удельного показателя выбросов парниковых газов

8%
сокращение удельного потребления энергии

1 По сравнению с уровнем 2019 г.

Стратегические цели Группы «Магнит» до 2025 года

Цель	Результат	
Сделать **50%** упаковки для собственных торговых марок и собственного производства перерабатываемой, многоразовой или компостируемой	Цель достигнута в 2023 г. (в 2024 г. – **72%**)	✓
Добиться **100%** сбора и переработки перерабатываемого пластика в собственных операциях	Цель достигнута в 2023 г. (в 2024 г. – **100%**)	✓
Снизить удельное образование пищевых отходов на **50%**[1]	Цель достигнута в 2023 г. (в 2024 г. –снижение на **59%**)	✓
Снизить удельный расход воды на **25%**[1]	В отчетном периоде удельное водопотребление сократилось на **65%**	✓
Сократить удельные выбросы парниковых газов на **30%**[1]	Цель достигнута – в отчетном периоде удельный показатель выбросов парниковых газов снизился на **42%**	✓
Снизить расход энергии на **25%**[1]	Удельное потребление электроэнергии сократилось на **29%**	✓

✓ Цель выполнена ↻ Цель в процессе выполнения

Существенные темы

- Устойчивая упаковка
- Управление отходами
- Управление пищевыми отходами
- Водные ресурсы
- Изменение климата и энергоэффективность

Вклад в достижение ЦУР ООН

Вклад в достижение национальных целей и проектов Российской Федерации

Цели
- Экологическое благополучие

Проекты
- «Экология»

Принципы Социальной хартии РСПП

Сохранение окружающей среды и климатическая повестка
- Мы считаем сохранение окружающей среды важнейшей общечеловеческой ценностью, исходим из понимания того, что решение проблем, в том числе связанных с изменением климата, обеспечением устойчивости экосистем, имеет существенное значение для дальнейшего развития бизнеса и общества, поддержания мира и безопасности

Подход к управлению

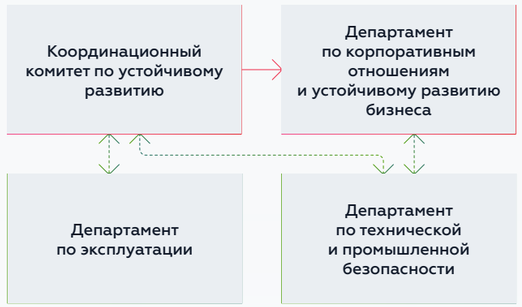
GRI 3-3

«Магнит» строго соблюдает требования российского экологического законодательства и внедряет дополнительные природоохранные инициативы.

Компания фокусируется на повышении энергоэффективности и снижении климатического воздействия, укрепляя свою репутацию ответственного бизнеса, ориентированного на долгосрочное устойчивое развитие.

Вопросы охраны окружающей среды, изменения климата и энергопотребления обсуждаются в Компании на различных уровнях. На высшем управленческом уровне проекты в сфере экологии и изменения климата рассматривает Координационный комитет по устойчивому развитию, который также принимает решения о реализации стратегических и кросс-функциональных инициатив. Департамент по корпоративным отношениям и устойчивому развитию бизнеса оказывает консультационную поддержку Координационному комитету. На операционном уровне Департамент по эксплуатации отвечает за анализ энергопотребления, выявление и устранение отклонений, исследование решений по повышению энергоэффективности и внедрение соответствующих проектов. Департамент по технической и промышленной безопасности занимается анализом законодательных инициатив и количественной оценкой выбросов парниковых газов на основе фактических данных.

Структура управления



- Управленческий уровень
- Операционный уровень
- Административное подчинение
- Координация в рамках реализации Стратегии в области устойчивого развития, консультационная поддержка

Внешние документы

- Федеральный закон от 10 января 2002 г. № 7-ФЗ «Об охране окружающей среды»
- Федеральный закон от 4 мая 1999 г. № 96-ФЗ «Об охране атмосферного воздуха»
- Федеральный закон от 3 июня 2006 г. № 74-ФЗ «Водный кодекс Российской Федерации»
- Федеральный закон от 24 июня 1998 г. № 89-ФЗ «Об отходах производства и потребления»
- Федеральный закон от 2 июля 2021 г. № 296-ФЗ «Об ограничении выбросов парниковых газов»
- Указ Президента Российской Федерации от 26 октября 2023 г. № 812 «Об утверждении Климатической доктрины Российской Федерации»
- Парижское соглашение и национальные документы о принятии Парижского соглашения
- Стратегия социально-экономического развития России с низким уровнем выбросов парниковых газов до 2050 г.
- Стандарты Greenhouse Gas Protocol

Внутренние документы

- **Политика в области охраны окружающей среды – актуализирована в 2024 г.**
- Политика обращения с отходами упаковки
- Политика по упаковке продукции собственных торговых марок
- Рекомендации для поставщиков POSM оборудования
- Политика в области обеспечения ответственной цепочки поставок
- Политика в отношении изменения климата
- Программа энергоэффективности
- Базовые принципы проведения устойчивых корпоративных мероприятий в ПАО «Магнит»
- Добровольный стандарт перерабатываемых краткосрочных дополнительных мест продаж

В деятельности по охране окружающей среды, снижению воздействия на климат и повышению энергоэффективности «Магнит» руководствуется требованиями как российских, так и международных документов. В Компании также действуют собственные внутренние политики, программы и рекомендации.

В 2024 г. «Магнит» обновил **Политику в области охраны окружающей среды**, добавив гарантии соблюдения законодательства и ориентацию на научные достижения. Обновлен также перечень обязательств Компании. В новой политике «Магнит» закрепил свое намерение постоянно совершенствовать систему управления охраной окружающей среды, применяя системный подход к управлению экологическими рисками и вовлекая сотрудников в процессы их минимизации. Компания будет регулярно оценивать воздействие своей деятельности на окружающую среду, проводить экологический контроль и мониторинг. Кроме того, предусмотрено активное сотрудничество с органами власти, научными кругами и местными сообществами, обмен лучшими практиками с подрядчиками и обеспечение безопасного обращения с отходами. Важным аспектом является поддержание репутации Компании как экологически ответственного бизнеса и информирование всех сотрудников и подрядчиков о данных обязательствах.

В отчетном периоде «Магнит» разработал новый документ — принципы проведения корпоративных мероприятий. Он включает экологические требования к площадке, где проводится мероприятие, организации питания и сувенирной продукции.

Для наиболее полного соответствия требованиям федерального экологического оператора в отчетном периоде Компания также отредактировала и согласовала инструкции по работе с отходами I-II классов опасности. Утверждены и обновленные инструкции по правилам накопления отходов в магазинах. Кроме того, в 2024 г. были приняты новые бизнес-процессы по вывозу списанного оборудования и отражению платы за негативное воздействие на окружающую среду в учете. В отчетном году «Магнит» также расширил периметр действия рекомендаций для поставщиков POSM оборудования, разработал и включил в него Добровольный стандарт перерабатываемых краткосрочных дополнительных мест продаж, что позволит собирать и передавать на переработку все картонное оборудование, используемое для выкладки в торговом зале.

В 2024 г. «Магнит» активно работал над автоматизацией процесса сбора экологических данных, что позволит ускорить получение необходимой информации и снизить вероятность ошибок. Компания рассчитывает завершить данный проект в последующих отчетных циклах.

Магазины «Магнита» получили сертификаты «Листок жизни»

При развитии собственной розничной сети «Магнит» стремится обеспечить соответствие торговых площадок высоким экологическим требованиям.

В 2024 г. супермаркет Компании в Краснодарском крае и магазин малого формата в Москве прошли сертификацию по жизненному циклу и получили сертификаты «Листок жизни» – это российская маркировка, признанная на международном уровне и разработанная организацией «Экологический союз» в соответствии с требованиями ISO 14024:2018 «Экологические маркировки и заявления». «Магнит» – первый российский ритейлер, чьи торговые точки подтвердили соответствие требованиям данного стандарта.

В рамках подготовки к сертификации «Магнит» сосредоточился на изменении бизнес-процессов и внедрении экологических практик. Независимые эксперты провели аудит магазинов, в ходе которого оценили и подтвердили несколько ключевых процессов, включая работу с отходами, в том числе пищевыми, обеспечение энергоэффективности, информирование покупателей об экопродукции и взаимодействие с поставщиками для соблюдения принципов «зеленых» закупок. Также была проведена проверка процесса отбора продукции для «экополки» — стенда с товарами, имеющими экологическую сертификацию.

Результаты 2024 года

МЭР П1-1.11

В общей сложности в 2024 г. «Магнит» затратил на охрану окружающей среды 4,1 млрд руб., что на 14,5% больше суммы в предыдущем отчетном периоде. Структура затрат не претерпела значительных изменений по сравнению с 2023 г. В силу специфики сферы ритейла наибольшие затраты приходятся на меры по управлению отходами (86,2% в 2024 г.).

Для обеспечения соблюдения экологических требований внутренних документов и стандартов Компания поддерживает высокий уровень компетенций сотрудников, ответственных за охрану окружающей среды. В 2024 г. «Магнит» организовал обязательные тренинги для 147 сотрудников, охватывающие такие темы, как установление санитарно-защитных зон, обращение с отходами, подготовка экологической отчетности и проведение лабораторного контроля на объектах.

Эффективность работы «Магнита» по обеспечению наиболее полного соответствия бизнеса и продукции СТМ экологическим требованиям подтверждается успешным прохождением экологической сертификации. В 2024 г. Компании удалось сертифицировать два магазина по жизненному циклу, то есть по всем сферам работы.

Получение магазинами сертификатов «Листок жизни» — не первый опыт «Магнита» в области сертификации. В 2021 г. Компания получила данную экомаркировку на четыре наименования бытовой химии собственного бренда Gardenica. Сертификация гарантирует безопасность этих товаров для человека и окружающей среды. В 2019 г. головной офис Компании получил сертификат российского стандарта EcoGreenOffice.

Структура затрат Компании на природоохранные мероприятия, млн руб.

МЭР П1-1.11

Мероприятия	2022	2023	2024
Управление отходами	3 120,72	3 067,95	3 532,34
Сбор и очистка сточных вод	424,52	433,67	488,99
Охрана атмосферного воздуха	66,33	66,80	70,59
Защита и восстановление земель и водных ресурсов	6,90	12,12	7,59
Защита биологического разнообразия	0,0	2,17	0,00
Всего	**3 618,46**	**3 582,71**	**4 099,51**

Работа с заинтересованными сторонами

«Магнит» взаимодействует с заинтересованными сторонами по вопросам охраны окружающей среды и снижения негативного влияния на климат. Вместе с государственными органами, Ассоциацией компаний розничной торговли, Ассоциацией компаний интернет-торговли, Российским союзом промышленников и предпринимателей и Российским экологическим оператором Компания работает над совершенствованием законодательства в сфере обращения с отходами, продвигая собственные инициативы. Совместно с представителями бизнеса и правительства специалисты Компании принимают участие в форумах, конференциях и круглых столах, посвященных экологии.

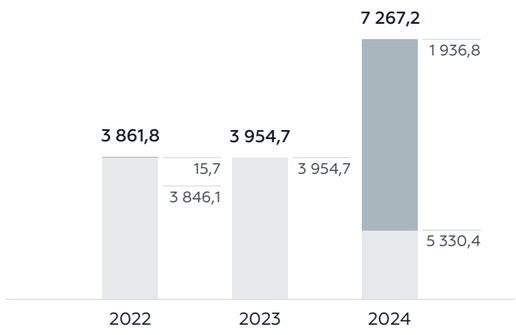
С целью обеспечения соблюдения экологических требований в цепочке поставок Компания следует разработанным ранее принципам работы с поставщиками, которые содержатся во внутренних документах, таких как обновленная в 2024 г. **Политика в области обеспечения ответственной цепочки поставок**. В ней утверждены правила «зеленых» закупок для собственных нужд, которыми руководствуется Компания. Еще один документ – добровольный **стандарт перерабатываемых препаков**[1]. В нем содержатся требования к конструкции препака, его оформлению и упаковке. В документе приводится перечень допустимых (пригодных к переработке) и нежелательных конструктивных элементов.

GRI 2-27 МЭР П1-1.15, П1-1.16, П1- 1.17, П2-3.8, П2-3.9

Реализация природоохранных мероприятий помогает «Магниту» снижать собственное влияние на окружающую среду, а также соблюдать требования законодательства. В отчетном периоде надзорные органы провели 65 проверок на объектах Компании. Были выявлены несущественные нарушения в области санитарного состояния мест сбора отходов. Для устранения полученных замечаний «Магнит» провел уборку на объектах и принял меры по организации контейнерных площадок, а также разработке разрешительной документации. Общая сумма уплаченных Компанией штрафов в 2024 г. составила 1,3 млн руб. Инцидентов, повлекших значительный ущерб окружающей среде, зафиксировано не было.

Плата за негативное воздействие на окружающую среду в 2024 г. составила 7,3 млн руб. (из них 26,7% – за сверхнормативное воздействие). Данное значение выросло по сравнению с уровнем 2023 г.

Плата за негативное воздействие на окружающую среду,[2] тыс. руб.



1 Препак – брендированная стойка, поставляемая в магазины с уже упакованной продукцией.
2 Данные за 2022-2023 гг. скорректированы в связи с исключением штрафов из суммы платежей.

Управление отходами

Подход к управлению

GRI 3-3, 306-1, 306-2, 13.9.1

Наиболее значительное влияние «Магнита» на окружающую среду обусловлено процессами генерации отходов, поэтому повышение эффективности обращения с ними – одна из важных задач Компании. Наибольшие объемы отходов образуются при продаже товаров, также значительные объемы генерируют распределительные центры (РЦ). Среди специфических видов отходов, генерируемых Компанией, – пищевые и пластиковые. Для снижения воздействия на окружающую среду «Магнит» увеличивает долю утилизации отходов и сокращает их объемы. В 2024 г. Компания расширила команду специалистов по обращению с отходами и продолжила осуществление проектов по управлению пищевыми отходами.

В результате деятельности Компании образуются отходы I-V классов опасности, способы обращения с которыми различаются в зависимости от их состава и свойств.

Компания реализует проекты, нацеленные на сокращение объемов образования отходов в торговых точках и увеличение доли их переработки.

«Магнит» стремится не только увеличить долю переработки собственных отходов, но и помогает покупателям правильно утилизировать отходы и собирать вторичное сырье. В магазинах установлены контейнеры для пластиковых крышечек и батареек. Сеть «ДИКСИ» продолжила проект по сбору ненужной одежды, в 2024 г. было собрано более 28,5 тонн вещей, что почти в два раза больше, чем в 2023 г. Одежда в хорошем состоянии направляется на благотворительность, остальная – на переработку.

Способы обращения с различными типами отходов

Утилизация[1]

- Пластик
- Бумага и картон
- Дерево
- Пищевые отходы
- Металлолом
- Шины и покрышки
- Аккумуляторы

Обезвреживание

- Аккумуляторы
- Горюче-смазочные материалы
- Ртуть-содержащие лампы

Размещение на полигоне

- Твердые коммунальные отходы (ТКО)

Передача для дальнейшего использования

- Горюче-смазочные материалы

Источники отходов

- Магазины и РЦ
- Логистика
- Собственное производство и сельскохозяйственная деятельность

Переработка кассовых чеков

С 2022 г. «Магнит» дает посетителям магазинов возможность отказаться от бумажных чеков, выбрав соответствующую опцию в приложении.

Не все покупатели готовы отказываться от чеков, по этой причине «Магнит» ищет способы переработки данного вида отходов. Совместно с компанией «ЭкоТехнологии» «Магнит» запустил пилотный проект по переработке кассовых чеков в эковату, применяемую для утепления зданий. В 2024 г. на утилизацию направлено более 230 кг чеков, а полученная из чеков эковата прошла оценку качества. По результатам испытаний в конечном продукте не содержатся токсичные вещества, а его свойства не отличаются от эковаты, произведенной из стандартного сырья. Таким образом, «Магнит» нашел эффективное решение по переработке данного вида отходов и может рассмотреть возможность масштабирования проекта.

>230 кг чеков
направлено на утилизацию в 2024 г.

Показатели образования и обращения с отходами

GRI 306-3 МЭР П1- 1.5

В 2024 г. «Магнит» сгенерировал в общей сложности 1,6 млн тонн отходов. Данное значение на 10,8% больше аналогичного показателя прошлого отчетного периода. В 2024 году Компании удалось снизить образование отходов I класса опасности на 47,1% благодаря замене ртутных ламп на светодиодные. При этом объем отходов II класса опасности возрос более чем в два раза по сравнению с 2023 г. по причине выхода из строя аккумуляторных батарей. Также в отчетном периоде наблюдался существенный рост объема сгенерированных отходов III класса опасности, что объясняется техническим обслуживанием автотранспорта и спецтехники.

GRI 306-4, 306-5 МЭР П1- 1.6

Большая часть отходов Компании относится к неопасным (99,5%).

В отчетном периоде 0,1 тыс. тонн опасных отходов было утилизировано, а 7,1 тыс. тонн направлено на размещение и обезвреживание. Для неопасных отходов эти цифры составили 445,4 тыс. тонн и 1,1 млн тонн соответственно. Опасные отходы передаются на утилизацию сторонним организациям, а неопасные Компания собирает, сортирует и спрессовывает на своих объектах, формируя партии для дальнейшей транспортировки.

Образование отходов по классам опасности в Компании, тонн

GRI 306-3 МЭР П1- 1.5

Класс опасности	2022	2023	2024
Опасные отходы (I–III классы опасности)[2]	11 794,8	648,1	7 163,3
Неопасные отходы (IV–V классы опасности)[3]	1 442 552,3	1 408 802,7	1 554 678,2
Всего	**1 454 347,1**	**1 409 450,8**	**1 561 841,5**

1 Подготовка к повторному использованию, переработка.
2 Основные опасные отходы, образуемые Компанией, — ртутные и люминесцентные лампы, остатки дизельного топлива.
3 Основные неопасные отходы, образуемые Компанией, — стеклянная и полиэтиленовая тара, упаковочный картон.

Утилизация отходов Компании, тонн

GRI 306-4 МЭР П1-1.6

Способ обращения	2022	2023	2024
Опасные отходы (I–III классы опасности)			
Передано на переработку третьим сторонам	11 541,5	97,9	100,3
Неопасные отходы (IV–V классы опасности)			
Переработано внутри Компании[1]	303 676,1	0,0	0,0
Передано на переработку третьим сторонам	49 983,0	401 738,8	445 412,6
Всего	**353 659,1**	**401 738,8**	**445 412,6**
Всего утилизировано	**365 200,6**	**401 863,7**	**445 512,9**

Отходы Компании, направленные на обезвреживание и размещение (хранение или захоронение), тонн

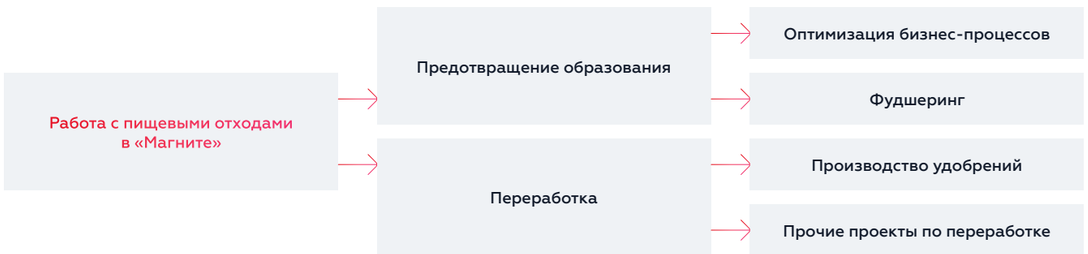
GRI 306-5 МЭР П1-1.6

Способ обращения	2022	2023	2024
Опасные отходы (I–III классы опасности)			
Передано третьим сторонам для обезвреживания	143,3	515,1	7 054,7
Передано третьим сторонам для размещения	5,7	12,4	8,3
Всего	**149,0**	**527,5**	**7 063,0**
Неопасные отходы (IV–V классы опасности)			
Передано ТКО региональному оператору	890 334,7	957 845,7	1 029 862,2
Передано третьим сторонам для обработки	0,0	898,2	1 345,7
Передано третьим сторонам для обезвреживания	8 420,8	19 057,2	23 254,0
Передано третьим сторонам для размещения	30 003,6	29 262,8	57 808,2
Всего	**928 759,1**	**1 007 063,9**	**1 112 270,1**
Всего направлено на обезвреживание и размещение	**928 908,1**	**1 007 591,4**	**1 119 333,1**

Пищевые отходы

В силу своей специфики сфера ритейла генерирует большие объемы пищевых отходов (до 29%[2] от всех пищевых отходов приходится на ритейл и предприятия общественного питания). Они не являются токсичными, однако при размещении на полигонах разлагаются и способствуют образованию биогенных выбросов парниковых газов, а также загрязняют другие типы отходов и тем самым усложняют или делают невозможной их переработку. В нашей стране доля пищевых отходов от всех отходов, размещенных на полигонах, составляет 25,6%[3]. При этом образование значительной их части можно предотвратить, так как часть выбрасываемых продуктов сохраняет свои питательные свойства и пригодна к употреблению.

Из образующихся за год отходов торговой сети «Магнит» около четверти приходится на пищевые отходы. Процесс работы с отходами данного типа, а также продукцией, которая не была продана, включает меры по их передаче специализированным организациям и благополучателям.



Компания реализует мероприятия по обращению с пищевыми отходами согласно иерархии мер: прежде всего «Магнит» стремится предотвратить их появление. В том случае, когда их генерация неизбежна, пищевые отходы направляются на переработку: к примеру, в 2024 г. продолжилась реализация проекта по передаче пищевых отходов фермерам для производства удобрений. При этом Компания тщательно проверяет контрагентов, чтобы убедиться в наличии у них необходимого оборудования, а также исключить вероятность перепродажи сырья. Еще один проект по утилизации данного вида отхода – передача в качестве корма для специально выведенной породы кроликов.

В целях предотвращения образования пищевых отходов Компания оптимизирует собственные бизнес-процессы, в том числе закупку товаров и логистику. Для этого «Магнит» анализирует данные по продажам и прогнозирует спрос на те или иные продукты, привлекая к данной работе поставщиков: на продукцию наносятся расширенные штрихкоды, включающие информацию о сроках годности, что позволяет понять, когда товары будут списаны. В 2024 г. благодаря применению этой технологии удалось предотвратить списание 18,2 тыс. тонн продуктов. Для облегчения анализа Компания также внедряет современные ИТ-системы.

Розничный фудшеринг

Результаты проекта

1 тыс. тонн продуктов
передано с 2022 по 2024 г. (более 583 в 2024 г.)

SASB FB-FR-150a.1

>455 тыс.
благополучателей

25 объектов
участвуют в проекте

- Снижение затрат на транспортировку отходов на объекты размещения
- Сокращение выбросов парниковых газов

Подробнее см. в подразделе «Сокращение выбросов парниковых газов».

- Оказание помощи малообеспеченным гражданам

Подробнее см. в разделе «Поддержка местных сообществ».

Принцип работы фудшеринга

1. Обсуждение условий сотрудничества и подписание договора[4]
2. Подача заявки, согласование даты передачи товаров
3. Снятие продуктов с полок за 2 дня до окончания срока годности, подготовка к передаче
4. Проверка и приемка продуктов волонтерами
5. Передача продуктов благополучателям

Начиная с середины 2022 г. совместно с благотворительным фондом «Банк еды «Русь» «Магнит» продолжает реализацию проекта по передаче продуктов с истекающим сроком годности пожилым и малообеспеченным людям (фудшеринг), благодаря чему удается предотвратить образование пищевых отходов. В отчетном периоде Компания расширила программу фудшеринга и подключила к ней еще 25 объектов более чем в 19 регионах России. Кроме того, в 2024 г. в рамках данного проекта «Магнит» начал передавать благополучателям непродовольственные товары, утратившие товарный вид, но пригодные к использованию (бытовая химия, игрушки, текстильные изделия, предметы личной гигиены и т. д).

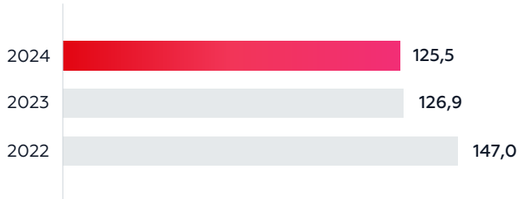
1 В 2023 г. неопасные отходы, подлежащие утилизации, были в полном объеме переданы специализированным организациям.
2 Согласно результатам исследования ТИАР-центра.
3 Данные ТИАР-центра.
4 Фонд ежемесячно предоставляет отчетность о распределении продуктов.

Компания стремится предотвратить образование пищевых отходов не только в результате собственной деятельности, но и проводит образовательные мероприятия для населения, в ходе которых рассказывает о предотвращении продовольственных потерь. В 2024 г. стартовал организованный совместно с Агентством стратегических инициатив образовательный курс для школьников. Курс по устойчивому развитию для сотрудников «Магнита» также включает блок по предотвращению потерь продовольствия, количество участников которого насчитывает 41 тыс. человек.

GRI 306-3 SASB FB-FR-150a.1

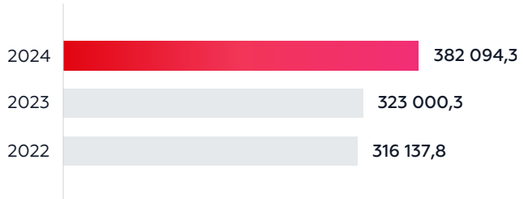
В 2024 г. в Компании образовалось 382,1 тыс. тонн пищевых отходов, что на 9,5% больше аналогичного показателя 2023 г. по причине роста торговой сети. Из них 18,8 тыс. тонн было утилизировано. Пищевые отходы составили 24,5% от общего объема образования отходов «Магнита». Удельный показатель образования данного вида отходов в расчете на выручку снизился на 1% по сравнению с предыдущим отчетным периодом, что объясняется ростом сети.

Удельное образование пищевых отходов, кг/млн руб.



Образование пищевых отходов в «Магните», тонн

GRI 306-3 SASB FB-FR-150a.1



Отходы упаковки

GRI 3-3

«Магнит» работает над снижением объемов образования отходов упаковки. Обязательства Компании в данной области прописаны в Политике обращения с отходами упаковки: осуществление раздельного сбора, совершенствование системы сбора упаковки.

Принимаемые Компанией меры различаются в зависимости от типа отходов упаковки:

Упаковка реализуемых товаров[1]	Информирование поставщиков продукции о процессах управления отходами в Компании, организация и развитие сбора упаковки в ходе общественных мероприятий
Упаковка СТМ	Совершенствование схем сбора упаковки
Товарно-транспортная упаковка	Поддержание устойчивого механизма сбора и утилизации упаковки

1 Потребительская упаковка.

Рекомендации по устойчивой упаковке лекарств

В 2024 г. «Магнит» в партнерстве с ECR Sustainability, фармацевтическими компаниями, а также производителями упаковки разработал рекомендации по устойчивой упаковке для лекарств, биологически активных добавок и косметических средств. В документе акцентировано внимание на пригодность материалов к переработке и по аналогии со стандартом устойчивой упаковки внедрен принцип «светофора» для их оценки, учтена необходимость сохранения качества препарата. Цель рекомендаций – оповестить производителей о наилучших практиках в сфере производства упаковки и мотивировать их к внедрению более устойчивых решений. Кроме того, в 2025 г. Компания планирует запустить пилотный проект по сбору блистеров от лекарственных средств.

Потребительская упаковка после приобретения товаров покупателями становится отходом домохозяйств. Для информирования о важности и правилах раздельного сбора отходов, а также о способах сокращения объемов их образования «Магнит» организует образовательные мероприятия для населения. В 2024 г. в Нижнем Новгороде совместно с организацией «Экосреда 53» «Магнит» провел для школьников экоурок и игры «Экомаркет» и «Сортируй и Разделяй!». Для детей сотрудников Компании было организовано мероприятие «Экостанция», в ходе которого ребятам рассказали о вторичном сырье и помогли сделать скворечники. С целью снижения объема отходов домохозяйств, направляемых на размещение, в рамках инициативы «Добрые крышечки» Компания устанавливает в магазинах сети специальные контейнеры. Посетители магазинов могут принести туда пластиковые крышки от бутылок, после чего отходы отправляются на переработку, а полученные средства передаются в благотворительный фонд «Волонтеры в помощь детям-сиротам». Помимо помощи в организации правильного сбора отходов «Магнит» также предлагает покупателям в магазинах сети пластиковые пакеты, которые на 35% состоят из вторичного сырья.

Компания стремится повышать пригодность потребительской упаковки к переработке, для чего проводит активную работу с поставщиками продукции.

В предыдущем отчетном периоде были разработаны добровольные рекомендации по устойчивой упаковке для онлайн-коммерции, предлагающие систему «светофор» для оценки материалов: «зеленая» зона – наилучшее решение, «желтая» зона – компромиссный вариант, «красная» – материалы, которые по возможности не стоит использовать при производстве упаковки.

Для эффективного обращения с упаковкой СТМ и СП «Магнит» стремится сделать ее максимально пригодной к переработке. Обязательство по использованию перерабатываемых материалов закреплено и в Политике по упаковке продукции СТМ. С помощью принципа «светофор» Компания выбирает наилучшие упаковочные материалы. По состоянию на 2024 г. 35% упаковки СТМ и СП «Магнита» находятся в «зеленой» зоне, и 37% – в «желтой» зоне. Цель Компании – сокращение доли материалов, находящихся в «красной» зоне.

Зоны устойчивой упаковки СТМ и СП

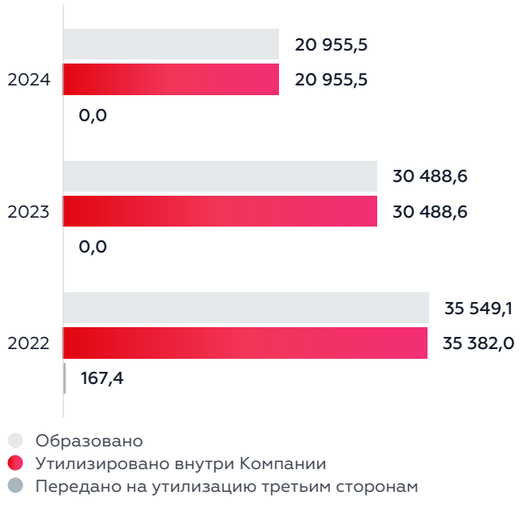
- Неперерабатываемые материалы
- Ограниченно перерабатываемые материалы
- Полностью перерабатываемые материалы

Подробнее об устойчивой упаковке СТМ см. в разделе «Устойчивые источники продукции».

20 955,5 тонн
пластиковых отходов было утилизировано в «Магните» в 2024 г.

Образование и утилизация пластиковых отходов в «Магните»[1], тонн

GRI 306-3, 306-4

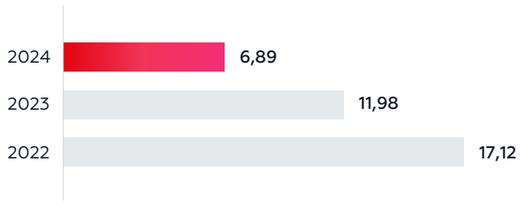


GRI 306-3, 306-4

В Компании разработана система обращения с товарно-транспортной упаковкой. Данный тип упаковки представляет собой упаковочные материалы, в основном пластиковые, которые используются при доставке товаров на объекты «Магнита». Эта упаковка собирается на всех объектах Компании, затем направляется в РЦ, где проходит обработку, после чего практически в полном объеме утилизируется.

В общей сложности в 2024 г. «Магнит» сгенерировал 20,9 тыс. тонн пластиковых отходов, из них 100% было переработано. В отчетном периоде объем образованных пластиковых отходов был на 31,3% меньше, чем в 2023 г., что связано с ростом сети. Удельный показатель образования пластиковых отходов в расчете на млн руб. выручки составил 6,89 кг и снизился на 42,5% по сравнению со значением 2023 г.

Удельное образование пластиковых отходов в «Магните», кг/млн руб.



1 С 2023 г. вся утилизация пластиковых отходов осуществляется через передачу отходов третьей стороне. Под утилизацией внутри Компании понимается продажа пластиковых отходов как товара, соответствующего ГОСТу.

«Зеленый офис»

«Магнит» реализует концепцию «зеленого офиса» в головном офисе в Краснодаре, учитывая важность эффективного использования ресурсов и комфортных условий труда.

В ходе сертификации 2024 г. подтверждено соответствие стандартам «зеленого офиса»:
- ГОСТ Р 54954-2012 «Экологические требования к объектам недвижимости»;
- ГОСТ Р ИСО 14004-2017 «Системы экологического менеджмента. Общие руководящие указания по внедрению»;
- СДС «Зеленый офис. EcoGreenOffice».

«Магнит» реализует практики эффективного использования ресурсов в рамках офиса, объясняет важность данного вопроса сотрудникам и проводит для них обучающие мероприятия на темы охраны окружающей среды, «экологичных» привычек и охраны здоровья.

60 тыс. тонн макулатуры
собрали сотрудники «Магнита» в 2024 г., приняв участие в экологической акции «БумБатл»

Практики «зеленого офиса» «Магнита»

Обращение с отходами
- Раздельный сбор бумаги, картона, пластика, стекла, металла
- Собственный цех по прессованию собранной в офисе макулатуры, пластика, алюминия
- Переход на электронный документооборот
- Установка боксов для черновиков в зонах печати

Экономия водных ресурсов
- Установка насадок-аэраторов на краны
- Установка энергоэффективных сантехнических устройств

Экономия энергии
- Автоматическая система управления освещением
- Возможность эксплуатации офисной техники в энергосберегающем режиме
- Зональная система освещения

Образовательные мероприятия для сотрудников
- Конкурсы и мероприятия для сотрудников, направленные на обучение правилам раздельного сбора
- Участие сотрудников в федеральном конкурсе по сбору макулатуры «БумБатл»

Управление водными ресурсами

GRI 3-3, 303-1

Для бытовых и производственных нужд Компании, в особенности для полива растений в тепличных комплексах, требуются значительные объемы воды. При этом отдельные активы «Магнита», занимающиеся производством плодоовощной продукции и хлебобулочных изделий («Кондитер Кубани» и тепличный комплекс «Зеленая линия»), расположены на территориях с высоким риском вододефицита[1]. Применение систем оборотного водоснабжения в тепличных комплексах затруднено ввиду сложности очистки воды от компонентов удобрений. На данных активах для повышения эффективности водопользования Компания использует минимально возможный объем водных ресурсов, указанный в технологических картах.

На остальных объектах «Магнит» также реализуются меры, направленные на обеспечение более рационального использования водных ресурсов, к примеру, сокращение объема воды, используемой для бытовых нужд и мытья автотранспорта. Кроме того, на всех объектах «Магнит» оценивает объем воды, использованной для производственных и логистических нужд («голубой» водный след) и загрязненной в производственных процессах («серый» водный след), для разработки мер по повышению эффективности водопользования.

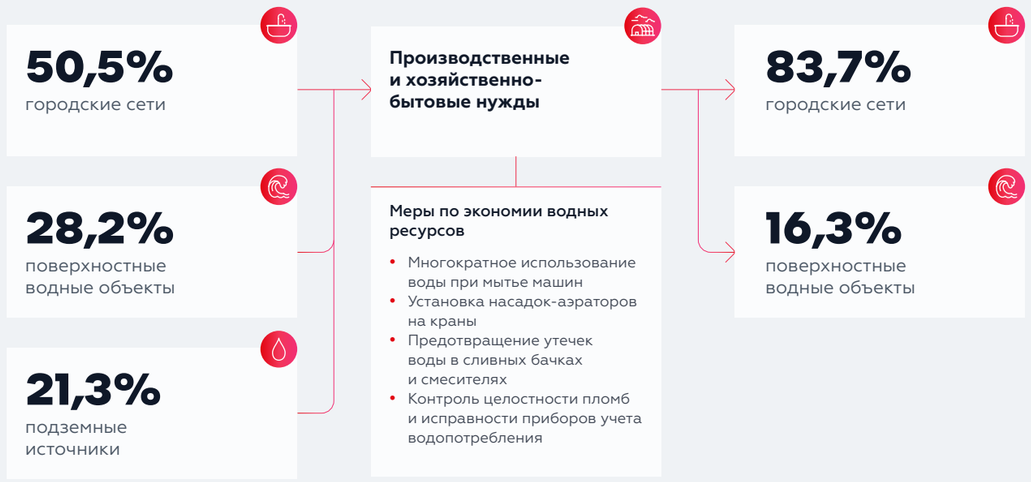
GRI 303-2

При отведении стоков Компания руководствуется требованиями таких нормативных документов, как Водный кодекс Российской Федерации, Федеральный закон Российской Федерации «О водоснабжении и водоотведении», Постановление Правительства Российской Федерации «Об утверждении правил холодного водоснабжения и водоотведения», СанПиН «Гигиенические требования к охране поверхностных вод». В отчетном периоде Компания получила ряд разрешительных документов в области водоотведения (разрешения на сброс сточных вод) и организовала мероприятия, направленные на обеспечение соблюдения их требований (контроль качества отводимых вод).

«Магнит» уделяет особое внимание качеству воды и в обязательном порядке устанавливает специальные фильтры для очистки отводимых в природные водные объекты стоков, в основном необходима очистка ливневых стоков от нефтепродуктов и взвешенных веществ. За очистку стоков, отводимых в городские сети, отвечают службы водоканала. «Магнит» ежеквартально отбирает образцы сточных вод и передает их на анализ специалистам аккредитованных лабораторий с целью подтверждения их состава установленным нормативам.

Использование воды «Магнитом» в 2024 году и меры по экономии водных ресурсов

МЭР П1-1.3



GRI 303-3, 303-4, 303-5 МЭР П1-1.1, П1-1.2, П1-1.4

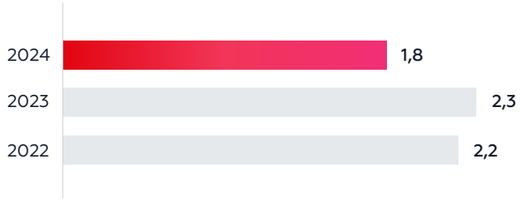
В 2024 г. общий водозабор Компании составил 16,7 млн м³. Данное значение на 7% больше аналогичного показателя предыдущего отчетного периода, что связано с модернизацией и внеплановыми запусками систем пожаротушения на РЦ, а также расширением торговой сети. Было отведено 11,2 млн м³ воды, это значение возросло на 15% по сравнению с 2023 г. по причине развития торговой сети и включения в объем водоотведения ливневых стоков в «ДИКСИ». Потребление воды[2] в отчетном периоде составило 5,5 млн м³, что на 7% меньше, чем в 2023 г. ввиду роста показателя водоотведения. Удельный показатель потребления воды составил 1,8 м³/ млн руб. выручки и снизился на 22% по сравнению с прошлым годом.

Забор, потребление и отведение воды[3], тыс. м³

GRI 303-3, 303-4, 303-5 МЭР П1-1.1, П1-1.2, П1-1.4

	2022	2023	2024
Водозабор по видам источников			
Поверхностные водные объекты	4 424,00	4 534,50	4 698,70
Подземные воды[4]	3 037,23	3 351,55	3 545,71
Централизованные системы водоснабжения	7 088,49	7 735,14	8 419,74
Всего	**14 549,72**	**15 621,19**	**16 664,15**
Водоотведение по принимающим объектам			
Поверхностные водные объекты	1 926,20	1 779,86	2 274,07
Централизованные системы водоотведения	7 420,26	7 964,52	8 921,56
Всего	**9 346,46**	**9 744,38**	**11 195,63**
Потребление воды			
Всего	**5 203,26**	**5 876,81**	**5 468,52**

Удельное потребление воды в «Магните», м³/млн руб.



Предприятия, расположенные на территориях с высоким уровнем вододефицита, также производят забор воды. Основная часть водных ресурсов расходуется ими на полив растений в тепличных комплексах. В отчетном году на данных территориях произведен забор 2,0 млн м³ воды, что на 11,4% больше, чем в 2023 г. Было отведено 1,4 млн м³ воды. Данное значение возросло на 76,2% по причине актуализации подхода к учету сбросов. Водопотребление на территориях с высоким риском вододефицита составило 593,92 тыс. м³.

Забор, потребление и отведение воды на территориях с высоким риском вододефицита, тыс. м³

	2022	2023	2024
Водозабор по видам источников			
Подземные воды	1 613,68	1 796,55	2 002,05
Водоотведение по принимающим объектам			
Поверхностные водные объекты	933,95	799,00	1 408,13
Потребление воды			
Всего	**679,73**	**997,55**	**593,92**

1 Оценка уровня дефицита водных ресурсов производилась с помощью инструмента Aqueduct Water Risk Atlas. Учитывались только территории, где расположены объекты собственного производства, так как для их работы требуется наибольший объем воды.
2 Водопотребление, в том числе для вычисления удельного показателя, рассчитано по формуле GRI 303-5 как разница забора и отведения воды.
3 Показатели водопользования за 2022-2023 гг., включая удельные, отличаются от приведенных в Отчете об устойчивом развитии за 2023 г. ввиду обновления методологии и проведения переучета данных.
4 Качество воды в подземных источниках (скважинах) контролируется специалистами аккредитованных лабораторий.

Сохранение биоразнообразия

GRI 304-1, 304-2, 304-4

Операционная деятельность «Магнита» не оказывает существенного влияния на биоразнообразие. Активы Компании расположены вне границ охраняемых природных территорий. Компания сознательно подходит к выбору территорий для размещения своих объектов, учитывая экологическую безопасность, градостроительные нормы и интересы местных сообществ. На территориях присутствия Компании не обитают виды, занесенные в Красную книгу или Красный список Международного союза охраны природы, поэтому их регулярный мониторинг не осуществляется.

Несмотря на отсутствие прямого собственного влияния на состояние биоразнообразия территорий присутствия, Компания проводит мероприятия, направленные на его сохранение. Сотрудники Компании регулярно выходят на субботники. В отчетном периоде они убирали береговую территорию Обского моря и поучаствовали в конкурсе по очистке территорий от мусора «Чистые игры». Экологи «Магнита» приняли участие в мероприятии по уборке природного парка в Шерегеше.

Помимо субботников, сотрудники Компании ежегодно участвуют в реализации проектов по озеленению территорий.

В 2024 г. осуществлялись и другие проекты по озеленению в разных городах России. В Краснодаре в честь своего тридцатилетия «Магнит» высадил 180 тыс. луковиц тюльпанов. Данная акция реализована совместно с городской администрацией и Кубанским государственным аграрным университетом. Оформлением цветников занимались волонтеры, среди которых также были сотрудники Компании. Сотрудники филиалов в Сочи участвовали в высадке саженцев олеандра и фотинии, а работники кемеровского филиала высаживали деревья. Совместно с НКО «РусКлиматФонд» также было высажено 50 остролистных кленов.

Компания продолжает работу по сохранению биоразнообразия территорий. В 2024 г. совместно с компанией GRASS была организована перевозка зубров из Приокско-Террасного заповедника на территорию Вологодской области и их выпуск в дикую природу. «Магнит» уже участвовал в восстановлении популяции данного вида животных: в 2023 г. зубры были доставлены в Турмонский заказник, а ранее на этой территории высаживались деревья для обеспечения кормовой базы животных. Компания анализирует возможность продолжения данного проекта в 2025 г. и среднесрочной перспективе.

«Посади лес»

В отчетном периоде «Магнит» принял участие в проекте «Посади лес», организованном межрегиональной экологической общественной организацией «ЭКА». В ходе мероприятия волонтеры высадили деревья в Мордовском заповеднике, ранее пострадавшем от пожара. Уход за ними будут осуществлять специалисты заповедника, а «Магнит» возьмет на себя финансовые расходы на последующие два года. Всего в рамках данной акции удалось высадить более 10 тыс. деревьев. При этом средства на закупку саженцев были собраны Компанией: один рубль с каждого проданного продукта под маркой Green Ribbon перечислялся на нужды проекта. «Магнит» планирует сделать эту акцию регулярной, а высадка деревьев будет осуществляться на особо охраняемых природных территориях дважды в год.

Ликвидация последствий разлива нефтепродуктов в Анапе

В 2024 г. в Анапе из-за аварии на танкерах произошел мощный разлив топлива. Нефтепродукты загрязнили акваторию Черного моря и территорию пляжей. Компания приняла участие в ликвидации последствий чрезвычайного происшествия: свыше 200 сотрудников «Магнита» отправились на место аварии для проведения уборки и собрали 30 тонн песка с мазутом. Кроме того, Компания передала волонтерам и спасателям 10 тыс. продуктовых наборов, а также инвентарь для проведения работ и средства для защиты кожи, что в общей сложности составило 40 тыс. единиц продукции. «Магнит» также открыл пункт обогрева и питания для волонтеров, который посетили более 17 тыс. человек. Поддержка штаба по поиску и реабилитации пострадавших птиц стала еще одним важным направлением работы Компании.

40 тыс.
единиц продукции было передано волонтерам и спасателям

>17 тыс. человек
посетили пункт обогрева и питания для волонтеров

Сокращение выбросов загрязняющих веществ

Деятельность «Магнита» не оказывает значительного влияния на состояние атмосферы. Основную часть выбросов генерируют процессы обработки продукции на предприятиях, ее транспортировки, а также генерации энергии. Ключевые стационарные источники выбросов загрязняющих веществ Компании – котельные и вытяжки. Наиболее опасные вещества, попадающие в атмосферу в результате деятельности Компании – бенз(а)пирен и марганец. «Магнит» соблюдает установленные гигиенические нормативы и контролирует содержание загрязнителей в воздухе, уделяя наибольшее внимание вышеуказанным опасным веществам.

GRI 305-7 МЭР П1-1.7

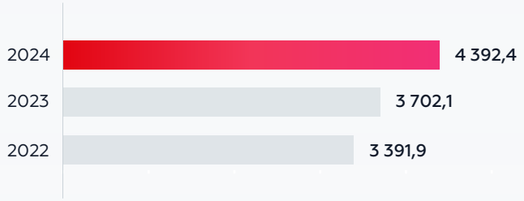
В 2024 г. валовые выбросы загрязняющих веществ в атмосферу составили 4,4 тыс. тонн. Данное значение на 18,8% больше показателя прошлого года по причине развития торговой сети.

«Магнит» снижает выбросы загрязняющих веществ в атмосферу от использования автотранспорта.

На сегодняшний день более половины автомобилей Компании соответствует стандарту Евро-5, планируется увеличивать их долю. Данный стандарт предполагает в пять раз более низкие выбросы сажи и оксидов азота по сравнению с применяемым Евро-4. Евро-5 также требует обязательного использования сажевых фильтров в дизельных автомобилях для снижения загрязнения воздуха.

Выбросы загрязняющих веществ, тонн

GRI 305-7 МЭР П1- 1.7

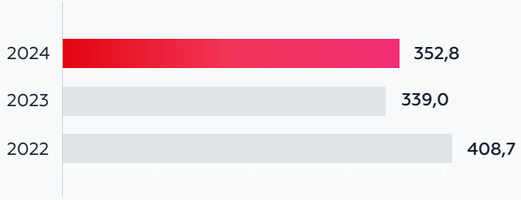


GRI 305-6

Для обеспечения работы холодильных установок Компания применяет озоноразрушающие вещества. Для снижения их негативного воздействия на окружающую среду «Магнит» переходит на хладагенты с меньшим озоноразрушающим потенциалом. В отчетном периоде выбросы озоноразрушающих веществ составили 352,8 тонн, что на 4,1% больше, чем в прошлом году также из-за роста торговой сети.

Выбросы озоноразрушающих веществ[1], тонн

GRI 305-6



1 Данные представлены по торговой сети «Магнит».

Снижение климатического воздействия и энергоэффективность

GRI 3-3

«Магнит» предпринимает шаги по сокращению выбросов парниковых газов и повышению энергоэффективности с целью минимизации воздействия на климат. Эти цели интегрированы в Стратегию устойчивого развития на 2025 г. и были успешно достигнуты в отчетном периоде. Компания также активно участвует в обсуждениях климатической повестки. Представители «Магнита» принимают участие в разработке документов и стандартов, касающихся климатических аспектов.

Риски, связанные с изменением климата

GRI 201-2

Риски, связанные с изменениями климата, учитываются в деятельности Компании. Меры по управлению этими рисками регулярно пересматриваются для обеспечения их максимальной эффективности. В процессе реализации данных мероприятий активно участвуют как ответственные сотрудники, так и руководство Компании.

В 2020 г. «Магнит» оценил релевантные для себя риски, связанные с изменением климата, в соответствии с рекомендациями TCFD[1], учитывая прогнозы до конца века[2]. Оценка проводилась по сценарию RCP 8.5, предполагающему повышение температуры примерно на 4 °C. Мониторинг воздействия климатических рисков на деятельность Компании в краткосрочной перспективе осуществляется ежегодно. На 2024 г. актуальными для Компании оставались следующие риски, связанные с изменением климата, при этом их влияние может варьироваться в зависимости от региона.

Тип риска	Риск	Последствия наступления	Меры по митигации
Физические риски			
Хронические	Изменение температуры	Увеличение количества дней, когда требуется использовать отопление и кондиционирование	• Эффективное использование энергии • Изучение возможностей потребления энергии из возобновляемых источников
	Засуха	Влияние на собственное производство продукции (снижение урожая)	• Инновации в семеноводстве • Применение передовых технологий в сфере сельского хозяйства
	Повышение уровня моря	Затопление зданий	• Расширение требований к строительству объектов с учетом возможности повышения уровня моря • Выбор удаленных от береговой линии мест для размещения объектов
Острые	Ураганы	Повреждение инфраструктуры, разрушение зданий	• Совершенствование конструкций зданий
Риски переходного периода			
Регуляторные	Взимание платы за выбросы парниковых газов и рост затрат на утилизацию отходов, в том числе пищевых	Рост затрат	• Мониторинг регуляторных требований, связанных с климатом, и их изменений • Реализация проектов по снижению выбросов парниковых газов • Планирование работ по сокращению потребления фреонов

1 Task Force on Climate-related Financial Disclosures — Рабочая группа по вопросам раскрытия финансовой информации, связанной с климатом.
2 Качественная оценка рисков была проведена в долгосрочной перспективе до 2100 г.

Сокращение выбросов парниковых газов

GRI 305-5

Компания реализует различные проекты, ориентированные на сокращение выбросов парниковых газов. Основное внимание уделяется уменьшению пищевых отходов и оптимизации работы автотранспорта. В рамках борьбы с пищевыми отходами «Магнит» внедряет меры по их переработке и сокращению объемов отходов. Кроме того, Компания активно развивает инициативы по улучшению энергоэффективности автопарка, включая переход на более экологичные транспортные средства и оптимизацию логистических процессов.

3 Согласно данным ТИАР-Центра
4 По данным Федеральной службы государственной статистики.

Работа с пищевыми отходами

Ежегодно в России около 17 млн тонн[3] пищевых отходов направляется на полигоны для размещения, при разложении которых выделяется парниковый газ метан. В результате этого процесса каждый год в атмосферу попадает 2,4 млн тонн метана, а углеродный след пищевых отходов оценивается примерно в 64 млн тонн CO_2-экв. в год (3% от совокупных выбросов парниковых газов в России)[4].

«Магнит» снижает выбросы парниковых газов, предотвращая образование пищевых отходов. Это стало возможным благодаря реализации программы фудшеринга и отслеживанию сроков годности с помощью расширенного штрихкода. Компания активно перерабатывает отходы, предотвращая их попадание на полигоны. В рамках этой инициативы реализуются точечные проекты по передаче пищевых отходов на корм кроликам и продаже их фермерам для производства удобрений.

Подробнее о предотвращении образования пищевых отходов см. в подразделе «Управление отходами».
Подробнее о проекте фудшеринга см. в разделе «Поддержка местных сообществ».

Использование эффективного транспорта

«Магнит» — один из крупнейших логистических операторов России, чей автопарк насчитывает около 7,3 тыс. транспортных средств. Для сокращения выбросов парниковых газов от их эксплуатации Компания активно оптимизирует логистику и использует автомобили с газодизельными двигателями. В плановом объеме закуплено 417 транспортных средств для эксплуатации в газодизельном режиме по состоянию на 2024 г.

Кроме того, Компания в плановом порядке переводит автомобили с энергетического класса Евро-4 на Евро-5, постепенно улучшая их энергоэффективность. На данный момент уже 57% транспортных средств были переведены в более высокий энергетический класс, а к концу 2025 г. их доля будет доведена до 87%, что будет способствовать снижению выбросов и повышению общей устойчивости автопарка.

GRI 305-1, 305-2 | SASB FB-FR-110b.1 | МЭР П1-1.8

«Магнит» ведет учет выбросов парниковых газов в области Охватов 1 и 2, руководствуясь следующими документами:

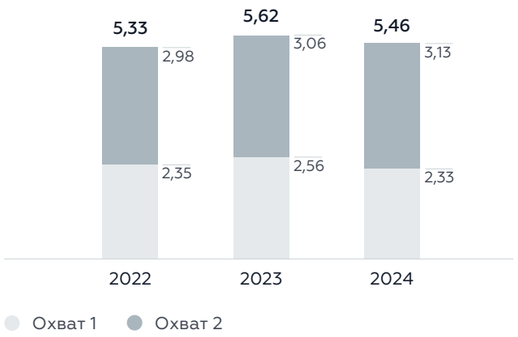
- Приказ Минприроды России «Об утверждении методик количественного определения объемов выбросов парниковых газов и поглощений парниковых газов» № 371 от 27 мая 2022 г.;
- Приказ Минприроды России «Об утверждении методических указаний по количественному определению объема косвенных энергетических выбросов парниковых газов» № 330 от 29 июня 2017 г.;
- GHG Protocol;
- Методические указания Межправительственной группы экспертов по изменению климата (МГЭИК).

Инвентаризация выбросов в области Охвата 3 в настоящее время не проводится, однако Компания формирует внутреннюю методологию для проведения расчетов.

В отчетном периоде валовые выбросы парниковых газов в области Охватов 1 и 2 составили 5,46 млн тонн CO_2-экв. Это на 3% меньше показателя 2023 г.

Выбросы парниковых газов (области Охватов 1 и 2), млн тонн CO_2-экв.

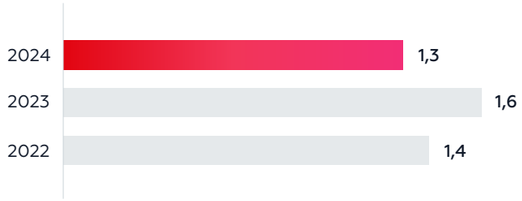
GRI 305-1, 305-2 | МЭР П1-1.8



Один из значимых источников выбросов парниковых газов в области Охвата 1 для Компании – хладагенты. Выбросы парниковых газов от их использования в отчетном периоде составили 1,3 млн тонн CO_2-экв., что на 20% меньше, чем в 2023 г.

Прямые выбросы парниковых газов от использования хладагентов, млн тонн CO_2-экв.

SASB FB-FR-110b.1

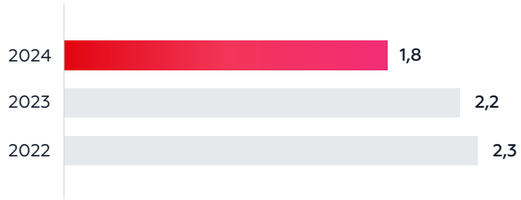


GRI 305-4 | МЭР П1-1.9

Удельные показатели выбросов парниковых газов в расчете на выручку составили 1,8 тонн CO_2-экв./млн руб. и снизились на 19% по сравнению с прошлым годом. Изменение обусловлено проведением методологической проверки и уточнением расчета данных по потреблению энергии и хладагентов, а также уточнением расчета выбросов парниковых газов по этим двум источникам.

Удельные показатели выбросов парниковых газов (области Охватов 1 и 2), тонн CO_2-экв./млн руб.

GRI 305-4 | МЭР П1-1.9



Энергоэффективность

GRI 3-3

«Магнит» работает над повышением энергоэффективности производственных процессов, а также минимизацией энергопотребления в магазинах и РЦ. Эти меры позволяют Компании снизить негативное воздействие на климат и сократить затраты на закупку топливно-энергетических ресурсов.

Ответственность за обеспечение рационального энергопотребления лежит на Отделе энергоэффективности Департамента по эксплуатации, главных инженерах-энергетиках округов и инженерах-энергетиках филиалов. В круг обязанностей данных специалистов входит выявление и анализ фактов нерационального потребления энергии, а также организация и выполнение мероприятий по повышению энергоэффективности.

Основной документ, регулирующий деятельность «Магнита» в области обеспечения рационального энергопотребления – программа энергоэффективности, которая регулярно актуализируется. В ней описаны мероприятия, которые Компания проводит с целью повышения энергоэффективности. Основные направления работы «Магнита» в данной области:

- анализ объемов потребления электричества, тепловой энергии и газа для каждого объекта;
- исключение избыточного потребления энергии;
- меры по снижению затрат на закупку энергоресурсов (заключение прямых договоров энергоснабжения, подбор оптимальной методики расчета потерь в сети потребителя и т. д.);
- установка автоматизированных систем учета энергоресурсов для более быстрого и точного сбора данных;
- реализация специальных программ по энергоэффективности (установка энергоэффективного оборудования, диспетчеризация оборудования, автоматическое отключение неиспользуемых устройств).

Руководствуясь Программой энергоэффективности, Компания принимает следующие меры по экономии электрической и тепловой энергии:

Электроэнергия

- Отключение освещения и подсветки вывесок после закрытия магазинов
- Контроль температуры холодильного оборудования и его своевременное техобслуживание
- Автоматическое отключение кондиционеров, тепловых завес и вентиляции в ночное время
- Контроль целостности пломб и исправности приборов учета электроэнергии
- Уменьшение температурного режима накопительных водонагревателей

Тепловая энергия

- Аудит тепловых потерь
- Контроль целостности пломб и исправности приборов учета тепловой энергии и газа
- Ограничение использования кондиционеров для отопления
- Ограничение максимальной мощности тепловой завесы
- Проверка исправности системы автоматики электрического котла
- Отключение вытяжной вентиляции перед закрытием объекта

В отчетном периоде Компания продолжила реализацию инициатив по повышению энергоэффективности, входящих в состав Программы энергоэффективности. Ведутся работы по проекту системы диспетчеризации инженерного оборудования: на сегодняшний день «Магнит» выбрал наиболее подходящее оборудование и программное обеспечение. В предыдущем отчетном периоде данный проект был реализован в пилотном режиме в 262 магазинах малого формата. Компания рассматривает возможность продолжения внедрения систем диспетчеризации на других объектах в 2025 г.

Компания оснащает свои объекты автоматизированными системами контроля и учета электроэнергии. По состоянию на 2024 г. ими оснащено более 97% объектов «Магнита». В отчетном периоде также были реализованы и другие проекты, нацеленные на повышение энергоэффективности – меры по модернизации оборудования и разработке цифровых двойников зданий для более эффективного мониторинга и выявления неэффективного потребления ресурсов, а также для более качественного прогнозирования потребления энергии.

Проекты Компании по повышению энергоэффективности 2024 года

Внедрение автоматизированных систем

В 2024 г. «Магнит» запустил на объектах малого формата пилотный проект по оснащению электрических котлов автоматизированными системами контроля и учета энергоресурсов. Данные системы позволят Компании в автоматическом режиме собирать показания о расходе энергии и при необходимости принимать меры по его сокращению. В настоящее время «Магнит» проводит пусконаладочные работы, в будущем будет проведена оценка эффекта от внедрения системы и принято решение о целесообразности масштабирования проекта.

В 2024 г. «Магнит» разработал контроллеры для управления оборудованием торговых точек Magnit Devices. Устройства предназначены для магазинов малого формата и позволяют удаленно осуществлять управление освещением, климатическими и холодильными системами помещения. Контроллеры позволяют автоматически корректировать параметры работы оборудования при обнаружении отклонений от целевых показателей и направлять заявки на ремонт. Использование этих устройств позволит Компании повысить энергоэффективность торговых точек, а также быстро устранять перебои в работе оборудования в случае их возникновения, что позволит обеспечить не только наилучшие условия хранения продукции, но и предотвратить образование пищевых отходов.

Модернизация оборудования

Продолжилась модернизация холодильного оборудования с целью снижения потерь энергии. На холодильные горки в магазинах устанавливаются дверки, что позволяет предотвратить потери холода.

В дополнение к мерам по повышению энергоэффективности «Магнит» рассматривает возможность использования энергии из возобновляемых источников. В 2024 г. один из магазинов малого формата был оснащен солнечными батареями.

GRI 302-4

35,22 ГВт*ч/год.

энергии было сэкономлено в результате реализации мероприятий по повышению энергоэффективности, начиная с 2023 г.

Пилотный проект по использованию солнечной энергии

В Республике Адыгея «Магнит» реализует пилотный проект по использованию энергии, вырабатываемой сетевой солнечной электростанцией (СЭС). «Магнит» произвел оценку дополнительных эксплуатационных издержек при внедрении СЭС и планирует масштабирование проекта – приступить к использованию солнечной энергии еще в 10 магазинах малого формата в Южном федеральном округе.

–38,79 МВт·час

план замещения традиционной энергии ВИЭ в год

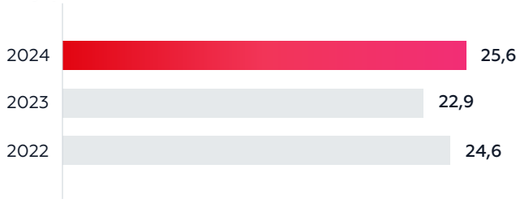
GRI 302-1, 302-2 SASB FB-FR-130a.1 МЭР П1-1.13

В 2024 г. собственные объекты Компании потребили в общей сложности 25 600 281,7 ГДж энергии, что на 12% больше значения 2023 г. На арендованных объектах потребление энергии составило 17 121 132,6 ГДж, что на 7% больше значения 2023 г. Такую динамику можно объяснить развитием сети.

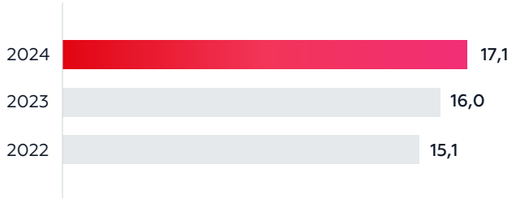
Энергопотребление, млн ГДж

GRI 302-1, 302-2 SASB FB-FR-130a.1 МЭР П1-1.13

Внутри Компании



За пределами Компании

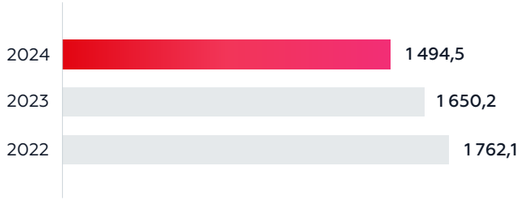


GRI 302-3

Удельное потребление электроэнергии в 2024 г. составило 1 494,5 кВт•ч на млн руб. выручки и снизилось на 9% по сравнению с прошлым годом. Удельное потребление тепловой энергии также снизилось на 18% и составило 531,0 Ккал на млн руб. Удельное потребление природного газа в 2024 г. достигло 102,8 м³ на млн руб., уменьшившись на 15%. Удельное потребление бензина и дизельного топлива составило 76,2 л на млн руб. и выросло на 2%.

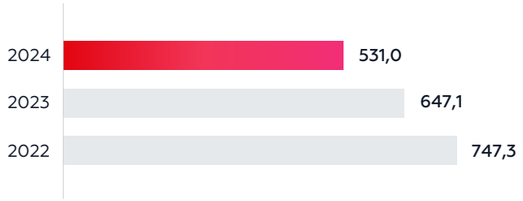
Удельное потребление электроэнергии, кВт·ч на млн руб.

GRI 302-3



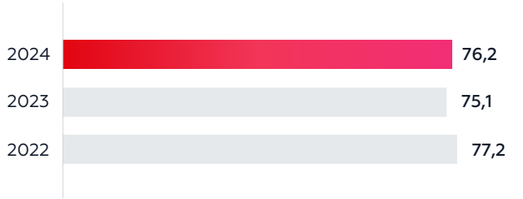
Удельное потребление тепловой энергии, тыс. Ккал на млн руб.

GRI 302-3



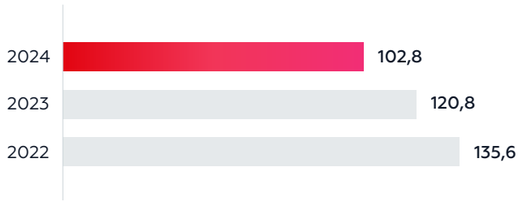
Удельное потребление бензина и дизельного топлива, л на млн руб.

GRI 302-3



Удельное потребление газа, м³ на млн руб.

GRI 302-3



Планы на 2025 год и среднесрочную перспективу

- Автоматизация процессов работы с поставщиками для предотвращения образования пищевых отходов;
- Масштабирование проектов по обращению с пищевыми отходами, в частности программы по фудшерингу;
- Реализация проекта по исследованию морфологического состава ТКО для оценки эффективности мер по работе с пищевыми отходами;
- Разработка стандарта по перерабатываемым препакам для всех поставщиков POSM оборудования;
- Формирование системного подхода к сохранению биоразнообразия и реализация долгосрочных проектов;
- Развитие углеродной отчетности, инвентаризация источников выбросов парниковых газов в области Охватов 1 и 2, формирование методологии количественной оценки выбросов в области Охвата 3.

Управление персоналом

04

Подход к управлению 76
Корпоративная культура и вовлеченность 79
Бренд работодателя и рекрутинговые практики 83
Структура персонала 89
Система вознаграждения и мотивации 92
Социальная поддержка сотрудников 96
Обучение и развитие 99
Корпоративное волонтерство 107

«Магнит» – один из крупнейших работодателей России, и наша команда является главной ценностью для Компании. Именно команда целеустремленных профессионалов помогает «Магниту» достигать поставленных целей.

Мы заботимся о благополучии своих сотрудников, обеспечиваем им достойные условия труда и конкурентную заработную плату, а также предоставляем возможности для роста и развития. Наша задача – создать благоприятную атмосферу в команде, в которой каждый сотрудник будет чувствовать уважение и поддержку.

Результаты 2024 года

310 260
человек
среднесписочная численность сотрудников

46,7 часов
обучения на сотрудника в год

+1,1 п.п к 2023 г.

87,1%
уровень вовлеченности персонала

1 В 2024 г. демографическая ситуация обострилась, спрос на персонал со стороны бурно развивающегося российского бизнеса стремительно вырос и повлек за собой значительный дефицит сотрудников на рынке и их перераспределение между отраслями экономики. «Магнит» почувствовал это на себе, однако Компании удалось справиться с этим вызовом и удержать высокую укомплектованность штата на уровне 96,2%.

Стратегические цели Группы «Магнит» до 2025 года

Цель	Результат	
70% – уровень удовлетворенности сотрудников	**81,2%** – уровень удовлетворенности персонала (+0,1 п.п. к 2023 г.)	✓
40% – максимальный показатель текучести персонала	**64,5%** – уровень текучести[1] в 2024 г. (-2,3 п.п. к 2023 г.)	↻
10% сотрудников участвуют в волонтерских программах	**28 351** – количество уникальных волонтеров в «Магните» (+32% к 2023 г.), что составляет 9,1% от среднесписочной численности **37 163** волонтерособытия в Компании (+23% к 2023 г.)	↻

✓ Цель выполнена ↻ Цель в процессе выполнения

Существенные темы

- Обеспечение занятости и достойных условий труда
- Обучение и развитие сотрудников
- Многообразие и инклюзивность

Вклад в достижение ЦУР ООН

Вклад в достижение Национальных целей и проектов Российской Федерации

Цель:
- Устойчивая и динамичная экономика

Проекты:
- «Производительность труда»
- «Демография»

Принципы Социальной хартии РСПП

Партнерство в бизнесе и взаимодействие с заинтересованными сторонами
- Мы признаем работников важнейшей ценностью любой компании, способствуем развитию человеческого потенциала
- Мы относимся к жизни человека как к высшей ценности. Для нас нет и не может быть компромисса между здоровьем, безопасностью работника и получением прибыли

Подход к управлению

GRI 3-3

Мы высоко ценим наших сотрудников. Эффективность нашего бизнеса зависит от уровня профессионализма членов нашей команды, а также от их социального и физического благополучия. Мы выстраиваем управление персоналом в «Магните» так, чтобы наилучшим образом учитывать запросы сотрудников и делать их условия труда наиболее комфортными.

Структура управления

Ответственность за управление персоналом возложена на Дирекцию по персоналу и руководителей всех уровней. Дирекция по персоналу реализует инициативы по выстраиванию эффективной системы управления командой, широко используя кросс-функциональное взаимодействие. В области устойчивого развития Дирекция по персоналу реализует инициативы, нацеленные на сотрудников, в партнерстве с Департаментом по корпоративным отношениям и устойчивому развитию бизнеса, а также с другими подразделениями Компании.

Система управления персоналом в Компании

Координация в рамках реализации Стратегии в области устойчивого развития, консультационная поддержка

Внутри Дирекции по персоналу «Магнита» сформированы функциональные подразделения по различным аспектам управления персоналом. Управление персоналом в компаниях Группы «Магнит» интегрировано в общую систему управления Группы; при этом каждая из компаний Группы обладает определенным уровнем самостоятельности при принятии решений. В 2024 г. в связи с трансформацией организационной структуры Компании изменения произошли и в структуре Дирекции по персоналу. Для эффективной работы в соответствии с новой моделью управления был выделен блок партнерства в управлении персоналом, куда вошли Департамент по партнерству в управлении персоналом и департаменты по персоналу в каждом из бизнес-форматов «Магнита». Департаменты по персоналу бизнес-форматов административно подчиняются департаментам бизнес-форматов «Магнита». Также выделены центры экспертизы, которые отвечают за конкретный процесс в области управления персоналом и взаимодействуют со всеми подразделениями в блоке партнерств и между собой.

Структура Дирекции по персоналу

Внутренние документы Компании регламентируют процессы управления персоналом, а также его стратегические направления и цели. Мы регулярно обновляем документы и разрабатываем новые в связи с доработкой бизнес-процессов.

Внешние документы

- Трудовой кодекс Российской Федерации

Внутренние документы

- Стратегия управления персоналом на 2025-2029 гг. – **актуализирована в 2024 г.**
- Правила внутреннего трудового распорядка
- Внутренние положения:
  - об оплате труда;
  - о дистанционной работе;
  - о подборе персонала;
  - о командировках – **актуализировано в 2024 г.**;
  - о премировании сотрудников;
  - об электронном документообороте в сфере трудовых отношений;
  - о дополнительном страховании работников – **актуализировано в 2024 г.**;
  - о материальной помощи;
  - о переезде работников в другую местность – **актуализировано в 2024 г.**;
  - о социальных программах;
  - об использовании такси в операциях и для офисных сотрудников – **разработано в 2024 г.**;
  - об обеспечении сотрудников автотранспортом – **разработано в 2024 г.**;
  - стандарт оснащения рабочего места –**разработан в 2024 г.**
- Положения Корпоративной академии:
  - о специализированном структурном образовательном подразделении;
  - о разработке и реализации программ дополнительного профессионального образования;
  - о внешнем обучении;
  - о программе управления карьерой на ключевые позиции.
- Положения о награждении сотрудников
- Внутренние нормативные документы, регламентирующие проведение конкурсов для сотрудников

Стратегия по управлению персоналом

В 2024 г. была разработана новая Стратегия управления персоналом на перспективу 2025-2029 гг.

Ключевые приоритеты

Эффективность и повышение производительности труда

- Трансформация бизнес-процессов и повышение автоматизации
- Инвестирование в инструменты для повышения производительности сотрудников
- Стратегическое планирование потребности в персонале

Переход к форматно-продуктовой модели управления Компанией

- Внедрение новой структуры управления Компанией
- Использование гибких методов управления командой
- Лидерство как двигатель качественных изменений

Улучшение опыта сотрудников (employee experience, EX)

- Создание качественного опыта сотрудника
- Внедрение на основе лучших практик комплекса систем и инструментов, связанных с управлением людьми и командами
- Развитие механизмов обратной связи

Развитие бренда работодателя, корпоративной культуры и компетенций сотрудников

- Разработка ценностного предложения работодателя для целевых категорий персонала
- Внедрение комплексной программы благополучия для сотрудников
- Развитие культуры результативности, ответственности и предпринимательства
- Развитие гибких форм занятости
- Совершенствование системы управления талантами

Согласно разработанной Стратегии, на 2025 г. и среднесрочную перспективу запланированы сквозные мероприятия по совершенствованию практик управления персоналом, в том числе реинжиниринг бизнес-процессов, повышение эффективности персонала, HR-цифровизация и внедрение искусственного интеллекта в аспекты управления персоналом.

Корпоративная культура и вовлеченность

«Магнит» уделяет особое внимание развитию корпоративной культуры и повышению вовлеченности в Компании.

Для того, чтобы узнать, что больше всего волнует наших сотрудников на текущий момент, а также о том, что они ценят в Компании, мы уже пять лет подряд проводим исследование вовлеченности, в ходе которого сотрудники отвечают на вопросы об удовлетворенности условиями работы в «Магните», о готовности рекомендовать Компанию и оценивают эффективность текущих бизнес-процессов.

В декабре 2024 г. мы подвели итоги пятого опроса вовлеченности. Прошедший опрос был отмечен рекордным количеством участников – 264 тыс. человек – и наибольшим числом ответов на открытые вопросы за всю историю проведения исследований в «Магните». Активное участие в опросе демонстрирует готовность сотрудников открыто давать обратную связь относительно условий труда в Компании и выдвигать идеи по улучшению. Мы внимательно изучаем результаты опроса, в особенности наиболее волнующие сотрудников темы, и на их основе формируем планы по развитию HR-практик.

Уровень вовлеченности команды «Магнита» достиг в 2024 г. наивысшего результата за всю историю проведения опросов в Компании – 87,1%. Кроме того, это одно из лучших значений в отрасли. Мы добились такого результата благодаря внедрению эффективных решений, направленных на заботу о людях. Однако мы не намерены останавливаться на достигнутом и будем улучшать те аспекты вовлеченности, которые были отмечены сотрудниками в качестве областей для развития. Один из таких аспектов – понимание ближайших планов и целей подразделений, и для этого мы планируем больше информировать сотрудников о направлениях развития на ближайший год.

Уровень удовлетворенности сотрудников также показал рекордное значение – 81,2%. При этом показатели удовлетворенности в плане условий и комфорта труда в «Магните» являются одними из лучших по отрасли. Индекс лояльности и eNPS – готовность сотрудников порекомендовать работодателя – показали снижение, и мы будем работать над актуальными проблемами в этой области. Тем не менее, индекс лояльности mNPS, показывающий готовность рекомендовать работу с непосредственным руководителем, демонстрирует последовательное улучшение. Этот результат отражает умения наших лидеров выстраивать в командах комфортную и уважительную атмосферу, в которой сотрудники хотели бы работать.

Результаты опроса вовлеченности за 2024 г.

Участие приняли

264 тыс.
человек

+1,2 п.п. к 2023 г.
88%
сотрудников

57 тыс.
открытых комментариев получено

Результаты 2024 г.

+1,1 п.п. к 2023 г.
87,1%
вовлеченность сотрудников

+0,1 п.п. к 2023 г.
81,2%
удовлетворенность сотрудников

-0,7 п.п. к 2023 г.
76%
лояльность сотрудников

+0,1 п.п. к 2023 г.
75,1%
Happy индекс

Индексы лояльности сотрудников

eNPS 35,6% -2,5 п.п. к 2023 г.

mNPS 60,7% +5,1 п.п. к 2023 г.

«Магнит» ценит и поощряет обратную связь от сотрудников. В ходе исследования вовлеченности помимо оценочных вопросов мы предлагаем коллегам оставить дополнительные комментарии, пожелания или идеи в поле с открытым вопросом. По результатам 2024 г. наиболее популярными были комментарии условий и оплаты труда (61%), что является традиционной темой для компаний отрасли ритейла. Другие комментарии касались эмоционального и физического здоровья сотрудников, а также организационных изменений в Компании. Открытые ответы, с одной стороны, дают нам почву для анализа и внедрения улучшений, и, с другой стороны, позволяют оценить, насколько правильно мы движемся.

«Магнит» обучает руководителей работать с результатами оценки вовлеченности: интерпретировать результаты исследования и проводить именно те мероприятия, которые будут наиболее эффективны для последующего роста вовлеченности сотрудников. В 2024 г. было проведено 12 обучающих мероприятий в формате воркшопов для порядка 500 руководителей. Мы проводили обучение по работе с платформой оценки вовлеченности и анализу результатов не только для топ-менеджмента, но и для сотрудников, работающих в управлении персоналом. Обученные сотрудники передали экспертизу в регионы и обсудили результаты оценки вовлеченности вместе с более чем 2 тыс. руководителей.

Обязательной частью каждого воркшопа является разработка плана инициатив по улучшению результатов, основанных на открытых комментариях сотрудников и оценках по вопросам-драйверам eNPS. Идеи и планы мероприятий, разработанные в ходе анализа результатов оценки внутри отдельных подразделений «Магнита», консолидируются. На их основе разрабатывается общий план мероприятий по повышению вовлеченности для «Магнита», включающий инициативы по форматам и регионам. Общий перечень мероприятий утверждается топ-менеджментом и планируется к реализации в будущем году.

Конкурс «С заботой о людях»

В отчетном году «Магнит» провел традиционный конкурс «С заботой о людях», во время которого мы подводим итоги реализации идей по повышению уровня вовлеченности, лояльности и удовлетворенности. Авторы лучших проектов – по результатам ежегодной динамики показателей, охватам и уникальности подходов – приезжают в Москву, защищают свои проекты и их результаты. Победители получают в качестве награды денежные гранты и комплекты уникальной символики конкурса для популяризации работы с вовлеченностью. В 2024 г. на конкурс было подано 55 реализованных инициатив, которые показали положительный эффект по результатам опроса вовлеченности. В финал прошли 30 проектов, среди которых были определены 14 победителей в шести номинациях.

Конкурс позволяет не только отследить реальную связь воркшопов, планов и проектов с результатами опроса конкретных функций, но и расширять сообщество активных руководителей, которые обмениваются новыми идеями, вдохновляют друг друга и стимулируют запуск новых проектов на местах.

Корпоративные каналы коммуникации

Развитие коммуникации с сотрудниками и системы обратной связи – один из приоритетов «Магнита» по работе с персоналом. Мы активно используем внутренние каналы коммуникации, где делимся с сотрудниками последними новостями из жизни Компании, рассказываем о результатах своей деятельности и планах, предоставляем возможность задать вопросы и отвечаем на них.

Каналы коммуникаций с сотрудниками в «Магните»

Самое крупное корпоративное сообщество в социальных сетях

Контент направлен не только на текущих сотрудников, но и на развитие бренда работодателя и привлечение соискателей

В 2024 г.:
Канал magnit.family вошел в тройку лидеров в категории «Платина» в первом в России рейтинге корпоративных каналов про карьеру и HR, представленном Brand Analytics. В эту категорию вошли каналы со средним числом просмотров на пост от 5 тыс., в то время как посты «Магнита» набирают в среднем по 14 тыс.

- Суммарно в сообществах magnit.family **216 тыс.** подписчиков

Внутренний портал для сотрудников

Содержит информационно-консультационные материалы, справочники по различным направлениям, стандарты и другую полезную для работы информацию

В 2024 г.:
Доработаны шесть разделов портала, разработаны четыре новых общекорпоративных раздела (финансовый контроль, общий центр обслуживания, юридические консультации, персональные данные), перезапущен один раздел

- Размещено **306 новостей** разных направленностей
- **Более 77 тыс.** уникальных пользователей в учетных записях (около 85% от максимального количества)

Медиапортал «Магнита»

Сайт доступен как в корпоративной сети, так и вне ее, что дает возможность сотрудникам без учетных записей принять участие в корпоративных активностях, узнать о предстоящих мероприятиях и смотреть лектории по разным тематикам в удобное время

В 2024 г.:
Проведены изменения в разделах «Мероприятия» и «Проекты», внедрена геймификация с начислением баллов и другие доработки

- Создано **более 100 лендингов** и опросов, **12 мероприятий, 8 интерактивов, 3 конкурса, более 60 фото- и видеоальбомов, 12 лекториев**
- **Более 510 тыс.** просмотров разделов
- **Более 202 тыс.** посетителей

Приложение для сотрудников «ТвойМагнит»

Можно ознакомиться с лентой новостей Компании и подобрать подходящее расписание работы

- **288 тыс.** активных пользователей в месяц, **87%** из них – уникальные
- **141 тыс.** активных пользователей в течение дня
- **86% – вовлеченность** сотрудников в приложение «Твой Магнит»
- **74% – удовлетворенность** пользователей приложения

E-mail рассылки

Публикуется актуальная информация о корпоративных мероприятиях, стратегии, планах развития и изменениях в Компании

Раздаточные материалы

Ежеквартальные сессии информирования

Мониторы в распределительных центрах и автотранспортных предприятиях

На конец 2024 г. более 90 тыс. учетных записей были охвачены электронными рассылками, доступ к внутреннему порталу имели 90 тыс. учетных записей, а мобильное приложение установили 86,7% сотрудников.

Ежегодно мы проводим ряд общекорпоративных мероприятий, которые призваны показать, что «Магнит» – единая команда, в которой ценят мнение и успехи каждого сотрудника.

День спасибо

В «Магните» проводятся «День спасибо» и «Неделя благодарности», когда сотрудники особым образом могут поблагодарить своих коллег, – ведь каждому есть за что сказать «спасибо». В течение «Недели благодарности» сотрудники могли присылать друг другу специально созданные открытки с благодарностями, оставлять комментарии и аудиоблагодарности в соцсетях. В «День спасибо» – 14 февраля – проводился прямой радиоэфир, во время которого транслировались благодарности от сотрудников и топ-менеджеров, проводился открытый микрофон благодарностей, были организованы интерактивы и розыгрыш призов.

>2 тыс.
открыток вручили друг другу сотрудники

>25 тыс.
прослушиваний радиоэфира

День рождения «Магнита»

В марте 2024 г. «Магниту» исполнилось 30 лет – мы широко отметили юбилей праздничными офлайн-мероприятиями в единой концепции во всех филиалах и подразделениях. Мы разработали единый сценарий для мероприятий, провели квизы, организовали праздничные фотозоны и угощения.

96 мероприятий
было проведено в округах и филиалах

>14 тыс.
сотрудников приняли участие в праздновании

Забеги к 30-летию «Магнита»

К 30-летию «Магнита» была приурочена серия забегов, в которых принимали активное участие сотрудники Компании. При проведении забегов были организованы фотозоны, зоны с интерактивами и конкурсами, детские активности: мини-забег на 30 метров, аквагрим и анимация. Все участники-сотрудники «Магнита» получили брендированные медали и форму и зарядились духом корпоративной команды. По итогам каждого соревнования два участника (мужчина и женщина), которые показали лучшие результаты, смогли поучаствовать в финальном забеге в Сочи, который состоялся в ноябре.

15 забегов
проведено **в 15 городах**

1 960
бегунов-сотрудников Компании приняли участие

Для проведения онлайн-мероприятий мы используем особые интернет-ресурсы, на которых сотрудники могут поздравить друг друга с Новым годом или другими праздниками, поучаствовать в праздничных конкурсах и активностях.

Платформа ко Дню работника торговли

Сайт был разработан ко Дню работника торговли. Здесь сотрудники узнавали новые факты о «Магните» по разным направлениям и форматам Компании, отвечали на вопросы квиза, получали баллы.

- **9 077** посетителей сайта
- **4 902** участника игры

Новогодняя платформа «Дед Секрет»

Обновлена коммуникационная платформа для проведения акции «Дед Секрет», благодаря которой сотрудники могут обмениваться подарками на Новый год.

- **15 946** посетителей сайта
- **3 102** сотрудника приняли участие в обмене подарками

Конструктор открыток

На сайте пользователи могут создать поздравительные открытки по любому поводу для коллег и близких.

- **33 234** посетителя сайта
- создано более **5 500** открыток

Бренд работодателя и рекрутинговые практики

Мы активно работаем над поддержанием высокого уровня привлекательности бренда работодателя на рынке труда. Мы анализируем публикации о бренде «Магнита» в социальных сетях и СМИ, изучаем отзывы сотрудников, проводим мониторинг отзывов о крупнейших российских ритейлерах. Так мы составляем картину нашего бренда работодателя и можем выявлять актуальные направления развития.

В 2024 г. индекс лояльности к бренду работодателя сохранился на уровне прошлого года и составил 1,3. «Магнит» удерживает позитивный индекс лояльности благодаря регулярным масштабным активациям, которые не только генерируют в социальных медиа стабильный позитивный фон, но и формируют лояльность среди сотрудников, взращивая адвокатов бренда. Таким образом «Магнит» формирует устойчивый тренд на рост доли позитивных упоминаний, сокращение доли негатива. Лояльность к бренду работодателя «Магнит» в социальных медиа вдвое превосходит среднерыночную.

Практики трудоустройства

«Магнит» нацелен на привлечение талантливых и активных специалистов для работы в Компании, чтобы формировать сильную команду профессионалов. Рассмотрение заявок от кандидатов производится на основе принципов прозрачности и объективности. В процессе подбора и трудоустройства, а также управления персоналом в целом мы не приемлем дискриминации по возрасту, полу, национальности, религиозным и политическим убеждениям и любым другим признакам. Мы рассматриваем все заявки с одинаковым уровнем вовлеченности и объективности.

«Магнит» использует следующие инструменты для подбора персонала:

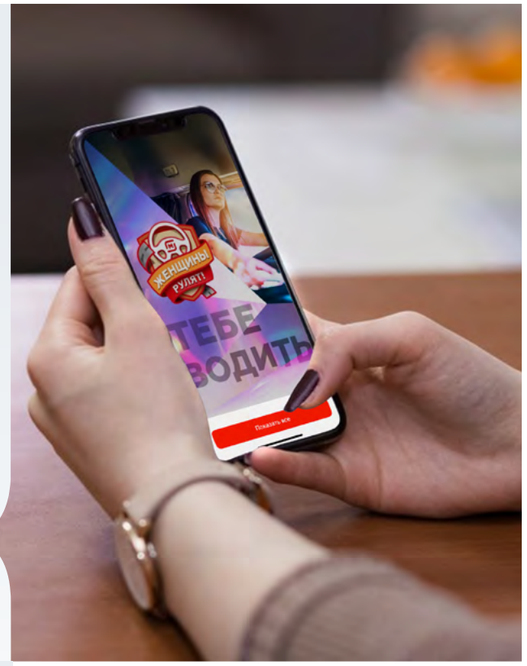
- корпоративный и внешние рекрутинговые сайты;
- таргетированную рекламу;
- социальные сети «Магнита»;
- реферальную программу «Приведи друга»;
- специализированные рекрутинговые кампании «Живи, где хочешь, работай в «Магните», «Летний сезон», «Зимний сезон», «Работа для молодых людей старше 60 лет», «Включайся в работу: 16+», «160 000 мам выбрали работу в «Магните», «Студенты», «Творите культуру еды», «Женщины рулят» и др.;
- внутренние программы переквалификации;
- единую автоматизированную систему подбора персонала на основе искусственного интеллекта;
- внутренний миграционный центр;
- digital-каналы (реклама в навигаторах, в мобильных приложениях);
- портал центра занятости «Работа России»;
- наружную рекламу;
- сотрудничество с вузами, ссузами;
- целевое трудоустройство людей с ОВЗ и инвалидностью.

«Женщины рулят»

В первой половине 2024 г. мы провели масштабную рекламную кампанию по привлечению женщин на позиции водителей категорий C и E. В рамках кампании была организована информационная поддержка на крупных городских онлайн-порталах и в социальных сетях.

Поскольку только в 2021 г. Минтруд утвердил постановление о возможности женщинам водить фуры, для большинства женщин это направление работы по-прежнему остается неизвестным и воспринимается как опасное и сложное. Мы решили развеять этот миф и организовали первый в России тест-драйв фур для женщин. Мероприятие проходило на базе нашего АТП в Краснодаре. У участниц с водительским удостоверением была возможность проверить себя за рулем фуры.

- **>130** поданных заявок на участие в мероприятии



«Творите культуру еды»

В 2024 г. мы объединили все промышленные и аграрные производства под единым HR-концептом с ключевым посылом «Творите культуру еды». Это позволило не только визуально объединить производства, но и сформировать для действующих и будущих сотрудников единый принцип отношения к работе.

В отчетном году «Магнит» продолжил работать в условиях дефицита кадров на рынке труда, своевременно реагируя на внешние вызовы. Основная задача Компании – обеспечить свои бизнес-потребности в сотрудниках. Кроме того, подход к трудоустройству персонала обусловлен актуальным фокусом Компании на повышение производительности персонала и внедрение цифровых технологий, в том числе искусственного интеллекта (ИИ). В связи с этим в отчетном году «Магнит» продолжил развивать наем ИТ-специалистов, внедряющих новые технологии в ритейл. Мы нарастили темпы рекрутмента ИТ-специалистов, несмотря на высокую конкуренцию за квалифицированных сотрудников на рынке труда.

Мы активно совершенствовали подход к привлечению персонала: использовали альтернативные каналы привлечения соискателей, развивали карьерный сайт. С целью повышения эффективности процесса мы разработали аналитические инструменты для подбора офисных сотрудников и ИТ-специалистов. В ИТ-подборе мы также тестируем новые инструменты, например, обработку откликов на вакансии с помощью ИИ.

Доработка карьерных сайтов

Карьерные сайты – первая возможность для потенциального соискателя познакомиться с Компанией. Мы непрерывно улучшаем пользовательский опыт, и, в частности, в 2024 г. реализовали ряд доработок на общем карьерном сайте и сайте для ИТ-направления.

rabota.magnit.ru
- Внедрен функционал поиска вакансии рядом с адресом соискателя «Найдем работу рядом с домом»: 22% – конверсия пользователей в анкету кандидата (почти в 3 раза выше средней).
- Разработан чат-бот для записи на собеседование при отклике на массовые вакансии, где кандидат может выбрать интересующее направление, оставить отклик и записаться на собеседование в удобное время: 25% конверсия в запись на собеседование.

magnit.tech
- В «Магните» функционирует отдельный сайт для трудоустройства сотрудников в ИТ-направления Компании.
- Разработан специальный раздел для сбора анкет на карьерные мероприятия Компании.

Чтобы повысить эффективность процесса подбора кандидатов, в 2024 г. мы проводили обучение рекрутеров и руководителей, а также усовершенствовали систему вознаграждения рекрутеров. Кроме того, мы провели проект по исследованию кандидатского опыта (employee journey map, EJM), в ходе которого определили этапы процесса подбора, требующие улучшения.

Цифровизация подбора персонала

В массовом трудоустройстве в отчетном году мы внедрили различные автоматизированные решения для того, чтобы повысить конверсию кандидатов в новых сотрудников и сделать процесс подбора и трудоустройства сотрудников более удобным и эффективным для всех. Также за счет внедрения автоматизированных решений в 2024 г. удалось повысить производительность рекрутеров.

Цифровые решения при подборе персонала

Решение	Преимущества использования
Автоматизированные инструменты общения с кандидатами: чат-боты и голосовые роботы	• Повышение эффективности рекрутеров • Удержание в процессе подбора кандидатов, которые предпочитают общаться онлайн
Лендинговая страница для навигации соискателя	• Снижение потерь кандидатов перед собеседованием и повышение эффективности рекрутеров
Автоматизация оформления	• Упрощение пути кандидата от первого контакта с «Магнитом» до выхода на работу • Удобство использования единой автоматизированной платформы с возможностью онлайн-подачи заявки на оформление и быстрого доступа к документам
Масштабирование сервиса для отклика внутренних сотрудников на подработки в магазинах	• Использование «Биржи смен» для отклика на подработки • Возможность откликаться напрямую через приложение «Твой Магнит»
Автоматизированная система для трудоустройства офисных сотрудников	• Единая система для всего взаимодействия с кандидатом – от подбора до оформления • Возможность для кандидата получить обратную связь, загрузить документы, получить информацию о трудоустройстве
Пилотные проекты по использованию ИИ и роботов для поиска кандидатов по нескольким профилям	• Повышение удобства онлайн-взаимодействия кандидатов с Компанией

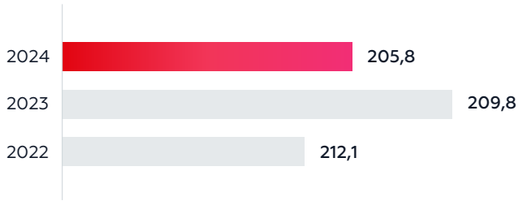
Инклюзивное трудоустройство

GRI 401-1

В 2024 г. на работу в Компанию было принято 205 795 сотрудников, из них 28% мужчин и 72% женщин. Доля новых сотрудников в Компании составила 66,3%.

Количество новых сотрудников, тыс. чел.

GRI 401-1



Чтобы дать возможность трудоустройства различным группам кандидатов, а также повышать кадровую защищенность Компании, за последние несколько лет мы расширили целевые категории поиска кандидатов, в том числе:

- включили в поиск категории кандидатов возрастов «14+», «16+» и «60+»;
- запустили привлечение иностранных граждан за счет открытия миграционного центра;
- стали предлагать более гибкие графики соискателям;
- запустили трудоустройство кандидатов без опыта, которые готовы развиваться в «Магните»;
- внедрили программу сезонной релокации сотрудников «Живи, где хочешь, работай в «Магните».

Работа миграционного центра

В Компании действует программа по привлечению сотрудников из зарубежных стран на базе открытого миграционного центра «Магнита». В задачи центра входит взаимодействие с представителями органов государственной власти зарубежных стран и целевой поиск кандидатов для трудоустройства в Компании.

Подход к отбору потенциальных сотрудников в Компании единый, он выстроен в соответствии с законодательными требованиями России и не зависит от национальной принадлежности кандидатов. Решение о приеме на работу принимается исключительно на основе профессиональных качеств и опыта соискателей. Всем сотрудникам обеспечиваются достойные условия труда и вознаграждения, а также социальные гарантии, которые варьируются в зависимости от занимаемой должности.

Работа миграционного центра является примером того, как Компания справляется с вызовом в части адаптации иностранных граждан и создает мультикультурный «Магнит». В рамках работы миграционного центра «Магнит» обеспечивает соискателям комфортный процесс трудоустройства при полном соблюдении прав человека: Компания организует релокацию, предоставляет жилье и питание, помогает с оформлением документов. Такой подход позволяет, с одной стороны, помочь иностранным кандидатам в решении важных вопросов, а с другой стороны, обеспечить равенство условий жизни и работы всех сотрудников «Магнита».

Подробнее о соблюдении прав человека см. в разделе «Ответственное ведение бизнеса».

«Живи, где хочешь, работай в «Магните»

Программа «Живи, где хочешь, работай в «Магните» предоставляет сотрудникам возможность переехать в другой город страны, сохранив свое рабочее место и стаж работы. Этот проект позволяет сотрудникам, в первую очередь розницы, более 50% из которых никогда не выезжали за пределы своего округа, путешествовать и смотреть страну.

В рамках программы сотрудникам предлагается временно переехать в другие локации в периоды высоких сезонов. Сотрудникам предоставляется поддержка от работодателя: дополнительные премии за отработанный период и бесплатное проживание.

Программой «Живи, где хочешь, работай в «Магните» воспользовалось уже более 5 тыс. сотрудников.

В 2024 г. мы провели конкурс «Выиграй миллион» для сотрудников летнего сезона в Южном округе, где на основе индивидуального и командного рейтинга по качеству работы сотрудники могли получить денежные призы. Также мы расширили действие проекта на зимний сезон в Шерегеше. Программой воспользовались более 1 тыс. сотрудников в 2024 г.

В 2024 г. программа была удостоена трех премий в области маркетинга и коммуникаций:

Серебро

в номинации «Лучший креатив в HR и внутри-корпоративных коммуникациях», Silver Mercury 2024

Серебро

в номинации «Лучшая HR-кампания», Tagline Awards 2024

Бронза

в номинации «ESG», Red Apple 2024

Рекрутинг на родном языке

«Магнит Маркет» запускает рекламную кампанию по привлечению персонала на татарском языке с целью подчеркнуть приверженность компании своим корням и традициям, а также отдать дань уважения национальной культуре. Цель проекта – привлечь на работу местных специалистов, а также повысить их лояльность компании. Сотрудники, в свою очередь, особенно ценят атмосферу семьи и взаимной поддержки и отмечают, что эти факторы играют важную роль в их мотивации и вовлеченности в рабочий процесс.

В будущем «Магнит Маркет» планирует развивать эту рекламную кампанию и расширять перечень должностей, на которые будет привлекать работников.

Также был расширен наем внешнего персонала на массовые позиции. Для более эффективного управления аутсорсингом в 2024 г. мы реализовали пилотный проект по работе с внешним массовым персоналом на единой платформе: размещение заявок на персонал, отклик от внешних соискателей и учет отработанных смен. Масштабирование автоматизированного подхода к работе внешнего персонала запланировано на 2025 г.

Компания поддерживает формирование инклюзивной среды в обществе не только посредством внешних социальных проектов, но и благодаря развитию практик инклюзивного трудоустройства. Мы создаем возможности, в которых каждый может получить опыт и самореализоваться. Для этого мы оказываем поддержку тем категориям соискателей, которым она требуется больше всего.

В Компании продолжают действовать различные проекты инклюзивного трудоустройства. Мы высоко ценим опыт и экспертизу сотрудников старшего поколения, и в 2024 г. увеличили на 17 п. п. прием сотрудников «серебряного возраста» на массовые должности.

Для молодых людей без опыта работы возрастов «14+» и «16+» мы предоставляем возможность устроиться на разноплановые должности – от работника торгового зала в магазинах продуктов или косметики до помощника повара в гипермаркетах. За 2024 г. наем на работу кандидатов в возрасте 16-17 лет вырос в девять раз по сравнению с прошлым годом.

Пилотный проект по массовому трудоустройству сотрудников с особенностями здоровья

Поддержка людей с ОВЗ – одно из важнейших направлений социальной ответственности «Магнита». В 2024 г. «Магнит» запустил проект по массовому рекрутменту на работу в магазины людей с инвалидностью, учитывая результаты проведенного исследования по инклюзивному трудоустройству в Компании. Пилотный проект стартовал в Екатеринбурге и Уфе и продлится до середины 2025 г. Совместно с инклюзивным проектом Everland будет проработан механизм массового трудоустройства людей с ОВЗ, взаимодействия с региональными центрами занятости населения и НКО, а также методология обучения сотрудников, включая директоров магазинов, которые будут взаимодействовать с кандидатами.

В рамках пилотного проекта планируется принять 150 человек с особенностями здоровья на позиции продавцов-кассиров. Первые кандидаты приступят к работе в феврале 2025 г. После подведения итогов пилотного проекта его планируется расширить на другие города присутствия «Магнита», – всего за полтора года планируется трудоустроить около 2,5 тыс. человек с ограничениями по здоровью. Проект направлен не только на снижение барьеров по найму сотрудников с инвалидностью и выстраивание равных взаимоотношений с ними в команде, но и в перспективе – на повышение готовности кандидатов с ОВЗ выходить на рынок труда.

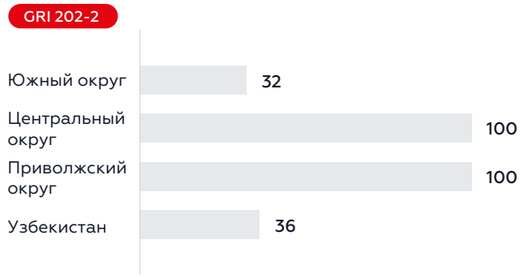
GRI 202-2

При трудоустройстве сотрудников Компания стремится поддерживать местное население регионов присутствия. Благодаря широкой географии «Магнита» мы создаем рабочие места в самых удаленных точках страны и поддерживаем занятость в регионах.

37% руководителей Компании в 2024 г. было нанято из представителей местного населения.

Доля руководителей высшего звена из числа представителей местного населения региона присутствия в разбивке по региону[1], %

GRI 202-2



Привлечение молодых специалистов

«Магнит» понимает важность работы с молодым поколением – школьниками и студентами, – которые вскоре будут выбирать профессию или искать работу. Молодые люди обладают новым взглядом на мир, а для развития Компании необходимы новые идеи. «Магнит» проводит профориентационные и образовательные мероприятия, стажировки, чтобы познакомить школьников и студентов с миром ритейла.

«Магнит» ежегодно проводит мероприятия для студенческой аудитории – в 2024 г. охват через коммуникации составил более 93,4 тыс. студентов. Мы организовали:

- **10 мастер-классов** от экспертов Компании в вузах Москвы и Краснодара;
- **4 экскурсии** по офису Компании и распределительным центрам в Краснодаре;
- **день открытых дверей** в офисе «Большевик», в котором приняли участие 63 студента топовых вузов Москвы, а посмотрели онлайн **более 3 тыс. студентов** России;
- **студенческое соревнование по логистике** «Что? Где? Когда?» на базе РЭУ им. Плеханова.

Мы продолжаем развивать стажерские программы.

>206 тыс. студентов
были охвачены информативными коммуникациями о программах стажировок в 2024 г.

Стажерская программа «Новое поколение»

«Магнит» проводит оплачиваемую стажировку в офисе для студентов с возможностью получить опыт и прокачать навыки в одной из крупнейших компаний сектора ритейла в России. Стажерам предлагается попробовать себя в одном из 13 направлений – от финансов до пищевых технологий. На стажировке студенты решают бизнес-задачи, проходят образовательные интенсивы, имеют возможность общаться с наставником и участвовать в неформальных встречах с менеджерами. Чтобы попасть на стажировку, студенты должны обучаться на очном отделении последних курсов бакалавриата и специалитета или в магистратуре, пройти тестирование и интервью. Студенты могут проходить стажировку как на полной занятости, так и в режиме 20 часов работы в неделю, чтобы комфортно совмещать ее с учебой.

В 2024 г. 193 стажера приняли участие в программе. 34 стажера перешли в штат Компании по результатам стажировки, а 27 стажировались до конца 2024 г.

Работа со студентами в «Магнит Маркет»

«Магнит Маркет» открыт к сотрудничеству со студентами и выпускниками вузов и реализует различные мероприятия по привлечению молодых специалистов. В 2024 г. совместно с другими вертикалями, отвечающими за развитие электронной коммерции в семье «Магнит», был проведен День открытых дверей, в ходе которого студенты посетили офис «Магнит Маркет», послушали лекции и поучаствовали в мастер-классах, организованных представителями таких направлений, как стратегия, логистика, HR, управление продуктом. В мероприятии приняли участие около 20 человек.

Также «Магнит Маркет» организует стажерские программы для студентов и выпускников. В отчетном году три студента успешно завершили программу, двое были трудоустроены в компанию.

Шоу-конкурс «5 производств» и «Шоколадная стажировка»

В 2024 г. мы провели мероприятие в головном офисе «Магнита» Краснодаре – шоу-конкурс «5 производств», куда приглашали желающих студентов. Мероприятие включало отбор в формате One Day Offer[2] на «Шоколадную стажировку» в собственных производствах Компании.

Студенты могут выбрать стажировку на позициях технолога пищевого производства, бренд-менеджера продукта, продакт-менеджера или закупщика. В ходе стажировки студенты работают над запуском продукта под руководством наставника с возможностью роста до штатной позиции.

Коммуникации о шоу-конкурсе «5 производств» охватили 20 тыс. студентов. 100 студентов приняли участие в очном мероприятия, и только восемь студентов стали участниками стажировки. Из них четырех студентов Компания готова перевести в штат по результатам стажировки. Бизнес-результатом стажировки станут четыре новых продукта, которые согласованы к запуску в наших магазинах.

Чтобы системно передавать знания молодому поколению, мы намерены запустить в 2026 г. магистерскую программу по направлению «Бизнес-аналитика и анализ данных» совместно с КубГУ.

Компания активно поддерживает и профориентационную работу со школьниками. В рамках проекта «ПрофПродленка» в 2024 г. мы запустили образовательные вебинары о профессиях будущего, логистике и применении ИИ, которые посмотрели более 20 тыс. школьников и их родителей. Также мы разработали профориентационную программу для старшеклассников и преподавателей «Ритейл, или как движется продукт от производства до полки в магазине», состоящую из 21 урока. Программа проходит согласование с Министерством образования для встраивания во внеурочную школьную программу и готовится к запуску в рамках пилотного проекта в школах Краснодара и Ставрополя в 2025 г.

Структура персонала

GRI 2-7 МЭР П1-2.3, П1-2.18, П1-2.19

«Магнит» является одним из крупнейших работодателей в России и присутствует в 72 регионах страны.

В 2024 г. среднесписочная численность сотрудников составила 310 260 человек[3]. Большая часть сотрудников «Магнита» (53%) трудоустроена в Южном и Центральном федеральных округах, где сосредоточено большинство распределительных, логистических и торговых объектов Компании. Большинство сотрудников, 99%, трудоустроено на основе бессрочных трудовых договоров и только 1% на основе срочных трудовых договоров. 96% трудоустроено на условиях полной занятости.

368 тыс. человек
трудоустроено в Группе «Магнит» на конец 2024 г.

GRI 405-1 МЭР П1-2.4, П1-2.7, П1-2.9

Мы стремимся обеспечить баланс и разнообразие кадрового состава. В 2024 г. большинство сотрудников Компании – 75% – составляли женщины. Это обусловлено спецификой отрасли, в которой ведет деятельность «Магнит». Представленность женщин в высшем руководстве составляет 29,2%. В Компании преобладают сотрудники от 30 до 50 лет – 58,9%. «Магнит» поддерживает принципы инклюзивного трудоустройства, охватывающего различные категории уязвимых кандидатов. Количество сотрудников с инвалидностью в Компании составляет 1 063 человека, а количество сотрудников пенсионного возраста – 10 529 человек (3,4%).

GRI 401-1 МЭР П1-2.20

В 2024 г. текучесть персонала в Компании составила 64,5%, что на 2,3 п. п. ниже значения 2023 г. Даже в условиях высокой конкуренции на рынке труда и рекордно низкой безработицы, а также заметного оттока кадров из розничной торговли, мы сумели удержать текучесть на более низком уровне, чем в 2023 г.

1 Компания относит к руководителям высшего звена сотрудников грейда CEO-2. Данные представлены по тем регионам, в которых трудоустроены сотрудники данного грейда. К представителям местного населения относятся сотрудники, регион прописки которых совпадает с регионом расположения филиала Компании. Для Южного федерального округа в качестве представителей местного населения указаны те, кто постоянно проживает и работает в регионе.
2 Формат прохождения всех этапов отбора в Компанию за один день.
3 Здесь и далее данные приведены по среднесписочной численности, если не указано иное.

Количество сотрудников по типу договора, в разбивке по полу и региону, чел.

GRI 2-7

Бессрочный трудовой договор

Срочный трудовой договор

Количество сотрудников по типу занятости, в разбивке по полу и региону, чел.

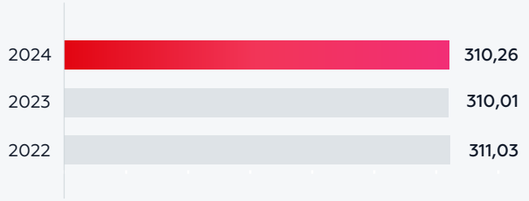
GRI 2-7

Полная занятость

Частичная занятость

Среднесписочная численность сотрудников Группы «Магнит», тыс. чел.

GRI 2-7

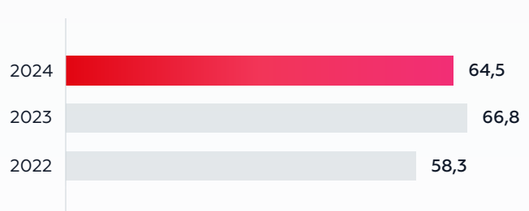


Численность сотрудников Группы «Магнит» в разбивке по полу, тыс. чел.

GRI 405-1 МЭР П1-2.9

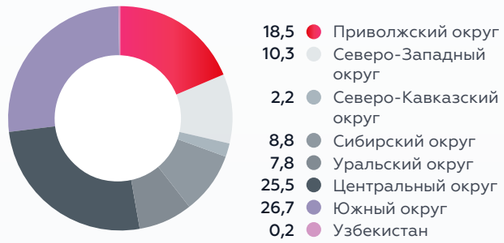
Текучесть персонала Группы «Магнит»[1], %

GRI 401-1



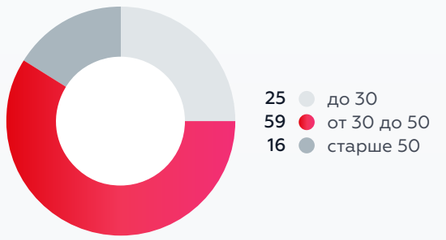
Структура персонала Группы «Магнит» по регионам присутствия, %

GRI 2-7



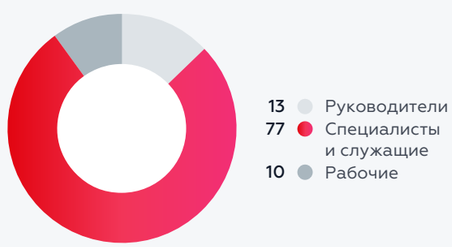
Структура персонала по возрасту в Группе «Магнит», %

GRI 405-1 МЭР П1-2.9



Структура персонала по категориям должностей в Группе «Магнит», %

GRI 405-1



1 В 2024 г. демографическая ситуация обострилась, спрос на персонал со стороны бурно развивающегося российского бизнеса стремительно вырос и повлек за собой значительный дефицит сотрудников на рынке и их перераспределение между отраслями экономики. «Магнит» почувствовал это на себе, однако Компании удалось справиться с этим вызовом и удержать высокую укомплектованность штата на уровне 96,2%.

Система вознаграждения и мотивации

В работе с сотрудниками «Магнит» уделяет большое внимание обеспечению достойных условий труда и выстраиванию эффективной системы вознаграждения. Мы стремимся организовать систему вознаграждения так, чтобы сотрудники были заинтересованы в достижении высоких результатов.

Мы стремимся поддерживать конкурентоспособный уровень заработной платы для всех сотрудников вне зависимости от грейда и вида деятельности. Заработная плата сотрудников складывается из постоянной и переменной частей. Постоянная часть включает в себя оклад, релевантные надбавки и доплаты. К переменной части относятся премии, размер которых определяется по результатам достижения ключевых показателей эффективности (КПЭ). Начиная с 2024 г. мы последовательно выравниваем структуру дохода, что будет продолжено в следующем отчетном периоде.

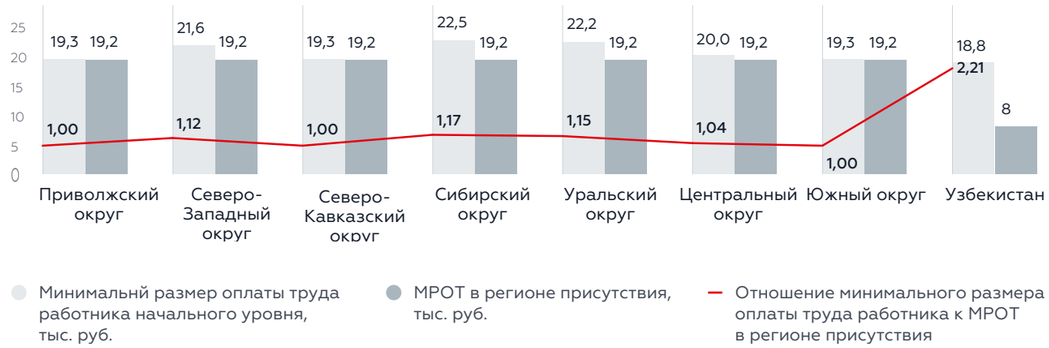
Компания постоянно совершенствует подход к управлению вопросами материального стимулирования сотрудников – в 2024 г. были обновлены правила пересмотра заработных плат. Также в отчетном году была разработана и утверждена новая система оплаты труда для сотрудников магазинов у дома.

МЭР П1-2.1, П1-2.10

В 2024 г. средний уровень заработной платы составил 67,7 тыс. руб.[1], что на 20% выше показателя 2023 г. В отчетном году был проведен пересмотр заработных плат массового персонала для поддержания рыночного уровня оплаты труда. Всего расходы на оплату труда сотрудников составили 356 млрд руб.

Отношение минимальной заработной платы начального уровня к установленной минимальной заработной плате в регионах присутствия

GRI 202-1



При определении вознаграждения «Магнит» придерживается принципа справедливости. В Компании действует система грейдов, а также разработаны и внедрены подходы к оценке эффективности сотрудников и управлению карьерой. По результатам года для каждого сотрудника проводится оценка результатов работы и уровня компетенций. Оценка позволяет сотрудникам и руководителям более комплексно посмотреть на свою эффективность, определить сильные зоны и точки роста и наметить план развития и целеполагания на следующий период. Эффективность сотрудников за прошедший период также является критерием при принятии решения о пересмотре вознаграждения.

В Компании разработана система КПЭ, которая используется для определения размера премирования сотрудников. В 2024 г. мы пересмотрели подход к системе КПЭ, определив корпоративные и индивидуальные КПЭ для должностей. Основная цель трансформации – повысить прозрачность участия в программах и получения премий.

Мы развиваем систему вознаграждения таким образом, чтобы за счет инструментов материального стимулирования обеспечивать достижение стратегических целей Компании. Мы нацелены на достижение этого путем поддержания внешней конкурентоспособности на рынке труда, внутренней справедливости, сохранения экономической и административной эффективности, повышения управляемости и прозрачности системы оплаты труда.

1 Средняя заработная плата в компании формируется с учетом значительной доли линейного персонала в розничной сети. Общий объем штата этой категории сотрудников, как структурно наиболее многочисленной, объективно влияет на расчетный показатель, смещая его в сторону более низких значений.

Нематериальное стимулирование сотрудников

«Магнит» предлагает возможности для реализации профессионального потенциала сотрудников, создавая дополнительную мотивацию к их развитию.

Одна из таких возможностей – конкурсы профессионального мастерства, где сотрудники получают признание своих навыков и экспертизы, а также дополнительное вознаграждение.

Конкурсы профессионального мастерства «Профессиональный сезон. У тебя к этому талант»

Ежегодно мы проводим сезон конкурсов профессионального мастерства среди сотрудников различных функций. Цель конкурса – развивать внутренний бренд работодателя и повышать лояльность к Компании со стороны талантливых и активных сотрудников. Наши конкурсы также направлены на долгосрочное удержание сотрудников. Воронка участников – 310 тыс. человек. Всего на региональных этапах конкурса 5 356 сотрудников стали победителями, а в финалы конкурсов прошли 690 лучших. Победителей наградили призами и памятными подарками.

Конкурс «Золотой магазин»

В 2024 г. мы провели конкурс профессионального мастерства среди сотрудников «Магнит Косметик». На протяжении года участники боролись за улучшение своих результатов в производственном рейтинге и выполняли дополнительные задания на геймифицированной платформе «Золотой магазин». Рейтинг формировался на основании выполнения показателей эффективности для каждого магазина. В сентябре 2024 г. состоялся торжественный финал для 12 команд из округов.

В «Магните» действует платформа «Золотой, Любимый магазин» – сайт с рейтингами магазинов, статистикой по показателям, короткими соревнованиями, виртуальным кошельком и магазином подарков. Платформа в игровой форме поддерживает активную вовлеченность сотрудников в производственные процессы и в жизнь Компании.

Конкурс «Битва поваров»

«Магнит» в четвертый раз провел конкурс для определения лучших поваров в гипермаркетах Компании. Участники соревновались в трех направлениях: кулинарной, пекарской и кондитерской деятельности. Сотрудники проходили три этапа отбора: рейтингование, полуфинал и финал. В 2024 г. финал состоялся в Санкт-Петербурге: 72 финалиста из 8 округов соревновались в приготовлении стритфуда в русском стиле. Победители и призеры получили памятные призы и подарки.

Конкурс «Все складно»

«Магнит» проводит конкурс профессионального мастерства для сотрудников склада в несколько этапов: отборочный на основании рейтинга, региональные полуфиналы и офлайн-финал для лучших из лучших. Финал в 2024 г. проводился на площадке РЦ Тула: состязались 10 команд сотрудников «Магнита» и 2 команды от «ДИКСИ».

Конкурс «Любимый магазин» NEW

В отчетном году мы впервые провели конкурс профессионального мастерства среди сотрудников формата магазинов у дома. На протяжении года участники боролись за улучшение своих результатов в производственном рейтинге и выполняли дополнительные задания. Рейтинг формировался на основании выполнения показателей эффективности для каждого магазина. В апреле 2024 г. состоялся финал «Любимый магазин 2024. Большие игры» в Санкт-Петербурге. В нем приняли участие 13 команд, которые завоевали больше всего баллов на платформе «Любимый магазин»: в команды входило 130 чемпионов из 13 субокругов.

Конкурс «Магнит у руля»

В отчетном году был проведен конкурс профессионального мастерства для водителей-экспедиторов. После отборочного этапа и регионального полуфинала в октябре 2024 г. был организован финал в Волгограде для победителей региональных этапов 2023 и 2024 гг., где финалисты продемонстрировали умения, которые помогают им каждый день вовремя доставлять грузы. Соревнования проходили в трех категориях: прямая доставка, транзитная доставка, сцепка.

Конкурс «Касса высшего класса»

В 2024 г. конкурс был проведен во второй раз. Конкурс профессионального мастерства проводится для продавцов-кассиров форматов магазинов у дома, гипермаркетов и дискаунтеров. За отборочным этапом по результатам рейтинга кассиров следует тестирование на знание стандартов работы, а в конце лучших ждет финал – соревнование в формате индивидуального зачета. В финале проверяются навыки работы в торговом зале, на кассе и с покупателями.

Конкурс «Фантастический учет»

Конкурс профессионального мастерства был проведен в 2024 г. среди сотрудников общего центра обслуживания. Отборочный этап проходил в форме викторины с задачами на логику, финансы и бухгалтерский учет, а финальный этап проходил в форме профессионального квиза в Краснодаре.

Конкурсы нематериального вознаграждения

В «Магните» проводятся конкурсы на владение профессиональными навыками и знаниями с целью нематериального вознаграждения сотрудников. В 2024 г. в таких конкурсах приняло участие 267 453 человека.

Конкурс «Лучший ревизор»

Конкурс проводился для сотрудников и начальников ревизионного отдела. Участники соревновались по пяти показателям: отчетность, качество проведения учетного мероприятия, полнота нагрузки, активность сотрудника, эффективность. На основании данных показателей формировался индивидуальный рейтинг для определения победителей. По итогам конкурса в 2024 г. было награждено 25 ревизоров.

Конкурс «Лучший по качеству»

Цель конкурса – снижение случаев присутствия просроченной продукции на полках магазинов. Руководители торговых точек Компании, в которых было обнаружено наименьшее количество просроченной продукции, были награждены памятными плакетками. Победители определялись путем рейтингования по основным показателям: рейтинг аудитов по качеству, количество выявленной продукции с истекшим сроком годности, количество обращений клиентов на «Горячую линию» Компании по поводу качества продукции. Всего в рамках конкурса был награжден 21 руководитель.

Конкурс «Лучший в МК»

Сотрудники сети «Магнит Косметик» соревновались по показателям операционной эффективности – в 2024 г. в конкурс добавлены две новые номинации. По итогам конкурса было определено 2 156 победителей.

Конкурс «Лучший сотрудник БДД»

Конкурс проводится среди медработников и специалистов по безопасности дорожного движения. Три лучших медицинских работника Компании определяются по показателям прохождения обучающих тестов и проверки на нарушение технологий в процессе деятельности. Лучший сотрудник БДД в Компании определяется с учетом автотранспортного рейтинга за год.

Конкурс «Золотая команда» NEW

Конкурс направлен на повышение укомплектованности торговых объектов в высокий сезон. В конкурсе участвуют все команды магазинов у дома, гипермаркетов и «Магнит Косметик». Победители определяются по рейтингу заработанных баллов, который формируется из критериев, направленных на сохранение уровня высокой укомплектованности, ее динамики, уровня общей текучести, исполнения бюджета нагрузки.

Конкурс «Мистер и мисс «Магнит»

Конкурс направлен на развитие бренда работодателя – сотрудники могут стать лицом Компании. Для этого участники публикуют свои фото на рабочем месте в своих социальных сетях, а жюри и зрительское голосование выбирает 20 победителей, которые участвуют в финальной фотосессии для «Магнита». Фотоматериалы затем используются для внешних и внутренних коммуникаций Компании.

Социальная поддержка сотрудников

GRI 401-2

Работа в «Магните» – это преимущества и привилегии для сотрудников, фокус на здоровой и безопасной среде и постоянном развитии. Мы поддерживаем культуру, в которой сотрудники чувствуют себя ценными, помогаем достигнуть баланса между личной и профессиональной жизнью, предоставляем доступ к ресурсам и возможностям для развития и социальной поддержки. Благополучие сотрудников – основа эффективной работы команд, успеха и устойчивости бизнеса.

В 2024 г. мы разработали комплексную программу благополучия для сотрудников. Программа направлена на создание условий, которые отвечают индивидуальным потребностям сотрудников в важных жизненных сферах и позволяют укрепить их принадлежность к команде. Такой подход предоставляет максимальное число возможностей для наших сотрудников. Присоединяясь к «Магниту», каждый сотрудник становится участником программы благополучия. Мы намерены внедрить программу в следующем отчетном периоде.

Чтобы отметить высокие результаты профессиональной деятельности, стаж и экспертизу сотрудников, Компания реализует программу корпоративных наград.

Награждение сотрудников корпоративными наградами за 2024 г.

Грамоты от генерального директора для офисных сотрудников со стажем работы в Компании от 5 лет и при соблюдении некоторых других критериев

852 награды
от генерального директора вручено в 2024 г.

Памятные наборы с корпоративной символикой за выдающие достижения сотрудника по итогам года

>20 тыс. наборов
к 30-летию «Магнита» вручено в 2024 г.

Знаки отличия «За безаварийную работу» выдаются водителям автомобильного транспорта, которые много лет не допускают возникновения аварий

237 сотрудников
получили награды от Федеральной службы по надзору в сфере транспорта

Памятные «Золотые значки» за стаж сотрудника

8,3 тыс. сотрудников
получили награды за стаж в Компании от 10 до 25 лет

Награды от Министерства промышленности и торговли: почетные грамоты, звание «Почетный работник торговли»

529 сотрудников
наградили от Минпромторга

11 наград
от Минсельхоза вручили лучшим сотрудникам производственных площадок собственных производств «Магнита»

Комплексная программа благополучия[1]

Финансовое благополучие

Финансовая поддержка и благосостояние:
- Справедливая и прозрачная система оплаты труда
- Программы премирования
- Релокационные компенсации при переезде сотрудников по инициативе Компании в другой регион
- Финансовые, юридические консультации и консультации других специалистов в рамках программы поддержки сотрудников
- Программа скидок и привилегий от партнера
- Кэшбек на покупки по корпоративной карте «Магнит»
- Страхование имущества сотрудников по корпоративным тарифам

Поддержка в чрезвычайных ситуациях:
- Материальная помощь сотрудникам в сложных жизненных ситуациях
- Дополнительные выплаты в случае болезни или утраты близких

Социальное благополучие

Поддержка родительства и семей:
- Организация досуга для семей с детьми через программы «За пределами работы» и «Осознанное родительство»
- Новогодние подарки для детей сотрудников
- Содействие и организация летнего отдыха для детей сотрудников

Награды и признание:
- Программы признания и награждения сотрудников: «С заботой о людях», «Лучший по качеству» и другие
- Конкурсы профессионального мастерства: «Золотой магазин», «Битва поваров» и другие

Корпоративная культура:
- Волонтерское движение и социальные инициативы
- Клубы по интересам: книжный клуб, беговой клуб и другие
- Программа женского лидерства и поддержка карьеры женщин
- Программы поддержки, адаптации и трудоустройства людей с инвалидностью
- Программа обучения инклюзивности «Добрый заяц»

Профессиональное благополучие

Развитие и обучение сотрудников:
- Корпоративная академия: факультеты и курсы для развития профессиональных навыков
- Программы повышения квалификации и профессиональной переподготовки
- Индивидуальные планы развития
- Программы наставничества и преемственности: «Мир наставничества», «Лидеры учат лидеров» и другие
- Доступ к корпоративной библиотеке для самообразования
- Скидки на внешнее обучение и курсы для расширения профессиональных знаний

Физическое и ментальное благополучие

Здоровье:
- ДМС, включая телемедицину, вакцинацию от гриппа, международный страховой туристический полис и психологическую поддержку
- ДМС по корпоративным тарифам для всех сотрудников
- Онкострахование для руководителей определенного уровня и членов их семей
- Онкострахование по корпоративным тарифам для всех сотрудников
- Консультации врача в офисе
- Поддержка ментального здоровья и здорового образа жизни (консультации с экспертами в рамках программы поддержки сотрудников)[2]
- Образовательная программа по укреплению здоровья и профилактике заболеваний, включающая мероприятия с участием врачей и экспертов

Комфортные условия труда:
- Комфортные зоны отдыха и столовая на территории офиса
- Гибкий график работы
- Возможность гибридного и удаленного формата работы
- Современные и комфортные рабочие места
- Удобная офисная инфраструктура
- Поддержка баланса между работой и личной жизнью

Активный образ жизни и спорт:
- Фитнес-зона и тренажеры в офисе
- Спортивные мероприятия и корпоративные соревнования для сотрудников и их семей
- Корпоративные скидки и абонементы на фитнес и спортклубы
- Страхование от несчастных случаев для представителей травмоопасных профессий

В 2024 г. мы продолжили развивать аспекты социальной поддержки и нематериальной мотивации сотрудников. Компания расширила программу добровольного медицинского страхования: теперь по программе доступно онкострахование. «Магнит» также продолжает страховать жизнь и здоровье сотрудников, работающих в опасных производственных условиях. Всего по программе ДМС застраховано 23,5 тыс. сотрудников Компании.

1 Предоставляется в соответствии с правилами и политиками Компании.
2 Для определенных категорий сотрудников: предоставляется в соответствии с правилами и политиками Компании.

МЭР П1-2.9, П1-2.21, П1-2.26, П2-1.1, П2-1.12

За 2024 г. расходы на организацию и проведение социальных и физкультурно-оздоровительных мероприятий для работников и членов их семей составили 35,4 млн руб.

На внутренние коммуникации по поддержке семьи и родительства для сотрудников было затрачено 6,1 млн руб. Также «Магнит» оказал материальную помощь 5,3 тыс. сотрудникам, оказавшимся в сложной жизненной ситуации[1].

Проекты для сотрудников с детьми за 2024 г.

Лето с котом «Магнит»

Для детей сотрудников «Магнита» мы второй год подряд устраивали летний адвент-календарь с ежедневными заданиями и мастер-классами. Детям предлагались игры, творческие задания, спортивные упражнения и другие увлекательные занятия.

- **>5 тыс.** участников
- **150** победителей по итогам каждого месяца, всего лета и заданий в рамках адвента

Месяц знаний

Компания организовала серию мероприятий для школьников-детей сотрудников головной компании и их родителей, приуроченных ко Дню знаний, которые проходили в течение всего сентября. Было проведено 3 урока-тренинга для первоклассников и родителей: тренинг по детской безопасности «Стоп угроза», экоурок-тренинг по бережному отношению к животным и тренинг для родителей по детской безопасности.

- **65** детей-участников
- **60** родителей-участников

Осознанное родительство

Совместно с научными сотрудниками МГУ им. М. В. Ломоносова был разработан тематический подкаст про детско-родительские отношения и аспекты детской психологии – всего 28 лекций, размещенных на корпоративном портале и в сообществах «Магнита» в соцсетях. Проект призван помочь сотрудникам в построении гармоничных отношений внутри семьи, нацелен на формирование родительского сообщества в Компании и повышение лояльности. В 2024 г. мы рассказали о проекте в основных аккаунтах «Магнита» в социальных сетях с 2 млн подписчиков.

- В 2024 г. получены **две награды** на фестивале Silver Mercury: специальная награда в номинации «Проект с глубоким пониманием нужд людей» и бронза «Лучший общественно значимый бренд»
- **882 тыс. аккаунтов** – общий охват проекта в соцсетях (из них 343 тыс. в 2024 г.)

Мороженое можно!

Ко Дню защиты детей мы провели праздники для детей в филиалах Компании. Дети сотрудников смогли посетить рабочие места пап и мам, принять участие в квесте по профессиям в «Магните», окунуться в атмосферу праздника и, конечно, полакомиться мороженым.

- **>5 тыс.** участников в 51 городе

История торговли

В 2024 г. мы реализовали проект «История торговли», направленный на улучшение имиджа профессий продуктового ритейла. На основе курса лекций научных сотрудниками Исторического факультета МГУ им. М. В. Ломоносова подготовлены 20 видео длительностью 1-1,5 часа. Основная цель проекта – повысить лояльность к бренду работодателя «Магнита», сформировать позитивное восприятие сферы ритейла и понимание, что благодаря развитию торговли мир движется вперед.

- **14** лекций и **80** коротких роликов размещены в корпоративных медиа;
- созданы каналы проекта в популярных социальных сетях;
- **667 тыс.** просмотров;
- **13** лекций отдельно размещены на сайте Исторического факультета МГУ.

«Магнит» помогает сотрудникам, чьи семьи нуждаются в социальной поддержке, и ежегодно выделяет до 300 путевок на отдых на море и санаторное лечение в пансионате «Приморье» на двоих на восемь ночей. По такой путевке на отдых могут поехать сотрудники, которые:

- растят детей в неполной семье;
- растят детей в многодетной семье;
- растят ребенка с ОВЗ;
- имеют инвалидность.

Сотрудникам, получившим путевку, Компания выделяет материальную помощь на оплату проезда и провоза багажа к месту отдыха. В течение 2024 г. на море отдохнули и прошли лечение 299 сотрудников с одним или несколькими членами своих семей.

1 Тип материальной помощи зависит от грейда сотрудника.

Обучение и развитие

GRI 3-3, 404-2

Мы уделяем большое внимание обучению сотрудников и развитию их профессиональных компетенций. В «Магните» проводятся образовательные программы и мероприятия, используются различные инструменты совершенствования навыков сотрудников. Благодаря этому Компания поддерживает высокий уровень компетенций и формирует кадровый резерв.

GRI 404-1 МЭР П1-2.16

На данный момент в Компании ежегодно реализуется 5 программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки, проводится более 9 тыс. образовательных онлайн- и офлайн-курсов. В 2024 г. было проведено 14,5 млн часов обучения, а среднее количество часов обучения на одного сотрудника составило 46,7.

МЭР П1-2.15

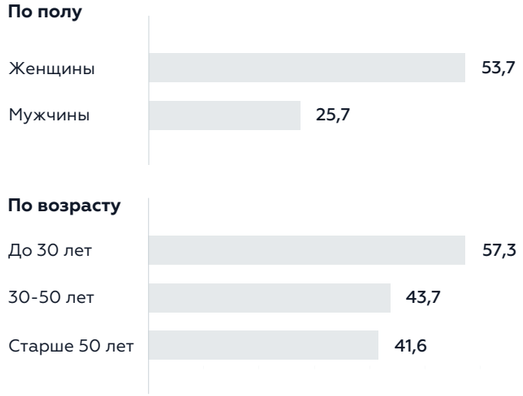
Расходы Компании на внешнее обучение сотрудников составили 233 млн руб. в 2024 г.

В Компании действуют специализированные регламенты по обучению, учитывающие специфику бизнеса и производственные потребности в дополнительном повышении квалификации.

Управлением обучением сотрудников в «Магните» занимаются Корпоративная академия и подразделения по обучению персонала, организованные внутри дирекций каждого из бизнес-форматов. Также внутри каждого из департаментов округов «Магнита» работают представители по обучению и развитию персонала – бизнес-тренеры, тиражирующие программы Корпоративной академии на местном уровне.

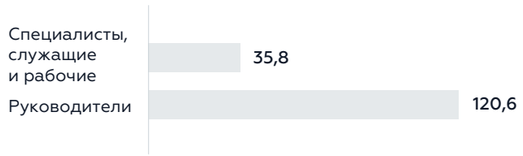
Среднее количество часов обучения на одного сотрудника по полу и возрасту

GRI 404-1



Среднее количество часов обучения на одного сотрудника по категориям

GRI 404-1



14,5 млн
часов обучения было проведено в 2024 г.

233 млн руб.
составили расходы Компании на внешнее обучение сотрудников

Корпоративная академия

Корпоративная академия «Магнита» играет ключевую роль в обучении сотрудников: она разрабатывает образовательные программы, организует регулярное обучение сотрудников и запускает специализированные проекты по развитию компетенций. В Корпоративной академии работают 75 штатных сотрудников. Мы постоянно развиваем образовательные проекты «Магнита», чтобы они приносили максимальную пользу для нашей команды. NPS программ Корпоративной академии за 2024 г. составил 92%.

В Корпоративной академии действуют семь факультетов с собственными образовательными программами: там реализуются и образовательные программы, и программы переподготовки. В 2024 г. мы активно работали над развитием и расширением программ Agile-факультета, – теперь коллеги могут получать документы о повышении квалификации при прохождении программ. Факультет был особенно популярен среди ИТ-направлений для получения навыков в работе продуктовых подходов.

Также развивался факультет процессного управления (BPM[1]), где обучались коллеги, занимающиеся проектным управлением и реинжинирингом бизнес-процессов.

92%

составил NPS программ Корпоративной академии за 2024 г.

Факультеты Корпоративной академии

Факультет ритейла

- Обучение операциям и технологиям работы в области ритейла
- Повышение управленческих компетенций для руководителей

HR-факультет

- Обучение по HR-направлениям: управление эффективностью, организационный дизайн, подбор персонала, управление талантами
- Обучение методам реинжиниринга бизнес-процессов в HR

Факультет цепочек поставок

- Обучение логистическим операциям и управлению транспортом
- Организация тренингов для руководителей в области логистики

Факультет собственных производств

- Реализация программы наставничества в собственном производстве

Факультет категорийного менеджера

- Обучение по программе «категорийное ревью»
- Обучение специалистов навыкам переговоров и эффективным коммуникациям

Факультет BPM

- Обучение компетенциям в области анализа, моделирования и оптимизации бизнес-процессов

Agile-факультет

- Обучение методам Agile и навыкам комплексной работы над бизнес-задачами

В 2024 г. внутри Корпоративной академии мы выделили направление аналитики, чтобы измерять бизнес-эффект обучения сотрудников. Были выделены метрики, соответствующие запросам бизнес-подразделений, например, скорость достижения оптимального уровня производительности для новых сотрудников, – она позволяет оценить эффективность адаптации персонала торговых объектов.

Основные фокусы в реализации программ обучения и развития в 2024 г.

1	2	3
Развитие сотрудников на массовых позициях: работников торговых точек, логистики и собственных производств	**Развитие сотрудников на офисных позициях:** офисных сотрудников, среднего и высшего менеджмента в торговых точках, собственных производствах и логистических подразделениях	**Развитие навыков для цифровой трансформации**
Фокусы обучения и развития: • Разработка программ на соответствующих факультетах • Обучение и адаптация новых сотрудников при введении в должность, развитие наставничества • Развитие линейного менеджмента и административного персонала – руководителей торговых точек и других объектов	**Фокусы обучения и развития:** • Разработка программ на соответствующих факультетах • Развитие лидерского потенциала руководителей • Развитие талантливых руководителей, номинированных по результатам оценки эффективности, формирование кадрового резерва	**Фокусы обучения и развития:** • Разработка программ для Agile-факультета, BPM-факультета и др. • Развитие навыков работы в продуктовом подходе • Развитие ИТ-компетенций

1 BPM – англ. Business Process Management, управление бизнес-процессами.

Ключевые образовательные проекты 2024 г.

Развитие лидерских навыков

Руководители играют важнейшую роль в формировании корпоративной культуры, поддержании комфортной атмосферы в команде, достижении бизнес-целей Компании, поэтому «Магнит» уделяет особое внимание развитию лидерских компетенций. В 2024 г. были масштабированы программы развития талантов, нацеленные на подготовку стратегических навыков, такие как «Лидерские мастерские» и «Энергия лидерства».

«Лидеры учат лидеров»

Принцип «Лидеры учат лидеров» применяется «Магнитом» во многих программах развития лидерских компетенций. На курсы, предназначенные для линейного и среднего менеджмента, мы приглашаем топ-менеджеров Компании как тренеров и создателей контента. Такой принцип обучения имеет большое значение для участников программ: топ-менеджеры выступают как ролевые модели лидерства и на личном опыте показывают практическое применение теоретическим знаниям и концепциям.

«Энергия лидерства» – лауреат «СМАРТ пирамиды – 2024»

«Энергия лидерства» – программа развития талантов, направления которой предназначены для руководителей различного уровня.

Импульс

Руководители младшего звена

- Развитие клиентоориентированности и системного мышления
- Проведение деловых презентаций
- 3 модуля и защита проекта на базе Корпоративной академии «Магнита»

- **133 человека** приняли участие в 2024 г.

Компас

Руководители среднего звена

- Развитие стратегического лидерства и критического мышления
- Клиентоориентированность и управление изменениями
- 4 модуля и подготовка групповых и индивидуальных проектов совместно с ВШБ

- **108 человек** приняли участие в 2024 г.

Гравитация

Руководители высшего звена

- Развитие стратегического видения и бизнес-мышления
- Управление клиентским опытом и изменениями, внедрение инноваций
- 4 модуля и подготовка проектов в партнерстве со Школой управления Сколково

- **21 человек** принял участие в 2024 г.

Программа развивает шесть ключевых компетенций, необходимых для эффективного лидерства и достижения высоких результатов, а также для управления собственным благополучием и созданием благоприятной атмосферы в команде.

В ходе программы менеджеры реализуют учебные проекты, нацеленные на улучшение текущих бизнес-процессов в Компании и реализацию инноваций. Эти проекты потом могут быть внедрены в бизнес-практику и приносить экономический эффект.

Программа карьерного развития руководителей «Энергия лидерства» получила признание бизнес-сообщества в отчетном периоде, став лауреатом гран-при премии «СМАРТ пирамида — 2024». Лауреатом стало одно из направлений программы – «Энергия лидерства. Компас», которое Компания реализует совместно с Высшей школой бизнеса НИУ ВШЭ.

Энергия взаимодействия – развитие навыков конструктивной коммуникации и выстраивания атмосферы сотрудничества

1. Фокус на клиента
2. Открытое сотрудничество
3. Формирование команды будущего

Энергия движения – развитие навыков принятия решений в условиях неопределенности и системного подхода в управлении командой

4. Системное мышление
5. Решительное лидерство
6. Открытость к изменениям

Развитие цифровой среды обучения

«Магнит» активно использует цифровые технологии для обучения и развития сотрудников. Мы используем обучающую платформу «Магнум», где сотрудник может проходить необходимые курсы и отслеживать прогресс по ним, управлять своим обучением и обучением своей команды. На платформе «Магнум» также можно управлять процессами наставничества и вводного обучения. Сотрудники могут пользоваться цифровыми ресурсами для самообразования и совершенствования профессиональных навыков: цифровой библиотекой от одного из крупных издательств, платформой для создания интерактивных презентаций, системой для проведения онлайн-тренингов. В 2024 г. мы расширили функционал платформы: добавили блоки с мероприятиями, листами ожидания, выходное интервью, бадди[1], обновили модуль наставничества, включили возможность автоматического определения руководителей офиса по организационной структуре. Кроме того, мы подключили к платформе пользователей собственных производств.

ИИ-технологии в образовательных курсах

Мы не только стремимся развивать цифровые навыки сотрудников, но и активно применяем цифровые технологии для создания контента. Так, в 2024 г. в курсах Корпоративной академии мы применили цифровые аватары спикеров: с экспертами записывалось видео, спикер подтверждал свое согласие на генерацию аватара и дальнейшее его использование через искусственный интеллект. После этого создавался цифровой аватар спикера, который можно использовать для корректировки существующих курсов или создания новых. Эту технологию также можно использовать для озвучивания видеоматериалов на различные языки, что позволяет быстро адаптировать контент под иностранных сотрудников. Теперь стало проще вносить изменения в контент курса и разрабатывать новые, а мы научились использовать возможности ИИ. Также для обучения мы используем чат-боты на основе ИИ, например, при адаптации и введении в должность новых сотрудников.

Обучение через сообщества

Во всех наших программах обучения мы применяем подход к обучению через сообщества (community based learning). В 2024 г. мы фокусировались на создании каналов коммуникаций для программ обучения – сообществ в популярном мессенджере, где участники обмениваются не только впечатлениями и информацией по программе, но и знаниями по тематике. Эти сообщества продолжают оставаться активными и после окончания программы. Также в «Магните» действуют сообщества по областям экспертизы в ИТ (например, 1С, разработчики и др.).

1 Бадди – коллега, который поддерживает нового сотрудника в процессе адаптации к работе.

Человекоцентричный подход к обучению

При разработке обучающих программ «Магнит» стремится учитывать особенности различных категорий сотрудников и предлагать им программы, которые им удобны, комфортны и вносят наибольший вклад в их карьерное развитие.

Работа с поколениями

В отчетном году мы запустили отдельную программу для линейного менеджмента по обучению особенностям работы с разными поколениями сотрудников: это и молодое поколение, и сотрудники «серебряного возраста». Мы развиваем акцент на человекоцентричность и на удержание сотрудников, поэтому обучаем менеджеров в торговых точках, логистике и собственных производствах находить подход к различным категориям сотрудников.

Обучение иностранных граждан

Мы стремимся организовать комфортные условия для обучения иностранных граждан, которых мы приглашаем работать в Компанию. В 2024 г. мы провели большую работу по адаптации образовательных материалов и инструкций по выполнению задач для иностранных специалистов, работающих в логистических подразделениях «Магнита». С помощью ИИ были разработаны материалы на иностранном языке, чтобы сотрудники могли проходить обучение по складской деятельности и использовать инструкции на своем родном языке.

Поддержка наставничества

«Магнит» реализует масштабную программу поддержки наставничества «Мир наставничества». Наставники – это профессионалы, которые передают новым сотрудникам ценности Компании, помогают им в освоении рабочих задач и в адаптации в коллективе. В программе могут принять участие сотрудники розницы, логистики и собственных производств. Чтобы стать наставником, необходимо пройти предварительное обучение.

Для каждого из подразделений – розницы, логистики, собственных производств – разработаны отдельные стандарты наставничества: отбора и подготовки наставников, организации сопровождения и обучения новичков и др.

Инструменты поддержки наставничества

Обучающая платформа «Магнум», на которой:
- Новичок проходит обучение в должности
- Наставник проходит программу подготовки наставника и ежеквартальное тестирование
- Руководитель управляет командой наставников, назначает программы наставникам и закрепляет их за стажерами

Чат-бот, отвечающий на вопросы по организации обучения и наставничества

Мобильное приложение «Твой Магнит», где отображаются обучающие материалы, актуальные мероприятия и результаты программы наставничества

Ежегодно мы проводим конкурс на лучших действующих наставников Компании. Он пользуется популярностью среди сотрудников, поэтому каждый год мы добавляем новые номинации и критерии оценки.

Программа «Мир наставничества» в 2024 г.

>30 тыс.
действующих наставников

>2,5 тыс.
школ-магазинов для обучения новичков

>20 тыс.
сотрудников проходят программы подготовки наставников

>23 тыс.
обученных сотрудников

Больше о программе наставничества на сайте.

«Мой путь в «Магните» начался с должности продавца. Работал товароведом, директором магазина, супервайзером, начальником отдела продаж, директором филиала, операционным директором. На каждой должности у меня были наставники. У них я научился стратегическому пониманию бизнеса, выделять главное из массы ежедневных, иногда рутинных задач. У моих наставников были свои подходы и методы. Я благодарен каждому за доверие! Когда ты понимаешь, что тебе доверяют сложные амбициозные задачи, начинаешь сильнее верить в себя. Спасибо за вдохновение, ведь наставничество — творческий процесс, предполагающий гибкость и креатив в работе с сотрудниками».

Роман Кондраков
директор Волжского округа

PROконкурс		Результаты за 2024 г.
Конкурс «Лучший наставник»	Конкурс проходит среди наставников розницы, РЦ и АТП, собственных производств по специальным номинациям. Победителей поздравляют на торжественных конференциях с руководителями. Кроме вручения подарков, для победителей конкурса проводятся развивающие тренинги и деловые игры.	• **>18 тыс.** участников • **737** наставников-победителей конкурса
Конкурс «Мой стиль – наставничество»	Конкурс посвящен линейным руководителям, вовлеченным в развитие культуры наставничества и обучения в подразделениях. Мы высоко ценим роль руководителя в создании комфортной атмосферы и развитии своих сотрудников.	• **664** наставников-победителей конкурса

Проект «Наставничество» — лауреат Retail Week Central Asia

Международная премия в сфере розничной торговли Retail Week Central Asia впервые проводилась как мероприятие в Ташкенте в 2024 г. В рамках премии команда «Магнит Средняя Азия» была удостоена первого места в престижной номинации «Лучший работодатель года» за проекты «Школа-магазин» и «Наставничество».

Оценка результативности и карьерное развитие

Личное и профессиональное развитие сотрудников остается одним из неизменных фокусов «Магнита» в управлении персоналом. В Компании создана модель компетенций: она служит ориентиром для каждого сотрудника, задает стандарты корпоративного поведения и открывает перспективы для карьерного роста.

Для оценки уровня развития ключевых компетенций и формирования долгосрочных планов по развитию навыков будущего в «Магните» применяются различные инструменты оценки. Подход к оценке подбирается индивидуально в зависимости от должности сотрудника, что позволяет выбрать наиболее подходящий метод и обеспечить качественные результаты.

Для сотрудников уровня топ-менеджмента и ключевых руководителей в 2024 г. был проведен опрос «360 градусов по компетенциям», запущенный ранее – в 2023 г. – как пилотный проект. В опросе приняли участие 142 сотрудника. Для каждого участника опроса был подготовлен индивидуальный отчет и организованы сессии обратной связи с экспертом, на которых участники могли получить развернутые рекомендации по интерпретации своих персональных результатов. Итоговые значения по оценке компетенций в рамках опроса «360 градусов по компетенциям» учитывались при проведении карьерных сессий и отборе в пул талантов для данной категории менеджеров.

Для ключевых руководителей и сотрудников бизнес-функций и округов «Магнита» в 2024 г. была проведена оценка компетенций через внутреннюю ИТ-платформу. В процессе приняли участие 9 215 сотрудников – почти в три раза больше, чем в прошлом году. По результатам оценки были организованы индивидуальные встречи с сотрудниками, на которых обсуждались перспективы их карьерного роста.

На основе результатов оценки в отчетном году мы расширили Программу управления карьерой, направленную на выявление талантов и развитие преемственности в трудоустройстве на ключевые позиции Компании. Основной инструмент, который мы используем в программе, – матрица развития потенциала сотрудника. Каждый талант получает возможность сформировать индивидуальный план развития, принять участие в уникальных комплексных программах обучения и быть приоритетно рассмотренным на целевые управленческие позиции в Компании. В 2024 г. 4 222 сотрудников стали участниками программы, из них 944 были включены в пул талантов Компании. За отчетный год 129 сотрудников из пула талантов получили назначения на вышестоящие позиции.

На уровне массовых должностей розничной сети, логистики и других бизнес-направлений мы также внедряем систему инструментов оценки и формирования кадрового резерва. «Магнит» регулярно проводит мероприятия по оценке персонала, совершенствуя инструменты оценки. Благодаря этому мы можем своевременно сформировать кадровый резерв на массовые позиции и подготовить сотрудников нужной квалификации под будущие вакансии. Для каждой должности определен перечень инструментов и нормативов оценки эффективности и потенциала сотрудника, а также частота проведения оценки.

Всего программой оценки охвачено 96% сотрудников массовых должностей. В течение 2024 г. мы провели оценку в должности для 298 тыс. сотрудников розницы, логистики и аптек. В кадровый резерв отобрана 41 тыс. человек. Из общего состава кадрового резерва получили продвижение на вышестоящие должности 27 тыс. сотрудников.

В 2024 г. мы повысили удобство использования инструментов оценки для пользователей – 99% участников программы имеют возможность прохождения оценки через мобильную версию в приложении «Твой Магнит». Мы также внедрили корпоративный чат-бот для оперативной поддержки пользователей процесса оценки на платформе в популярном мессенджере. При включении сотрудника в кадровый резерв добавлена функция информирования о дате и объекте назначения, а также запрос его подтверждения, что позволило снизить отток персонала из резерва.

В рамках Стратегии по управлению персоналом мы намерены разработать новые программы в области управления эффективностью, управления талантами и преемственностью в 2025 г. и последующих годах.

Ключевые результаты за 2024 г.

GRI 404-3

Оценка сотрудников бизнес-функций

142 сотрудника

уровня топ-менеджмента и ключевых руководителей приняли участие в опросе «360 градусов по компетенциям» уровня топ-менеджмента и ключевых руководителей

9 215 сотрудников

уровня ключевых руководителей и сотрудников бизнес-функций участвовали в оценке компетенций

Программа управления карьерой

4 222 человека

стали участниками программы управления карьерой, направленной на выявление талантов и развитие преемственности в Компании, из них

944 сотрудника

были включены в пул талантов

129 человек

из пула талантов получили назначения на вышестоящие позиции

Развитие потенциала сотрудников массовых должностей

96%

сотрудников массовых должностей охвачено программой оценки в должности и кадрового резерва

298 тыс.

сотрудников розницы, логистики и аптек прошли оценку

41 тыс.

сотрудников из них была отобрана в кадровый резерв, из общего состава которого

27 тыс.

человек получили повышение

Корпоративное волонтерство

Корпоративное волонтерство в «Магните» направлено на вовлечение сотрудников в социально значимую деятельность и заботу об экологии. Сотрудники активно принимают участие в акциях: на 2024 г. пришлось около 37,2 тыс. волонтерособытий – столько сотрудников суммарно приняли участие в волонтерских мероприятиях.

В Компании выделено три направления волонтерства:

Забота о людях

Забота о природе

Забота о животных

Ключевые результаты за 2024 г.

МЭР П1-2.24, П1-2.25

+32% к 2023 г.

28 351

количество уникальных волонтеров в «Магните»

9,1%

доля сотрудников, принимающих участие в программах корпоративного волонтерства

+23% к 2023 г.

37 163

волонтерособытия[1]

13,7 млн руб.

расходы на проведение волонтерских мероприятий, акций и конкурсов

1 Внутренняя единица измерения активности, учитывающая суммарное количество участников волонтерских акций.

Забота о людях

14 345 волонтерособытий

Проект	Описание проекта	Результаты 2024 г.
День пожилого человека	В 2024 г. волонтеры Компании посещали дома престарелых с концертами, привозили угощения и помогали учреждениям. В поддержку Дня пожилого человека сотрудники Компании провели мастер-классы по макияжу для пожилых, а также организовали экскурсии на собственных производствах «Магнит».	• **80 человек** приняли участие в мастер-классах от Компании • **пять экскурсий** проведено в рамках проекта
Проект «Внуки по переписке»	«Магнит» поддержал проект «Внуки по переписке» фонда «Старость в радость»: волонтеры подписывали открытки с поздравлениями на день рождения и Новый год для пожилых людей, проживающих в домах престарелых. Подробнее с информацией о проекте можно ознакомиться в разделе «Поддержка местных сообществ».	• **>3 тыс.** волонтеров приняли участие в акции • **>7 тыс.** открыток с поздравлениями было подписано и отправлено волонтерами
День поддержки детей с ДЦП	Совместно с проектом «Доброшрифт» мы провели день поддержки детей с ДЦП: разработали и запустили информационные материалы в социальных сетях и на внутренних сайтах «Магнита».	
Проект «Добрые ярмарки»	В 2024 г. мы продолжили традицию проведения благотворительных ярмарок в офисах головной компании и округов. Силами волонтеров «Магнита» в офисах были организованы ярмарки, где представлялись изделия ручной работы подопечных благотворительных организаций, работающих с людьми с ОВЗ или людьми, попавшими в сложную жизненную ситуацию. Сотрудники «Магнита» могли познакомиться с представителями благотворительных организаций и подробнее узнать об их актуальных запросах. На ярмарках можно было приобрести сувениры, все средства от продажи которых перечислялись на счета благотворительных фондов.	• **11** благотворительных ярмарок было проведено в 2024 г.
Посещение подшефных социальных учреждений для детей	Доброй традицией для волонтеров «Магнита» стало посещение подшефных социальных учреждений для детей. Перед поездкой сотрудники собирают подарки – закупают вещи и бытовую технику, в которой нуждается детский дом. Для детей волонтеры устраивают мастер-классы, проводят спортивные турниры и экскурсии.	• **600 волонтеров** приняло участие в поездках в 2024 г. • **>30** детских домов и социальных центров посетили волонтеры
День донора	Компания провела акцию по добровольной сдаче крови среди сотрудников. В 2024 г. в рамках Дня донора в Компании были проведены донорские активации в разных регионах России. Выездные бригады для донации были организованы в офисах округов и головной компании, а также в подразделении «Магнит Средняя Азия».	• **6 123 сотрудника** стали донорами в 2024 г.

Забота о природе

13 749 волонтерособытий

Проект	Описание проекта	Результаты 2024 г.
Помощь в ликвидации последствий разлива нефтепродуктов в Анапе	Сотрудники Компании приняли активное участие в ликвидации последствий ЧС в Анапе: были организованы волонтерские выезды с трансфером, питанием, инвентарем и СИЗами для работы, а также оказана информационная поддержка в социальных сетях. Кроме того, Компания установила пункт обогрева и горячих напитков для волонтеров, который работал в течение 2,5 недель. Подробнее с информацией об участии волонтеров можно ознакомиться в разделе «Экологическая ответственность и изменение климата».	• **198 волонтеров** «Магнита» собрали **2 000 мешков** с мазутом
Проведение субботников	В рамках проектов «Добро на районе» и «Магнит привычек» в 2024 г. во всех регионах присутствия Компании мы провели субботники. На субботниках волонтеры «Магнита»: • занимались уборкой и благоустройством городских скверов и парков; • озеленяли городские зоны и территории, прилегающие к объектам Компании; • очищали прибрежные зоны. В Краснодаре проведено два больших субботника: в мае, когда были организованы интерактивная зона для детей и квест по правилам сортировки мусора, и в октябре, когда проводилось зарыбление озера Карасун.	• **>10 тыс. сотрудников** приняли участие в субботниках
Проект «Эконеделя»	В 2024 г. мы провели в Компании «Эконеделю» в формате адвент-календаря. Сотрудникам предлагались интерактивные конкурсы и задания с целью напомнить о правилах сортировки отходов, познакомить сотрудников с эколайфхаками. В офисах были организованы пункты раздельного сбора отходов, в том числе редко встречающихся фракций.	• **800 сотрудников** приняло участие в образовательных мероприятиях «Эконедели»
Экоуроки для школьников	Волонтеры «Магнита» провели для школьников серию экоуроков, посвященных защите окружающей среды.	• **22 экоурока** организовано в рамках проекта • **10 сотрудников** поучаствовали в организации экоуроков

Забота о животных

4 119 волонтерособытий

Проект	Описание проекта	Результаты 2024 г.
Выезды в приюты для животных	Сотрудники «Магнита» регулярно устраивают благотворительные выезды в приюты для животных. В рамках выездов волонтеры привозят корма, медикаменты и бытовые принадлежности, гуляют с питомцами, проводят уборку территорий и помогают со строительством будок.	• **2 967 волонтеров** приняли участие в выездах в приюты и акциях, посвященных заботе о животных
Проект «Добрая покупка»	В наших гипермаркетах в Краснодаре продолжают работать боксы для сбора корма для приютов для животных в рамках проекта «Добрая покупка». Покупатели могут оставить корм в боксе, волонтеры «Магнита» собирают его и отвозят в приют.	

Ежегодно мы проводим особые волонтерские события, продвигающие в Компании культуру добровольчества. Это не только масштабные волонтерские акции, но и грантовый конкурс, где волонтеры могут реализовать свой проект, а также слет волонтеров, направленный на создание и сплочение волонтерского сообщества.

ДОБРОждение 2.0.

Второй год подряд ко Дню рождения «Магнита» мы запускаем челлендж #ДОБРОждение: празднуем день рождения «Магнита» добрыми делами и помогаем тем, кто в них особенно нуждается.

Волонтеры «Магнита» собирали подарки для одиноких бабушек и дедушек, людей с ограниченными возможностями, для детей из неблагополучных семей, а также приютов для животных. В рамках проекта сотрудники организовали квесты и футбольные турниры для детей, концерты в домах престарелых, помогали в приютах для животных.

В 2024 г. участие в проекте приняло в три раза больше сотрудников, чем в прошлом: 2 484 волонтера участвовали в челлендже, благотворительные мероприятия были проведены в 33 городах, 37 социальных учреждений и приютов получили поддержку «Магнита».

2 484 волонтера
приняли участие в челлендже #ДОБРОждение в 2024 г.

Слет волонтеров

В Международный день благотворительности, 5 сентября, в Санкт-Петербурге прошел четвертый ежегодный слет лучших волонтеров – амбассадоров волонтерского движения «Добро на районе». Организуя такое мероприятие, мы стремимся формировать устойчивое комьюнити волонтеров «Магнита».

На слете для волонтеров проводился ряд мероприятий:
- выступления приглашенных спикеров – представителей новаторских волонтерских проектов России;
- обсуждение лучших волонтерских инициатив сотрудников Компании;
- презентация ключевых направлений развития волонтерской работы в Компании;
- нетворкинг с единомышленниками;
- экскурсии по Санкт-Петербургу с социальной направленностью: город глазами бездомных от представителя фонда «Ночлежка», город глазами незрячих, город глазами животных.

На отдельной церемонии были награждены лучшие и выдающиеся волонтеры проекта «Добро на районе» по результатам 2024 г.

Грантовый конкурс

В отчетном году мы традиционно проводили грантовый конкурс среди волонтеров компании. Каждый сотрудник мог рассказать о своем волонтерском проекте через специальную форму на сайте. Всего в 2024 г. сотрудники предложили 89 проектов. Среди всех заявок эксперты жюри выбрали девять лучших проектов, а десятый победитель был выбран с помощью голосования сотрудников на внутреннем сайте «Магнита». Каждый победитель получил грант в размере 100 тыс. руб. на развитие своего волонтерского проекта.

Корпоративное волонтерство в «ДИКСИ»

В команде «ДИКСИ» корпоративное волонтерство также активно развивается. Мы участвуем в общественной жизни и предлагаем сотрудникам внести свой посильный вклад в решение социальных проблем.

«Оранжевые сердца»

В «ДИКСИ» около трех лет действует волонтерский клуб, работа которого направлена на добрые дела, в том числе на посещение приютов для животных и помощь детским домам.

«Большая помощь маленькому другу»

Более 250 сотрудников-волонтеров помогли выгулять и поиграли с питомцами приютов для животных, а также передали 5 тонн влажного и сухого корма.

«Коробка добра»

Более 4 500 коробов с благотворительными пожертвованиями необходимых вещей было собрано волонтерами «ДИКСИ» и передано подопечным благотворительных фондов.

Планы на 2025 год и среднесрочную перспективу

- Переход на форматную модель управления персоналом;
- Реализация проектов по реинжинирингу бизнес-процессов и по повышению эффективности персонала;
- Разработка ценностного предложения работодателя для всей Компании и для целевых аудиторий сотрудников;
- Внедрение комплексной программы благополучия для сотрудников;
- Проведение диагностики корпоративной культуры, разработка целевой модели и ценности и их интеграция во все HR-процессы;
- Разработка новых программ в области управления эффективностью, управления талантами и преемственностью;
- Реализация программы HR-цифровизации, в т. ч. внедрение ИИ в системы управления персоналом;
- Развитие цифровых сервисов, карьерных сайтов, инструментов и ИТ-систем для процесса подбора и трудоустройства сотрудников;
- Продолжение проектов по инклюзивному трудоустройству;
- Работа над расширением аудитории потенциальных сотрудников;
- Поддержание конкурентоспособности вознаграждения на рынке труда и сохранение экономической эффективности;
- Внедрение механизмов управления вознаграждением и централизованного пересмотра зарплат;
- Разработка программ в областях развития навыков и обучения сотрудников, профилирования должностей, гибких карьерных маршрутов;
- Развитие комплексных компетенций сотрудников и мягких навыков – навыков фасилитации;
- Развитие подхода к обучению через формирование сообщества.

Управление безопасностью труда

05

Подход к управлению 116
Управление безопасностью подрядчиков и клиентов 118
Управление рисками 119
Развитие культуры безопасности 120
Безопасность дорожного движения 123
Профилактика травматизма 124
Охрана здоровья 126
Реагирование на чрезвычайные ситуации 126

Мы убеждены, что безопасность сотрудников и развитие культуры безопасности являются ключевыми приоритетами нашей Компании. Совершенствование инструментов и процессов управления безопасностью труда, а также формирование устойчивой культуры безопасности способствуют снижению количества инцидентов и минимизации вредного воздействия на здоровье персонала, что создает условия для стабильной и ответственной работы Компании.

Результаты 2024 года

1 061 млн руб. в 2023 г.

1 456 млн руб.

расходы на мероприятия по охране труда

293 в 2023 г.

257

общее количество несчастных случаев [1] (↓ 12%)

0,41 в 2023 г.

0,36

LTIFR[2]

0,45 в 2023 г.

0,53

TRIFR[3]

1 Среди сотрудников.
2 Частота травм с потерей трудоспособности среди сотрудников. Рассчитывается на 1 млн отработанных часов. Учитывается количество пострадавших и погибших в результате несчастного случая, связанного с производством: 257 в 2024 г., 293 в 2023 г., 334 в 2022 г.
3 Общая частота регистрируемых травм среди сотрудников. Рассчитывается на 1 млн отработанных часов. Учитываются все случаи оказания медицинской помощи, в том числе микротравмы (то есть без учета микротравм, требующих оказания только первой помощи): 308 в 2024 г., 317 в 2023 г., 462 в 2022 г.
4 На 1 тыс. сотрудников.

Стратегические цели Группы «Магнит» до 2025 года

Цель	Результат	
50%-е снижение несчастных случаев с временной потерей трудоспособности и отсутствие смертельных исходов к 2025 г.	Снижение LTIFR на **12%**, увеличение FAR **в 2 раза** по отношению к 2023 г.	↻
	0,83 – коэффициент частоты травматизма[4]	↻

✓ Цель выполнена ↻ Цель в процессе выполнения

Существенные темы

- Безопасные условия труда

Вклад в достижение ЦУР ООН

3 ХОРОШЕЕ ЗДОРОВЬЕ И БЛАГОПОЛУЧИЕ
8 ДОСТОЙНАЯ РАБОТА И ЭКОНОМИЧЕСКИЙ РОСТ

Вклад в достижение национальных целей и проектов Российской Федерации

Цели
- Сохранение населения, укрепление здоровья и повышение благополучия людей, поддержка семьи
- Комфортная и безопасная среда для жизни

Проекты
- «Демография»
- «Здравоохранение»

Принципы Социальной хартии РСПП

Партнерство в бизнесе и взаимодействие с заинтересованными сторонами
- Мы признаем работников важнейшим активом любой компании, способствуем развитию человеческого потенциала. Мы относимся к жизни человека как к высшей ценности. Для нас не существует компромисса между здоровьем, безопасностью работника и получением прибыли

Подход к управлению

GRI 3-3, 403-1, 403-3, 403-7, 403-8

Требования российского законодательства и лучшие отраслевые практики являются основой системы управления охраной труда и промышленной безопасностью (ОТ и ПБ, система) «Магнита». Система распространяется на всех работников и подрядчиков/субподрядчиков Компании.

Для эффективного управления безопасностью персонала мы регулярно обновляем локальную документацию, которая определяет порядок функционирования внутренних процессов. Так, в связи с изменением порядка оказания первой помощи пострадавшим и порядка расследования несчастных случаев на производстве в 2024 г. были внесены изменения в Положение о системе управления охраной труда (СУОТ) и Положение о порядке проведения расследования несчастных случаев.

Внешние документы

- Трудовой кодекс Российской Федерации
- Федеральный закон от 21.07.1997 № 116-ФЗ «О промышленной безопасности опасных производственных объектов»
- ГОСТ Р ИСО 45001-2020 «Системы менеджмента безопасности труда и охраны здоровья»

Внутренние документы

- **Политика в области охраны труда – актуализирована в 2024 г.**
- **Политика в области промышленной безопасности – актуализирована в 2024 г.**
- **Политика в области пожарной безопасности – актуализирована в 2024 г.**
- **Антиалкогольная/антинаркотическая политика – актуализирована в 2024 г.**
- Положение о системе управления охраной труда – **актуализировано в 2024 г.**
- Положение о порядке проведения расследования несчастных случаев – **актуализировано в 2024 г.**
- Положение об обучении – актуализировано в 2024 г.
- Регламент по организации и учету проведения медицинских осмотров
- Методика оценки рисков при производстве работ – **актуализация планируется в 2025 г.**
- Положение о проведении специальной оценки условий труда – **актуализация планируется в 2025 г.**
- Положение о критичных аварийных ситуациях, критичных рисках и чрезвычайных ситуациях

Структура управления

Функционал и ответственность сотрудников разных уровней управления по обеспечению безопасных условий труда определен приказами Генерального директора, локальными нормативными актами Компании и должностными инструкциями сотрудников. Цели и задачи каскадируются от уровня высшего руководства до уровня линейных руководителей.

Координацию процессов, которые обеспечивают работу системы, методологическую поддержку, информирование и консультирование руководства и сотрудников осуществляет Департамент по технической и промышленной безопасности.

Структура управления охраной труда и промышленной безопасностью

→ Административное подчинение
⇢ Координация в рамках реализации Стратегии в области устойчивого развития, консультационная поддержка

«Магнит» приступил к реализации проекта автоматизации процессов и документооборота по ключевым направлениям (медицинские осмотры, обучение и инструктажи, специальная оценка условий труда (СОУТ), оценка профессиональных рисков, расследование несчастных случаев и аудиты по охране труда).

Проект позволит централизовать все процедуры в области производственной безопасности, повысить эффективность аналитики процессов и работы с данными, улучшить взаимодействие между подразделениями Компании, повысить эффективность коммуникации и контроля качества процессов. Полноценное внедрение и масштабирование проекта планируется в 2025 г.

Внутренняя оценка системы в «Магните» осуществляется в рамках комплекса мероприятий:

Трехступенчатый контроль специалистами по охране труда, региональными руководителями и представителями Департамента по технической и промышленной безопасности

Видеомониторинг соблюдения требований охраны труда и промышленной безопасности

Комплексные аудиты при участии директоров подразделений и руководителей служб охраны труда

Перекрестные аудиты руководителями и специалистами служб охраны труда

Практика внедрена в 2024 г. Проведение аудита представителями службы охраны труда одного подразделения в другом подразделении позволяет повысить эффективность выявления несоответствий, а также обмениваться практическим опытом.

Эти мероприятия позволяют выявлять нарушения требований безопасности, которые могут стать причиной травмы, ухудшения состояния здоровья, аварии. Нарушители и их руководители направляются на внеплановое обучение и проверку знаний, а также приглашаются на собрания Комитета по безопасным условиям и охране труда.

В ходе каждого проверочного мероприятия обязательно контролируется устранение ранее выявленных несоответствий. По итогам текущего мониторинга разрабатывается план комплексных мероприятий по устранению выявленных несоответствий.

Ключевые несоответствия в 2024 г. вызваны несвоевременностью проведения обучения и инструктажей, медицинских осмотров, а также ознакомления сотрудников с результатами специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков. Специалисты служб охраны труда проводят профилактическую работу для сокращения количества таких несоответствий. Так, в системе «Магнум» оформлена памятка руководителям по проведению инструктажей на рабочем месте. Также разработан анимированный видеоролик о порядке организации медицинских осмотров, который наглядно объясняет важность их проведения и последствия нарушения порядка.

Производственная эффективность в области безопасности в «Магните» оценивается с учетом результативности профилактических мероприятий по предупреждению производственного травматизма. Целевые мероприятия ежегодно разрабатываются с учетом оценки профессиональных рисков, статистики и причин травматизма.

Ежегодно мы проводим оценку и рейтингование руководителей распределительных центров (РЦ) и автотранспортных предприятий (АТП) по показателям производственной безопасности. В 2024 г. мы разработали дашборды, которые наглядно демонстрируют динамику показателей (таких как обучение, инструктажи, медицинские осмотры и пр.) по всем подразделениям Компании. Мы регулярно информируем руководителей о динамике ключевых показателей.

Ключевые показатели эффективности (КПЭ) для сотрудников, отвечающих за контроль и работу системы управления охраной труда, определяются исходя из целей и задач на год — например, внедрение автоматизации процессов и документооборота, контроль за своевременным прохождением медосмотров и планирование мер по снижению травматизма на производстве.

Управление безопасностью подрядчиков и клиентов

GRI 403-7

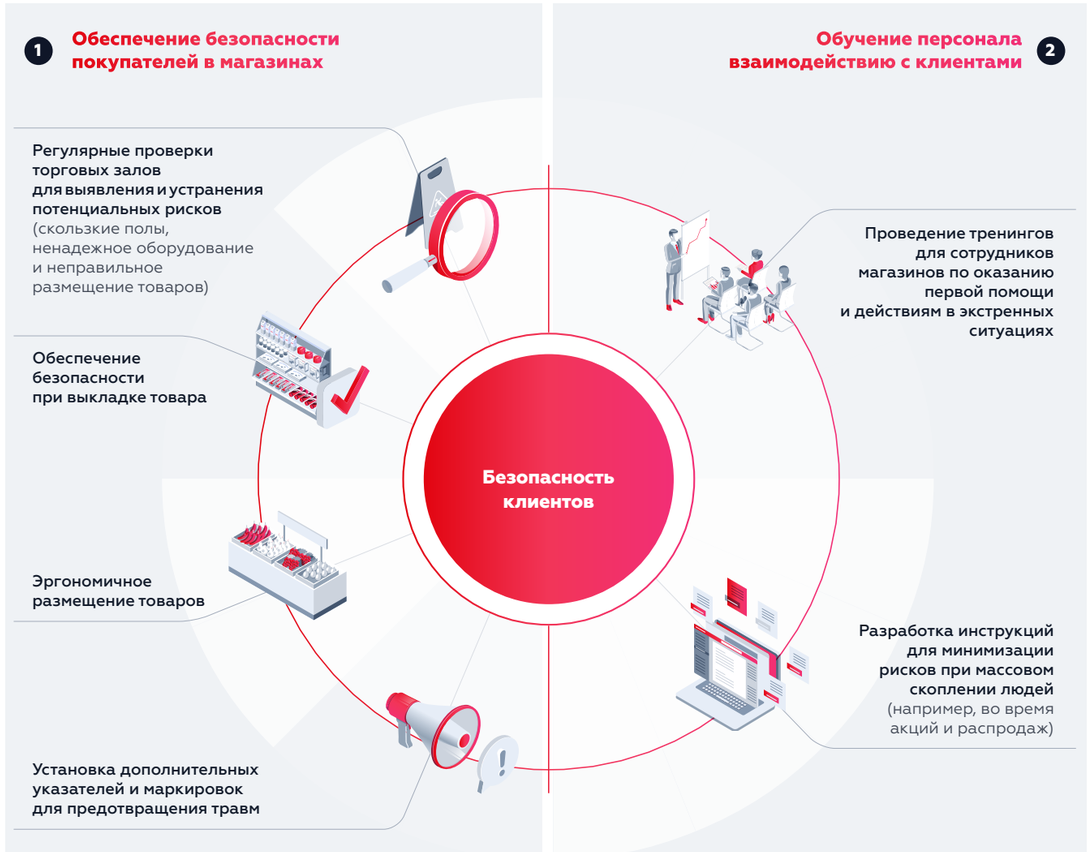
Неотъемлемыми участниками операционных процессов Компании являются ее поставщики, подрядчики и потребители.

Обязательства подрядчиков в области ОТ и ПБ закреплены в договорах на выполнение подрядных работ. В 2024 г. мы утвердили формат дополнительного соглашения в области ОТ и ПБ и заключили такое соглашение с ключевыми подрядчиками, которые присутствуют на объектах Компании и оказывают услуги с высоким уровнем профессиональных рисков. В дальнейшем мы планируем распространить эту практику на всех подрядчиков.

Работники подрядных организаций допускаются на территорию «Магнита» только после прохождения вводного инструктажа и проверки оформления всех разрешительных документов со стороны «Магнита». На вводном инструктаже подрядчиков информируют об опасностях и рисках, связанных с деятельностью Компании.

Мы осуществляем контроль за соблюдением требований безопасности подрядчиков в процессе выполнения ими работ. При наличии угрозы для жизни и здоровья или нарушении требований безопасности работа незамедлительно останавливается.

Не менее важно для Компании обеспечить безопасность ее клиентов. Мы стараемся организовать безопасное пространство в торговых объектах и обучаем персонал взаимодействию с клиентами.



Управление рисками

GRI 403-2 МЭР П1-2.11

Управление профессиональными рисками интегрировано в систему охраны труда «Магнита». Ежегодно в соответствии с принятой в Компании Методикой мы проводим оценку и оформляем карты рисков. Рабочие группы из руководителей, работников и сотрудников Департамента по технической и промышленной безопасности проводят анализ статистики травматизма, результатов СОУТ, технологических изменений за прошедший период. Все участники рабочих групп имеют соответствующий опыт работы, навыки и образование, что обеспечивает компетентный подход к оценке рисков. Далее мы разрабатываем мероприятия, необходимые для снижения уровня рисков. Наиболее эффективными мерами являются полное устранение или замена факторов риска. Однако специфика нашей деятельности не всегда предполагает такую возможность. Поэтому следующий приоритет отдается мерам инженерного и административного контроля. Финальным барьером является применение средств индивидуальной защиты (СИЗ).

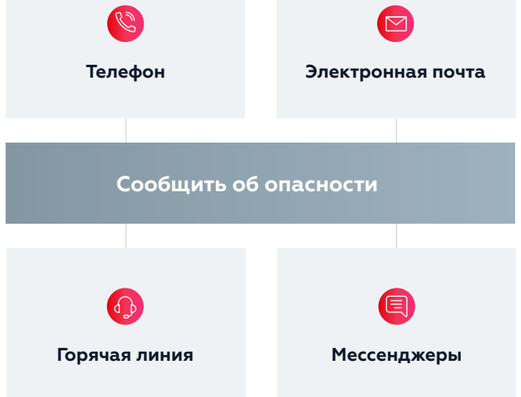
По итогам действующей оценки основными рисками являются риски травмирования в результате падения на ровной поверхности (в том числе в связи с общим ухудшением самочувствия), при приемке товара, в результате ДТП и воздействия третьих лиц (конфликтные ситуации).

Проведение работ повышенной опасности также сопровождается повышенным риском травмирования. Для организации и выполнения таких работ требуются специальные навыки и четкое соблюдение регламента. Всего к выполнению работ повышенной опасности привлекаются более двух тысяч сотрудников Компании.

Регулярная специальная оценка условий труда также позволяет нам выявлять опасные и вредные производственные факторы, а также рабочие места с вредными условиями труда. Такие рабочие места (класс 3.1[1]) составляют менее 1% от общего количества рабочих мест и включают рабочие места кладовщиков холодильной камеры, электрогазосварщиков и аккумуляторщиков. В соответствии с планом мероприятий по улучшению условий труда в 2024 г. мы модернизировали вентиляционную систему для повышения качества воздуха в рабочих зонах.

1 456 млн руб.
составили общие расходы на мероприятия по охране труда в 2024 г.

Главным для Компании остается принцип приоритетности жизни и здоровья сотрудников, закрепленный в Политике в области охраны труда. Любая работа, выполнение которой сопряжено с опасностью причинения вреда жизни и здоровью, должна быть незамедлительно остановлена. Работник, обнаруживший такую опасность, информирует своего руководителя, который организует устранение опасного фактора.



Водители в рейсе могут получать информацию через свой планшет.

При наличии эксплуатационных опасностей или поломки оборудования сотрудник может подать заявку на их устранение во внутрикорпоративной системе Help. Также заявки принимает администратор Ситуационного центра.

1 В соответствии с Федеральным законом Российской Федерации № 426 от 28.12.2013 «О специальной оценке условий труда».

Развитие культуры безопасности

GRI 403-4, 403-5

Улучшение обучения по охране труда и промышленной безопасности, а также эффективная коммуникация с сотрудниками помогают нам развивать культуру безопасности. «Магнит» проводит обязательное обучение в соответствии с законодательством, дополняя его корпоративными тренингами.

В 2023 г. мы создали Отдел по организации обучения. Это позволило нам в 2024 г. полностью отказаться от внутреннего обязательного обучения и сфокусироваться на усилении обязательной подготовки во внешних учебных центрах. Мы скорректировали график и сроки обучения, чтобы сделать его более эффективным с учетом рабочей нагрузки сотрудников. Количество программ обучения выросло в два раза. Это дополнительные профессиональные программы повышения квалификации и профессиональной переподготовки, программы профессионального обучения и обязательного обучения по ОТ.

Автоматизированный программный продукт помогает отслеживать потребность и своевременность прохождения обязательного обучения. В настоящее время обучение по ОТ и ПБ назначается автоматически на основании матрицы обучения. В следующем году мы планируем разработать такую матрицу для программ профессионального обучения и программ повышения квалификации рабочих. Для информирования сотрудников используется робот контактного центра Компании, который звонит и напоминает о предстоящем обучении по конкретной программе. В Компании также существует чат-бот в мессенджере, куда сотрудники могут обратиться в случае затруднений при прохождении обучения.

>400 тыс. сотрудников
прошли обучение по ОТ и ПБ в 2024 г.

Мы активно популяризируем обучение по охране труда и промышленной безопасности, усиливаем коммуникацию о его значимости через информационные рассылки, памятки и инструкции. Это позволило нам значительно повысить охват и результативность обучения: в 2024 г. мы направили на обучение более 400 тысяч сотрудников.

Повышение качества обучения сотрудников также достигается путем наглядной визуализации стандартных инструкций по охране труда, пожарной безопасности и оказанию первой помощи пострадавшим в формате комиксов.

В настоящее время такие комиксы разработаны для основных профессий, однако мы продолжаем работу в данном направлении, дополняем и корректируем материалы.

В 2024 г. мы разработали и организовали трансляцию аудироликов по охране труда и пожарной безопасности на РЦ и АТП через действующую систему оповещения. Также разработаны видеоролики по основным направлениям работ – складские операции и работа с техникой для РЦ, складские операции и видеотренажер для АТП. Видеотренажер имитирует дорожные условия и сценарии, включая сложные погодные условия, аварийные ситуации и интенсивное движение, и тем самым тренирует навыки безопасного и экономичного вождения.

Для проведения инструктажей Компания использует корпоративный портал «Магнум», где размещены все полезные материалы. После прохождения инструктажа у каждого сотрудника есть возможность оставить обратную связь о качестве изученного материала и необходимости его корректировки.

Примеры разработанных материалов в области ОТ и ПБ

Будь осторожен!

При выполнении работ на складе на тебя возможно действие вредных и/или опасных производственных факторов:

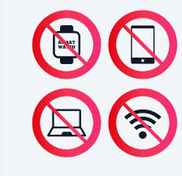
- Расположение рабочих мест на высоте относительно поверхности рабочих площадок

- Падающие предметы (перемещаемый груз)

- Опасное/вредное воздействие перемещаемого груза

- Движущиеся машины, промышленный транспорт, перемещаемый груз

- При нахождении на складе не используй гаджеты, которые могут отвлечь твое внимание – помни, вокруг тебя много техники, под колеса которой ты можешь попасть



Сердечно-легочная реанимация

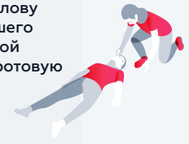
Сердечно-легочная реанимация (СЛР) — это комплекс неотложных мероприятий, которые выполняются с целью выведения человека из терминального состояния и последующего поддержания его жизни.

При обнаружении пострадавшего без сознания попробуй установить голосовой контакт, разбудить, слегка пошевелить его рукой.

Если пострадавший не приходит в сознание, нужно проверить наличие дыхания приемом «слышу – вижу – ощущаю» и вызвать скорую помощь.

- Перед проведением сердечно- легочной реанимации проверь дыхательные пути у пострадавшего.

- Поверни голову пострадавшего вверх, открой и осмотри ротовую полость.



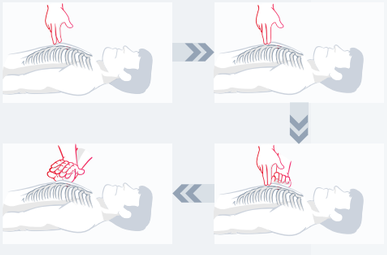
- Если в ротовой полости пострадавшего присутствуют посторонние предметы, рвотная масса, слизь, нужно перевернуть его набок и очистить полость рта пальцами.

- Начинать сердечно-легочную реанимацию нужно с нажатия на грудную клетку.

Произведи 30 надавливаний, с частотой 2 раза в секунду на глубину 3-4 см, после чего произведи 2 раза «Спасательный вдох».

- Чтобы определить место приложения силы, проведи указательным пальцем по середине живота и до нижней части грудины, вторым указательным пальцем проведи по шее до момента, когда палец упрется в верхнюю часть грудины.

Найди средину между этими двумя точками, и поставь основание рабочей руки на грудную клетку, второй рукой зацепись за рабочую руку «замком», это нужно чтобы не давить на ребра.



- Спасательный вдох

Чтобы произвести «Спасательный вдох» нужно повернуть голову пострадавшего вверх, чтобы обеспечить проходимость дыхательных путей.

Одной рукой открой рот, второй рукой закрой нос пострадавшему, после чего сделай вдох объемом своего рта, затем дай грудной клетке пострадавшего опуститься и произведи второй «Спасательный вдох».

- ВАЖНО: два спасательных вдоха производятся в пределах 5 секунд. После продолжить надавливания на грудную клетку: 30 надавливаний – 2 спасательных вдоха.

Реанимацию продолжать до приезда скорой помощи.

Вовлеченность в вопросы безопасности

GRI 403-4

«Магнит» регулярно проводит просветительскую работу с сотрудниками для повышения их внимания к вопросам безопасности. Чем больше сотрудник лично участвует в процессах, влияющих на его безопасность и безопасность его коллег, тем сильнее становится культура безопасности в Компании.

Для нас важно развитие доверительных отношений между сотрудниками и руководителями. Мы стремимся к целевой модели взаимоотношений, в которой просто коллеги становятся семьей с общими ценностями, радостями и проблемами. Такой подход позволяет повышать как уровень производственной безопасности, так и общую производительность труда.

Мы используем все доступные каналы коммуникации с сотрудниками в онлайн- и офлайн-режимах. Памятки, инструкции, аудио- и видеоролики рассылаются по электронной почте и размещаются на Портале корпоративной документации и в системе «Магнум». Ежемесячно мы публикуем дайджест по безопасности, в котором рассказываем о наиболее актуальных мероприятиях, кампаниях в области безопасности, сложностях и путях их решения. Ежегодно в месяц охраны труда проводятся круглые столы с работниками, на которых мы обсуждаем ключевые аспекты обеспечения безопасных условий труда: причины несчастных случаев, обеспечение средствами индивидуальной защиты, прохождение медицинских осмотров, вовлеченность в вопросы безопасности, новые идеи для оптимизации процессов и пр.

Вовлеченность сотрудников обеспечивается через участие в ежемесячных собраниях Комитета по безопасным условиям труда и охране труда под руководством директора Департамента технической и промышленной безопасности. Подать заявку на участие в собрании может любой сотрудник по электронной почте. Среди обязательных участников – нарушители требований безопасности и их непосредственные руководители. Комитет собирается на регулярной основе. Участники совместно обсуждают произошедшие инциденты, рассматривают показатели травматизма и результаты внутренних аудитов и внешних проверок.

Также мы проводим корпоративные тренинги по вопросам охраны труда и культуры безопасности с руководителями среднего звена. Например, в 2024 г. проведено более 70 тренингов с руководителями на логистических предприятиях.

Участники обучались навыкам донесения информации до сотрудников, принципам эффективного взаимодействия, обсуждали важность охраны труда на предприятии и возможные последствия недостаточного внимания к вопросам безопасности.

Безопасность дорожного движения

GRI 403-4, 403-5, 403-9

«Магнит» владеет одним из крупнейших автопарков в России, поэтому мы уделяем большое внимание вопросам обеспечения безопасности грузоперевозок и развитию культуры безопасного вождения.

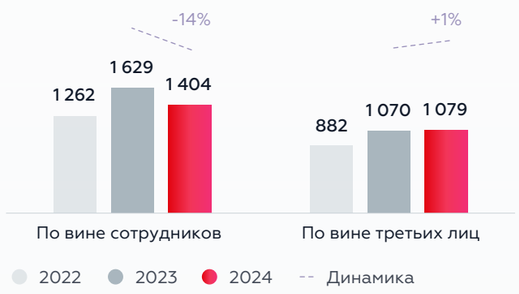
Организационная структура управления безопасностью дорожного движения (БДД) представлена Отделом БДД на уровне Компании в целом и инженерами и специалистами по БДД на каждом АТП.

Наши водители проходят обязательные предрейсовые медицинские осмотры через терминалы электронной системы медицинских осмотров.

Инженер по БДД на каждом АТП проводит еженедельные занятия с водителями, на которых сотрудники проходят сезонные инструктажи, обсуждают причины произошедших ДТП, текущую дорожную обстановку и особенности дорожного движения в различных метеорологических условиях.

В настоящее время основные причины ДТП с участием транспорта Компании связаны с низкой квалификацией водительского состава.

Количество ДТП в целом по Компании, шт.



Для повышения квалификации водителей мы предпринимаем комплексные меры. Важное направление – работа с новыми водителями. Мы разработали программу обучения для водителей с минимальным опытом управления грузовым транспортом. На АТП мы оборудовали мини-автодромы, на которых инженеры-инструкторы Компании проводят теоретические и практические занятия по общему и защитному вождению. Особое внимание уделяется наиболее сложной в управлении транспортной единице – сцепке[1]. Для водителей-профессионалов мы также проводим периодическое обучение защитному вождению на автодромах.

«Магнит» заботится не только о безопасности при организации грузоперевозок, но и стремится снижать нагрузку на окружающую среду. Для этого мы проводим обучение водителей экономичному вождению с акцентом на оценке и прогнозировании дорожной обстановки, а также с учетом погодных условий, рельефа местности и технических особенностей транспортного средства.

В Компании действует система рейтингования водительского состава, которая учитывает два аспекта: соблюдение правил дорожного движения и качество управления транспортным средством (избыточный расход топлива, повреждение транспортного средства и пр.). Это позволяет нам мотивировать сотрудников на безопасное вождение и выявлять зоны для развития. В случае превышения количества штрафных баллов водитель направляется на внеплановое обучение по тем направлениям, которые привели к штрафным баллам.

Для улучшения технического состояния нашего автопарка мы регулярно обновляем транспортные единицы на более современные. Последние оснащены вспомогательными опциями, которые облегчают процесс управления автомобилем в условиях городской доставки (камера кругового обзора, камера заднего вида, дополнительные осветительные и звуковые приборы и пр.). Также транспортные средства оснащены системами спутникового контроля скоростного режима

Важной составляющей безаварийной езды является и общее самочувствие водителя. Переутомление может привести к снижению внимания и концентрации на дороге и, как следствие, к ДТП. Мы контролируем режим труда и отдыха сотрудников в рамках одной смены и с учетом междусменных перерывов.

1 Сцепка – это комбинация грузового автомобиля и полуприцепа, которые соединяются между собой и образуют единое транспортное средство.

Профилактика травматизма

GRI 403-2, 403-9 МЭР П1-2.13, П1-2.14

Снижение показателей травматизма и аварийности является основной целью всех профилактических мероприятий в области ОТ и ПБ. Для эффективной работы с причинами всех происшествий мы проводим расследование, выявляем причины и определяем меры по предотвращению аналогичных случаев в будущем.

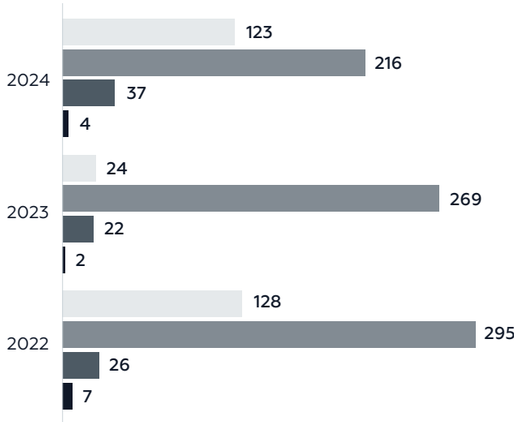
Мы используем автоматизированную информационную платформу, которая наглядно визуализирует статистику травматизма с потерей трудоспособности и микротравм, помогая определить приоритетные направления для повышения безопасности.

С 2024 г. мы начали вести полноценный учет случаев травматизма среди сотрудников подрядных организаций.

В 2024 г. 257 работников и 108 подрядчиков пострадали в результате несчастных случаев на производстве.

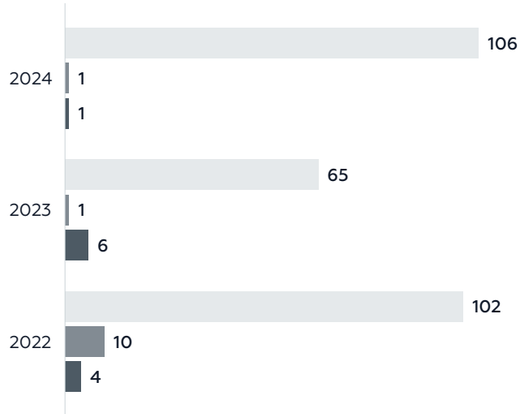
Динамика количества регистрируемых производственных травм по Компании в целом[1]

GRI 403-9 МЭР П1-2.14



Динамика количества пострадавших от связанных с производством несчастных случаев среди подрядчиков Компании[3]

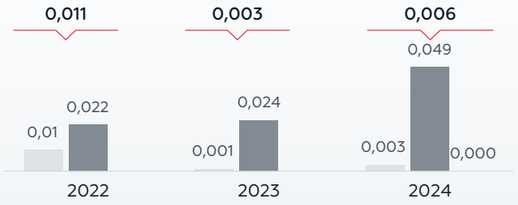
GRI 403-9



Динамика коэффициентов[2]

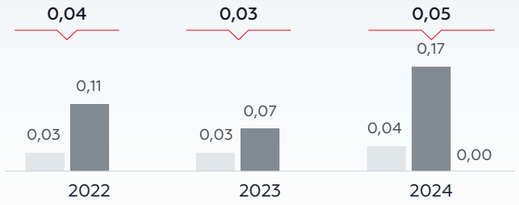
Динамика коэффициента FAR

GRI 403-9



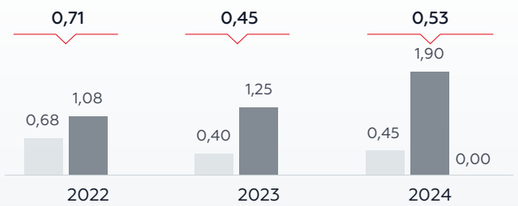
Динамика коэффициента тяжелого травматизма

GRI 403-9



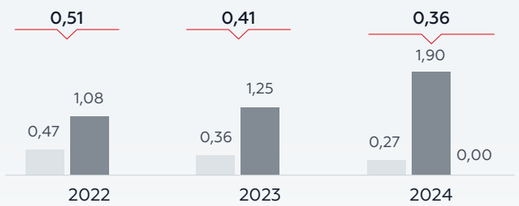
Динамика коэффициента TRIFR

GRI 403-9



Динамика коэффициента LTIFR

МЭР П1-2.13



Розничная сеть «Магнит» Розничная сеть «ДИКСИ» Маркетплейс «Магнит Маркет» Группа

Коэффициент частоты травматизма среди сотрудников (TRIFR) по итогам 2024 г. составляет 0,53, коэффициент травматизма с потерей рабочего времени (LTIFR) – 0,36, коэффициент смертельных случаев (FAR) – 0,006, коэффициент тяжелого травматизма – 0,05.

Основные причины травматизма в 2024 году, %

GRI 403-9

1 Для расчета показателей в данном разделе под микротравмами понимаются микротравмы, потребовавшие оказания медицинской помощи. Классификация несчастных случаев (легкие, тяжелые, со смертельным исходом) определяется в соответствии с национальным законодательством.
2 Маркетплейс «Магнит Маркет» вошел в состав Компании в середине 2023 г. В целях прослеживаемости данных показатели представлены в разбивке и в целом по Компании, данные по «Магнит Маркет» представлены за 2024 г. «Магнит Средняя Азия» впервые вошел в периметр отчетности и учитывается в консолидированных показателях Компании за 2024 г.
3 Количество микротравм среди подрядчиков не раскрывается в связи с отсутствием консолидированной системы учета.

Основными видами травматизма с потерей трудоспособности являются ушибы и переломы (открытые, закрытые, компрессионные), растяжения, порезы, черепно-мозговые травмы и сотрясения головного мозга, повреждение внутренних органов. Среди микротравм наиболее часто встречаются ушибы, порезы и ссадины, незначительные ожоги, рассечение кожных покровов, растяжение связок.

Наблюдается снижение общего и легкого травматизма, при этом в 2024 г. произошел рост смертельного и тяжелого травматизма. Основной причиной смертельного и тяжелого травматизма персонала «Магнита» является воздействие третьих лиц в результате возникновения конфликтных ситуаций, падение транспортной тары и дорожно-транспортные происшествия. Это связано со спецификой деятельности Компании, в том числе с постоянным взаимодействием с покупателями, а также грузоперевозками по дорогам общего пользования.

Для разрешения конфликтных ситуаций без негативных последствий мы проводим профилактическую работу с сотрудниками, в частности перед сезоном высоких продаж.

Подробнее о мерах по обеспечению безопасности дорожного движения см. в подразделе «Безопасность дорожного движения».

Снижение легкого травматизма связано в том числе с массовым внедрением механизированной отборки товара в логистических центрах и обучением сотрудников, управляющих техникой.

Количество пострадавших и погибших сотрудников при несчастных случаях в целом по Компании, с учетом гендерного признака, человек

	2022		2023		2024		Изменение 2024/2023	
	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀
Количество пострадавших	179	155	136	157	**140**	**117**	в 0,03 раза	в 0,25 раз
в том числе количество погибших	6	1	1	1	**3**	**1**	в 2 раза	–

♂ Мужчины ♀ Женщины

Охрана здоровья

GRI 403-3, 403-6, 403-10

Физическое и ментальное здоровье персонала крайне важно для обеспечения безопасной работы.

Мы отслеживаем состояние здоровья сотрудников в рамках предварительных и периодических медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований. Сотрудники, работающие во вредных условиях труда, каждые пять лет проходят углубленный медицинский осмотр в Центре профпатологии. Медицинские организации, которые оказывают такие услуги, имеют соответствующие лицензии и аккредитованный в соответствии с требованиями национального законодательства медперсонал.

В случае выявления инфекционного заболевания все сотрудники, контактировавшие с заболевшим, направляются на внеплановое обследование. Это позволяет нам предотвратить распространение заболевания, что важно как с точки зрения заботы о своих сотрудниках, так и с точки зрения заботы о клиентах Компании.

В 2024 г. около 180 тыс. человек прошли предварительные и периодические медицинские осмотры, более 400 человек (что вдвое больше, чем в 2023 г.) предпенсионного возраста смогли пройти санаторно-курортное лечение при взаимодействии с Социальным фондом России.

Сотрудники АТП застрахованы от несчастных случаев, связанных и не связанных с деятельностью «Магнита». Также в отчетном периоде мы комплексно обновили программу по благополучию сотрудников.

Подробнее о мерах по поддержанию и укреплению здоровья и благополучия персонала см. в разделе «Управление персоналом».

Предпринимаемые меры позволяют поддерживать здоровье и благополучие сотрудников Компании и не допускать развития профессиональных заболеваний.

Чтобы обеспечить готовность к действиям при аварии/инциденте, Компания:

- Разработала Планы мероприятий по локализации и ликвидации последствий аварий
- Заключила договоры с профессиональными аварийно-спасательными службами
- Создала резерв финансовых средств и материальных ресурсов
- Поддерживает работоспособность систем наблюдения, оповещения и связи
- Проводит тренировки с персоналом, эксплуатирующим ОПО

Реагирование на чрезвычайные ситуации

Задачи по прогнозированию, предупреждению аварийных и нештатных ситуаций, минимизации материальных и репутационных рисков возложены на Ситуационный центр.

В круглосуточном режиме диспетчерский состав принимает и обрабатывает информацию, поступающую по нескольким каналам:

- телефон горячей линии;
- электронная почта;
- портал самообслуживания;
- чаты и группы в мессенджерах.

Мы разработали алгоритмы действий для возможных аварийных ситуаций с учетом формата деятельности объектов Компании. Положение о критичных аварийных ситуациях, критичных рисках и чрезвычайных ситуациях предусматривает корректировку действий в каждой конкретной ситуации на основании анализа поступающей внешней и внутренней информации.

Контроль реализации мероприятий по ликвидации последствий нештатных ситуаций, анализ причин и разработка мер по их предотвращению также находятся в зоне ответственности Ситуационного центра.

Объекты «Магнита» характеризуются наличием большого количества как своих сотрудников и подрядчиков, так и представителей поставщиков и покупателей. Поэтому одной из критичных ситуаций для Компании является пожар. Мы предпринимаем значительные усилия для обеспечения пожарной безопасности: профилактика и устранение нарушений требований пожарной безопасности, оперативная ликвидация и расследование возгораний, реализация корректирующих мер. Объекты Компании оборудованы системами и средствами противопожарной защиты, которые своевременно обслуживаются.

Ответственность за обеспечение пожарной безопасности в Компании распределена приказом Генерального директора. Для повышения ответственности каждого сотрудника мы проводим обучение мерам пожарной безопасности.

«Магнит» осуществляет внутренний контроль проектной документации на строительство или ремонт объектов на соответствие нормативным требованиям в области пожарной безопасности и стандартам Компании. Соответствие объектов Компании требованиям пожарной безопасности также способствует существенному сокращению расходов на страхование и уменьшению финансовых рисков со стороны надзорных органов МЧС.

В эксплуатации Компании находятся опасные производственные объекты (ОПО) – сети газопотребления (котельные и энергоцентры) и подъемные сооружения для подъема людей на высоту более 6 м (ножничные подъемники). Последствиями аварий на ОПО может стать травмирование персонала и повреждение оборудования.

Для повышения надежности оборудования мы проводим экспертизу промышленной безопасности, своевременное обслуживание и ремонт.

Для повышения надежности оборудования мы проводим экспертизу промышленной безопасности, своевременное обслуживание и ремонт.

Планы на 2025 год и среднесрочную перспективу

- Завершить внедрение проекта автоматизации процессов и документооборота;
- Развивать и увеличивать количество программ внешнего обучения;
- Провести работу по минимизации рисков при производстве работ;
- Усилить контроль за соблюдением норм и правил охраны труда на рабочих местах;
- Разработать и реализовать инициативы по улучшению условий труда и снижению уровня травматизма.

Поддержка местных сообществ

06

Подход к управлению 132

Социальные и благотворительные проекты 134

Социальная миссия «Магнита» направлена на создание долгосрочной ценности для местных сообществ. Компания выстраивает комплексную систему социальных инициатив, основываясь на постоянном диалоге с жителями и глубоком понимании их потребностей. Благодаря такому подходу программы «Магнита» находят значительный отклик среди представителей местных сообществ и вносят вклад в качественное улучшение жизни тысяч людей в регионах присутствия Компании.

Результаты 2024 года

561,1 млн руб.
расходы на социальные и благотворительные проекты

~2,5 млн
прямых благополучателей получили поддержку от «Магнита»

1 822 тонны
продуктов передала Компания в рамках социальных и благотворительных проектов

Стратегические цели Группы «Магнит» до 2025 года

Цель	Результат	
Программы по развитию местных сообществ во всех регионах присутствия Компании	**100%** регионов присутствия Компании охвачены программами по развитию местных сообществ	✓

✓ Цель выполнена ↻ Цель в процессе выполнения

Существенные темы

- Поддержка местных сообществ

Вклад в достижение ЦУР ООН

3 Хорошее здоровье и благополучие
8 Достойная работа и экономический рост
17 Партнерство в интересах устойчивого развития

Вклад в достижение национальных целей и проектов Российской Федерации

Цели
- Сохранение населения, укрепление здоровья и повышение благополучия людей, поддержка семьи
- Реализация потенциала каждого человека, развитие его талантов, воспитание патриотичной и социально ответственной личности

Проекты
- «Образование»
- «Демография»

Принципы Социальной хартии РСПП

Участие в развитии местных сообществ и территорий
- Компания и ее сотрудники являются неотъемлемой частью общества, мы придерживаемся принципов корпоративного гражданства

Органы государственной власти
- Диалог «Магнита» с органами власти строится на принципах открытости и прозрачности

Подход к управлению

GRI 3-3, 413-1

Забота о людях лежит в основе деятельности «Магнита» с момента основания Компании. Компания обеспечивает доступность качественных товаров для населения и стимулирует развитие экономики, поддерживая местных производителей и создавая рабочие места.

Ежедневно магазины «Магнит» посещают 18 млн покупателей в 72 регионах России. Таким образом, зона социальной деятельности Компании охватывает множество населенных пунктов– от крупных городов до небольших и отдаленных поселков.

Структура управления взаимодействием с местными сообществами

Широкая география присутствия «Магнита» требует слаженных действий и надежной системы управления взаимодействием с местными сообществами для эффективной реализации поставленных целей и задач. Координационный комитет по устойчивому развитию осуществляет координацию департаментов, отвечающих за взаимодействие с местными сообществами. На операционном уровне работу с внешними заинтересованными сторонами ведут два подразделения: Департамент по корпоративным отношениям и устойчивому развитию отвечает за реализацию программ поддержки местных сообществ, и Департамент по маркетинговым коммуникациям проводит социальные маркетинговые инициативы с вовлечением покупателей. За реализацию инициатив по социальной поддержке сотрудников Компании отвечает Дирекция по персоналу.

В отчетном году «Магнит» сосредоточился на поддержке местных сообществ по приоритетным направлениям: внедрение инклюзивных практик, помощь уязвимым группам населения и поддержка людей, оказавшихся в условиях чрезвычайных ситуаций. Компания разрабатывает и реализует широкий спектр социальных проектов, тщательно учитывая и анализируя потребности местных жителей.

При управлении программами развития местных сообществ «Магнит» руководствуется международными и национальными стандартами, а также рядом внутренних документов.

Внешние документы

- Глобальный договор ООН
- Социальная хартия российского бизнеса РСПП
- Руководство по социальной ответственности ГОСТ Р ИСО 26000-2012

Внутренние документы

- Политика благотворительной, волонтерской и спонсорской деятельности ПАО «Магнит»
- Программа по развитию корпоративного волонтерства в «Магните»
- Регламенты бизнес-процессов для реализации благотворительных проектов

Влияние «Магнита» на местные сообщества

Обеспечение доступа к продуктам

Мы предоставляем населению качественные товары повседневного спроса, обеспечивая их доступность как в крупных городах, так и в небольших населенных пунктах

Экономический рост

Компания выступает драйвером экономического развития регионов, создавая рабочие места, обеспечивая налоговые отчисления и поддерживая местных производителей всех уровней – от крупных предприятий до небольших фермерских хозяйств

Забота об окружающей среде

«Магнит» ответственно подходит к вопросам защиты окружающей среды, осуществляя системную работу по уменьшению экологического следа от своей деятельности, оптимизируя потребление ресурсов и внедряя экологически значимые проекты

Социальная поддержка

«Магнит» разрабатывает и реализует комплексные социальные программы, направленные на всестороннюю поддержку уязвимых групп населения, оказание помощи людям в чрезвычайных ситуациях и создание инклюзивной среды

Поддержка здорового образа жизни

Мы способствуем формированию культуры здорового образа жизни, предлагая покупателям полезные продукты питания и поддерживая проведение спортивных мероприятий

Взаимодействие с местными сообществами

GRI 413-1

«Магнит» выстраивает эффективную систему двустороннего взаимодействия с локальными сообществами во всех регионах присутствия, поддерживая постоянную коммуникацию с местной администрацией и благотворительными организациями. Компания сотрудничает с органами местной власти по вопросам социальной поддержки населения, включая помощь в чрезвычайных ситуациях. Кроме того, «Магнит» активно взаимодействует с благотворительными фондами и некоммерческими организациями, оперативно откликается на их запросы и совместно реализует социально значимые проекты. В 2024 г. от НКО поступило 361 обращение.

Прямой диалог с местными сообществами позволяет «Магниту» оперативно реагировать на актуальные потребности регионов. Эффективность каждого проекта оценивается с помощью обратной связи от благополучателей и независимых экспертов, что помогает Компании совершенствовать свои социальные программы. Для мониторинга хода реализации проектов «Магнит» регулярно собирает данные через отчеты и проводит личные интервью с партнерами. Мы анализируем количество участников реализованных проектов, оцениваем качественные результаты инициатив и получаем содержательную обратную связь от партнеров и их подопечных через личное общение и письменные каналы связи. Такой подход позволяет внимательно отслеживать прогресс и своевременно вносить улучшения. По итогам каждого проекта составляется отчет с выводами и рекомендациями, что способствует повышению эффективности будущих инициатив.

В 2024 г. мы провели исследование целевых направлений социальных инициатив для углубления понимания социальных запросов наших покупателей. С этим намерением мы сформировали несколько фокус-групп. Их работа помогла подтвердить приоритетные траектории социальной поддержки: помощь детям, пожилым людям, людям с особенностями здоровья.

Платформа для продвижения социальных инициатив «Магнит Всевозможный»

В отчетном году «Магнит» усилил коммуникацию по социальным инициативам с заинтересованными сторонами.

Основное внимание Компания уделила привлечению покупателей к участию в проектах. Мы также стремились сделать социальную миссию «Магнита» максимально понятной и узнаваемой. Для достижения этих целей Компания запустила платформу «Магнит Всевозможный».

«Магнит Всевозможный» – это платформа, созданная для открытого диалога со всеми заинтересованными сторонами о социальных и экологических инициативах Компании. Платформа служит единым информационным центром, где представлены все социальные, волонтерские и экологические проекты «Магнита», реализуемые как в России, так и в Узбекистане. На сайте размещена информация о проектах, а также инструменты для вовлечения стейкхолдеров: формы обратной связи, подачи предложений и участия в инициативах.

Для более эффективного взаимодействия с некоммерческими организациями на платформе имеются специальные функции, например, структурированная анкета для НКО и форма обратной связи. С помощью обратной связи запросы организаций направляются напрямую профильным подразделениям Компании.

«Магнит Всевозможный» – это не только точка соприкосновения наших ценностей с запросами стейкхолдеров, но и катализатор добрых дел, который вдохновляет покупателей, партнеров и сотрудников на собственный вклад в социальные проекты.

В 2025 г. мы планируем усовершенствовать платформу «Магнит Всевозможный»: создать более удобный и понятный механизм, с помощью которого покупатели и другие заинтересованные стороны смогут принять участие в социальных инициативах Компании.

Цель проекта

Вовлечение заинтересованных сторон к участию в социальных, волонтерских и экологических проектах «Магнита»

Задачи проекта

- Рассказать заинтересованным сторонам о социальных и экологических проектах «Магнита»
- Внедрить инструменты вовлечения стейкхолдеров к участию в проектах
- Развивать партнерства с НКО

Целевая аудитория

- Покупатели
- Сотрудники Компании
- НКО
- Социально незащищенные категории граждан
- Бизнес-партнеры

Количество благополучателей

- **148 959 человек**

Результаты 2024 года

- **62 проекта** представлено на платформе
- **186 анкет** НКО заполнено

Содействие целям

Национальные цели

- Сохранение населения, укрепление здоровья и повышение благополучия людей, поддержка семьи
- Комфортная и безопасная среда для жизни
- Реализация потенциала каждого человека, развитие его талантов, воспитание патриотичной и социально ответственной личности

Национальные проекты

- «Продолжительная и активная жизнь»
- «Кадры»
- «Инфраструктура для жизни»

Подробнее о платформе «Магнит Всевозможный» см. на сайте.

Социальные и благотворительные проекты

GRI 203-2

При разработке социальных и благотворительных проектов мы опираемся на свой опыт взаимодействия с покупателями и сотрудниками. Это позволяет нам точнее определять и эффективнее решать актуальные социальные задачи, такие как обеспечение инклюзивной среды, поддержка уязвимых групп населения и другие.

Наша цель – сформировать устойчивые и взаимовыгодные отношения с местными сообществами, оказывая им адресную поддержку. На основе этого видения Компания выделила следующие ключевые направления работы с местными сообществами:

Развитие инклюзивной среды и вклад в построение инклюзивного общества

Поддержка социально незащищенных категорий граждан

Оказание помощи в случае всех типов ЧС

«Магнит» уделяет значительное внимание финансированию социальных и благотворительных проектов.

561,1 млн руб.
направлено на финансирование социальных и благотворительных проектов в 2024 г.

8,7 млрд руб.
общая сумма скидок для пенсионеров[1]

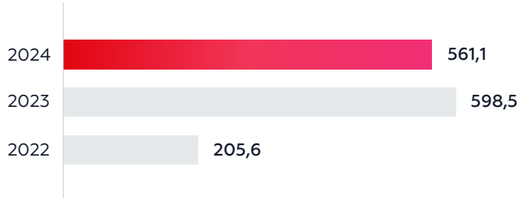
A+
«Магнит» получил высшую оценку рейтинга проектов «Лидеры корпоративной благотворительности» в 2024 г.

Это свидетельствует об эффективной системной работе Компании в сфере благотворительности и социальных проектов.

ЛИДЕРЫ КОРПОРАТИВНОЙ БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОСТИ

Финансирование социальных и благотворительных проектов[2], млн руб.

GRI 413-1



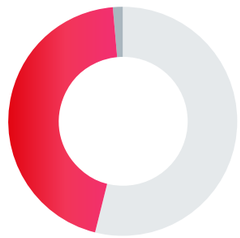
Направления инвестиций в социальные и благотворительные проекты, 2024 год, %

GRI 203-1 МЭР П1-2.21

37,60	Поддержка социально незащищенных слоев населения
37,52	Благотворительные программы
14,14	Поддержка инклюзивных проектов
8,02	Поддержка культуры
2,72	Поддержка спорта

Виды социальных инвестиций[3], 2024 год, %

GRI 203-1



54,1	На безвозмездной основе
44,6	На спонсорской основе
1,3	На волонтерской основе

1 Скидка предоставляется на кассе пенсионерам, а также социальным работникам и волонтерам, осуществляющим покупки для пенсионеров, при предоставлении удостоверения.
2 Здесь и далее данные представлены без учета «Самбери».
3 Учтены спонсорские расходы на поддержку спортивных событий.

Проекты по развитию инклюзивной среды

GRI 203-2

«Магнит» видит свою миссию в содействии формированию инклюзивной среды, где каждый человек независимо от физических возможностей почувствует себя полноправным участником общественной жизни. Компания продолжает последовательно выстраивать систему поддержки и развития возможностей жителей регионов присутствия, которая включает три основных направления: профессиональное обучение сотрудников, просвещение общества в вопросах создания инклюзивной среды и предоставление возможностей для самореализации людей с ОВЗ.

79,3 млн руб.
инвестировано в инклюзивные проекты в 2024 г.

В рамках проекта «Добрый заяц» мы продолжаем развивать партнерство с клубом «Мудрый пес». В отчетном году мы реализовали совместный социальный проект «Бутылка кефира, полбатона: магазин, доступный всем».

Проект «Инклюзивная среда для покупателей – «Добрый заяц»

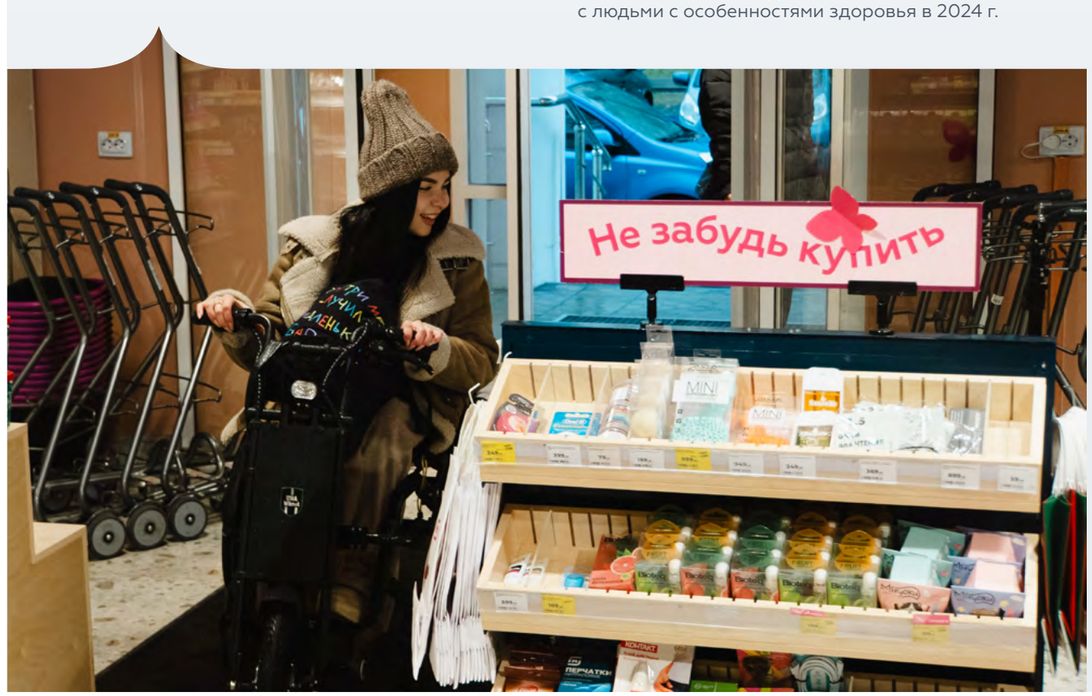
«Добрый заяц» – программа обучения сотрудников особенностям работы с покупателями с ограниченными возможностями здоровья.

Обучение проходит на базе Корпоративной Академии «Магнита». В 2024 г. мы обновили программу – команда Академии создала новый цикл обучающих материалов, охватывающих шесть ключевых направлений:

- что такое ОВЗ;
- помощь слабослышащим;
- помощь незрячим;
- помощь маломобильным;
- помощь людям с нарушениями речи;
- помощь людям с ментальными особенностями.

Высокое качество и практическая ценность обучающих роликов обеспечивается за счет экспертной поддержки ведущих организаций социальной адаптации. Среди партнеров проекта – Агентство стратегических инициатив, Департамент труда и социальной защиты населения города Москвы, Институт дополнительного профессионального образования работников социальной сферы Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы (ДТСЗН), клуб владельцев собак-проводников «Мудрый пес» и другие.

>121 тыс. сотрудников
«Магнита» прошли курс по взаимодействию с людьми с особенностями здоровья в 2024 г.



Цель проекта

Создание инклюзивной среды, которая обеспечивает социальную интеграцию и поддержку людей с ОВЗ через трансформацию корпоративной культуры

Задачи проекта

- Создать в коллективе атмосферу взаимопонимания, способствуя преодолению стереотипов и развитию чувствительности к потребностям других
- Развить высокие профессиональные навыки индивидуального подхода к покупателям с ОВЗ
- Укрепить репутацию сети «Магнит» как пространства уважения и комфорта для каждого покупателя

Целевая аудитория

- Люди с ОВЗ
- Сотрудники Компании
- Покупатели

Количество благополучателей

- Не менее **1,35 млн человек**[1] с инвалидностью, ежедневно посещающих магазины «Магнит»

Результаты 2024 года

- Подготовлены обучающие материалы для внешних аудиторий
- Проведено **40 практических тренингов**
- Разработаны инструкции для персонала по взаимодействию со слабовидящими людьми
- **121 тыс. сотрудников** прошли курс по взаимодействию с людьми с ОВЗ

Награды проекта

- **Победитель** премии «НАШ ВКЛАД»
- **2-е место** премии «#МЫВМЕСТЕ» в номинации «Лидер социальных изменений» в 2023 г.
- **2-е место** премии «#МЫВМЕСТЕ» в треке «Бизнес» в 2021 г.

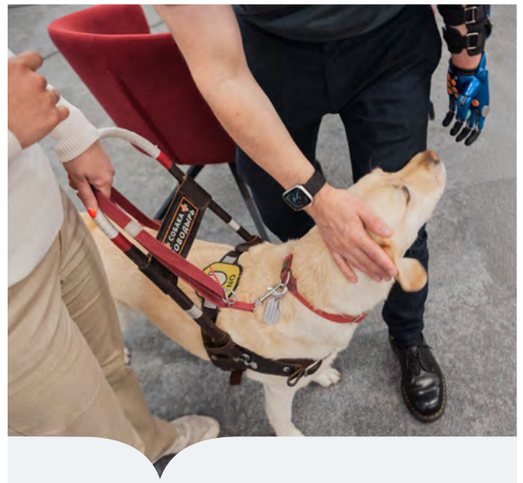
Содействие целям

Национальные цели

- Сохранение населения, укрепление здоровья и повышение благополучия людей, поддержка семьи
- Комфортная и безопасная среда для жизни

Национальный проект

- «Образование»



«При поддержке торговой сети «Магнит» нам удалось провести четыре десятка тренингов, создать памятки для сотрудников магазина и незрячих покупателей, снять обучающий видеоролик, провести акции «Покупки в радость», поучаствовать в форуме «Добро на районе».

Благодарим нашего партнера – торговую сеть «Магнит» за поддержку и вовлеченность в реализацию важных инклюзивных проектов, за создание дружелюбной среды в магазинах сети, за небезразличие и доброту!»

Ю. А. Пашкова
Соруководитель клуба «Мудрый пес», Лидер проекта «Бутылка кефира, полбатона: магазин, доступный всем»

1 По результатам оценки Компании на основе данных о количестве людей с инвалидностью в обществе.

Благотворительная акция «1 рубль – много помощи»

В 2024 г. «Магнит» провел благотворительную акцию «1 рубль – много помощи», которая объединила усилия Компании, поставщиков и покупателей для поддержки детей с инвалидностью и их семей.

В рамках инициативы «1 рубль – много помощи», которая проходила во всех магазинах сети, один рубль с каждой продажи «благотоваров» – товаров, участвовавших в акции и отмеченных специальными стикерами, направлялся в специальный фонд акции.

Благодаря активному участию покупателей в рамках акции удалось собрать 25 млн руб., а «Магнит» удвоил собранную сумму.

Осенью 2024 г. «Магнит» организовал грантовый конкурс по выбору проектов, направленных на поддержку детей и молодых людей с ограниченными возможностями здоровья, а также их семей. По итогам конкурса было принято 175 заявок из 47 регионов страны, одни из лучших поступили из Ростова-на-Дону, Самары и Краснодара. В конце 2024 г. Компания определила 12 проектов-победителей, среди которых были распределены 50 млн руб. Их реализация запланирована на 2025 г. Проекты охватят 69 регионов присутствия Компании. Остальные НКО и благотворительные организации, принявшие участие в конкурсе, получат от «Магнита» иную помощь, включая информационную поддержку.

Цель проекта

Поиск и поддержка проектов по улучшению качества жизни семей с детьми с ОВЗ и/или инвалидностью

Задачи проекта

- Рассказать широкой аудитории об особенностях повседневной жизни семей, воспитывающих детей с ограниченными возможностями здоровья
- Найти и профинансировать системные социальные проекты в области инклюзии

Целевая аудитория

- Покупатели
- НКО

Количество благополучателей

- **5,5 тыс. человек**

Результаты 2024 года

- **50 млн руб.** всего собрано с участием финансирования «Магнита»
- **175 заявок** поступило из **69 регионов** присутствия «Магнита»
- **12 проектов** стали призерами грантового конкурса
- **5 проектов** получили дополнительную поддержку от «Магнита»

Содействие целям

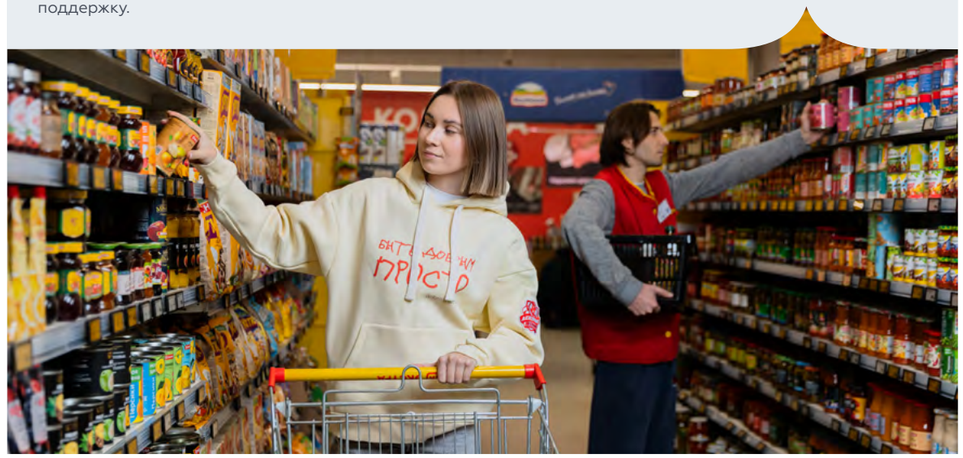
3 ХОРОШЕЕ ЗДОРОВЬЕ И БЛАГОПОЛУЧИЕ

Национальные цели

- Сохранение населения, укрепление здоровья и повышение благополучия людей, поддержка семьи
- Комфортная и безопасная среда для жизни

Национальные проекты

- «Продолжительная и активная жизнь»
- «Инфраструктура для жизни»



Проект по социализации детей-сирот «Магнит Life»

Проект «Магнит Life» направлен на профессиональную и социальную адаптацию детей и подростков с сиротским опытом или инвалидностью.

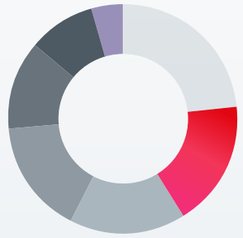
«Магнит Life» – это комплексная четырехмесячная образовательная программа, которая сочетает офлайн-тренинги по развитию гибких навыков, геймифицированное онлайн-обучение и стажировку в магазинах «Магнит».

В 2024 г., помимо ранее участвовавших городов (Екатеринбург, Санкт-Петербург и Москва), проект масштабирован на Нижний Новгород, Новосибирск, Ставрополь и Казань. В регионах программу поддержали местные представительства Компании и партнеры. Например, в Нижнем Новгороде проект реализован совместно с Центром занятости населения и НКО «Все получится».
В отчетном году участниками «Магнит Life» стали 200 подростков. Всего с момента запуска проекта в 2022 г. более 400 подростков присоединились к программе, 127 из них были трудоустроены. В среднем 80% участников завершили обучение и остались довольны программой.

>200 подростков
стали участниками «Магнит Life» в 2024 г.

Ключевой результат проекта в отчетном году – диверсификация и адаптация программы под различные целевые группы. В Казани совместно с НКО «Ассоциация кадрового менеджмента» программа адаптирована для молодых людей с инвалидностью в возрасте до 25 лет. В Москве под полным руководством государственного бюджетного учреждения (ГБУ) «Моя карьера» проект реализован под брендом «МК Старт». Основное внимание уделялось работе с воспитанниками детских домов и детьми из приемных семей, в том числе с ограниченными возможностями здоровья.

Участники программы, 2024 год, человек



50 Москва
38 Ставрополь
35 Казань
34 Новосибирск
27 Санкт-Петербург
20 Нижний Новгород
9 Екатеринбург

«Проект «Магнит Life» закладывает фундамент для будущей самостоятельной и профессиональной жизни ребят с сиротским опытом. Каждый, кто прикасается к этому проекту – наставники в магазинах, кураторы в сиротских учреждениях, консультанты и тренеры – отмечают, как сильно ребята меняются за время участия в программе: становятся осознаннее, самостоятельнее и начинают верить в себя! Ради этого стоит объединяться и масштабировать проект».

НКО «Все получится»

«Программа вызвала высокую заинтересованность как у людей с инвалидностью, так и у компаний, готовых строить инклюзивную корпоративную культуру».

НКО «Ассоциации кадрового менеджмента»

Цель проекта

Содействие адаптации детей и подростков из детских домов к самостоятельной жизни

Задачи проекта

- Сформировать у участников проекта умение адаптироваться в социуме, а также базовые навыки работы в коллективе, выполнение взятых на себя обязательств и устойчивую мотивацию к профессиональной деятельности
- Передать знания и навыки, достаточные для качественного выполнения задач продавца магазина «Магнит» и прохождения аттестации
- Обеспечить в магазинах инклюзивную среду

Целевая аудитория

- Воспитанники детских домов, в том числе дети с инвалидностью
- Дети из приемных семей
- Сотрудники сети «Магнит»

Количество благополучателей

- **Более 400 человек**

Результаты 2024 года

- **Более 200 подростков** приняли участие в проекте
- Увеличен возраст участников программы до 25 лет

Награды проекта

- **Победитель** премии «НАШ ВКЛАД»
- **2-е место** премии «#МЫВМЕСТЕ» в номинации «Лидер социальных изменений» в 2023 г.
- **Премия** г. Москвы в 2022 г. «Крылья Аиста» в номинации «Лучшая организация года»
- **Лауреат III степени** премии ESG EXCELLENCE AWARD 2022 в номинации «Лучший проект программы по вовлечению молодежи в позитивные изменения»

Содействие целям

3 ХОРОШЕЕ ЗДОРОВЬЕ И БЛАГОПОЛУЧИЕ

Национальная цель

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

Национальный проект

- «Образование»

Проект «Инклюзивное волонтерство»

Цель проекта – помочь людям с особенностями развития, проживающим в стационарных учреждениях социального обслуживания, преодолеть социальную изоляцию и создать условия для их самореализации.

«Магнит» дает возможность жителям домов-интернатов и психоневрологических интернатов (ПНИ) присоединиться к волонтерской деятельности. Жители ПНИ сами становятся волонтерами и участвуют в проведении социально значимых мероприятий. Инклюзивное волонтерство помогает людям почувствовать собственную значимость, развить социальные навыки и получить новый опыт самореализации.

В 2024 г. участники проекта занимались организацией праздников и мастер-классов, проводили субботники и помогали в решении бытовых проблем немобильным и маломобильным людям. Это позволило всем участникам почувствовать свою причастность к большому и важному делу.

После полноценного запуска проекта в 15 учреждениях в отчетном периоде мы получили позитивные отзывы как от самих участников, так и со стороны адресатов волонтерской помощи. В 2025 г. «Магнит» планирует масштабировать проект еще на 85 учреждений. Важным направлением в работе проекта станет организация совместных мероприятий волонтеров из ПНИ и сотрудников из корпоративного волонтерского проекта «Добро на районе».

Цель проекта

Вовлечение в социальную жизнь людей, проживающих в стационарных социальных учреждениях путем развития волонтерских практик

Задачи проекта

- Способствовать формированию социальных связей внутри ПНИ и домов-интернатов общего типа
- Помочь в социализации людей, проживающих в стационарных организациях социального обслуживания
- Поддержать развитие культуры взаимопомощи и волонтерства
- Способствовать распространению опыта на другие регионы страны по итогам проекта

Целевая аудитория

- Люди, проживающие в стационарных организациях социального обслуживания
- Сотрудники сети «Магнит»

Количество благополучателей

- **1,8 тыс. жителей интернатов**

Результаты 2024 года

- **9,8 тыс. мероприятий** провели участники инклюзивных волонтерских команд, из них **1,5 тыс.** творческих, **2 тыс.** спортивных, **3 тыс.** прогулок с маломобильными жителями, **1 тыс.** занятий «Чтение и общение», **500** концертных программ, **1,1 тыс.** субботников, **500** занятий по кулинарии и около 200 мероприятий за пределами интернатов
- Улучшилось эмоциональное состояние участников инклюзивных волонтерских команд
- Повысилась открытость интернатов благодаря выездным мероприятиям, жители регионов больше узнали о жизни в них
- Сотрудники домов-интернатов приобрели необходимые компетенции и методы работы и теперь передают свой опыт коллегам
- Инклюзивные волонтеры получили новые знания и навыки, научились работать самостоятельно

Содействие целям

Национальная цель

- Комфортная и безопасная среда для жизни

Национальный проект

- «Образование»

Программа социальной помощи молодым людям с инвалидностью и их семьям по всей России «Эстафета успешности»

Программа направлена на поддержку молодых людей с ограниченными возможностями здоровья, их родителей, а также образовательных учреждений, некоммерческих организаций и работодателей.

Многие юноши и девушки с инвалидностью хотят учиться и работать, но не знают, с чего начать, как выбрать профессию, как вести себя на собеседовании и влиться в коллектив. Проект предусматривает открытые диалоги с участием успешных людей с инвалидностью, их родителей, представителей НКО и власти. На встречах обсуждаются такие темы, как принятие инвалидности, поддержание здоровья, выбор профессии, возможности для профессиональной и творческой самореализации, помощь от государства, инклюзивное общение и создание семьи.

Родителям и опекунам детей с инвалидностью «Эстафета успешности» дает вектор, как ребенку получить образование, найти работу и стать устойчивым, а некоммерческим организациям, работодателям, учебным заведениям и органам власти помогает обменяться практиками и познакомиться с эффективными инклюзивными проектами.

В отчетном году совместно с партнерами, Everland и Агентство стратегических инициатив, Компания провела 15 обучающих вебинаров для НКО и 17 мероприятий с участием 103 экспертов.

Цель проекта

Формирование инклюзивного пространства и сообщества, которое показывает молодым людям с ОВЗ их потенциал и возможности интеграции в различные профессии и рынок труда

Задачи проекта

- Показать молодым людям с ОВЗ и их семьям возможности интеграции в общество
- Сформировать сообщество единомышленников и оказать поддержку людям с ОВЗ на пути к трудоустройству

Целевая аудитория

- Люди с инвалидностью
- Родители детей с инвалидностью
- Учебные заведения
- НКО

Количество благополучателей

- **Более 2 млн человек** с 2023 г.

Результаты 2024 года

- **10 новых регионов** подключено к программе
- **1,3 млн человек** – общий охват мероприятий
- **50 человек** обучено основам организации инклюзивных мероприятий
- **3 млн руб.** грантовых средств было выделено для НКО в регионах на организацию мероприятий
- Подготовлено руководство по инклюзивной коммуникации

Награды проекта

- **1-е место** конкурса инклюзивных практик АСИ в номинации «Корпоративная политика» в 2024 г.
- **2-е место** премии «#МЫВМЕСТЕ» в номинации «Лидер социальных изменений» в 2023 г.

Содействие целям

Национальные цели

- Сохранение населения, укрепление здоровья и повышение благополучия людей, поддержка семьи
- Реализация потенциала каждого человека, развитие его талантов, воспитание патриотичной и социально ответственной личности

Национальный проект

- «Образование»

Передышка уставшим мамам

«Передышка уставшим мамам» – программа психологической поддержки приемных родителей, которые воспитывают в своей семье детей-сирот с инвалидностью.

В России около 250 тыс. детей с опытом сиротства живут в замещающих семьях, 32% этих детей имеют серьезные проблемы со здоровьем. Принять в семью ребенка с ОВЗ – серьезное решение для будущих родителей. Помимо воспитания они также берут на себя обязанности по адаптации, лечению и реабилитации нового члена семьи.

Программу «Передышка уставшим мамам» запустил фонд «Ты ему нужен», а в 2024 г. программу поддержал «Магнит». Организаторы проекта ставят перед собой задачу обеспечить профессиональное сопровождение семей, оказать им помощь в преодолении эмоционального выгорания и создать устойчивую систему поддержки родителей. Около 80% участников – многодетные родители, которые нуждаются в особой психологической поддержке. Психологи фонда «Ты ему нужен» работают индивидуально с каждой семьей, помогая им справляться с трудностями воспитания детей с ОВЗ и предотвращая риски вторичного сиротства.

За отчетный период организаторы программы помогли более 150 приемным семьям, на длительном сопровождении находилось более 250 детей с особенностями развития.

> «У нас на сопровождении находятся семьи, которые являются не только приемными родителями, но и также воспитывают приемных детей с ОВЗ и инвалидностью, при этом большинство из них – многодетные. По сути, это три отдельных целевых группы, каждая из которых сама по себе является зоной риска, а в нашем проекте – это 3 в 1.
>
> Соответственно, в три раза больше риск выгорания у родителей и вторичных возвратов в систему – у детей. Поэтому проект «Передышка уставшим мамам» по-настоящему востребован и актуален. И мы благодарим «Магнит» за поддержку и очень рады, что наше видение на решение проблем совпало в этом проекте!».
>
> **Васильева Ирина**
> Директор МБОО «Ты ему нужен»

Цель проекта

Создание системы психологической и социальной поддержки для семей, воспитывающих приемных детей с ОВЗ

Задачи проекта

- Обеспечить психологическую и эмоциональную поддержку семьям с приемными детьми с ОВЗ путем их индивидуального сопровождения с привлечением профессиональных психологов
- Сформировать инклюзивное общество поддержки семей, чтобы снизить уровень их социальной изоляции

Целевая аудитория

- Семьи, воспитывающие приемных детей с ОВЗ

Количество благополучателей

- **158 приемных семей**, воспитывающих детей с ОВЗ
- **256 детей** с ОВЗ и опытом сиротства

Результаты 2024 года

- **138 приемных семей** получили поддержку
- **158 семей** с детьми с ОВЗ находились на длительном сопровождении экспертов
- **0 повторных возвратов** приемных детей в сиротскую систему
- **815 консультаций** куратора Службы сопровождения получили семьи, а также **36 консультаций** эрготерапевта и **10 консультаций** юриста
- Психологи провели **79 индивидуальных консультаций** для **27 приемных семей** детей с ОВЗ

Содействие целям

Национальная цель

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

Национальный проект

- «Демография»

Проекты поддержки социально незащищенных категорий граждан

Широкая география сети «Магнит» позволяет оказывать поддержку людям даже в самых отдаленных регионах и там, где она необходима больше всего.

Наша стратегия направлена на помощь уязвимым группам населения, которые в конкретный момент времени нуждаются в особой защите и внимании.

Фудшеринг и непродовольственный шеринг

«Магнит» реализует проект по распределению продуктов питания с истекающим сроком годности.

Совместно с благотворительным фондом «Банк еды «Русь» Компания передает нуждающимся семьям продукты из магазинов «Магнит Семейный» и дарксторов. Сотрудники «Магнита» и волонтеры фонда контролируют качество продуктов, соответствие сроков годности и целостность упаковки. Фудшеринг решает две проблемы: снижает объемы пищевых отходов и позволяет помочь продуктами питания социально незащищенным категориям граждан.

В отчетном году Компания добавила новое направление: непродовольственный шеринг – передача непродовольственных товаров с неистекшим сроком эксплуатации, имеющих незначительные повреждения. Все, что представлено в ассортименте магазинов сети, может быть передано нуждающимся: от средств личной гигиены и хозяйственных товаров до бытовой техники и текстиля.

Мы следим за тем, чтобы нуждающиеся получали разнообразные продукты питания. В отчетном периоде 70% продукции, направленной на фудшеринг, составляли фрукты, овощи и зелень, что важно для сбалансированного рациона и здорового питания. Компания передает в дома престарелых или в семьи с низким доходом в среднем 11 400 кг продуктов в неделю. В 2024 г. проект реализован в 19 регионах России: Тверской, Тульской, Рязанской, Ростовской, Липецкой, Свердловской, Пензенской, Саратовской, Псковской, Челябинской, Нижегородской, Воронежской, Московской областях, Москве, Санкт-Петербурге, Ставропольском и Краснодарском краях, Республиках Башкирия и Удмуртия.

Подробнее о проекте «Фудшеринг» в контексте снижения воздействия на окружающую среду см. в разделе «Экологическая ответственность и изменение климата».

Цель проекта

Обеспечение продуктами питания социально незащищенных категорий граждан

Задачи проекта

- Оказать поддержку продуктами питания незащищенным категориям граждан
- Снизить объем утилизации продуктов питания и сократить углеродный след Компании

Целевая аудитория

- Одинокие пожилые люди
- Многодетные семьи с низким доходом
- Люди, оказавшиеся в сложной жизненной ситуации

Количество благополучателей

- **455 тыс. человек**

Результаты 2024 года

- **300 тонн** продуктов передано благополучателям (**1 тыс. тонн** с 2022 г.)

Награды проекта

- **ESG-проект года** в ритейле – Retail Week Awards в 2024 г.
- **1-е место** премии «Визионеры. Управление изменениями» в номинации «Экология. Крупный бизнес» в 2023 г.
- **3-е место** в конкурсе «Лидеры корпоративной благотворительности» в категории «Лучшая программа (проект) в сфере экопросвещения» в 2023 г.

Содействие целям

Национальная цель

- Комфортная и безопасная среда для жизни

Национальные проекты

- «Экология»
- «Демография»

Программа комплексной поддержки пожилых людей

Поддержка старшего поколения является одним из приоритетных направлений социальной деятельности «Магнита». Компания оказывает пожилым людям не только материальную помощь, но и создает условия для их активного долголетия и интеграции в общество.

Магнит.Забота

Цель программы «Магнит.Забота» – оказание адресной помощи людям старшего возраста. Компания дарит подопечным продуктовые наборы и подарочные сертификаты в преддверии значимых праздников – Нового года, Дня пожилых людей и Дня Победы.

>43,3 тыс.
пожилых людей в 61 регионе России получили помощь в 2024 г.

Внуки по переписке

«Магнит» принимает активное участие в реализации проекта «Внуки по переписке» благотворительного фонда «Старость в радость». Цель проекта – помочь подопечным социальных учреждений преодолеть социальную изоляцию. Вместе с волонтерами фонда мы готовим сладкие подарки для пенсионеров, а наши сотрудники и покупатели отправляют бабушкам и дедушкам теплые открытки.

>7 тыс.
добрых писем в 43 учреждения было отправлено в 2024 г.

Работа для молодых людей старше 60 лет

«Магнит» предоставляет возможность людям старше 60 лет работать и чувствовать себя востребованными. Пожилые сотрудники получают достойную заработную плату, комфортные условия труда, а также моральное удовлетворение от профессиональной деятельности и самореализации.

5 049 соискателей
в возрасте 60 лет и старше были трудоустроены в различные подразделения Компании в 2024 г.

Цель проекта

Адресная помощь пожилым людям, формирование социальных связей и инклюзивной среды, трудоустройство

Задачи проекта

- Оказывать продуктовую помощь пожилым людям, оказавшимся в сложной жизненной ситуации
- Помочь людям пожилого возраста из специализированных учреждений сформировать дополнительные социальные связи
- Создать комфортную среду для трудоустройства людей старшего поколения

Целевая аудитория

- Жители домов престарелых
- Одинокие пожилые люди
- Пожилые люди с инвалидностью
- Подопечные профильных НКО

Количество благополучателей

- **55,3 тыс.** пожилых людей

Результаты 2024 года

- **7 тыс.** подопечных фонда «Старость в радость» в 43 учреждениях по всей стране стали участниками проекта «Внуки по переписке»
- **43,3 тыс.** пожилых людей в 61 регионе России получили продуктовую помощь
- **5 049 соискателей** было трудоустроено по результатам проекта «Работа для молодых людей старше 60 лет»

Содействие целям

Национальная цель

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

Национальный проект

- «Демография»

Вторая жизнь вещей: передача одежды на благотворительность

В сети «ДИКСИ» действует проект «Сдать вещи ПРОСТО», который позволяет покупателям сдавать одежду для переработки или благотворительности. Специальные контейнеры для сбора одежды размещены в магазинах.

В 2024 г. проект охватил Москву, Московскую область и Владимир. За год собрано 28,5 тонн одежды, из которых 63% были переданы в благотворительные фонды и магазины. Помощь получили около 2 тыс. человек в девяти городах России через 26 благотворительных организаций.

В 2024 г. одежду по программе «Сдать вещи ПРОСТО» получили многодетные семьи (37% от общего количества благополучателей), пенсионеры (35%), люди с ограниченными возможностями здоровья (9%) и другие категории населения.

В «Магнит Маркет» проводится акция «СВОП-маркет», в рамках которой сотрудники маркетплейса могут принести в офис одежду, обувь и игрушки для благотворительных целей. Собранные вещи передаются НКО «Добрые люди», которая сортирует их и направляет тем, кто оказался в сложной жизненной ситуации. Ежемесячно в проекте участвуют около 20–30 сотрудников «Магнит Маркет».

Цель проекта

Поддержка людей в сложной жизненной ситуации путем передачи им одежды, бывшей в использовании

Задачи проекта

- Поддержать принципы устойчивого потребления
- Обеспечить поддержку людям, находящимся в сложной жизненной ситуации за счет передачи одежды

Целевая аудитория

- Сотрудники Компании
- Клиенты
- Люди в сложной жизненной ситуации

Количество благополучателей

- **2 тыс. человек**

Результаты 2024 года

- Собрано **28,5 тонн** одежды
- Одежда передана в **37 благотворительных фондов**
- Около **2 тыс. человек** получили бесплатно одежду

Содействие целям

Проект «Похожие люди». Расширение регистра доноров костного мозга

«Похожие люди» – это совместный проект компании «Магнит Маркет» и АНО «Приволжский регистр доноров костного мозга», запущенный в 2022 г. по инициативе KazanExpress и сохраненный после приобретения маркетплейса компанией «Магнит».

Его цель заключалась в том, чтобы привлечь как можно больше людей к донорству костного мозга. В период действия акции покупатели «Магнит Маркет» могли бесплатно заказать и получить на следующий день набор для типирования и затем отправить биоматериал в лабораторию через пункты выдачи маркетплейса. Собранный биоматериал нужно принести в пункт выдачи «Магнит Маркет», и компания направит его в Приволжский регистр доноров костного мозга.

Проект поддержки семей с детьми с нарушением слуха и зрения

В 2024 г. компания «Магнит» совместно с Благотворительным фондом поддержки слепоглухих «Со-единение» реализовали два ключевых проекта, направленных на поддержку семей, воспитывающих детей с одновременным нарушением слуха и зрения. Программа «Передышка» предоставляет семьям возможность временно передать заботу о слепоглухих детях специально обученным социальным няням.

Это решение помогает родителям восстановить силы и снижает риск эмоционального выгорания. Благодаря поддержке «Магнита» помощь получила 31 семья. В рамках проекта «Образовательная ресурсная зона» восемь детей в возрасте от 7 до 18 лет прошли обучение и развили навыки коммуникации под руководством квалифицированных специалистов.

Проекты по поддержке людей во время чрезвычайных ситуаций

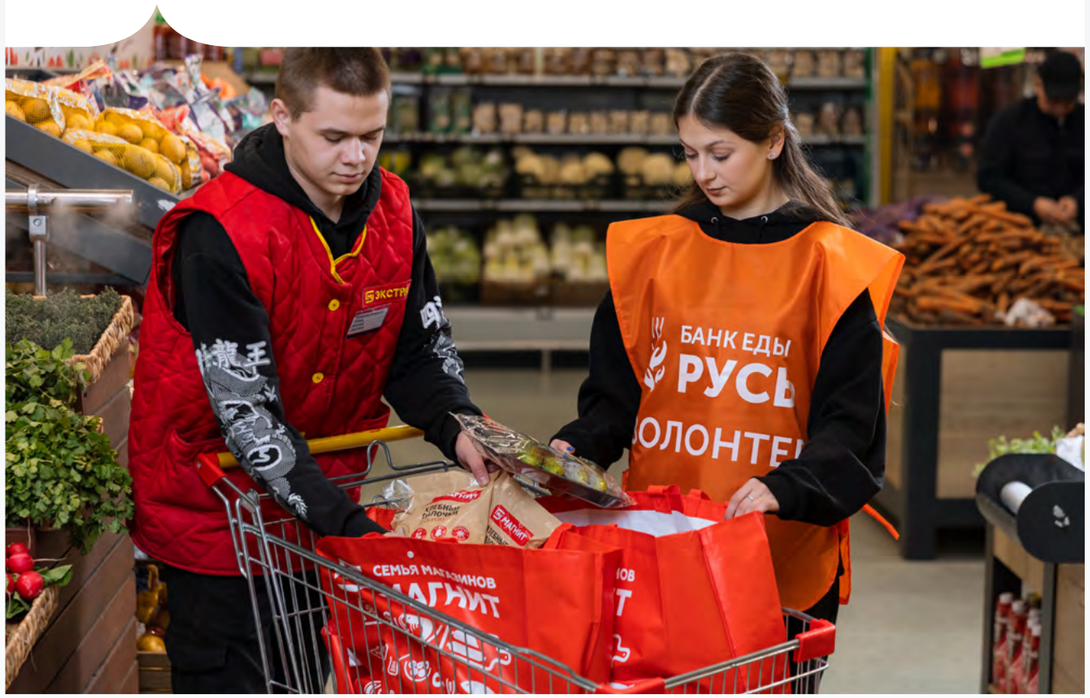
GRI 203-2

Социальная ответственность «Магнита» находит особое выражение во время чрезвычайных ситуаций. В Компании действует отлаженный механизм экстренного реагирования на потребности местных жителей. «Магнит» предоставляет продукты и вещи первой необходимости во время ЧС совместно с фондом «Банк еды «Русь».

В отчетном периоде Компания оказывала адресную помощь людям, столкнувшимся с ограниченным доступом к необходимым ресурсам, координировала поставки продуктов первой необходимости, содействовала нуждающимся в решении бытовых и социальных вопросов. В 2024 г. во время наводнения в Оренбурге Компания передала пострадавшим более 8 тыс. мультиформатных сертификатов для получения продуктовых наборов и гигиенических средств. «Магнит» также оказал помощь жителям Курской области, столкнувшимся с повышенными рисками и ограниченным доступом к необходимым ресурсам. Компания организовала координацию поставок первой необходимости, которые составили более 18,6 тыс. продовольственных наборов и 6,2 тыс. наборов с гигиеническими средствами, а также помогла в решении текущих бытовых и социальных вопросов.

218 тонн
продуктов для помощи людям во время ЧС было передано в 2024 г.

«Магнит» оптимизирует процессы предоставления продовольственной помощи во время чрезвычайных ситуаций и других затруднительных обстоятельств. В 2024 г. Компания дополнила бизнес-процессы, позволяющие предоставлять незащищенным слоям населения помощь в виде продуктов питания собственного производства. Компания обновила внутренние регламенты по предоставлению продовольственной помощи и оптимизировала логистику передачи продуктовых наборов нуждающимся. Теперь «Магнит» может отгружать продукцию напрямую со складов или производственных точек, минуя распределительные центры, что значительно сократило срок доставки необходимой помощи в отдаленные регионы.



Проекты по поддержке культуры

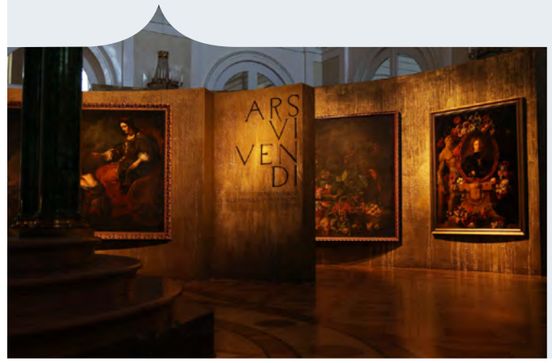
«Магнит» содействует развитию культурных инициатив, налаживая сотрудничество с музеями и поддерживая важные культурные мероприятия. Это позволяет сохранить и популяризировать культурное наследие регионов присутствия.

Стратегическое партнерство с Эрмитажем

«Магнит» продолжает стратегическое сотрудничество с Государственным Эрмитажем, сложившееся в 2023 г.

В отчетном году Компания выступила генеральным партнером выставки «ARS VIVENDI. Франс Снейдерс и фламандский натюрморт XVII века». В масштабном проекте представлено более 70 фламандских мастеров, включая 45 полотен из собрания Эрмитажа и 15 работ из Государственного музея изобразительных искусств им. А. С. Пушкина. В отчетном году 1,2 млн человек посетили выставку.

«Магнит» совместно с Эрмитажем также выпустил коллекцию кондитерских изделий в уникальном дизайне упаковок с использованием картин художников из собрания музея. В оформлении упаковок были использованы элементы работ Поля Сезара Эллё, Клода Моне, Адриана ван Утрехта, Анри-Шарля Мангена и Яна Давидса де Хема. Картины на упаковках дополнены информацией об авторе и ссылкой на сайт Эрмитажа.



Цель проекта

Продвижение интереса к культуре и искусству, повышение доступности мировых шедевров

Задачи проекта

- Поддержать выставочные, реставрационные, театральные и издательские проекты Эрмитажа по всей России
- Представить зрителям шедевры мирового искусства с помощью доступных каналов коммуникации с акцентом на современный формат

Целевая аудитория

- Местные сообщества

Результаты 2024 года

- **1,2 млн** посетителей выставки

Содействие целям

17 ПАРТНЕРСТВО В ИНТЕРЕСАХ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

Национальная цель

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

Национальный проект

- «Культура»

Планы на 2025 год и среднесрочную перспективу

- Продолжать работу по вовлечению покупателей в благотворительные проекты через платформу «Магнит Всевозможный»;
- Организовать коммуникационную систему для проектов инклюзивного волонтерства;
- Запустить пилотные проекты по инклюзивному трудоустройству.

Здоровье и благополучие

07

Подход к управлению **152**

Фокус на качестве и безопасности продукции **154**

Продвижение принципов здорового образа жизни **163**

«Магнит» заботится о здоровье и благополучии своих покупателей. Наша Компания стремится поддерживать высокие стандарты качества продуктов, постепенно расширяет ассортимент ЗОЖ-продукции и развивает инициативы по поддержанию здорового образа жизни среди своих сотрудников и в обществе в целом.

Результаты 2024 года

679 аудитов
поставщиков проведено Компанией

19 308
лабораторных проверок продукции поставщиков выполнено Компанией

4,5 млн человек
составил охват аудитории клуба «pro. здоровые привычки» в программе лояльности

30 тыс. детей
побывали на онлайн-экскурсии в магазине в рамках проекта «Воспитываем ответственного потребителя»

Стратегические цели Группы «Магнит» до 2025 года

Цель	Результат	
Информация о ЗОЖ и питании доступна всем покупателям	**>10 млн** уникальных пользователей сайта «Гастроном» в месяц	↻
	>7 млн читателей журнала «Мой Магнит»	↻
Продукты для ЗОЖ доступны всем покупателям	**28%** – доля продукции, отвечающей критериям ЗОЖ, среди СТМ Компании	↻

✓ Цель выполнена ↻ Цель в процессе выполнения

Существенные темы

- Здоровье и благополучие населения
- Качество, безопасность и доступность продукции

Вклад в достижение ЦУР ООН

Вклад в достижение Национальных целей и проектов Российской Федерации

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

Проекты
- «Демография»

Принципы Социальной хартии РСПП

Партнерство в бизнесе и взаимодействие с заинтересованными сторонами
- Основной смысл нашей деятельности заключается в надежном и качественном удовлетворении запросов и ожиданий потребителей наших товаров и услуг

Подход к управлению

GRI 3-3

В «Магните» сформирован комплексный подход к контролю качества и безопасности продукции, который подразумевает проведение проверок на всех стадиях – от производства до реализации товаров в магазинах.

Система управления качеством предусматривает мониторинг и контроль как продукции собственного производства, так и внешних поставщиков. Специализированные подразделения осуществляют проверку товаров, поступающих через распределительные центры, производственные линии и складские комплексы.

Все товары в торговых точках Компании проходят регулярный контроль качества и строго проверяются на соответствие нормативным требованиям Евразийского экономического союза, законодательства Российской Федерации, а также техническим условиям, согласованным с производителями.

Оценка качества товаров осуществляется согласно внутренним нормативным документам, регламентирующим порядок и последовательность контрольных мероприятий. Во внутренних регламентах прописаны стандарты к закупаемой и производимой продукции, установлены периодичность и процедуры контроля качества на всех стадиях производственного цикла.

Система управлением качеством продукции

- Координационный комитет по устойчивому развитию
  - Дирекция по промышленным производствам
  - Дирекция по юридической работе и корпоративному управлению → Департамент системы менеджмента качества (СМК)
  - Дирекция по бюджетированию и контроллингу → Департамент контрольно-ревизионной работы

→ Административное подчинение
⇢ Координация в рамках реализации Стратегии в области устойчивого развития, консультационная поддержка

Регламентирующие документы

Внешние документы

- Государственные требования по обеспечению качества и маркировки товара (ГОСТ)
- Технический регламент ЕАЭС

Внутренние документы

- Политика по качеству и безопасности пищевых и непищевых продуктов ПАО «Магнит»
- Регламент бизнес-процесса по планированию системы менеджмента качества розничной сети
- Регламент бизнес-процесса по обеспечению качества реализуемых товаров поставщиков и собственного производства торговых объектов
- Регламент бизнес-процесса по валидации системы менеджмента качества розничной сети
- Регламент бизнес-процесса по анализу и улучшению системы менеджмента качества

Мы регулярно обновляем корпоративные документы в зависимости от изменений во внешнем правовом поле и внутренних изменений в деятельности Компании.
В 2024 г. основные работы по обновлению документов системы менеджмента качества включали:

- обновление бизнес-процесса управления качеством товаров для розничной сети с учетом цикла непрерывного улучшения, связанного с каталогом бизнес-процессов Компании;
- актуализацию процессов обеспечения качества товаров поставщиков и сопутствующих документов;
- разработку схемы взаимодействия с внешними контрагентами с указанием сроков и ответственных лиц.

В этом году мы обработали 55 документов по качеству: создали 15 новых и обновили 40 существующих.

Причины разработки новых документов или актуализации действующих в 2024 году:

- изменение организационной структуры Департамента системы менеджмента качества и подразделений Компании;
- внедрение автоматизации процессов;
- актуализация внешних нормативных документов, регламентирующих деятельность в области качества;
- изменение матрицы риска;
- расширение зон ответственности;
- поддержка новых проектов и форматов;
- изменение объема или методов контроля при приемке по качеству на РЦ;
- потребность в более четком описании процессов разделения ответственности по задачам на каждом этапе.

Фокус на качестве и безопасности продукции

Система контроля качества и безопасности продукции

GRI 13.10.1

В основе деятельности «Магнита» лежит обеспечение нашей торговой сети качественными и безопасными товарами. Многоступенчатая система проверки качества охватывает все стадии жизненного цикла продукции и позволяет выявить несоответствия на самых ранних этапах.

Ключевые этапы проверки качества продукции

I этап

Предварительный отбор поставщиков

На стадии сбора коммерческих предложений «Магнит» проводит детальное изучение качества предлагаемой продукции посредством оценки полученных образцов, а также согласует с поставщиком требования к качеству продукции в специальных паспортах качества.

Паспорт качества – это документ, который является неотъемлемой частью договора поставки. В нем зафиксированы требования к качеству товаров и их безопасности для жизни и здоровья потребителей. Документ является обязательным для подписания контрагентами, если поставка товаров осуществляется из ассортимента с высоким уровнем риска.

II этап

Комплексная проверка качества

«Магнит» проводит проверку продукции на соответствие требованиям, согласованным в паспорте качества. Мероприятия по проверке качества включают в себя оценку органолептических свойств[1] продукции, лабораторные исследования и аудит производственных площадок поставщиков.

III этап

Сбор обратной связи и работа с несоответствиями

Компания осуществляет сбор обращений о качестве товаров из различных источников (жалобы покупателей, сообщения сотрудников торговых точек, запросы контролирующих органов, обращения от НКО) и проводит их детальный анализ.

1 Органолептические свойства — свойства объектов, которые выявляются и оцениваются с помощью органов чувств (например, на вкус, запах, цвет и прочие).

В основе системы управления качеством продукции лежит матрица рисков, которая формируется на основании статистики выявленных проблем с качеством продукции. В соответствии с утвержденной матрицей специалисты Компании определяют дальнейшие действия по оценке качества продукции и организуют плановый контроль качества товара.

Алгоритм формирования матрицы рисков

Сбор и анализ статистики проблем с качеством

↓

Формирование матрицы рисков

↓

Определение дальнейших действий и организация планового контроля

Матрица рисков строится по направлениям ассортимента и группам товаров, которые распределены по трем зонам риска. Зоны риска, в свою очередь, определяются в зависимости от вероятности совершения нарушений и тяжести их последствий.

Матрица рисков

По направлениям ассортимента

1 Бренды поставщиков

2 Собственный импорт

3 Собственная торговая марка (СТМ) и сырье для собственного производства в торговых объектах

По группам товаров

1 **Непродовольственные товары**
(промышленные товары, бытовая химия, парфюмерия и декоративная косметика, продукция для животных, уход и гигиена)

2 **Бакалея**
(консервированная продукция, кондитерские изделия, напитки)

3 **Фреш и ультрафреш**
(сыры, молочная продукция, мясная и рыбная гастрономия, мясо животных и птица)

Для каждого направления ассортимента в «Магните» разработаны алгоритмы, в соответствии с которыми проводится контроль качества продукции.

	Собственная торговая марка	Сырье для собственного производства в торговых объектах	Бренды поставщиков
Подписание с поставщиком паспортов качества	✓	✓	✓ Для продукции с высоким риском При закупке товара посредством мониторинга закупочных цен
Дегустация или оценка качества товара	✓		✓
Проработка технологами		✓	
Проверка маркировки	✓ Перед поставкой	✓ Перед поставкой	✓ В момент поставки товара
Проверка условий производств	✓	✓	✓ В рамках матрицы риска По запросу коммерческого блока При несоответствии качества
Проведение лабораторных испытаний	✓	✓	✓

Контроль качества продукции СТМ и собственного производства

GRI 13.10.4

Портфель «Магнита» состоит не только из товаров внешних поставщиков, но и продуктов собственной торговой марки и собственного производства. Мы осознаем свою ответственность за качество и безопасность продукции данных категорий и стремимся обеспечить всесторонний контроль ее качества. Собственные предприятия «Магнита» сертифицированы на соответствие требованиям стандарта безопасности пищевой продукции FSSC 22000[1] v.5.1. В 2024 г. 42% составила доля продукции собственных производств «Магнита», произведенной на промышленных предприятиях, сертифицированных в соответствии с международным стандартом, от общего объема продукции, произведенной на промышленных предприятиях[2].

В отчетном году тест-центры «Магнита» в Краснодаре и Ижевске продолжили свою работу. В этих центрах потребители оценивают товары с точки зрения степени их привлекательности и оптимальности потребительских параметров. Оценка проводится по основным параметрам: цвет, вкус, запах и консистенция. Потребители также оценивают готовность покупать данный продукт.

Мы учитываем отзывы респондентов при принятии решений о внесении изменений в органолептические свойства продукции и выводе новой продукции СТМ на рынок.

В 2024 г. было протестировано более тысячи товаров СТМ, улучшены характеристики товаров, а также выведены на рынок новые позиции СТМ. В следующем году мы планируем сформировать комплексный подход к управлению процессом «Дегустация тест-центров».

В целях удовлетворения высоких ожиданий наших покупателей на протяжении отчетного периода мы непрерывно улучшали методы и стандарты работы не только по регулярному ассортименту, но и по новым приоритетным для Компании направлениям: собственное производство в торговых объектах всех форматов сети, «М-Кухня», СТМ формата «Магнит Аптека», СТМ формата В1 (хард-дискаунтеры[3]).

1 FSSC 22000 (англ. Food Safety System Certification 22000) – схема аудита и сертификации системы менеджмента безопасности пищевых продуктов.
2 Данные представлены по двум сертифицированным кондитерским предприятиям и сертифицированному предприятию по изготовлению товаров из морепродуктов.
3 Хард-дискаунтеры – магазины самообслуживания с низкими ценами и товарами повседневного спроса.

Ключевые направления работы по приоритетным проектам в 2024 году

Собственное производство на объектах торговой сети

Мы сопровождали запуск новых проектов на объектах, чтобы продукция соответствовала требованиям пищевой безопасности: магазин ультрамалого формата «М Сити» в Москве и магазины с кухнями, где готовят выпечку, кондитерские изделия, напитки, хот-доги, соки, мороженое и другие продукты.

Настроили процесс упаковки в модифицированной среде, что увеличивает срок хранения продуктов и позволяет доставлять их на большее расстояние.

Внедрили новую ИТ-систему, в которую собрали все необходимые документы. Теперь сотрудники могут быстро находить нужную информацию.

СТМ «М Кухня»

Создали команду, которая тесно работает с поставщиками и контролирует качество их продукции. Перед тем как товары попадают на полки, мы:

- проверяем условия производства на соответствие нашим стандартам;
- рассматриваем документы поставщика;
- оцениваем качество продукции на нескольких этапах, включая дегустации и лабораторные тесты.

В 2025 г. мы планируем чаще проводить анализ качества продукции совместно с поставщиками, что позволит нам и нашим партнерам развиваться вместе.

СТМ «Магнит Аптека»

Продолжили обновлять и согласовывать паспорта качества с поставщиками.

Модернизировали процесс контроля качества продукции в сети.

В 2025 г. мы планируем усилить лабораторный контроль за лекарствами, пре-фарм-продукцией и биологически активными добавками.

СТМ хард-дискаунтеров В1

Мы разработали план контроля качества для продукции в формате СТМ хард-дискаунтеров, наняли дополнительный персонал для проверок и организовали систему контроля качества на всех этапах — от разработки товара до его использования.

Аудиты поставщиков и торговых объектов сети

Помимо проведения проверок самой продукции, важным элементом системы качества и безопасности является проведение аудитов объектов, на которых данная продукция производится и реализуется.

«Магнит» проводит аудиты на всех этапах реализации продукции – от производства поставщиков до торговых объектов сети.

Аудиты поставщиков

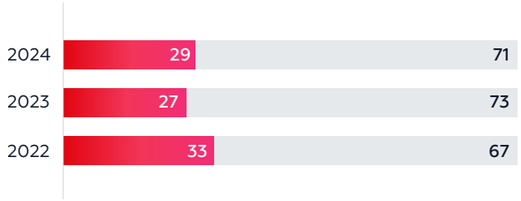
Аудит поставщиков – один из инструментов комплексной оценки качества продукции. Проведение аудитов поставщиков необходимо для подтверждения соответствия выпускаемой продукции установленным требованиям и обеспечения стабильности ее качества.

«Магнит» на регулярной основе проводит выездные проверки производственных площадок с целью определения вероятности возникновения рисков. Поставщики классифицируются по четырем категориям (A, B, C, D), где A и B – поставщики с наименьшим ожидаемым риском (уровень соответствия требованиям сети – 90% и более), а D – с наибольшим (уровень соответствия требованиям сети ниже 80%). Для поставщиков, попавших в категорию с наибольшим риском, «Магнит» организует мероприятия по повышению контроля качества. Данный подход позволяет гарантировать соответствие продукции установленным стандартам и минимизировать риски поставок некачественных товаров.

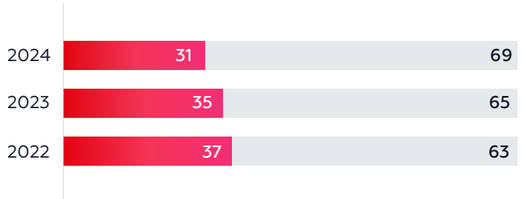
В 2024 г. мы провели 679 аудитов производственных объектов поставщиков, в частности, благодаря внедрению корректирующих мероприятий, десять производственных площадок бренда «М Кухня» улучшили свою оценку до 90% и выше по доле соответствия требованиям Компании.

В 2024 г. мы продолжили практику признания итогов аудита условий производства продукции, проводимого силами АНО «Российская система качества», и масштабировали его на 112 площадок в отчетном периоде. В 2025 г. мы планируем проверить еще 120 площадок с участием представителей Роскачества.

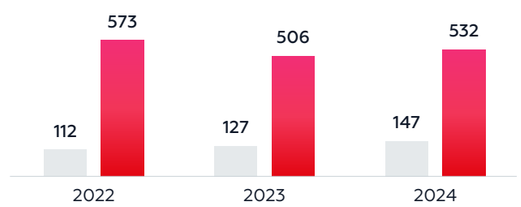
Оценка качества поставщиков СТМ торговой сети «Магнит»[1], %



Оценка качества поставщиков торговой сети «ДИКСИ», %



Количество проведенных аудитов поставщиков[2], шт.



Аудиты торговых объектов сети

Наши эксперты по качеству регулярно выезжают на объекты сети для анализа их состояния и условий собственного производства. Это важный инструмент для управления качеством и эффективностью. Проведение различных форм аудитов, как выездных, так и дистанционных, позволяет нам достигать стратегических целей Компании. Такие мероприятия также необходимы для подготовки объектов к проверкам контрольно-надзорных органов, что помогает снизить или исключить риск получения административных взысканий.

В 2024 г. мы провели свыше 17 тыс. дистанционных и выездных аудитов торговых точек сети «Магнит». По итогам проведенных аудитов гипермаркетов средний рейтинг уровня соответствия условий торговых точек сохранился на стабильном уровне и составляет 92%.

Мы постоянно совершенствуем процедуры аудита производства поставщиков и торговых объектов. На основе данных, полученных в ходе аудитов, формируются итоговые и промежуточные результаты, а также осуществляется контроль выполнения корректировочных мероприятий по итогам проверок.

Лабораторный контроль продукции поставщиков и собственного производства

Лабораторный контроль осуществляется для подтверждения соответствия продукции поставщиков как утвержденным требованиям Компании, так и действующему законодательству. Кроме того, он направлен на предупреждение рисков, связанных с возможным вредным воздействием на здоровье покупателей. При обнаружении несоответствий продукции установленным стандартам «Магнит» незамедлительно принимает меры по их устранению.

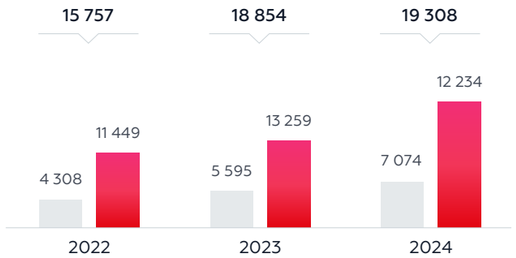
«Магнит» регулярно проводит проверки образцов продукции поставщиков и собственного производства в сотрудничестве с более чем 170 лабораториями, включая государственные учреждения, исследовательские институты и федеральные научные центры.

В 2024 г. мы провели 19 308 лабораторных испытаний, результаты которых показали, что доля несоответствий товаров поставщиков высокой зоны риска (СТМ) остается на стабильно низком уровне (6%).

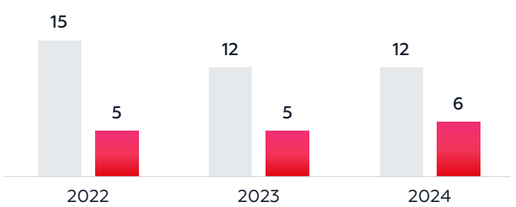
Продукция собственного производства на объектах сети проходит многоступенчатый контроль качества. До выпуска в обращение она подвергается процедурам обоснования сроков годности и декларирования соответствия. В дальнейшем, в течение всего срока жизни, продукция регулярно направляется в лабораторию для подтверждения ее соответствия установленным требованиям.

В 2024 г. было проведено более 21 тыс. испытаний продукции собственного производства торговых объектов (на 5% меньше, чем в 2023 г.).

Количество лабораторных проверок продукции поставщиков, шт.



Доля продуктов от поставщиков, по которым при лабораторных проверках было выявлено несоответствие стандартам качества, %



1 Значения за 2022 и 2023 гг. скорректированы в связи с исключением из оценки качества поставщиков СТМ данных о проверках поставщиков на этапе запуска в рамках проекта «М-Кухня».
2 Здесь и далее при интерпретации данных на графиках необходимо учитывать разницу в масштабах указанных торговых сетей.

Действия при обнаружении несоответствия качества продукции

GRI 13.10.5

Мы обеспечиваем быстрое реагирование в случае выявления несоответствий качества продукции и немедленное принятие корректирующих мер. В Компании выработана четкая последовательность действий, которая нацелена на оперативное информирование участников процесса и недопущение появления некачественной продукции на полках магазинов.

Порядок действий в случае выявления несоответствия качества

1. **Информирование торговых объектов о необходимости снятия товара с реализации**
2. **Проведение анализа и расследования с целью подтверждения наличия в товаре производственного брака, допущенного поставщиком товара**
3. **Проведение коммуникации с поставщиком и Департаментом категорийного менеджмента по выявленной проблеме**
4. **Получение комментариев от поставщика**
5. **Информирование торговых объектов о решении по обращению с заблокированной продукцией** (утилизация, возврат на распределительный центр Компании или поставщику)
6. **Проверка остальной продукции поставщика на наличие проблем с качеством**

В случае выявления несоответствия «Магнит» проводит мероприятия, направленные на доработку качества продукции поставщиком и устранение несоответствий. Кроме того, организованы профилактические мероприятия, направленные на минимизацию рисков попадания некачественных товаров в торговую сеть.

1 Данные представлены по торговой сети «Магнит».

Порядок проведения доработки качества продукции

Выявление несоответствия качества продукции

↓

Принятие решения о снятии с реализации проблемной партии и выставлении претензии

↓

Доработка качества продукции на стороне поставщика

↓

Контроль доработки качества продукции

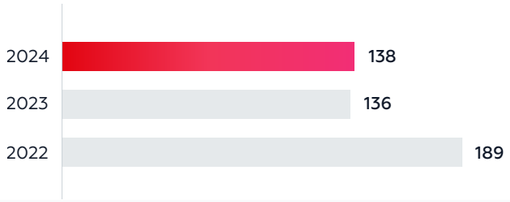
Соответствие качества после доработки	Несоответствие качества после доработки
✓	✗
Введение планового контроля качества продукции	**Рекомендация на отключение поставок до устранения проблем на производстве**

SASB FB-FR-250a.1

В 2024 г. в 18% случаев были выявлены несоответствия качества продукции в рамках лабораторного контроля качества продукции поставщиков. Случаи нанесения существенного вреда здоровью покупателям по отозванным продуктам отсутствовали.

Число случаев несоблюдения нормативных требований, которые привели к уплате штрафа или неустойки[1], шт.

GRI 416-2, 13.10.3



Работа с обращениями о качестве продукции

SASB FB-FR-260a.2

«Магнит» обеспечивает всесторонний сбор данных о качестве продукции, используя многоканальную систему, которая включает горячую линию, автоматизированные информационные системы, а также официальные обращения от контролирующих органов и некоммерческих организаций. Благодаря эффективному механизму обработки обращений мы оперативно реагируем на сообщения о несоответствиях, проводим дополнительные проверки и предоставляем ответы по каждому зарегистрированному случаю.

Схема реагирования на обращения о несоответствии качества продукции

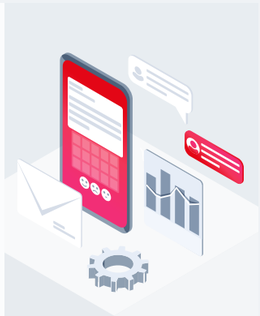
Анализ полученных обращений

Источники внутренних сигналов

- Результаты внутреннего контроля в рамках функционирования СМК
- Информация от подразделений Компании, полученная по различным каналам коммуникации

Источники внешних сигналов

- Информация от потребителя
- Информации от поставщика
- Информация в СМИ, от некоммерческих организаций
- Информация от контролирующих органов



↓

Верификация информации о наличии в обороте товара несоответствующего качества (за исключением сигналов от контролирующих органов)

↓

Изъятие и отзыв товаров несоответствующего качества

↓

Проверка остальных позиций

↓

Предоставление обратной связи по полученному сигналу

В отчетном 2024 г. Компания зарегистрировала не менее 60 тыс. обращений, касающихся качества продукции поставщиков и товаров собственного производства.

В рамках постоянного улучшения качества и повышения удовлетворенности потребителей каждое полученное обращение подвергается многостороннему анализу. Менеджеры по качеству оценивают полноту и корректность обращений, анализируют данные о проверках и статистику, формируют запросы поставщикам и готовят итоговую обратную связь. В случае подтверждения проблемы проводятся дополнительные проверки и, при необходимости, претензионная работа с поставщиками.

Маркировка товаров

GRI 417-1

В целях обеспечения прозрачности товарооборота и защиты интересов потребителей «Магнит» использует государственную платформу цифровой идентификации продукции «Честный знак». Данная система позволяет осуществлять контроль подлинности товаров и гарантировать соответствие их потребительских характеристик заявленным параметрам.

Требования по обязательной маркировке внедрены для 20 товарных групп, из которых пять были добавлены в 2024 г.:

- Безалкогольные напитки
- Антисептики
- Биологически активные добавки
- Медицинские изделия
- Средства реабилитации

В следующем отчетном году работы по обязательной маркировке планируется расширить еще на 10 товарных групп.

«Магнит» выступает одним из участников профессионального диалога с другими компаниями в сфере регулирования оборота маркируемой продукции. Представители Компании задействованы в проектно-экспертных группах, организованных Центром развития перспективных технологий, Министерством промышленности и торговли России и Ассоциацией компаний розничной торговли. В рамках этого взаимодействия «Магнит» делится опытом внедрения методов контроля за оборотом маркируемой продукции, а также отстаивает собственные интересы при обсуждении новых законодательных инициатив и регламентов.

В отчетном году мы реализовали ряд мероприятий, которые призваны обеспечить выполнение требований законодательства, а также оптимизировать ручные процессы, в том числе:

- запустили функционал онлайн-валидации марок в государственной информационной системе по всем товарным группам маркированных товаров перед продажей покупателю, что позволяет ежедневно проверять более 15 млн единиц продукции;
- реализовали ряд инициатив для оптимизации оптовых отгрузок с РЦ: внедрили инструменты отборки товара на РЦ, запустили специальный сервис опта, который формирует необходимую аналитику для автоматического создания электронных документов.

Продвижение принципов здорового образа жизни

Подход к управлению

GRI 3-3

Улучшение качества жизни потребителей и местного населения является одной из стратегических целей «Магнита». В связи с этим мы стремимся обеспечить доступность сбалансированной продуктовой корзины, информируем наших потребителей о принципах здорового образа жизни (ЗОЖ), поддерживаем проведение спортивных мероприятий. Такой комплекс мероприятий помогает нашей Компании достигать поставленных целей и положительно влиять на качество жизни населения.

Система управления деятельностью по продвижению здорового образа жизни и улучшению благополучия населения

Образовательные проекты в области качества

«Магнит» обладает практическими навыками и глубокими знаниями в области обеспечения качества продукции и готов делиться своим опытом в рамках образовательных мероприятий.

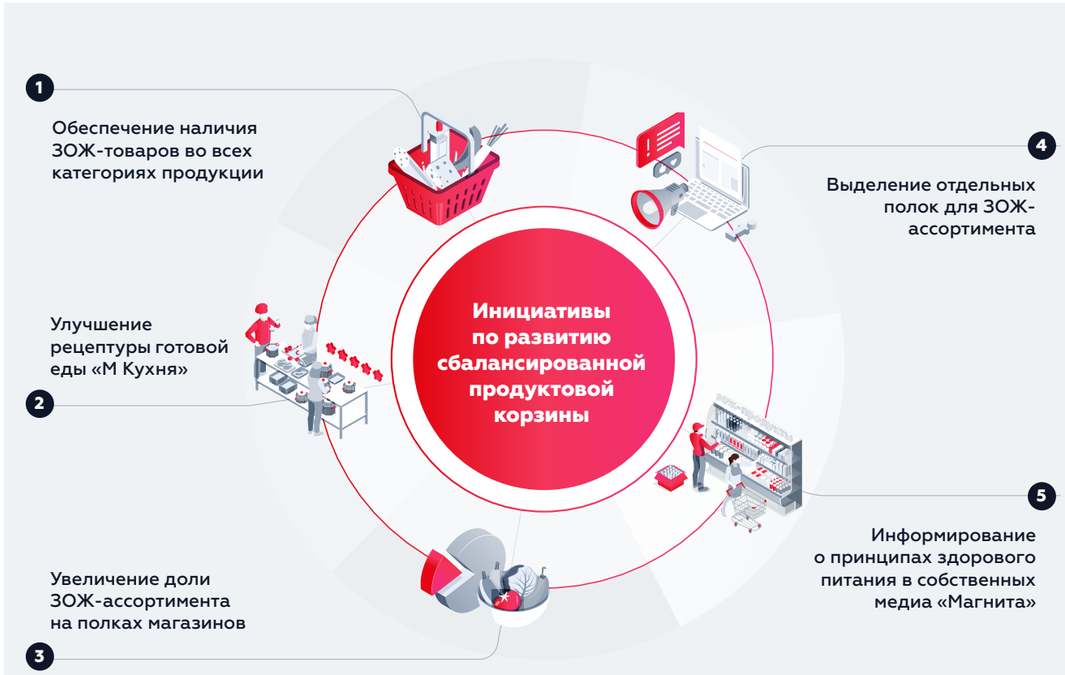
В декабре 2024 г. для студентов Кубанского государственного аграрного университета мы провели образовательное мероприятие по теме обеспечения качества товаров СТМ и организовали бизнес-игру по созданию требований к качеству. Мероприятие посетило около 40 студентов.

В случае выявления регулярных нарушений качества продукции наша Компания также организует обучающие семинары для поставщиков продукции, на которых рассказывает о правилах проверки корректности маркировки и отвечает на их вопросы. Ключевой темой для обсуждения на семинарах являются требования Технических регламентов Таможенного Союза к маркировке отдельных видов продукции.

Развитие ассортимента продукции для сбалансированного питания

GRI 416-1, 13.10.2

Одна из первоочередных задач «Магнита» – предлагать потребителям ассортимент качественных и полезных продуктов. В наших магазинах представлена продукция, соответствующая нормативным требованиям Министерства здравоохранения, Роспотребнадзора, Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ) и рекомендациям ведущих научно-исследовательских центров. Вместе с тем мы работаем над повышением доступности сбалансированной продуктовой корзины для наших покупателей.



Результаты исследований[1] показывают, что в восприятии покупателей здоровый образ жизни является комплексным понятием, включающим в себя правильный баланс труда и отдыха, регулярные физические нагрузки, соблюдение личной гигиены, режим сна и другие аспекты. При этом одним из ключевых элементов ЗОЖ является правильное питание, которое подразумевает потребление фруктов, овощей, зелени, фермерских продуктов, а также ограничение потребления сахара, соли и фастфуда. Тем не менее, не все покупатели придерживаются системного подхода при выборе ЗОЖ-продукции.

Одной из таких инициатив является создание «Островов здоровья» в торговых точках сети – специализированных отделов, в которых представлены товары, соответствующие принципам здорового образа жизни.

Такие секции представлены в 447 магазинах сети «Магнит». Ассортимент в «Островах здоровья» сформирован на основании рекомендаций Министерства здравоохранения, Роспотребнадзора, ВОЗ, а также учитывает результаты исследований потребительских предпочтений, рыночных трендов и собственных продаж.

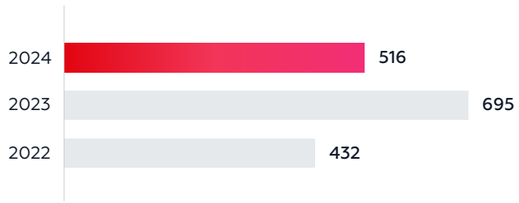
«Магнит» стремится поддерживать достаточный объем продукции, отвечающей критериям ЗОЖ, в собственном производстве, чтобы обеспечить доступность и широкий выбор таких продуктов для наших покупателей.

Наша задача – помочь покупателям наладить системность в формировании сбалансированной продуктовой корзины.

1 GfK Russia Healthy trends 2022.

Выручка розничной сети «Магнит» от продажи продуктов СТМ, маркируемых с целью популяризации здорового образа жизни и питания[2], млн руб.

SASB FB-FR-260a.1



В 2024 г. доля продукции, отвечающей принципам здорового питания, среди СТМ сохранилась на уровне 28%. Продажи ЗОЖ-продукции снизились по сравнению с 2023 г. в связи с выводом из ассортимента сливочного масла, ключевого долеобразующего продукта, однако остались на том же уровне по другим позициям продуктов.

В отчетном периоде «Магнит» начал развивать новые направления для расширения ассортимента ЗОЖ-продукции.

Развитие ассортимента для сбалансированного питания в «ДИКСИ»

- Ввод в продажу новых функциональных и витаминизированных напитков
- Запуск новой линейки СТМ «с дополнительной пользой»

Кроме того, мы начали работу по созданию нового ЗОЖ-бренда Компании и в отчетном году провели сегментный и конкурентный анализ рынка, а также сфокусировались на разработке позиционирования бренда. Мы планируем выпускать привычные для потребителей продукты в достаточно широком наборе категорий с чистым составом или обогащенные полезными элементами. В конце 2024 г. Компания согласовала пирамиду бренда, запуск первых товарных позиций запланирован на конец следующего отчетного периода.

2 Значение за 2023 г. было уточнено, представлено без округления.

Информирование о принципах здорового питания

«Магнит» стремится не только предлагать качественные продукты, но и вдохновлять своих покупателей на позитивные изменения в образе жизни. Распространение знаний о правильном питании, физической активности и других аспектах ЗОЖ способствует укреплению здоровья населения.

Одним из инструментов информирования покупателей о принципах сбалансированного питания и активного образа жизни является клуб «pro.здоровые привычки» – информационно-образовательный цифровой проект на базе мобильного приложения «Магнит: акции и доставка». В клубе участники могут найти необходимую информацию для поддержания и улучшения здорового образа жизни, а именно ознакомиться с актуальными трендами в области ЗОЖ, принять участие в практических инициативах, посвященных правильному питанию и укреплению здоровья, а также получить рекомендации от экспертов по формированию сбалансированного рациона.

Ключевыми задачами на 2024 г. по развитию клуба были:

Усиление экспертности: больше привлекали профильных экспертов, чаще публиковали авторские статьи, развивали рубрику «вопрос-ответ»

Развитие контента: проводили практические мастер-классы, развивали серийные материалы, внедрили новые форматы (карточки статей с инфографикой и тезисами экспертов, тесты и викторины)

Повышение узнаваемости: продвигали клуб в социальных сетях «Магнита» и блогеров, проводили специальные проекты на сайте «Гастроном»

Увеличение вовлеченности: расширили тематику публикуемых материалов, работали над повышением интерактивности клуба, внедряли видеоконтент

В 2024 г. охваты аудитории клуба «pro.здоровые привычки» составили более 4,5 млн человек, что демонстрирует его востребованность и популярность.

Кроме того, «Магнит» продолжает популяризацию принципов правильного питания через собственные медиа – сайт «Гастроном» и журнал «Мой Магнит», который размещен на данном сайте. Основной задачей отчетного года стало создание контента с акцентом на доступность и практичность советов по здоровому питанию. В частности, мы публиковали рецепты из сезонных продуктов, советы экспертов, материалы о сбалансированном питании и минимизации пищевых отходов. Компания оперативно реагировала на интересы читателей и добавляла информацию про быстрые рецепты, питание для детей и полезные блюда. В материалах мы уделяли внимание советам по экономии времени на приготовление пищи и формированию здоровых пищевых привычек. Аудитория сайта «Гастроном» насчитывает более 10 млн уникальных пользователей в месяц и более 160 тыс. зарегистрированных пользователей. Публикации «Гастронома» читают жители всех регионов России. Наблюдается рост положительной обратной связи о работе собственных медиа, что подтверждает востребованность и актуальность публикуемого контента.

Компания также уделяет внимание формированию правильных привычек в рамках проекта «Магнит Привычек» – отдельный раздел в журнале «Мой Магнит». С помощью познавательных статей и разнообразных рецептов мы стремимся прививать читателям принципы здорового питания и любовь к активному образу жизни, формировать культуру ответственного потребления и позитивного мышления, а также напоминаем о важности заботы о близких.

В отчетном году более 7 млн читателей познакомились со статьями о здоровом образе жизни и полезными рецептами в журнале «Мой Магнит».

Помимо информирования внешней аудитории мы развиваем культуру здорового образа жизни среди наших сотрудников. В рамках корпоративной программы поддержки здоровья «Магнит» организует вебинары, посвященные сбалансированному питанию с участием врачей-диетологов и экспертов по пищевому поведению.

В среднем вебинары просмотрели более 7 тыс. человек.

Проект «Воспитываем ответственного потребителя»

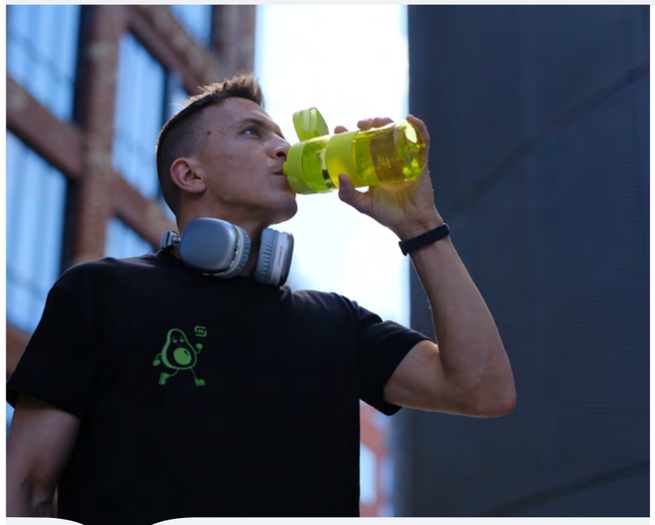
«Магнит» продолжает развивать партнерский проект «Воспитываем ответственного потребителя» при поддержке региональных образовательных учреждений и Федерального исследовательского центра питания, биотехнологии и безопасности пищи.

Инициатива является частью общероссийской программы «Разговор о правильном питании» и направлена на формирование культуры потребления у школьников 7-12 лет. Проект включает интерактивные обучающие форматы: экскурсии в торговые точки и тематические онлайн-уроки.

В 2024 г. мы представили образовательный онлайн-инструмент «Экскурсия в магазин». В ходе экскурсии около 30 тыс. детей из 60 регионов России прошли по виртуальному торговому залу, изучили правила ответственного потребления, узнали больше информации о правильном питании, а также закрепили полученные знания с помощью интерактивной викторины.

Мы также провели 20 очных экскурсий в магазинах в Москве с участием более 500 школьников.

В следующем году Компания планирует масштабирование программы: увеличение количества офлайн-экскурсий и удвоение количества участников виртуальных экскурсий.



Поддержка активного образа жизни и спорта

Наша Компания стремится внести вклад в продвижение спорта и активного образа жизни, используя разнообразные формы поддержки. Мы являемся партнерами крупных спортивных событий, оказываем адресную помощь турнирам и соревнованиям, а также самостоятельно организуем спортивные мероприятия, тем самым вовлекая широкую аудиторию в мир спорта и физической активности.

3,2 тыс. детей
приняли участие в забегах на короткие дистанции в отчетном году

>1 900 человек
приняли участие в проекте «Футбол в школе» в 2024 г.

2,2 тыс. сотрудников «Магнита»
приняли участие в различных забегах

Поддержка спортивных забегов

«Магнит» на системной основе поддерживает проведение спортивных забегов, активно способствуя вовлечению населения страны в занятие массовым спортом. В 2024 г. мы выступили в качестве партнера около 50 забегов, включая крупнейшие марафоны в Москве и Санкт-Петербурге, с общим количеством участников более 250 тыс. человек. Среди таких мероприятий были марафон «Белые ночи» и полумарафон «Северная столица» в Санкт-Петербурге, «Московский марафон» и полумарафон «Моя столица» в Москве, спортивные беговые мероприятия в Сочи, Краснодаре и других крупных городах России.

Особое внимание мы уделяем популяризации детских забегов, понимая важность приобщения к спорту с ранних лет. В рамках крупных забегов для взрослых мы стараемся организовать отдельные детские забеги, создавая возможность для участия всей семьи и формируя здоровые привычки с детства. Дети получают памятные призы, медали, участвуют в анимационной программе. Например, в 2024 г. мы выступили партнером детского забега в рамках турнира по триатлону «Медный всадник» в Санкт-Петербурге. В отчетном году вместе с «Магнитом» в забегах на короткие дистанции приняли участие 3,2 тыс. детей. Таким образом, мы стремимся приобщать к активному образу жизни подрастающее поколение.

Компания стремится поддерживать не только участников спортивных мероприятий, но и их болельщиков, понимая, что комфортная и позитивная атмосфера важна для всех. Мы уделяем внимание созданию удобных условий для зрителей, поскольку верим, что болельщик сегодня может стать активным участником спортивных событий завтра. Кроме того, «Магнит» сотрудничает с блогерами, которые транслируют интересные факты о мероприятии. Например, в рамках «Московского марафона» был выпущен видеоролик об участнике «серебряного возраста», который пробежал свой 60-ый марафон.

Таким образом, мы мы хотим донести до общества мысль о доступности спорта каждому – вне зависимости от возрастной категории.

Активными участниками марафонов являются и сами сотрудники «Магнита»: в 2024 г. 2,2 тыс. сотрудников приняли участие в различных забегах.

Поддержка спорта в «Магнит Маркет»

Мы поддерживаем активный образ жизни и спорт во всех компаниях Группы, и «Магнит Маркет» не является исключением. Компания проводит собственные спортивные мероприятия и активно привлекает к участию как собственных сотрудников, так и местных жителей. В отчетном году около 600 человек приняли участие в спортивных мероприятиях, из них около 100 – участники забегов, организованных компанией «Магнит Маркет», 30 – участники «Гонки Героев», 120 – участники футбольного турнира.

Кроме того, в компании действует канал в мессенджере для сотрудников, в котором анонсируются различные спортивные мероприятия. Сотрудники также могут выступить со своей инициативой и собраться вместе, чтобы поиграть или активно провести время.

Поддержка спорта в «ДИКСИ»

«ДИКСИ» активно поддерживает инициативы, связанные с физической активностью. Уже третий год подряд группа компаний «ДИКСИ» успешно развивает партнерство с одним из крупнейших футбольных клубов страны – «Динамо-Москва». Сотрудничество направлено на укрепление позиции компании в продвижении ценностей здорового образа жизни.

Поддержка футбола

«Магнит» развивает детско-юношеский футбол благодаря партнерству с Российским футбольным союзом (РФС). В отчетном году мы продолжили реализацию партнерского проекта «Футбол в школе» и масштабировали его: свыше 1 900 человек, 160 команд из 80 регионов страны приняли участие в проекте.

Важной частью проекта «Футбол в школе» являются футбольные фестивали для детей «Магнит. Урок футбола». Эти фестивали включают в себя не только турниры, но и практические и теоретические занятия для школьных педагогов, а также мастер-классы от футболистов, игравших за сборную России. В 2024 г. мы провели такие фестивали в Нижнем Новгороде и Омске.

Кроме того, в рамках поддержки развития футбола в Республике Дагестан «Магнит» организовал турнир «Футбол на высоте». В футбольном празднике приняли участие более 15 детских команд, игроки махачкалинского «Динамо» и известные футбольные блогеры.

Мы поддерживаем талантливых учителей физической культуры, реализующих проект «Футбол в школе» и стремящихся популяризировать спорт и приобщать школьников к систематическим спортивным занятиям через футбол, и проводим для них грантовый конкурс «Магнит футбола». В 2024 г. финалистами конкурса стали 300 лучших преподавателей из 69 регионов России. Призовой фонд в размере 15 млн руб. служит дополнительной мотивацией для тренеров в развитии интереса к физической культуре и воспитании новых футбольных талантов. По результатам конкурса 250 учителей стали победителями и получили денежные гранты, а 50 лучших участников конкурса лично получили награды в рамках Всероссийского дня футбола в Лужниках и посетили Суперфинал FONBET Кубка России 2024 г.

Развитие футбола в Республике Дагестан

«Магнит» развивает системную поддержку футбола в Республике Дагестан. В 2024 г. мы организовали комплекс мероприятий для школьников и учителей физкультуры.

В апреле «Магнит» поддержал проведение «Уроков футбола» в Каспийске и Дербенте, в которых приняли участие более 800 детей из Дагестана. Юные футболисты провели разминку и сыграли в футбол вместе с амбассадорами РФС. Для учителей физкультуры были организованы образовательные семинары, а для всех участников — мастер-классы от бывших игроков сборной России и другие развлекательные и спортивные мероприятия.

В мае наша Компания приняла активное участие в организации «Фестиваля футбола» в Сулейман-Стальском районе и финальных соревнований Школьной футбольной лиги в Махачкале. За два дня в турнирах приняли участие более 400 детей со всего Дагестана. Почетными гостями фестивалей стали ветераны российского и дагестанского футбола, а также руководство Республики.

Проект «Футбол в коррекционной школе»

Развитие инклюзивного футбола для детей с особенностями развития стало значимым проектом для «Магнита» в 2024 г. Проект объединяет два ключевых направления деятельности нашей Компании: развитие инклюзии и поддержку активного образа жизни.

Проект «Футбол в коррекционной школе» — это социальная инициатива, предоставляющая возможность детям 10-13 лет с особенностями развития заниматься футболом в специализированных школах в рамках дополнительного образования. Занятия футболом способствуют социальной адаптации детей, формируют навыки здорового образа жизни и оказывают положительное влияние на их общее благополучие.

Представители РФС разработали специальную методику тренировок для детей с особенностями развития, и в сотрудничестве с методистами коррекционных учреждений адаптируют эти методики, чтобы обеспечить максимально эффективное, корректное и бережное вовлечение детей в спортивную жизнь.

В 2024 г. программа была реализована для 1 200 участников в 60 школах из 16 регионов. Проект вызвал положительный отклик у учителей, сопровождавших детей. Они отметили значительный прорыв в социализации детей с ментальными особенностями. Ребята смогли раскрыться, активно участвовали в играх и вернулись домой с массой положительных впечатлений. Это в полной мере соответствует основной цели инклюзии – помочь детям почувствовать себя равноценными членами общества.

Планы на 2025 год и среднесрочную перспективу

- Обеспечивать высокое качество и безопасность продукции за счет проведения комплекса мероприятий по проверке качества товаров;
- Развивать ассортимент ЗОЖ-продукции и информировать население о принципах здорового питания;
- Поддерживать проведение спортивных мероприятий.

Устойчивые источники продукции

08

Ответственная цепочка поставок 174
Поддержка местных агропроизводителей 179
Ответственное собственное производство 188
Эффективная логистика 194

Формирование устойчивой цепочки поставок — ключевая задача для «Магнита». Мы поддерживаем местных производителей, применяем принципы устойчивого развития в сотрудничестве с поставщиками, улучшаем логистику и внедряем бережливое производство. Это помогает нам обеспечивать клиентов качественной продукцией и позволяет партнерам расти вместе с нами.

Результаты 2024 года

2 трлн руб.
объем закупок Компании

47%
доля локальных поставщиков от общего количества в торговой сети «Магнит»

13%
доля закупок у местных (локальных) поставщиков

407 тыс. тонн
объем поставок продукции по агроконтрактам

360 тыс. тонн
продукции выпущено на собственных производствах Компании

Стратегические цели Группы «Магнит» до 2025 года

Цель	Результат	
50% упаковки для СТМ и СП станет перерабатываемой, многоразовой или компостируемой	**72%** упаковки товаров СТМ потенциально пригодно к переработке	✓
100% ответственных закупок социально значимых товаров	**66%** – доля продукции отечественного производства в ассортименте социально значимых товаров **40%** – доля СТМ в ассортименте социально значимой продукции	↻
100% ответственный подход в собственном производстве и сельском хозяйстве	**77%** – доля отечественного сельскохозяйственного сырья, используемого в собственном производстве	↻
Программы партнерства для местных поставщиков и фермеров	**18%** – рост товарооборота по локальным поставщикам **37%** – рост закупочного товарооборота по агроконтрактам **763**[1] российских поставщика стали новыми партнерами торговой сети «Магнит»	↻

✓ Цель выполнена ↻ Цель в процессе выполнения

Существенные темы

- Ответственная цепочка поставок
- Качество, безопасность и доступность продукции

Вклад в достижение ЦУР ООН

Вклад в достижение национальных целей и проектов Российской Федерации

Цели
- Устойчивая и динамичная экономика

Проекты
- «Малое и среднее предпринимательство»
- «Производительность труда»

Принципы Социальной хартии РСПП

Деловые партнеры
- Наши отношения с деловыми партнерами основаны на взаимном уважении

1 298 российских поставщиков стали новыми партнерами торговой сети «ДИКСИ» в 2024 г.

Ответственная цепочка поставок

Подход к управлению

GRI 3-3

Устойчивая цепочка поставок имеет ключевое значение для «Магнита» как одного из крупнейших ритейлеров России. Мы строим надежные и долгосрочные отношения с поставщиками и партнерами, в основе которых лежат принципы этичности, прозрачности и взаимовыгодного сотрудничества.

Цепочка поставок «Магнита»

Внешние документы

- Кодекс добросовестных практик и взаимоотношений между торговыми сетями и поставщиками потребительских товаров

Внутренние документы

- Политика в области обеспечения ответственной цепочки поставок ПАО «Магнит»
- Порядок отбора компанией Поставщиков по категориям с помощью Системы взаимодействия с внешними партнерами

GRI 2-6, 3-3, 204-1 МЭР П1-4.6

Ежегодно Компания взаимодействует с более 5 тыс. контрагентов: в 2024 г. в цепочке поставок торговой сети «Магнит» насчитывался 5 251[1] российский поставщик, из которых 2 445 – локальные (поставщики, находящиеся в управлении округа). На отечественных поставщиков приходится 83%[2] всего объема закупок товаров и услуг[3] торговой сети «Магнит».

Структура управления ответственной цепочкой поставок

Координация в рамках реализации Стратегии в области устойчивого развития, консультационная поддержка

Управление вопросами устойчивого развития в закупочной деятельности осуществляется через взаимодействие Дирекций по категорийному менеджменту, коммерческим процессам и логистике, а также при консультативной поддержке Департамента по корпоративным отношениям и устойчивому развитию бизнеса «Магнита».

1 Общее количество поставщиков торговой сети «ДИКСИ» в 2024 г. составило 1 442.
2 Доля закупок у отечественных поставщиков в торговой сети «ДИКСИ» в 2024 г. составила 99%.
3 Товары российских поставщиков, произведенные на территории Российской Федерации.

Устойчивое развитие в цепочке поставок

GRI 13.23.2 SASB FB-FR-430a.3 МЭР П1-3.6

Управление цепочкой поставок в Компании выстроено с учетом принципов устойчивого развития. Эти принципы закреплены в ключевом внутреннем документе «Магнита» по управлению цепочкой поставок – Политике в области обеспечения ответственной цепочки поставок ПАО «Магнит».

Компания предъявляет положения Политики к своим поставщикам, которые касаются этичного ведения бизнеса, соблюдения трудового законодательства и обеспечения безопасных условий труда, а также снижения воздействия на окружающую среду.

Требования к поставщикам согласно Политике в области обеспечения ответственной цепочки поставок «Магнита»

- Законное и честное ведение бизнеса
- Добросовестная конкуренция и борьба с коррупцией
- Надлежащее обращение с сотрудниками
- Выполнение работы на добровольной основе
- Справедливая оплата труда всех работников
- Разумные часы работы для всех сотрудников
- Соблюдение действующих ограничений на возраст всех работников
- Здоровье и безопасность сотрудников на рабочем месте
- Право на профсоюзы
- Доступ работников к справедливым процедурам и средствам правовой защиты
- Защита и отстаивание прав регионов, включая коренные народы
- Ведение деятельности с учетом принципов устойчивого развития и снижения воздействия на окружающую среду

В 2024 г. документ был дополнен разделом «Зеленые закупки» – минимизации воздействия на окружающую среду при закупках товаров и услуг для собственных нужд Компании.

Принципы «зеленых закупок» носят рекомендательный характер, однако их разработка является важным шагом для «Магнита» в процессе выстраивания устойчивой цепочки поставок. Мы ориентируемся на данные принципы и применяем их в некоммерческих закупках «Магнита».

Помимо положений Политики в закупочной деятельности Компания руководствуется принципами деловой этики, прозрачного и взаимовыгодного партнерства: для этого «Магнит» проводит проверки контрагентов на благонадежность. Для обеспечения высокого качества продукции проводятся аудиты качества поставщиков, как в начале, так и в течение всего периода сотрудничества.

Проекты Компании в области управления цепочкой поставок не только повышают операционную эффективность закупочной деятельности, но и позволяют управлять экологическим воздействием «Магнита».

Расширенный штрихкод: эффективность и предотвращение потерь

В 2024 г. «Магнит» масштабировал проект использования расширенного штрихкода, содержащего информацию о сроке годности товара, что способствует снижению потерь.

К технологии расширенного штрихкода могут подключиться поставщики продукции категории «фреш», в том числе мясных продуктов, нанося расширенный штрихкод вместо обычного. На данный момент технология используется более 200 локальными и федеральными поставщиками «Магнита», что составляет 20% поставщиков целевых категорий. Расширенный штрихкод позволяет отслеживать соблюдение срока годности товара на каждом этапе от приемки товара до его продажи, а также предусматривает блокирование просроченного товара при продаже. Благодаря этому обеспечивается высокое качество и свежесть продукции, что повышает лояльность покупателей.

Кроме того, на основе отслеживаемых данных ИТ-системы «Магнита» можно спрогнозировать сроки списания товара и заранее заказать его у поставщика, чтобы обеспечить наличие товара на полке. Это уже позволило увеличить товарооборот по позициям с расширенным штрихкодом в среднем до 2%. Точная информация о сроках списания и поставки товара также способствует предотвращению образования пищевых отходов – «Магнит» может определить оптимальный срок для уценки товара, чтобы предотвратить его списание. Таким образом, Компания обеспечивает реализацию товаров до истечения их срока годности и не допускает образование пищевых отходов.

Подробнее о работе с пищевыми отходами см. в разделе «Экологическая ответственность и изменение климата».

>200
локальных и федеральных поставщиков «Магнита» используют технологию расширенного штрихкода

18,2 тыс. тонн
отходов из просроченных товаров с коротким сроком годности удалось предотвратить «Магниту» за 2024 г.

Взаимодействие с поставщиками

Мы стремимся повысить эффективность сотрудничества с партнерами, поэтому непрерывно улучшаем сервисы для них и ищем новые способы взаимодействия. В отчетном году «Магнит» провел работу по сокращению объема документов для поставщиков и их унификации, благодаря чему удалось оптимизировать документооборот между поставщиками и торговой сетью.

«Магнит» ежегодно проводит торгово-закупочные сессии и переговорные кампании для поставщиков, на которых контрагенты могут получить информацию о закупочной стратегии и коммерческой политике Компании, а также принимает участие в профильных выставках и конференциях. Мы регулярно анализируем обратную связь от поставщиков и внедряем технологии, помогающие выстраивать надежные партнерства.

Взаимодействие с поставщиками, включая закупочные процедуры «Магнита», осуществляется с использованием портала SRM 2.0 – единого окна для поставщиков торговой сети. На нем потенциальные и текущие партнеры Компании могут ознакомиться со всеми требованиями «Магнита», принять участие в торговых процедурах, отправить коммерческие предложения и т. д. Благодаря своей многофункциональности, платформа востребована среди наших бизнес-партнеров: в 2024 г. число зарегистрированных партнеров выросло на 25% по сравнению с 2023 г. и составило 15 тыс. участников.

Для совершенствования портала SRM 2.0 в 2024 г. мы провели следующие изменения:

- внедрили модуль работы с ценовыми уведомлениями, в котором поставщик может взаимодействовать с представителем торговой сети по вопросам ценообразования;
- разработали и внедрили модуль претензионной работы, где «Магнит» и партнер могут оперативно решить вопросы, связанные с соблюдением условий поставок;
- добавили функцию просмотра прошедших и будущих промо-активностей по ассортименту партнера, чтобы он мог оптимизировать объемы поставляемой продукции;
- реализовали функционал управления графиками поставок.

Другой инструмент, позволяющий сделать взаимодействие поставщиков с «Магнитом» эффективнее, – аналитический портал поставщика RS.Magnit. Работая на портале, контрагент может отслеживать коммерческие данные по продукции, логистические показатели и клиентскую аналитику. Использование данных предоставляет поставщикам возможности для повышения эффективности продвижения товара и увеличения продаж за счет лучшего понимания потребностей покупателей.

Постоянное развитие функционала портала RS.Magnit делает его использование удобным для поставщика и приносит ему дополнительную ценность, поэтому число пользователей портала растет. В 2024 г. количество контрагентов, подключенных к порталу RS.Magnit, увеличилось на 20%. Портал используется 120 партнерами, на которых пришлось 35% товарооборота в 2024 г. (по сравнению с 30% в прошлом отчетном периоде).

Портал включает в себя 13 аналитических панелей, в которых мы разработали ряд новых функций:

- внедрили блок совместного прогнозирования: поставщику доступен прогноз спроса и продаж, благодаря чему он может рассчитать необходимые объемы поставок;
- добавили блок клиентской аналитики: количество чеков, средний объем продаж на одного клиента, частота покупок, доля продаж и др.;
- переработали промо-панель, в которую внедрили детализацию акций на периодическое и длительное промо.

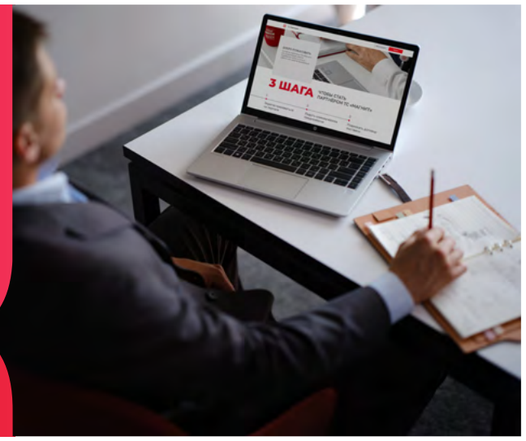
Аналитический портал RS.Dixy

В начале 2024 г. розничная сеть «ДИКСИ» запустила собственный аналитический портал для поставщиков – RS.Dixy. На портале RS.Dixy партнеры розничной сети могут оперативно получать актуальные данные о спросе, доле товара в ассортименте и в категории, результатах промо-акций, наличии товара на полках магазинов и складах и другую информацию, которая поможет поставщикам повысить эффективность продаж. Ресурс позволяет оценить влияние всей цепочки поставок на финальные продажи и отследить потребительское поведение.

Данные представлены более чем по 35 параметрам – как по всей сети, которая объединяет около 2,2 тыс. торговых точек, так и в разрезе каждого отдельного магазина. К порталу уже подключены первые партнеры из 1,3 тыс. поставщиков «ДИКСИ», в том числе и те, кто пользуется аналогичным решением, внедренным в сети «Магнит».

1,3 тыс.
поставщиков «ДИКСИ» подключены к аналитическому порталу RS.Dixy в 2024 г.

В следующем году мы намерены продолжить работу над улучшением ИТ-платформ для поставщиков. В частности, «Магнит» планирует доработать блок торговых процедур и коммерческих предложений на портале SRM 2.0, распространив торговые процедуры на сырьевые позиции. Кроме того, мы разрабатываем технологию единой авторизации для платформы SRM 2.0 и других электронных порталов для поставщиков, а также стремимся реализовать интеграцию портала SRM 2.0 и логистических систем. Для «ДИКСИ» мы планируем запустить систему планирования товарных запасов, которая позволит оптимизировать и повысить эффективность движения товаров.



Ответственное планирование запасов

В 2024 г. «Магнит» приступил к разработке собственной системы прогнозирования спроса и планирования заказов – пилотное ИТ-решение мы планируем представить в отчетном году. Внедрение такого ИТ-решения позволит повысить эффективность системы управления товародвижением: увеличит гибкость и скорость логистической цепочки, обеспечит оптимальный баланс доступности товара на полках и запасов. Этот проект станет первым в России проектом по созданию и внедрению полностью отечественного программного обеспечения для прогнозирования спроса и планирования заказов в крупнейшем бизнесе. Мы ожидаем значительный экономический эффект от проекта, основными драйверами которого станут сокращение товарных запасов в магазинах и распределительных центрах и повышение доступности товаров на полке.

В схожем направлении работала сеть «ДИКСИ», которая приступила к внедрению платформы для прогнозирования спроса и оптимизации запасов. Для значительного повышения точности планирования будут применяться передовые алгоритмы прогнозирования спроса на основе машинного обучения и искусственного интеллекта.

Реализация проекта позволит «ДИКСИ» точнее рассчитывать потребность товарного запаса для каждого узла цепочки поставок и сократить списания, что в том числе будет способствовать предотвращению образования пищевых отходов.

Взаимодействие с партнерами

«Магнит» регулярно проводит мероприятия для своих партнеров, направленные на укрепление сотрудничества и повышение эффективности взаимодействия. В логистике эти мероприятия проходят под брендом «Простыми словами», что отражает стремление к ясности, доступности и эффективности в общении с поставщиками. С 2023 г. мы взяли курс на развитие взаимоотношений с поставщиками и провели первую логистическую конференцию. В апреле 2024 г. мы организовали вторую логистическую конференцию с нашими поставщиками, в ходе которой обсуждали актуальные вопросы логистики, обменивались опытом и вместе работали над поиском решений ключевых вызовов.

60 партнеров присутствовали на конференции, и более 1 тыс. присоединились онлайн. В рамках конференции мы создали шесть рабочих групп из участников, которые вместе работали над формированием инициатив в сфере логистики. Мы проводим онлайн-встречи с участниками рабочих групп, в ходе которых обсуждаем требования к новым инструментам, изменения кросс-функциональных процессов и схем взаимодействия. В ноябре мы провели встречу, на которой обсудили промежуточные итоги реализации инициатив, оценили достигнутые результаты и наметили дальнейший план действий.

Поддержка местных агропроизводителей

«Магнит» напрямую сотрудничает с сельскохозяйственными производителями, чтобы обеспечивать покупателей качественной продукцией местного производства по доступным ценам.

Более того, партнерство с местными агрохозяйствами позволяет «Магниту» поддерживать создание рабочих мест в регионах присутствия, в том числе в небольших предприятиях, и способствовать развитию сельского хозяйства. Сельхозпроизводителям и фермерам надежное и долгосрочное сотрудничество дает уверенность в реализации своей продукции на выгодных условиях, а также предоставляет возможности для развития вместе с «Магнитом».

Агроконтрактация

Одним из механизмов сотрудничества с локальными сельхозпроизводителями является агроконтрактация, которая подразумевает заключение долгосрочных договоров с агропредприятиями о поставке фиксированных объемов будущего урожая по рыночным ценам с возможностью авансирования. С 2016 г. Компания последовательно масштабирует сотрудничество по агроконтрактам. В настоящий момент с нами работает более 150 предприятий, осуществивших поставки 406,8 тыс. тонн продукции в 2024 г. Действие агроконтрактов распространяется на овощи, бахчевые культуры, плодово-ягодные культуры.

Нашими партнерами по агроконтрактам являются как крупные агропромышленные холдинги, так и небольшие фермерские хозяйства. Основное требование к потенциальным партнерам – готовность придерживаться бизнес-ориентированного подхода во взаимодействии с «Магнитом»: поставлять продукцию сетевого качества, использовать электронный документооборот, представлять необходимые фитосанитарные документы и т. д. У самого небольшого хозяйства-партнера в обработке менее 10 га, у самого крупного – более 80 тыс. га, география сотрудничества начинается от Дагестана на юге до Псковской области на северо-западе и Красноярского края на востоке.

Поставки по агроконтрактам в 2024 году

406,8 тыс. тонн
объем поставок продукции по агроконтрактам

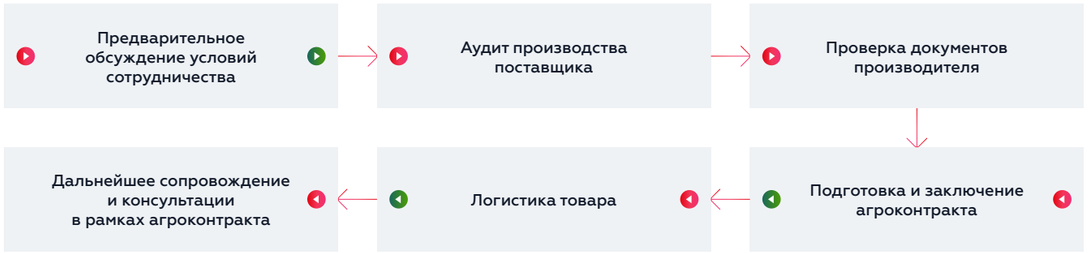
42%
потребности сети по основным категориям закрыто поставками по агроконтрактам

146
партнеров-агропредприятий в 42 регионах

151
наименование продукции

Механизм заключения агроконтракта предусматривает всестороннее сопровождение сельхозпроизводителя в процессе взаимодействия с «Магнитом». Работа с торговой сетью выстроена по принципу единого окна: за каждым сельхозпроизводителем закреплен отдельный эксперт-агроном «Магнита». Он непосредственно взаимодействует с предприятием и адресует его вопросы различным специалистам внутри «Магнита».

Механизм заключения агроконтрактов



● Действия «Магнита» ● Действия сельхозпроизводителя

Поддержка сельхозпроизводителя начинается еще до заключения договора: специалисты Компании самостоятельно занимаются подготовкой договора после получения всей необходимой документации от потенциального партнера. Представители «Магнита» выезжают на производство для проведения аудита, в ходе которого могут дать сельхозпроизводителю рекомендации по улучшению процессов. Данная практика реализуется как до заключения договора, так и на протяжении всего времени сотрудничества. Мы также помогаем производителям подготовить необходимые сопроводительные документы на поставку продукции и настроить логистику.

Сопровождение по агроконтракту

Юридическая подготовка договора со стороны «Магнита»

Помощь в оформлении документов перед началом поставок

Помощь в улучшении качества во избежание возвратов продукции поставщикам

Сопровождение в логистике и онлайн-информирование о приемке продукции

Использование механизма агроконтрактации имеет ряд преимуществ как для сельхозпроизводителей-партнеров «Магнита», так и для самой Компании. Для «Магнита» агроконтрактация – способ оптимизировать цепочку поставок овощей и фруктов, одной из ключевой категории продукции, и поддерживать их доступность для потребителя. Сельхозпредприятиям сотрудничество по агроконтрактам позволяет быть уверенными в возможностях сбыта продукции и в будущих доходах, благодаря чему предприятия могут расти и развиваться.

Важный элемент агроконтрактов – авансирование: с помощью него сельхозпроизводители могут закупать оборудование, семена и расходные материалы на будущий сезон.

Преимущества механизма агроконтрактации

Компания	Сельхозпроизводитель
• Обеспечение предложения овощей и фруктов по доступным ценам • Закупка продукции по стандартам качества Компании • Оптимизация цепочки поставок и сокращение количества посредников • Повышение эффективности продаж	• Возможность планировать объемы производства продукции и выручки от продаж • Авансирование на будущие поставки • Возможности для расширения производства • Сопровождение на всех этапах сотрудничества • Дополнительные возможности для развития: консультационная поддержка, выгодные предложения закупок

В рамках агроконтрактов эксперты «Магнита» оказывают консультационные услуги для предприятий по широкому кругу вопросов:

- помощь в заключении договоров, оформлении фитосанитарных документов, деклараций соответствия и др., настройке ЭДО;
- оптимизация затрат и повышение эффективности агропроизводства;
- подбор оборудования, семян, средств защиты растений и удобрений;
- строительство сельскохозяйственных сооружений.

Со всеми услугами «Магнита» в области агроконтрактации потенциальные партнеры могут ознакомиться на сайте Магнит.Агрофермер, где также можно оставить заявку на сопровождение или консультацию. В отчетном году «Магнит» провел аналитику работы портала на основе опроса фокус-групп, чтобы сделать сайт более удобным для пользователей.

«Магнит», как крупная торговая сеть, использует свою закупочную силу и широкую базу поставщиков, чтобы предоставить партнерам возможность выгодно закупить расходные материалы. «Магнит» помогает осуществить совместные закупки или передает сельхозпредприятиям предложения от поставщиков, с которыми мы сотрудничаем. Так мы соединяем агропроизводителя и поставщика на обоюдовыгодных условиях. Механизм распространяется на широкий перечень товаров и услуг: от упаковочных материалов до услуг по проектированию хранилища.

Сорта отечественной селекции для фермеров

«Магнит» стремится расширять использование отечественных сортов сельскохозяйственных культур, поэтому работает в этом направлении вместе с партнерами по агроконтрактам.
В сотрудничестве с одним из крупнейших российских селекционно-генетических центров в сезоне 2024 г. «Магнит» предоставил сельхозпредприятиям по агроконтрактации семена картофеля российской селекции. Несколько фермерских хозяйств высадили сорта «Садон», «Самба», «Гулливер» и др. Также мы заключили соглашение о поставке нескольким хозяйствам сорта картофеля «Прайм» и сорта свеклы «Ред Марио». Развитие этого проекта позволит обеспечить на полках магазинов все большее присутствие продукции отечественной селекции и продвигать качественный посадочный материал. Мы планируем расширять использование посадочного материала российских сортов овощей борщевой группы: капусту, свеклу, морковь и лук, помимо картофеля.

В сотрудничестве с сельхозпредприятиями мы уделяем внимание вопросам устойчивого развития. В 2024 г. «Магнит» начал реализацию пилотного проекта, нацеленного на снижение образования пищевых отходов – передача на переработку овощей и фруктов, которые агропроизводители вынуждены отбраковывать из-за несоответствия стандартам торговой сети. Такие «нестандартные» продукты можно переработать и изготовить из них ингредиенты для пищевой промышленности и производства готовой еды, например, крахмал. В наших планах – развивать сотрудничество между сельхозпроизводителями и организациями по переработке плодоовощной продукции, выступая в качестве посредника. Благодаря данному проекту мы, с одной стороны, можем помогать сельхозпроизводителям снижать потери пищевой продукции, а с другой стороны, предотвращать образование пищевых отходов в цепочке поставок «Магнита».

География поставок продукции по агроконтрактам за 2024 год, тонн

За несколько лет развития направления агроконтрактации мы наблюдаем множество историй успешного сотрудничества «Магнита» и агропредприятий. Работая с нами, наши партнеры растут, наращивают производственные мощности и диверсифицируют выращиваемую продукцию.

Истории успешного сотрудничества с сельхозпредприятиями

Быстрый переход на новую специализацию

КФХ «Возрождение», производитель зерновых культур, в 2024 г. обратилось в подразделение агроконтрактации «Магнита» для консультации по расширению ассортимента продукции на овощные культуры. Благодаря совместной работе с нашей Компанией поставщику удалось за один сезон настроить процесс выращивания и подготовки овощной продукции требуемого качества. Были подобраны необходимые сельхозтехника, средства защиты растений и семена, разработаны рекомендации по оросительной и фасовочной системам. По результатам совместной работы планируется ввести в эксплуатацию овощехранилище на 2,3 тыс. тонн и современную зону подготовки продукции, а также расширить орошаемую площадь на 50-100 га.

«Данное сопровождение позволило в сжатые сроки освоить новые для нашего хозяйства культуры и получить высокое качество продукции. Компания помогала на всех этапах: выбор перспективных культур, планирование системы орошения, отработка технологии выращивания, планирование линии сортировки и упаковки. Мы благодарны команде «Магнита» за комплексное профессиональное сопровождение».

КФХ «Возрождение»

Непрерывный рост в партнерстве с «Магнитом»

На протяжении пяти лет ООО «Союз Волгоград» сотрудничает с Компанией в рамках агроконтрактов: за это время поставщик увеличил свои сельскохозяйственные угодья с 30 до 800 га в двух регионах России (Волгоградская область, Республика Дагестан) и расширил ассортимент продукции с двух до 40 товарных позиций. Около 95% продукции хозяйство поставляет напрямую в «Магнит». Предприятие продолжает развиваться, модернизируя оборудование и расширяя складские помещения, улучшает качество поставляемой продукции и является одним из крупнейших производителей овощей для нашей сети.

«Нам нравится сотрудничество с «Магнитом» и поддержка в виде беспроцентного авансирования, что позволяет расширить объемы и мощность производства в разных регионах страны, увеличить товарный ассортимент продукции, делать поставки, начиная с самых ранних овощных культур. Для нас также очень удобен проект по самовывозу для производителя, за счет чего мы можем увеличить объемы отгрузки в сеть до 50%. Мы высоко ценим оперативную обратную связь по всем вопросам и качественное сопровождение от «Магнита».

ООО «Союз Волгоград»

С 2018 г. «Магнит» работает с ОАО «Агроном», одним из крупнейших садоводческих хозяйств Кубани. Предприятие ежегодно поставляет до 25 тыс. тонн плодов семечковых культур (яблоки, груши и т. д.) и до 2 тыс. тонн плодов косточковых культур (вишни, черешни, сливы и т. д.). За время работы по агроконтракту хозяйство нарастило объем фруктохранилища до 15 тыс. тонн, приобрело две сортировочные линии. Благодаря этому производитель может поставлять продукцию сетевого качества практически круглый год.

«В работе мы сталкиваемся с разными трудностями, и важно спокойно подходить к их решению. Это способствует конструктивному диалогу, успешному сотрудничеству и дальнейшему развитию наших компаний».

ОАО «Агроном»

Уже более шести лет мы сотрудничаем с КФХ Дорошенко Р. И. в Ростовской области. За время нашей совместной работы производитель существенно расширил и модернизировал производство, в том числе приобрел две линии для фасовки лука, построил новые хранилища общей мощностью 13 тыс. тонн и современную зону для подготовки товара, а также увеличил площадь посадки лука на 100%, моркови, свеклы и редьки – на 50%, приобрел множество единиц сельскохозяйственной техники и техники для перевозки овощей.

«Мы смотрим в будущее вместе с «Магнитом». Наши партнерские отношения очень плодотворны, и мы надеемся сохранить и преумножить наши успехи».

КФХ Дорошенко Р. И.

Сотрудничество с фермерскими хозяйствами

«Магнит» последовательно развивает сотрудничество с небольшими фермерскими хозяйствами[1], которые производят мясную и молочную продукцию, а также другие продукты с коротким сроком годности. Цель нашего сотрудничества – обеспечить предложение свежих и качественных фермерских продуктов для покупателей по доступным ценам, а также предоставить фермерам возможность реализации продукции в торговой сети на понятных и комфортных условиях сотрудничества.

Поддержку работы с фермерскими хозяйствами в «Магните» осуществляет отдельное подразделение – проект «Фермерские товары». Вопросы качества поставляемой фермерской продукции находятся в ведении отдельных экспертов по качеству и специалистов-технологов.

Фермерская продукция представлена в формате «Фермерской корзинки» в более чем 380 гипермаркетах «Магнита». Около 10 тыс. магазинов у дома предлагают фермерские продукты. «Фермерские корзинки» — это отдельные витрины в торговом зале, оформленные в деревенском стиле, на которых представлены фермерские продукты: молочная продукция и сыры, мясо и мясная гастрономия, птица, яйца, рыба. В 2024 г. мы ввели в ассортимент замороженные полуфабрикаты, запустили тестовые поставки чая и травяных сборов, соков и консервации. В следующем году мы планируем расширить поставки фермерского меда в гипермаркеты.

Мы проводим исследования восприятия фермерской продукции нашими клиентами. Результаты показывают, что наши покупатели заинтересованы в фермерской продукции, отмечают ее натуральное происхождение, а также считают важным поддерживать конкретных фермеров и их продукцию. Зачастую на решение о покупке влияют ценовые факторы и отсутствие привычного менее формального взаимодействия с фермером в сетевом магазине. Поэтому «Магнит» периодически устраивает дегустации продукции, которые проводят сами фермеры, и предоставляет потребителям информацию о контроле качества продукции. Компания реализует гибкую систему ценообразования, за счет чего может управлять уровнем цен на продукцию. Мы улучшаем визуальное оформление и навигацию вокруг «Фермерских корзинок», чтобы потребителю было понятно, что перед ним – полезный и натуральный продукт.

Сотрудничество с фермерами в 2024 году

В категории молочной продукции и сыров, мяса, птицы и рыбы:

>166
партнерских фермерских хозяйств

~2,5 млрд руб.
товарооборот фермерской продукции в розничной сети

>1,3 тыс.
наименований фермерской продукции в ассортименте сети

Работа с фермерами построена так, чтобы сделать наше взаимодействие с ними простым и понятным. Например, мы используем упрощенную версию фермерского договора с меньшим количеством юридических деталей. Наши менеджеры консультируют непосредственно и по самой продукции: по востребованности различных вариантов, фасовке и т. д. За каждым нашим партнером-фермером закреплен менеджер в головной компании и в округе, к которому относится фермер – так поддерживается кросс-функциональное взаимодействие внутри «Магнита».

Кроме того, на всех этапах взаимодействия «Магнит» оказывает фермеру всестороннюю информационную помощь и поддержку в части пищевой безопасности, включая помощь в декларировании, консультирование по составлению программы производственного контроля, анализ опасных факторов, подбор моющих средств и инвентаря, а также средств по дератизации и дезинсекции. Мы проводим оценку и консультирование по корректности заполнения декларации соответствия, маркировки и технических условий. Для этого мы организуем выездные аудиты на фермах наших поставщиков, лабораторные проверки продукции и помогаем разработать необходимые документы для обеспечения качества. По результатам мероприятий мы определяем зоны для повышенного внимания и предоставляем фермерам обратную связь по устранению несоответствий в качестве продукции.

«Магнит» оказывает консультационную поддержку и помощь фермерам в настройке производственных процессов и документооборота. В 2024 г. одним из ключевых вопросов, по которому «Магнит» консультировал фермерские хозяйства, стал вопрос о применении маркировки «Честный знак». С 1 сентября отчетного года маркировка стала обязательной для фасованной молочной продукции фермерских хозяйств[2], к чему многим из них нужно было адаптироваться. Мы консультировали фермеров по подаче необходимых документов, подключению к информационным системам и другим вопросам.

Регулярно мы проводим торгово-закупочные сессии, конференции и семинары, в том числе для представителей фермерских хозяйств, где фермеры могут непосредственно ознакомиться с требованиями «Магнита» и обсудить возможности сотрудничества. Всего в 2024 г. мы провели 58 торгово-закупочных сессий.

58 торгово-закупочных сессий
для представителей фермерских хозяйств было проведено в 2024 г.

Поддержка конкурса «Знай наших»

В 2024 г. «Магнит» вновь выступил партнером конкурса «Знай наших», организованного Агентством стратегических инициатив, Фондом Росконгресс и ВЭБ.РФ. Мы поддержали номинацию «Фермерские продукты». Всего на номинацию было подано более 550 заявок от производителей различных категорий фермерских товаров. В результате конкурса мы отобрали четырех победителей: они получили маркетинговую поддержку своей продукции для реализации в «Магните». За счет такой поддержки компании-победители номинации смогли значительно расширить свои поставки в торговую сеть.

«Торговая сеть «Магнит» из года в год помогает реализовать нашу продукцию, увеличивая товарооборот и географию представленности. Благодаря «Магниту» мы открыли новые рынки сбыта более чем в 10 регионах России. Сотрудничество с сетью «Магнит» для нас – залог постоянного взаимовыгодного сотрудничества и процветания».

ООО «Макфуд»
победитель номинации «Фермерские продукты»

1 Для заключения договора с «Магнитом» фермерское хозяйство должно либо являться сельскохозяйственным товаропроизводителем, иметь производственные мощности и удовлетворять некоторым другим критериям, либо являться субъектом малого предпринимательства.

2 Согласно Постановлению Правительства Российской Федерации от 15.12.2020 № 2099.

Работа по модели агрегации

«Магнит» продолжает сотрудничать с фермерами по модели агрегации и активно развивает это направление. Агрегатор фермерской продукции – формат взаимодействия торговой сети с фермерами, который позволяет упростить путь фермерских товаров на полки магазинов. Агрегатор обеспечивает централизованные закупки и поставки фермерской продукции, инфраструктуру для ее хранения и упаковки, а также предлагает фермерам консультации по вопросам производства и сбыта, помощь в оформлении необходимой документации и маркировке, предоставление аналитических данных, обучение, агрострахование и т. д.

Агрегатор в Тульской области

К проекту подключено:

7 гипермаркетов **197** магазинов у дома

Продолжает работу агрегатор фермерской продукции в Тульской области, к которому подключено 14 фермеров (из них пять фермеров поставляют продукцию из других областей – Калужской, Липецкой, Московской). К проекту подключено 197 магазинов у дома и семь гипермаркетов «Магнита». Объем закупок составил 463 тонны с ноября 2022 г. Фермеры, подключенные к агрегатору, поставляют 111 позиций товаров в шести категориях: молочная продукция, мясная гастрономия, сыры, замороженные полуфабрикаты, птица, перепелиные яйца. В дальнейшем мы намерены расширять предложение продукции и привлекать новых фермеров к проекту.

Агрегатор в Краснодарском крае

К проекту подключено:

27 гипермаркетов **5** магазинов у дома

В конце 2024 г. «Магнит» совместно с кооперативом «Солнечный круг» запустил агрегатор фермерской продукции в Краснодарском крае. Этот агрегатор стал первым подобным проектом на Кубани. Фермерская продукция представлена в 27 гипермаркетах и пяти магазинах у дома в девяти населенных пунктах края. На первом этапе к агрегатору подключились четыре региональных фермерских хозяйства, поставляющие 44 позиции: молоко и кисломолочные продукты, сыры и мясную гастрономию. Объем будущих поставок оценивается более чем в 150 тонн в год. В планах на начало 2025 г. – расширение поставок агрегатора до 44 гипермаркетов, а также подключение двух новых производителей.

Агрегатор в Волгоградской области

К проекту подключено:

15 гипермаркетов

В марте 2024 г. был запущен агрегатор фермерской продукции в Волгоградской области, ставший вторым подобным проектом «Магнита». Функции агрегатора (хранение, оформление документации, логистику) выполняет кооператив «Волгоградский агропромышленный союз». В проекте участвуют восемь фермеров, предлагающие 47 товарных позиций из категорий молочных продуктов, фруктов и овощей, колбасной и замороженной продукции. «Магнит» обеспечивает стабильный канал сбыта (к проекту подключено 15 гипермаркетов), а также предоставляет дополнительные сервисы и экспертные консультации. В наших планах – расширить количество фермеров и ассортимент поставляемой продукции, дополнив его мясом, птицей, рыбой и яйцами.

Сотрудничество с Food Miles

К проекту подключено:

11 гипермаркетов

Совместно с Food Miles в середине 2024 г. года мы запустили агрегатор фермерской продукции в Ленинградской области. Food Miles – цифровой сервис, организующий логистику и доставку товаров от местных производителей и фермеров в крупные торговые сети. Модель данного агрегатора несколько отличается от других: функцию агрегатора выполняет сервис Food Miles, являясь посредником между фермерами, логистическими компаниями и «Магнитом». Поставки осуществляются в 11 гипермаркетов сети в Санкт-Петербурге, Ленинградской области и Республике Карелия. В проекте участвуют семь фермерских хозяйств, которые занимаются производством молочной продукции, мясной гастрономии, сыров и яиц. Всего на полках магазинов представлено 53 позиции в этих категориях.

«Мы сами являемся фермерами, поэтому понимаем все проблемы маленького производителя и стремимся совместно найти решения.

За счет наличия собственной розницы, а также длительного партнерства с «Магнитом» и помощи с его стороны нам удалось выстроить агрегатор: полноценную сбытовую инфраструктуру, включающую ИТ, логистику, коммерцию, документацию. Агрегатор не только избавляет фермера от лишних затрат, но еще и дает ему возможность сконцентрироваться на создании продукта и его качестве, а не технических и коммерческих аспектах его сбыта. Мы стремимся к объединению интересов ритейла и фермера в одной общей точке для того, чтобы отвечать запросам нашего покупателя».

СППСК «Солнечный круг»

«Магнит» не только использует модель агроагрегации с фермерами для собственных нужд, но и активно участвует в развитии этого направления на национальном уровне. Как представитель ритейла Компания принимала участие в обсуждении закона об агрегаторах фермерской продукции, который, как планируется, вступит в силу с 1 марта 2025 г. Закон вводит определение фермерской продукции и предусматривает механизмы ее сбыта в виде агроагрегаторов.

К закону разработан проект Постановления Правительства, в котором установлены критерии отнесения организации к агроагрегаторам.

Ответственное собственное производство

Подход к управлению

«Магнит» – российский ритейлер, который производит продукты питания на собственных промышленных и сельскохозяйственных предприятиях.

Наличие собственных производств (СП) позволяет Компании самостоятельно контролировать цепочку продаж «от поля до полки» и делать продукты высокого качества доступными для потребителей. В Группу «Магнит» входят 14 производственных и семь сельскохозяйственных предприятий: в их ассортименте – более 450 товарных позиций, а ежемесячный объем выпуска продуктов питания составляет более 48 тыс. тонн.

«Магнит» планомерно увеличивает ассортимент и объемы продукции под собственным брендом, что делает нашу цепочку поставок более устойчивой. Благодаря собственному производству мы можем гибко регулировать объемы и ассортимент продукции и обеспечивать наличие товаров на полках.

При развитии ассортимента продукции собственного производства «Магнита» мы ориентируемся не только на ценовой сегмент первого выбора, но и на средний ценовой сегмент и выше. Мы выявляем ниши, в которых наблюдается устойчивый потребительский спрос, но отсутствует достаточное предложение, и адаптируем свои производственные площадки под выпуск уникальной продукции. Так, мы дифференцируем предложение «Магнита» от похожей продукции, а также повышаем лояльность покупателей.

В 2024 г. «Магнит» продолжил следовать семилетней Стратегии по собственному производству, разработанной в предыдущем отчетном периоде. Стратегия определяет три миссии Компании в рамках развития собственного производства:
- обеспечение «Магнита» уникальной продукцией;
- создание достаточного объема и уровня сервиса по категориям продукции, где предложение менее развито;
- повышение эффективности цепочки поставок по всем категориям продукции.

Внешние документы

- Доктрина продовольственной безопасности Российской Федерации
- Международные и национальные стандарты, ориентиры и рекомендации в области ответственного производства, устойчивых продовольственных систем и устойчивого сельского хозяйства

Внутренние документы

- Стратегия по собственному производству
- Политика по упаковке продукции собственных торговых марок ПАО «Магнит»
- Политика по качеству и безопасности пищевых и непищевых продуктов ПАО «Магнит»

В Стратегии выделены три направления развития с отдельной инвестиционной программой, в соответствии с которыми выстроена и организационная структура:
- контрактные производства и агроконтрактация;
- производство готовой еды;
- создание уникальных продуктов в рамках СТМ.

На основе выделенных направлений развития сформирована структура управления собственным производством, что обеспечивает эффективность в достижении поставленных целей и задач.

Структура управления собственным производством

→ Административное подчинение
⇢ Координация в рамках реализации Стратегии в области устойчивого развития, консультационная поддержка

Собственные производства

«Магнит» владеет 14 пищевыми производствами и семью агропредприятиями, расположенными по всей стране: в Краснодарском крае, Московской, Саратовской, Тверской, Самарской, Липецкой, Белгородской, Пензенской, Оренбургской областях, а также Республике Башкортостан. В 2024 г. собственные производства «Магнита» выпустили 360,5 тыс. тонн продукции.

Производства «Магнита» выпускают продукцию под собственными торговыми марками (СТМ) Компании, такими как «Моя цена», «Магнит» и «Магнит Свежесть». Портфель СТМ «Магнита» включает более 5,5 тыс. наименований и охватывает широкий спектр товаров, включая молочные продукты и сыры, мясную и рыбную гастрономию, фрукты и овощи, сыры, бакалею и кондитерские изделия, напитки, консервированную и замороженную еду, а также косметику и товары для дома.

Крупнейшим агропромышленным предприятием «Магнита» является тепличный комплекс «Зеленая линия», расположенный в Краснодарском крае. На площади более 110 га выращиваются огурцы, томаты, зеленые культуры и баклажаны. Здесь же расположен один из самых крупных в России грибных комплексов, в котором выращиваются не только шампиньоны, но и вешенки, опята. Производительность грибного комплекса – более 1 тыс. тонн продукции в год.

Собственные производства «Магнита» включают блок по разработке новых продуктов и усовершенствованию рецептуры уже выпускаемых. В блоке исследований и разработок мы улучшаем упаковку продукции и делаем ее более экологичной.

«Магнит» сотрудничает с научными учреждениями и Министерством сельского хозяйства Российской Федерации, развивая использование сортов овощей отечественной селекции в частности картофеля. В 2024 г. мы расширили посевные площади под картофелем российской селекции: около 40% площадей хозяйства «Москва-на-Дону», принадлежащего «Магниту», было занято картофелем, выведенным отечественными селекционерами. В частности, мы высаживали семена сорта «Прайм», урожайность которого составляла до 42 тонн/га. Вместе с селекционерами мы обсуждаем возможности по улучшению характеристик данной селекции для получения более высокого урожая.

Ключевые цифры в 2024 году

+1% к 2023 г.

360,5 тыс. тонн
продукции всего выпущено в 2024 г.

6 тыс. сотрудников
на собственных производствах

1,1 тыс.
количество товарных позиций СТМ

+2% к 2023 г.

193,1 тыс. тонн в год
производительность промышленных предприятий

–1% к 2023 г.

108,1 тыс. тонн в год
производительность агропромышленных комплексов

+0,7 п. п. к 2023 г.

77,1%
доля отечественного сельскохозяйственного сырья, используемого в собственном производстве

Качество продукции собственного производства

GRI 13.10.4

«Магнит» строго контролирует качество производимых товаров и соблюдение всех стандартов и требований. Кроме того, на каждой производственной площадке внедрена цепочка прослеживаемости, благодаря которой возможно отследить, какая партия сырья или упаковочных материалов использовалась при производстве той или иной выпущенной готовой продукции. Для каждого наименования сырья и упаковочных материалов разработаны спецификации с утвержденными на СП параметрами качества и безопасности. Такой подход обеспечивает нам надежность источников закупаемого сырья и материалов и уверенность в их качестве и безопасности.

На производственных предприятиях «Магнита» мы используем систему менеджмента безопасности пищевых продуктов, основанную на принципах ХАССП[1]. Все собственные промышленные предприятия Компании сертифицированы в соответствии с требованиями ГОСТ Р ИСО 22000-2019[2] и FSSC 22000 v.5 и v.6.

В 2024 г. площадки собственных предприятий ООО «Кондитер Кубани» и ООО «Кубанский Комбинат хлебопродуктов» в очередной раз подтвердили соответствие системы менеджмента безопасности пищевой продукции требованиям международного стандарта FSSC 22000 v.5.1. Обособленное подразделение «Тверское» и ООО «ТД-холдинг» также прошли сертификацию системы менеджмента безопасности пищевой продукции на соответствие FSSC 22000 v.6.0.

Награды «Магнита» в конкурсах по качеству

В отчетном году собственные производства «Магнита» были отмечены в ряде конкурсов по качеству: всего мы завоевали 72 награды различного достоинства:

- **«Лучший продукт – 2024»**: 3 золотых и 9 серебряных медалей
- **«Сделано на Кубани»**: 36 наград
- **«Продукт года – 2024»**: 8 золотых и 3 серебряных медали
- **«100 лучших товаров России»**: 3 лауреата, 8 дипломантов
- **«Гарантия качества – 2024»**: 1 золотая медаль, 1 диплом качества

Сертификация на производство «зеленых» овощей

В начале 2024 г. тепличный комплекс «Зеленая линия» одним из первых в России получил сертификат соответствия продукции улучшенным характеристикам «Зеленый эталон». Роскачество подтвердило, что выращиваемые на предприятии томаты, огурцы и салат соответствуют требованиям ГОСТа «Продукция и продовольствие с улучшенными характеристиками. Овощи тепличные».

К выращиванию «зеленых» овощей применяется целый ряд особых требования, например:

- семена овощей должны быть произведены без применения генной инженерии;
- защита растений должна осуществляться в основном биологическими средствами –энтомофагами;
- применение химических средств и минеральных удобрений должно быть ограничено;
- опыление растений в теплицах должно осуществляться естественным способом с помощью шмелей.

Особые требования предъявляются к утилизации отходов производства, упаковке продукции и множеству других процессов.

Поставки «зеленых» томатов, огурцов и салата-латука будут осуществляться по всей географии присутствия розничной сети. Такую продукцию можно будет легко заметить на полках – она поставляется в упаковке со знаком «Зеленый эталон», утвержденным Минсельхозом России. Мы планируем производить около 60 тыс. тонн такой продукции в год.

1 ХАССП (англ. Hazard Analysis and Critical Control Points, HACCP) – система качества пищевого производства, основанная на анализе рисков и критических контрольных точек.
2 ГОСТ Р ИСО 22000-2019 «Системы менеджмента безопасности пищевой продукции».

SASB FB-FR-260a.2

Забота о безопасности потребителей и повышение полезности и питательной ценности нашей продукции лежат в основе нашего производственного процесса. Мы соблюдаем все требования международных стандартов в этой области: согласно ХАССП потенциально аллергенные продукты производятся в отдельной зоне, все ингредиенты таких продуктов отражены на этикетках в составе продукции.

На предприятиях работают 13 лабораторных центров, в которых ежедневно проводится более 3,5 тыс. исследований качества и безопасности сырья и выпускаемой продукции. Комплексные аудиты предприятий проводятся два раза в год. Мы также регулярно организуем обучение сотрудников в области пищевой безопасности.

Подробнее о подходе к управлению качеством продукции см. в разделе «Здоровье и благополучие».

>3,5 тыс. исследований
качества и безопасности сырья и выпускаемой продукции ежедневно проводится в лабораторных центрах

В настоящее время мы наблюдаем рост спроса на более полезные продукты питания, в связи с чем улучшаем рецептуру производимых продуктов, понижая содержание сахара, соли и т. д. Например, в отчетном году были реализованы проекты двух позиций печенья без добавления сахара на высокотехнологичном производстве «Кубанский комбинат хлебопродуктов». На производственной площадке «Кондитер Кубани» был запущен партнерский проект по производству конфет без сахара. На производстве «ТД-Холдинг» мы расширили линейку по фасовке цукатов, сухофруктов и ореховых смесей.

Бережливое производство

На наших производственных площадках на постоянной основе применяются экологичные и ресурсосберегающие технологии, например:

- применение энтомофагов[1] в агрокомплексах для защиты растений;
- сбор дождевой воды и ее использование для приготовления компоста;
- подкормка растений углекислым газом, поступающим от котельных;
- роботизация отдельных процессов для оптимизации использования ресурсов.

На предприятиях «Магнита» внедрены принципы бережливого производства, направленные на сокращение потерь, оптимизацию процессов и повышение качества продукции.

Важным элементом системы бережливого производства является сбор рационализаторских предложений от сотрудников. В 2024 г. было выдвинуто 32 предложения, из которых 19 имели значительный экономический эффект. Все предложения направлены на снижение себестоимости продукции (снижение затрат на удобрение в производственных блоках, на содержание и ремонт оборудования, оптимизацию затрат на упаковочные материалы). На текущий момент восемь таких идей уже реализовано.

В условиях глобального дефицита персонала «Магнит» развивает автоматизацию и роботизацию рутинных процессов, чтобы повысить эффективность сбора и обработки данных, снизить трудозатраты и высвободить персонал для выполнения более ответственной и интеллектуальной работы. Например, в 2024 г. во всех теплицах нашего комплекса «Зеленая линия» мы запустили систему автоматического сбора и обработки данных. Теперь свод информации из теплиц происходит в онлайн-режиме, и руководители всех уровней могут видеть динамику урожая, любые отклонения и инциденты в режиме реального времени. Кроме того, мы установили автоматический этикетировщик продукции, производимой в салатном отделении, что позволило высвободить несколько сотрудников для обеспечения более качественного ухода за выращиваемыми растениями.

Устойчивая упаковка

SASB FB-FR-430a.4

Повышение устойчивости упаковки является неизменным фокусом нашей работы с продукцией собственного производства и СТМ. В прошлом году мы достигли поставленной цели по 50% доле перерабатываемой, компостируемой или многоразовой упаковки СТМ и собственного производства. На 2024 г. 72% упаковки товаров собственного производства и СТМ потенциально пригодно к переработке, из которых 35% – перерабатываемая упаковка и 37% – потенциально перерабатываемая. Сейчас мы работаем над новой целью в этой области – снижение доли упаковки товаров СТМ, которая не является перерабатываемой, и поиск альтернатив для замены такой упаковки.

Подробнее об управлении отходами см. в разделе «Экологическая ответственность и изменение климата».

Переработка упаковки продукции «М-Кухни»

«Магнит» ищет способы не только повышения перерабатываемости упаковки, но и вовлечения покупателей в экологическую повестку Компании.

Такую работу мы проводим для упаковки нашего собственного бренда «М-Кухня» – линейки готовых блюд. Мы провели оценку упаковки продукции бренда с использованием принципа «светофор», согласно отраслевому стандарту устойчивой упаковки ECR Russia[2]. Результаты оценки показали, что упаковка продукции бренда попадает в «желтую» зону, поскольку включает пленку весом менее 1 грамма, переработка которой ограничена.

Кроме этого, мы начали работу по информированию потребителей о способах переработки упаковки бренда «М-Кухня». «Магнит» совместно с сервисом «Уберу» разработал информационный портал, ссылка на который будет наноситься на упаковку продуктов «М-Кухни». Отсканировав QR-код, покупатели смогут получить информацию о составе нашей упаковки, о правилах раздельного сбора и ознакомиться с картой пунктов сбора вторичного сырья. Это позволит нашим покупателям найти ближайшие пункты приема и отнести туда упаковку, которая направится на переработку.

Таким образом, мы не только способствуем сокращению объема отходов, направляемых на размещение, но и повышаем экологическую осведомленность покупателей и мотивируем их заботиться об окружающей среде.

1 Энтомофаги – насекомые-хищники, которые используются как средства защиты растений вместо пестицидов.

2 Глобальное сообщество ведущих производителей и ритейлеров Efficient Consumer Response (ECR).

Эффективная логистика

SASB FB-FR-000.A, FB-FR-000.B, FB-FR-000.C

«Магнит» – один из крупнейших логистических операторов в России. Наша логистическая инфраструктура включает в себя 51 распределительный центр по всей стране, общей площадью около 2 млн кв. м, а также собственный автопарк из 7,3 тыс. грузовиков. В логистических подразделениях «Магнита» занято более 20 тыс. человек и обрабатывается около 40 млн эквивалентных паллетам грузовых единиц в год.

Ответственность за управление логистикой возложена на Дирекцию по цепочкам поставок и логистике, в которую входят семь подразделений с различным функционалом. Дирекция по цепочкам поставок и логистике также взаимодействует с Департаментом по корпоративным отношениям и устойчивому развитию в рамках проектов, направленных на повышение экологичности и энергоэффективности перевозок.

Структура управления логистическими процессами

→ Административное подчинение
⇢ Координация в рамках реализации Стратегии в области устойчивого развития, консультационная поддержка

Логистика «Магнита» выстроена с учетом потребностей покупателей и способствует развитию мультиформатной сети магазинов. Мы ведем непрерывную работу над оптимизацией нашей логистической системы, руководствуясь следующими принципами:

- Ориентация на сквозную цепочку поставок
- Высокая скорость изменений
- Сотрудничество со смежными функциями
- Цифровизация и автоматизация
- Баланс сервиса и затрат
- Гибкость и открытость к изменениям

Развитие схемы сквозной цепочки поставок

Уже более 500 поставщиков «Магнита» присоединились к схеме сквозной цепочки поставок. В рамках проекта «Магнит» берет на себя часть логистики поставщиков: теперь они могут отгружать продукцию в ближайший складской хаб ритейлера, после чего «Магнит» самостоятельно распределяет товары по своим логистическим комплексам и производит доставку в магазины. Проект позволяет «Магниту» и его партнерам наиболее эффективно использовать ресурсы и экспертизу в своих сильных сторонах: для поставщиков – это производство и развитие продукции, для «Магнита» – дистрибуция и реализация продукции.

>500 поставщиков
«Магнита» присоединились к схеме сквозной цепочки поставок

Мы помогли партнерам сократить затраты на доставку
>500 тыс. паллет
с товарами в «Магнит» за 2024 г.

Устойчивые транспортные перевозки

Управление крупным парком грузовых автомобилей накладывает на нас ответственность за воздействие на состояние окружающей среды, которое оказывают грузовые перевозки. «Магнит» ведет планомерную работу с автопарком, направленную на повышение эффективности использования топлива и как следствие – сокращение выбросов парниковых газов. В 2024 г. мы обновили 28% автомобильной техники, что позволило снизить средний возраст парка с 10 до 6,6 лет и улучшить технологические и экологические характеристики автопарка. «Магнит» стремится сформировать экологичный автопарк – в 2024 г. 57% транспортных средств имели класс экологичности EURO5. В следующем году планируется приобрести еще больше техники класса EURO5, что повысит их долю в автопарке до 87%.

28%
автомобильной техники было обновлено в 2024 г.

57%
транспортных средств имеют класс экологичности EURO5

Подробнее с информацией о повышении экологичности транспорта см. в разделе «Экологическая ответственность и изменение климата».

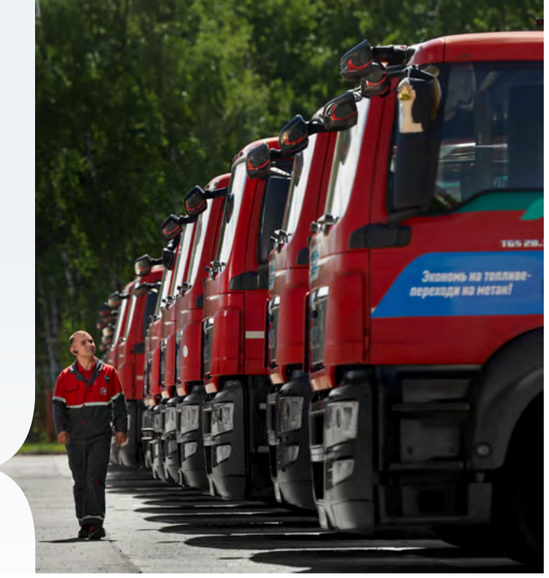
«Магнит» уделяет внимание уровню оснащенности транспортных средств для обеспечения комфорта водителей Компании во время перевозки товаров. В отчетном году в рамках программы улучшений условий труда мы доработали транспортные средства автономными кондиционерами, инвестировали в обустройство комфортных автотранспортных предприятий и распределительных центров.

Расширение использования более экологичного топлива

«Магнит» продолжает использование автомобилей в газодизельном режиме работы. Эксплуатация такого транспорта позволяет сократить выбросы парниковых газов за счет замещения части дизельного топлива более экологичным природным газом, а также приносит экономический эффект.

Кроме того, в отчетном году «Магнит» подписал меморандум о сотрудничестве в области расширения использования природного газа в качестве моторного топлива на автомобильном транспорте для уменьшения негативного воздействия на окружающую среду. Таким образом, «Магнит» рассчитывает снизить выбросы парниковых газов и загрязняющих веществ за счет использования более экологичного природного газа, а также сократить расходы на топливо.

Участие в проекте способствует развитию рынка автомобилей на альтернативных видах топлива и расширению инфраструктуры специализированных заправочных станций.



Помимо технических особенностей транспорта «Магнит» уделяет внимание развитию собственных компетенций в области обслуживания и ремонта грузового транспорта. 2024 год отмечается повышением экспертизы собственных ремонтных мастерских, масштабированием уникальных компетенций по ремонту, пересмотром стандарта оснащения мастерских инструментом и оборудованием в соответствии с современными требованиями технологий ремонта, внедрением современных, в том числе дистанционных, систем контроля технического состояния транспорта и оценки качества ремонтов.

Все мероприятия, которые мы проводим в части совершенствования транспортных перевозок, в том числе способствуют достижению целевого уровня показателя своевременности доставки.

Перевозки беспилотными грузовиками

Одним из первых «Магнит» начал выполнять перевозки с использованием беспилотного грузовика. Технология беспилотного транспорта в 2024 г. получила развитие: теперь в кабине вместо двух человек находится только один водитель-испытатель, который контролирует движение машины, находясь на пассажирском месте. В августе 2024 г. расширена территория реализации инициативы «Беспилотные логистические коридоры»: экспериментально-правовой режим теперь действует не только на федеральной трассе М-11 «Нева», но и на М-12 «Восток» и ЦКАД.

На следующих этапах планируется запуск второго беспилотного тягача, выполнение рейсов без перецепки на трассе, а также дальнейшее расширение беспилотного логистического коридора.

Планы на 2025 год и среднесрочную перспективу

- Внедрять решения, позволяющие улучшать работу ИТ-систем для поставщиков;
- Наращивать сотрудничество по схеме агроконтрактации;
- Реализовать проекты по передаче отбракованной продукции хозяйств-партнеров на переработку, по обособлению логистики в рамках агроконтрактов и по расширению использования овощехранилищ;
- Развивать агрегаторы фермерской продукции в нескольких регионах России и увеличивать их количество;
- Расширять ассортимент поставляемой продукции и базу фермеров, работающих по модели агрегации;
- Продолжить внедрение автоматизированных и цифровых решений в управление логистикой, в том числе развивать инструменты обратной связи между логистикой и смежными службами в целях сокращения сроков и повышения эффективности взаимодействия.

Ответственное ведение бизнеса

09

Корпоративное управление 202
Система внутреннего контроля и управления рисками 208
Этичное ведение бизнеса и противодействие коррупции 214
Ответственные маркетинговые практики 221
Соблюдение прав человека 222
Развитие клиентского сервиса 224
Налоговая политика 230
Информационная безопасность и защита персональных данных 232

«Магнит» стремится вести свой бизнес этично и добросовестно, соответствуя ожиданиям всех групп заинтересованных сторон. Мы ведем свою деятельность с учетом применимых требований российского законодательства и опираемся на лучшие практики корпоративного управления. Это дает нам возможность быть надежным партнером и ответственным работодателем.

Результаты 2024 года

13 591
сотрудник
прошел обучение политикам в области деловой этики и противодействия коррупции

0 случаев
нарушения прав человека

25,1
составил индекс потребительской лояльности NPS

Существенные темы

- Ответственное корпоративное управление
- Деловая этика и противодействие коррупции
- Ответственный маркетинг и маркировка
- Клиентоориентированность
- Кибербезопасность и защита данных

Вклад в достижение ЦУР ООН

Вклад в достижение Национальных целей Российской Федерации

- «Достойный, эффективный труд и успешное предпринимательство»

Принципы Социальной хартии РСПП

Экономическая свобода и ответственность, деловая этика
- В свободе экономической деятельности, в возможности проявления индивидуальности каждой компании, в честной конкуренции – сила и основная ценность предпринимательства, обеспечивающего рост благосостояния страны

Соблюдение прав человека
- Мы признаем неприкосновенность прав человека, не допускаем их нарушения в процессе предпринимательской деятельности, выстраиваем систему принятия решений с учетом соблюдения этих прав

Открытость и прозрачность
- Мы понимаем, что повышение открытости и прозрачности деятельности компаний, распространение достоверной информации о стратегии, результатах бизнеса, вкладе делового сообщества в социально-экономическое развитие страны укрепляют доверие к бизнесу

Корпоративное управление

Структура корпоративного управления

GRI 2-9, 3-3

ПАО «Магнит» создало эффективную систему корпоративного управления, соответствующую требованиям российского законодательства. Компания ориентирована на дальнейшее развитие этой системы с учетом интересов акционеров и заинтересованных сторон.

Руководство, управление и контроль за деятельностью Компании осуществляются акционерами через Общее собрание акционеров, Совет директоров, коллегиальный исполнительный орган (Правление), а также единоличные исполнительные органы управления – Президента и Генерального директора в соответствии с применимыми нормами законодательства Российской Федерации, Уставом и внутренними положениями ПАО «Магнит».

Органы корпоративного управления

Система корпоративного управления и внутреннего контроля финансово-хозяйственной деятельности ПАО «Магнит» эффективна и устойчива.

Высшим органом управления Компании является Общее собрание акционеров.

Совет директоров, избираемый акционерами и подотчетный им, отвечает за стратегическое управление и контроль деятельности исполнительных органов – Генерального директора (Председателя Правления), Президента и Правления.

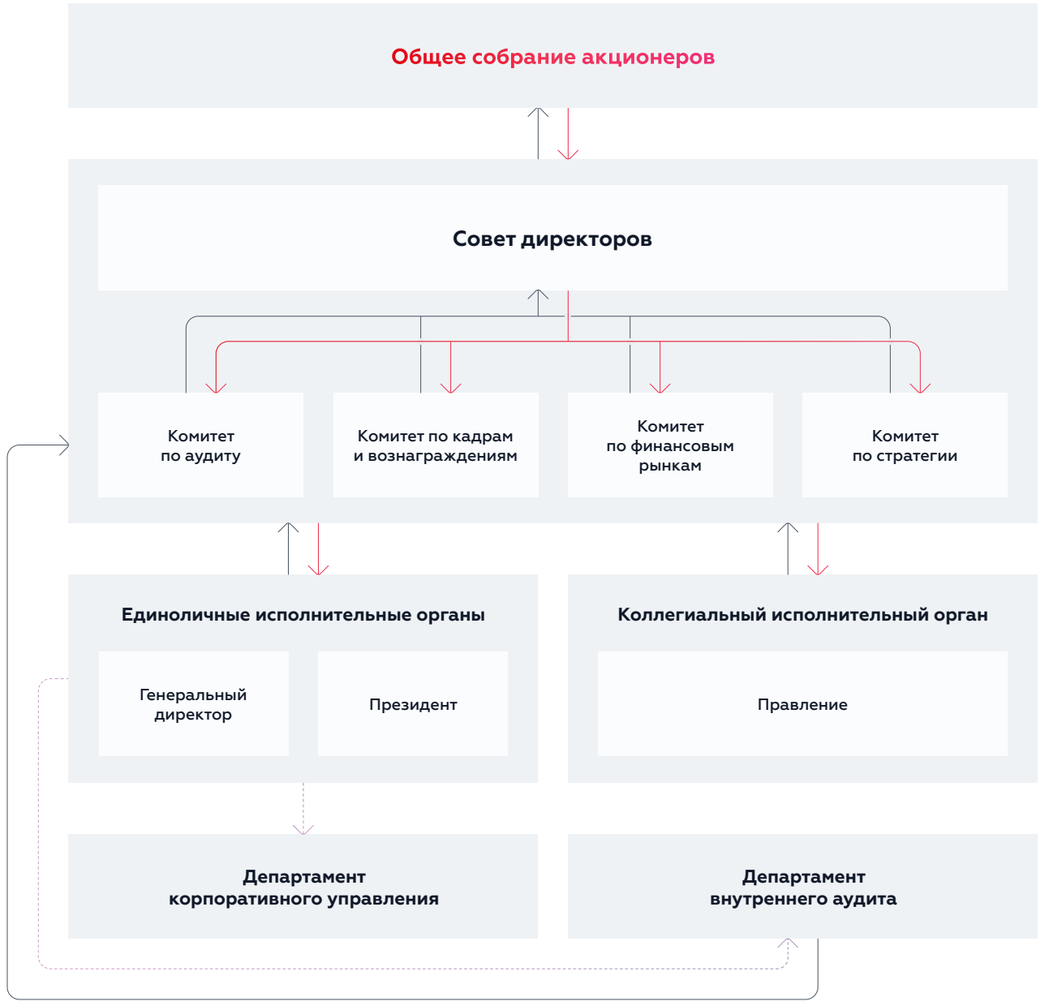
Исполнительные органы осуществляют текущее руководство Компанией и выполняют задачи, поставленные акционерами и Советом директоров.

В соответствии с внутренними документами Компании в составе Совета директоров функционируют четыре комитета:
- Комитет по аудиту;
- Комитет по кадрам и вознаграждениям;
- Комитет по стратегии;
- Комитет по финансовым рынкам.

Департамент внутреннего аудита проводит анализ и оценку системы управления рисками и внутреннего контроля, а также корпоративного управления.

Департамент корпоративного управления выполняет функции Корпоративного секретаря, отвечая за взаимодействие с акционерами, координацию действий Компании по защите их прав и интересов, а также поддержку работы Совета директоров.

Структура органов управления и контроля



→ Избрание, формирование
→ Отчетность
⇢ Административное подчинение. Директор департамента назначается Советом директоров

Нормативные документы

В области корпоративного управления ПАО «Магнит» руководствуется применимыми требованиями и рекомендациями:
- законодательства Российской Федерации;
- Правил листинга Московской биржи;
- Кодекса корпоративного управления, рекомендованного Банком России[1].

Деятельность ПАО «Магнит» регулируется его Уставом[2] и внутренними документами. В 2024 г. были внесены изменения в девять документов:
- Устав;
- Положение о Совете директоров[3];
- Перечень инсайдерской информации[4];
- Политика в области обеспечения ответственной цепочки поставок[5];
- Политика в области промышленной безопасности[6];
- Политика в области охраны труда[6];
- Политика в области охраны окружающей среды[6];
- Политика в области пожарной безопасности[6];
- Кодекс, регулирующий условия совершения операций с финансовыми инструментами[7].

Полный перечень публичных внутренних документов приведен на сайте Компании.

Изменения в 2024 году

В 2024 году в Устав ПАО «Магнит» внесены следующие изменения:
- количественный состав Совета директоров общества изменен с 11 на 9 членов;
- некоторые положения Устава актуализированы с целью приведения в соответствие с действующим законодательством РФ;
- дополнена компетенция Совета директоров;
- внесены иные корректировки технического характера.

В 2024 году в Положение о Совете директоров ПАО «Магнит» внесены следующие изменения:
- критерии независимости директоров актуализированы с целью приведения в соответствие с действующими Правилами листинга ПАО Московская Биржа;
- расширен перечень оснований признания директора выбывшим;
- изменен порядок определения вознаграждения членов Совета директоров;
- изменен порядок компенсации расходов, связанных с исполнением членами Совета директоров своих обязанностей;
- внесены иные корректировки технического характера.

Общее собрание акционеров

Общее собрание акционеров является высшим органом управления Компании. Акционеры ПАО «Магнит» могут значительно воздействовать на бизнес Компании через голосование на общих собраниях.

Основные полномочия Общего собрания акционеров:
- утверждение Годового отчета Компании;
- утверждение годовой бухгалтерской (финансовой) отчетности Компании;
- избрание Совета директоров Компании;
- распределение прибыли, в том числе выплата дивидендов;
- одобрение крупных сделок и сделок с заинтересованностью;
- назначение аудиторской организации Компании.

Процедура проведения Общего собрания акционеров направлена на соблюдение прав акционеров и полностью соответствует требованиям законодательства Российской Федерации.

В 2024 г. годовое Общее собрание акционеров прошло 27 июня в форме заочного голосования. На нем были приняты следующие решения:
- утвердить Годовой отчет и годовую бухгалтерскую (финансовую) отчетность за 2023 г.;
- часть чистой прибыли в размере 42,0 млрд руб. по результатам 2023 отчетного года направить на выплату дивидендов по обыкновенным именным акциям (412,13 руб. на одну обыкновенную акцию), оставшуюся чистую прибыль оставить нераспределенной;
- избрать Совет директоров;
- утвердить аудиторов отчетности по РСБУ[8] и МСФО[9];
- утвердить Устав в новой редакции;
- утвердить Положение о Совете директоров в новой редакции.

Внеочередное Общее собрание акционеров ПАО «Магнит», проводимое 26 декабря 2024 г. в форме заочного голосования, признано несостоявшимся по причине отсутствия кворума для проведения собрания.

Полная информация о решениях Общего собрания акционеров доступна на официальном сайте Компании в сети «Интернет» по ссылке (далее – официальный сайт Компании в сети «Интернет»).

Совет директоров

GRI 2-10

Состав и численность Совета директоров определяются Общим собранием акционеров в соответствии с Уставом ПАО «Магнит».

Члены коллегиального исполнительного органа (Правления) могут составлять не более одной четверти Совета директоров, а единоличные исполнительные органы (Президент и Генеральный директор) не имеют права занимать должность Председателя Совета директоров.

Совет директоров ПАО «Магнит» руководит деятельностью Компании, определяет стратегические цели, внедряет эффективные практики управления, а также избирает Правление, Генерального директора и Президента. Основная задача Совета директоров – повышение стоимости бизнеса с учетом интересов акционеров и заинтересованных сторон.

Работа Совета директоров включает не только формальные заседания, но и регулярное взаимодействие с менеджментом для повышения эффективности деятельности исполнительных органов и самого Совета.

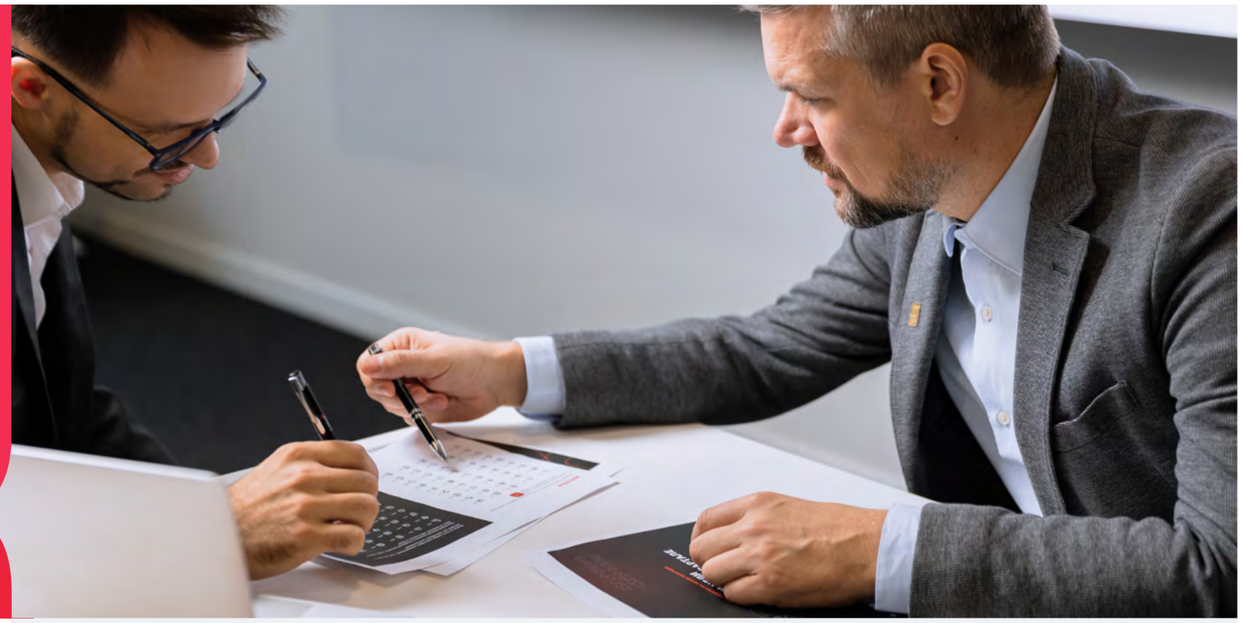
Формирование Совета директоров регламентируется Федеральным законом от 26 декабря 1995 г. № 208-ФЗ «Об акционерных обществах», а также Уставом, Положением об Общем собрании акционеров, Положением о Совете директоров и Положением о комитетах Совета директоров Компании.

1 Полный Отчет о соблюдении принципов и рекомендаций Кодекса корпоративного управления, составленный на основе рекомендательного письма Банка России от 27 декабря 2021 г. № ИН-06-28/102, приведен в Приложении 1 к Годовому отчету за 2024 г.
2 Утвержден годовым Общим собранием акционеров ПАО «Магнит» 27 июня 2024 г.
3 Утверждено годовым Общим собранием акционеров ПАО «Магнит» 27 июня 2024 г.
4 Утвержден решением Генерального директора ПАО «Магнит» 16 мая 2024 г.
5 Утверждена решением Генерального директора ПАО «Магнит» 20 января 2024 г.
6 Утверждена решением Генерального директора ПАО «Магнит» 15 января 2024 г.
7 Утвержден в новой редакции Советом директоров ПАО «Магнит» 29 октября 2024 г.
8 Российские стандарты бухгалтерского учета – совокупность норм федерального законодательства Российской Федерации и Положений по бухгалтерскому учету (ПБУ), издаваемых Министерством финансов Российской Федерации, которые регулируют правила бухгалтерского учета.
9 Международные стандарты финансовой отчетности (англ. International Financial Reporting Standards, IFRS) – набор документов (стандартов и интерпретаций), регламентирующих правила финансовой отчетности, необходимой внешним пользователям для принятия ими экономических решений в отношении предприятия.

Введение в должность и обучение членов Совета директоров

Новые члены Совета директоров ПАО «Магнит» проходят вводную ознакомительную программу, которая предусматривает:

- встречи с членами Правления и представителями высшего руководства Компании;
- знакомство с историей, стратегией, системой корпоративного управления, системой управления рисками и внутреннего контроля ПАО «Магнит», схемой распределения полномочий между исполнительными органами Компании и порядком работы Совета директоров;
- изучение документов Компании: последних годовых отчетов, протоколов годовых и внеочередных общих собраний акционеров, заседаний Совета директоров и иной существенной информации о деятельности Компании.



Комитеты Совета директоров

При Совете директоров ПАО «Магнит» созданы четыре комитета:

- Комитет по аудиту;
- Комитет по кадрам и вознаграждениям;
- Комитет по стратегии;
- Комитет по финансовым рынкам.

Комитеты формируются Советом директоров из числа его членов, обладающих необходимым профессиональным опытом и знаниями. При выборе членов комитетов, включая их председателей, учитываются образование, профессиональная подготовка, опыт работы в соответствующей сфере, навыки работы с документацией и другие важные компетенции.

Положение о комитетах Совета директоров ПАО «Магнит» регулирует деятельность комитетов и их состав.

Деятельность комитетов не ограничивается формальными заседаниями – они поддерживают постоянное взаимодействие с менеджментом для повышения эффективности сотрудничества между исполнительными органами Компании и Советом директоров.

Посещаемость заседаний Комитетов членами Совета составила 100%.

Комитет по аудиту

Ключевые функции:

- проверка и контроль полноты финансовой отчетности;
- проверка систем внутреннего контроля и управления рисками;
- контроль эффективности внутреннего аудита;
- контроль взаимодействия с внешним аудитором и т. д.

Комитет по кадрам и вознаграждениям

Ключевые функции:

- разработка и контроль Политики вознаграждения (долгосрочная/краткосрочная мотивация);
- согласование и контроль найма высшего руководства (уровни CEO-1 и CEO-2);
- разработка стратегии управления талантами;
- ежегодная оценка Совета директоров и эффективности деятельности руководства.

Комитет по стратегии

Ключевые функции:

- стратегическое и инвестиционное планирование;
- определение приоритетных направлений деятельности;
- согласование, проверка бизнес-плана/бюджета.

Комитет по финансовым рынкам

Ключевые функции:

- разработка и укрепление систем корпоративного управления;
- формирование, разработка и внедрение стратегии по связям с инвесторами;
- оценка и рекомендации для Совета директоров по Дивидендной политике.

Работа Совета директоров

В 2024 г. было проведено одиннадцать заседаний Совета директоров. На заседаниях были рассмотрены вопросы, касающиеся:

- подготовки и проведения Общих собраний акционеров в отчетном году;
- распределения прибыли ПАО «Магнит»;
- избрания состава коллегиального исполнительного органа (Правления);
- утверждения Кодекса, регулирующего условия совершения операций с финансовыми инструментами в новой редакции;
- утверждения Программы биржевых облигаций серии 005Р и иные вопросы.

Посещаемость заседаний членами Совета в 2024 г. составила 100%.

Оценка эффективности деятельности Совета директоров

GRI 2-18

Комитет Совета директоров по кадрам и вознаграждениям провел оценку работы Совета директоров в отчетном периоде.

Проверкой подтверждено, что эффективность деятельности действующего состава Совета директоров находится на уровне, соответствующем специфике и масштабам деятельности Компании, потребностям самой Компании и интересам акционеров.

Правление

Правление является коллегиальным исполнительным органом Компании и осуществляет текущее управление деятельностью. Компетенции Правления определены Уставом.

Правление подотчетно Совету директоров и Общему собранию акционеров и руководствуется их решениями, обязательными для него.

Генеральный директор и Президент Компании входят в состав Правления по должности.

Председателем Правления по должности является Генеральный директор Компании.

В случае прекращения полномочий Генерального директора до избрания Советом директоров нового Генерального директора Председателем Правления по должности является Президент.

Корпоративный секретарь

Департамент корпоративного управления осуществляет функции Корпоративного секретаря.

Основными задачами департамента являются эффективное взаимодействие с акционерами, координация действий Компании по защите прав и интересов акционеров, поддержка эффективной работы Совета директоров.

Основными функциями Департамента корпоративного управления являются:
- участие в совершенствовании системы и практики корпоративного управления Компании;
- участие в организации и проведении общих собраний акционеров;
- обеспечение работы Совета директоров и его комитетов;
- участие в реализации Политики по раскрытию информации, обеспечению хранения корпоративных документов ПАО «Магнит»;
- обеспечение взаимодействия Компании с акционерами и участие в предупреждении корпоративных конфликтов;
- обеспечение взаимодействия Компании с органами регулирования, организаторами торговли, регистратором, иными профессиональными участниками рынка ценных бумаг в рамках полномочий, закрепленных за Департаментом корпоративного управления;
- незамедлительное информирование Совета директоров обо всех выявленных нарушениях законодательства, а также положений внутренних документов Компании, соблюдение которых относится к функциям Департамента корпоративного управления;
- обеспечение реализации установленных законодательством и внутренними документами Компании процедур, защищающих права и законные интересы акционеров, и контроль за их исполнением.

Департамент корпоративного управления административно подчинен Президенту и Генеральному директору и подотчетен Совету директоров.

Система внутреннего контроля и управления рисками

Система внутреннего контроля (СВК) и система управления рисками (СУР) обеспечивают:
- разумную уверенность в достижении миссии, ценностей и бизнес-целей Компании;
- объективное и ясное представление о состоянии и перспективах Компании;
- целостность и прозрачность отчетности Компании;
- разумность и приемлемость принимаемых Компанией рисков.

Совет директоров и руководство Компании отвечают за эффективное функционирование и развитие СВК и СУР. Эти системы обеспечивают контроль над достижением стратегических и операционных целей Компании, достоверность раскрываемой информации, а также соблюдение внешних и внутренних требований.

Комитет по аудиту рассмотрел заключение внутреннего аудита по итогам оценки надежности и эффективности процессов управления рисками, контроля и корпоративного управления ПАО «Магнит» и рекомендовал его к представлению акционерам.

Цели СВК и СУР

Стратегические:
способствуют выполнению миссии и эффективному управлению Компанией.

Операционные:
- повышают эффективность и результативность использования ресурсов Компании;
- обеспечивают достоверность отчетности Компании;
- обеспечивают соблюдение применимого законодательства и внутренних документов Компании.

Задачи СВК и СУР

- Сокращение числа непредвиденных событий в деятельности Компании;
- Определение рисков и управление ими с учетом разумной уверенности в достижении целей Компании;
- Достижение оптимального соотношения между предпочтительным риском и стратегией развития;
- Совершенствование процесса принятия управленческих решений, в том числе решений по реагированию на риски;
- Развитие рискориентированной корпоративной культуры, в которой исполнительные органы и менеджмент обеспечивают распространение знаний и навыков в области управления рисками и внутреннего контроля, вовлекают сотрудников в данные процессы.

Стратегия и постановка целей

Приемлемость риска соотносится со стратегией, а достижение бизнес-целей воплощает стратегию в жизнь, одновременно выступая в качестве основы для выявления, оценки и митигации рисков

Корпоративное управление и культура

Контроль управления рисками и распределение обязанностей по надзору в этой области

Анализ и пересмотр

Компания анализирует эффективность работы СУР с течением времени и в свете существенных изменений, а также выявляет необходимые изменения

Компания использует системный подход к организации СВК и СУР и выделяет пять ключевых компонентов

Риски, которые могут повлиять на реализацию стратегии, необходимо выявлять и оценивать. Риски приоритизируются по степени серьезности в контексте риск-аппетита. Затем Компания выбирает способы реагирования и оценивает величину риска. Результаты сообщаются заинтересованным сторонам

Управление рисками требует непрерывного обмена информацией из внутренних и внешних источников. Информация распространяется внутри Компании по вертикали и по горизонтали

Эффективность деятельности

Информация, коммуникация и отчетность

Деятельность СВК и СУР регламентируется следующими внутренними документами:

- Политика в области внутреннего контроля и управления рисками ПАО «Магнит»[1];
- Положение об управлении рисками в компаниях Группы «Магнит»;
- Инструкция по составлению матрицы рисков и контролей к бизнес-процессу;
- Реестр рисков.

Подробнее с Политикой в области внутреннего контроля и управления рисками можно ознакомиться **на сайте**.

1 Утверждена Советом директоров 12 декабря 2019 г. (протокол от 13 декабря 2019 г. б/н).

Основные принципы

Непрерывность и комплексность

Управление рисками и внутренний контроль – непрерывный цикличный процесс, охватывающий все направления деятельности на всех уровнях управления Компании.

Интегрированность с управлением

Управление рисками – неотъемлемая часть системы принятия решений. Оно содействует обоснованному принятию решений с учетом вероятности и последствий реализации рисков.

Разделение уровней принятия решений

Решения об управлении рисками принимаются на различных уровнях управления в зависимости от значимости рисков и направлений деятельности Компании.

Ответственность

Все субъекты СВК в рамках своей компетенции отвечают за соблюдение подходов и стандартов по управлению рисками и внутреннему контролю.

Распределение обязанностей и полномочий

Обязанности и полномочия органов управления рисками и внутреннего контроля распределены для снижения рисков ошибки или мошенничества.

Сбалансированность

Затраты на контрольные процедуры должны быть адекватны риску.

Рискориентированность

Контрольные процедуры устанавливаются по направлениям деятельности в порядке их значимости для эффективного функционирования Компании.

Разумная уверенность

Мероприятия по управлению рисками оцениваются как эффективные, если они снижают риск до приемлемого уровня.

Постоянное улучшение

Компания следит за работой риск-менеджмента, постоянно развивает и совершенствует его.

Компания использует модель трех линий защиты[1], которая координирует управление рисками и внутренний контроль за счет определения и разграничения их функций и обязанностей.

Модель трех линий защиты

Совет директоров / Комитет по аудиту

Правление / Президент (Генеральный директор)

Внутренний аудит

Первая линия защиты (бизнес-функции)
- Оценка, регулирование и минимизация рисков
- Обеспечение эффективной системы внутреннего контроля

Вторая линия защиты (функции мониторинга)
- Риск-менеджмент
- Внутренний контроль
- Соблюдение внутренних требований
- Соблюдение законодательства

Третья линия защиты (независимая функция)
- Мониторинг функций первой и второй линий защиты
- Контроль выполнения корректирующих мероприятий

1 Модель контроля, разработанная и рекомендованная к использованию Международным институтом внутренних аудиторов (The Institute of Internal Auditors, The IIA).

Владельцы бизнес-процессов и бизнес-подразделений управляют рисками на первой линии защиты. Они отвечают за внедрение элементов управления рисками в процесс принятия решений и ключевые бизнес-процессы. Структурные подразделения отвечают за выявление и снижение уровня рисков, а также за управление, анализ и формирование отчетности по ключевым рискам. Руководители подразделений разрабатывают, внедряют и обеспечивают функционирование контрольных процедур в бизнес-процессах.

Вторую линию защиты составляют Управление риск-менеджмента, Департамент экономической безопасности, Департамент комплаенс и антимонопольной практики, Управление по финансовому контролю и операционному контроллингу и другие подразделения. Они разрабатывают и внедряют методологический подход к управлению рисками и внутреннему контролю, определяют стандарты и координируют действия Компании в области управления рисками и внутреннего контроля, контролируют процесс разработки и функционирования контрольных процедур, относящихся к первой линии защиты, и консультируют по вопросам управления рисками.

Третью линию защиты обеспечивает Департамент внутреннего аудита. Он проводит внутреннюю независимую оценку эффективности систем внутреннего контроля и управления рисками и дает рекомендации по их совершенствованию.

Совершенствование СВК и СУР

В ходе совершенствования СВК и СУР в 2024 г. учитывались такие факторы, как масштаб деятельности, специфика ритейла, разнонаправленность бизнеса Компании и нормативно-правовая среда.

Ключевые результаты 2024 года

- Риск-менеджмент интегрирован в новые дочерние структуры, бизнес-области и приобретения Компании.
- Актуализированы реестры рисков Компании и дочерних обществ.
- Процессы управления рисками внедрены в процессное управление.
- Осуществлены проекты в части внутреннего контроля.
- Количественно оценены риски существенных проектов.
- Проведены обучающие семинары по управлению рисками для топ-менеджмента и проектных менеджеров.
- Проведены обучающие семинары по управлению рисками для новых сотрудников.

Планы на 2025 год

- Проведение регулярного мониторинга рисков Компании;
- Консультирование сотрудников по вопросам оценки рисков;
- Проекты по внутреннему контролю
- Обучение основам риск-менеджмента новых сотрудников;
- Охват новых бизнес-единиц процессами управления рисками.

Основные риски Компании

Компания определяет наиболее значимые риски, оценивает их, разрабатывает мероприятия по снижению негативного влияния и отслеживает их эффективность.

Риски Компании	Мероприятия по управлению рисками	Уровень риска
Повышение цен на импортное оборудование и материалы, информационные технологии	• Поиск альтернативных поставщиков	I уровень
Снижение укомплектованности персоналом в связи со снижением емкости рынка труда и рост затрат на фонд оплаты труда	• Расширение социального пакета для массового персонала • Развитие форматов работы с гибкими графиками • Развитие сотрудников, зачисление в кадровый резерв, назначение на вышестоящие должности по карьерному треку • Продвижение бренда работодателя • Мониторинг рынка труда, исследование вовлеченности персонала	
Риск регуляторных изменений	• Мониторинг законодательства	
Риски усиления конкуренции, в том числе и онлайн-торговли	• Постоянный мониторинг конкурентной среды	II уровень
Риск изменения потребительских предпочтений и структуры потребительского спроса	• Коррекция ассортиментной матрицы	
Перебои в поставках оборудования, запасных частей и материалов	• Наем сторонних перевозчиков • Поиск альтернативных каналов доставки запчастей для транспортных средств • Поиск альтернативных поставщиков • Поддержка собственными силами в случаях, если контрагент не осуществляет поддержку по действующим договорам • Разработка регламентов обеспечения запасными частями, расходными материалами	
Ограничение взаиморасчетов с контрагентами	• Переход на альтернативные инструменты платежей и (или) использование альтернативных вариантов расчетов	III уровень
Риски информационной безопасности	• Функционирование процедур и механизмов контроля доступа, утвержденных матриц доступа • Организация системы управления изменениями ПО и инфраструктуры • Резервное копирование данных, дублирование ключевых информационных систем • Функционирование централизованной системы мониторинга событий в области информационной безопасности • Дополнительные инвестиции в развитие информационных технологий	
Климатические риски (физические и переходные)	• Создание рабочей группы по климатическим вопросам • Анализ и, при необходимости, внесение изменений в нормативные документы Компании, касающиеся управления климатическими рисками • Регулярная оценка выбросов парниковых газов Охватов 1 и 2, разработка методологии оценки выбросов парниковых газов в Охвате 3 • Разработка плана мероприятий по внедрению и развитию системы идентификации, оценки, управления и мониторинга климатических рисков • Анализ потенциального применения результатов оценки климатических рисков и возможностей для бизнеса • Исследование возможностей для реализации долгосрочных климатических проектов	

Внешний аудит

Для проверки и подтверждения достоверности годовой финансовой отчетности Компания ежегодно привлекает профессиональную аудиторскую организацию, не связанную имущественными интересами с ПАО «Магнит» или его акционерами (далее также – Аудитор).

Общее собрание акционеров утверждает Аудитора Компании по предложению Совета директоров. Комитет по аудиту предварительно оценивает кандидатов в Аудиторы.

В 2024 г. Аудитором консолидированной финансовой отчетности в соответствии с МСФО и бухгалтерской (финансовой) отчетности в соответствии с РСБУ стало Общество с ограниченной ответственностью «Центр аудиторских технологий и решений – аудиторские услуги» (ООО «ЦАТР – аудиторские услуги», ранее – ООО «Эрнст энд Янг»), ИНН 7709383532, местонахождение: Российская Федерация, г. Москва, Садовническая наб., д. 75.

ООО «ЦАТР – аудиторские услуги» является членом саморегулируемой организации аудиторов Ассоциации «Содружество» (СРО ААС) – от 31 января 2020 г. № 430, ОРНЗ 12006020327.

Сотрудники ООО «ЦАТР – аудиторские услуги» проводят аудит консолидированной финансовой отчетности ПАО «Магнит» и его дочерних организаций, подготовленной в соответствии с МСФО, начиная с 2010 г.

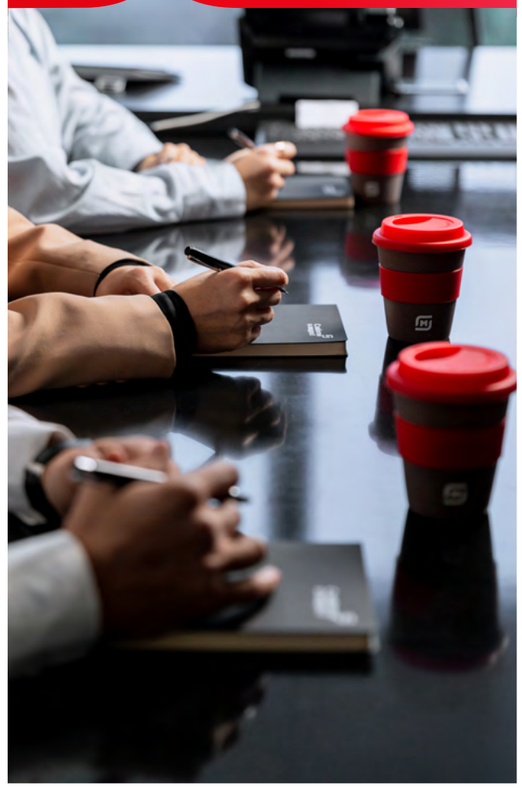
Комитет по аудиту Совета директоров провел оценку заключений Аудитора и зафиксировал отсутствие замечаний к его отчетам и проделанной работе.

Партнером ООО «ЦАТР – аудиторские услуги» является Илья Ананьев

По итогам отчетного года Аудитор провел аудит консолидированной финансовой отчетности за 2024 г. в соответствии с МСФО и бухгалтерской (финансовой) отчетности за 2024 г. в соответствии с РСБУ ПАО «Магнит» и его дочерних организаций.

Совокупный размер вознаграждения Аудитора составил 86,2 млн руб. без учета НДС (3,2 млн руб. за годовую отчетность по РСБУ, 62,3 млн руб. за годовую отчетность по МСФО и 20,8 млн руб. за промежуточную отчетность по МСФО).

Совокупный размер вознаграждения за неаудиторские услуги, оказанные в 2024 г. Группе «Магнит» Аудитором и компаниями, входящими с Аудитором в одну группу, составил 45,7 млн руб. без НДС.



Этичное ведение бизнеса и противодействие коррупции

Подход к управлению

GRI 3-3

«Магнит» следует стандартам добросовестного ведения бизнеса и не приемлет коррупцию в любых ее формах и проявлениях. Мы стремимся выстраивать свою деятельность в строгом соответствии российскому законодательству и принятым этическим стандартам и ожидаем следования этим принципам и от наших партнеров.

В систему управления вопросами деловой этики и противодействия коррупции включены следующие структурные подразделения Компании:

- Департамент комплаенс и антимонопольной практики;
- Дирекция по безопасности (Департамент экономической безопасности, Департамент по безопасности форматов);
- Управление риск-менеджмента;
- Департамент внутреннего аудита;
- Департамент информационной безопасности.

В функции Департамента комплаенс и антимонопольной практики входит регулярное обновление данных по комплаенс-рискам для матрицы рисков Управления риск-менеджмента.

Дирекция по безопасности предоставляет информацию о потенциальном конфликте интересов комплаенс-структуре, которая, в свою очередь, готовит заключения о наличии или отсутствии конфликта интересов у сотрудников Компании и кандидатов на вакантные должности в тесном взаимодействии с HR-службой. Кроме того, Дирекция проводит служебные расследования по обращениям о фактах коррупции, поступившим на антикоррупционную горячую линию, и иным поводам.

Департамент внутреннего аудита и Департамент по безопасности форматов ежемесячно получают и анализируют отчеты о работе антикоррупционной горячей линии.

В отчетном году Департамент информационной безопасности был включен в систему управления вопросами деловой этики и противодействия коррупции. По запросу Департамента комплаенс и антимонопольной практики он рассматривает подготовленные другими подразделениями заключения о ситуациях с высоким риском утечки коммерчески чувствительной информации и затем предпринимает меры по повышению контроля за сотрудниками, связанными с данным риском.

Помимо указанных подразделений, взаимодействие по вопросам противодействия коррупции осуществляется также с Департаментом по корпоративным отношениям и устойчивому развитию бизнеса и Дирекцией по маркетингу в рамках благотворительной, волонтерской и спонсорской деятельности в ситуациях, когда необходимо проверить контрагентов на благонадежность и оценить их деятельность на предмет комплаенс-рисков, а также исключить из деятельности Компании признаки получения неправомерного коммерческого преимущества.

Структура управления вопросами деловой этики и противодействия коррупции

Взаимодействие и координация в рамках противодействия коррупции, консультационная поддержка, обучение, оценка рисков и контрольные мероприятия

Вопросы деловой этики и противодействия коррупции регулируются в Компании системой нормативных актов, разработанных в соответствии с российским законодательством и лучшими корпоративными практиками. Основополагающими документами, в которых закреплены нормы этичного делового поведения сотрудников «Магнита», являются Кодекс деловой этики и Политика по противодействию коррупции. В 2024 г. мы запустили процессы актуализации этих документов. Кроме того, сейчас находятся в разработке Политика в области комплаенс и Политика по противодействию коррупции для контрагентов, которые планируется утвердить в 2025 г.

Успешно продолжает свою работу автоматизированное решение, внедренное в 2023 г., которое позволяет формировать заключения об урегулировании конфликта интересов и вести информационную базу о конфликте интересов. «Магнит» продолжает смотреть в сторону автоматизации процессов управления вопросами деловой этики и противодействия коррупции и рассматривает возможности по внедрению новых решений.

В отчетном периоде был проведен внутренний аудит эффективности комплаенс-системы.

Внешние документы

- Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ
- Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ
- Федеральный закон «О противодействии коррупции» от 25.12.2008 № 273-ФЗ
- Методические рекомендации по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции (Указ Президента Российской Федерации от 02.04.2013 № 309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции»)
- Федеральный закон «О персональных данных» от 27.07.2006 № 152-ФЗ
- Федеральный закон «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» от 27.07.2006 № 149-ФЗ

Внутренние документы

- **Кодекс деловой этики – актуализация планируется в 2025 г.**
- **Политика по противодействию коррупции – актуализация планируется в 2025 г.**
- Политика по управлению конфликтом интересов
- Положение о порядке обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства
- Положение о функционировании антикоррупционной горячей линии в рамках Политики по противодействию коррупции
- Договорная политика
- **Политика в области внутреннего контроля и управления рисками**
- Антикоррупционная оговорка в рамках Политики по противодействию коррупции
- Положение о коммерческой тайне
- Положение о порядке проведения служебных проверок
- Правила внутреннего трудового распорядка
- Положение о некоммерческих закупках ПАО «Магнит» и его дочерних обществ
- Положение о порядке проверки контрагентов на благонадежность
- **Политика благотворительной, волонтерской и спонсорской деятельности**
- **Положение об информационной политике**

Оценка рисков в области деловой этики и противодействия коррупции

GRI 205-1

Риски в области деловой этики и противодействия коррупции неизбежно сопутствуют нашей деятельности в силу масштаба и обширной географии присутствия «Магнита». В этой связи их оценка проводится в рамках единой системы управления рисками, переоценка осуществляется на ежеквартальной основе. В соответствии с разработанной матрицей рисков определено два основных комплаенс-риска: нарушение антикоррупционного законодательства и неправомерная благотворительная и спонсорская деятельность Компании.

Мероприятия по предупреждению комплаенс-рисков включают в себя:

- разработку новых и актуализацию действующих нормативных актов в области деловой этики и противодействия коррупции;
- регулярное обучение сотрудников;
- информирование контрагентов Компании о существующих требованиях в области соблюдения норм деловой этики.

Все мероприятия по управлению рисками, как и изменения в оценках после их проведения, фиксируются в матрице рисков.

Для минимизации коррупционных рисков в Компании используются разработанные контрольные механизмы, которые включают тщательную проверку как текущих сотрудников, так и кандидатов на должность. Для этого в Компании предусмотрена практика заполнения деклараций о наличии конфликта интересов при трудоустройстве, а также при переводе в новую должность.

Обучение и информирование в области деловой этики и противодействия коррупции

GRI 205-2

Приверженность принципам ответственного бизнеса и нетерпимости к коррупции транслируется на всех уровнях управления Компании, начиная с самого верхнего уровня. Руководители «Магнита» на регулярной основе доносят до сотрудников информацию о существовании стандартов в этой сфере и необходимости соблюдения установленных норм, на личных примерах демонстрируют нетерпимость к коррупции и следование корпоративным этическим ценностям.

В Компании существует несколько каналов информирования сотрудников о правилах работы и ожиданиях в области деловой этики и противодействия коррупции:

- ознакомление с внутренними политиками в области комплаенс при подписании трудового договора;
- коммуникационные рассылки по электронной почте, информационные стенды и плакаты на местах;
- электронные курсы по Кодексу деловой этики и Политике по противодействию коррупции в корпоративной системе «Магнум»;
- заполнение декларации конфликта интересов при приеме на работу и переводе в новую должность (в зависимости от грейда).

Благодаря такому подходу «Магнит» стремится обеспечить 100% информирование своих сотрудников о принципах и правилах этичного ведения бизнеса.

В отчетном году в рамках коммуникации «Ответственное лидерство» мы ежемесячно информировали наших сотрудников о наличии внутренних документов по теме комплаенс, антикоррупционной горячей линии и внутреннего комплаенс-портала, напоминали о правилах дарения и принятия подарков, правилах совместной работы родственников. Кроме того, руководители департаментов или дирекций транслировали антикоррупционные принципы «Магнита» и делились успешными результатами работы своего профильного направления благодаря внедрению и соблюдению стандартов деловой этики. Всего мы осуществили семь коммуникаций на разные темы. Охват каждой коммуникации составил около 70 тыс. сотрудников.

В Компании продолжают действие два электронных курса по положениям ключевых внутренних документов – Кодекса деловой этики и Политики по противодействию коррупции. Курсы назначаются новым сотрудникам и обязательны к прохождению. Обучение проходит интерактивно в онлайн-режиме и предполагает повторное прохождение курсов через три года. В 2024 г. 13 591 сотрудник прошел обучение политикам в области противодействия коррупции.

В Компании сформировано и продолжило свою работу в отчетном периоде внутреннее комплаенс-пространство. В нем для сотрудников Компании в удобной форме собрана вся необходимая информация в области деловой этики и противодействия коррупции:

- корпоративные ценности и миссии Компании в области деловой этики и противодействия коррупции;
- набор корпоративных документов, обязательных для ознакомления и соблюдения;
- декларации конфликта интересов, дарения подарка и принятия подарка для заполнения;
- электронные обучающие курсы по Кодексу деловой этики и Политике по противодействию коррупции;
- информация о работе антикоррупционной горячей линии и ее контакты.

Сотрудники Департамента комплаенс и антимонопольной практики проходят повышение квалификации и участвуют в обучающих мероприятиях партнеров – информационных агентств, которые занимаются вопросами благонадежности. Это позволяет нашей Компании быть в курсе всех изменений в правовом поле, а также обладать актуальными знаниями о лучших практиках в бизнесе.

Наряду с сотрудниками Компании, партнеры «Магнита» также информируются о требованиях Компании в области деловой этики и противодействия коррупции. Для контрагентов обязательно ознакомление с Политикой по противодействию коррупции, следование которой партнер подтверждает письменно, подписывая договор с Компанией со специальной антикоррупционной оговоркой. 100% деловых партнеров Компании проинформированы об имеющихся в Компании политиках противодействия коррупции.

Антикоррупционная горячая линия

GRI 2-25, 2-26

В Компании действует антикоррупционная горячая линия, специалисты которой обрабатывают все поступающие сообщения, в том числе и анонимные, и направляют их в соответствующие подразделения Компании для анализа и принятия решений.

Лицом, ответственным за управление внешними и внутренними сообщениями о коррупционных нарушениях и этических проблемах, а также администрирование проверки изложенных фактов и обстоятельств, является руководитель по этическим ценностям (корпоративная роль, закрепленная за Департаментом комплаенс и антимонопольной практики).

Антикоррупционная горячая линия является бесплатной, круглосуточной и работает по следующим каналам:

Контакты горячей линии «Магнита»

- Бесплатный номер: **8 (800) 600-04-77**;
- Электронная почта руководителя по этическим ценностям: **ethics@magnit.ru**;
- Форма обратной связи **на сайте**.

Контакты горячей линии «ДИКСИ»

- Телефон: **8 (800) 234-23-52**;
- Электронная почта Управления комплаенс-контроля: **compliance@dixy.ru**;
- Форма обратной связи **на сайте**.

В «Магните» сложился четкий подход к обработке всех поступающих обращений: в зависимости от сценария сообщение направляется на дальнейшую проработку ответственному департаменту, по указанным в сообщении фактам проводится служебное расследование, после получения результатов предоставляется обратная связь заявителю.

Процесс обработки обращений на антикоррупционную горячую линию

Компания гарантирует отсутствие преследования для лиц, обратившихся с сообщениями о возможных фактах коррупции со стороны сотрудников «Магнита» по тому или иному каналу антикоррупционной горячей линии.

В 2024 г. поступило 18 364 сообщений, из них целевых – 539. Основные сценарии целевых сообщений – это коррупционные действия сотрудников и контрагентов, коммерческий подкуп, кража, фальсификация учетных данных и нарушение технологий работы с утилизированной продукцией в целях получения личной выгоды, злоупотребление полномочиями, конфликт интересов.

Сроки обработки обращений: 30 рабочих дней, если иной срок не согласован со структурой, ответственной за проведение служебного расследования.

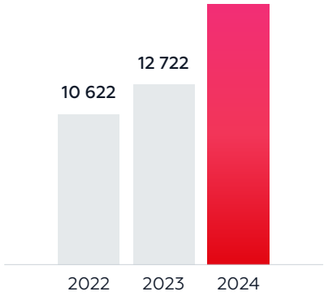
18 364 сообщений
поступило в 2024 г.[2]

539 сообщений
из них целевые

Дирекция по безопасности рассматривает все обращения, содержащие признаки коррупционного действия, и, если доводы и факты, приведенные в обращении, являются достаточными и убедительными, инициирует служебную проверку. В свою очередь руководитель по этическим ценностям получает информацию о результатах служебного расследования и в случае подтверждения факта коррупции формирует экспертное заключение.

По вопросам обмена информацией и опытом работы антикоррупционной горячей линии «Магнит» тесно взаимодействует с «ДИКСИ». Если на горячую линию «Магнита» поступает сообщение в отношении деятельности «ДИКСИ», оно незамедлительно передается в соответствующее подразделение «ДИКСИ», аналогично – в обратную сторону.

Статистика обращений, шт.



Тематика обращений в 2024 году[3], шт.

Качество обращений остается на высоком уровне, при этом наблюдается снижение количества спам-обращений, не требующих реакции со стороны комплаенс-специалистов. Если информации в заявлении недостаточно, специалисты Компании задают заявителям уточняющие вопросы, чтобы получить данные в более полном объеме и дальше работать с ними. Со своей стороны, заявители в большинстве своем охотно идут на контакт и предоставляют необходимую информацию.

В течение 2024 г. было получено несколько благодарностей за оперативное рассмотрение вопроса и обратную связь.

1 В соответствии с внутренними правилами регламента Компании.
2 Учтены обращения на антикоррупционную горячую линию (8,5 тыс.) и обращения, полученные по внутренним каналам для сотрудников.
3 К категории «Прочее» относятся жалобы в социальных сетях, обращения по вопросам мошенничества со стороны Компании, а также обращения, не требующие ответа (спам, повторные обращения, обращения, не соответствующие формату).

Соблюдение антимонопольного законодательства

GRI 206-1, 13.25

Строгое соблюдение российского антимонопольного законодательства – еще один принцип, которому «Магнит» следует в своей практике ответственного ведения бизнеса. Сотрудники Компании, включая коммерческую службу, регулярно проходят обучение по этому направлению, а Департамент комплаенс и антимонопольной практики проводит постоянный мониторинг законодательства для своевременного информирования и корректировки работы Компании в соответствии с изменениями. Антимонопольные риски выделены в отдельную группу и регулярно оцениваются на предмет возможной реализации.

В 2024 г. отсутствовали случаи нарушения Компанией антимонопольного законодательства.

Компания участвует в деятельности нескольких отраслевых ассоциаций, ключевыми из которых являются Ассоциация компаний розничной торговли (АКОРТ) и Ассоциация компаний интернет-торговли (АКИТ). На базе этих ассоциаций осуществляется активное участие в обсуждении изменений действующего законодательства.

В частности, можно выделить следующие законопроекты, в обсуждении которых Компания принимала непосредственное участие в 2024 г.:

- о взаимодействии торговых сетей с курьерами;
- о нестационарной и мобильной торговле;
- о сроках публикации извещений о проведении конкурентных процедур по размещению НТО;
- об обязательности подтверждения заказа поставщиками;
- о запрете возвратов товара со сроком годности более 30 дней;
- о закреплении доли российских товаров на полке;
- о регулировании деятельности маркетплейсов;
- о создании агроагрегаторов – организаций, содействующих в сбыте урожая фермеров в крупные торговые сети;
- о введении механизма автоматического запрета продажи нелегальных и просроченных товаров, подлежащих маркировке, на кассе;
- об утверждении изменений в перечень товаров, подлежащих параллельному импорту;
- о маркировке отдельных товарных категорий;
- о продаже табачной продукции несовершеннолетним и запрете рекламы такой продукции и др.

Планы на 2025 год и среднесрочную перспективу

- Завершить актуализацию Кодекса деловой этики и Политики по противодействию коррупции, а также разработку Политики в области комплаенс и Политики противодействия коррупции для контрагентов «Магнита»;
- Развивать каналы информирования по вопросам деловой этики и противодействия коррупции для сотрудников торговых точек и распределительных центров;
- Увеличить процент автоматизации процесса обработки сообщений, поступающих на антикоррупционную горячую линию;
- Продолжить интеграцию и унификацию подходов к управлению вопросами деловой этики и противодействия коррупции в компаниях Группы.

Ответственные маркетинговые практики

GRI 3-3

«Магнит» придерживается принципов ответственного маркетинга, стремясь поддерживать высокие этические стандарты в коммуникациях со всеми заинтересованными сторонами. Наша главная цель – повышение качества жизни российских покупателей.

Все маркетинговые акции Компании разрабатываются в соответствии с законодательством Российской Федерации и корпоративными ценностями. Они направлены на активное вовлечение покупателей в совместное решение значимых социальных вопросов.

Мы стремимся к прозрачности и честности в предоставлении информации о продуктах, продвижению качественной и безопасной продукции, а также безопасной для человека и окружающей среды упаковки. Кроме того, «Магнит» поддерживает благотворительные проекты, направленные на популяризацию здорового образа жизни.

Компания строго соблюдает все требования законодательства к маркировке товаров.

Подробнее о подходе к продвижению здорового образа жизни и маркировке продукции см. в разделе «Здоровье и благополучие».

Внешние документы

- Федеральный закон от 13.03.2006 № 38-ФЗ «О рекламе»

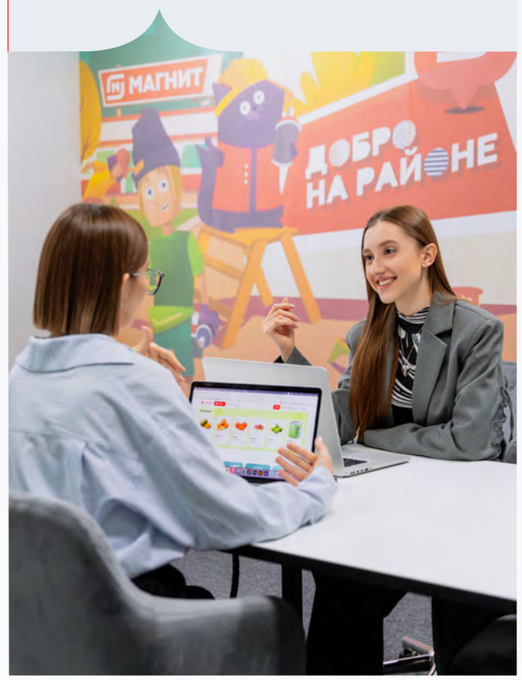
Внутренние документы

- Политика благотворительной, волонтерской и спонсорской деятельности ПАО «Магнит»
- Кодекс деловой этики ПАО «Магнит»
- Положение об информационной политике ПАО «Магнит»
- Политика в области здоровья и обеспечения качества жизни ПАО «Магнит»
- Политика по качеству и безопасности пищевых и непищевых продуктов ПАО «Магнит»

Структура управления маркетинговой деятельностью

Административное подчинение

Координация в рамках реализации Стратегии в области устойчивого развития, консультационная поддержка



Соблюдение прав человека

Подход к управлению

GRI 3-3

Подход «Магнита» к выстраиванию доверительных и долгосрочных отношений с заинтересованными сторонами основан на соблюдении прав человека. Мы соблюдаем международные стандарты и законодательство Российской Федерации по защите прав человека, требования которых лежат в основе нашей правовой базы. Контроль за этой сферой возложен на Департамент по корпоративным отношениям и устойчивому развитию, а также Дирекцию по персоналу. Они, в свою очередь, взаимодействуют с Координационным комитетом по устойчивому развитию.

Структура управления деятельностью, связанной с соблюдением прав человека

→ Административное подчинение
⇢ Координация в рамках реализации Стратегии в области устойчивого развития, консультационная поддержка

МЭР П1-3.16

Основным документом, регулирующим принципы работы по соблюдению прав человека, является Политика в области прав человека. Действие Политики распространяется на всех руководителей, сотрудников и лиц, работающих на основании договоров гражданско-правового характера, независимо от занимаемой должности.

Внешние документы

- Международная хартия прав человека
- Декларация Международной организации труда об основополагающих принципах и правах в сфере труда
- Европейская конвенция о защите прав человека
- Конвенция ООН о правах ребенка
- Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека ООН
- Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин
- Трудовой кодекс Российской Федерации

Внутренние документы

- Политика в области прав человека ПАО «Магнит»
- Кодекс деловой этики ПАО «Магнит»

Ответственность в области соблюдения прав человека

GRI 13.15, 13.16, 13.17, 13.18

«Магнит» гарантирует соблюдение прав человека во всех направлениях взаимодействия с заинтересованными сторонами.

Для сотрудников Компания обеспечивает безопасные и достойные условия труда, соблюдение всех трудовых прав, справедливую заработную плату и социальные гарантии. Мы не допускаем дискриминации по признаку пола, расы, религии или по другим основаниям. Также мы не терпим сексуальных домогательств и поддерживаем разнообразие взглядов и опыта в нашей команде. При трудоустройстве учитываются только профессиональные качества кандидатов в соответствии с законодательством.

Права человека, которые обеспечивает «Магнит»[1]

Права человека

Личные права и свободы

Право на жизнь, право на свободу и личную неприкосновенность, право на неприкосновенность частной жизни и др.

Политические права и свободы

Свобода мысли и слова, свобода информации, право на создание общественных объединений, право на проведение публичных мероприятий и др.

Социальные, экономические и культурные права и свободы

Право на свободный труд, право на отдых, право на охрану и помощь семье, право на охрану здоровья и медицинскую помощь, право на благоприятную окружающую среду и др.

«Магнит» поддерживает своих сотрудников на всех этапах – от трудоустройства до помощи в сложных жизненных ситуациях. Мы создаем атмосферу безопасности и уверенности, где каждый сотрудник может обратиться за помощью, и мы сделаем все возможное, чтобы решить его проблему.

Подробнее о мерах поддержки сотрудников см. в разделе «Управление персоналом».

«Магнит» не использует детский и принудительный труд и ожидает того же от своих партнеров. Мы поддерживаем и готовы участвовать в инициативах по защите прав человека.

При планировании мероприятий «Магнит» учитывает мнение местных сообществ, обеспечивая защиту их прав и свобод. Особое внимание уделяется соблюдению прав социально незащищенных групп населения, помощь которым является важной частью корпоративной ответственности Компании.

Мы стремимся предлагать полезную и здоровую продукцию нашим клиентам, при этом строго соблюдая права потребителей на качественные товары и предоставление прозрачной информации о предлагаемых продуктах.

В 2024 г. не зафиксировано случаев:

- GRI 406-1 дискриминации
- GRI 408-1 использования детского труда
- GRI 409-1 использования принудительного труда
- GRI 411-1 МЭР П1-3.7 нарушения прав коренных малочисленных народов
- МЭР П1-3.14 социально-значимых инцидентов (забастовки, нарушения прав местных сообществ)

Механизмы обратной связи

В рамках принципов устойчивого развития мы поддерживаем открытый и доверительный диалог с сотрудниками. Наша цель – создать рабочую среду, где каждый сотрудник чувствует себя защищенным и услышанным.

Компания предоставляет возможность сотрудникам направить обращение и получить обратную связь по любым вопросам, включая соблюдение трудовых прав. Для этого работает специальный канал связи[2]. Мы рассматриваем различные вопросы – от трудоустройства и условий труда до конфликтов и дискриминации. Время рассмотрения обращения зависит от сложности вопроса. При этом «Магнит» гарантирует конфиденциальность, непредвзятость и объективность при рассмотрении каждого случая.

Схема обработки поступающих обращений

Мы заботимся о каждом сотруднике и готовы помочь, если вы столкнулись с нарушением ваших прав. Не оставайтесь наедине с этой проблемой. Чтобы получить необходимую помощь и поддержку, пожалуйста, обратитесь на нашу линию связи.

Планы на 2025 год и среднесрочную перспективу

- Развивать практики управления в области соблюдения прав человека.

1 Разбивка прав человека представлена на основании Конституции Российской Федерации.
2 Для иностранных сотрудников создан канал в мессенджере, где они могут задать вопросы на родном языке. Обращение фиксируется, направляется ответственному специалисту, и сотрудник получает обратную связь.

Подробнее см. в разделе «Управление персоналом».

Развитие клиентского сервиса

Подход к управлению

GRI 3-3

Забота о покупателях, стремление сделать покупки полезными и комфортными – это краеугольный камень, на котором выстраивается вся деятельность «Магнита». Все наши проекты в области взаимодействия с покупателями – это результат непрерывного анализа потребностей и ожиданий наших клиентов, исходя из которых мы совершенствуем и наши бизнес-практики.

Вопросы взаимодействия с клиентами относятся к компетенции Управления по клиентскому сервису, деятельность которого охватывает следующие направления:

Развитие клиентского сервиса

Повышение клиентоцентричности сотрудников, улучшение опыта сотрудников (EX) и опыта покупателей (CX), рост качества обслуживания в зонах прямого контакта с покупателем.

Розничная коммуникация

Ежедневная работа с обратной связью от покупателей, анализ основных причин жалоб покупателей, развитие и подключение новых каналов связи.

Методология, стандарты и контроль

Проведение проверок основных операционных процессов сторонними организациями – корректность оформления ценников, качество товаров, взаимодействие с покупателями, а также разработка и актуализация внутренней документации по клиентскому сервису для розничной сети.

Кассовая дисциплина

Курирование процессов кассового узла – нормативной документации, операционных процессов, стандартов кассовой дисциплины. Организация обучения сотрудников.

Структура управления взаимодействием с клиентами

Принципы и подходы к взаимодействию с покупателями закреплены в сформированной Компанией нормативной базе, которая регулярно обновляется в зависимости от изменений во внешней среде и потребностей покупателей. В отчетном году мы пересмотрели и обновили все стандарты взаимодействия с клиентами по всем форматам магазинов в сторону их упрощения, чтобы предоставить сотрудникам простой и понятный план действий.

Мы регулярно оцениваем уровень обслуживания клиентов с помощью нашего инструмента – рейтинга качества обслуживания. В рейтинге учтено более 20 метрик, включая показатели работы кассового узла, удовлетворенность клиентов, результаты работы тайных покупателей, обратную связь в геосервисах и другие. Кроме того, набор метрик и их вес в рейтинге меняется в зависимости от формата магазинов, так как каждый из них имеет свои цели, задачи и ожидания со стороны покупателей. «Магнит» уделяет особое внимание обучению своих сотрудников работе с данными метриками: объясняет смысл и транслирует их важность, рассказывает о мерах по улучшению показателей качества обслуживания. Такой подход позволяет нам комплексно отслеживать работу магазинов, учитывая их особенности, оперативно выявлять зоны для развития и внедрять необходимые улучшения. В 2024 г. уровень рейтинга качества обслуживания улучшился на 2,85% благодаря реализованным мероприятиям по улучшению клиентского сервиса. Мы стремимся улучшать наши механизмы для отслеживания клиентских метрик и в 2024 г. приступили к автоматизации процесса оценки уровня обслуживания.

Лидерство в части клиентского сервиса

В ноябре 2024 г. «Магнит» стал лауреатом юбилейной XV премии «Выбор потребителей». Всего комиссией было рассмотрено 500 заявок. Победа в премии демонстрирует приверженность «Магнита» высоким стандартам качества обслуживания. Кроме того, наша Компания была удостоена звания «Мультиформатная сеть магазинов года» в категории «Розничная торговля».

Достижение таких результатов стало возможным благодаря профессионализму наших сотрудников, объединенных стремлением к постоянному улучшению качества обслуживания и созданию в магазинах гостеприимной атмосферы, которая способствует повышению лояльности наших покупателей.

Важным проектом 2024 г. была разработка школы сервис-дизайна. Цель данного проекта – научить сотрудников применять клиентоориентированный подход в решении любой задачи. В отчетном году мы провели несколько воркшопов и сессий для сотрудников, в том числе сессии на площадке Московского инновационного кластера «Ломоносов». Данный проект позволит развивать клиентоцентричный подход в бизнесе и в 2025 г.

Работа с обращениями клиентов

Для получения обратной связи о качестве продукции и обслуживания в наших магазинах мы используем различные каналы коммуникации, доступные и удобные для покупателей всех категорий. К таким каналам относятся:

- форма для обращений на официальном сайте Компании;
- официальные группы Компании в социальных сетях;
- мессенджеры, для которых разработаны чат-боты с ответами на наиболее частые вопросы покупателей;
- мобильное приложение «Магнит»;
- три контакт-центра, в которые можно обратиться по телефону или электронной почте;
- геосервисы (онлайн-картографические сервисы);
- традиционные каналы связи – запись в книге отзывов и предложений, которая есть в каждом магазине «Магнит», и отправка письма «Почтой России»;
- дополнительные механизмы сбора обратной связи с помощью специальных QR-кодов на кассах и в торговых залах.

Среди новых каналов сбора обратной связи в 2024 г. стоит отметить сторы – онлайн-площадки для размещения и скачивания мобильных приложений. Наш внутренний анализ показал, что часть покупателей пишет отзывы не только на работу приложения, но и на работу магазинов или Компании в целом. В связи с этим наши специалисты начали регулярно проверять данные площадки, регистрировать релевантные обращения и передавать их ответственным специалистам. Помимо этого, мы внедрили дополнительные опросы на кассах самообслуживания. За время работы механизма покупатели успели обратить внимание на короткий срок отображения вопросов на экране. «Магнит» быстро среагировал на данный запрос – мы увеличили время отображения опроса на всех кассах самообслуживания в магазинах сети «Магнит». Это лишь один из многочисленных примеров того, что мы слышим наших покупателей и предпринимаем максимум усилий, чтобы повысить их комфорт при взаимодействии с Компанией.

В отчетному году Компания уделила особое внимание улучшению своего мобильного приложения. Мы добавили вкладку «Обратная связь», благодаря чему покупатели теперь имеют возможность оставить свой отзыв о посещении магазина в мобильном приложении и не звонить на горячую линию контакт-центров. Кроме того, мы добавили сбор обратной связи по коротким опросам: после совершения покупки клиенту предлагается ответить на несколько вопросов о качестве обслуживания в мобильном приложении. Преимущество таких опросов – мгновенное попадание отзыва во внутреннее приложение Компании, с которым работают сотрудники розницы, и снижение нагрузки на операторов. Такой подход позволяет в течение 15 минут ознакомиться с полученным сообщением и при необходимости решить проблему на месте (например, очередь на кассе магазина).

В отчетном году мы также уделили внимание качеству предоставления обратной связи. Например, в рамках работы контакт-центров мы улучшали ответы на обращения заявителей. Цель – предоставлять клиентам понятные и полные ответы, чтобы у заявителей не было необходимости возвращаться за уточнениями. В геосервисах и мобильном приложении мы сократили сроки предоставления ответов. Благодаря произведенным улучшениям Компании удалось снизить количество повторных ответов на жалобы на 0,3%.

+3% к 2023 г.

3 759 269 обращений

покупателей было зарегистрировано в 2024 г.

«Магнит» продолжил работу над внедрением единого инструмента работы с обратной связью в 2024 г. Благодаря данному инструменту ответственные специалисты смогут видеть всю историю обращений покупателей, что сэкономит время на обработку информации и повысит скорость предоставления ответов покупателям и принятия необходимых решений внутри Компании.

«Магнит» стремится рассматривать все обращения вне зависимости от канала, по которому они поступили. В 2024 г. мы зарегистрировали 3 759 269 обращений покупателей – на 3% больше, чем в предыдущем отчетном периоде. Такое изменение связано с развитием и расширением каналов обратной связи. Мы продолжили наблюдать рост количества отзывов с положительной тональностью на геосервисах – 71% от общего числа отзывов, что на 5 п. п. выше результатов прошлого года.

Лучшая положительная динамика по жалобам покупателей в 2024 году

Показатель	Динамика по отношению к 2023 году
Жалобы на акции программы лояльности	-70%
Жалобы на кросс-форматные акции	-69%
Отсутствие товаров по регулярным акциям	-39%
Оформление ценников	-25%
Качество товаров по акции лояльности	-52%
Нарушение упаковки товаров	-11%

В 2024 г. «Магнит» получил премию среди контакт-центров по качеству обслуживания по результатам независимого исследования, проведенного компанией NAUMEN.

Опрос потребителей

«Магнит» регулярно проводит исследования уровня удовлетворенности клиентов, чтобы повышать качество своей продукции и уровень обслуживания в магазинах сети. Для этого мы проводим оценку индекса потребительской лояльности (NPS) и уровня удовлетворенности клиентов последней покупкой (RBX), которые позволяют сделать выводы, какое направление работы (ассортимент и качество продукции, качество обслуживания в магазинах, скорость доставки и пр.) нуждается в корректировке.

Результаты исследования в 2024 г.

+29% к 2023 г.

25,1

составил индекс NPS

+2,3 п. п. к 2023 г.

69,9%

показатель RBX

Формирование культуры клиентоцентричности

Важнейшим фактором, влияющим на повышение лояльности потребителей, является вежливое и дружелюбное отношение представителей Компании. Мы хорошо осознаем это и поэтому уделяем большое внимание обучению своих сотрудников грамотной коммуникации с потребителями. Особый акцент делается на проработке сложных ситуаций взаимодействия, чтобы каждый клиент остался доволен опытом решения своей проблемы и общением с сотрудником «Магнита». Компания следит за актуальностью своих обучающих курсов. По мере обновления внутренних стандартов обслуживания мы актуализируем корпоративные обучающие программы, в которые также были внесены коррективы в 2024 г.

В «Магните» продолжают действовать два ключевых курса: «Активные продажи» и «Дружественный сервис».

«Активные продажи» нацелены на повышение качества консультирования покупателей в прилавочной зоне. Программа проводится в два этапа: с помощью видеотренажера – на первом и привлечения региональных менеджеров – на втором. В ходе обучения сотрудники узнают об основных этапах продаж, знакомятся с правилами дружественной коммуникации и учатся работе с обратной связью от покупателей.

В 2024 г. мы добавили новый инструмент «Дружелюбный прилавок» – тестирование, которое помогает рассчитать прогноз успеха сотрудника или кандидата на должности в секторе прилавочной торговли. Задачи инструмента:

- ускорить адаптацию нового сотрудника на работу в зону прилавочной торговли;
- автоматизировано определять среди действующих сотрудников магазина продавцов, которые наиболее подходят для работы в зоне прилавочной торговли, для возможной ротации сотрудников;
- быстро предоставлять ответственным руководителям информацию о зонах роста продавцов прилавка и рекомендации по их развитию в этой должности.

«Дружественный сервис» помогает снабдить сотрудников магазинов практическими приемами работы с покупателями, помогая им эффективно справляться с трудностями в общении с клиентами и тем самым повышать качество обслуживания. В отчетном году мы добавили новый блок по управлению конфликтными ситуациями. В рамках тренинга сотрудники учатся, как вести себя в критических ситуациях и какие меры предпринимать. Обучение сопровождается полезными видеороликами, также вне учебной программы предусмотрены различные памятки для более легкого восприятия и усвоения знаний.

Проект «Сервисный марафон»

В 2024 г. «Магнит» масштабировал проект «Сервисный марафон» на магазины большого формата. Основная механика проекта сохранилась – сотрудники выполняют тематические задания в чатах в мессенджере. Ключевое отличие проекта для магазинов большого формата заключается в том, что сотрудники в течение семи дней отрабатывают определенный навык, необходимый для работы в БФ. В отчетном году мы запустили задания для развития следующих навыков:

- **«Лидер сервиса»** – навык для директоров групп, администраторов и линейных руководителей, направленный на развитие клиентоцентричного подхода и дальнейшую его передачу в массы. Охват участия составил около 2,55 тыс. руководителей.
- **«Естественная эмпатия, работа со сложными клиентами»** – навык для линейных руководителей и продавцов, который дает новые впечатления от коммуникации в команде, с покупателями и рассказывает об инструментах для решения конфликта. Охват участия составил 2,35 тыс. сотрудников.

В связи с тем, что проект был запущен в высокий сезон, в первую очередь мы уделили внимание развитию тех навыков, которые помогают нашим сотрудникам справляться с высокой нагрузкой и сложными ситуациями и оказывать высокий уровень сервиса для каждого покупателя. В следующем году мы планируем развивать навыки: «Быстрые улучшения. Запуск экспериментов», «Сервис начинается с тебя», «Для молодого поколения до 27 лет».

73%

участников по итогам 2024 г. оставили положительные отзывы о марафоне и считают его полезным и интересным

Кроме того, Компания организует для сотрудников различные конкурсы, где на конкретных ситуациях объясняет, как правильно взаимодействовать с покупателями. Главные конкурсы федерального значения для магазинов больших форматов – «Касса высшего класса» и «Лучшие в клиентском сервисе». Методология конкурсов основана на всех метриках качества обслуживания, которые отслеживает Компания (уровень удовлетворенности клиентов, количество жалоб, тайный покупатель, оценки в геосервисах, работа кассового узла). Помимо этого, проводятся окружные конкурсы по ключевым метрикам сервиса.

Проведение таких конкурсов способствует поднятию боевого духа, мотивирует сотрудников на лучшую работу.

Конкурс «Вежливый магазин»

В 2024 г. среди магазинов центрального округа был проведен конкурс «Вежливый магазин». Философия проекта заключается в формировании прочных принципов уважительного взаимодействия на всех уровнях: между сотрудниками и покупателями, внутри команд, а также во взаимоотношениях с руководителями. Стремясь к совершенству, мы хотим превратить вежливый сервис в уникальное конкурентное преимущество каждого магазина, воспитывая в каждом сотруднике понимание, что покупатель — это главный приоритет для каждого сотрудника. В рамках проекта была создана масштабная программа обучения, основанная на философии проекта, – более 3,7 тыс. сотрудников магазинов успешно завершили учебную программу.

Проект завершился значительным успехом, все цели были достигнуты и превзойдены, что стало свидетельством высокой вовлеченности сотрудников и их искреннего принятия заложенных в проект принципов. Магазины и супервайзеры, показавшие наилучшие результаты, были отмечены наградами.

>3,7 тыс.
сотрудников магазинов успешно завершили учебную программу в рамках проекта

Ключевые результаты

	План	Факт
Рост NPS по опросам в мобильном приложении		
Большой формат[1]	64%	66,4%
Малый формат[2]	50%	58,7%
«Магнит Косметик»	82%	85,4%
Рост NPS – бренд-трекинг		
Большой формат	21%	27,8%
Малый формат	25%	30%
«Магнит Косметик»	51%	52,6%
Рост CSI параметра «Вежливость и отзывчивость персонала»		
Большой формат	78%	81%
Малый формат	70%	71,1%
«Магнит Косметик»	92%	92,8%

Помимо обучающих материалов и офлайн-конкурсов «Магнит» активно использует социальные сети для популяризации клиентского сервиса в округах. Мы устраиваем различные конкурсы видеороликов, публикуем интересные истории сотрудников «Магнита», собираем рекомендации наших работников по улучшению клиентского сервиса и устраиваем голосования для выбора лучших из них. Все эти механизмы помогают нам в формировании клиентоориентированной культуры.

1 К большому формату магазинов относятся супермаркеты и суперсторы.
2 К малому формату магазинов относятся магазины у дома.

Стандарты кассовой дисциплины

Качество обслуживания на кассах играет важную роль в работе магазинов и формировании лояльности клиентов. В 2024 г. мы продолжили обеспечивать соблюдение кассовой дисциплины в соответствии с законодательными и внутренними нормами.

В Компании используется рейтинг кассиров для оценки их производительности. Рейтинг успешно работает в форматах БФ, ММ и дискаунтерах. В отчетном году «Магнит» начал работу по автоматизации мониторинга метрик качества обслуживания, включенных в данный рейтинг.

На основе рейтинга мы продолжили проводить корпоративный чемпионат «Касса высшего класса» в магазинах большого и малого формата, а также впервые провели его для дискаунтера «Моя цена». Общий подход к проведению конкурса остался прежним, тем не менее мы скорректировали задания и оценочные листы, чтобы сделать их более релевантными для «Магнита».

Чат-бот «Эксперт по кассе» является важным инструментом, позволяющим сотрудникам Компании быстро получать необходимую информацию по возникающим вопросам. Мы постоянно следим за тем, чтобы банк ответов чат-бота был полным и актуальным, оперативно обрабатывая новые вопросы.

Программа лояльности

В «Магните» действует программа лояльности, разработанная для привлечения новых клиентов и поощрения существующих, способствуя укреплению их связи с брендом. Программа лояльности нацелена на создание омни-канального и кросс-форматного клиентского опыта. Основные механизмы вовлечения клиентов сосредоточены в мобильном приложении торговой сети. В отчетном году мы существенно обновили программу лояльности торговой сети «Магнит», проведя ребрендинг и распространив ее на все офлайн- и онлайн-форматы торговой сети, включая «Магнит Маркет». Кроме того, накапливать бонусы в программе теперь можно посредством заказа доставки через другие маркетплейсы.

Ключевыми задачами на 2024 г. являлись: увеличение доли карт лояльности в товарообороте, оцифровка клиентской базы и монетизация клиентов. Для этого клиенты участвовали в акциях рациональной и эмоциональной лояльности, играли в игры в приложении, выбирали любимые категории товаров, выполняли цели, получали персонализированные предложения и участвовали в партнерских розыгрышах. Механика welcome-бонуса стала одним из ключевых инструментов привлечения новых цифровых клиентов, которая предлагает каждому новому пользователю приложения дополнительный кешбэк на следующую покупку по виртуальной карте.

Масштабные акции эмоциональной и рациональной лояльности являются одним из ключевых инструментов нашей программы. В 2024 г. было проведено четыре акции, ориентированные на детскую эмоциональную лояльность: три акции с моментальными подарками (игрушки в специальных саше) и одна накопительная акция (с использованием специальной валюты «магнитики» для покупки эксклюзивных товаров). В течение всего года для взрослой аудитории проводились акции рациональной лояльности, предоставлявшие возможность приобретать эксклюзивные коллекции брендов со значительными скидками за накопленные «магнитики». Кроме того, клиенты в мобильном приложении могли участвовать в увлекательных играх, розыгрышах и получать купоны с бонусами от поставщиков и партнеров.

Программа лояльности является для нас важным инструментом для построения долгосрочных отношений с клиентами, стимулируя их повторные покупки и формируя их приверженность к бренду. Мы продолжим развивать нашу программу лояльности, чтобы сделать ее более комфортной и удобной для покупателей.

Планы на 2025 год и среднесрочную перспективу

- Продолжить развитие клиентоцентричной культуры, улучшать качество сервиса;
- Реализовать трансформацию текущего подхода к управлению с фокусом на форматах магазинов;
- Завершить автоматизацию процесса оценки уровня обслуживания: рейтинг клиентского обслуживания и рейтинг кассиров.

Налоговая политика

Подход к управлению

GRI 3-3, 207-1, 207-2, 207-3

Подход «Магнита» к налогообложению основан на принципах добросовестности и прозрачности. Компания неукоснительно выполняет свои обязательства по уплате налогов в федеральный и региональные бюджеты, осознавая, что тем самым способствует социально-экономическому развитию регионов присутствия.

Налоговая политика Компании базируется на надежности контрагентов, единообразии, стремлении к эффективному решению споров и управлении налоговыми рисками и нацелена на решение таких важных задач, как:

- эффективное планирование налоговой нагрузки и ее распределение во времени в рамках законодательства;
- мониторинг изменений в налоговом законодательстве, принятие и реализация мер реагирования на них;
- контроль за исполнением налоговых обязательств в целях обеспечения высокой оборачиваемости капитала;
- оптимизация расходов на налоговую функцию.

Система управления налоговой функцией включает в себя следующие должности и подразделения Компании. Финансовый директор осуществляет общее руководство налоговой функцией. На Заместителя Финансового директора возложено непосредственное руководство налоговой функцией. Департамент бухгалтерского и налогового учета напрямую подчиняется Заместителю Финансового директора. В задачи Департамента входит:

- ведение налогового учета;
- формирование отчетности;
- взаимодействие с налоговыми органами в рамках проведения проверок;
- верификация сумм начисленных и уплаченных налогов;
- идентификация налоговых рисков и определение мер по их снижению;
- анализ возможностей снижения налоговой нагрузки с учетом льгот и преференций;
- подготовка законодательных инициатив в сфере налогообложения;
- разработка внутренней документации.

Структура управления налоговой политикой

Внешние документы

- Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ
- Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ
- Налоговый кодекс Российской Федерации, принятые в соответствии с ним федеральные законы, законы субъектов Российской Федерации, нормативные правовые акты представительных органов муниципальных образований о налогах и сборах, нормативные правовые акты, принятые органами исполнительной власти различных уровней в пределах предоставленных им полномочий по вопросам, связанным с налогами и сборами

Внутренние документы

- Налоговая политика ПАО «Магнит»
- Учетная политика ПАО «Магнит»

Выстроенная система управления налоговой функцией нормативно подкреплена Налоговой политикой ПАО «Магнит», разработанной в строгом соответствии с налоговым законодательством Российской Федерации.

Вопросы налогообложения входят в сферу взаимодействия с нашими заинтересованными сторонами, в частности с органами государственной власти. Компания внимательно рассматривает все законодательные инициативы по внесению изменений в налоговое законодательство, готовит заключения, отражающие позицию ПАО «Магнит», по инициативам в секторе розничной торговли. Мы также активно участвуем в нормотворческой деятельности совместно с другими организациями – например, Ассоциацией компаний розничной торговли (АКОРТ).

Уплата налогов

«Магнит» зарекомендовал себя как ответственный налогоплательщик, регулярно и в полном объеме осуществляющий налоговые платежи. Это подтверждается данными, ежегодно публикуемыми в консолидированной финансовой отчетности Компании, достоверность которой в свою очередь заверяется независимым аудитором.

Уплата налогов в 2024 году

GRI 207-4 МЭР П1-4.4, П1-4.5

Показатель	Уплаченная сумма, млрд руб.
Выручка от продаж третьим лицам	3 043,4
Выручка от внутригрупповых операций с другими налоговыми юрисдикциями	0,1
Прибыль / убыток до налогообложения	72,9
Материальные активы кроме денежных средств и их эквивалентов	721,8
Сумма начисленных обязательных платежей	177,3
Уплаченный налог на прибыль	16,6
Расходы по налогу на прибыль (за исключением отложенного налога на прибыль и резервов по неопределенным налоговым позициям)	13,8
Выплаты в федеральный бюджет:	**164,47**
• налог на прибыль	2,72
• налог на добавленную стоимость	52,08
• отчисления с заработной платы работников (налог на доходы физических лиц и сборы в фонды пенсионного и медицинского страхования)	109,67
• акцизы	0,002
Выплаты в региональные и местные бюджеты:	**17,96**
• региональная часть налога на прибыль	13,85
• налог на имущество, налог на землю, транспортный налог и торговый сбор	3,84
• госпошлина	0,27
• прочее	0,01
Общая сумма налоговых выплат, страховых взносов и пошлин	182,4

Информационная безопасность и защита персональных данных

Подход к управлению

GRI 3-3

В силу специфики своей деятельности «Магнит» имеет доступ к большому объему персональных данных клиентов и сотрудников. В этой связи обеспечение информационной безопасности и защита персональных данных является одним из приоритетов нашей деятельности. Мы постоянно совершенствуем свою работу в области информационной безопасности, используя самые современные технологии и способы защиты информации. Это позволяет нам успешно справляться с регулярными кибератаками и не допускать сбоев в работе Компании.

Ключевым подразделением Компании, в ведении которого находятся вопросы информационной безопасности, является Департамент по информационной безопасности. Сложившийся подход к управлению является эффективным и соответствует нуждам Компании, в связи с чем изменения в 2024 г. не происходили.

Структура управления информационной безопасностью

→ Административное подчинение
⇢ Координация в рамках реализации Стратегии в области устойчивого развития, консультационная поддержка

Нормативная база «Магнита» в области информационной безопасности разработана в строгом соответствии с законодательством Российской Федерации и регулярно (не реже одного раза в год) пересматривается и актуализируется. При необходимости разрабатываются новые корпоративные политики и положения.

Внешние документы

- Международный стандарт ISO 27001 по информационной безопасности
- Указ Президента Российской Федерации от 01.05.2022 № 250 «О дополнительных мерах по обеспечению информационной безопасности Российской Федерации»
- Постановление Правительства Российской Федерации от 15.07.2022 № 1272 «Об утверждении Типового положения о заместителе руководителя органа (организации), ответственном за обеспечение информационной безопасности в органе (организации), и Типового положения о структурном подразделении в органе (организации), обеспечивающем информационную безопасность органа (организации)»
- Федеральный закон от 29.07.2004 № 98-ФЗ «О коммерческой тайне»
- Федеральный закон от 27.07.2006 № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации»
- Федеральный закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных»

Внутренние документы

- Политика информационной безопасности
- Политика контроля систем управления информационной безопасностью (СУИБ)
- Политика по повышению осведомленности персонала по вопросам информационной безопасности
- Парольная политика
- Положение по управлению учетными данными и доступами пользователей
- Порядок создания и внесения изменений в правила межсетевых экранов
- Стандарт соблюдения требований информационной безопасности к созданию информационных систем и сервисов
- Политика обработки персональных данных
- Инструкция по обработке и передаче персональных данных
- Положение о коммерческой тайне

В отчетном периоде в связи с внесением изменений в Федеральный закон № 152 «О персональных данных» мы детализировали и адаптировали наши внутренние процессы по обработке персональных данных.

«Магнит» регулярно оценивает риски информационной безопасности. Информация о выявленных рисках ежеквартально поступает в Управление риск-менеджмента, которое актуализирует реестр рисков и составляет план мероприятий по управлению рисками.

План содержит меры реагирования на риски, сроки и перечень ответственных лиц.

«Магнит» внимательно относится к вопросам информационной безопасности во всех компаниях Группы и планомерно внедряет улучшения. В частности, в 2024 г. мы разработали и частично реализовали новую стратегию развития информационной безопасности в нашем маркетплейсе «Магнит Маркет».

Мероприятия по снижению количества инцидентов

SASB FB-FR-230a.2 МЭР П1-3.18

Компания принимает различные меры для того, чтобы сократить число инцидентов в области информационной безопасности. Комплекс этих мер включает в себя в том числе внедрение новейших технологических решений, автоматизацию процессов, проведение плановых испытаний систем ИТ-безопасности (проверок). Результаты проверок в 2024 г. свидетельствуют об эффективности системы безопасности «Магнита»: существенные проблемы отсутствуют, а некритичные недостатки оперативно устранены.

В 2024 г. приоритетным направлением стало развитие безопасной разработки. Мы разработали подробную методологию для разработчиков, описывающую меры информационной безопасности. Кроме того, мы предоставили разработчикам инструменты самопроверки, которые позволяют выявлять потенциальные уязвимости в коде, такие как наличие незашифрованных паролей, небезопасных методов обращения к функциям и другие потенциальные риски инцидентов. Реализованные мероприятия существенно оптимизировали процесс разработки: благодаря внедрению новых инструментов разработчики могут самостоятельно выявлять недочеты на этапе программирования и оперативно их устранять. Это значительно ускорило процесс разработки и исключило необходимость возврата к предыдущим стадиям после публикации приложения. В отчетном году инструменты самопроверки позволили выявить и предотвратить свыше 30 тыс. уязвимостей высокого и критического уровней. Кроме того, в отчетном году мы запустили тестовое обучение разработчиков основам безопасной разработки.

Еще одно важное направление работы – повышение безопасности в облачных средах. В течение года в сотрудничестве с нашим провайдером облачных услуг мы разрабатывали механизмы для повышения защищенности инфраструктуры «Магнита» в облаке. Результатом этой работы стало формирование методологии размещения сервисов Компании в облачном пространстве вендора. Разработаны типовые требования к инфраструктуре, которые применяются при развертывании новых решений. Совместный проект с облачным провайдером и отечественным вендором-разработчиком программного обеспечения позволил адаптировать решение вендора для облачной инфраструктуры. Сегодня средства защиты, ранее доступные только в центрах обработки данных Компании, также функционируют и в облачном пространстве.

Кроме того, в 2024 г. «Магнит» реализовал ряд проектов в области информационной безопасности, в том числе:

- проект по криптографической защите данных на ноутбуках сотрудников Компании – теперь в случае кражи ноутбука злоумышленники не смогут извлечь корпоративные данные с диска;
- внедрение EDR-системы для защиты пользовательских рабочих мест от таргетированных сложных атак и передачи мгновенных уведомлений команде реагирования на инциденты;
- запуск механизма контентной фильтрации по телу письма на корпоративном почтовом шлюзе для защиты от фишинга, благодаря чему наши пользователи получают меньше фишинговых писем;
- публикация новой закрытой программы на платформе Bug Bounty со значительно расширенным количеством участников-исследователей, которые постоянно проверяют наши защитные системы на прочность.

Помимо реализации новых проектов «Магнит» масштабирует текущие решения. Например, в 2024 г. мы расширили действие:

- **SIEM** – инструмента для сбора и мониторинга событий со всех серверов, баз данных, компьютеров и других устройств в целях выявления подозрительных действий в локальной сети;
- **Web Application Firewall** – системы защиты мобильных приложений, сайтов, веб-интерфейсов;
- **VM** – инструмента выявления, анализа и устранения уязвимостей в информационных системах.

Импортозамещение зарубежных технологий

«Магнит» продолжает работу по импортозамещению зарубежных технологий. В 2024 г. мы реализовали три новых проекта. Наиболее сложный проект – импортозамещение SIEM-системы. Компания успешно перенесла все правила и настроила новые, тем самым возобновив процесс расследования киберинцидентов с помощью отечественной системы. Также мы перешли на отечественный сканер уязвимостей внутреннего периметра и сканер уязвимостей внешнего периметра.

Около 90%
составляет импортозамещение используемых «Магнитом» решений на текущий момент

Обучение сотрудников в области информационной безопасности

Способность Компании предупреждать и оперативно реагировать на кибератаки зависит от уровня компетенций сотрудников в этой сфере. Мы хорошо понимаем это, поэтому обучению сотрудников вопросам информационной безопасности в Компании уделяется повышенное внимание. «Магнит» стремится охватить всех сотрудников необходимым обучением по теме информационной безопасности.

Для развития экспертизы сотрудников Департамента по информационной безопасности предусмотрены программы по работе с информационными системами, а также дополнительное обучение. Сотрудники других направлений знакомятся с темами информационной безопасности в рамках специального интерактивного курса.

Направления обучения в области информационной безопасности

Сотрудники Департамента по информационной безопасности

Специальное обучение по информационной безопасности, включая тематические курсы и форумы, посвященные последним изменениям в сфере ИБ

Обучение новых сотрудников работе с информационными системами

Проведено **три обучающих курса** по следующим направлениям:
- расширенное администрирование ОС Astra Linux Special Edition 1.7;
- юрист в сфере ИТ и цифрового права;
- Kubernetes База: стартовый курс для администраторов.

100%
новых сотрудников получили навыки работы с информационными системами безопасности

Сотрудники других подразделений

Интерактивный курс включает следующие темы:
- безопасность пароля и электронной почты;
- правила удаленной работы;
- работа с конфиденциальной информацией и персональными данными.

В 2024 г. мы добавили новые видеоролики по работе с персональными данными и новый блок «Безопасная работа в мессенджерах». Для закрепления полученных знаний по итогам курса сотрудники выполняют практическое задание и проходят заключительное тестирование.

12 802 сотрудника
прошли обучающий курс

В отчетном году мы завершили внедрение проекта, направленного на повышение осведомленности сотрудников в области информационной безопасности с помощью регулярных фишинговых проверок. Каждый месяц система автоматически генерирует персонализированные фишинговые письма, маскирующиеся под различные события, и отправляет их выборочно 1–1,5 тыс. сотрудников. Система фиксирует переход по ссылке или ввод учетных данных и автоматически назначает сотруднику индивидуальный курс обучения с подробным разбором его действий. Система также отслеживает результаты и формирует индивидуальный рейтинг каждого сотрудника. На основе полученных данных мы анализируем результаты сотрудников, допустивших ошибки, и принимаем решение о необходимости дополнительного обучения или индивидуального диалога с руководителем соответствующей функции. Такой подход позволяет нам точечно обучать сотрудников именно в тех областях, где наблюдается низкий уровень осведомленности.

Защита персональных данных

GRI 418-1 SASB FB-FR-230a.1

Системная и непрерывная работа Компании в области защиты персональных данных включает в себя регулярный мониторинг информационных систем в части корректной обработки персональных данных, обучение сотрудников, ведение реестра сетевых инцидентов и другие мероприятия.

«Магнит» ответственно подходит к обращению с персональными данными. Для этого в Компании сформирован реестр персональных данных, ведение которого было автоматизировано в отчетном году. Кроме того, в соответствии с Федеральным законом № 152 «О персональных данных» мы добавили необходимые поля в реестр.

В 2024 г. мы провели комплексный проект по анализу и обеспечению соответствия требованиям Федерального закона № 152 «О персональных данных» с привлечением внешнего аудитора. Аудит включал не только проверку документации, но и оценку технической защищенности. По результатам аудита мы выявили ряд областей для развития. На данный момент мы активно разрабатываем необходимые мероприятия на основании рекомендаций отчета. Одним из ключевых направлений стало внедрение процесса и инструментов маскирования персональных данных в тестовой среде разработчиков. Работа с обезличенными данными снижает риски утечки информации в процессе разработки.

Планы на 2025 год и среднесрочную перспективу

- Продолжить импортозамещение зарубежных решений, в том числе реализацию проекта по импортозамещению системы удаленного доступа;
- Внедрить технологии Zero Trust, когда перед подключением компьютера в локальную сеть проводится проверка соблюдения установленных стандартов (наличие антивируса, посещение сайтов, установка необходимых обновлений и пр.).

Приложения

Об Отчете

GRI 2-3

Группа «Магнит» представляет Отчет об устойчивом развитии за 2024 г. Отчет раскрывает результаты деятельности Группы в экологической, экономической и социальной сферах за период с 1 января по 31 декабря 2024 года, а также планы на следующий отчетный период и среднесрочную перспективу.

Публикация Отчета подчеркивает нашу приверженность прозрачности в раскрытии информации о ключевых результатах деятельности, достижениях в реализации стратегических целей устойчивого развития и приоритетах на ближайшее будущее.

Отчет опубликован Группой «Магнит» 25 июля 2025 г. и доступен на сайте Компании.

Подход к подготовке Отчета

GRI 2-14

Отчет об устойчивом развитии Группы «Магнит» за 2024 г. подготовлен в соответствии с международными и национальными стандартами и руководствами по подготовке нефинансовой отчетности:

- Стандарты Глобальной инициативы по отчетности в области устойчивого развития (GRI Standards 2021);
- Стандарты учета в области устойчивого развития для компаний сектора розничной торговли и дистрибуции продуктов питания (SASB Food Retailers & Distributors);
- Проект Стандарта отчетности об устойчивом развитии Минэкономразвития, опубликованный в сентябре 2024 г.;
- Стандарт общественного капитала бизнеса АСИ, Минэкономразвития России и АНО «Общественный капитал».

«Магнит» продолжает следовать требованиям отраслевого стандарта GRI для агропромышленного сектора и рыболовства (GRI 13: Agriculture, Aquaculture and Fishing Sectors 2022) и раскрывает релевантные для Компании показатели. При подготовке нефинансовой отчетности мы также принимаем во внимание принципы Глобального договора ООН и Стандарта ISO 26000 «Руководство по социальной ответственности» и стремимся отразить соответствие «Магнита» этим принципам. В своей деятельности «Магнит» ориентируется на Цели в области устойчивого развития ООН и продолжает соотносить результаты своей деятельности с релевантными целями.

«Магнит» как один из крупнейших игроков российского бизнеса следит за развитием национальной ESG-повестки и стремится способствовать благополучию и развитию страны. В настоящем Отчете мы сопоставили свою деятельность с Национальными целями Российской Федерации до 2030 г. и на перспективу до 2036 г. и раскрыли результаты, которые вносят вклад в их достижение. Руководствуясь передовой практикой и актуальными требованиями к раскрытию информации, в отчетном году мы раскрыли нефинансовые показатели в соответствии с проектом Стандарта отчетности об устойчивом развитии Минэкономразвития (версия, опубликованная в сентябре 2024 г.). Этот шаг поможет нашей Компании наладить сбор данных и подготовиться к раскрытию требований утвержденного стандарта в следующих отчетных периодах. «Магнит» также продолжает учитывать принципы Социальной хартии российского бизнеса РСПП, рекомендации Банка России по раскрытию публичными акционерными обществами нефинансовой информации, связанной с деятельностью таких обществ (информационное письмо от 12 июля 2021 г. № ИН-06-28/49) и базовые индикаторы результативности РСПП.

При подготовке Отчета мы придерживаемся принципов прозрачности, ясности, сопоставимости, полноты и сбалансированности раскрываемой информации по всем ESG-аспектам. Ответственные сотрудники и структурные подразделения «Магнита» готовят качественную и количественную информацию для раскрытия в Отчете в рамках своих тематических направлений. Затем Дирекция по устойчивому развитию обрабатывает и консолидирует полученную информацию с учетом российских и международных принципов и стандартов подготовки нефинансовой отчетности. Подготовленный Отчет обязательно проходит процедуру внутренней проверки данных и согласования с ответственными подразделениями. Руководители CEO-1 предварительно рассматривают раскрываемую в Отчете информацию. Генеральный директор «Магнита» подписывает Отчет, после чего он публикуется в открытом доступе.

Определение существенных тем

GRI 3-1

Определение существенных тем – один из фундаментальных этапов подготовки нефинансовой отчетности. В ходе определения существенных тем «Магнит» выявляет наиболее важные аспекты своей деятельности, которые оказывают воздействие на окружающую среду, экономику и общество.

Компания выстроила многоэтапный подход к определению существенных тем с привлечением как внутренних экспертов «Магнита», так и внешних заинтересованных сторон.

Подход к определению существенных тем

1

Анализ потенциальных воздействий Компании

- Внутренние эксперты «Магнита» проводят отраслевой бенчмарк раскрытия нефинансовой информации международных и российских компаний, а также анализ существенных тем, раскрытых в нефинансовых отчетах предыдущих периодов

2

Оценка потенциальных воздействий экспертной группой

- Формируется рабочая группа внутренних экспертов «Магнита», которая составляет перечень потенциальных воздействий Компании на окружающую среду, экономику и общество с точки зрения фактической деятельности Компании

3

Учет мнений заинтересованных сторон

- Проводится онлайн-опрос заинтересованных сторон, рабочая группа «Магнита» анализирует полученные результаты и составляет ранжированный перечень существенных тем

4

Приоритизация существенных тем и определение финального перечня

- Рабочая группа «Магнита» определяет приоритет существенных тем с учетом их значимости для внешних заинтересованных сторон и самой Компании и составляет финальный перечень

Определение существенных тем проводится в открытом диалоге с заинтересованными сторонами – с 2022 г. мы проводим онлайн-опросы широкого круга лиц. Такой подход позволяет нашей Компании учитывать интересы заинтересованных сторон и раскрывать в Отчете актуальную и релевантную информацию о своей деятельности в области устойчивого развития. Кроме того, Компания тщательно анализирует и учитывает результаты опросов при улучшении практик управления ESG-аспектами и принятии решений о реализации проектов. В 2024 г. в опросе приняли участие 2 482 представителя всех категорий заинтересованных сторон. При этом большую часть респондентов составили сотрудники «Магнита».

Помимо оценки предложенных тем, респонденты активно делились своим мнением в открытом вопросе и оставили более 100 развернутых ответов. В комментариях были затронуты различные аспекты деятельности «Магнита», включая как общие вопросы, так и конкретные предложения по улучшению бизнес-процессов. Для удобства анализа все полученные ответы были категоризированы по нескольким направлениям: условия труда (36%), мотивация персонала (23%), забота об экологии (18%), благополучие населения (14%) и операционная эффективность (12%). В рамках каждого из этих направлений респонденты предлагали конкретные практики, которые, по их мнению, необходимо развивать для повышения устойчивости бизнеса. В частности, была отмечена необходимость использования экологичных упаковочных материалов, дальнейшего развития практик управления отходами, развития СТМ, улучшения качества продукции и продвижения принципов здорового образа жизни. Мы внимательно изучили все полученные вопросы и предложения, учли их при подготовке настоящего Отчета и будем руководствоваться ими в следующем отчетном периоде.

По результатам анализа существенности в этом году определено 19 ключевых тем. В отличие от прошлого года в список добавлены две новые темы: «Управление пищевыми отходами» (ранее входила в общую тему «Управление отходами») и «Ответственный маркетинг и маркировка». Это решение обусловлено особенностями нашей деятельности, отражает важность этих аспектов для отрасли. Мы также уточнили формулировку темы «Взаимодействие с клиентами», которая теперь называется «Клиентоориентированность», что более точно отражает клиентоцентричный подход «Магнита» к ведению бизнеса.

Кроме того, мы расширили описание темы «Качество, безопасность и доступность продукции», подчеркивая наше стремление обеспечить доступ к качественным товарам для всех потребителей. Остальные существенные темы остались без изменений.

В части приоритетности мы отметили повышение значимости тем «Устойчивая упаковка», «Устойчивая цепочка поставок», «Кибербезопасность и защита данных» и «Клиентоориентированность». По этой причине мы усилили раскрытие этих тем в Отчете: предоставили качественные и количественные результаты, более детально описали реализованные проекты и планы на будущее.

Существенные темы

GRI 3-2

	E	S	G
Высокий приоритет	• Устойчивая упаковка	• Обеспечение занятости и достойных условий труда • Безопасные условия труда	• Устойчивая цепочка поставок • Качество, безопасность и доступность продукции • Кибербезопасность и защита данных • Ответственный маркетинг и маркировка NEW • Клиентоориентированность
Средний приоритет	• Управление отходами в целом • Управление пищевыми отходами NEW	• Обучение и развитие сотрудников • Здоровье и благополучие • Поддержка местных сообществ • Многообразие и инклюзивность • Права человека	• Ответственное корпоративное управление • Деловая этика и противодействие коррупции
Низкий приоритет	• Водные ресурсы • Изменение климата и энергоэффективность		

1 В 2024 г. в состав Группы компаний «Магнит» вошло ООО«ДВ Невада» и его дочерние компании ООО «Крафт» и ООО «НТПИ». Включение данных компаний в периметр Отчета планируется в следующих отчетных периодах.
2 К блоку показателей GRI 200 относятся: 201, 202, 203, 204, 205, 206, 207. К блоку показателей GRI 300 относятся: 301, 302, 303, 305, 306, 308. К блоку показателей GRI 400 относятся: 401, 402, 403, 404, 405, 406 (Отсутствие дискриминации), 407, 408, 409, 410, 413, 414, 415, 416, 417.
3 В рамках темы «Изменение климата и энергоэффективность» раскрывается показатель GRI 201-2 о рисках и возможностях, связанных с изменением климата.
4 В рамках темы «Поддержка местных сообществ раскрываются показатели GRI 413.
5 В рамках темы «Устойчивая цепочка поставок» раскрываются показатели GRI 308 и 414.

Границы отчетности

GRI 2-2

Настоящий Отчет раскрывает нефинансовую информацию о деятельности Группы компаний «Магнит» за период с 1 января по 31 декабря 2024 г. Периметр раскрытия информации охватывает ПАО «Магнит» и его дочерние общества (также по тексту Отчета – «Магнит», Компания, Группа, Группа компаний «Магнит», Группа «Магнит»). В отдельных случаях количественная информация раскрыта отдельно для розничной сети «Магнит» и розничной сети «ДИКСИ».

Периметр раскрытия[1] показателей в Отчете об устойчивом развитии отличается от периметра консолидированной финансовой отчетности по МСФО. В 2024 г. в периметр финансовой отчетности была включена компания «Самбери», однако показатели по устойчивому развитию в отношении данной компании на текущем этапе не консолидируются. Это связано с тем, что процессы сбора и верификации ESG-данных в «Самбери» находятся в стадии поэтапной интеграции в общую систему управления устойчивым развитием Группы. В 2024 г. в периметр раскрываемой информации вошли нефинансовые показатели маркетплейса «Магнит Маркет».

В таблице приведена информация о раскрытии существенных тем среди компаний Группы «Магнит». В качестве основы для определения глубины раскрытия информации мы используем стандарты GRI, как наиболее полные и универсальные в нефинансовой отчетности. «Магнит» стремится к максимальной прозрачности, постоянно улучшая сбор данных и расширяя охват отчетности до всех компаний Группы. В будущем мы планируем проводить аналогичный анализ в соответствии со стандартами SASB, а также Стандартом отчетности об устойчивом развитии Минэкономразвития после его утверждения.

Существенные темы	Показатели GRI[2]	Розничная сеть «Магнит»	Розничная сеть «ДИКСИ»	Логистический комплекс	Собственные производства	Маркетплейс «Магнит Маркет»	M Cosmetics, Узбекистан
Водные ресурсы	GRI 200 – экономический аспект	●	●	●	●	●	●
Управление отходами в целом		●	●	●	●	●	●
Управление пищевыми отходами	GRI 300 – экологический аспект	●	●	●	●	●	●
Устойчивая упаковка		●	●	○	●	●	●
Изменение климата и энергоэффективность[3]		●	●	●	●	●	◐
Безопасные условия труда	GRI 400– социальный аспект	●	●	●	◐	●	●
Обучение и развитие сотрудников		●	●	●	◐	●	●
Многообразие и инклюзивность		●	●	●	●	●	●
Права человека		●	●	●	●	●	●
Здоровье и благополучие		●	●	○	●	●	●
Качество, безопасность и доступность продукции		●	●	●	●	●	●
Кибербезопасность и защита данных		●	●	●	●	◐	●
Ответственный маркетинг и маркировка		●	●	○	●	●	●
Обеспечение занятости и достойных условий труда	GRI 200 – экономический аспект	●	●	●	◐	●	●
Поддержка местных сообществ[4]	GRI 300 – экологический аспект	●	●	●	●	●	●
Ответственное корпоративное управление	GRI 400 – социальный аспект	●	●	●	●	●	●
Деловая этика и противодействие коррупции		●	●	●	●	◐	●
Устойчивая цепочка поставок[5]		●	◐	●	●	●	●
Клиентоориентированность		●	●	○	○	●	●

● В границы входит ◐ В границы частично входит ● Не входит в границы ○ Не применимо

Существенные изменения

GRI 2-4

В 2024 г. была существенно обновлена методика расчета некоторых показателей. Впервые отдельно учтено потребление энергии за пределами организации, проведена инвентаризация источников выбросов парниковых газов, уточнены коэффициенты и расчетные подходы. Кроме того, был пересмотрен порядок раскрытия численности сотрудников: данные представлены в разрезе субъектов Российской Федерации, а не в разрезе внутренней структуры. Обновленная методика применена ретроспективно к данным за 2022–2024 г., что обеспечило их сопоставимость и соответствие требованиям раскрытия.

Ограничение ответственности

Настоящий Отчет об устойчивом развитии следует читать целиком, принимая во внимание содержание всех его разделов, а также содержащихся в нем примечаний и пояснений, в том числе принимая во внимание информацию, изложенную в настоящем разделе.

Отчет об устойчивом развитии Группы компаний «Магнит» за 2024 г. подготовлен на основе информации, доступной ПАО «Магнит» и его дочерним обществам на 31 декабря 2024 г., если из смысла или содержания представленной информации не усматривается иное.

Прогнозные заявления не основываются на актуальных обстоятельствах и включают все заявления, касающиеся намерений, мнений или текущих ожиданий Компании в отношении результатов своей деятельности и стратегии в области устойчивого развития ПАО «Магнит». По своей природе для таких прогнозных заявлений характерно наличие рисков и факторов неопределенности, поскольку они относятся к событиям и зависят от обстоятельств, которые могут не произойти в будущем.

Такие термины, как «предполагать», «считать», «ожидать», «прогнозировать», «намереваться», «планировать», «проект», «рассматривать», «могло бы», наряду с другими похожими или аналогичными выражениями, а также использованные с отрицанием обычно указывают на прогнозный характер заявления. Данные предположения содержат риски и неопределенности, предвидимые либо не предвидимые Компанией. Таким образом, будущие результаты деятельности могут отличаться от текущих ожиданий, поэтому получатели представленной в Отчете об устойчивом развитии информации не должны основывать свои предположения исключительно на ней.

С февраля 2022 г. наблюдается обострение геополитической напряженности, и рядом стран объявлены и введены, а впоследствии расширены различные санкционные меры в отношении государственного долга Российской Федерации, ряда российских банков, организаций и физических лиц. Российской Федерацией принят ряд ответных мер, в том числе резко изменяющих регулирование деятельности российского бизнеса по сравнению с тем, каким оно было по состоянию на 31 декабря 2021 г. Данные события, как сами по себе, так и в совокупности с иными известными и неизвестными обстоятельствами, в том числе возникшими после 31 декабря 2023 г. в части изменения условий функционирования международных бизнесов на территории Российской Федерации, могут повлечь изменение стратегии, планов, реализуемых проектов и партнерств Компании в области устойчивого развития.

Помимо официальной информации о деятельности ПАО «Магнит», в настоящем Отчете об устойчивом развитии содержится информация, полученная от третьих лиц и из источников, которые, по мнению ПАО «Магнит», являются надежными. Тем не менее Компания не гарантирует точности данной информации, поскольку она может быть сокращенной или неполной.

ПАО «Магнит» не дает никаких гарантий в отношении того, что фактические результаты, масштабы или показатели его деятельности или отрасли, в которой Компания ведет свою деятельность, будут соответствовать результатам, масштабам или показателям деятельности, явно выраженным или подразумеваемым в любых заявлениях прогнозного характера, содержащихся в настоящем Отчете об устойчивом развитии или где-либо еще.

ПАО «Магнит» не несет ответственности за любые убытки, которые могут возникнуть у какого-либо лица в связи с тем, что такое лицо полагалось на заявления прогнозного характера. За исключением случаев, прямо предусмотренных применимым законодательством, Компания не принимает на себя обязательств по распространению или публикации любых обновлений или изменений в заявлениях прогнозного характера, отражающих любые изменения в ожиданиях или новую информацию, а также последующие события, условия или обстоятельства.

Контактная информация

GRI 2-3, 2-26

Головной офис

- Адрес: 350072, Россия, г. Краснодар, ул. Солнечная, 15/5
- Тел.: +7 (861) 210-98-10
- Email: info@magnit.ru
- Официальный сайт: www.magnit.com/ru/

Для покупателей и контрагентов:
8 800 200-90-02

Горячая линия по вопросам противодействия коррупции:
8 800 600-04-77

Для связи по вопросам устойчивого развития:
ust_razv@magnit.ru

Инвесторам:
magnitIR@magnit.ru

Соответствие стандартам и рекомендациям по нефинансовой отчетности

Соответствие стандартам GRI

Заявление о применении	Группа компаний «Магнит» подготовила Отчет в соответствии со стандартами GRI за отчетный период с 1 января по 31 декабря 2024 г.
GRI 1 применение	GRI 1: Принципы 2021 г.
Применимые отраслевые стандарты GRI	GRI 13: Сельское хозяйство, аквакультура и рыбная отрасль 2022 г.

Стандарт	Раскрытие	Место в Отчете/Комментарий	Исключенная информация		Код показателя отраслевого стандарта GRI	Соответствие РСПП
			Требование	Причина/Пояснение		
Общие элементы отчетности						
Краткая информация об организации и подготовка отчетности						
GRI 2: Общие вопросы (2021)	2-1. Подробная информация об организации	О Компании, стр. 10				
	2-2. Юридические лица, включенные в отчетность организации в области устойчивого развития	Об Отчете, стр. 239				
	2-3. Отчетный период, частота предоставления отчетности и контактная информация	Об Отчете, стр. 236, 241				
	2-4. Изменения в информации	Об Отчете, стр. 240				
	2-5. Независимое заверение отчетности	Компания не проводила независимое заверение отчетности об устойчивом развитии в 2024 г.				
	2-6. Сведения о деятельности, цепочке создания добавленной стоимости и об иных деловых связях организации	О Компании, стр. 14 Устойчивые источники продукции, стр. 174				
	2-7. Штатные сотрудники организации	Управление персоналом, стр. 89, 90, 91				3.1.1
	2-8. Работники, которые не являются сотрудниками	В 2024 г. внештатные работники отработали 80 млн часов. Договоры заключаются с компаниями, которые предоставляют аутсорсинговый персонал в рознице и логистике.				
	2-9. Структура и состав управления	Ответственное ведение бизнеса, стр. 202 Состав Совета директоров представлен пятью женщинами и четырьмя мужчинами. В состав каждого из комитетов Совета директоров входят как мужчины, так и женщины. Все члены Совета директоров: • являются исполнительными директорами; • не являются независимыми директорами; • обладают необходимыми компетенциями в области воздействий, оказываемых Компанией на экономику, окружающую среду и общество; • впервые избраны в состав Совета директоров 28.12.2023. Информация о составе Совета директоров, действовавшего по состоянию на 31.12.2024, приведена в Отчете эмитента за 6 месяцев 2024 г., который доступен по ссылке.				
	2-10. Порядок избрания и утверждения высшего органа управления	Ответственное ведение бизнеса, стр. 205 При формировании Совета директоров, в числе прочего, учитываются и принимаются во внимание: • предложения акционеров; • требования к составу Совета директоров, предусмотренные применимым законодательством, внутренними документами Компании; • критерии независимости, предусмотренные Правилами листинга ПАО «Московская биржа»; • компетенции и опыт кандидатов в Совет директоров, в том числе вопросов устойчивого развития; • принципы разнообразия.				

Стандарт	Раскрытие	Место в Отчете/Комментарий	Исключенная информация		Код показателя отраслевого стандарта GRI	Соответствие РСПП
			Требование	Причина/Пояснение		
	2-11. Глава высшего органа управления	Председатель Совета директоров по совместительству занимает руководящую исполнительную должность в Группе, которую он занимал до его избрания в Совет директоров. Такое совмещение должностей не приводит к конфликту интересов, учитывая действующие в Компании и обязательные для всех сотрудников (в том числе для членов Совета директоров) внутренние документы, регулирующие вопросы этики и конфликта интересов, а также принимая во внимание профессиональный опыт и деловую репутацию Председателя Совета директоров.				
	2-12. Роль высшего органа управления в обеспечении контроля над управлением воздействиями	Управление устойчивым развитием, стр. 22				
	2-13. Делегирование ответственности по управлению воздействиями	Управление устойчивым развитием, стр. 22				
	2-14. Роль высшего органа управления в утверждении отчетности об устойчивом развитии	Управление устойчивым развитием, стр. 22 Об Отчете, стр. 236				
	2-15. Конфликт интересов	В Компании разработаны и действуют внутренние документы, регулирующие вопросы этики и конфликта интересов и являющиеся обязательными для всех сотрудников, в том числе для членов Совета директоров (см., в частности, Положение о Совете директоров, Кодекс деловой этики и Политику по противодействию коррупции по ссылке). Информация о конфликте интересов, который может возникать у члена Совета директоров при выполнении его функций, доводится соответствующим членом Совета директоров до сведения Председателя Совета директоров, а также может раскрываться в случаях, предусмотренных применимым законодательством и требованиями ПАО «Московская биржа».				
	2-16. Коммуникация/информирование о критически важных проблемах	В отчетном году отсутствовали сообщения о критических проблемах Совету директоров.				
	2-17. Коллективное знание высшего органа управления	Совет директоров обладает компетенциями в области устойчивого развития и вовлечен в управление по вопросам устойчивого развития благодаря регулярному взаимодействию с Координационным комитетом по устойчивому развитию.				
	2-18. Оценка работы высшего органа управления	Ответственное ведение бизнеса, стр. 207 Члены Совета директоров регулярно участвуют в рассмотрении вопросов управления устойчивым развитием, в том числе в части оценки сложившейся модели управления вопросами устойчивого развития. В отчетном году решений об изменении такой модели не принималось. Внешняя независимая оценка деятельности Совета директоров в области устойчивого развития в отчетном году не проводилась.				
	2-19. Политика вознаграждения	Управление устойчивым развитием, стр. 24 Информация о Политике в области вознаграждения и компенсации расходов органов управления Компании приведена в Отчете эмитента эмиссионных ценных бумаг за 12 месяцев 2024 г., а также в Годовом отчете Компании за 2024 г., которые доступны (либо будут доступны после их раскрытия в порядке, предусмотренном действующим законодательством) по ссылке.				
	2-20. Порядок определения вознаграждения	Вознаграждение членов Совета директоров Компании определяется Положением о Совете директоров, которое утверждается общим собранием акционеров Компании. Вознаграждения членов Правления и единоличных исполнительных органов Компании, равно как вознаграждение иных ключевых сотрудников, определяются соответствующими трудовыми договорами, условия которых обсуждаются с Комитетом Совета директоров по кадрам и вознаграждениям и (если применимо) и утверждаются решением Совета директоров. Независимые члены Совета директоров (при наличии) участвуют в рассмотрении данных вопросов.				
	2-21. Общий коэффициент годовой компенсации		2-21	В связи с принятым в «Магните» подходом к раскрытию информации в отчетном периоде показатель не раскрывается.		

Стандарт	Раскрытие	Место в Отчете/Комментарий	Исключенная информация		Код показателя отраслевого стандарта GRI	Соответствие РСПП
			Требование	Причина/Пояснение		
	2-22. Заявление о стратегии устойчивого развития	Обращение Управляющего директора, **стр. 4** Управление устойчивым развитием, **стр. 28**				
	2-23. Обязательства, закрепленные во внутренних документах организации	Управление устойчивым развитием, **стр. 38**				1.1
	2-24. Внедрение в деятельность организации обязательств, закрепленных в ее внутренних документах	Управление устойчивым развитием, **стр. 38**				
	2-25. Механизмы снижения негативного воздействия	Ответственное ведение бизнеса, **стр. 217**				
	2-26. Механизмы обращения за консультациями и сообщения о проблемах	Ответственное ведение бизнеса, **стр. 217** Об отчете, **стр. 241**				
	2-27. Соблюдение законодательства	Экологическая ответственность и изменение климата, **стр. 53** В 2024 г. отсутствовали существенные случаи несоблюдения законодательных и нормативных актов. Порог существенности определен в один млн руб. Общее количество и денежная стоимость штрафов в 2024 г. – 6 927 шт. (85,7 млн руб.). Выплаченные штрафы за случаи несоблюдения законодательных и нормативных актов, которые произошли в текущем отчетном периоде – 6 568 шт. (74,1 млн руб.). Выплаченные штрафы за случаи несоблюдения законодательных и нормативных актов, которые произошли в предыдущем отчетном периоде – 359 шт. (11,6 млн руб.).				2.9 2.10
	2-28. Членство в ассоциациях	Управление устойчивым развитием, **стр. 38**				3.3.2 3.3.4 3.3.5
	2-29. Подход к взаимодействию с заинтересованными сторонами	Управление устойчивым развитием, **стр. 42**				
	2-30. Коллективные договоры	Во внутренних правилах деловой и корпоративной этики «Магнита» закреплено право сотрудников на свободу объединения и на заключение коллективных договоров.				3.1.4
Существенные темы						
GRI 3: Существенные темы (2021)	3-1. Порядок определения существенных тем	Об Отчете, **стр. 237**				
	3-2. Перечень существенных тем	Об Отчете, **стр. 238**				
Водные ресурсы						
GRI 3: Существенные темы (2021)	3-3. Управление существенными темами	Экологическая ответственность и изменение климата, **стр. 62**			13.7.1	2.11 2.12
GRI 303: Вода и сбросы (2018)	303-1. Использование воды как общественного ресурса	Экологическая ответственность и изменение климата, **стр. 62**			13.7.2	
	303-2. Управление воздействиями, связанными со сбросами воды	Экологическая ответственность и изменение климата, **стр. 62**			13.7.3	
	303-3. Водозабор	Экологическая ответственность и изменение климата, **стр. 63**			13.7.4	2.3 2.4
	303-4. Сброс воды	Экологическая ответственность и изменение климата, **стр. 63**			13.7.5	2.7 2.7.1 – 3,7 м³/млн руб. удельное водоотведение 2.7.2
	303-5. Водопотребление	Экологическая ответственность и изменение климата, **стр. 63**			13.7.6	2.3.1
Управление общими и пищевыми отходами						
GRI 3: Существенные темы (2021)	3-3. Управление существенными темами	Экологическая ответственность и изменение климата, **стр. 54**			13.8.1	2.11 2.12
GRI 306: Отходы (2020)	306-1. Образование отходов и значительные воздействия, связанные с отходами	Экологическая ответственность и изменение климата, **стр. 54**			13.8.2	
	306-2. Управление значительным воздействием, связанным с отходами	Экологическая ответственность и изменение климата, **стр. 54**			13.8.3	
	306-3. Образованные отходы	Экологическая ответственность и изменение климата, **стр. 55, 58, 60**			13.8.4	2.8 2.8.1

Стандарт	Раскрытие	Место в Отчете/Комментарий	Исключенная информация		Код показателя отраслевого стандарта GRI	Соответствие РСПП
			Требование	Причина/Пояснение		
	306-4. Отходы, не направленные на захоронение (утилизация, повторное использование)	Экологическая ответственность и изменение климата, стр. 55, 56, 60			13.8.5	
	306-5. Отходы, направленные на захоронение	Экологическая ответственность и изменение климата, стр. 55, 56			13.8.6	
Устойчивая упаковка						
GRI 3: Существенные темы (2021)	3-3. Управление существенными темами	Экологическая ответственность и изменение климата, стр. 58				2.11 2.12
GRI 301: Материалы (2016)	301-1. Израсходованные материалы по массе или объему		301-1	Компания не ведет учет доли повторно используемых материалов, товаров и их упаковки. В настоящий момент Компания ищет возможности для сбора соответствующей информации.		
	301-2. Материалы, представляющие собой переработанные или повторно используемые отходы		301-2			2.1
	301-3. Продукция и ее упаковочные материалы, возвращаемые для переработки производителю		301-3			
Изменение климата и энергоэффективность						
GRI 3: Существенные темы (2021)	3-3. Управление существенными темами	Экологическая ответственность и изменение климата, стр. 66, 69			13.1.1 13.2.1	2.11
GRI 201: Экономическая результативность (2016)	201-2. Финансовые аспекты и прочие риски и возможности для деятельности организации, связанные с изменением климата	Экологическая ответственность и изменение климата, стр. 66			13.2.2	
GRI 302: Энергия (2016)	302-1. Потребление энергии внутри организации	Экологическая ответственность и изменение климата, стр. 71				2.2
	302-2. Потребление энергии за пределами организации	Экологическая ответственность и изменение климата, стр. 71				
	302-3. Энергоемкость	Экологическая ответственность и изменение климата, стр. 71				2.2.1
	302-4. Сокращение энергопотребления	Экологическая ответственность и изменение климата, стр. 70				
	302-5. Снижение потребности в энергии на производство товаров и оказание услуг		302-5	Показатель неприменим ввиду характера продукции Компании. Компанией реализованы инициативы в отношении изменений процессов, которые основаны на ежегодных проектах в области энергоэффективности, а не на продуктах и услугах.		
GRI 305: Выбросы (2016)	305-1. Прямые выбросы парниковых газов (Область Охвата 1)	Экологическая ответственность и изменение климата, стр. 68			13.1.2	2.5
	305-2. Косвенные энергетические выбросы парниковых газов (Область Охвата 2)	Экологическая ответственность и изменение климата, стр. 68			13.1.3	
	305-3. Прочие косвенные выбросы парниковых газов (Область Охвата 3)		305-3	Показатель не раскрывается в связи с отсутствием возможности учета. В настоящий момент Компания ищет возможности для сбора соответствующей информации.	13.1.4	
	305-4. Интенсивность выбросов парниковых газов	Экологическая ответственность и изменение климата, стр. 68			13.1.5	
	305-5. Сокращение выбросов парниковых газов	Экологическая ответственность и изменение климата, стр. 67			13.1.6	
	305-6. Выбросы озоноразрушающих веществ (ОРВ)	Экологическая ответственность и изменение климата, стр. 65			13.1.7	
	305-7. Выбросы в атмосферу NOx, SOx и других значимых загрязняющих веществ	Экологическая ответственность и изменение климата, стр. 65			13.1.8	2.6 2.6.1
Безопасные условия труда						
GRI 3: Существенные темы (2021)	3-3. Управление существенными темами	Управление безопасностью труда, стр. 116			13.19.1	3.1.9
GRI 403: Охрана труда и промышленная безопасность (2018)	403-1. Система управления вопросами охраны труда и промышленной безопасности	Управление безопасностью труда, стр. 116			13.19.2	
	403-2. Идентификация опасности, оценка рисков, расследование несчастных случаев	Управление безопасностью труда, стр. 119, 124			13.19.3	
	403-3. Службы охраны труда	Управление безопасностью труда, стр. 116, 126			13.19.4	
	403-4. Участие работников, консультации и коммуникации по вопросам охраны труда и промышленной безопасности	Управление безопасностью труда, стр. 120, 122, 123			13.19.5	

Стандарт	Раскрытие	Место в Отчете/Комментарий	Исключенная информация		Код показателя отраслевого стандарта GRI	Соответствие РСПП
			Требование	Причина/Пояснение		
	403-5. Профессиональная подготовка по вопросам охраны труда и промышленной безопасности	Управление безопасностью труда, **стр. 120, 123**			13.19.6	
	403-6. Укрепление здоровья работников	Управление безопасностью труда, **стр. 126**			13.19.7	
	403-7. Предотвращение и смягчение последствий несоблюдения правил охраны труда и промышленной безопасности во взаимосвязи с деловыми отношениями	Управление безопасностью труда, **стр. 116, 118**	Влияние на безопасность третьих лиц, не являющихся сотрудниками или подрядчиками.	Компания описала меры влияния на безопасность подрядчиков и клиентов в торговых объектах.	13.19.8	
	403-8. Работники, на которых распространяется действие системы управления вопросами охраны труда и промышленной безопасности	Управление безопасностью труда, **стр. 116** Система распространяется на всех работников и подрядчиков/субподрядчиков Компании.	Количество работников подрядных организаций, охваченных системой управления охраной труда.	Учет количества работников подрядных организаций, охваченных системой управления охраной труда, не ведется.	13.19.9	
	403-9. Производственный травматизм	Управление безопасностью труда, **стр. 123, 124, 125**	Коэффициенты травматизма и количество микротравм среди подрядчиков.	Количество микротравм среди подрядчиков не раскрывается в связи с отсутствием консолидированной системы учета. Учет отработанных часов по подрядчикам не ведется.	13.19.10	3.1.5 – 0,83 - коэффициент частоты травматизма
	403-10. Профессиональные заболевания	Управление безопасностью труда, **стр. 126** Для операционной деятельности Компании не характерны профессиональные заболевания.	Показатели профессиональной заболеваемости среди подрядчиков.	Учет профессиональных заболеваний среди подрядчиков не ведется.	13.19.11	3.1.7 3.1.8 – учет не ведется
Обеспечение занятости и достойных условий труда						
GRI 3: Существенные темы (2021)	3-3. Управление существенными темами	Управление персоналом, **стр. 76**				
GRI 201: Экономическая результативность (2016)	201-3. Обязательства организации, связанные с установленными льготами и пенсионными планами		201-3	Компания осуществляет пенсионные выплаты в Социальный Фонд России в соответствии с требованиями российского законодательства. Дополнительные пенсионные программы в Компании отсутствуют.		1.8
GRI 202: Присутствие на рынках (2016)	202-1. Отношение стандартной заработной платы начального уровня сотрудников разного пола к установленной минимальной заработной плате в существенных регионах деятельности организации	Управление персоналом, **стр. 93**				
	202-2. Доля руководителей высшего ранга, нанятых из числа представителей местного населения	Управление персоналом, **стр. 88**				
GRI 401: Занятость (2016)	401-1. Общее количество новых сотрудников и текучесть кадров	Управление персоналом, **стр. 86, 89**				3.1.2 3.1.3
	401-2. Льготы, предоставляемые сотрудникам, работающим на условиях полной занятости, которые не предоставляются сотрудникам, работающим на условиях временной или неполной занятости	Управление персоналом, **стр. 96**				

Стандарт	Раскрытие	Место в Отчете/Комментарий	Исключенная информация		Код показателя отраслевого стандарта GRI	Соответствие РСПП
			Требование	Причина/Пояснение		
	401-3. Декретный отпуск	310 260 человек – общее количество сотрудников, имеющих право на отпуск по уходу за ребенком, в том числе: • 232 248 женщин; • 78 012 мужчин. 18 726 – общее количество сотрудников, ушедших в отпуск по уходу за ребенком, в том числе: • 18 244 женщины; • 482 мужчины. 9 931 – общее количество сотрудников, которые вернулись на работу после окончания отпуска по уходу за ребенком, в том числе: • 9 507 женщин; • 424 мужчины. 15 881 – общее количество сотрудников, которые должны были вернуться на работу в отчетном периоде после окончания отпуска по уходу за ребенком, в том числе: • 15 393 женщины; • 488 мужчин. 7 283 – общее количество сотрудников, которые вернулись на работу после окончания отпуска по уходу за ребенком и продолжили работать спустя 12 месяцев после возвращения на работу, в том числе: • 6 907 женщин; • 376 мужчин. 63% – уровень возврата к работе сотрудников, ушедших в отпуск по уходу за ребенком, в том числе: • 62% среди женщин; • 87% среди мужчин. 80% – коэффициент удержания, в том числе: • 77% среди женщин; • 183% среди мужчин.			
GRI 402: Взаимоотношения сотрудников и руководства (2016)	402-1. Минимальный период уведомления в отношении существенных изменений в деятельности организации	Минимальный период уведомления в отношении изменений в деятельности организации установлен в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации.				
Обучение и развитие сотрудников						
GRI 3: Существенные темы (2021)	3-3. Управление существенными темами	Управление персоналом, стр. 99				3.1.11
GRI 404: Обучение и образование (2016)	404-1. Среднегодовое количество часов обучения на одного сотрудника	Управление персоналом, стр. 99				3.1.10
	404-2. Программы повышения квалификации работников и программы содействия при переводе на другую должность	Управление персоналом, стр. 99				
	404-3. Доля сотрудников, для которых проводятся периодические оценки результативности и развития карьеры	Управление персоналом, стр. 106 5,8% – доля сотрудников, прошедших официальную оценку результативности. В разбивке по полу: • 8,3% мужчин; • 5% женщин. В разбивке по категориям должностей: • 10,3% руководителей; • 5,2% специалистов, служащих и рабочих. 298 тыс. человек – количество сотрудников массовых должностей, прошедших оценку в должности и участвующих в программе кадрового резерва (учитываются все сотрудники в данной должности на момент проведения оценки; один сотрудник мог пройти оценку два раза за год в двух разных должностях). В разбивке по полу: • 49 тыс. мужчин; • 249 тыс. женщин. В разбивке по категориям должностей: • 27 тыс. руководителей; • 54 тыс. специалистов и служащих; • 217 тыс. рабочих.				
Многообразие и инклюзивность						
GRI 3: Существенные темы (2021)	3-3. Управление существенными темами	Управление персоналом, стр. 76			13.15.1	
GRI 405: Разнообразие и равные возможности (2016)	405-1. Разнообразие руководящих органов и сотрудников	Управление персоналом, стр. 89, 91			13.15.2	3.1.12

Стандарт	Раскрытие	Место в Отчете/Комментарий	Исключенная информация		Код показателя отраслевого стандарта GRI	Соответствие РСПП
			Требование	Причина/Пояснение		
	405-2. Отношение базового оклада и вознаграждения мужчин и женщин	Соотношение средней заработной платы мужчин и женщин – 1,5. Различия в размере средней заработной платы обусловлены спецификой занимаемых должностей и требованиями к ним. Мы стремимся к равным возможностям и регулярно анализируем внутренние процессы, чтобы исключить возможные различия.			13.15.3	
Права человека						
GRI 3: Существенные темы (2021)	3-3. Управление существенными темами	Ответственное ведение бизнеса, **стр. 222**			13.14.1, 13.16.1, 13.17.1, 13.18.1	
GRI 406: Отсутствие дискриминации (2016)	406-1. Случаи дискриминации и принятые меры	Ответственное ведение бизнеса, **стр. 223**			13.15.4	3.2.2
GRI 407: Свобода объединений и ведения коллективных переговоров (2016)	407-1. Подразделения и поставщики, у которых право на использование свободы объединений и ведения коллективных переговоров может быть подвергнуто риску	Во внутренних правилах деловой и корпоративной этики «Магнита» закреплено право сотрудников на свободу объединения и на заключение коллективных договоров.			13.18.2	
GRI 408: Детский труд (2016)	408-1. Подразделения и поставщики, у которых имеется существенный риск, связанный с использованием детского труда	Ответственное ведение бизнеса, **стр. 223**			13.17.2	
GRI 409: Принудительный труд (2016)	409-1. Подразделения и поставщики, у которых имеется существенный риск, связанный с использованием принудительного или обязательного труда	Ответственное ведение бизнеса, **стр. 223**			13.16.2	
GRI 410: Практики обеспечения безопасности (2016)	410-1. Доля сотрудников службы безопасности, прошедших обучение политикам и процедурам в отношении аспектов прав человека		GRI 410-1	В 2024 г. обучение не проводилось.		
GRI 411: Права коренных народов (2016)	411-1. Случаи нарушений, связанных с правами коренных народов	Ответственное ведение бизнеса, **стр. 223**			13.14.2	3.2.3
Поддержка местных сообществ						
GRI 3: Существенные темы (2021)	3-3. Управление существенными темами	Поддержка местных сообществ, **стр. 132**			13.12.1	
GRI 203: Непрямые экономические воздействия (2021)	203-1. Инвестиции в инфраструктуру и безвозмездные услуги	Поддержка местных сообществ, **стр. 135**			13.22.3	1.7
	203-2. Существенные непрямые экономические воздействия	Поддержка местных сообществ, **стр. 135, 136, 146**			13.22.4	
GRI 413: Местные сообщества (2016)	413-1. Подразделения, реализующие программы взаимодействия с местными сообществами, оценки воздействия на местные сообщества и развития местных сообществ	Поддержка местных сообществ, **стр. 132, 133, 135**			13.12.2	
	413-2. Подразделения с существенным фактическим или потенциальным отрицательным воздействием на местные сообщества	Потенциальными регионами негативного воздействия на местные сообщества можно считать территории, где расположены крупные распределительные центры и промышленные предприятия «Магнита». Однако, все эти объекты удалены от мест проживания местных сообществ и функционируют в полном соответствии с требованиями законодательства. В отчетном периоде значительных негативных воздействий и жалоб зафиксировано не было. Компания проводит регулярную оценку возможных рисков, поддерживает открытый диалог с местными сообществами и реализует меры по предотвращению потенциальных негативных последствий.	413-2 a-ii	«Магнит» не проводит специальную оценку потенциального негативного воздействия на местные сообщества, тем не менее, все объекты Компании стремятся увеличить положительное воздействие и минимизировать возможные негативные последствия своей деятельности для местных сообществ.	13.12.3	3.3.3
Здоровье и благополучие						
GRI 3: Существенные темы (2021)	3-3. Управление существенными темами	Здоровье и благополучие, **стр. 163**				3.3.1 3.3.4
GRI 416: Здоровье и безопасность клиентов (2016)	416-1. Оценка воздействия на здоровье и безопасность по категориям товаров и услуг	Здоровье и благополучие, **стр. 163** Доля ЗОЖ-продукции в СТМ розничной сети «Магнит»: • 32% – доля потенциальных продуктов для включения в корзину; • 28% – доля продуктов, отвечающих критериям ЗОЖ, в продуктовой корзине; • 40% – остальные категории товаров				
	416-2. Нарушения в области здоровья и безопасности, связанные с воздействием продукции и услуг	Здоровье и благополучие, **стр. 160**	416-2 a-ii	Показатель не раскрывается в связи с отсутствием возможности учета.		
			416-2 a-iii	В Компании отсутствуют дополнительные обязательства.		

Стандарт	Раскрытие	Место в Отчете/Комментарий	Исключенная информация		Код показателя отраслевого стандарта GRI	Соответствие РСПП
			Требование	Причина/Пояснение		
GRI 417: Маркетинг и маркировка (2016)	417-1. Виды информации о свойствах продукции и услуг, требуемые процедурами	Здоровье и благополучие, **стр. 162** Требования к маркировке в Компании полностью соответствуют Техническому регламенту Таможенного союза ТР ТС 022/2011. На товарах указывается наименование, состав, количество, дата изготовления, срок годности и условия хранения, наименование и место нахождения изготовителя пищевой продукции, рекомендации и (или) ограничения по использованию. Кроме того, на продуктах делается отметка о наличии в пищевой продукции компонентов, полученных с применением ГМО, а также наличии аллергенов и других веществ, которые могут оказывать воздействие на здоровье человека. Компания приветствует указание содержания нутриентов на упаковке товаров из расчета на стандартную порцию. 100% продукции СТМ «Магнита» охвачены требованиями по раскрытию информации на маркировке в соответствии с рекомендациями Технического регламента Таможенного союза ТР ТС 022/2011.				3.4.1
	417-2. Случаи несоответствия нормативным требованиям и добровольным кодексам, касающимся информации и маркировки о свойствах продукции и услуг	В 2024 г. зафиксировано 56 случаев несоблюдения требований, касающихся маркировки, которые привели к взысканию денежных средств; один случай несоблюдения требований, который привел к предупредительным мерам в торговой сети «ДИКСИ»[1].	417-2-iii	Статистика по количеству случаев несоблюдения добровольно принятых на себя обязательств не ведется.		
	417-3. Случаи несоответствия нормативным требованиям и добровольным кодексам, касающимся маркетинговых коммуникаций	В 2024 г. зафиксировано три случая несоблюдения требований, касающихся маркетинговых коммуникаций, которые привели к взысканию денежных средств; один случай несоблюдения требований, который привел к предупредительным мерам. Один случай несоблюдения добровольно принятых на себя обязательств.				
Ответственное корпоративное управление						
GRI 3: Существенные темы (2021)	3-3. Управление существенными темами	Ответственное ведение бизнеса, **стр. 202, 230**				
GRI 206: Препятствие конкуренции (2016)	206-1. Правовые действия в отношении организации в связи с препятствием конкуренции и нарушением антимонопольного законодательства	Ответственное ведение бизнеса, **стр. 220**			13.25.2	
GRI 201: Экономическая результативность (2016)	201-1. Созданная и распределенная прямая экономическая стоимость	Управление устойчивым развитием, **стр. 44**			13.22.2	1.2 – 3 043 млрд руб. оборот[2] организации (без НДС, акцизов и других аналогичных платежей) 1.4 1.5 – 160,5 млрд руб. инвестиции в основной капитал 1.6 1.7
GRI 207: Налоги (2019)	207-1. Подход к налогообложению	Ответственное ведение бизнеса, **стр. 230**				
	207-2. Налоговое управление, контроль и управление рисками	Ответственное ведение бизнеса, **стр. 230**				
	207-3. Взаимодействие с заинтересованными сторонами и управление их вопросами, связанными с налогами, включая подход к взаимодействию с налоговыми органами и подход к поддержке государственной политики в области налогообложения	Ответственное ведение бизнеса, **стр. 230**				
	207-4. Отчетность по странам	Ответственное ведение бизнеса, **стр. 231**				1.3
Деловая этика и противодействие коррупции						
GRI 3: Существенные темы (2021)	3-3. Управление существенными темами	Ответственное ведение бизнеса, **стр. 214**			13.25.1, 13.26.1	3.3.1 3.3.4

1 Статистика по количеству случаев несоблюдения требований, касающихся информации о продуктах и услугах и их маркировки, которые привели к предупредительным мерам в торговой сети «Магнит» не ведется.
2 В качестве оборота организации взята выручка по данным консолидированной отчетности МСФО (по IAS 17).

Стандарт	Раскрытие	Место в Отчете/Комментарий	Исключенная информация		Код показателя отраслевого стандарта GRI	Соответствие РСПП
			Требование	Причина/Пояснение		
GRI 205: Противодействие коррупции (2016)	205-1. Подразделения, в отношении которых проводилась оценка рисков, связанных с коррупцией	Ответственное ведение бизнеса, **стр. 216** В Компании разработаны и внедрены контрольные процедуры, направленные на минимизацию коррупционных рисков, которые включают проверку текущих сотрудников, так и кандидатов на должность. Перечень должностей, содержащих возможные коррупционные риски и требующих углубленной проверки, включает должности, сопряженные с: • управлением бюджетами; • вовлеченностью в переговорный процесс с контрагентами и иными партнерами Компании; • заключением договоров; • организацией/проведением тендеров и иных закупочных процедур (включая торги на электронных платформах); • закупкой товаров, услуг, оборудования, расходных материалов, программного обеспечения, транспортных средств, недвижимости (в том числе аренда) и другие. Оценкой рисков (непрерывной и на всех уровнях) охвачены 100% подразделений Компании.			13.26.2	
	205-2. Информирование о политике и методах противодействия коррупции и обучение им	Ответственное ведение бизнеса, **стр. 216**			13.26.3	
	205-3. Подтвержденные случаи коррупции и предпринятые действия	В 2024 г. выявлено 26 фактов нарушения антикоррупционной политики Компании (20 – в 2023 г.). В 20 случаях инициированы судебные разбирательства в отношении сотрудников Компании по правонарушениям коррупционной направленности.	205-3-b, 205-3-c	В связи с принятым в «Магните» подходом к раскрытию информации в отчетном периоде статистика по количеству сотрудников, которые были уволены или к которым были применены дисциплинарные санкции в результате нарушений антикоррупционной политики, а также статистика по количеству подрядчиков, с которыми были прекращены деловые отношения в результате антикоррупционных нарушений, не раскрывается.	13.26.4	
Качество, безопасность и доступность продукции						
GRI 3: Существенные темы (2021)	3-3. Управление существенными темами	Здоровье и благополучие, **стр. 152**				3.3.1 3.3.4 3.4.2
GRI 13.6: Использование пестицидов (2022)	13.6.1. Управление существенной темой		13.6.1	Показатели не раскрываются в связи с отсутствием возможности учета.		
	13.6.2. Объем и интенсивность использования пестицидов с различными уровнями опасности и токсичности		13.6.2			
GRI 13.9: Продовольственная безопасность (2022)	13.9.1. Управление существенной темой	Экологическая ответственность и изменение климата, **стр. 54**				
	13.9.2. Объем продуктовых потерь		13.9.2	Статистика ведется, однако детализация ограничена в рамках принятого подхода к раскрытию информации.		
GRI 13.10: Безопасность пищевой продукции (2022)	13.10.2. Оценка воздействия категорий продуктов и услуг на здоровье и безопасность	Здоровье и благополучие, **стр. 163**				
	13.10.3. Случаи несоблюдения требований, касающихся воздействия продуктов и услуг на здоровье и безопасность	Здоровье и благополучие, **стр. 160**				
	13.10.4. Объем производства на предприятиях, сертифицированных по международным стандартам	Здоровье и благополучие, **стр. 156** Устойчивые источники продукции, **стр. 191**				
	13.10.5. Объем отозванной продукции по соображениям безопасности	Здоровье и благополучие, **стр. 160**				

Стандарт	Раскрытие	Место в Отчете/Комментарий	Исключенная информация		Код показателя отраслевого стандарта GRI	Соответствие РСПП
			Требование	Причина/Пояснение		
Клиентоориентированность						
GRI 3: Существенные темы (2021)	3-3. Управление существенными темами	Ответственное ведение бизнеса, стр. 224				
Устойчивая цепочка поставок						
GRI 3: Существенные темы (2021)	3-3. Управление существенными темами	Устойчивые источники продукции, стр. 174			13.22.1	3.3.1
GRI 204: Практики закупок (2016)	204-1. Доля расходов на местных поставщиков	Устойчивые источники продукции, стр. 174				
GRI 308: Экологическая оценка поставщиков (2016)	308-1. Новые поставщики, прошедшие оценку по экологическим критериям	«Магнит» проводит проверку поставщиков на соблюдение законодательства, в том числе требований в области охраны окружающей среды. Дополнительная проверка по экологическим критериям не проводится.				
	308-2. Отрицательное воздействие на окружающую среду в цепочке поставок и принятые меры					
GRI 414: Социальная оценка поставщиков (2016)	414-1. Новые поставщики, прошедшие оценку по социальным критериям	«Магнит» проводит проверку поставщиков на соблюдение законодательства, в том числе требований трудового законодательства. Дополнительная проверка по социальным критериям не проводится.				
	414-2. Отрицательное социальное воздействие в цепочке поставок и принятые меры					
GRI 13.23: Прослеживаемость цепочек поставок (2022)	13.23.2 Прослеживаемость цепочек поставок по каждому продукту	Устойчивые источники продукции, стр. 175 «Магнит» ответственно подходит к выбору источников продукции и сырья, отслеживая их путь от места происхождения до этапа реализации.				
	13.23.3 Процент поставок, сертифицированных по международным стандартам		13.23.3	Компания не отслеживает долю поставок продукции, сертифицированной по международным стандартам прослеживаемости.		
	13.23.4 Проекты по продвижению международной сертификации среди поставщиков		13.23.4	Компания не реализует проекты по продвижению международных стандартов прослеживаемости среди поставщиков.		
Кибербезопасность и защита данных						
GRI 3: Существенные темы (2021)	3-3. Управление существенными темами	Ответственное ведение бизнеса, стр. 232				
GRI 418: Неприкосновенность частной жизни потребителя (2016)	418-1. Общее количество обоснованных жалоб, касающихся нарушения неприкосновенности частной жизни потребителя и утери данных о потребителях	Ответственное ведение бизнеса, стр. 234 «Магнит» придерживается высоких стандартов защиты персональных данных, строго соблюдая требования законодательства. В Компании выстроены четкие процедуры расследования инцидентов неправомерного использования персональных данных, которые соответствуют всем законодательным нормам. Благодаря внедренным практикам «Магнит» оперативно устраняет предпосылки к разглашению персональных данных, выявляет уязвимости и предпринимает меры к их устранению.				
Ответственный маркетинг и маркировка						
GRI 3: Существенные темы (2021)	3-3. Управление существенными темами	Ответственное ведение бизнеса, стр. 221				

Темы в применимых отраслевых стандартах GRI определены как несущественные

Тема	Пояснение
GRI 304: Биоразнообразие	Предприятия «Магнита» не располагаются на охраняемых территориях/территориях с высокой ценностью биоразнообразия (или вблизи таких территорий) и не оказывают значительного влияния на биоразнообразие.
GRI 305-7: Выбросы загрязняющих веществ	«Магнит» не осуществляет существенные выбросы загрязняющих веществ в атмосферу. Тем не менее, для повышения прозрачности раскрытия показатель содержится в разделе Экологическая ответственность и изменение климата, стр. 65
GRI 415: Государственная политика	«Магнит» не оказывает поддержку политической деятельности.
GRI 13.4: Сохранение природных экосистем	Производственная деятельность «Магнита» не приводит к преобразованию природных экосистем.

Соответствие стандартам SASB

Показатель SASB	Определение показателя	Место в Отчете/Комментарий
Выбросы в атмосферу в результате охлаждения		
FB-FR-110b.1	Валовые выбросы (область Охвата 1) от потребления хладагентов	Экологическая ответственность и изменение климата, стр. 68
Энергетический менеджмент		
FB-FR-130a.1	1) Общее энергопотребление (2) Процент энергии, полученной из систем централизованного электроснабжения (3) Процент энергии из возобновляемых источников	Экологическая ответственность и изменение климата, стр. 71 Доля ВИЭ в общем энергопотреблении Компании составляет менее 5%.
Управление пищевыми отходами		
FB-FR-150a.1	Объем пищевых отходов, процент утилизированных пищевых отходов	Экологическая ответственность и изменение климата, стр. 57, 58
Информационная безопасность		
FB-FR-230a.1	(1) Количество утечек данных (2) Процентная доля, связанная с личной информацией, позволяющей установить личность (PII) (3) Количество затронутых клиентов	Ответственное ведение бизнеса, стр. 234
FB-FR-230a.2	Описание подхода к идентификации и решению проблемы безопасности данных	Ответственное ведение бизнеса, стр. 233
Безопасность пищевой продукции		
FB-FR-250a.1	Уровень нарушений безопасности пищевой продукции, характеризующихся высокой степенью риска	Здоровье и благополучие, стр. 160 В Компании внедрена система внутреннего учета, но данные по Группе «Магнит» не консолидируются.
FB-FR-250a.2	(1) Количество отзывов (2) Количество отозванных единиц продукции (3) Процент отозванных единиц продукции под собственной торговой маркой	В 2024 г. в Компании было произведено 4 678 отзывов продукции, связанных с их пищевой безопасностью, 403 из которых относятся к продукции собственных торговых марок. Случаи критических отзывов продукции в 2024 г. отсутствовали. Все совершенные отзывы продукции инициированы департаментом качества Компании в соответствии с внутренним подходом. Компания не разделяет ошибки в маркировке и другие случаи и рассматривает каждый случай как вопрос пищевой безопасности, считая каждую ситуацию серьезной и заслуживающей внимания.

Показатель SASB	Определение показателя	Место в Отчете/Комментарий
Здоровье и питание		
FB-FR-260a.1	Доход от продуктов, маркированных и/или продаваемых с целью популяризации здорового питания	Здоровье и благополучие, стр. 165
FB-FR-260a.2	Обсуждение процесса идентификации продуктов и ингредиентов, свойства которых вызывают обеспокоенность потребителей, а также процесса управления такими продуктами и ингредиентами	Здоровье и благополучие, стр. 161 Устойчивые источники продукции, стр. 192 «Магнит» регулярно проводит обсуждение процесса идентификации продуктов питания, которые могут повлиять на здоровье потребителей, и стремится расширить линейку продукции «Образ жизни», в которой представлены продукты с пониженным содержанием сахара, соли, безглютеновые, продукты для здорового питания.
Маркетинг и маркировка		
FB-FR-270a.1	Количество случаев несоответствия отраслевым или нормативным требованиям к маркировке и (или) позиционированию продукции на рынке	В 2024 г. зафиксировано 57 случаев несоблюдения отраслевых или нормативных требований к маркировке и/или маркетинговым кодексам.
FB-FR-270a.2	Общая сумма денежных потерь, понесенных Компанией в результате судебных разбирательств, связанных с маркетинговыми практиками и/или маркировкой	В 2024 г. общая сумма штрафов, связанных с маркировкой, составила 221,3 тыс. руб.
FB-FR-270a.3	Выручка от продукции, маркированной как содержащая ГМО и не содержащая ГМО	Компания не ведет отдельный учет выручки от продукции, маркированной как содержащая ГМО и не содержащая ГМО, в связи с отсутствием технической возможности для консолидирования данных. Однако Компания полностью соблюдает все требования российского законодательства, касающиеся маркировки и продажи продукции с содержанием ГМО.
Трудовые практики		
FB-FR-310a.1	Средняя оплата труда в час и доля сотрудников, получающих минимальную оплату труда	Средняя оплата труда в час составляет 223,4 руб. для массовых должностей.
Управление экологическими и социальными воздействиями в цепочке поставок		
FB-FR-430a.4	Обсуждение стратегий снижения воздействия упаковки на окружающую среду	Устойчивые источники продукции, стр. 193
Показатели деятельности		
FB-FR-000.A	(1) Количество магазинов (2) Количество распределительных центров	О Компании стр. 10, 12, 14, 17 Устойчивые источники продукции, стр. 194
FB-FR-000.B	(1) Общая торговая площадь (2) Общая площадь распределительных центров	О Компании стр. 10, 14 Устойчивые источники продукции, стр. 194
FB-FR-000.C	Количество автомобилей в коммерческом автопарке	О Компании стр. 14 Устойчивые источники продукции, стр. 194
FB-FR-000.D	Грузооборот (в тонно-километрах)	Показатель не раскрывается в связи с отсутствием возможности учета.

Соответствие рекомендациям TCFD

Раздел	Рекомендации	Место в Отчете/Комментарий
Управление Как организация осуществляет управление климатическими рисками и возможностями	a) Рассказать о роли Совета директоров в контроле климатических рисков и возможностей b) Рассказать о роли руководства в оценке климатических рисков и возможностей, а также в управлении ими	Экологическая ответственность и изменение климата, **стр. 66**
Стратегия Реальное и возможное влияние климатических рисков и возможностей на бизнес, стратегию и финансовое планирование организации, если такая информация существенна	a) Представить описание климатических рисков и возможностей, идентифицированных организацией в краткосрочной, среднесрочной и долгосрочной перспективе b) Представить описание влияния климатических рисков и возможностей на бизнес, стратегию и финансовое планирование организации c) Рассказать об устойчивости стратегии организации в условиях различных климатических сценариев, включая сценарий повышения температуры на 2 °C или менее	Экологическая ответственность и изменение климата, **стр. 66**
Управление рисками Как организация выявляет и оценивает климатические риски. Как она управляет ими	a) Представить описание процессов идентификации и оценки климатических рисков b) Представить описание процессов управления климатическими рисками c) Рассказать, каким образом процессы идентификации климатических рисков, их оценки и управления ими встраиваются в общую систему риск-менеджмента	Экологическая ответственность и изменение климата, **стр. 66**
Показатели и цели Какие показатели и целевые значения организация использует для оценки климатических рисков и возможностей, а также для управления ими, если эта информация существенна	a) Сообщить, какие показатели используются организацией для оценки климатических рисков и возможностей в соответствии с ее стратегией и процессом управления рисками b) Сообщить об объемах выбросов парниковых газов областей Охвата 1 и 2 и, при необходимости, парниковых газов области Охвата 3, а также о связанных с этим рисках c) Представить описание целевых показателей, используемых организацией для управления климатическими рисками и возможностями, и рассказать о выполнении этих показателей	Экологическая ответственность и изменение климата, **стр. 67, 68**

Соответствие проекту стандарта Минэкономразвития[1]

Стандарт	Раскрытие	Место в Отчете/Комментарий
Приложение 1. Перечень показателей отчетности об устойчивом развитии		
1. Экологические показатели		
МЭР П1-1.1	Объем использованной воды из всех источников водоснабжения	Экологическая ответственность и изменение климата, **стр. 63**
МЭР П1-1.2	Объем собственного потребления воды из всех источников водоснабжения, без учета отпуска воды внешним потребителям без ее использования	Экологическая ответственность и изменение климата, **стр. 63**
МЭР П1-1.3	Доля оборотного и повторно последовательного водоснабжения в общем объеме собственного потребления воды из всех источников	Экологическая ответственность и изменение климата, **стр. 62**
МЭР П1-1.4	Объем сбросов загрязненных сточных вод в водные объекты и/или переданных загрязненных стоков на очистку другим предприятиям	Экологическая ответственность и изменение климата, **стр. 63**
МЭР П1-1.5	Образовано отходов I–V классов опасности, всего, в том числе: • I класса; • II класса; • III класса; • IV класса; • V класса.	Экологическая ответственность и изменение климата, **стр. 55**
МЭР П1-1.6	Обращение с отходами всего, в том числе по категориям: • утилизировано отходов; • обезврежено отходов; • захоронено отходов; • использовано повторно отходов; • переработано отходов.	Экологическая ответственность и изменение климата, **стр. 55, 56**
МЭР П1-1.7	Объем выбросов загрязняющих веществ в атмосферный воздух от стационарных источников	Экологическая ответственность и изменение климата, **стр. 65**
МЭР П1-1.8	Объем выбросов парниковых газов, в том числе: • Охват 1; • Охват 2.	Экологическая ответственность и изменение климата, **стр. 68**
МЭР П1-1.9	Углеродный след продукции	Экологическая ответственность и изменение климата, **стр. 68**
МЭР П1-1.10	Удельные выбросы загрязняющих веществ, оказывающих негативное воздействие на окружающую среду и здоровье человека: • I класс опасности; • II класс опасности; • III класс опасности; • IV класс опасности.	Экологическая ответственность и изменение климата, **стр. 65**
МЭР П1-1.11	Расходы на реализацию мероприятий, связанных с охраной окружающей среды всего, в том числе: • на охрану атмосферного воздуха и предотвращение изменения климата; • на сбор и очистку сточных вод; • на обращение с отходами; • на сохранение биоразнообразия и природных территорий; • на охрану и рациональное использование земель, реабилитацию земель; • на защиту окружающей среды от шумового, вибрационного и других видов физического воздействия; • на обеспечение радиационной безопасности окружающей среды; • на другие направления деятельности в сфере охраны окружающей среды.	Экологическая ответственность и изменение климата, **стр. 53**
МЭР П1-1.12	Объем потребления возобновляемой и низкоуглеродной энергии	Доля ВИЭ в общем энергопотреблении Компании составляет менее 5%.
МЭР П1-1.13	Собственное энергопотребление, без учета отпуска тепла и электроэнергии внешним потребителям, всего, в том числе: • тепловая энергия; • электроэнергия; • по видам использованного топлива.	Экологическая ответственность и изменение климата, **стр. 71**
МЭР П1-1.14	Доля закупок вторичных материальных ресурсов в общем объеме закупок	Показатель не раскрывается в связи с отсутствием возможности учета.
МЭР П1-1.15	Затраты на компенсации в виде платы за негативное воздействие на окружающую среду	Экологическая ответственность и изменение климата, **стр. 53**
МЭР П1-1.16	Затраты на компенсации и штрафы, в части: а) штрафов за нарушения природоохранного законодательства; б) выплаченной компенсации вреда (ущерба), причиненного окружающей среде, отдельным компонентам природной среды (землям, водным объектам, лесам, животному миру и др.).	Экологическая ответственность и изменение климата, **стр. 53**

1 Проект стандарта отчетности об устойчивом развитии Министерства экономического развития Российской Федерации.

Стандарт	Раскрытие	Место в Отчете/Комментарий
МЭР П1-1.17	Число экологически-значимых инцидентов (в т.ч. в результате техногенных катастроф)	Экологическая ответственность и изменение климата, стр. 53
2. Социальные показатели		
МЭР П1-2.1	Расходы на оплату труда, всего	Управление персоналом, стр. 92
МЭР П1-2.2	Отношение средней заработной платы в организации к среднему уровню заработной платы в регионе	• Приволжский федеральный округ – 1,2 • Северо-Западный федеральный округ – 0,6 • Северо-Кавказский федеральный округ – 1,1 • Сибирский федеральный округ – 0,8 • Уральский федеральный округ – 0,8 • Центральный федеральный округ – 0,7 • Южный федеральный округ – 1,5 • Узбекистан – 2 В ряде регионов Российской Федерации имеется отраслевая специализация, поэтому отношение средней заработной платы в Компании к среднему уровню заработной платы в регионе ниже 1.
МЭР П1-2.3	Среднесписочная численность работников	Управление персоналом, стр. 89
МЭР П1-2.4	Доля работников, являющихся инвалидами	Управление персоналом, стр. 89
МЭР П1-2.5	Количество работников, получивших статус «инвалид» в период выполнения трудовых функций	Показатель не раскрывается в связи с отсутствием возможности учета.
МЭР П1-2.6	Расходы на реинтеграцию работников, являющихся инвалидами	Показатель не раскрывается в связи с отсутствием возможности учета.
МЭР П1-2.7	Доля работников, являющихся пенсионерами	Управление персоналом, стр. 89
МЭР П1-2.8	Доля работников, относящихся в соответствии с Федеральным законом «О ветеранах» к следующим категориям ветеранов: ветераны Великой Отечественной войны, ветераны боевых действий на территории СССР, на территории Российской Федерации и территориях других государств, ветераны военной службы.	Показатель не раскрывается в связи с отсутствием возможности учета.
МЭР П1-2.9	Доля работников с указанием распределения по каждой из следующих категорий: • пол; • возрастная группа.	Управление персоналом, стр. 89, 91
МЭР П1-2.10	Средняя заработная плата, всего, в том числе: • по группам занятий (отдельно по руководящему и отдельно по линейному персоналу); • по полу с учетом групп занятий; • по возрастным группам.	Управление персоналом, стр. 92 Соотношение средней заработной платы мужчин и женщин – 1,5. На одинаковых должностях мужчины и женщины в Компании получают одинаковую заработную плату. Разница в среднем уровне дохода обусловлена структурой занятости: мужчины чаще работают на высокооплачиваемых позициях, предполагающих работу в сложных или нестандартных условиях, например, водитель грузового автомобиля. Мы стремимся к равным возможностям и регулярно анализируем внутренние процессы, чтобы исключить различия. Средняя заработная плата в разбивке по возрасту: • Старше 50 лет – 68,6 тыс. руб.; • 30-50 лет – 75,8 тыс. руб.; • До 30 лет – 52,1 тыс. руб. Средняя заработная плата в разбивке по категориям персонала: • Линейный персонал – 60,6 тыс. руб.; • Руководящий состав (без учета высшего управленческого звена) – 125,7 тыс. руб.
МЭР П1-2.11	Расходы на мероприятия по охране труда и промышленную безопасность, всего, в том числе в среднем на одного работника	Управление безопасностью труда, стр. 119 4,7 тыс. руб. – в среднем на одного работника в 2024 г.

Стандарт	Раскрытие	Место в Отчете/Комментарий
МЭР П1-2.12	Расходы на организацию и проведение социальных и физкультурно-оздоровительных мероприятий для работников и членов их семей, всего, в том числе в среднем на одного работника	35 378,3 тыс. руб. – всего в 2024 г.
МЭР П1-2.13	Коэффициент частоты производственного травматизма персонала организации без учета персонала подрядчиков (LTIFR) на 1 000 000 человеко-часов	Управление безопасностью труда, стр. 124
МЭР П1-2.14	Количество смертельных случаев работников организации без учета персонала подрядчиков	Управление безопасностью труда, стр. 124
МЭР П1-2.15	Расходы организации на обучение работников, всего, в том числе в среднем на одного работника	Управление персоналом, стр. 99
МЭР П1-2.16	Среднее количество часов обучения в год на одного работника	Управление персоналом, стр. 99
МЭР П1-2.17	Доля работников, охваченных коллективным договором, в среднесписочной численности работников	Во внутренних правилах деловой и корпоративной этики «Магнита» закреплено право сотрудников на свободу объединения и на заключение коллективных договоров.
МЭР П1-2.18	Доля работников, работающих по бессрочному трудовому договору	Управление персоналом, стр. 89
МЭР П1-2.19	Доля работников, работающих по срочному трудовому договору	Управление персоналом, стр. 89
МЭР П1-2.20	Коэффициент текучести кадров	Управление персоналом, стр. 89
МЭР П1-2.21	Расходы на участие в поддержке социальных, в том числе благотворительных программ, не направленных на работников и членов их семей, всего, в том числе в сфере: • здравоохранения; • образования и науки; • спорта; • культуры, искусства и туризма; • создания доступной инфраструктуры и инклюзивной среды; • благоустройства и развития комфортной городской среды; • создания и размещения социальной рекламы; • обеспечения доступным и качественным жильем; • обеспечения общественной безопасности и антитеррористической защищенности объектов инфраструктуры; • поддержки граждан, нуждающихся в социальной помощи, в том числе: • поддержки лиц, относящихся в соответствии с Федеральным законом «О ветеранах» к следующим категориям ветеранов: ветераны Великой Отечественной войны, ветераны боевых действий на территории СССР, на территории Российской Федерации и территориях других государств, ветераны военной службы.	Поддержка местных сообществ, стр. 98, 135
МЭР П1-2.22	Количество социальных, в том числе благотворительных программ, в которых участвует организация	Компания принимала участие в 62 социальных и благотворительных программах в отчетном году.
МЭР П1-2.23	Расходы на организацию и проведение медицинских мероприятий для работников и членов их семей, всего, в том числе в среднем на одного работника	686 257,7 тыс. руб. – всего в 2024 г. 2,2 тыс. руб. – в среднем на одного работника в 2024 г.-
МЭР П1-2.24	Доля работников, принимающих участие в проектах корпоративного добровольчества (волонтерства)	Управление персоналом, стр. 107
МЭР П1-2.25	Количество проектов корпоративного добровольчества (волонтерства)	Управление персоналом, стр. 107 В отчетном году было реализовано 204 волонтерских проекта.

Стандарт	Раскрытие	Место в Отчете/Комментарий
МЭР П1-2.26	Количество работников, получивших поддержку (финансовую и нефинансовую, в том числе постоянное или временное изменение условий труда) в сложной жизненной ситуации, связанной, например, с ущербом от природных катаклизмов, утратой места жительства, болезнью или смертью члена семьи, увольнением с постоянного места работы, безработицей.	Управление персоналом, стр. 98
МЭР П1-2.27	Наложенные на организацию штрафы и меры ответственности в связи с нарушением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права	В 2024 г. было наложено девять штрафов на общую сумму 694 тыс. руб. за нарушения в области трудового законодательства.
3. Управленческие показатели		
МЭР П1-3.1	Наличие политики по устойчивому развитию и (или) иных стратегических документов в этой сфере (например стратегии в области устойчивого развития, экологической стратегии, стратегии реализации оперативных и долгосрочных мер по адаптации к изменениям климата и смягчению антропогенного воздействия на климат (климатическая стратегия)	Управление устойчивым развитием, стр. 25, 28
МЭР П1-3.2	Орган управления или комитет, созданный при коллегиальном органе управления организации, ответственный за утверждение и контроль реализации политики по устойчивому развитию и (или) иных стратегических документов в этой сфере (например стратегии в области устойчивого развития, климатической стратегии)	Управление устойчивым развитием, стр. 22
МЭР П1-3.3	Предусматривает ли политика вознаграждения организации учет целевых показателей, связанных с устойчивым развитием и климатом, в целях определения размера вознаграждения ее руководящего состава	Управление устойчивым развитием, стр. 24
МЭР П1-3.4	Общее количество директоров в составе коллегиального органа управления организации, включая долю независимых директоров	Состав Совета директоров представлен пятью женщинами (55%) и четырьмя мужчинами (45%). В состав каждого из комитетов Совета директоров входят как мужчины, так и женщины. Все члены Совета директоров: • являются исполнительными директорами; • не являются независимыми директорами.
МЭР П1-3.5	Доля женщин – руководителей в общей численности руководителей всего, в том числе в коллегиальном органе управления	
МЭР П1-3.6	Учитываются ли принципы устойчивого развития при осуществлении организацией закупки товаров, работ, услуг	Устойчивые источники продукции, стр. 175
МЭР П1-3.7	Количество зафиксированных случаев нарушения прав коренных малочисленных народов Российской Федерации	Ответственное ведение бизнеса, стр. 223 «Магнит» не зафиксировал случаи нарушения прав коренных малочисленных народов Российской Федерации в отчетном периоде.
МЭР П1-3.8	Доля работников, замещающих должности с высоким коррупционным риском	Компания не ведет учет доли работников, замещающих должности с высоким коррупционным риском. Перечень должностей, содержащих возможные коррупционные риски и требующих углубленной проверки, включает должности, сопряженные с: • управлением бюджетами; • вовлеченностью в переговорный процесс с контрагентами и иными • партнерами Компании; • заключением договоров; • организацией/проведением тендеров и иных закупочных процедур (включая торги на электронных платформах); • закупкой товаров, услуг, оборудования, расходных материалов, • программного обеспечения, транспортных средств, недвижимости (в том числе аренда) и другие Оценкой рисков (непрерывной и на всех уровнях) охвачены 100% подразделений Компании.
МЭР П1-3.9	Среднее количество часов обучения по вопросам противодействия коррупции на одного работника	В «Магните» разработаны онлайн-курсы по положениям Кодекса деловой этики и Политики по противодействию коррупции. Продолжительность курсов составляет один час. Курсы предназначены для новых сотрудников «Магнита», которые имеют доступ к корпоративной системе «Магнум». Остальные сотрудники информируются при заключении трудовых договоров, а также посредством информационных рассылок и стендов.
МЭР П1-3.10	Количество случаев привлечения организации, ее дочерних и зависимых обществ к административной ответственности за совершение коррупционных правонарушений	В 2024 г. выявлено 26 фактов нарушения антикоррупционной политики Компании (22 – в 2023 г.). В 20 случаях инициированы судебные разбирательства в отношении сотрудников Компании по правонарушениям коррупционной направленности.
МЭР П1-3.11	Число корпоративных споров	Случаи корпоративных споров в отчетном периоде отсутствовали.
МЭР П1-3.12	Наличие политики по управлению рисками, в том числе климатическими, и (или) иных документов в этой сфере	Экологическая ответственность и изменение климата, стр. 50
МЭР П1-3.14	Количество зафиксированных социально значимых инцидентов (забастовки и случаи нарушения со стороны организации прав местных сообществ, приведшие к публичным мероприятиям)	Ответственное ведение бизнеса, стр. 223 Случаи социально-значимых инцидентов в отчетном периоде отсутствовали.
МЭР П1-3.16	Наличие политики и (или) иных документов, предусматривающих применение принципов инклюзии в деятельности организации	Ответственное ведение бизнеса, стр. 222 Управление устойчивым развитием, стр. 25
МЭР П1-3.17	Возможный ущерб от воздействия физических климатических рисков	Компания не проводила количественную оценку физических рисков, связанных с изменением климата.
МЭР П1-3.18	Число инцидентов, повлекших нарушение или прекращение функционирования критически важных объектов или объектов критической информационной инфраструктуры	Ответственное ведение бизнеса, стр. 233

Стандарт	Раскрытие	Место в Отчете/Комментарий
4. Экономические показатели		
МЭР П1-4.1	Выручка (показатель, аналогичный выручке)	О Компании, стр. 12
МЭР П1-4.2	Общие расходы на научные исследования и (или) опытно-конструкторские разработки	Управление устойчивым развитием, стр. 33
МЭР П1-4.3	Производительность труда[1]	9 809 тыс. руб./чел.
МЭР П1-4.4	Сумма начисленных обязательных платежей (за исключением штрафов, пени), всего, в том числе: • налогов и сборов; • страховых взносов; • иных обязательных платежей.	Ответственное ведение бизнеса, стр. 231
МЭР П1-4.5	Сумма уплаченных обязательных платежей (за исключением штрафов, пени), всего, в том числе: • налогов и сборов; • страховых взносов; • иных обязательных платежей.	Ответственное ведение бизнеса, стр. 231 Налогов и сборов - 106,1 млрд руб. Страховых взносов - 76,3 млрд руб.
МЭР П1-4.6	Доля закупок российских товаров, работ, услуг в общем объеме закупок товаров, работ, услуг	Устойчивые источники продукции, стр. 174
МЭР П1-4.7	Доля закупок товаров, работ, услуг у субъектов малого и среднего предпринимательства в общем объеме закупок у российских организаций	10% составила доля закупок у МСП по торговой сети «Магнит». Показатель по торговой сети «ДИКСИ» не раскрывается в связи с отсутствием возможности учета.
МЭР П1-4.8	Доля поставщиков, прошедших оценку соответствия экологическим и социальным критериям	«Магнит» проводит проверку поставщиков на соблюдение законодательства, в том числе требований в области охраны окружающей среды и требований трудового законодательства. Дополнительная проверка по экологическим и социальным критериям не проводится.
МЭР П1-4.9	Объем устойчивых, в том числе «зеленых», инвестиций и доля таких инвестиций в общем объеме инвестиций	256 349,0 тыс. руб. составил объем устойчивых, в том числе «зеленых», инвестиций в 2024 г.
МЭР П1-4.10	Объем инвестиций в проекты, связанные с достижением технологического суверенитета и структурной адаптацией экономики Российской Федерации, и доля таких инвестиций в общем объеме инвестиций	Управление устойчивым развитием, стр. 33
МЭР П1-4.11	Общее количество климатически уязвимых объектов, их доля в общем количестве объектов основных средств, находящихся на балансе организации.	Компания не проводила качественную и количественную оценку рисков, связанных с изменением климата.
МЭР П1-4.12	Доля активов, для которых проведена количественная и/или качественная оценка климатических рисков	
МЭР П1-4.13	Эффективность мер по адаптации к изменениям климата и/или экономическая эффективность мер по адаптации к изменению климата, реализуемых в рамках корпоративных планов, стратегий или программ, нацеленных на адаптацию к изменению климата (при наличии)	

Стандарт	Раскрытие	Место в Отчете/Комментарий
Приложение 2. Перечень рекомендуемых показателей, отражающих вклад организации в реализацию национальных целей развития Российской Федерации		
1. Сохранение населения, укрепление здоровья и повышение благополучия людей, поддержка семьи		
МЭР П2-1.1	Расходы организации на программы поддержки семьи и родительства	Управление устойчивым развитием, стр. 33
МЭР П2-1.2	Отношение расходов организации на программы поддержки семьи и родительства к выручке / общей сумме управленческих расходов организации	0,1% от чистой прибыли
МЭР П2-1.3	Отношение расходов организации на мероприятия по охране труда и промышленную безопасность к выручке / общей сумме управленческих расходов организации	3,3% от чистой прибыли
МЭР П2-1.4	Расходы организации на поддержку здоровья работников и представителей местного населения, в том числе: а) расходы организации на поддержку здоровья работников; б) расходы организации на поддержку здоровья представителей местного населения	Управление устойчивым развитием, стр. 33
МЭР П2-1.5	Отношение расходов организации на поддержку здоровья работников и представителей местного населения к выручке / общей сумме управленческих расходов организации, в том числе: а) отношение расходов организации на поддержку здоровья работников к выручке / общей сумме управленческих расходов организации; б) отношение расходов организации на поддержку здоровья представителей местного населения к выручке / общей сумме управленческих расходов организации	1,1% от чистой прибыли
МЭР П2-1.6	Расходы организации на развитие инфраструктуры здравоохранения	В настоящее время данный вопрос не входит в число ключевых приоритетов Компании в области поддержки местных сообществ, что обусловлено спецификой деятельности. Подробнее см. раздел Социальные и благотворительные проекты, стр. 134
МЭР П2-1.7	Отношение расходов организации на развитие инфраструктуры здравоохранения к выручке / общей сумме управленческих расходов организации	
МЭР П2-1.8	Расходы организации на поддержку социально незащищенных групп населения	Управление устойчивым развитием, стр. 33
МЭР П2-1.9	Отношение расходов организации на поддержку социально незащищенных групп населения к выручке / общей сумме управленческих расходов организации	0,6% от чистой прибыли
МЭР П2-1.10	Расходы организации на поддержку массового спорта	Управление устойчивым развитием, стр. 33
МЭР П2-1.11	Отношение расходов организации на поддержку массового спорта к выручке / общей сумме управленческих расходов организации	1% от чистой прибыли
МЭР П2-1.12	Расходы организации по программам материальной помощи работникам организации, оказавшимся в сложной жизненной ситуации	Управление устойчивым развитием, стр. 33
МЭР П2-1.13	Отношение расходов организации по программам материальной помощи работникам организации, оказавшимся в сложной жизненной ситуации к выручке / общей сумме управленческих расходов организации	0,4% от чистой прибыли

1 Для расчета показателя использованы данные по выручке Компании и среднесписочной численности сотрудников.

Стандарт	Раскрытие	Место в Отчете/Комментарий
2. Реализация потенциала каждого человека, развитие его талантов, воспитание патриотичной и социально ответственной личности		
МЭР П2-2.1	Расходы организации, направленные на поддержку образования, в том числе: а) расходы организации, направленные на поддержку общеобразовательных организаций; б) расходы организации, направленные на поддержку организаций, реализующих программы среднего профессионального образования; в) расходы организации на программы и мероприятия, направленные на профессиональную ориентацию детей и молодежи; г) расходы организации, направленные на поддержку дополнительного образования для детей и молодежи; д) расходы организации, направленные на поддержку организаций высшего образования	Управление устойчивым развитием, стр. 33
МЭР П2-2.2	Отношение расходов организации, направленных на поддержку образования, к выручке / общей сумме управленческих расходов организации, в том числе: а) отношение расходов организации, направленных на поддержку общеобразовательных организаций, к выручке / общей сумме управленческих расходов организации; б) отношение расходов организации, направленных на поддержку организаций, реализующих программы среднего профессионального образования, к выручке / общей сумме управленческих расходов организации; в) отношение расходов организации на программы и мероприятия, направленные на профессиональную ориентацию детей и молодежи, к выручке / общей сумме управленческих расходов организации; г) отношение расходов организации, направленных на поддержку дополнительного образования для детей и молодежи, к выручке / общей сумме управленческих расходов организации; д) отношение расходов организации, направленных на поддержку организаций высшего образования, к выручке / общей сумме управленческих расходов организации	0,06% от чистой прибыли
МЭР П2-2.3	Отношение расходов на научные исследования и (или) опытно-конструкторские разработки к выручке / общей сумме управленческих расходов организации	7% от чистой прибыли
МЭР П2-2.4	Расходы организации на инициативы и проекты, направленные на формирование традиционных российских духовно-нравственных и культурно-исторических ценностей	В настоящее время данный вопрос не входит в число ключевых приоритетов Компании в области поддержки местных сообществ, что обусловлено спецификой деятельности.
МЭР П2-2.5	Отношение расходов организации на инициативы и проекты, направленные на формирование традиционных духовно-нравственных и культурно-исторических ценностей, к выручке / общей сумме управленческих расходов организации	
МЭР П2-2.6	Отношение расходов организации на проекты по повышению туристической привлекательности территории Российской Федерации к выручке / общей сумме управленческих расходов организации	В настоящее время данный вопрос не входит в число ключевых приоритетов Компании в области поддержки местных сообществ, что обусловлено спецификой деятельности.
МЭР П2-2.7	Расходы организации на добровольческую (волонтерскую) деятельность	Управление устойчивым развитием, стр. 33
МЭР П2-2.8	Отношение расходов организации на добровольческую (волонтерскую) деятельность к выручке / общей сумме управленческих расходов организации	0,03% от чистой прибыли
МЭР П2-2.9	Расходы организации на развитие инфраструктуры в сфере культуры, искусства и народного творчества	В настоящее время данный вопрос не входит в число ключевых приоритетов Компании в области поддержки местных сообществ, что обусловлено спецификой деятельности.
МЭР П2-2.10	Отношение расходов организации на развитие инфраструктуры в сфере культуры, искусства и народного творчества к выручке / общей сумме управленческих расходов организации	
3. Комфортная и безопасная среда для жизни		
МЭР П2-3.1	Расходы организации на улучшение жилищных условий работников / представителей местных сообществ, в т.ч.: а) расходы организации на улучшение жилищных условий работников б) расходы организации на улучшение жилищных условий представителей местных сообществ	В настоящее время данный вопрос не входит в число ключевых приоритетов Компании в области поддержки местных сообществ, что обусловлено спецификой деятельности.
МЭР П2-3.2	Отношение расходов организации на улучшение жилищных условий работников / представителей местных сообществ к выручке / общей сумме управленческих расходов организации, в т.ч.: а) отношение расходов организации на улучшение жилищных условий работников к выручке / общей сумме управленческих расходов организации, б) отношение расходов организации на улучшение жилищных условий представителей местных сообществ к выручке / общей сумме управленческих расходов организации	
МЭР П2-3.3	Расходы организации на повышение благоустройства и комплексное развитие городов и других населенных пунктов	В настоящее время данный вопрос не входит в число ключевых приоритетов Компании в области поддержки местных сообществ, что обусловлено спецификой деятельности.
МЭР П2-3.4	Отношение расходов организации на повышение благоустройства и комплексное развитие городов и других населенных пунктов к выручке / общей сумме управленческих расходов организации	
МЭР П2-3.5	Расходы организации на повышение качества дорожной сети	В настоящее время данный вопрос не входит в число ключевых приоритетов Компании в области поддержки местных сообществ, что обусловлено спецификой деятельности.
МЭР П2-3.6	Отношение расходов организации на повышение качества дорожной сети к выручке / общей сумме управленческих расходов организации	
МЭР П2-3.7	Платежи за сверхнормативные выбросы, сбросы загрязняющих веществ, сверхлимитное размещение отходов производства, а также доля сверхнормативных платежей в общем объеме платы за негативное воздействие на окружающую среду	Экологическая ответственность и изменение климата, стр. 53
МЭР П2-3.8	Выплаченные штрафы за нарушения природоохранного законодательства	Экологическая ответственность и изменение климата, стр. 53
МЭР П2-3.9	Выплаченная компенсация вреда (ущерба), причиненного окружающей среде, отдельным компонентам природной среды (землям, водным объектам, лесам, животному миру и др.)	Экологическая ответственность и изменение климата, стр. 53

Стандарт	Раскрытие	Место в Отчете/Комментарий
МЭР П2-3.10	Расходы организации на капитальный ремонт зданий дошкольных и иных общеобразовательных организаций	В настоящее время данный вопрос не входит в число ключевых приоритетов Компании в области поддержки местных сообществ, что обусловлено спецификой деятельности.
МЭР П2-3.11	Отношение расходов организации на капитальный ремонт зданий дошкольных и иных общеобразовательных организаций к выручке / общей сумме управленческих расходов организации	
4. Экологическое благополучие		
МЭР П2-4.1	Отношение расходов организации на реализацию мероприятий, связанных с охраной окружающей среды, к выручке / общей сумме управленческих расходов организации	9,2% от чистой прибыли
5. Достойный эффективный труд и успешное предпринимательство		
МЭР П2-5.1	Отношение расходов организации на обучение работников к выручке / общей сумме управленческих расходов организации	0,5% от чистой прибыли
МЭР П2-5.2	Расходы на корпоративные программы негосударственного пенсионного обеспечения и (или) долгосрочных сбережений	Компания осуществляет пенсионные выплаты в Социальный Фонд России в соответствии с требованиями российского законодательства. Дополнительные пенсионные программы в Компании отсутствуют.
МЭР П2-5.3	Отношение расходов на корпоративные программы негосударственного пенсионного обеспечения и (или) долгосрочных сбережений к выручке / общей сумме управленческих расходов организации	
МЭР П2-5.4	Расходы организации на проекты по повышению туристической привлекательности территории Российской Федерации	В настоящее время данный вопрос не входит в число ключевых приоритетов Компании в области поддержки местных сообществ, что обусловлено спецификой деятельности.
МЭР П2-5.5	Отношение расходов организации на развитие внутреннего туризма к выручке / общей сумме управленческих расходов организации	
6. Технологическое лидерство		
МЭР П2-6.1	Отношение инвестиций организации в проекты, связанные с достижением технологического суверенитета и структурной адаптацией экономики Российской Федерации, к выручке / общей сумме управленческих расходов организации	2,7% от чистой прибыли
7. Цифровая трансформация государственного и муниципального управления, экономики и социальной сферы		
МЭР П2-7.1	Расходы организации на обеспечение доступа к мобильной связи и информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» в удаленных регионах	В настоящее время данный вопрос не входит в число ключевых приоритетов Компании в области поддержки местных сообществ, что обусловлено спецификой деятельности.
МЭР П2-7.2	Отношение расходов организации на обеспечение доступа к мобильной связи и информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» в удаленных регионах к общей сумме управленческих расходов организации	
МЭР П2-7.3	Расходы организации на проекты по разработке и внедрению российских решений в сфере информационных технологий, включая решения, связанные с хранением и обработкой данных, направленных на импортозамещение, в том числе реализуемые стартапами	Управление устойчивым развитием, стр. 33
МЭР П2-7.4	Отношение расходов организации на проекты по разработке и внедрению российских решений в сфере информационных технологий, направленных на импортозамещение, в том числе реализуемые стартапами, к общей сумме управленческих расходов организации	0,8% от чистой прибыли
МЭР П2-7.5	Расходы организации на обеспечение цифровой безопасности	Управление устойчивым развитием, стр. 33
МЭР П2-7.6	Отношение расходов организации на обеспечение цифровой безопасности к общей сумме управленческих расходов организации	1,3% от чистой прибыли

Глоссарий

Термины

Бережливое производство	Подход к управлению, который предполагает оптимизацию бизнес-процессов и сокращение потерь для повышения качества продукции
Даркстор	Специальный склад с продуктами, в котором собирают онлайн-заказы для доставки
Сюрвейерские проверки	Независимые проверки качества продукции, условий ее транспортировки и хранения
Фудшеринг	Практика бесплатного распределения продуктов питания, как правило, с истекающим (не истекшим) сроком годности, между нуждающимися членами сообщества
ХАССП (англ. Hazard Analysis and Critical Control Points, HACCP)	Система качества пищевого производства, основанная на анализе рисков и критических контрольных точек
Энтомофаги	Насекомые-хищники, которые используются как средства защиты растений вместо пестицидов
BPM (Business Process Management)	Управление бизнес-процессами
ECR Sustainability Russia	Некоммерческое партнерство для обмена опытом и практиками между производителями товаров повседневного спроса и ритейлерами в сфере устойчивого развития
FSSC 22000 (англ. Food Safety System Certification 22000)	Схема аудита и сертификации системы менеджмента безопасности пищевых продуктов

Список аббревиатур

АТП	Автотранспортное предприятие
БДД	Безопасность дорожного движения
БФ	Большой формат магазинов (супермаркеты, суперсторы)
ДМС	Добровольное медицинское страхование
ДТП	Дорожно-транспортное происшествие
ДТСЗН	Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы
ЗОЖ	Здоровый образ жизни
КПЭ	Ключевые показатели эффективности
МК	«Магнит Косметик»
ММ	Малый формат магазинов, магазины у дома
НКО	Некоммерческая организация
ОВЗ	Ограниченные возможности здоровья
ОПО	Опасный производственный объект
ОПР	Оценка профессиональных рисков
ОТ	Охрана труда
ПБ	Промышленная безопасность
ПНИ	Психоневрологический интернат
РФС	Российский футбольный союз
РЦ	Распределительный центр
СИЗ	Средства индивидуальной защиты
СМК	Система менеджмента качества
СОУТ	Специальная оценка условий труда
СТМ	Собственная торговая марка
СУОТ	Система управления охраной труда
СУПБ	Система управления промышленной безопасностью
ЧС	Чрезвычайные ситуации