

**globalports**

ГРУППА КОМПАНИЙ «ДЕЛО»



11М  
8  
6  
4  
2  
10М  
8  
6  
4  
2  
9М  
6  
6  
4  
2  
8М  
8  
6  
4  
2  
7М  
8  
6  
4

# НАДЕЖНАЯ ГАВАНЬ

▶ Годовой отчет  
**2024**

Международная компания акционерное общество  
«Глобал Портс Инвестментс»

# Об Отчете

Годовой отчет (далее также – Отчет) Международной компании акционерного общества «Глобал Портс Инвестментс» (совместно со своими дочерними компаниями и совместными предприятиями, далее также – МКАО «ГПИ», Глобал Портс, Компания, Холдинг) за 2024 год подготовлен на основе информации, доступной МКАО «ГПИ» на 31 декабря 2024 года, и включает в себя достоверный обзор развития и результатов бизнеса, положения Холдинга и активов, включенных в периметр консолидации, а также основных рисков и неопределенностей, с которыми они сталкиваются, если из смысла или содержания представленной информации не усматривается иное.

Настоящий Отчет составлен в соответствии с требованиями применимого законодательства, адресован широкому кругу заинтересованных сторон и отражает основные результаты деятельности МКАО «ГПИ» за 2024 год в области финансовой и операционной деятельности, стратегического и корпоративного управления, устойчивого развития.

Настоящий Отчет следует читать целиком, принимая во внимание содержание всех его разделов, а также содержащихся в нем примечаний и пояснений.

Отчет публикуется на годовой основе, настоящий Отчет охватывает период с 1 января по 31 декабря 2024 года. Также в Отчет могут быть включены значимые события за пределами отчетного периода для соблюдения принципа своевременности отражения информации.

## ► Рыночные данные

Рыночные данные, а также некоторые статистические данные, в том числе статистические данные о росте рынка, объемах перевалки третьих сторон и доле рынка, были получены из официальных и отраслевых источников и других сторонних источников, среди которых Ассоциация морских торговых портов России (АСОП), Центральный банк Российской Федерации и Российская служба государственной статистики.

С 2025 года Компания перешла на новую методологию расчета рынка морских контейнерных перевозок. Ранее Компания опиралась на методологию агентства Drewry, в рамках которой только половина каботажной перевалки в малых портах Дальнего Востока учитывалась в общем объеме рынка. В рамках новой методологии 100% объема каботажной перевалки во всех портах всех регионов Российской Федерации учитываются в общем объеме рынка.

## ► Нефинансовая информация

### 1. Границы Отчета

В конце 2022 года Компания получила полный контроль над терминалами «Моби Дик» и «Янино», увеличив свою долю с 75 до 100%. Новые активы вошли в периметр сбора нефинансовой информации в 2023 году. Доля новых активов в количественных показателях за 2023–2024 годы не превышает 5% от итоговых показателей.

В настоящее время периметр нефинансовой отчетности совпадает с периметром консолидированной отчетности по МСФО. Компания работает над совершенствованием подходов к выстраиванию системы сбора и консолидации данных для раскрытия всех показателей по единому периметру в будущем.

При подготовке Отчета Компания не корректирует количественные показатели с учетом своей доли владения в дочерних организациях.

### 2. Внешнее заверение

Нефинансовая отчетность Компании не проходит процедуру независимого заверения данных и соответствия раскрытий стандартам GRI, но Компания понимает важность независимого заверения для повышения уровня доверия заинтересованных сторон к информации в Отчете.

С 2022 года Группа компаний «Дело», контролирующей акционер Компании, выпускает Консолидированный отчет в области устойчивого развития, объединяющий информацию по всем своим активам. В 2023 году часть нефинансовых показателей, раскрытых в Отчете Группы компаний «Дело», прошла процедуру заверения независимым аудитором, включая часть нефинансовых показателей в периметре Компании.

В случае если Группа компаний «Дело» проведет процедуру независимого заверения нефинансовых данных за 2024 год, показатели Компании, приведенные в настоящем Отчете, могут быть скорректированы по результатам аудита.

## 3. Изменения методологии

Компания стремится совершенствовать методологию и методы сбора нефинансовых данных. Параллельно идет процесс сближения подходов и перенятия методов и практик по сбору и раскрытию данных с контролирующим акционером Группой компаний «Дело».

В случае изменения методологии расчета или других корректировок нефинансовых данных в сносках приводятся соответствующие пояснения.

В связи с ограниченной доступностью исторических данных нефинансовые показатели в Отчете раскрываются в динамике за те периоды, когда данные были собраны и были доступны.

## ► Утверждение Отчета

Отчет предварительно утвержден Советом директоров МКАО «ГПИ» **26 мая 2025 года** (протокол № 07 от 26 мая 2025 года).

Отчет утвержден годовым Общим собранием акционеров МКАО «ГПИ» **30 июня 2025 года** (протокол № 01 от 01 июля 2025 года).

## ► Контакты по вопросам Отчета

Вы можете отправить свои комментарии и предложения к корпоративной отчетности на почту [ir@globalports.com](mailto:ir@globalports.com).

Обратная связь помогает Компании повышать информационную прозрачность и улучшать качество отчетности.

## ► Ограничение ответственности

Настоящий документ не представляет собой ни полностью, ни частично рекламу ценных бумаг, оферту или приглашение делать оферты, включая без ограничений приглашения продавать, покупать, выпускать или подписываться на какие-либо ценные бумаги Холдинга и (или) любого из его аффилированных лиц. Настоящий документ или какая-либо его часть, а также сам факт его представления или распространения не являются основанием для какого-либо контракта, обязательства или инвестиционного решения, и на них не следует полагаться в связи с каким-либо контрактом, обязательством или инвестиционным решением.

Настоящий документ может содержать заявления прогнозного характера в отношении хозяйственной деятельности и финансовых показателей Холдинга. Такие слова, как «ожидает», «планирует», «прогнозирует», «считает», «стремится», «делает предположение», «предсказание», «намеревается», «будет», «может», «мог бы», «должен», а также любые слова или выражения, имеющие аналогичные значения или данные с отрицанием, обычно указывают на прогнозный характер заявления. Заявления прогнозного характера не являются гарантиями будущих показателей деятельности Холдинга, и фактические результаты деятельности Холдинга могут существенно отличаться от любых заявлений прогнозного характера. Множество факторов могут повлиять на существенное отклонение фактических результатов деятельности Холдинга от прогнозных показателей, в том числе общие политические и экономические условия, конкурентная среда, риски, связанные с осуществлением деятельности на территории Российской Федерации, изменения в отрасли деятельности Холдинга, а также иные факторы, влияющие на Холдинг и его деятельность.

Холдинг не принимает на себя никаких обязательств по пересмотру или изменению заявлений прогнозного характера с целью отражения событий или обстоятельств, наступивших после даты публикации настоящего документа.

# Содержание



1

## О Компании

- 8 Глобал Портс сегодня
- 10 Инвестиционная привлекательность
- 12 География присутствия
- 14 Наши активы
- 18 Ключевые ESG-показатели 2024 года
- 20 Основные события

2

## Стратегический отчет

- 24 Обращение Совета директоров
- 26 Обращение менеджмента
- 28 Миссия
- 28 Стратегия
- 30 Бизнес-модель
- 32 Обзор рынка
- 34 Операционные результаты
- 40 Повышение операционной эффективности

3

## Устойчивое развитие

- 46 Обращение менеджмента
- 48 Управление устойчивым развитием
- 60 Экологический аспект
- 68 Социальный аспект
- 88 Управленческий аспект

4

## Корпоративное управление

- 98 Структура и органы корпоративного управления
- 104 Управление рисками

5

## Приложения

- 116 Указатель содержания GRI
- 122 Дополнительная информация к разделу «Устойчивое развитие»
- 131 Глоссарий
- 132 Информация для акционеров и основные контакты

# НА ШАГ ВПЕРЕДИ

Глобал Портс – лидер стивидорной отрасли России, единственный в стране холдинг, контролирующий активы по перевалке контейнерных и других видов грузов сразу в двух бассейнах – Балтийском и Дальневосточном. В 2024 году Глобал Портс в 2 раза обогнал рынок по темпам роста контейнерооборота морских портов.

## 27%

### темпы роста

контейнерооборота морских терминалов Глобал Портс в 2024 году

## О Компании

- 8 Глобал Портс сегодня
- 10 Инвестиционная привлекательность
- 12 География присутствия
- 14 Наши активы
- 18 Ключевые ESG-показатели 2024 года
- 20 Основные события


# 1


# Глобал Портс сегодня


Глобал Портс – надежный партнер для контейнерных линий и грузовладельцев и надежный работодатель в регионах присутствия. В 2024 году Холдинг достиг высоких результатов и продемонстрировал устойчивость в условиях макроэкономической неопределенности и быстро меняющейся операционной среды.


С момента основания Холдинг сохраняет за собой лидерство по объему морской перевалки контейнеров. За это время рынок пережил несколько кризисов, каждый из которых приводил к структурным изменениям рынка. Залог успеха Глобал Портс – диверсифицированный бизнес и умение быстро адаптироваться к изменениям.


## Профиль Компании


 Лидер на растущем и перспективном рынке морской контейнерной перевалки в России<sup>1</sup>

 7 морских многофункциональных терминалов в России и Финляндии с пропускной способностью 2,7 млн TEU<sup>2</sup>

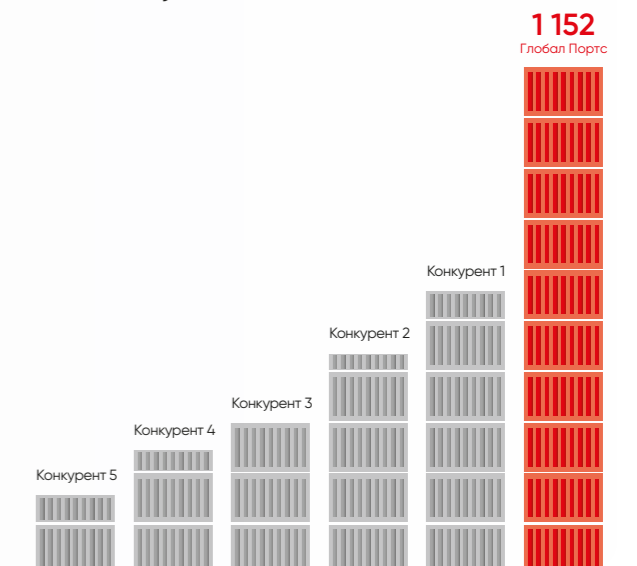
 Сильный финансовый профиль, высокая маржа и адекватная долговая нагрузка

 Единственный игрок в России с сетью терминалов в Балтийском и Дальневосточном бассейнах

 Диверсифицированный бизнес, устойчивый к изменениям внешних условий

 Ключевой акционер – Группа компаний «Дело», ведущий транспортно-логистический холдинг России

Крупнейшие компании в России по объему морской перевалки контейнеров в 2024 году<sup>1</sup>, тыс. TEU



## Достижения 2024 года

▶ Контейнерооборот Холдинга в Балтийском бассейне вырос более чем в 2 раза, объем перевалки удобрений увеличился более чем на 30% г/г.

[Подробнее в разделе «Операционные результаты»](#)

▶ На терминале «Петролеспорт» построена первая линия терминала насыпных грузов, за счет которого Компания значительно увеличила свои мощности по перевалке удобрений.

[Подробнее в разделе «Перевалка удобрений»](#)

▶ Выпуск облигаций ПКТ удостоен награды лучшего первичного размещения облигаций в сегменте «Транспорт».

[Подробнее в разделе «Взаимодействие с акционерами и инвесторами»](#)

▶ Снижение LTIFR, развитие культуры безопасности и повышение уровня соответствия стандартам безопасности.

[Подробнее в разделе «Показатели безопасности»](#)

▶ Сохранение управленческого и производственного персонала в условиях дефицита кадров, индексация заработной платы сотрудникам.

[Подробнее в разделе «Меры поддержки сотрудников»](#)

▶ Создание направления по работе со студентами, подписание договора о сотрудничестве с Государственным университетом морского и речного флота им. адмирала С. О. Макарова.

[Подробнее в разделе «Работа со студентами и молодежью»](#)

▶ По результатам первого года работы департамента операционной эффективности общий экономический эффект от реализованных идей превысил 1 млрд руб., уровень вовлеченности составил 0,33 идеи в расчете на одного сотрудника.

[Подробнее в разделе «Повышение операционной эффективности»](#)

▶ Завершение процедуры конвертации ГДР GPI PLC в акции МКАО «ГПИ».

[Подробнее в разделе «Взаимодействие с акционерами и инвесторами»](#)

<sup>1</sup> На основе данных Ассоциации морских торговых портов (АСОП) по грузообороту за 2024 год.

<sup>2</sup> Оценка менеджмента на основе пропускной способности площадок для хранения.

# Инвестиционная привлекательность

## Быстрорастущий и перспективный рынок

- Двухзначные среднегодовые темпы роста рынка с 2000 года
- В 2024 году рынок полностью восстановился после спада в 2022 году
- Отрасль растет быстрее российской экономики в целом

**13,5% г/г**  
рост рынка в 2024 году

**10,6%**  
среднегодовые темпы роста рынка в 2000–2024 годах

**Более чем в 3 раза**  
отставание от мирового контейнерного рынка по уровню контейнеризации<sup>2</sup>

## Лидер стивидорной отрасли в России

- 7 морских терминалов и 1 тыловой терминал
- Лидирующие позиции в Балтийском и Дальневосточном бассейнах
- Рост быстрее рынка

**№ 1**  
по контейнерообороту на Северо-Западе<sup>1</sup>

**№ 2**  
по контейнерообороту на Дальнем Востоке<sup>1</sup>

**27,1% г/г**  
рост консолидированного морского контейнерооборота Холдинга в 2024 году

## Сильный финансовый профиль

- Стабильно высокая маржинальность
- Строгий контроль над операционными затратами
- Положительный свободный денежный поток

**50%**  
маржа EBITDA в среднем в 2020–2024 годах

**15%**  
доля капитальных затрат в выручке в среднем в 2020–2024 годах

**~ 11,5%**  
средняя ставка по долговому портфелю

## Высокое кредитное качество

- Высокие кредитные рейтинги от ведущих рейтинговых агентств
- Комфортная и контролируемая долговая нагрузка
- Нет валютных и процентных рисков

**AA(RU)**  
со «стабильным» прогнозом от АКРА

**ruAA-**  
со «стабильным» прогнозом от «Эксперт РА»

**2,2 x**  
отношение чистого долга к EBITDA на конец 2024 года

## Современная инфраструктура

- Многофункциональные терминалы
- Высокое качество и скорость сервиса
- Потенциал роста пропускной способности

**2,7 млн TEU**  
общая пропускная способность морских контейнерных терминалов Холдинга<sup>3</sup>

**28 причалов**  
общей длиной 5,6 км

**~ 400 га**  
совокупная площадь морских терминалов, из которых примерно 60% в собственности

## Диверсифицированный бизнес

- Присутствие сразу в двух бассейнах
- Рост перевалки неконтейнерных грузов в качестве дополнительного источника выручки
- Более 20 контейнерных линий на обслуживании

**1 152 тыс. TEU**  
консолидированный морской контейнерооборот Холдинга в 2024 году

**3,7 млн тонн**  
объем перевалки удобрений в 2024 году

**2,4 млн тонн**  
объем перевалки угля в 2024 году

## Безупречная публичная долговая история

- Доступ на российский и зарубежный рынки капитала
- Безупречная история погашения обязательств
- Прозрачность перед кредиторами

**Более 53 млрд руб.**  
объем облигаций в обращении

**8 выпусков**  
рублевых облигаций в обращении

**2 выпуска**  
еврооблигаций полностью погашены

<sup>1</sup> На основе данных Ассоциации морских торговых портов (АСОП) по грузообороту за 2024 год.

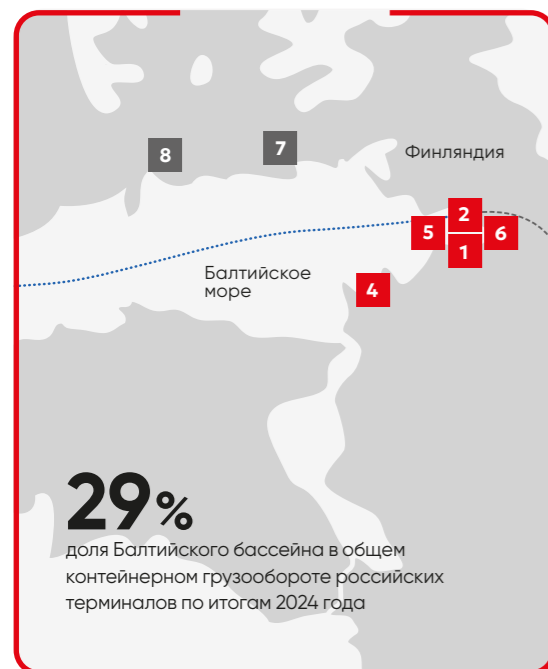
<sup>2</sup> По оценке независимого исследовательского агентства Drewry.

<sup>3</sup> Оценка менеджмента на основе пропускной способности площадок для хранения.

# География присутствия

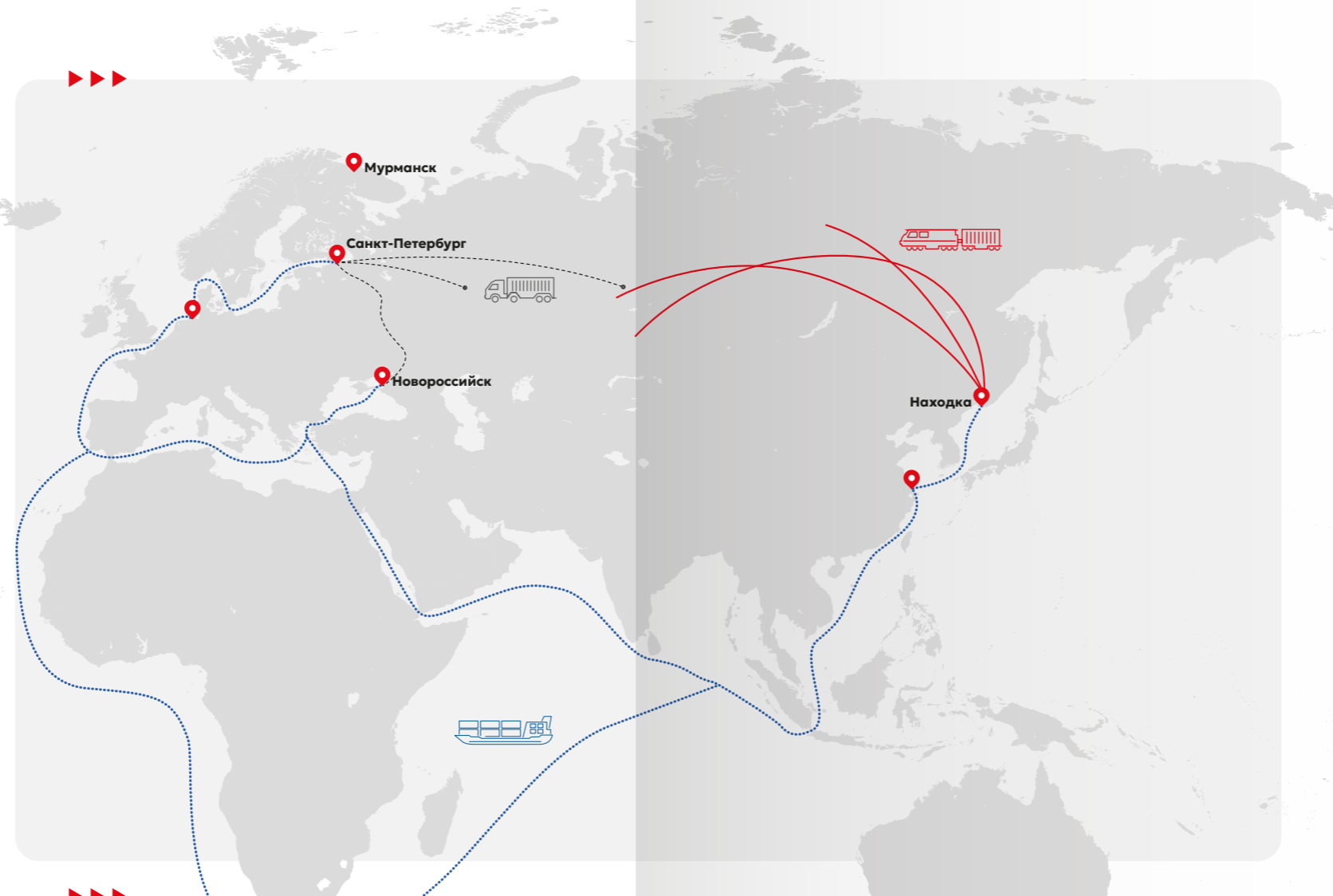
Глобал Портс — единственная в России стивидорная компания, которая управляет активами в двух бассейнах, Балтийском и Дальневосточном

## Балтийский бассейн



Балтийский бассейн является привлекательным для контейнерного бизнеса благодаря высокому уровню экономического развития региона, а также хорошей транспортной доступности и удобству контейнерных перевозок в крупные города Центральной России.

Ушедшие в 2022 году европейские линии освободили нишу для новых игроков. В 2023 году азиатские контейнерные линии начали тестировать прямые судозаходы в Балтийский бассейн на фоне рекордно высоких тарифов на перевалку на Дальнем Востоке, а уже в 2024 году такие судозаходы стали регулярными. Появились на Северо-Западе и новые российские контейнерные линии, которые работают на международных маршрутах и осуществляют каботажные перевозки. Благодаря увеличению числа прямых сервисов с заходом в Балтийский бассейн и, как следствие, восстановлению спроса на перевалку контейнеров на Балтике, регион стал лидером по темпам роста в 2024 году и увеличил свою долю рынка относительно 2022–2023 годов.



## Дальневосточный бассейн



Дальневосточный бассейн — самый быстрый маршрут для перевозки контейнеров из Азии в европейскую часть России, страны СНГ, а также транзита в ЕС. Более короткое время транзита является ключевым преимуществом для клиентов, отправляющих ценные и скоропортящиеся грузы.

Начиная с 2022 года на фоне прекращения судозаходов европейских линий в российские порты на Балтике и частичной переориентации грузопотоков с Северо-Запада на азиатское направление Дальний Восток занимает около половины российского рынка. Терминалы Дальневосточного бассейна характеризуются высоким уровнем утилизации портовых мощностей и высокими тарифами, но вместе с этим сталкиваются с повышенной конкуренцией за вывоз грузов ввиду ограниченной пропускной способности железнодорожной инфраструктуры на дальневосточном направлении.

Полностью консолидируются в соответствии с МСФО

**1**  
«Первый контейнерный терминал»  
Санкт-Петербург

**2**  
«Петролеспорт»  
Санкт-Петербург

**3**  
Дальневосточный терминал  
Приморский край

**4**  
Усть-Лужский контейнерный терминал  
Ленинградская область

**5**  
«Моби Дик»  
Санкт-Петербург

**6**  
Логистический парк «Янино»  
Ленинградская область

Не консолидируются в соответствии с МСФО

**7**  
MLT Котка  
Котка, Финляндия

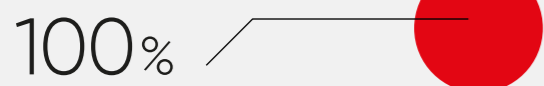
**8**  
MLT Хельсинки  
Хельсинки, Финляндия

# Наши активы

## «Первый контейнерный терминал»

Один из крупнейших по мощности и первый в России специализированный комплекс по обработке контейнерных грузов. Более 20 лет ПКТ неизменно остается самым высокотехнологичным контейнерным терминалом в России

### Доля владения



### Местоположение

📍 Большой порт Санкт-Петербург

### Площадь терминала

89 га

### Пропускная способность<sup>1</sup>

915 тыс. TEU

### Длина причалов

947 м

### Количество железнодорожных веток

9

### Общее количество оборудования

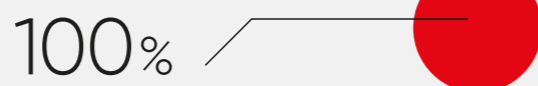
157 ед.

### Специализация терминала

- Контейнеры
- Навалочные и насыпные грузы
- Генеральные грузы

## «Петролеспорт»

Крупнейший в России многофункциональный терминальный комплекс – контейнерный, автомобильный, Ro-Ro-терминалы, терминал навалочных и генеральных грузов. Уникальное транспортное расположение вблизи ЗСД и автодороги М-11 Санкт-Петербург – Москва



📍 Большой порт Санкт-Петербург

121 га

550 тыс. TEU

2 587 м

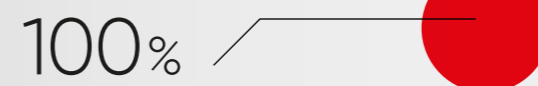
17

269 ед.

- Контейнеры
- Навалочные и насыпные грузы
- Генеральные грузы
- Металлолом
- Лесоматериалы
- Перетарочный комплекс для овощей и фруктов
- Ro-Ro

## Дальневосточный терминал

Один из крупнейших терминалов на Дальнем Востоке России. Осуществляет перевалку контейнеров импортного и экспортного направлений, оказывает все виды стивидорных и экспедиторских услуг. Напрямую связан с Транссибирской магистралью



📍 Находка

129 га

700 тыс. TEU

1 284 м

12

212 ед.

- Контейнеры
- Генеральные грузы

## Результаты 2024 года

### «Первый контейнерный терминал»

- Рост контейнерооборота более чем в 2 раза
- Достигнута скорость обработки судов DEEP SEA на уровне 48 часов/судно
- Увеличение масштаба работ по растарке, хранению и учету автомобилей
- Увеличение емкости склада на 6 000 TEU за счет перепланировки складских площадей
- Проведены работы по увеличению длины железнодорожных путей

### «Петролеспорт»

- Рост контейнерооборота почти в 2 раза
- Строительство первой очереди терминала насыпных грузов (станции разгрузки вагонов)
- Проведены работы по увеличению длины железнодорожных путей
- Обеспечена высокая загрузка причалов (70%) и складских мощностей (85%)

### Дальневосточный терминал

- Сохранение лидирующих позиций по перевалке контейнеров в регионе
- Закупка нового портового оборудования
- Проведена реконструкция подкрановых железнодорожных путей
- Терминал заключил соглашение с Министерством профессионального образования и занятости населения Приморского края о создании образовательно-производственного центра «Транспортная отрасль»



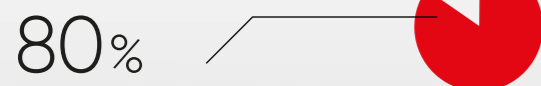
<sup>1</sup> Оценка менеджмента на основе пропускной способности площадок для хранения.

# Наши активы

## Усть-Лужский контейнерный терминал

Первый контейнерный терминал в России, проектирование и строительство которого выполнено с нуля в соответствии с современными требованиями к перевалке контейнеров. Первый глубоководный контейнерный терминал на Северо-Западе

### Доля владения



### Местоположение

📍 Портовый кластер Усть-Луга

### Площадь терминала

51 га

### Пропускная способность<sup>1</sup>

220 тыс. TEU

### Длина причалов

440 м

### Количество железнодорожных веток

6

### Общее количество оборудования

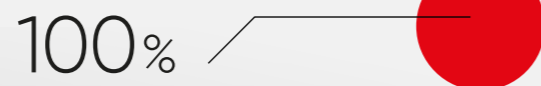
93 ед.

### Специализация терминала

- Контейнеры
- Навалочные и насыпные грузы
- Генеральные грузы

## «Моби Дик»

Морской терминал, расположенный в Кронштадте, на острове Котлин на входе в акваторию Невской Губы. Выгодное расположение терминала на расстоянии всего 6 миль от приемного буя. Прямой выезд на КАД Санкт-Петербурга



📍 Большой порт Санкт-Петербург

13 га

275 тыс. TEU

320 м

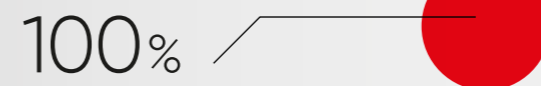
—

39 ед.

- Контейнеры
- Генеральные грузы

## Логистический парк «Янино»

Современный многофункциональный логистический комплекс является тыловым терминалом для ведущих портов Северо-Запада. Терминал предлагает широкий спектр услуг по обработке контейнерных и генеральных грузов. Обладает развитой инфраструктурой



📍 Янино

51 га

200 тыс. TEU

—

6

24 ед.

- Контейнеры
- Генеральные грузы
- Автомобили
- Склад СВХ

## Результаты 2024 года

### Усть-Лужский контейнерный терминал

- Возобновление судозаходов контейнерных линий
- Начата перевалка удобрений по контейнерной технологии
- Увеличение гарантированной осадки судов у причалов до 12,6 м
- Проведена модернизация железнодорожного фронта

### «Моби Дик»

- Рост контейнрооборота более чем в 2 раза
- Становление в качестве ключевого терминала для приема грузов из Калининграда
- Терминал присоединился к информационной системе «Контерра» для автоматизации документооборота грузовых операций

### Логистический парк «Янино»

- Увеличение масштаба работ по растарке, хранению и учету автомобилей
- Увеличение площадки для хранения автомобилей за счет оптимизации складских мощностей и территорий
- Терминал занял первое место среди активов Холдинга по результатам проверки соблюдения системы 5С в службах механизации



<sup>1</sup> Оценка менеджмента на основе пропускной способности площадок для хранения.

# Ключевые ESG-показатели 2024 года<sup>1</sup>

За последние несколько лет стивидорная отрасль претерпела существенные структурные изменения. Однако даже в условиях стремительно меняющейся внешней среды Глобал Портс неизменно сохраняет стратегическую приверженность принципам устойчивого развития, всецело поддерживая как глобальные, так и российские приоритеты в этой сфере.

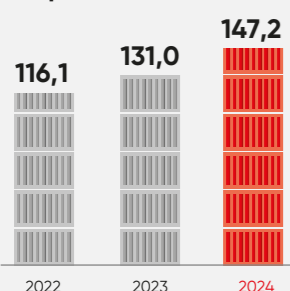
Мы придерживаемся высоких стандартов в области охраны окружающей среды, социальной ответственности и корпоративного управления. Внедрение принципов устойчивого развития в нашу повседневную деятельность помогает сохранить стратегическую стабильность Компании и обеспечивает учет интересов стейкхолдеров на всех уровнях управления.

## Е-аспект

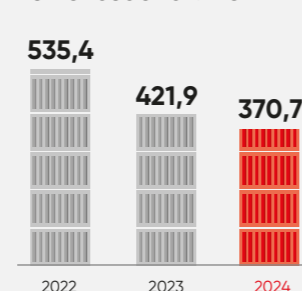
Расходы на мероприятия, связанные с охраной окружающей среды, млн руб.



Потребление электрической энергии, ТДж



Потребление топлива из невозобновляемых источников, ТДж

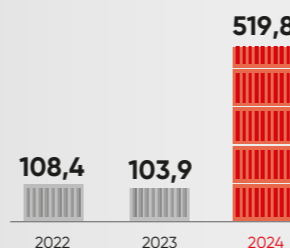


## S-аспект

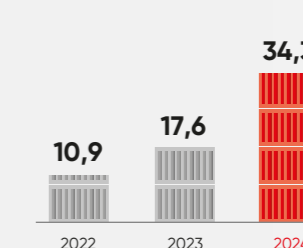
Численность персонала, человек



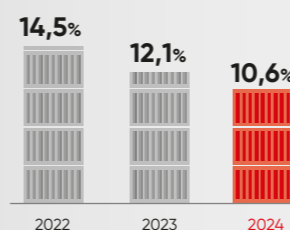
Расходы на мероприятия по охране труда, млн руб.



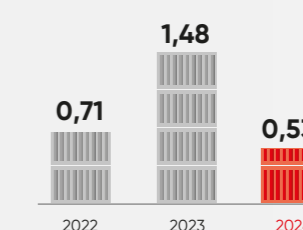
Расходы на обучение персонала, млн руб.



Коэффициент текучести кадров

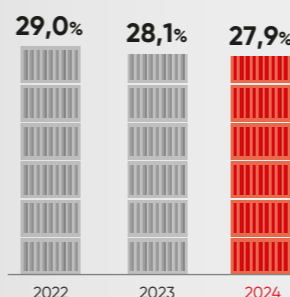


LTIFR

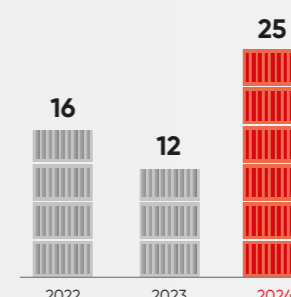


## G-аспект

Доля женщин в общей численности персонала



Количество заседаний Совета директоров



▶ **78%** сотрудников охвачены коллективным договором

▶ **100%** сотрудников ознакомлены с действующими политиками и методами противодействия коррупции

<sup>1</sup> В 2023–2024 годах границы отчета об устойчивом развитии расширены относительно 2022 года в связи с приобретением активов. За 2022–2023 годы приведены нефинансовые данные, прошедшие аудит. За 2024 год приведены неаудированные данные. Более подробную информацию см. в разделе «Об Отчете».

# Основные события

## ► Февраль

### 🕒 Финансы

Рейтинговое агентство АКРА присвоило Глобал Портс рейтинг «AA(RU)» со «стабильным» прогнозом.

### 🕒 Корпоративное управление

Избран новый Совет директоров компании МКАО «ГПИ» после редомициляции в Российскую Федерацию.



## ► Апрель

### 🕒 Финансы

Рейтинговое агентство «Эксперт РА» понизило рейтинг Глобал Портс на одну ступень, до уровня «ruAA-» со «стабильным» прогнозом, в связи с переходом на оценку внешнего влияния на основе консолидированной отчетности контролирующего акционера – Группы компаний «Дело».

### 🕒 Финансы

Холдинг разместил выпуск биржевых облигаций сроком на 1,5 года в объеме 10 млрд руб. с ежеквартальными купонными выплатами по ставке 15,7% годовых.

### 🕒 Работа со студентами

Глобал Портс в пятый раз провел для студентов Государственного университета морского и речного флота им. адмирала С. О. Макарова в Санкт-Петербурге серию профориентационных занятий – «Неделю Глобал Портс».



## ► Август

### 🕒 Безопасность

Холдинг оснастил контейнерные перегружатели типа RTG на всех своих терминалах системой видеонаблюдения для повышения безопасности, осуществления контроля за погрузочно-разгрузочными работами, предупреждения и расследования происшествий.

### 🕒 Операционная деятельность

«Первый контейнерный терминал» модернизировал железнодорожный фронт, увеличив его длину с 2,2 до 2,7 км, что позволит увеличить пропускную способность путей и повысить скорость обработки поездов.

### 🕒 Операционная деятельность

Усть-Лужский контейнерный терминал увеличил гарантированную осадку судов у причалов с 12,1 до 12,6 м. Благодаря выполненным работам УЛКТ может принимать контейнеровозы и сухогрузы стандарта «Панамакс».



## ► Сентябрь

### 🕒 Работа со студентами

Глобал Портс и Государственный университет морского и речного флота им. адмирала С. О. Макарова заключили сетевой договор о сотрудничестве для совместной подготовки специалистов портовой отрасли.



## ► Ноябрь

### 🕒 Финансы

Рейтинговое агентство «Эксперт РА» подтвердило рейтинг Глобал Портс на уровне «ruAA-» со «стабильным» прогнозом.

### 🕒 Волонтерство

Глобал Портс впервые организовал для сотрудников на Северо-Западе и Дальнем Востоке корпоративную акцию по сдаче донорской крови. В мероприятии приняли участие 80 сотрудников Компании.



## ► Декабрь

### 🕒 Финансы

Облигации «Первого контейнерного терминала» признаны лучшей сделкой первичного размещения в сегменте «Транспорт» в 2024 году по итогам голосования среди инвесторов и организаторов размещений

### 🕒 Операционная деятельность

«Моби Дик» начал работу в информационной системе «Контерра». Новое программное обеспечение унифицирует процессы с другими терминалами Холдинга.

### 🕒 Корпоративное управление

Завершился срок для предоставления заявлений о принудительной конвертации для держателей ГДР GPI PLC, удостоверяющих права в отношении акций МКАО «ГПИ», учет прав на которые осуществляется иностранными организациями.

### 🕒 Благотворительность

На Дальнем Востоке в третий раз прошла благотворительная акция «Елка добра», в рамках которой подопечные Находкинского общества инвалидов получили новогодние подарки от сотрудников Глобал Портс.



# ДОСТИГАТЬ БОЛЬШЕГО

В 2024 году Глобал Портс перевалил рекордный объем неконтейнерных грузов – 6,6 млн тонн, из них 3,7 млн тонн составили минеральные удобрения. В настоящее время Холдинг считает неконтейнерные грузы значимым источником дополнительной выручки, активно привлекает клиентов на длительные контракты по перевалке удобрений и инвестирует в расширение своих возможностей по перевалке неконтейнерных грузов с использованием контейнерной технологии.



В **9** раз

Глобал Портс нарастил перевалку удобрений с 2020 по 2024 год

## 2

### Стратегический отчет

- 24 Обращение Совета директоров
- 26 Обращение менеджмента
- 28 Миссия
- 28 Стратегия
- 30 Бизнес-модель
- 32 Обзор рынка
- 34 Операционные результаты
- 40 Повышение операционной эффективности

# Обращение Совета директоров

## Уважаемые акционеры, инвесторы, партнеры и коллеги!

В 2024 году Холдинг достиг высоких операционных и финансовых показателей, укрепил лидерство на российском стивидорном рынке, добился успехов в направлении устойчивого развития и усовершенствовал систему корпоративного управления. Репутация «надежной гавани» Глобал Портс заслуженная, поскольку Холдинг стабильно достигает сильных результатов даже в самые непростые времена. Совет директоров высоко ценит тот факт, что в основе этой надежности лежит совместный труд всей команды и следование выбранной стратегии.

2024 год стал первым полным годом работы Компании в России после завершения редомициляции на остров Русский. Это решение, принятое в интересах долгосрочного развития, укрепило и обезопасило позиции Глобал Портс на рынке и предоставило возможности для более эффективного управления и стратегического планирования.

### ► Стратегия

Фундамент высоких результатов 2024 года – это не только напряженная работа всей команды, но и верные стратегические решения, принятые ранее менеджментом при поддержке Совета директоров.

Последние годы Холдинг строил свою работу исходя из возможностей рынка и перспективы восстановления контейнерной логистики на Балтике, сохраняя команду и инфраструктуру даже в период практически полного «обнуления» контейнерооборота в бассейне. В результате в 2024 году Глобал Портс существенно опередил конкурентов в условиях быстрого оживления рынка и восстановления спроса на контейнерную перевалку на Северо-Западе.

Компания видит долгосрочный потенциал в неконтейнерных грузах на Балтике и поддерживает инвестиции в этот сегмент рынка, зафиксировав очередной рекорд в перевалке в 2024 году. Возможности долгосрочного роста на Балтике существуют и для контейнерных грузов. Холдинг делает ставку на то, что глубоководный Усть-Лужский контейнерный терминал активно подключится к обработке контейнеров и новой грузовой базы неконтейнерных грузов.

Аномально высокие процентные ставки и повышенная волатильность валютных курсов сделали еще более очевидной правильность взвешенного подхода Глобал Портс к долговой нагрузке с низкой толерантностью к процентным и валютным рискам. К концу 2024 года Компания довела долю долга с фиксированной ставкой до 100%. Вдумчивый подход к дюрации долгового портфеля и последовательная работа с инвесторами позволили Глобал Портс избежать необходимости рефинансирования в период пика ставок и существенно сэкономить на процентных расходах.

Повышение операционной эффективности – важный элемент нашей стратегии. Совет директоров поддерживает системную работу менеджмента в этом направлении. Совет высоко оценивает работу команды менеджмента Глобал Портс и благодарит каждого сотрудника за вклад в достижение общих целей.

### ► Устойчивое развитие

Корпоративная культура Компании основана на соблюдении принципов устойчивого развития, и это является неотъемлемым фактором долгосрочного роста бизнеса и создания ценности для всех заинтересованных сторон.

Глобал Портс дорожит своими сотрудниками. В производственном и административном блоке Холдинга сформировалась высококвалифицированная и мотивированная команда, способная решить практически любые задачи. В 2024 году Компания внедрила новые программы профессионального обучения и личностного развития и расширила меры социальной поддержки сотрудников. Учитывая сложившийся дефицит кадров в российской экономике, Совет директоров уверен, что менеджмент Глобал Портс приложит все усилия, чтобы сохранить команду, так как от этого напрямую зависит успех бизнеса.

Особое внимание Холдинг уделяет обеспечению производственной безопасности и снижению показателей травматизма. Совет директоров с удовлетворением отмечает, что по итогам 2024 года показатель LTIFR составил 0,53 по сравнению с 1,48 в 2023 году. Усилия Компании по развитию культуры безопасности и обучению по ОТиПБ принесли свои результаты. Снижение травматизма остается одним из ключевых приоритетов для Глобал Портс, и Совет сохраняет эту задачу в фокусе внимания.

### ► Корпоративное управление

Глобал Портс всегда стремится придерживаться высоких стандартов и лучших практик в сфере корпоративного управления, и редомициляция в Россию не изменила этот подход. Холдинг сохранил эффективный и оперативный Совет директоров, который способен быстро реагировать на новые вызовы и изменения. После «переезда» Совет был усилен отраслевыми профессионалами с глубокой экспертизой.

После редомициляции Компания прошла обязательные процедуры автоматической и принудительной конвертации ценных бумаг иностранного эмитента, удостоверяющих права в отношении акций акционерного общества со статусом международной компании, – глобальных депозитарных расписок на акции Глобал Портс. Это был важный шаг, который открывает перед Холдингом новые возможности для развития, поскольку неопределенность со структурой акционеров накладывала ограничения на движение средств и распределение дивидендов.

### ► Прогноз

После двух лет активного восстановления рынок морской перевалки контейнеров вернулся на уровень 2021 года. Логистика адаптировалась к новым условиям. Это говорит о том, что «восстановительный» потенциал подходит к концу, а замедление экономической активности в условиях высоких процентных ставок может оказывать давление на контейнерный рынок.

Начало года не обещает простой ситуации в логистике, а внешний фон остается волатильным. Несмотря на это, Совет видит высокий потенциал дальнейшего развития Глобал Портс: Холдинг в руках опытной команды, которая смогла успешно преодолеть не одну сложную ситуацию.

# Обращение менеджмента

## Уважаемые акционеры, инвесторы, партнеры и коллеги!

Итоги прошедшего года позволяют нам записать его в актив Компании и дают основания для сдержанного оптимизма. Мы добились сильного роста контейнерного грузооборота, достигли очередного рекорда в перевалке неконтанерных грузов, а кроме того, смогли снизить травматизм, сделав наши терминалы более безопасными. Финансовый результат Холдинга стабилен, долговая нагрузка — умеренная, а финансовые риски остаются низкими.

### ► Рыночная конъюнктура и операционные результаты

В 2024 году рынок морской контейнерной перевалки восстановился до уровня 2021 года. Более двух лет потребовалось на адаптацию к новым условиям. В IV квартале 2024 года морские терминалы России установили квартальный рекорд по перевалке контейнеров за всю историю российского рынка.

Наши ожидания относительно начала восстановления контейнерооборота на Северо-Западе оправдались: рост был взрывным, и наши терминалы были к нему готовы. В целом в 2024 году Глобал Портс укрепил лидирующие позиции в российской стивидорной отрасли. Мы росли в 2 раза быстрее рынка: консолидированный морской контейнерооборот Холдинга увеличился на 27%, тогда как рынок вырос на 13,5%.

На терминалы Глобал Портс пришлось около 85% от общего объема нового спроса, который в 2024 году появился в Балтийском бассейне. Холдинг увеличил объем перевалки контейнеров на своих терминалах на Северо-Западе в 2,2 раза по сравнению с 2023 годом. Мы с радостью отмечаем возвращение контейнерных сервисов на наш глубоководный терминал в Усть-Луге. В 2024 году было осуществлено дноуглубление на терминале УЛКТ для расширения возможностей наших клиентов по использованию флота.

Последние несколько лет Компания активно развивала перевалку неконтанерных грузов, используя временно свободные от контейнеров мощности.

На текущий момент, наряду с восстановлением контейнерных объемов, мы уже отнюдь не считаем неконтанерные грузы временным решением, а видим в них новый надежный источник дополнительной выручки и работаем по долгосрочным контрактам с крупными экспортерами. В 2024 году Глобал Портс обработал рекордный объем неконтанерных грузов — 6,6 млн тонн, из них 3,7 млн тонн пришлось на минеральные удобрения.

Обычно перевалка неконтанерных грузов менее маржинальна, чем перевалка контейнеров, но в этом плане удобрения — перспективная для Компании грузовая база. Перевалка удобрений имеет большую рентабельность по сравнению с привычным нам углем, и кроме того, использование контейнерной технологии повышает эффективность перевалки и снижает инвестиционные затраты. С 2020 года Холдинг нарастил объем перевалки удобрений в 9 раз, и мы не намерены на этом останавливаться. На терминале «Петролеспорт» Компания запустила первую очередь специализированного комплекса для перевалки насыпных грузов с уникальной для российского рынка инфраструктурой, значительно увеличив пропускную способность по перевалке удобрений.

### ► Повышение операционной эффективности

Глобал Портс всегда стремился совершенствовать свои операционные процессы для достижения наилучших результатов. За годы усердной работы мы многому научились, но в современных реалиях Компания неизменно сталкивается с новыми вызовами и растущими требованиями со стороны рынка и клиентов. В конце 2023 года было принято решение сформировать департамент операционной эффективности, который сможет систематизировать и на регулярной основе вести работу по повышению эффективности операционной деятельности, вовлекая в нее сотрудников на всех уровнях.

За первый полный год работы департамент показал отличные результаты: в 2024 году было принято к реализации 1 020 рационализаторских идей от работников с общим экономическим эффектом более 1 млрд руб. На будущие два года мы закладываем более высокую планку по количеству идей, охвату сотрудников и экономическому эффекту.

Вовлечение сотрудников в программу подачи предложений по повышению операционной эффективности осуществляется через материальную и нематериальную составляющую. Мы сделали ставку на то, что именно сотрудники на местах лучше всего знают, как усовершенствовать результат своего труда и что для этого нужно, и оказались правы.

### ► Производственная безопасность

Культура безопасности стала еще одной темой, которая активно и масштабно продвигалась в Глобал Портс в 2024 году. Было утверждено Положение о культуре безопасности, а также определены основные направления развития культуры безопасности на 2025–2026 годы. Холдинг продолжает проводить регулярные обучения и семинары по ОТиПБ, в 2024 году на них было потрачено 4,4 млн руб. Также в прошедшем году была запущена новая программа обучения для руководителей «Лидерство в безопасности».

Все эти меры определенно дали результат: удалось значительно снизить травматизм. В 2024 году на терминалах Холдинга произошло 3 несчастных случая, повлекших временную нетрудоспособность (в 2023 году — 8 случаев), а показатель LTIFR снизился до 0,53 (в 2023 году — 1,48). Компания не намерена останавливаться на достигнутом: целью Глобал Портс всегда был и остается нулевой травматизм.

### ► Финансовые результаты

В 2024 году финансовый результат Холдинга был стабильно высоким, мы увеличили операционный денежный поток, из года в год генерируем положительный свободный денежный поток и сохраняем маржинальность на высоком уровне.

Рекордные процентные ставки стали испытанием для российской экономики, но даже в этих условиях Глобал Портс сохранил свою финансовую устойчивость. На момент начала цикла повышения ключевой ставки финансовое положение Компании было комфортным и устойчивым, поскольку наш долговой портфель преимущественно состоял из рублевых облигаций с фиксированными купонными выплатами.

На конец года наш долговой портфель на 100% рублевый и на 100% по фиксированной ставке. Средняя ставка по займам составляет около 11,5%. Соотношение чистого долга к EBITDA составило 2,2x на конец года. Это комфортный уровень долговой нагрузки, который не ограничивает доступ к рынкам капитала и оставляет возможности для будущего роста.

Независимые эксперты высоко оценивают финансовую дисциплину и финансовую политику Холдинга. Холдингу присвоены два рейтинга кредитоспособности: «AA(RU)» со «стабильным» прогнозом от АКРА и «ruAA-» со «стабильным» прогнозом от «Эксперт РА».

### ► Прогноз

Российский рынок морской контейнерной перевалки за два года вырос на 30% и к концу 2024 года достиг 5,6 млн TEU. Этот показатель близок к рекордным значениям 2021 года, поэтому сложно ожидать, что такие высокие темпы роста сохранятся и далее. Более того, в условиях высоких процентных ставок 2025 год начинается замедлением экономического роста на фоне инфляционного давления.

Все это обещает нам в 2025 году сложные внешние условия, но мы к этому готовы, располагая качественными многофункциональными терминалами в ключевых бассейнах и опытной командой, успешно прошедшей не одну кризисную ситуацию.

# Миссия

**Мы развиваем наш бизнес путем:**



▶▶▶ предоставления клиентам услуг самого высокого качества

▶▶▶ обеспечения высоких стандартов операционной деятельности

▶▶▶ эффективного использования технологий

▶▶▶ формирования слаженной и профессиональной команды

▶▶▶ органического и неорганического роста

▶▶▶ реализации инвестиционных проектов

# Мы делаем жизнь лучше, прочно соединяя нити логистики

## Видение

Мы являемся лидером стивидорной отрасли, приоритетным партнером на рынке и привлекательным работодателем. Мы основываем свою деятельность на принципах ответственности и устойчивого развития.

## Ценности

- ▶ Профессионализм
- ▶ Уважение
- ▶ Сотрудничество

# Стратегия

Наша стратегия направлена на долгосрочный рост стоимости Компании за счет обеспечения доступа к международным и внутрироссийским торговым потокам через сеть терминалов, расположенных в ключевых бассейнах России. Будучи частью Группы компаний «Дело», мы всецело поддерживаем стратегическое видение акционера по созданию ведущего в России логистического оператора и обеспечению транспортного суверенитета страны.



# Ключевые направления стратегии

Целевой рынок – экспорт/импорт из России и в Россию, каботаж

## Предпочтительный партнер на российском стивидорном рынке

Компания изучает возможности для роста за пределами России

Клиенты – судоходные линии, экспортеры, импортеры и экспедиторы

## Ключевое звено импортно-экспортных и транзитных логистических цепочек

Соединяя и оптимизируя цепочки поставок, Холдинг способствует развитию бизнеса своих клиентов

Ключевые услуги – терминальная обработка

## Безопасные и эффективные производственные процессы

Компания предоставляет клиентам первоклассные портовые и сопутствующие логистические решения

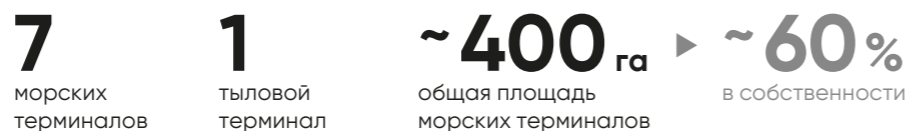
Ключевое направление – контейнерные грузы

## Устойчивый бизнес и взвешенный подход к управлению капиталом

Компания развивает компетенции по перевалке неконтейнерных грузов с помощью контейнерной технологии

# Бизнес-модель

## Наши ресурсы



Терминал – площадка для эффективного взаимодействия всех участников



Судоходные линии

Экспедиторы и грузовладельцы

Федеральные органы власти, РЖД, железнодорожные операторы, автомобильные перевозчики

## Как мы создаем ценность

Нашим клиентам – судоходным линиям, экспортерам, импортерам и экспедиторам – мы предоставляем первоклассные портовые и сопутствующие услуги и обеспечиваем эффективное взаимодействие с партнерами.

**Предоставляя услуги и взаимодействуя с клиентами, мы стремимся быть:**

- предпочтительным партнером в Балтике и на Дальнем Востоке
- компанией с безопасной и эффективной организацией производственных процессов

▶ **Перевалка грузов**

- Контейнеры
- Неконтейнерные (генеральные и навалочные) грузы
- Ro-Ro

▶ **Хранение**

- Контейнеры
- Неконтейнерные (генеральные и навалочные) грузы
- Ro-Ro

▶ **Дополнительные услуги**

- Таможенный досмотр
- Прием и отправка контейнерных поездов
- Депо порожних контейнеров
- Отслеживание груза
- Оформление перевозочных документов
- Затарка и растарка
- Ремонт контейнеров и другие услуги

## Ценность

**Для клиентов**

- Технологичный и эффективный логистический центр
- Качественный сервис
- Инфраструктура, обеспечивающая бесшовную логистику

**Для сотрудников**

- Комфортная и безопасная рабочая среда
- Достойная оплата труда
- Возможности для профессионального роста и развития

### Результаты Глобал Портс в 2024 году

**В 2,2 раза** рост контейнерооборота морских терминалов Балтийского бассейна

**1 152 тыс. TEU** консолидированный морской контейнерооборот

**6,6 млн тонн** консолидированный морской грузооборот неконтейнерных грузов

**8,8 млрд руб.** вознаграждение сотрудникам

**34,3 млн руб.** расходы на обучение персонала

**519,8 млн руб.** расходы на мероприятия по охране труда

**Для общества**

- Один из крупнейших работодателей в регионах присутствия, вносящий значительный вклад в их социально-экономическое развитие
- Устойчивый бизнес, ограничивающий свое влияние на окружающую среду
- Удовлетворенные клиенты и поддержка местных сообществ

**3,1 млрд руб.** уплачено налогов

**78,7 млн руб.** расходы на мероприятия, связанные с охраной окружающей среды

**52,5 млн руб.** пожертвования благотворительного фонда «Атмосфера»

**Для акционеров**

- Акционерная стоимость
- Способность генерировать стабильно высокие денежные потоки

**AA(RU)** кредитный рейтинг от агентства АКРА

**2,2x** чистый долг / EBITDA

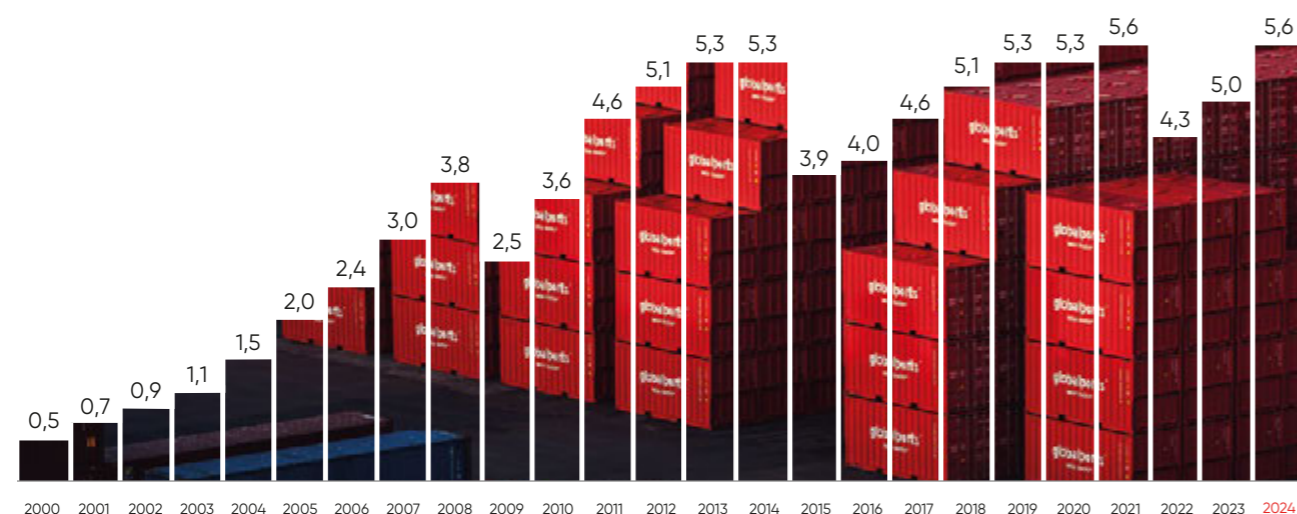
**ruAA-** рейтинг от агентства «Эксперт РА» на уровне рейтинга контролирующего акционера Группы компаний «Дело»

# Обзор рынка<sup>1</sup>

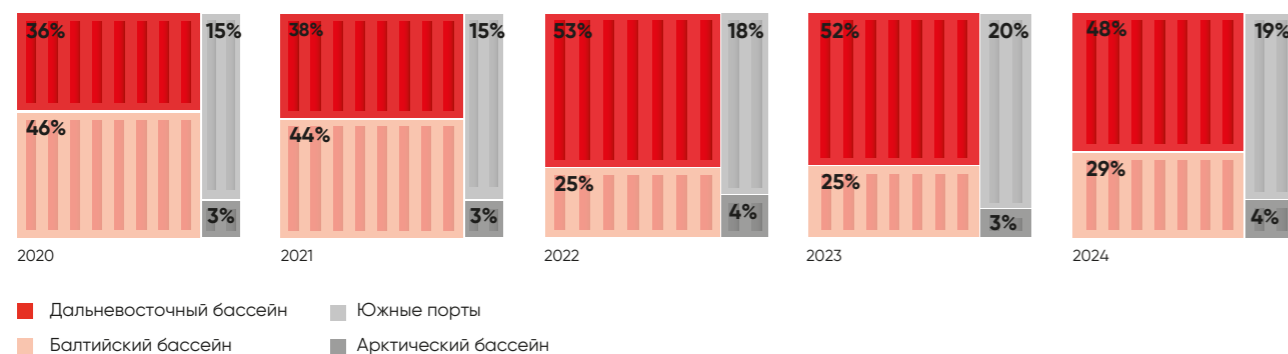
Российский рынок морской перевалки контейнеров вырос в 2024 году на 13,5% г/г, с 5,0 млн TEU до 5,6 млн TEU, и восстановился до уровня 2021 года. Кроме того, в IV квартале 2024 года морские терминалы России перевалили 1 523 тыс. TEU, что является рекордным квартальным показателем за всю историю российского рынка. Таким образом, рынок полностью преодолел спад 2022 года.

Основными факторами роста российского рынка в 2024 году стали рост национальной экономики и уровня деловой активности, увеличение числа прямых сервисов с заходом в Балтийский бассейн и, как следствие, восстановление спроса на перевалку контейнеров на Балтике, увеличение каботажной перевалки на Северо-Западе, переориентация экспорта на новые рынки, рост импорта из стран Азии.

Российский рынок морской перевалки контейнеров, млн TEU

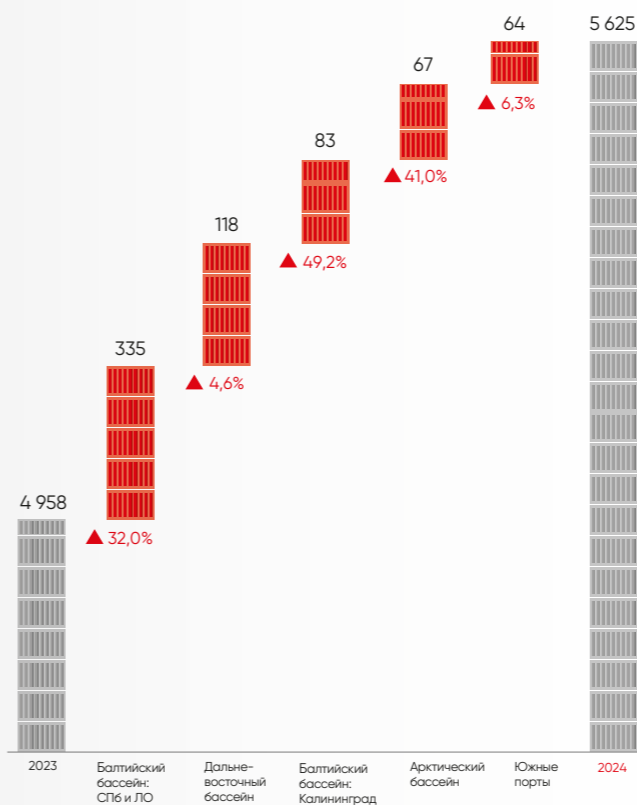


Структура рынка морской перевалки контейнеров по бассейнам



<sup>1</sup> Компания перешла на новую методологию расчета объема рынка морской перевалки контейнеров. Более подробную информацию см. в разделе «Об Отчете».

Российский контейнерный рынок, динамика по бассейнам в 2024 году, тыс. TEU



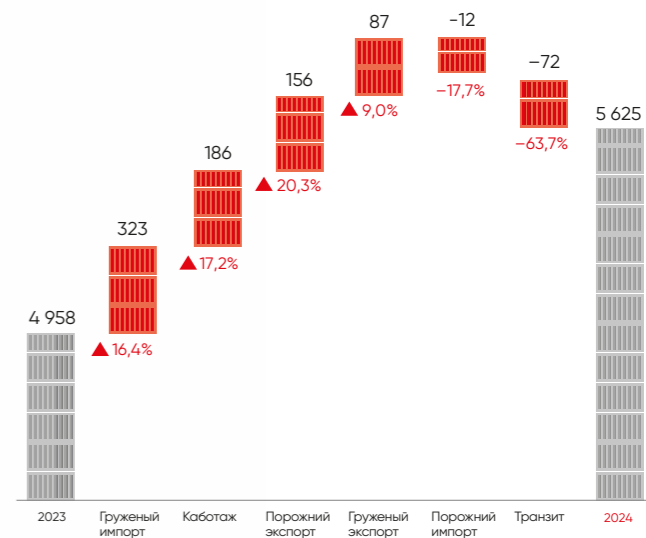
Начиная с 2022 года, на фоне прекращения судозаходов европейских линий в российские порты на Балтике и частичной переориентации грузопотоков на азиатское направление, Дальний Восток занимает около половины рынка. Но в 2024 году темпы роста контейнерооборота в Дальневосточном бассейне замедлились до 4,6% г/г с 12,1% г/г в 2023 году в связи с повышенной конкуренцией контейнеров с другими грузами на дальневосточном железнодорожном направлении и ростом привлекательности Северо-Западного региона для азиатских линий.

Лидером по темпам роста в 2024 году стал Северо-Западный регион: в частности, в Балтийском бассейне объем перевалки увеличился на 34,4% г/г. И хотя Дальний Восток и юг России, безусловно, пользуются высоким спросом благодаря своей близости к странам, с которыми ведется активная международная торговля, для данных регионов свойственны высокая загрузка портовых мощностей и наличие ограничений в пропускной способности железнодорожной инфраструктуры. По этой причине основной рост грузопотока в 2024 году пришелся именно на Северо-Запад, где ушедшие европейские линии освободили нишу для новых российских и азиатских линий. Если в 2023 году азиатские линии только начинали тестировать прямые судозаходы в Балтийский бассейн, то в 2024 году такие судозаходы стали регулярными, а их количество возросло в разы.

Активно продолжает развиваться каботажная перевалка в Балтийском бассейне. В 2023 году каботажное направление получило импульс к развитию в связи с тем, что Калининград перестал быть связующим звеном в международной морской логистике, а также были введены ограничения на железнодорожные перевозки в адрес региона. Таким образом, грузопотоки в Калининград были перенаправлены на морской транспорт и стал востребованным маршрут Санкт-Петербург – Калининград. В 2024 году каботажная перевалка на Северо-Западе продолжила активно расширяться и внесла значимый вклад в рост совокупного контейнерного рынка.

Несмотря на восстановление грузооборота в портах, на рынке сохраняется значительный дисбаланс между импортными и экспортными грузопотоками, что может выражаться в нехватке контейнеров. Кроме того, морские порты и железнодорожный транспорт конкурируют между собой за отправку грузевых и порожних контейнеров на экспорт.

Российский контейнерный рынок, динамика по грузопотокам в 2024 году, тыс. TEU



# Операционные результаты

В 2024 году Глобал Портс усилил лидирующие позиции на активно восстанавливающемся российском рынке морской контейнерной перевалки. Холдинг, будучи единственным игроком с присутствием сразу в двух бассейнах, в 2024 году стал бенефициаром восстановления спроса на Северо-Западе при сохранении сильного рынка на Дальнем Востоке.

Однако Компания показала рост быстрее рынка не только за счет выгодного расположения диверсифицированной сети многофункциональных терминалов, но и благодаря своевременным инвестициям в оборудование и качество нашего сервиса. Холдинг достиг очередного рекорда по объему перевалки неконтейнерных грузов. Более того, увеличение перевалки удобрений за счет постепенного снижения объема обработки угля позволило нарастить маржинальность операций по перевалке неконтейнерных грузов.

## Консолидированные результаты Глобал Портс

Показатель	2024	2023	Изменение 2024/2023
<b>Морские терминалы</b>			
<b>Контейнерооборот (тыс. TEU)</b>			
Балтийский бассейн	650	293	122,0%
Дальневосточный бассейн	502	614	-18,2%
<b>Грузооборот неконтейнерных грузов</b>			
Ro-Ro (тыс. ед.)	1,4	2,5	-46,6%
Уголь (тыс. тонн)	2 388	2 834	-15,7%
Удобрения (тыс. тонн)	3 720	2 808	32,5%
Прочие неконтейнерные грузы (тыс. тонн)	486	787	-38,3%
<b>Тыловой терминал</b>			
<b>Контейнерооборот (тыс. TEU)</b>	57	43	34,3%
<b>Грузооборот неконтейнерных грузов (тыс. тонн)</b>	105	120	-12,0%
<b>Консолидированный морской контейнерооборот (тыс. TEU)</b>	1152	907	27,1%
<b>Консолидированный морской грузооборот неконтейнерных грузов (тыс. тонн)</b>	6 594	6 428	2,6%

## Контейнерные мощности<sup>1</sup>, тыс. TEU

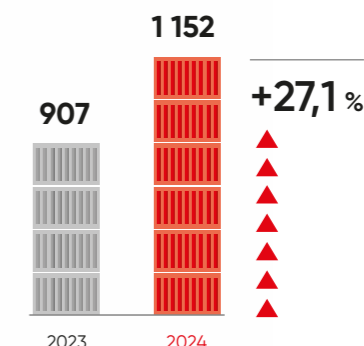
Показатель	2024
<b>Морские терминалы</b>	
Балтийский бассейн	1 960
Дальневосточный бассейн	700
<b>Консолидированные мощности морских терминалов</b>	2 660
<b>Тыловой терминал</b>	200
<b>Консолидированные мощности российских терминалов</b>	2 860

<sup>1</sup> Оценка менеджмента на основе пропускной способности площадок для хранения на 31 декабря 2024 года.

За 2024 год морские терминалы Холдинга перевалили 1 152 тыс. TEU, что на 27,1% больше, чем в 2023 году, и по темпам роста существенно опередили рынок, который вырос на 13,5% г/г.

- В IV квартале 2024 года консолидированный контейнерооборот морских терминалов Глобал Портс составил 299 тыс. TEU, что является максимальным квартальным показателем с I квартала 2022 года.
- Улучшение рыночной конъюнктуры на протяжении всего 2024 года нашло отражение и в ежемесячной динамике контейнерного грузооборота: декабрь стал лучшим месяцем для Глобал Портс по объему морской перевалки контейнеров.

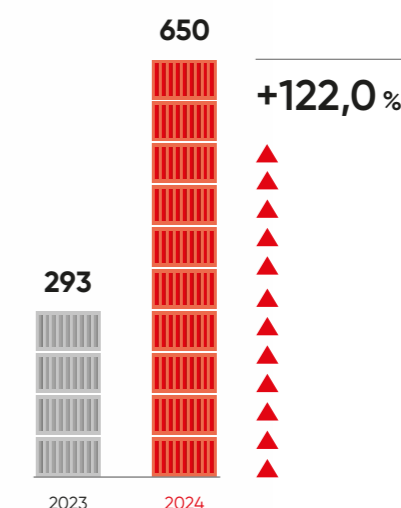
## Консолидированный морской контейнерооборот, тыс. TEU



Ключевым фактором роста контейнерооборота Холдинга в 2024 году стало восстановление спроса на перевалку в Балтийском бассейне. Выгодное позиционирование сети терминалов на Балтике позволило Глобал Портс в значительной мере опередить как Северо-Западный регион, так и совокупный контейнерный рынок по темпам роста. Объем перевалки контейнеров на морских терминалах Компании на Балтике по итогам 2024 года составил 650 тыс. TEU, что в 2,2 раза больше, чем в 2023 году. При этом общий контейнерооборот всех российских терминалов в Балтийском бассейне за 2024 год вырос на 34,4% г/г.

- Терминалы Холдинга на Балтике активно наращивали перевалку грузов как по экспортному, так и по импортному направлению, а такжекратно увеличили объем каботажа.
- Благодаря своему богатому опыту и высококачественному сервису Глобал Портс обработал около 85% от общего объема нового спроса, который в 2024 году появился в Балтийском бассейне.

## Контейнерооборот морских терминалов в Балтийском бассейне, тыс. TEU



В 2024 году консолидированный морской грузооборот неконтейнерных грузов достиг 6,6 млн тонн, увеличившись на 2,6% г/г. Это рекордный объем в истории Холдинга. 2024 год ознаменовался увеличением более маржинальной перевалки удобрений за счет постепенного снижения объема перевалки угля. В результате грузооборот угля на терминалах Холдинга сократился в 2024 году на 15,7% г/г, в то время как объем перевалки удобрений вырос на 32,5% г/г.

- Если 2 года назад Компания рассматривала перевалку неконтейнерных грузов в качестве временной меры в условиях снижения спроса на контейнерную перевалку, то в настоящий момент Холдинг считает неконтейнерные грузы одним из ключевых элементов своей бизнес-модели и значимым источником дополнительной выручки.
- Глобал Портс активно привлекает клиентов на длительные контракты по перевалке удобрений и инвестирует в расширение своих возможностей по перевалке неконтейнерных грузов с использованием контейнерной технологии.

## Консолидированный морской грузооборот неконтейнерных грузов, млн тонн



## Перевалка удобрений

Глобал Портс рассматривает контейнеры как приоритетный груз и развивает инфраструктуру своих терминалов с акцентом в первую очередь на перевалку контейнеров. Тем не менее в структуре грузооборота Компании всегда присутствовала определенная доля генеральных и неконтнерных грузов для повышения утилизации мощностей. До 2022 года объем перевалки удобрений на терминалах Компании оставался незначительным.

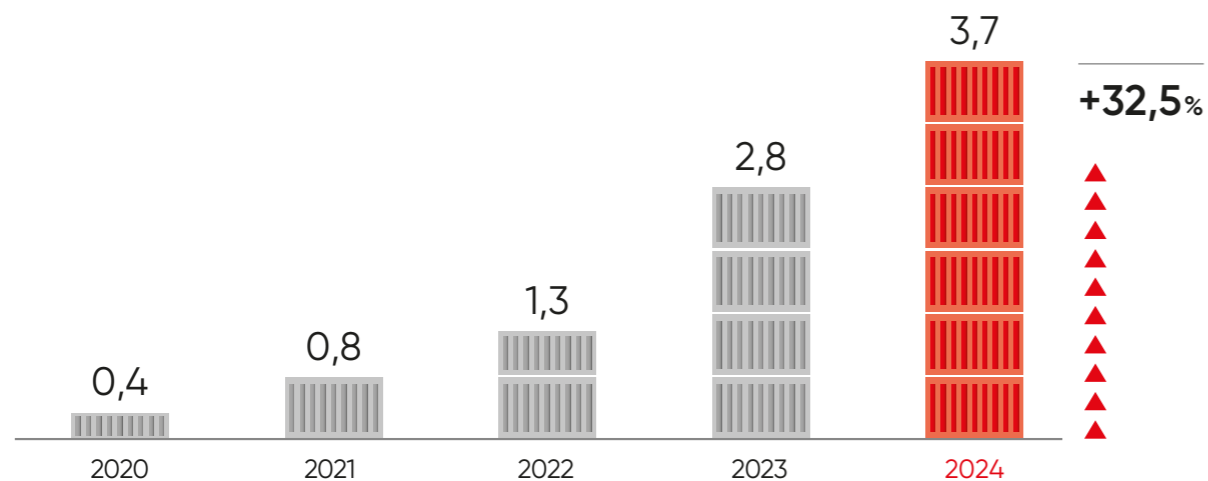
Исторически около 30% общего объема морского экспорта российских удобрений приходилось на порты Прибалтики и Финляндии.

Однако в 2022 году на фоне геополитической неопределенности производители удобрений утратили доступ к зарубежной портовой инфраструктуре. При этом удобрения остались одним из немногих видов продукции, не подпавших под санкционные ограничения. Ведущие производители удобрений Российской Федерации в поисках новых каналов сбыта начали активно перенаправлять экспортные потоки на российские терминалы в Балтийском бассейне. В этой ситуации Холдинг увидел для себя новые точки роста и перспективную грузовую базу.

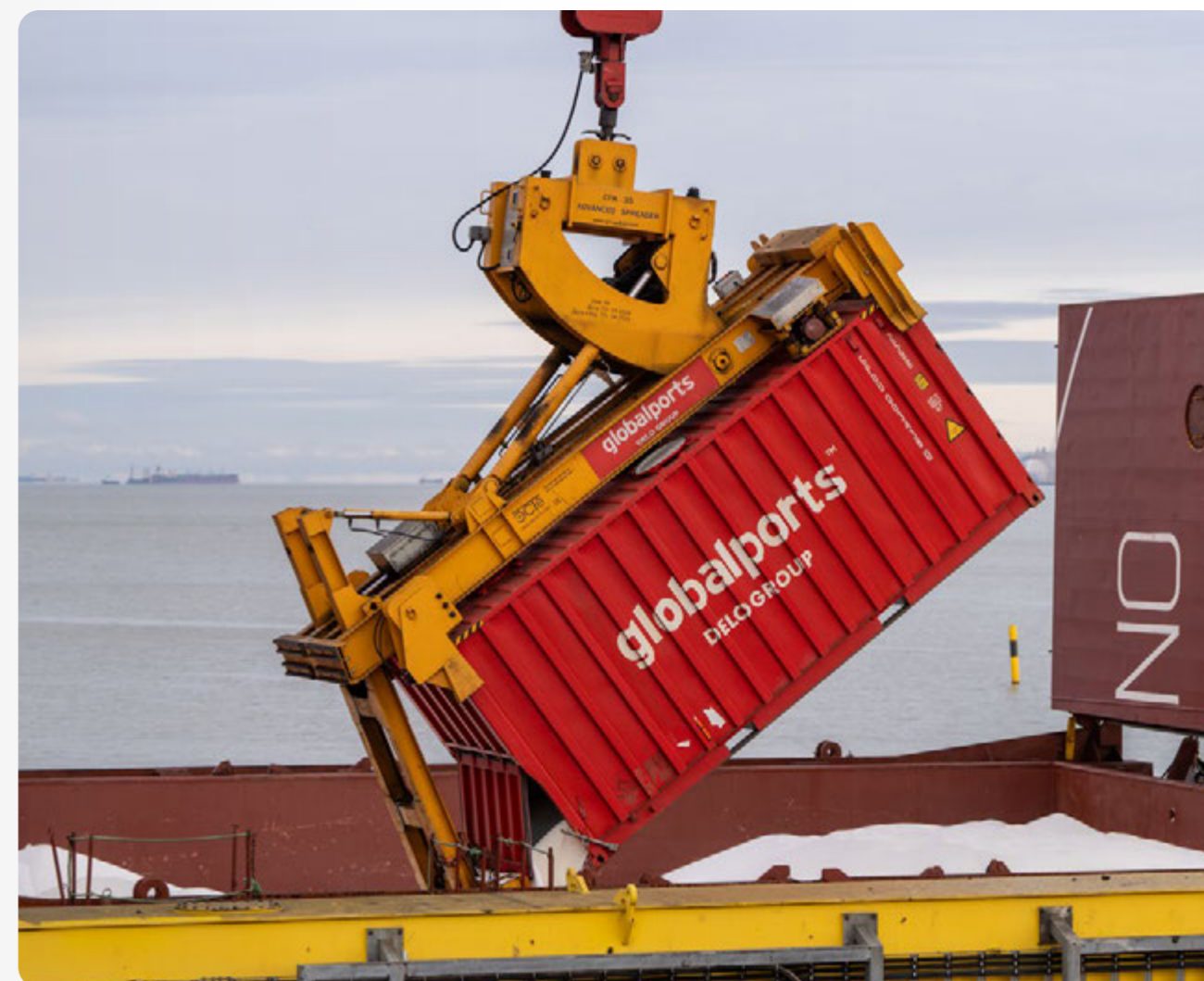
### Развитие направления перевалки удобрений в Компании

- ▶ До 2022 года удобрения обрабатывались только на терминале «Петролеспорт», но при возросшем спросе к перевалке был подключен и терминал ПКТ. Чтобы полностью удовлетворить спрос, в том же году Компания частично использовала биг-бэги, несмотря на их неудобство и низкую эффективность.
- ▶ Чтобы увеличить мощности по перевалке неконтнерных грузов, в 2023 году Глобал Портс приобрел собственный парк спецконтейнеров в количестве 4 000 ед. Это позволило уже в 2024 году отказаться от использования биг-бэгов для перевалки удобрений.
- ▶ В 2024 году Компания подключила к работе с удобрениями глубоководный терминал УЛКТ, что значительно расширило возможность обработки этой номенклатуры грузов.

Перевалка удобрений на терминалах Глобал Портс, млн тонн



### Преимущества использования спецконтейнеров



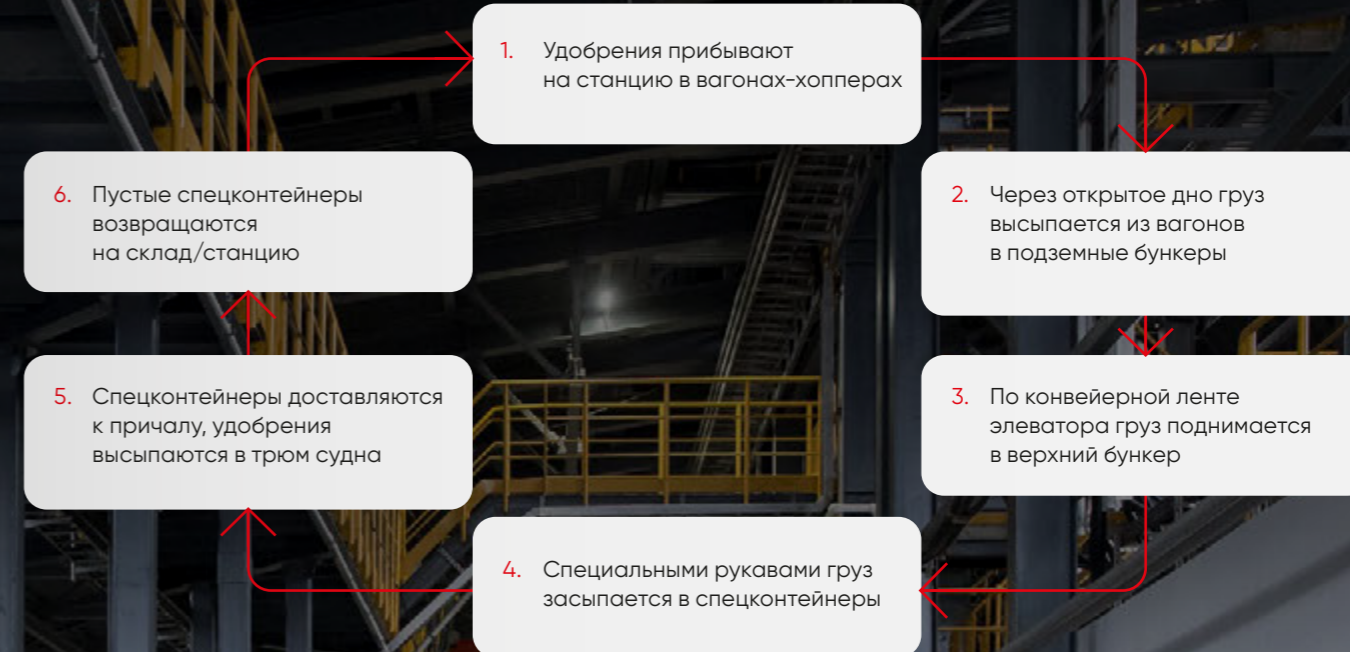
## Терминал насыпных грузов

В настоящее время удобрения являются одним из наиболее перспективных экспортных грузов. Объемы производства и экспорта удобрений из России ежегодно увеличиваются, и это направление сохраняет потенциал для дальнейшего роста. Глобал Портс уже сотрудничает с ведущими поставщиками удобрений на основе долгосрочных контрактов. Для привлечения новых клиентов и объемов требуется увеличение пропускной способности терминалов.

В конце 2024 года Холдинг построил первую очередь специализированного терминала насыпных грузов, не имеющего аналогов в России. Начало строительства второй очереди ожидается в ближайшем будущем. Проектная мощность нового терминала составляет 2,4 млн тонн в год, что обеспечит рост совокупной пропускной способности Холдинга по перевалке неконтейнерных грузов примерно на 50%.

Ключевым элементом проекта является станция разгрузки вагонов. Ее функционал позволяет Компании принимать грузы по железной дороге в типовых вагонах-хопперах и перегружать из них удобрения в спецконтейнеры, откуда затем идет выгрузка непосредственно в трюм судна. Это обеспечивает клиентам гибкость в выборе способа отправки груза и более эффективное использование клиентских спецконтейнеров, а Холдингу – ускорение оборота собственных спецконтейнеров. Такой подход повышает общую эффективность и рентабельность операций. Кроме того, описанная технология перевалки безопасна и соответствует высоким экологическим стандартам.

## Принцип работы станции разгрузки вагонов



# Повышение операционной эффективности

Глобал Портс исторически всегда стремился совершенствовать свои операционные процессы для достижения наилучших результатов, что нашло отражение в качестве и скорости нашего сервиса. В настоящее время терминалы Холдинга по праву считаются одними из самых современных и технологичных в России с точки зрения взаимодействия с клиентами и скорости обработки грузов. За годы усердной работы мы научились управлять операционными затратами, не допуская их бесконтрольного роста в хорошие времена и снижая их в тяжелые.

Но в современных реалиях Компания сталкивается с новыми вызовами:

- высокая инфляция отражается на стоимости закупок оборудования и комплектующих;
- дефицит кадров в экономике приводит к высокой нагрузке на персонал и требует повышения производительности, а вместе с этим увеличения материальной и нематериальной поддержки сотрудников для их удержания;
- рекордно высокие процентные ставки требуют повышенного контроля за уровнем долговой нагрузки;
- быстро меняющиеся экономические условия требуют оперативного принятия управленческих решений и гибкости.

С учетом этих факторов было принято решение систематизировать и выстроить регулярную работу по повышению эффективности операционной деятельности. Системный подход позволяет повышать клиентоориентированность и соответствовать более высоким требованиям рынка. Таким образом, в конце 2023 года в Глобал Портс был сформирован департамент операционной эффективности, который находится в прямом подчинении у генерального директора.

- ▶ **В своей работе департамент руководствуется основным принципом:** достижение максимально возможных бизнес-результатов при минимально возможных издержках за счет исключения потерь на всех этапах производственных и непроизводственных процессов.
- ▶ **Что мы для этого делаем:** развитие производственной культуры через вовлечение сотрудников всех уровней в повышение эффективности процессов через небольшие улучшения.
- ▶ **К чему мы стремимся:** создание зрелой системы эффективности — наличие метрик эффективности по каждому процессу и опережающих метрик, влияющих на верхнеуровневый KPI.

Глобал Портс принял стратегию операционной эффективности на период 2024–2026 годы. Основываясь на опыте российских компаний, которые ранее успешно разворачивали аналогичные системы, стратегия содержит два целевых показателя.

## Достижение экономического эффекта (% от EBITDA):

- ▶ 2024 – 2,5 %
- ▶ 2025 – 3,8 %
- ▶ 2026 – 5,6 %

## Вовлеченность сотрудников (количество принятых идей по улучшениям в расчете на одного сотрудника):

- ▶ 2024 – 0,28
- ▶ 2025 – 0,41
- ▶ 2026 – 0,55

## Департамент операционной эффективности ведет работу по двум основным направлениям:

- ▶ **Внедрение мероприятий/идей по повышению операционной эффективности.**
- ▶ **Обучение сотрудников инструментам операционной эффективности.**

# Мероприятия по повышению операционной эффективности

## Программа предложений «Контейнер идей»

С 2023 года на всех терминалах Глобал Портс начала действовать система сбора идей по повышению операционной эффективности. Любой сотрудник Компании может подать идею касательно любой сферы деятельности и любого процесса с описанием предлагаемых улучшений. Предложения не обязательно должны иметь экономическую выгоду, например, они могут затрагивать условия труда, удобство рабочих мест, качество спецодежды и пр.

Программа дает возможность сотрудникам напрямую влиять на процессы и ощущать свой вклад в деятельность Компании. Вместе с этим Компания получает оперативную обратную связь от сотрудников, видит конкретные потребности в улучшениях и возможности для повышения эффективности. Именно сотрудники на местах лучше всего знают, как усовершенствовать результат своего труда и что для этого нужно.

Подать предложение можно любым удобным способом



В свободной форме написать на адрес электронной почты департамента



По QR-коду, заполнив форму опроса по ссылке



В Service Desk по кнопке «Подать идею»



Устно рассказать идею любому сотруднику департамента



Заполнить бумажный бланк и опустить его в ящик сбора идей

Все предложения, поступившие в «Контейнер идей», рассматриваются комитетом, который собирается раз в неделю. По каждому предложению выносится решение о принятии или отклонении идеи, также назначаются ответственные за реализацию и устанавливаются ее сроки.

В 2024 году треть всех принятых идей была направлена на снижение затрат и повышение производительности, также треть идей была посвящена улучшению условий труда и производственной безопасности.

## Поданные идеи по направлениям в 2024 году



### Результаты программы «Контейнер идей» в 2024 году

**1 547**

идей подано

**1 020**

идей принято к внедрению

**119**

идей с экономическим эффектом

**0,33**

принятых идеи на одного сотрудника

**66%**

от поданных

**12%**

от принятых

**8%**

от поданных

### Мотивация и вознаграждение

Начиная с 2025 года за принятое к реализации предложение, вне зависимости от наличия экономического эффекта, автор поощряется 2 000 баллов в кафетерии льгот (эквивалент 2 000 руб. на платформе, где сотрудники выбирают наполнение соцпакета). За внедренное предложение его автор также получает 2 000 баллов в кафетерии льгот. Ранее, до 2025 года, сотрудники получали фиксированную денежную премию.

Для мероприятий с экономическим эффектом поощрение команды внедрения составляет 5% от подтвержденного фактического экономического эффекта за 12 месяцев календарного года, в котором данное мероприятие было внедрено, но не более 1,5 млн руб. После этого на протяжении 24 месяцев осуществляется мониторинг мероприятия, и сотрудники также могут получить поощрительные выплаты за второй и третий годы, но не более 1,5 млн руб. за каждый год. Премия распределяется между членами команды (если внедрением мероприятия занимались несколько человек) согласно их вкладу, при этом большую часть (до 50%) должен получить непосредственно автор идеи.

Выполнение программы повышения операционной эффективности включено в KPI руководителей терминалов и функциональных директоров.

Вовлечение сотрудников в программу подачи идей также осуществляется через нематериальную составляющую: конкурсы, призы, рейтинги лучших авторов. Достижения сотрудников активно освещаются внутри Компании.

**1 032 млн руб.**

фактический экономический эффект от внедрения мероприятий по повышению операционной эффективности в 2024 году

**Более 36 млн руб.**

премий получили сотрудники за реализацию предложений с подтвержденным экономическим эффектом в 2024 году

### Уникальные авторы программы «Контейнер идей» в 2024 году

**738**

всего авторов идей

**659**

авторов с принятыми идеями

**23%**

вовлеченность

**20%**

вовлеченность

**341**

автор (рабочие)

**235**

авторов (специалисты)

**83**

автора (руководители)

## Обучение инструментам операционной эффективности

В настоящее время сотрудниками департамента разработано 3 программы обучения, адаптированных под определенный уровень должности:

для топ-руководителей

для линейных руководителей и инженерно-технических специалистов

для рабочих специальностей

В 2024–2025 годах обучение направлено прежде всего на формирование базового уровня знаний у сотрудников:

что такое операционная эффективность

какие существуют инструменты операционной эффективности

история возникновения производственных систем

как применять инструменты на практике

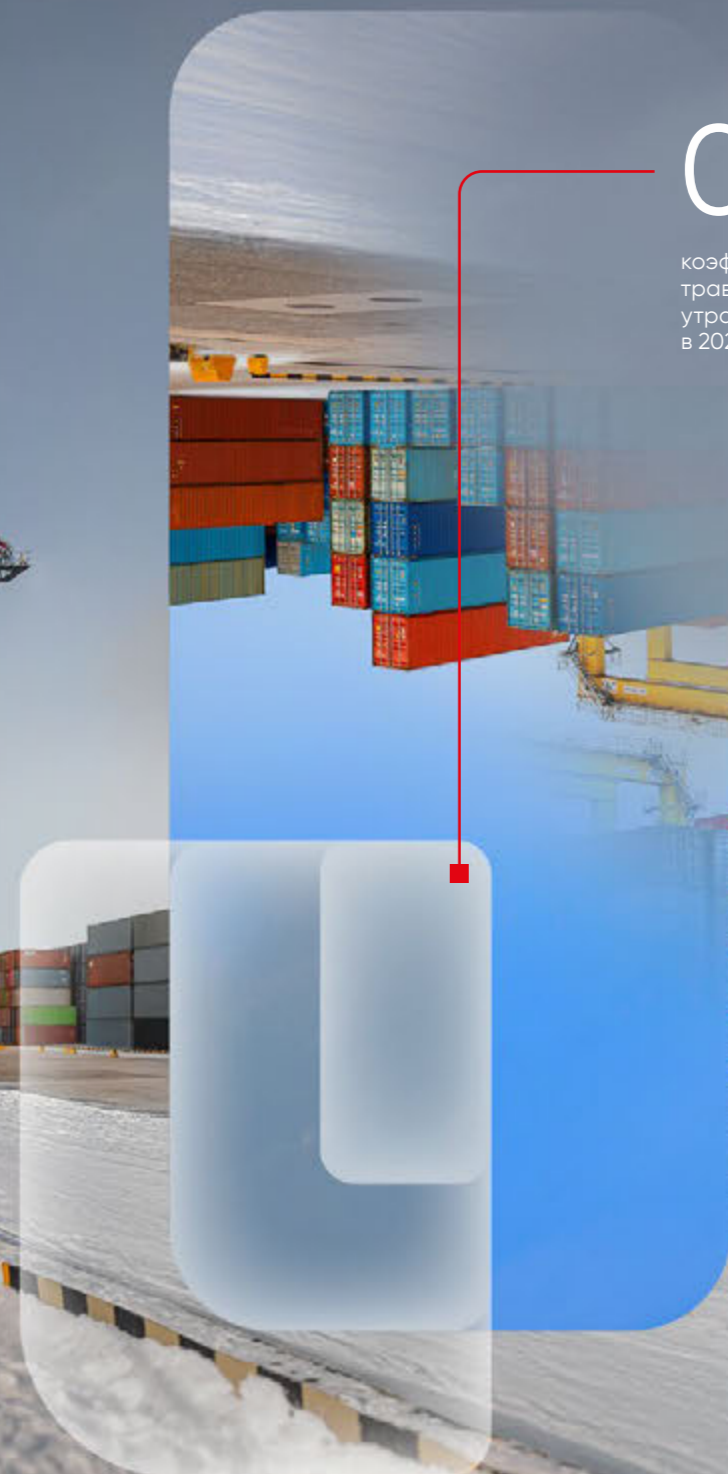
В ходе обучения также проходит разбор кейсов – обсуждение уже внедренных мероприятий и их эффекта. В дальнейшем планируется проведение обучения в виде тренингов по специальным комплексным инструментам операционной эффективности.

**Более 1 300**

сотрудников прошли обучение инструментам операционной эффективности в 2024 году

# ОТ СЛОВ К ДЕЛУ

Показатель LTIFR в 2024 году достиг минимального уровня за последние 4 года. Такое снижение стало итогом нашей непрерывной работы по улучшению условий труда и совершенствованию системы управления производственной безопасностью.



# 0,53

коэффициент частоты травматизма с временной утратой трудоспособности (LTIFR) в 2024 году

# 3

## Устойчивое развитие

- 46 Обращение менеджмента
- 48 Управление устойчивым развитием
- 60 Экологический аспект
- 68 Социальный аспект
- 88 Управленческий аспект

# Обращение менеджмента



## Представляем вашему вниманию Отчет об устойчивом развитии Глобал Портс за 2024 год

В этом документе мы собрали основные сведения о деятельности Холдинга в области охраны окружающей среды, о социальной ответственности, а также об аспектах системы корпоративного управления.

Последние годы стали временем стремительной и глубокой трансформации на рынке логистических услуг. У Глобал Портс менялись партнеры и контрагенты, мы выстраивали новые логистические цепочки и осваивали новую грузовую базу. Но даже в такой динамично меняющейся ситуации Компания неизменно сохраняет стратегический фокус на устойчивом развитии. Менеджмент Глобал Портс уверен, что это помогает бизнесу не только быть конкурентоспособным в долгосрочной перспективе, но и успешно проходить периоды турбулентности «здесь и сейчас».

Даже в период глубокого спада мы понимали, что главная задача — сберечь коллектив. С квалифицированной командой мы сохранили свой лидерский потенциал и по мере оживления рынка смогли быстро восстановить загрузку терминалов. Забота о сотрудниках Компании и их семьях была и остается одним из действующих и перспективных инструментов для создания здоровой среды и удержания персонала.

Мы стремимся обеспечить каждому работнику достойные условия труда и справедливое вознаграждение. Зарплата сотрудников ежегодно индексируется не ниже уровня инфляции, а также пересматривается по категориям должностей в случае отклонений от конкурентного уровня на рынке, и 2024 год не стал исключением. В 2024 году мы внедрили новый подход к формированию социального пакета — «кафетерий льгот», который предоставляет сотрудникам свободу выбора тех льгот и преференций, которые им нужны.

В Глобал Портс мы создаем среду для профессионального и карьерного роста. На предприятиях Холдинга внедрена программа кадрового резерва, охватывающая широкий круг линейных руководителей и ключевых специалистов. Она позволяет сотрудникам развивать компетенции и выходить на новые уровни ответственности. Также для руководящего состава реализуется программа развития лидерства «Лестница роста».

Для нас важно обеспечить наши терминалы кадрами в долгосрочной перспективе. Именно поэтому Глобал Портс активно сотрудничает с профильными образовательными учреждениями в Санкт-Петербурге и на Дальнем Востоке, участвуя в образовательном процессе и принимая студентов на практику. Многие выпускники затем трудоустраиваются на терминалы Компании. В этой работе важен системный подход, поэтому в 2024 году мы разработали стратегию по работе со студентами. В отчетном году Глобал Портс вышел на новый уровень взаимодействия с давним партнером — Государственным университетом морского и речного флота им. адмирала С. О. Макарова, заключив сетевой договор о сотрудничестве для совместной подготовки специалистов по ряду профилей.

Особое внимание в 2024 году было уделено вопросам охраны труда и промышленной безопасности. С 2020 года культура безопасности лежит в основе стратегии развития безопасности в Компании. В 2024 году было утверждено Положение о культуре безопасности, в котором вопросы охраны труда определены как приоритетные для каждого сотрудника

независимо от занимаемой должности, а также впервые была проведена комплексная оценка уровня культуры безопасности. Почти 1 200 сотрудников Компании в 2024 году прошли обучение по ОТиПБ, на эти цели было потрачено 4,4 млн руб. Нам удалось в значительной мере снизить травматизм, в 2024 году показатель LTIFR составил 0,53. В отчетном году в Глобал Портс не произошло ни одного смертельного случая среди сотрудников или подрядчиков.

Важная часть заботы о сотрудниках для нас — это поддержка их семей. В рамках программы повышения рождаемости, поддержки материнства и детства в Холдинге действует комплекс мер материальной и нематериальной поддержки семей с детьми. Кроме того, сотрудники получают выплаты в размере 1 млн руб. за рождение третьего и последующих детей. Инициатором программы выступил наш акционер — Группа компаний «Дело».

В области корпоративного управления Глобал Портс совершенствует свои процессы в соответствии с российским законодательством. 2024 год стал первым годом, который Компания полностью прошла в статусе российского юридического лица, за это время мы активно перенимали и адаптировали у себя лучшие управленческие практики российских публичных компаний.

Важно отметить, что нефинансовые показатели Глобал Портс с 2022 года проходят аудит в рамках аудита нефинансовой отчетности

материнской компании — Группы компаний «Дело». Мы всегда стремимся к открытости и работаем над усилением функции учета, чтобы лучше понимать текущее положение и управлять его изменениями. Независимый аудит нефинансовых данных — важный шаг для повышения качества раскрытия информации.

Менеджмент Компании высоко оценивает результаты Холдинга в области устойчивого развития, полученные в 2024 году. В дальнейшем мы продолжим фокусироваться на развитии человеческого капитала, бережном отношении к экологии и повышении качества корпоративного управления.



# Управление устойчивым развитием

Глобал Портс всецело поддерживает глобальные и российские приоритеты в области устойчивого развития. Следуя принципам экономического роста, социально ответственного ведения бизнеса и бережного отношения к окружающей среде, Холдинг реализует проекты, направленные на достижение Целей устойчивого развития (ЦУР) ООН и национальных целей развития Российской Федерации.

Ориентируясь на максимальный эффект от своих инициатив, Компания выделила для себя 5 приоритетных ЦУР ООН и 4 ключевые национальные цели, в реализацию которых вносит наибольший вклад, способствуя устойчивому будущему и благополучию всех заинтересованных сторон.

## Приоритетные национальные цели развития Российской Федерации<sup>1</sup>

### № 1

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

### № 2

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

### № 3

Комфортная и безопасная среда для жизни

### № 5

Устойчивая и динамичная экономика

→ Подробнее об участии Компании в реализации национальных целей развития России на с. 55

## Приоритетные ЦУР ООН



### ▶ Хорошее здоровье и благополучие

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



### ▶ Достойная работа и экономический рост

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



### ▶ Индустриализация, инновации и инфраструктура

Создание стойкой инфраструктуры, содействие всеохватной и устойчивой индустриализации и инновациям



### ▶ Борьба с изменением климата

Принятие срочных мер по борьбе с изменением климата и его последствиями



### ▶ Партнерство в интересах устойчивого развития

Укрепление средств осуществления и активизация работы в рамках Глобального партнерства в интересах устойчивого развития

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

## Стратегические направления развития

### Экологическая ответственность

▶ Климатическая повестка

Создание системы мониторинга и учета выбросов парниковых газов

Повышение энергоэффективности и сокращение потребления дизельного топлива и бензина

Совершенствование системы предотвращения и контроля загрязнения

▶ Воздействие на окружающую среду

Сохранение морской экосистемы и поддержание биоразнообразия

Обеспечение рационального водопользования

Сокращение количества отходов

▶ Система экологического менеджмента

Развитие системы экологического менеджмента

Соответствие требованиям по вопросам окружающей среды

### Социальная ответственность

▶ Ответственный работодатель

Повышение качества условий труда и благополучие сотрудников

Привлечение и удержание работников

Развитие программ обучения и повышения квалификации

Поддержание инклюзивной среды и многообразия трудовых ресурсов

Поддержание и развитие корпоративного волонтерства

▶ Безопасность на рабочем месте

Развитие культуры безопасности

Поддержание нулевого травматизма

### Надежное партнерство

▶ Взаимодействие с местным сообществом и деловыми партнерами

Продвижение благотворительной деятельности, увеличение социальных инвестиций

Высокая оценка удовлетворенности клиентов

Укрепление глобальных и региональных партнерских отношений

▶ Эффективное управление

Развитие системы управления устойчивым развитием

Обеспечение информационной безопасности

Управление ESG-рисками

▶ ESG-коммуникации

Обеспечение соответствия запросам заинтересованных сторон

Повышение осведомленности сотрудников по теме ESG

▶ Устойчивые закупки

Внедрение Кодекса поведения поставщиков

Проведение ESG-оценки поставщиков

## Подход к управлению устойчивым развитием

Глобал Портс стремится быть лидером в области устойчивого развития среди стивидорных компаний. Холдинг последовательно выстраивает зрелую систему управления устойчивым развитием.

Мы придерживаемся высоких стандартов в области охраны окружающей среды, социальной ответственности и корпоративного управления, несмотря на сложные и изменчивые условия последних лет. Внедрение принципов устойчивого развития в нашу повседневную деятельность помогает сохранить стратегическую стабильность Компании и обеспечивает учет интересов стейкхолдеров на всех уровнях управления.

Принципы устойчивого развития внедрены в операционную деятельность Холдинга на всех уровнях. Ответственность за управление устойчивым развитием несут Совет директоров и Генеральный директор. Структурные подразделения отвечают за управление вопросами устойчивого развития в рамках своего функционала. Кроме того, сформировано отдельное направление устойчивого развития и реализации стратегии в области ESG. Решение отдельных задач закреплено за конкретными департаментами (направлениями, отделами).

Система управления устойчивым развитием действует на 3 уровнях и включает в себя механизмы мониторинга, оценки и совершенствования социальных, экологических и экономических показателей.

Глобал Портс последовательно совершенствует практики устойчивого развития по всем аспектам с учетом потребностей заинтересованных сторон. За последние несколько лет ESG-практики Холдинга стали более масштабными и глубоко проработанными.

### Структура управления устойчивым развитием



## Совершенствование практики управления устойчивым развитием



## Риски в области устойчивого развития

Глобал Портс ставит перед собой цель – эффективное управление действующими рисками в области ESG и своевременное выявление новых рисков в целях повышения эффективности и конкурентоспособности. В настоящее время Холдинг находится на начальном этапе оценки ESG-рисков в своей операционной деятельности. В течение 2025 года Компания планирует определить существенность рисков, составить матрицу рисков и проработать список мер и мероприятий для митигации рисков, которые будут признаны существенными.

При этом уже сейчас Компания сталкивается со многими рисками в области устойчивого развития и реагирует на них в той или иной форме в рамках

действующих внутренних нормативных документов (ВНД). Управление ESG-рисками интегрировано в общую систему управления рисками.

## Внутренние регламентирующие документы

Для эффективной интеграции принципов устойчивого развития в бизнес-процессы Холдинга разработан ряд стратегических документов, регламентирующих ключевые направления ESG-повестки. Общий подход Глобал Портс отражен в Политике в области устойчивого развития.

Политики и иные стратегические документы распространяются на все сферы деятельности и всех сотрудников, а также вводятся в действие, изменяются и отменяются приказом Генерального директора.

### Экологический аспект

- Политика в области устойчивого развития
- Экологическая политика
- Политика по охране окружающей среды
- Политика по управлению рисками
- Кодекс поставщика

### Социальный аспект

- Коллективный договор (действует на нескольких терминалах)
- Положение о премировании
- Положение об оплате труда
- Положение о системах оплаты труда для отдельных категорий персонала
- Положение о рационализаторских предложениях
- Регламент по привлечению, оценке и подбору персонала
- Регламент по адаптации и введению в должность персонала
- Регламент по обучению и развитию персонала
- Регламент по кадровому делопроизводству
- Политика благотворительной и спонсорской деятельности

### Управленческий аспект

- Кодекс деловой этики
- Политика в отношении конфликтов интересов
- Политика в области прав человека
- Положение о Совете директоров
- Политика назначений
- Политика в области противодействия корпоративному мошенничеству и коррупции
- Политика антимонопольного комплаенса
- Политика по управлению рисками
- Кодекс поставщика
- Политика в области взаимодействия с органами государственной власти
- Политика в области управления информационной безопасностью
- Политика по расследованию неправомερных действий
- Политика соблюдения требований по защите данных
- Политика управления внешнеэкономической деятельностью
- Стандарт страхования
- Политика Службы внутреннего аудита

## Вклад в достижение национальных целей Российской Федерации

### № 1

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

4,4 млн руб.

расходы на обучение по ОТИПБ, было обучено 1 169 сотрудников

519,8 млн руб.

расходы на мероприятия по охране труда

7,3 млн руб.

расходы на организацию и проведение социальных, физкультурно-оздоровительных, медицинских и других мероприятий для работников и членов их семей

### № 2

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

Более 45

корпоративных мероприятий организовано для сотрудников, в них приняло участие более 650 сотрудников

34,3 млн руб.

общие расходы на обучение персонала

6

волонтерских мероприятий проведено

80

сотрудников присоединились к акции по сдаче донорской крови

### № 3

Комфортная и безопасная среда для жизни

78,7 млн руб.

расходы на мероприятия, связанные с охраной окружающей среды

На 35 ТДж

снижено общее энергопотребление

### № 5

Устойчивая и динамичная экономика

100%

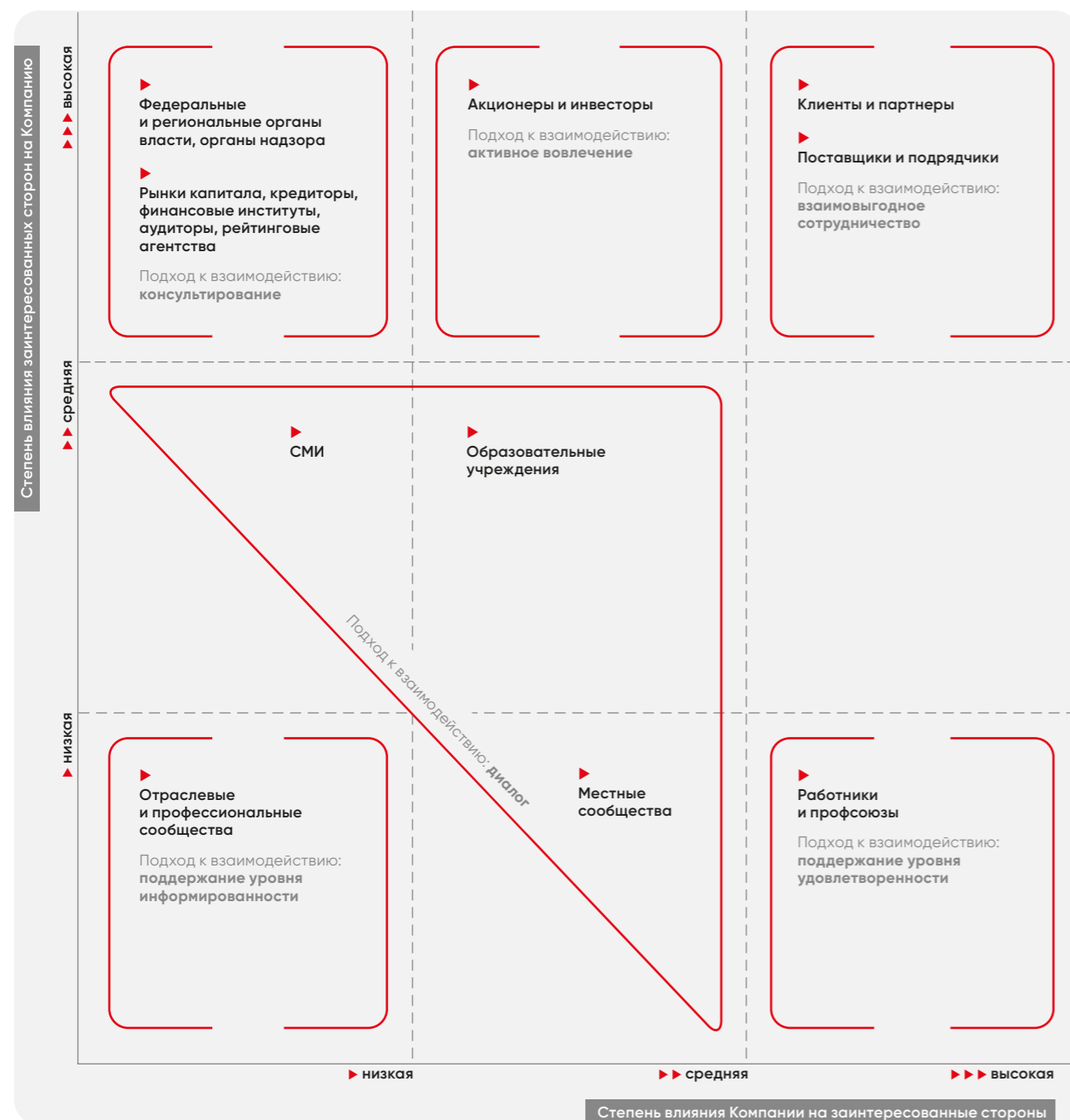
доля расходов на местных поставщиков

## Взаимодействие с заинтересованными сторонами

Глобал Портс стремится к прозрачному и открытому диалогу со всеми заинтересованными сторонами и обеспечивает удобные способы общения с каждой из них. Построение эффективной коммуникации позволяет точно определять существенные запросы со стороны стейкхолдеров и учитывать их потребности, интересы и опасения при принятии бизнес-решений. Компания основывает взаимодействие с заинтересованными сторонами на принципах уважения, открытости, регулярности и выполнения взятых на себя обязательств.

Холдинг применяет различные каналы и механизмы коммуникации для каждой из заинтересованных сторон и выстраивает различные стратегии взаимодействия исходя из степени взаимного влияния. Такой подход позволяет Компании достигать своих стратегических целей, в том числе в области устойчивого развития, и успешно создавать ценности для экономики, общества и окружающей среды.

### Карта заинтересованных сторон



Стейкхолдеры	Ожидания и интересы	Каналы взаимодействия	Формы и инструменты взаимодействия
<b>Клиенты и партнеры</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Безопасность и высокое качество сервиса</li> <li>Понятная тарифная политика</li> <li>Комфортная коммуникация по рабочим вопросам</li> <li>Взаимовыгодное сотрудничество</li> <li>Расширение возможностей по обработке грузов</li> <li>Современная портовая инфраструктура</li> <li>Информирование об устойчивом развитии бизнеса</li> <li>Ответственная цепочка поставок</li> <li>Соблюдение деловой этики</li> <li>Противодействие коррупции</li> <li>Своевременное и точное исполнение договорных обязательств</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Информационные рассылки</li> <li>Опросы удовлетворенности</li> <li>Официальный сайт</li> <li>Горячая линия</li> <li>Программы лояльности</li> <li>Очные встречи</li> <li>Финансовая отчетность</li> <li>Годовой отчет</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Установление долгосрочных взаимовыгодных партнерских отношений, основанных на взаимном доверии</li> <li>Своевременное выполнение взаимных обязательств</li> <li>Антикоррупционная деятельность, соблюдение этических норм</li> <li>Участие в форумах, выставках и отраслевых конференциях</li> <li>Проведение регулярных рабочих встреч</li> <li>Комплексная проверка контрагентов</li> <li>Сотрудничество в разработке и освоении новых технических решений</li> <li>Анкетирование клиентов для получения обратной связи</li> </ul>
<b>Поставщики и подрядчики</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Комфортная коммуникация по рабочим вопросам</li> <li>Взаимовыгодное сотрудничество</li> <li>Выполнение финансовых обязательств</li> <li>Безопасность технологических процессов</li> <li>Информирование об устойчивом развитии бизнеса</li> <li>Ответственная цепочка поставок</li> <li>Прозрачность и открытость конкурентных процедур</li> <li>Соблюдение деловой этики</li> <li>Противодействие коррупции</li> <li>Своевременное и точное исполнение договорных обязательств</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Официальный сайт</li> <li>Электронные торговые площадки</li> <li>Горячая линия</li> <li>Очные встречи</li> <li>Финансовая отчетность</li> <li>Годовой отчет</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Установление долгосрочных взаимовыгодных партнерских отношений, основанных на взаимном доверии</li> <li>Равные условия участия поставщиков и подрядчиков в конкурсных торгах</li> <li>Своевременное выполнение взаимных обязательств</li> <li>Антикоррупционная деятельность, соблюдение этических норм</li> <li>Проведение регулярных рабочих встреч</li> <li>Комплексная проверка контрагентов</li> <li>Сотрудничество в разработке и освоении новых технических решений</li> <li>Анкетирование поставщиков для получения обратной связи</li> </ul>

Стейкхолдеры	Ожидания и интересы	Каналы взаимодействия	Формы и инструменты взаимодействия
<b>Акционеры и инвесторы</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Рост акционерной стоимости</li> <li>Финансовая и производственная результативность</li> <li>Соблюдение требований корпоративного управления</li> <li>Информирование о стратегии развития Компании</li> <li>Дивидендная политика</li> <li>Соблюдение прав миноритарных акционеров</li> <li>Соблюдение законодательства</li> <li>ESG-повестка</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Информационные рассылки</li> <li>Финансовая отчетность</li> <li>СМИ</li> <li>Собрания акционеров</li> <li>IR-сайт</li> <li>Социальные сети</li> <li>Конференции для инвесторов</li> <li>Вебинары и индивидуальные встречи с инвесторами</li> <li>Обязательное раскрытие информации</li> <li>Работа с аналитиками</li> <li>Годовой отчет</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Проведение собраний акционеров</li> <li>Поддержка в актуальном состоянии IR-сайта</li> <li>Подготовка презентационных материалов для инвесторов</li> <li>Индивидуальные и общие встречи с инвесторами</li> <li>Подготовка годового отчета и отчета об устойчивом развитии и участие в Конкурсе годовых отчетов Московской биржи</li> <li>Поддержка кредитных рейтингов</li> <li>Публикации в СМИ в случае значимых событий</li> <li>Регулярные встречи с аналитиками для поддержания покрытия ценных бумаг Компании</li> </ul>
<b>Работники и профсоюзы</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Соблюдение трудового законодательства</li> <li>Достойная оплата труда</li> <li>Перспективы карьерного роста и развития</li> <li>Развитая корпоративная культура</li> <li>Комфортные и безопасные условия труда</li> <li>Социальные гарантии и льготы</li> <li>Благополучие сотрудников и их семей</li> <li>Комфортная рабочая среда</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Информационные рассылки</li> <li>Индивидуальные и общие встречи</li> <li>Стратегические сессии</li> <li>Опросы удовлетворенности</li> <li>Корпоративная пресса</li> <li>Корпоративное телевидение</li> <li>Коллективные договоры с работниками</li> <li>Профсоюзные организации</li> <li>Годовой отчет</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Программы развития персонала, в том числе программа формирования кадрового резерва</li> <li>Информирование сотрудников по внутренним каналам коммуникаций</li> <li>Встречи сотрудников с руководством</li> <li>Профессиональные конкурсы среди сотрудников</li> <li>Корпоративные мероприятия, в том числе спортивные и по интересам</li> <li>Проведение обучений</li> <li>Реализация программ по охране труда</li> <li>Развитие культуры безопасности</li> <li>Внедрение гибкого социального пакета</li> </ul>
<b>Федеральные и региональные органы власти, органы контроля и надзора</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Соблюдение законодательства</li> <li>Вклад в развитие транспортной отрасли</li> <li>Вклад в достижение национальных целей</li> <li>Налоговая и финансовая прозрачность</li> <li>Инвестиции в развитие регионов присутствия</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Финансовая отчетность</li> <li>Рабочие группы</li> <li>Официальный сайт</li> <li>Годовой отчет</li> <li>СМИ</li> <li>Ответы на запросы</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Рабочие встречи с представителями региональных органов власти</li> <li>Прохождение регулярных проверок</li> </ul>
<b>Рынки капитала, кредиторы, финансовые институты, рейтинговые агентства, аудиторы</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Кредитоспособность Холдинга</li> <li>Полное и своевременное выполнение обязательств по договорам</li> <li>Уровень кредитного рейтинга</li> <li>Соблюдение законодательства</li> <li>Прозрачность</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Встречи с аналитиками и представителями банков</li> <li>Финансовая отчетность</li> <li>Годовой отчет</li> <li>Анкетирование</li> <li>Обязательное раскрытие информации</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Проведение регулярных встреч с представителями заинтересованных сторон</li> <li>Информирование о результатах деятельности</li> <li>Прохождение процедур оценки рисков, подтверждения лимитов, оценки кредитоспособности</li> <li>Ежегодный пересмотр кредитного рейтинга</li> <li>Рейтингование новых облигационных выпусков</li> <li>Аудит финансовой отчетности</li> </ul>

Стейкхолдеры	Ожидания и интересы	Каналы взаимодействия	Формы и инструменты взаимодействия
<b>Местные сообщества</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Безопасность и охрана окружающей среды</li> <li>Поддержка уязвимых слоев населения</li> <li>Реализация программ поддержки молодежи, развития образования и спорта</li> <li>Комфортная городская среда</li> <li>Укрепление доверия со стороны общества за счет активного участия в жизни регионов присутствия</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Официальный сайт</li> <li>СМИ</li> <li>Социальные сети</li> <li>Отраслевые и различные региональные мероприятия</li> <li>Годовой отчет</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Взаимодействие с образовательными учреждениями</li> <li>Взаимодействие с муниципальными органами власти</li> <li>Социальные инвестиции в регионах присутствия</li> <li>Благотворительность</li> <li>Корпоративное волонтерство</li> <li>Подотчетность в вопросах экологии</li> <li>Совместные инвестиционные проекты для развития экономики регионов присутствия</li> </ul>
<b>СМИ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Формирование положительного имиджа Компании</li> <li>Укрепление репутации в деловых кругах</li> <li>Повышение открытости и прозрачности</li> <li>ESG-повестка</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Встречи</li> <li>Интервью</li> <li>Официальный сайт</li> <li>Обязательное раскрытие информации</li> <li>Финансовая отчетность</li> <li>Годовой отчет</li> <li>Конференции и другие события</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Участие в конкурсах, рейтингах и премиях</li> <li>Публикации в СМИ</li> <li>Комментарии и интервью топ-менеджмента</li> <li>Участие в отраслевых конференциях, конференциях для инвесторов</li> </ul>
<b>Образовательные учреждения</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Прохождение практики студентами</li> <li>Трудоустройство выпускников</li> <li>Развитие профессиональных навыков учащихся</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Встречи</li> <li>Мероприятия для студентов</li> <li>Конференции и форумы</li> <li>СМИ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Заклучение договоров о сотрудничестве с образовательными учреждениями</li> <li>Прием студентов на практику на предприятиях Холдинга</li> <li>Дальнейшее трудоустройство выпускников</li> <li>Проведение экскурсий, деловых игр и учебных занятий на предприятиях холдинга</li> <li>Участие в днях открытых дверей образовательных учреждений</li> <li>Участие в HR-форумах и карьерных выставках</li> </ul>
<b>Отраслевые и профессиональные сообщества</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Информирование об актуальных трендах в отрасли</li> <li>Расширение деловых связей</li> <li>Новые партнерства</li> <li>Совместный поиск решения для общих проблем</li> <li>Совершенствование регулирования отрасли</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Официальный сайт</li> <li>СМИ</li> <li>Отраслевые конференции, круглые столы и другие мероприятия</li> <li>Индивидуальные и общие встречи</li> <li>Годовой отчет</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Проведение встреч с представителями заинтересованных сторон</li> <li>Участие в форумах, выставках, конференциях</li> <li>Публичные выступления и интервью менеджмента</li> </ul>

# Экологический аспект



Как ключевой участник международной морской логистики, Глобал Портс осознает свою ответственность за воздействие на экологию. Несмотря на то, что основной вид деятельности Компании – обработка контейнерных и неконтнерных грузов – оказывает сравнительно небольшое влияние на климат и морской транспорт считается одним из самых экологичных, Холдинг придерживается ответственного подхода к охране окружающей среды.

Одним из ключевых принципов деятельности Глобал Портс является строгое соблюдение экологического законодательства, обеспечение полной прозрачности и подотчетности в вопросах охраны окружающей среды. Все активы Холдинга на регулярной основе проводят оценку и мониторинг своего экологического воздействия, обеспечивают соблюдение нормативных требований и непрерывно совершенствуют бизнес-процессы для повышения экологической эффективности.



## Достижения 2024 года

- ▶ Установлена внутренняя цена на углерод при оценке инвестиционных проектов
- ▶ Обновлена Политика в области охраны окружающей среды



## Планы на 2025 год и среднесрочную перспективу

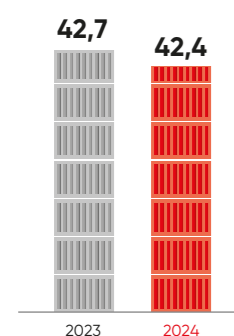
- ▶ Расширение практики «зеленого» офиса
- ▶ Внедрение централизованной системы экологического менеджмента и обеспечение готовности к сертификации по международному стандарту ISO 14001
- ▶ Разработка плана по декарбонизации
- ▶ Проведение сценарного анализа и оценки климатических рисков на основе рекомендаций IFRS S2, определение мер по снижению рисков и целевых показателей

## Изменение климата

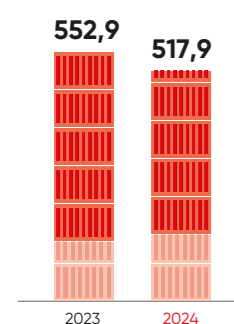
Морской транспорт, который характеризуется высокой энергоэффективностью, обеспечивает транспортировку 90% мировых грузов. Занимая ключевые позиции в логистической системе Российской Федерации, терминалы Глобал Портс способствуют снижению выбросов парниковых газов в транспортных цепочках, тем самым внося свой посильный вклад в решение глобальных климатических проблем. Благодаря стратегическому расположению контейнерных терминалов на ключевых маршрутах, Компания играет роль связующего звена между экологически чистыми видами транспорта – морским и железнодорожным. Это помогает формировать более устойчивые и экологичные цепочки создания стоимости.

При этом Глобал Портс понимает, что изменение климата несет риски для портовой инфраструктуры: в частности, повышение уровня моря и участившиеся экстремальные погодные явления.

### Объем выбросов парниковых газов по охватам 1 и 2<sup>1,2</sup>, тыс. тонн CO<sub>2</sub>-экв.



### Общее энергопотребление<sup>2</sup>, ТДж



- Электрическая энергия
- Топливо из невозобновляемых источников

В ответ на эти риски Компания реализует адаптационные меры, включая модернизацию активов и оптимизацию бизнес-процессов.

В рамках климатической повестки Глобал Портс уделяет особое внимание сокращению выбросов парниковых газов, разрабатывая подходы к минимизации углеродного следа. В 2024 году выбросы (по охватам 1, 2) составили 42,4 тыс. тонн CO<sub>2</sub>-экв. Хотя Компания строго придерживается всех требуемых норм и правил по контролю за выбросами парниковых газов, мы осознаем необходимость усиления мер, направленных на декарбонизацию.



### Для повышения уровня энергоэффективности Глобал Портс в 2024 году реализовывал различные инициативы. Среди них:

- обновление оборудования;
- внедрение технологий для экономии энергии;
- замена устаревших систем освещения на светодиодные;
- снижение потерь электроэнергии в системах приема и распределения электричества;
- оптимизация режимов работы оборудования для улучшения качества электроснабжения.

<sup>1</sup> В 2024 году активы Группы компаний «Дело» перешли на новую методологию расчета выбросов парниковых газов. Более подробную информацию см. в разделе «Об Отчете».

<sup>2</sup> За 2023 год приведены нефинансовые данные, прошедшие аудит. За 2024 год приведены неаудированные данные. Более подробную информацию см. в разделе «Об Отчете».

## Защита и сохранение окружающей среды

Снижение воздействия портовой деятельности на природу – одна из стратегических задач Глобал Портс. Компания применяет комплексный подход к управлению окружающей средой, направленный на защиту, восстановление и поддержание экосистем в районах расположения портовых активов.

При планировании расширения пропускной способности портовой инфраструктуры Глобал Портс в первую очередь учитывает принципы устойчивого развития и тщательно анализирует возможное воздействие на окружающую среду. Компания активно сотрудничает с местными и региональными органами власти для разработки и внедрения мер по минимизации экологических рисков.

В 2024 году была утверждена обновленная Политика в области охраны окружающей среды, которая определяет наши ключевые подходы и принципы Холдинга в этой сфере.



### Основные цели Политики

- Снижение негативного воздействия на окружающую среду, связанного с хозяйственной и иной деятельностью Компании, особенно в условиях роста экономической активности и изменения климата
- Сохранение качества окружающей среды на уровне, необходимом для благополучной жизни людей и устойчивого развития Холдинга

### Для достижения поставленных целей Глобал Портс принимает на себя следующие обязательства:

- минимизировать риски негативного воздействия на окружающую среду как в процессе текущей деятельности, так и при реализации инвестиционных проектов;
- обеспечить мониторинг экологического воздействия и своевременное принятие необходимых мер для предотвращения потенциально опасных для окружающей среды последствий;
- отслеживать и внедрять инновационные методы, технологии и экологичные решения в производственные процессы, в том числе на основе лучших практик из смежных отраслей;

- обеспечить соблюдение требований законодательства в области охраны окружающей среды, установленных норм и правил, особенно в условиях постоянного ужесточения экологических норм и повышения требований к экологичности производственных процессов;
- контролировать соблюдение экологических норм подрядными организациями, ведущими работы на территориях Компании;
- не допускать загрязнения водного и воздушного бассейнов, а также территории;
- постоянно совершенствовать систему экологического менеджмента;
- повышать уровень компетенции персонала в области охраны окружающей среды;
- внедрять программы по энерго- и ресурсосбережению и повышению энергоэффективности;
- принимать меры по сохранению биоразнообразия и природных комплексов в зонах деятельности Компании;
- грамотно обращаться с отходами, отдавая приоритет максимальному использованию исходных сырья и материалов, предотвращению образования или уменьшению количества отходов путем вовлечения их в хозяйственный оборот;
- модернизировать и внедрять оборудование с учетом лучших доступных технологий в области охраны окружающей среды;
- проводить регулярные внутренние аудиты на соответствие практик Компании заявленным целям Политики в области охраны окружающей среды;
- реализовывать природоохранные мероприятия;
- информировать и поддерживать открытый диалог со всеми заинтересованными сторонами по вопросам экологии.

Производственные объекты Глобал Портс относятся к 2-й и 3-й категориям объектов НВОС. Наибольшее воздействие на окружающую среду в Холдинге оказывают выбросы загрязняющих веществ от работы перегрузочной техники. В 2024 году выбросы в атмосферу с активов Холдинга не превышали максимально допустимых значений. Для контроля и сокращения выбросов загрязняющих веществ Компания осуществляет постоянный контроль технического состояния оборудования и техники, а также своевременно устраняет неисправности, оказывающие влияние на уровень выбросов.

Ответственность за разработку и реализацию экологических мер несут специалисты по экологической безопасности, начальники отделов охраны труда и окружающей среды, управляющие директора терминалов и Генеральный директор Компании.

## Меры по охране окружающей среды

Глобал Портс реализует ряд мер, направленных на оценку и снижение своего влияния на окружающую среду.

### Ключевые направления природоохранной деятельности в 2024 году



#### Охрана атмосферного воздуха:

- лабораторные исследования атмосферного воздуха
- контроль предельно допустимых выбросов
- контроль выбросов в период неблагоприятных метеорологических условий



#### Обращение с отходами:

- вывоз отходов производства и твердых коммунальных отходов
- утилизация автопокрышек
- обезвреживание ламп



#### Сбор и очистка сточных вод:

- контроль сточной воды
- морфометрические сведения о водном объекте



#### Защита и реабилитация поверхностных и подземных вод:

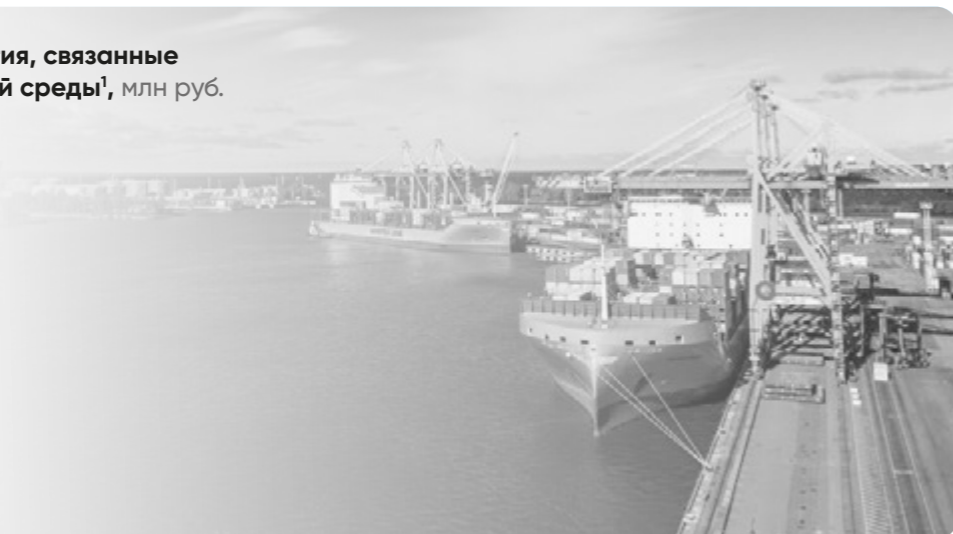
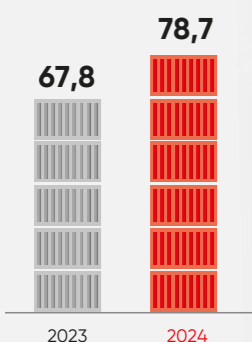
- исследование природной воды и донных отложений



#### Защита окружающей среды от шума:

- лабораторные исследования шума

Расходы на мероприятия, связанные с охраной окружающей среды<sup>1</sup>, млн руб.



<sup>1</sup> За 2023 год приведены нефинансовые данные, прошедшие аудит. За 2024 год приведены неаудированные данные. Более подробную информацию см. в разделе «Об Отчете».

## Потребление воды

Глобал Портс стремится рационально использовать водные ресурсы и по возможности сокращать их потребление.

Холдинг не использует воду в основных технологических процессах. Основной объем водопотребления приходится на хозяйственно-бытовые нужды, полив и уборку территорий. Водоснабжение и водоотведение (за исключением ливневых вод) в основном осуществляется через централизованные системы. Если подведение централизованных коммуникаций невозможно, организация забора воды осуществляется с помощью подземных источников. Компания не осуществляет забор воды из природных поверхностных водоемов.

Несмотря на незначительное воздействие на водные ресурсы, для минимизации рисков загрязнения открытых водоемов и воздействия сброса сточных вод, а также снижения водопотребления Компания осуществляет следующие мероприятия:

- регулярный мониторинг водопотребления и предельно допустимых концентраций (ПДК) загрязняющих веществ в воде;
- своевременная очистка акватории моря от плавающего мусора;

- отведение сточных вод в централизованные системы водоотведения;
- информирование работников о рациональном водопотреблении;
- поддержание в исправном состоянии ливневой канализации;
- проведение ежегодного контроля эффективности очистки сточных вод;
- обслуживание систем водоснабжения и текущий ремонт.

Вся использованная на предприятиях вода проходит многоступенчатую очистку, после чего возвращается в поверхностные водоемы. При этом Холдинг постоянно совершенствует технологии очистки, обеспечивая соответствие очищенной воды установленным экологическим стандартам качества.

Для контроля и сокращения расхода воды в Компании внедрен строгий мониторинг: все точки водопотребления оснащены приборами учета. Ежемесячно проводится снятие показаний со счетчиков, установленных на всех точках водосброса и водозаборных узлах. Эта информация на регулярной основе предоставляется в Федеральное агентство водных ресурсов в соответствии с установленными требованиями.

## Утилизация отходов

Глобал Портс придает большое значение эффективному управлению отходами, стремясь минимизировать их негативное воздействие на окружающую среду. При этом Компания нацелена на сокращение объема отходов, направляемых на захоронение, за счет приоритета практик переработки, утилизации и безопасного обезвреживания.

Одним из направлений, которое активно развивает Глобал Портс, является практика раздельного сбора отходов. Отходы классифицируются по степени опасности и накапливаются в специально оборудованных местах в соответствии с требованиями законодательства. Почти 100% отходов, образующихся в ходе деятельности Компании, относятся к IV и V классам опасности,

то есть считаются малоопасными или практически неопасными (строительные отходы, смет с территории предприятий и т. д.). Отходы III класса опасности направляются на обезвреживание (ртутные лампы и термометры, а также отработанные источники бесперебойного питания, аккумуляторы и фильтры).

Вывоз твердых коммунальных отходов, их утилизация и обезвреживание осуществляются региональными операторами, с которыми заключены договоры и которые имеют лицензии по обращению с отходами I–IV классов опасности. Отходы IV–V классов опасности преимущественно передаются на утилизацию или на продажу третьим лицам.

## Экологические мероприятия, реализованные в Глобал Порте в 2024 году



### Использование вторсырья

На одном из терминалов старый асфальт, подлежащий утилизации, был повторно использован для обустройства площадки под размещение автомобилей. Хотя такой материал не подходит для интенсивно нагруженных трасс, он безопасен и эффективен при использовании на парковках, загородных и второстепенных дорогах.



### Ресурсосбережение

Была усовершенствована схема размещения и крепления 40-футовых контейнеров в полувагонах. Такая схема, внедренная на одном из терминалов Глобал Порте, позволила сократить использование пиломатериалов при сохранении высокого уровня надежности транспортировки грузов.



### Снижение выбросов парниковых газов

- ▶ Сокращено количество моточасов за счет проведения мероприятий по оптимизации алгоритмов производственного процесса.
- ▶ Снижено потребление электроэнергии благодаря оптимизации технологического процесса использования электрических кранов STS.



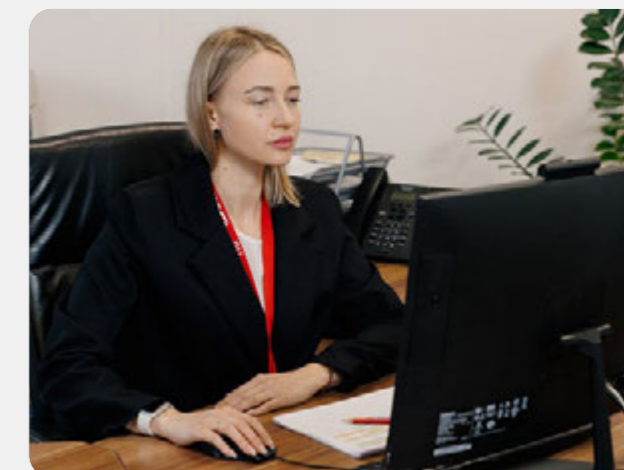
### «Зеленый» офис

- ▶ В офисах Компании отказались от использования пластиковых и бумажных стаканчиков.
- ▶ Активно внедряется раздельный сбор мусора в офисных пространствах.
- ▶ На всех терминалах установлены контейнеры для сбора использованных батареек.



### Переход на электронный кадровый документооборот

Около 50% сотрудников Холдинга уже перевели свои кадровые документы в цифровой формат. ЭКДО позволяет сократить затраты на бумагу, канцелярские товары и курьерские услуги.



# Социальный аспект



Как оператор критически важной национальной инфраструктуры, Глобал Портс понимает свою высокую ответственность перед обществом. Мы уверены, что благополучие наших сотрудников напрямую связано с устойчивым ростом Холдинга и его долгосрочными перспективами.

Компания оказывает значительное влияние на развитие социальной сферы в регионах присутствия

- ▶ Поддерживает местные сообщества
- ▶ Инвестирует в социальные проекты
- ▶ Создает рабочие места
- ▶ Предоставляет возможности для профессионального роста и развития граждан

Цели социальной программы Холдинга

- ▶ Создание безопасных условий труда
- ▶ Мотивация сотрудников
- ▶ Экономическая и социальная поддержка регионов присутствия



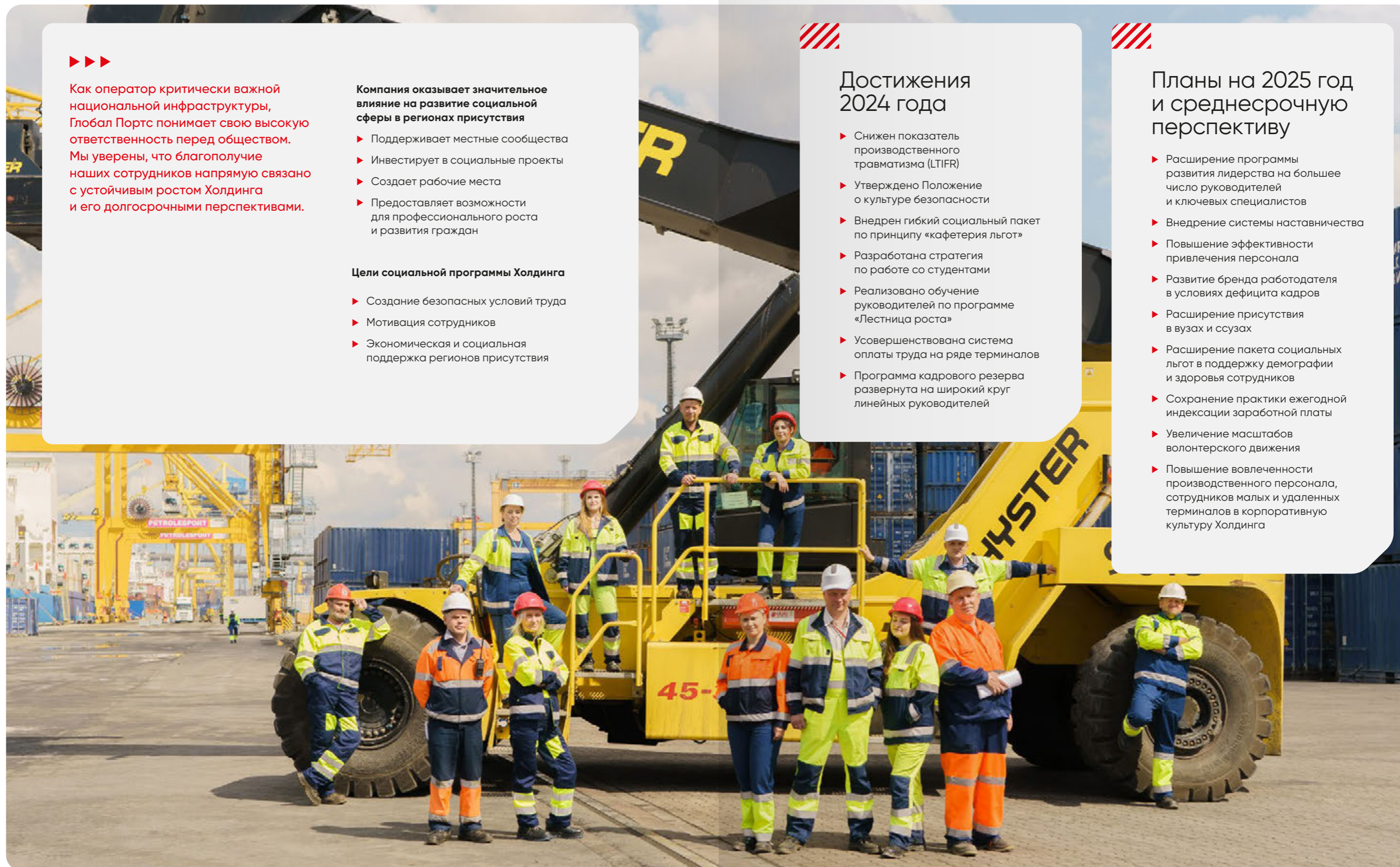
## Достижения 2024 года

- ▶ Снижен показатель производственного травматизма (LTIFR)
- ▶ Утверждено Положение о культуре безопасности
- ▶ Внедрен гибкий социальный пакет по принципу «кафетерия льгот»
- ▶ Разработана стратегия по работе со студентами
- ▶ Реализовано обучение руководителей по программе «Лестница роста»
- ▶ Усовершенствована система оплаты труда на ряде терминалов
- ▶ Программа кадрового резерва развернута на широкий круг линейных руководителей



## Планы на 2025 год и среднесрочную перспективу

- ▶ Расширение программы развития лидерства на большее число руководителей и ключевых специалистов
- ▶ Внедрение системы наставничества
- ▶ Повышение эффективности привлечения персонала
- ▶ Развитие бренда работодателя в условиях дефицита кадров
- ▶ Расширение присутствия в вузах и ссузах
- ▶ Расширение пакета социальных льгот в поддержку демографии и здоровья сотрудников
- ▶ Сохранение практики ежегодной индексации заработной платы
- ▶ Увеличение масштабов волонтерского движения
- ▶ Повышение вовлеченности производственного персонала, сотрудников малых и удаленных терминалов в корпоративную культуру Холдинга



## Безопасность труда

Безопасность является безусловным приоритетом нашей деятельности и основой корпоративной культуры Глобал Портс. Мы осознаем свою ответственность за безопасность персонала и фокусируемся на создании в Компании устойчивой культуры безопасности наряду со снижением профессиональных рисков.

Наша система обеспечения безопасности основана на двух ключевых компонентах:

- физической безопасности — соблюдении всех нормативных требований, стандартов и процедур на рабочих местах;
- ментальной безопасности — отношении к безопасности как к неотъемлемой части ежедневной работы, культуре поведения, вовлеченности каждого сотрудника.

Культура безопасности встроена во все подразделения, независимо от направления их деятельности. Она развивается уже 5 лет как одна из корпоративных ценностей, а в 2024 году тема безопасности приобрела особую актуальность в масштабе всего Холдинга.

Утвержденное Положение о культуре безопасности закрепляет единые требования к формированию безопасной рабочей среды. Оно направлено на создание устойчивой системы, основанной на соблюдении определенной совокупности норм, правил и сознательном поведении всех сотрудников.

### Этапы развития культуры безопасности в Глобал Портс

#### ► 2020

- Культура безопасности выбрана основной стратегией развития безопасности, задекларировано стремление внедрить устойчивую культуру безопасности, которая изменит взгляды работников на охрану труда.

#### ► 2021

- Созданы комитеты безопасности на каждом терминале, внедрены регулярные аудиты, запущено мобильное приложение GP Alarm.

#### ► 2022

- Началась системная работа по обучению: проведение семинаров по культуре безопасности.

#### ► 2023

- Реализован проект оценки рисков по всем терминалам, внедрены чек-листы для оценки безопасности, утверждены стандарты безопасности, начаты ежеквартальные аудиты по чек-листам.

#### ► 2024

- Утверждено Положение по культуре безопасности, проведена оценка уровня зрелости культуры безопасности, проведена первая конференция по развитию лидерства в безопасности, реализовано более 320 рационализаторских предложений в области безопасности и охраны труда.

### Основные задачи культуры безопасности



Постоянное развитие и совершенствование культуры безопасности, методов ее оценки и проверки ее состояния



Создание условий для эффективной реализации требований систем управления безопасностью и процессов, связанных с безопасностью



Формирование устойчивой приверженности работников цели и принципам деятельности в области культуры безопасности



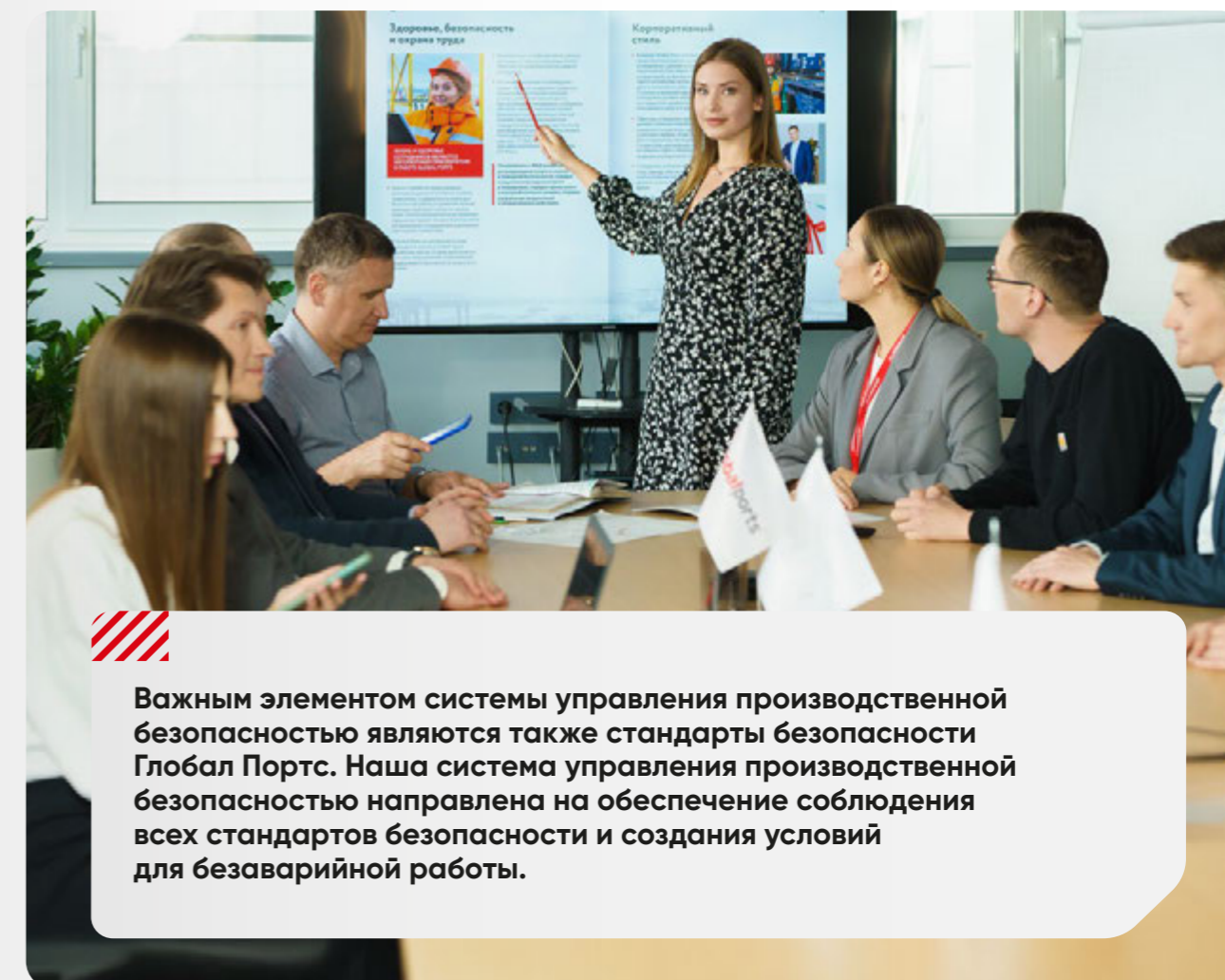
Интеграция принципов культуры безопасности в организационную и производственную деятельность



Обеспечение соблюдения всех требований законодательства и нормативов в области охраны труда и промышленной безопасности

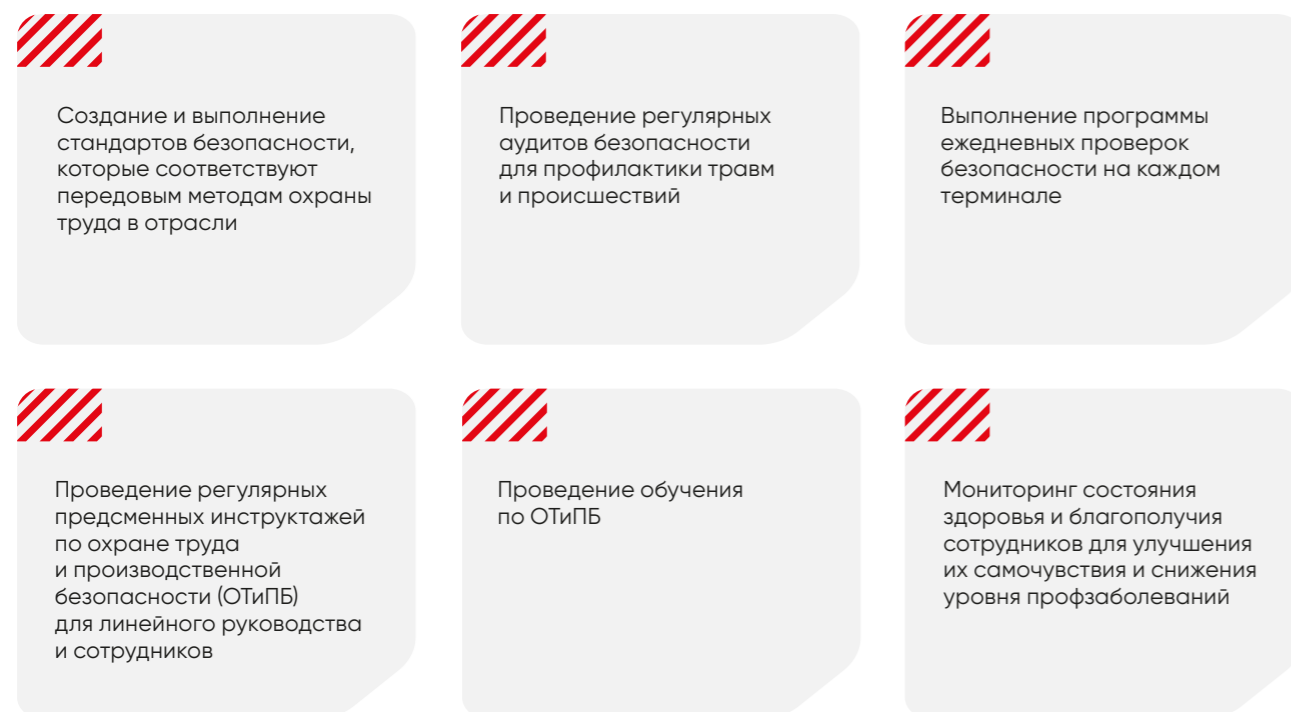


Достижение и поддержание уровня безопасности, сопоставимого с лучшими мировыми практиками

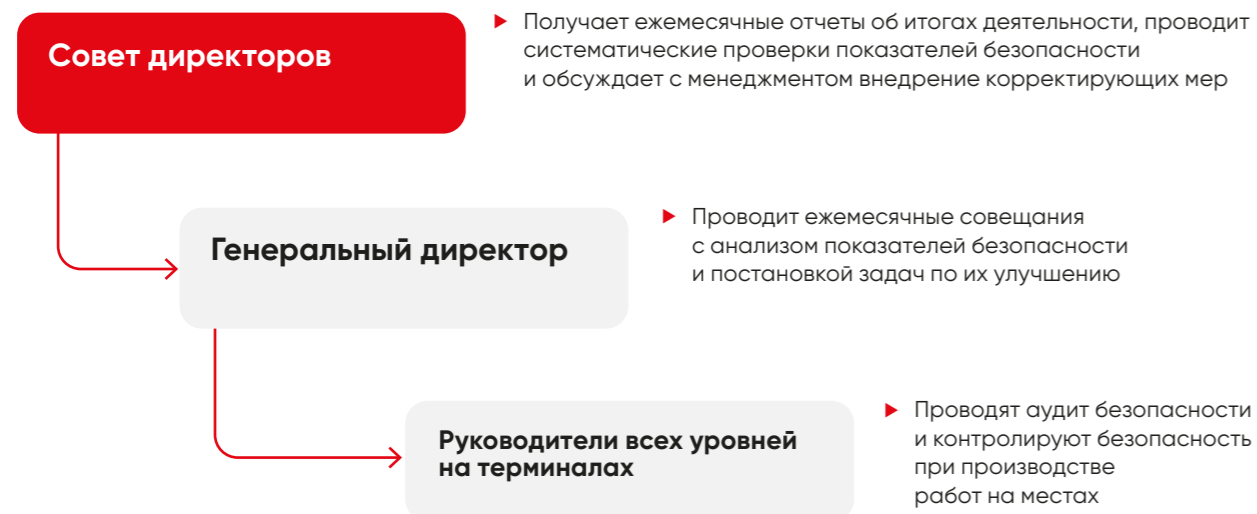


Важным элементом системы управления производственной безопасностью являются также стандарты безопасности Глобал Портс. Наша система управления производственной безопасностью направлена на обеспечение соблюдения всех стандартов безопасности и создания условий для безаварийной работы.

### Основные мероприятия системы управления производственной безопасностью



### Участники системы управления охраной труда и промышленной безопасностью



Мы придерживаемся позиции открытого диалога о безопасности:

**70%**

времени отводится на аудиты, инструктажи, семинары, оценку рисков, общение работников

**20%**

на совместную работу, общение с руководителем

**10%**

на формальное обучение

Одним из ключевых направлений в укреплении культуры безопасности в 2024 году стало развитие лидерства. Впервые была проведена конференция, посвященная лидерству в безопасности, собравшая почти 100 руководителей работ и подразделений. Мероприятие прошло на Северо-Западе и стало важной площадкой для обмена опытом, обсуждения эффективных подходов к работе и взаимодействия по вопросам безопасности. Руководители разобрали реальные происшествия, приняли на себя обязательства по развитию безопасности в своих подразделениях. В 2025 году аналогичную конференцию планируется провести для наших руководителей на Дальнем Востоке.

Также был разработан электронный обучающий курс «Лидерство в безопасности», который с 2025 года станет обязательным для всех руководителей Холдинга.

Кроме того, в отчетном году стартовал проект развития амбассадоров безопасности – неформальных лидеров в этой области среди работников подразделений. Это инициативные сотрудники, которые активно участвуют в обеспечении и контроле безопасных условий работы, подают личный пример и помогают своим коллегам соблюдать нормы и правила.

### Принципы лидерства в безопасности, которые использует каждый руководитель



#### Начинает с себя

- 1 Быть ролевой моделью поведения в области безопасности
- 2 Продвигать безопасность в качестве ключевой ценности Компании
- 3 Постоянно развивать собственные компетенции в области безопасности



#### Организует работу по повышению безопасности

- 4 Предвидеть риски и управлять ими
- 5 Следить за условиями труда на рабочих местах, останавливать небезопасные действия
- 6 Расследовать происшествия, не позволять их скрывать, фокусироваться на поиске причин, а не на поиске виновных



#### Определяет цели и пути их достижения

- 7 Принимать действенные корректирующие и предупреждающие действия
- 8 Обсуждать вопросы безопасности



#### Вдохновляет и мотивирует людей

- 9 Акцентировать внимание на четких ожиданиях в отношении производственной безопасности
- 10 Поощрять и признавать достижения в области производственной безопасности

## Показатели безопасности

Глобал Портс неизменно ставит безопасность на первое место. В центре нашего внимания – здоровье и благополучие сотрудников, подрядчиков, клиентов и поставщиков. Мы строго соблюдаем графики аудитов безопасности, проводимых руководителями подразделений, и ежегодных проверок соответствия стандартам безопасности.

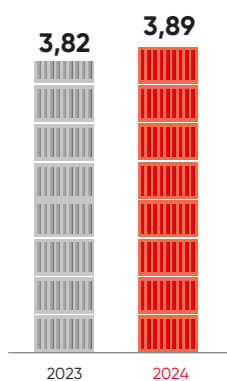
Важным элементом системы управления безопасностью является также обратная связь от сотрудников – их мнения и предложения, высказываемые в ходе регулярных собраний, обязательно учитываются Компанией.

По результатам аудита соответствия стандартам безопасности, проведенного на всех активах Холдинга в 2024 году, средний показатель уровня соответствия составил 3,89 балла по пятибалльной шкале (5 – полное соответствие, 1 – полное несоответствие), что на 2% лучше результата 2023 года.

В отчетном году в Холдинге впервые была проведена комплексная оценка уровня культуры безопасности. Она охватывала 7 ключевых критериев, отражающих квалификацию, вовлеченность и приверженность персонала, зрелость системы безопасности на всех уровнях организации. По результатам оценки совокупный показатель составил 4,04 балла по пятибалльной шкале, где 5 – наивысшая оценка, 1 – минимальная. В соответствии с принятыми в Компании критериями, уровень культуры безопасности в 2024 году оценивается как независимый.

Несмотря на достигнутые высокие показатели, Глобал Портс продолжает целенаправленно развивать культуру безопасности, понимая, что именно она напрямую влияет на уровень производственного травматизма. Проведенная в 2024 году оценка позволила выявить как сильные стороны, так и зоны для дальнейшего развития культуры безопасности.

### Уровень соответствия стандартам безопасности в Глобал Портс



### Оценка культуры безопасности в Глобал Портс в 2024 году



### Сильные стороны – с чем сотрудники согласны больше всего (вопросы, набравшие самый высокий балл)

- Нет ничего важнее, чем безопасность на рабочем месте
- Если я вижу высокий риск при работе, я знаю, к кому обратиться и что делать
- Я всегда могу попросить и получить СИЗ, если они необходимы для работы
- Экзамены, тестирования, проверки знаний проходят в доброжелательной манере, я не чувствую предвзятого отношения и давления
- У руководства всегда на первом месте приоритет безопасности

### Зоны для развития – с чем сотрудники согласны меньше всего (вопросы, набравшие самый низкий балл)

- Я стараюсь совершенствовать инструкции по ОТ
- Я готов взять на себя ответственность за безопасность, если мой руководитель отсутствует
- Я выдвигаю свои предложения по улучшению безопасности
- Собрания, семинары по ОТ проходят интересно, я узнаю что-то новое и важное
- Я высказываюсь сам по вопросам безопасности и призываю других принимать в этом участие

По итогам 2024 года коэффициент частоты травматизма с временной утратой трудоспособности (LTIFR) достиг самого низкого значения за последние 4 года. Фактически это накопленный результат нашей

активной и непрерывающейся работы в области улучшения условий труда, совершенствования системы управления безопасностью и развития культуры безопасности среди наших сотрудников.

**0,53**

коэффициент LTIFR в 2024 году

**519,8** млн руб.

общие расходы на мероприятия по охране труда в 2024 году

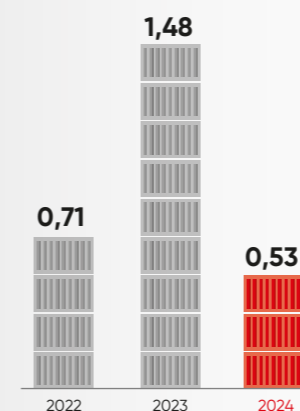
**0** несчастных случаев

со смертельным исходом среди сотрудников и подрядчиков в 2024 году

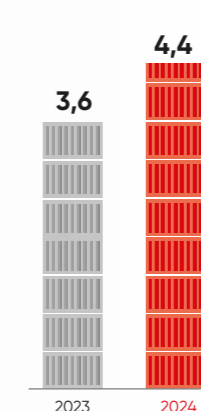
**4,4** млн руб.

направлено на обучение сотрудников в сфере ОТиПБ в 2024 году

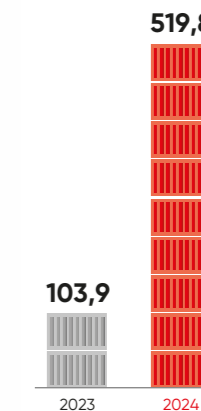
### Коэффициент частоты травматизма с временной утратой трудоспособности (LTIFR)<sup>1, 2</sup>



### Расходы на обучение по ОТиПБ<sup>2</sup>, млн руб.



### Расходы на мероприятия по охране труда<sup>2</sup>, млн руб.



<sup>1</sup> В 2023–2024 годах границы Отчета об устойчивом развитии расширены относительно 2022 года в связи с приобретением активов. Более подробную информацию см. в разделе «Об Отчете».

<sup>2</sup> За 2022–2023 годы приведены нефинансовые данные, прошедшие аудит. За 2024 год приведены неаудированные данные. Более подробную информацию см. в разделе «Об Отчете».

## Наши сотрудники

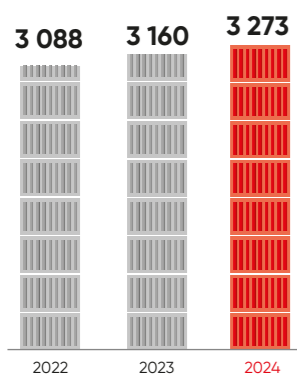
Глобал Портс стремится быть привлекательным работодателем для талантливых и амбициозных специалистов. Мы создаем корпоративную культуру, в которой каждый сотрудник может реализовать свой потенциал, внести вклад в достижение общих целей и построить успешную карьеру.

Компания инвестирует в развитие персонала, совершенствует рабочие процессы и предоставляет сотрудникам возможности для непрерывного профессионального роста. Мы ценим уникальность каждого сотрудника и создаем атмосферу уважения, поддержки и взаимного доверия.

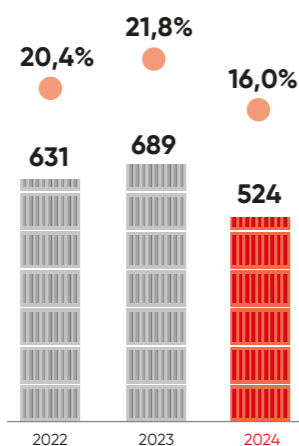
По состоянию на 31 декабря 2024 года в Глобал Портс работали 3 273 человека. В 2024 году в Компанию было трудоустроено 524 новых сотрудника, в результате их доля составила 16,0%. За год было уволено 348 сотрудников, при этом коэффициент текучести кадров составил 10,6%.

Стивидорная отрасль традиционно считается мужской, поэтому доля мужчин среди сотрудников высока. Тем не менее на протяжении последних лет доля женщин в общем количестве сотрудников стабильна – около 28%.

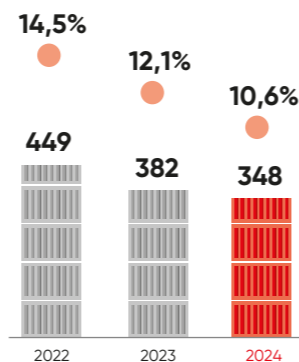
Общая численность сотрудников<sup>1</sup>, человек



Количество и доля новых сотрудников<sup>1</sup>, человек/%



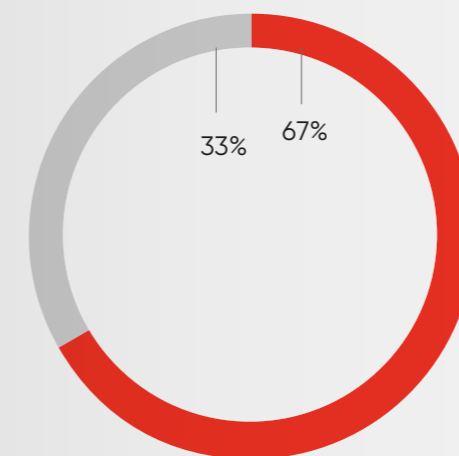
Количество и доля уволенных сотрудников<sup>1</sup>, человек/%



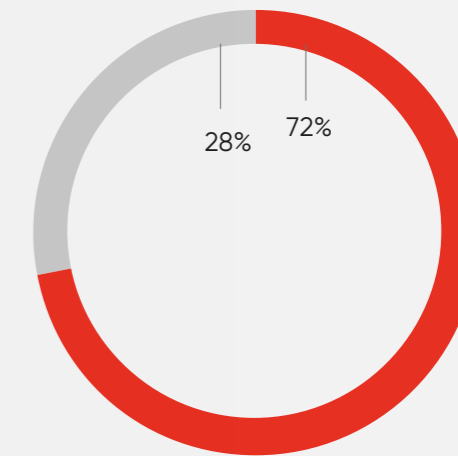
<sup>1</sup> В 2023–2024 годах границы Отчета об устойчивом развитии расширены относительно 2022 года в связи с приобретением активов. За 2022–2023 годы приведены нефинансовые данные, прошедшие аудит. За 2024 год приведены неаудированные данные. Более подробную информацию см. в разделе «Об Отчете».

## Структура персонала Глобал Портс в 2024 году

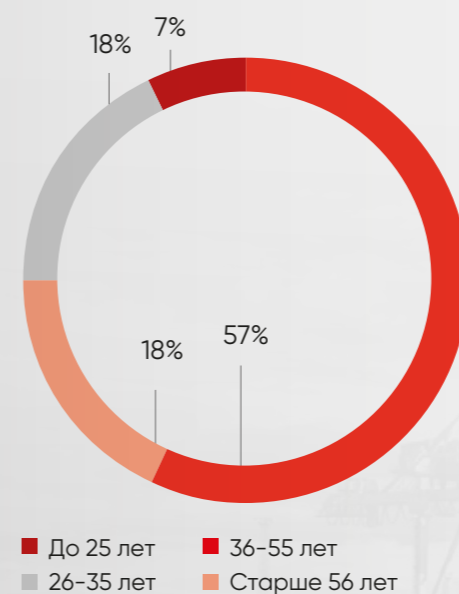
По региону



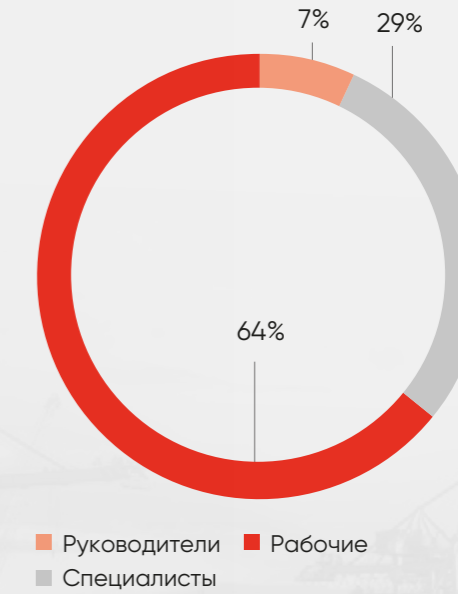
По полу



По возрасту



По должностям



## Показатели удовлетворенности

В Глобал Порте уверены, что вовлеченность и лояльность сотрудников напрямую влияют на успех бизнеса. Поэтому мы стремимся к формированию корпоративной культуры, в которой каждый член команды ощущает свою ценность и причастность к общему делу.

Для постоянного улучшения условий труда и повышения уровня вовлеченности Глобал Порт использует широкий спектр коммуникационных инструментов: брифинги, семинары, опросы, встречи и открытые диалоги. В фокусе — обратная связь от сотрудников, которая помогает лучше понять их потребности и ожидания.

Например, регулярные опросы удовлетворенности помогают нам оценить эффективность социальных и корпоративных программ. Результаты этих опросов становятся основой для конструктивных обсуждений с сотрудниками — как в онлайн-формате (вебинары), так и в ходе очных встреч на терминалах. Такой подход способствует прозрачности и оперативному внедрению изменений, направленных на улучшение условий труда и повышение удовлетворенности персонала.

### Меры, реализованные в 2024 году по итогам опроса удовлетворенности 2023 года



Выполнено более 1900 заявок сотрудников на мелкий ремонт и закупку оборудования



Закуплено 52 машины для погрузки и коммунальных работ, 18 полуприцепов и 5 ролл-трейлеров



Реализован гибкий социальный пакет — кафетерий льгот



Увеличено количество корпоративных мероприятий для сотрудников



На терминалах начались приемы терапевта по ДМС дважды в месяц



Проиндексирована заработная плата

### Опрос удовлетворенности 2024 года<sup>1</sup>

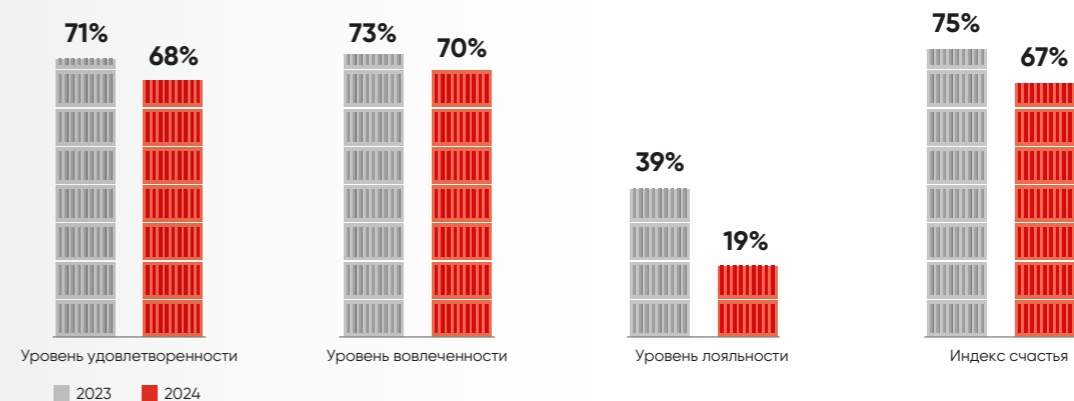
В 2024 году Глобал Портс продолжил практику проведения регулярных опросов сотрудников для оценки уровня их удовлетворенности, вовлеченности, лояльности и общего эмоционального состояния персонала. В опросе 2024 года приняли участие около 1900 человек, что составляет примерно 60% общей численности персонала.

#### Результаты опроса

- ▶ **Уровень удовлетворенности** существенно не изменился относительно 2023 года и составил 68% (для административного персонала — 73%, для производственного — 65%), что в целом соответствует средним значениям для российских компаний.
- ▶ **Уровень вовлеченности** также практически не изменился по сравнению с 2023 годом и составил 70% (для административного персонала — 75%, для производственного — 66%), показатель также сопоставим со средними значениями по России.
- ▶ **Уровень лояльности** снизился до 19% (для административного персонала — 35%, для производственного — 9%) по сравнению с 39% в 2023 году. Показатель находится на уровне среднего значения для российских компаний в целом и немного превышает средние значения в отрасли логистики.
- ▶ **Индекс счастья** составил 67% (для административного персонала — 69%, для производственного — 65%) по сравнению с 75% в 2023 году.

<sup>1</sup> В 2024 году обновлена методика расчета показателей удовлетворенности и вовлеченности. Подход к расчету показателя лояльности и индекса счастья не изменился. Более подробную информацию см. в разделе «Об Отчете».

### Результаты опроса удовлетворенности



Опрос удовлетворенности сотрудников помог не только зафиксировать стабильные и позитивные показатели по ряду направлений, но и выявить области, требующие особого внимания.

#### Низкую оценку в рамках опроса получили:

- 1) мягкие факторы:
  - a) ощущение признания и ценности сотрудников;
  - b) положительные изменения с прошлого опроса;
  - c) информированность о целях компании;
- 2) корпоративные факторы:
  - a) внедрение инноваций в компании;
  - b) уровень дохода.

Среди процессов, которые необходимо улучшить в компании, респонденты чаще всего указывали на недостаточное взаимодействие между подразделениями, а также между руководством и подчиненными.

В качестве необходимых изменений чаще всего сотрудники предлагали следующие: улучшение условий труда (улучшение бытовых условий, повышение комфорта рабочих мест, обновление оборудования и средств индивидуальной защиты (СИЗ)), улучшение отношения к сотрудникам и повышение заработной платы.



## Развитие корпоративной культуры

В 2024 году Глобал Портс продолжил активно работать над совершенствованием внутренних коммуникаций с акцентом на устранение информационного разрыва между административным и производственным персоналом, а также на увеличение вовлеченности производственного персонала в корпоративную жизнь Компании.

В течение 2024 года Глобал Портс организовал более 45 мероприятий для сотрудников и их детей, включая более 10 спортивных. Впервые был проведен детский день на терминале УЛКТ. Стал ежегодной традицией конкурс профессионального мастерства среди докеров-механизаторов и водителей портовой техники. Среди других мероприятий – интеллектуальные квизы, фотоконкурсы, туристические походы одного дня, пейнтбол и другие.

Более **1 200** человек

участвовали в корпоративных мероприятиях, в том числе свыше 650 уникальных участников

### Результаты работы департамента внутренних коммуникаций в 2024 году

- Организовано более 45 мероприятий для сотрудников и их детей
- Охват персонала в закрытом телеграм-канале для сотрудников увеличен до 1 200 человек (более трети общей численности персонала)
- Запущены проекты по корпоративному телевидению и видеoinформированию сотрудников
- Проведено обновление информационных стендов на терминалах
- Издано 6 выпусков корпоративной газеты

### Планы в сфере внутренних коммуникаций на 2025 год

- Увеличить совокупный охват сотрудников всеми каналами информирования до 75% от общей численности персонала
- Усилить освещение тем безопасности, производства, операционной эффективности, устойчивого развития
- Расширить представление «малых терминалов» и их сотрудников в информационном поле Компании и среди подписчиков ее телеграм-канала
- Развивать проект по видеoinформированию – закупить недостающее оборудование для регулярного выпуска видеоконтента



## Меры поддержки сотрудников

Глобал Портс привлекает и удерживает специалистов, предлагая конкурентоспособные условия на рынке труда и устойчивую систему поддержки персонала. Компания применяет комплексный подход к формированию компенсационного пакета, включающий не только привлекательный уровень заработной платы и премирование за достигнутые результаты, но и широкий спектр социальных льгот.

Система вознаграждения Глобал Портс строится на принципах прозрачности, понятности и справедливости. Она направлена на признание и поощрение успехов сотрудников, учет их индивидуального вклада в развитие Компании, создание мотивации для достижения ее стратегических целей и повышения операционной эффективности. Прозрачная и понятная система управления производительностью труда, тесно связанная со стратегическими целями компании, обеспечивает объективную оценку результатов и справедливое вознаграждение.

### Меры материальной поддержки

- Проводится индексация заработной платы не реже одного раза в год с коэффициентом не ниже уровня инфляции.
- Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, а также к внеурочной работе оплачивается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.
- Начисляются доплаты за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника и работу в ночное время.
- За высокое профессиональное мастерство, высокие достижения в труде, выполнение дополнительного объема работ работникам могут устанавливаться персональные надбавки, временные или постоянные.
- Проводится единовременное премирование работников, приуроченное к юбилейным датам и профессиональным праздникам.
- Оказывается помощь сотрудникам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации.

### Социальный пакет и льготы

Помимо прямой материальной поддержки, в Глобал Портс действует социальный пакет, направленный на укрепление здоровья, поддержку семьи и благополучия сотрудников. Особое внимание уделяется программам, способствующим поддержке материнства и детства, повышению рождаемости, обеспечению отдыха и оздоровления работников, поддержке здорового образа жизни, культуры и спорта.

В 2024 году Компания расширила социальный пакет для сотрудников, внедрив систему «кафетерий льгот», работающую по принципу маркетплейса. Сотрудники получили возможность самостоятельно выбирать льготы в пределах установленного лимита исходя из своих индивидуальных потребностей. В широком ассортименте льгот представлены предложения в разных категориях: здоровья и красоты, медицины и страхования, спорта и фитнеса, здорового питания, образования, благотворительности, транспорта, авто, путешествий и многое другое. Перечень льгот регулярно пополняется, в том числе с учетом пожеланий сотрудников.

**100%**

охват сотрудников программами ДМС (среди трудоустроенных на полную занятость по бессрочному контракту, прошедших испытательный срок)

Почти **2 700** сотрудников

(более 80% от общей численности персонала) воспользовались кафетерием льгот за неполный 2024 год с момента запуска программы

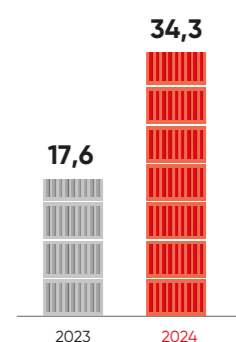
### Программа повышения рождаемости, поддержки материнства и детства

- Компенсация части фактических затрат на содержание детей в дошкольных образовательных учреждениях.
- Материальная помощь при рождении детей.
- Дополнительная выплата в случае досрочного выхода из отпуска по уходу за ребенком.
- Организация условий для работы в сокращенном режиме во время отпуска по уходу за ребенком до 1,5 лет, а также при досрочном выходе из отпуска по уходу за ребенком.
- Доплата до среднего заработка женщине в период нахождения в отпуске по беременности и родам.
- Доплата до среднего заработка женщине в период нетрудоспособности во время беременности.
- Компенсация части стоимости путевки в детский оздоровительный лагерь.
- Компенсация стоимости абонеента в фитнес-клуб или бассейн работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком.
- Предоставление дополнительного оплачиваемого выходного дня 1 сентября (или в другой первый учебный день года) сотрудникам, имеющим детей – учащихся 1–4 классов школы.

## Обучение сотрудников

**34,3** млн руб.  
общие расходы Компании на обучение персонала в 2024 году

Расходы на обучение персонала<sup>1</sup>, млн руб.



Глобал Портс рассматривает обучение и развитие персонала как стратегически важное направление и необходимое условие для обеспечения будущего успеха Компании. Мы стремимся предоставить каждому сотруднику возможности для профессионального роста и самореализации, инвестируя значительные ресурсы в создание кадрового резерва и подготовку лидеров нового поколения для управления Холдингом.

Глобал Портс реализует широкий спектр образовательных программ, ориентированных на карьерное развитие сотрудников и формирование команды высококвалифицированных профессионалов, способных решать самые сложные задачи. В Холдинге действует собственная система внутреннего обучения, охватывающая ключевые направления — от охраны труда и оказания первой помощи до программ по обучению английскому языку, инструментам операционной эффективности и специализированной подготовки — например, обучение женщин на позиции крановщиц.

В то же время сотрудники могут проходить и внешние обучающие курсы и программы, расширяя свои компетенции за пределами Компании.

Особое внимание в Холдинге уделяется развитию управленческих навыков и лидерских качеств. В 2024 году топ-150 руководителей прошли обучение по программе «Лестница роста», направленной на синхронизацию подходов к управлению командами на всех уровнях. В рамках программы сотрудники изучили практики оценки уровня профессиональной зрелости сотрудников, освоили инструменты проактивного мышления и развивали свой эмоциональный интеллект. В дальнейшем планируется масштабировать программу развития лидерства, распространив ее на более широкий круг руководителей и ключевых специалистов.

## Работа со студентами и молодежью

Глобал Портс уже несколько лет последовательно выстраивает культуру преемственности поколений, привлекая к сотрудничеству студентов и молодых специалистов. В 2024 году Компания систематизировала подход к работе с учебными заведениями, расширила свое присутствие в вузах и ссузах, а также утвердила стратегию по работе со студентами на 2025 год.

В долгосрочной перспективе перед Холдингом стоят амбициозные цели: повышение узнаваемости HR-бренда, увеличение доли сотрудников, трудоустроенных после прохождения студенческой практики, создание единого коммуникационного канала для молодежи и студентов.

Мероприятия, реализованные в этом направлении в 2024 году, уже принесли первые результаты. Так, заметно увеличилась узнаваемость HR-бренда Глобал Портс среди профильных учебных заведений, а число студентов, прошедших практику в Компании за отчетный период, превысило 100 человек.

### Основные форматы взаимодействия

- Дни карьеры
- Дни открытых дверей
- Профориентационные занятия, бизнес-игры
- Экскурсии на терминалы
- Производственные и преддипломные практики

<sup>1</sup> За 2023 год приведены нефинансовые данные, прошедшие аудит. За 2024 год приведены неаудированные данные. Более подробную информацию см. в разделе «Об Отчете».

## Учебные заведения, с которыми мы сотрудничаем

### В Санкт-Петербурге

- ГУМРФ им. адмирала С. О. Макарова
- Петровский колледж СПб ГБПОУ
- Морская техническая академия им. адмирала Д. Н. Сенявина
- Академия транспортных технологий
- Всеволожский агропромышленный техникум
- Кингисеппский колледж технологии и сервиса
- Сланцевский индустриальный техникум

### На Дальнем Востоке

- Находкинский государственный гуманитарно-политехнический колледж (НГГПК)
- Приморский многопрофильный колледж (КГБ ПОУ ПМК)
- Дальневосточное мореходное училище (ДМУ), г. Находка
- Находкинский филиал Морского государственного университета им. адмирала Г. И. Невельского
- Владивостокский государственный университет (ВВГУ)
- Дальневосточный федеральный университет (ДВФУ)

### Сотрудничество с ГУМРФ им. адмирала С. О. Макарова

Глобал Портс активно развивает партнерские отношения с ведущими профильными учебными заведениями, фокусируясь на подготовке будущих специалистов отрасли и формировании преемственности поколений. Одним из ключевых партнеров Холдинга стал Государственный университет морского и речного флота им. адмирала С. О. Макарова.

Компания регулярно организует на своих терминалах профориентационные экскурсии и профильные лекции для студентов с участием опытных специалистов и руководителей. В 2023 году на терминале «Петролеспорт» была открыта учебная кафедра для студентов направления «Технология транспортных процессов», где занятия ведутся преподавателями ГУМРФ и экспертами из Компании. В 2024 году кафедра продолжила свою работу: занятия проходят раз в две недели непосредственно на терминале, что позволяет студентам получать прикладные знания в производственной среде.

Весной 2024 года в пятый раз прошла ставшая традиционной «Неделя Глобал Портс» — серия профориентационных занятий для студентов ГУМРФ.

Осенью 2024 года Глобал Портс и ГУМРФ заключили сетевой договор о сотрудничестве для совместной подготовки специалистов портовой отрасли. Стороны договорились объединить усилия в обучении студентов трех образовательных профилей: «Организация перевозок и управление на водном транспорте», «Управление водными и мультимодальными перевозками» и «Эксплуатация перегрузочного оборудования портов и транспортных терминалов». В рамках соглашения Компания закупила для вуза современное оборудование, а в 2025 году планируется открытие брендированной аудитории Глобал Портс в здании университета.

### Новые направления работы

В 2024 году Холдинг расширил действующее соглашение с ГБПОУ Петровский колледж по специализации «Транспортная логистика», а также заключил новые соглашения о сотрудничестве с ГБПОУ Академия транспортных технологий и Центром опережающей профессиональной подготовки Санкт-Петербурга.

Одним из элементов практико-ориентированного подхода стало проведение экскурсии на терминал УЛКТ для студентов Сланцевского индустриального техникума, позволившей познакомиться учащимся с реальными условиями работы на предприятии.

Компания также приняла участие в городской конференции учебных заведений и работодателей с охватом аудитории до 1 тыс. человек, тем самым усилив присутствие своего HR-бренда в профессиональном образовательном сообществе.

На Дальнем Востоке Глобал Портс заключил соглашение с Министерством профессионального образования и занятости населения Приморского края и Находкинским государственным гуманитарно-политехническим колледжем. Стороны договорились о создании в регионе образовательно-производственного центра (кластера) «Транспортная отрасль» в рамках федерального проекта «Профессионалитет». Планируется, что на базе кластера будет запущена специализированная программа подготовки специалистов, которые после завершения обучения смогут трудоустроиться в Глобал Портс.

## Поддержка местных сообществ

Глобал Портс активно участвует в жизни регионов своего присутствия, осознавая свою важную роль как крупного работодателя, надежного инвестора и потребителя местных товаров и услуг. Компания оказывает существенное влияние на экономическое развитие регионов, создавая новые рабочие места и стимулируя развитие малого и среднего бизнеса.

Важной частью корпоративной стратегии Холдинга является стремление быть не просто бизнес-структурой, а неотъемлемой частью местных сообществ. Глобал Портс нацелен на повышение качества жизни в регионах через социальные инвестиции и локальные инициативы. Реализуемая Компанией программа социальных инвестиций направлена на создание устойчивых позитивных изменений, оказание долгосрочного влияния на жизнь людей и сообществ.

## Волонтерство

С 2023 года в Холдинге активно развивается направление волонтерства. Сотрудники Глобал Портс с энтузиазмом включаются в социально значимые инициативы, помогая людям, животным и окружающей среде.

### Волонтерские акции, реализованные в 2024 году



Выезд в Кронштадтский центр социальной реабилитации



Высадка берез в селе Хмыловка



Благотворительный субботник в усадьбе Измалково совместно с фондом «Подари жизнь»



Выезд в приют для бездомных животных «Ржевка» в Санкт-Петербурге



День донора



«Елка Добра»



### «Елка добра»

На Дальнем Востоке в третий раз прошла благотворительная новогодняя акция «Елка добра», в рамках которой подопечные Находкинского общества инвалидов получили новогодние подарки от сотрудников контейнерного терминала Глобал Портс в Приморском крае. Теплое участие сотрудников помогло создать праздничную атмосферу, подарить радость и внимание тем, кто особенно ценит заботу и поддержку. «Елка Добра» стала настоящим проявлением корпоративной доброты и сплоченности.



### День донора

Глобал Портс впервые организовал для сотрудников на Северо-Западе и Дальнем Востоке корпоративную акцию по сдаче донорской крови. 80 сотрудников из Ленинградской области, Санкт-Петербурга и Находки присоединились к инициативе. Эта акция стала важным шагом в развитии корпоративного волонтерства и получила позитивный отклик внутри коллектива, заложив основу для регулярного проведения подобных мероприятий в будущем.



## Благотворительность

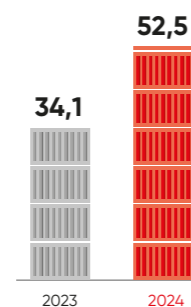
В 2024 году Благотворительный фонд «Атмосфера», созданный при поддержке Глобал Портс, продолжил активно помогать благополучателям на Дальнем Востоке, одновременно расширив географию своей деятельности на Северо-Запад, Центральный и Приволжский регионы.



**52,5** млн руб.  
пожертвовал фонд  
«Атмосфера» в 2024 году

Около **170** млн руб.  
общий объем социальных  
инвестиций фонда «Атмосфера»  
с момента его основания

Объем средств, направленных  
на благотворительность фондом  
«Атмосфера», млн руб.



### Благоустройство городской среды на Дальнем Востоке

На Дальнем Востоке фонд помог с ремонтом кровли, фасада и благоустройства территории детского сада. В рамках празднования 79-летия Победы в Великой Отечественной войне были закуплены саженцы для посадки, гирлянды для возложения к памятнику павшим воинам и организован праздничный салют. Перед новогодними праздниками фонд организовал украшение парковой зоны «Экологический сквер», которая ранее также была обустроена за счет средств фонда.

## Благотворительные проекты фонда «Атмосфера» в 2024 году



### Проектирование школы – детского сада в Находке

Фонд оказал помощь в разработке проектной документации и проведении экспертизы для строительства школы – детского сада в Находке. Новое учебное заведение обеспечит доступность дошкольного и общего образования детям нового строящегося жилого микрорайона. В здании будут одновременно работать школа, рассчитанная на 800 учащихся, и детский сад на 210 детей.



### Поддержка футбольного клуба «Портовик»

Была оказана поддержка детскому футбольному клубу «Портовик» из Находки. Закуплен спортивный инвентарь, оплачено участие в турнирах. В 2024 году команда детской футбольной школы победила в международном турнире в китайском городе Далянь, что стало важным достижением для клуба.



### «Зажигаем новогодние огни»

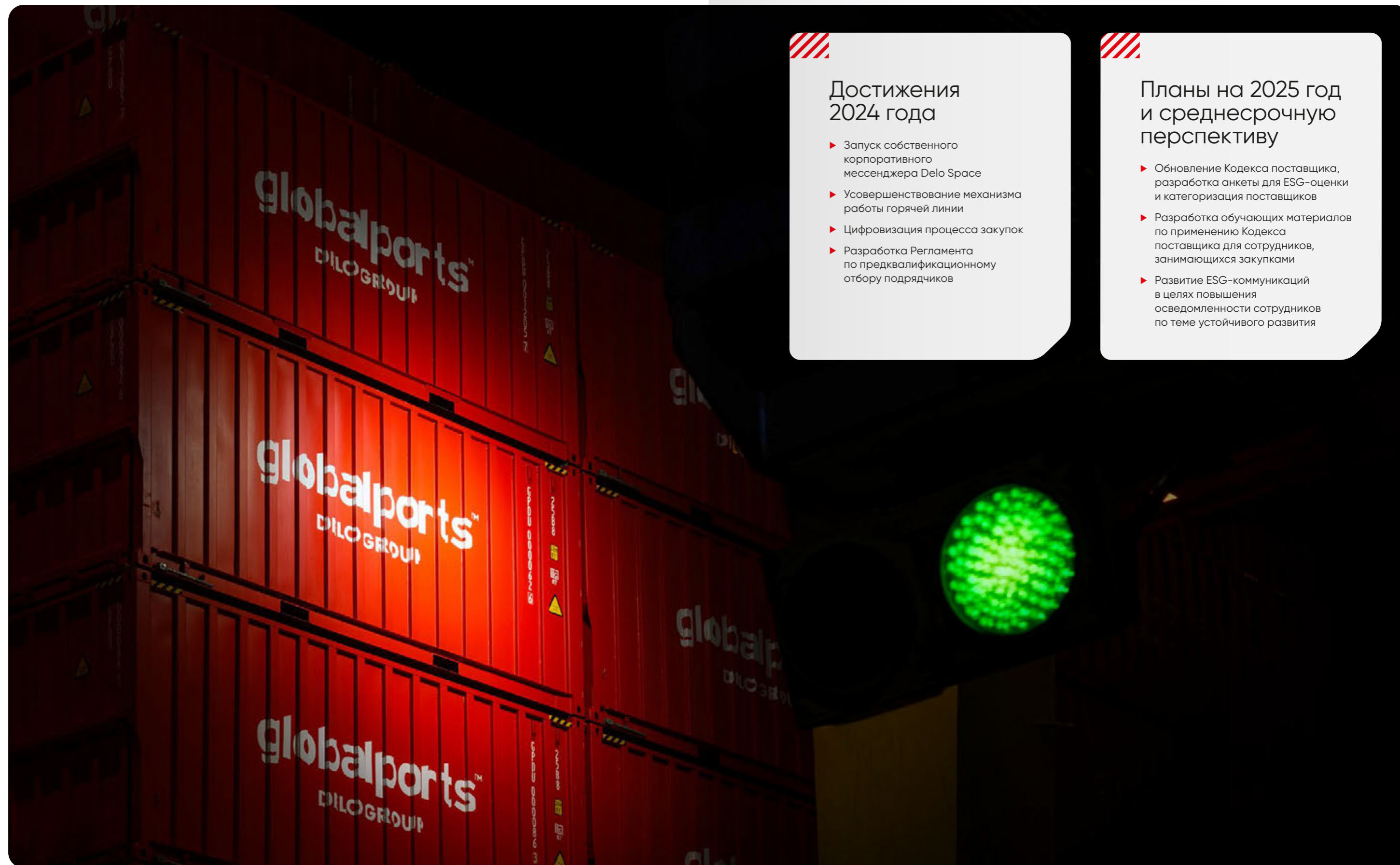
В декабре была проведена первая корпоративная благотворительная акция, в которой приняли участие все активы Группы компаний «Дело» – всего более 650 сотрудников. Собранные средства были направлены в Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, в городе Кудымкаре (Пермский край). В частности, был закуплен спортивный инвентарь, творческий реквизит, настольные игры, мебель, а также оборудование для кабинета психолога и компьютерного класса. 25 декабря сотрудники Группы компаний «Дело» приехали в Пермский край и лично вручили долгожданные подарки воспитанникам Центра.



### Помощь медицинским и детским центрам

На Северо-Западе была оказана помощь Центрам, работающим с детьми-сиротами, инвалидами, медицинским центрам по приобретению необходимого оборудования для реабилитации, социализации и развития пациентов.

# Управленческий аспект



## Достижения 2024 года

- ▶ Запуск собственного корпоративного мессенджера Delo Space
- ▶ Усовершенствование механизма работы горячей линии
- ▶ Цифровизация процесса закупок
- ▶ Разработка Регламента по предквалификационному отбору подрядчиков

## Планы на 2025 год и среднесрочную перспективу

- ▶ Обновление Кодекса поставщика, разработка анкеты для ESG-оценки и категоризация поставщиков
- ▶ Разработка обучающих материалов по применению Кодекса поставщика для сотрудников, занимающихся закупками
- ▶ Развитие ESG-коммуникаций в целях повышения осведомленности сотрудников по теме устойчивого развития

## Кибербезопасность

Обеспечение информационной безопасности является неотъемлемой частью устойчивого развития и системы ответственного управления в Глобал Порте. В условиях цифровизации операционных процессов Компания прилагает последовательные усилия для защиты своей информационной инфраструктуры, а также данных клиентов, партнеров и сотрудников.

### С целью минимизации киберрисков и повышения устойчивости цифровой среды реализуется комплекс технических и организационных мер

- Современные средства защиты информации
- Система разграничения прав доступа
- Многофакторная аутентификация и корпоративная парольная политика
- Защита каналов связи
- Регулярное обновление программного обеспечения
- Управление выявленными уязвимостями
- Мониторинг и реагирование на инциденты

В Глобал Порте действует Политика информационной безопасности, а также внутренние регламенты, определяющие требования к защите информации, порядок доступа к информационным ресурсам

и обязанности сотрудников. Документы регулярно актуализируются с учетом изменений в законодательстве и технологической среде.

В целях формирования устойчивой культуры информационной безопасности среди сотрудников в Компании внедрены программы обучения и регулярного информирования. Ответственное поведение в цифровой среде рассматривается как важный элемент корпоративной этики.

В рамках стратегии цифровой независимости и технологической устойчивости введен в эксплуатацию защищенный корпоративный мессенджер Delo Space.

С учетом быстрорастущей популярности различных сервисов на базе искусственного интеллекта в Глобал Порте существуют ограничения на использование любых сторонних ИИ-чатов и чат-ботов для работы с корпоративными данными.

## Деловая этика

Надлежащее управление и этическое поведение являются фундаментальными принципами нашей работы. Глобал Портс строго соблюдает все соответствующие законы и регуляторные требования, одновременно стремясь поддерживать самые высокие стандарты деловой этики. Мы ожидаем, что все наши сотрудники, а также подрядчики и поставщики будут разделять ценности Холдинга и действовать ответственно, честно и этично.

Центральным элементом этической инфраструктуры Компании является Кодекс корпоративной этики, который задает рамки для всех аспектов нашей деловой практики. Он описывает общие принципы деловой этики и приемлемые стандарты профессионального поведения для всех наших директоров, сотрудников и подрядчиков. В документе также отражены вопросы соблюдения прав человека, противодействия мошенничеству и коррупции, принципы предотвращения конфликтов интересов.

Цель Кодекса – ясно определить наши этические стандарты и сформулировать четкие ожидания в отношении поведения и деловой активности сотрудников, предоставить понятные ориентиры для принятия решений в различных рабочих ситуациях. С этой целью мы также регулярно направляем сотрудникам актуальную информацию о политике управления Холдинга и проводим обучения для ознакомления с принятыми изменениями, затрагивающими корпоративное управление.

Все сотрудники проходят обязательное ознакомление с Кодексом при трудоустройстве. Также он доступен в электронном и печатном виде в отделах кадров на всех активах Холдинга. В целях эффективности информирования и разъяснения положений Кодекса для сотрудников могут быть организованы дополнительные обучающие программы и тренинги.

Сотрудникам и внешним сторонам рекомендуется сообщать о любых предполагаемых нарушениях Кодекса по различным каналам, включая специальную горячую линию.

## Права человека

Основные принципы подхода Глобал Порте к защите прав человека и обеспечению их соблюдения во всех сферах деятельности закреплены в Политике в области прав человека.

Политика включает в себя обязательства по соблюдению прав человека, которые строго соответствуют как российскому, так и международному законодательству. Также мы следуем Руководящим принципам ООН в области бизнеса и прав человека и стремимся интегрировать их во все аспекты нашей деятельности. Наша Политика задает минимальные стандарты, которым должны соответствовать не только сотрудники, но и все контрагенты.

Глобал Портс уважает и поддерживает основополагающие гражданские, политические, экономические и социальные права и свободы каждого человека, рассматривая их как неотъемлемую часть нашей корпоративной культуры и повседневной практики.

Компания обеспечивает предоставление равных возможностей как соискателям при отборе на должность, так и штатным работникам при обеспечении достойных условий труда,

справедливого уровня вознаграждения, возможностей дальнейшего роста и развития. Холдинг стремится к использованию единых принципов и подходов к работе с кадрами во всех регионах своего присутствия. Отдельное внимание уделяется найму сотрудников с инвалидностью и созданию для них достойных и комфортных условий труда. В ряде активов Холдинга действует коллективный договор.

Глобал Портс последовательно выступает против любых форм дискриминации. Мы принципиально не допускаем предвзятого отношения по признакам расы, религии, политических убеждений, семейного положения, возраста, пола, сексуальной ориентации или ограниченных возможностей здоровья.

В Компании существуют каналы взаимодействия с работниками (горячие линии, обращение через корпоративный сайт, отдел по работе с персоналом, профсоюзная организация; встречи с руководством), по которым любой работник может сообщить о возникшей конфликтной ситуации для проведения дальнейшего расследования. При возникновении спорной ситуации внутри компаний проводится ее полное расследование, и, если обвинения имеют основания, принимаются соответствующие меры.



**0** зафиксированных случаев нарушения прав человека в 2024 году

**0** обоснованных жалоб на нарушение конфиденциальности в 2024 году

**0** выявленных случаев дискриминации в 2024 году

**32** сотрудника с инвалидностью трудоустроены в Холдинге

**78%** сотрудников Холдинга охвачены коллективным договором



## Противодействие коррупции

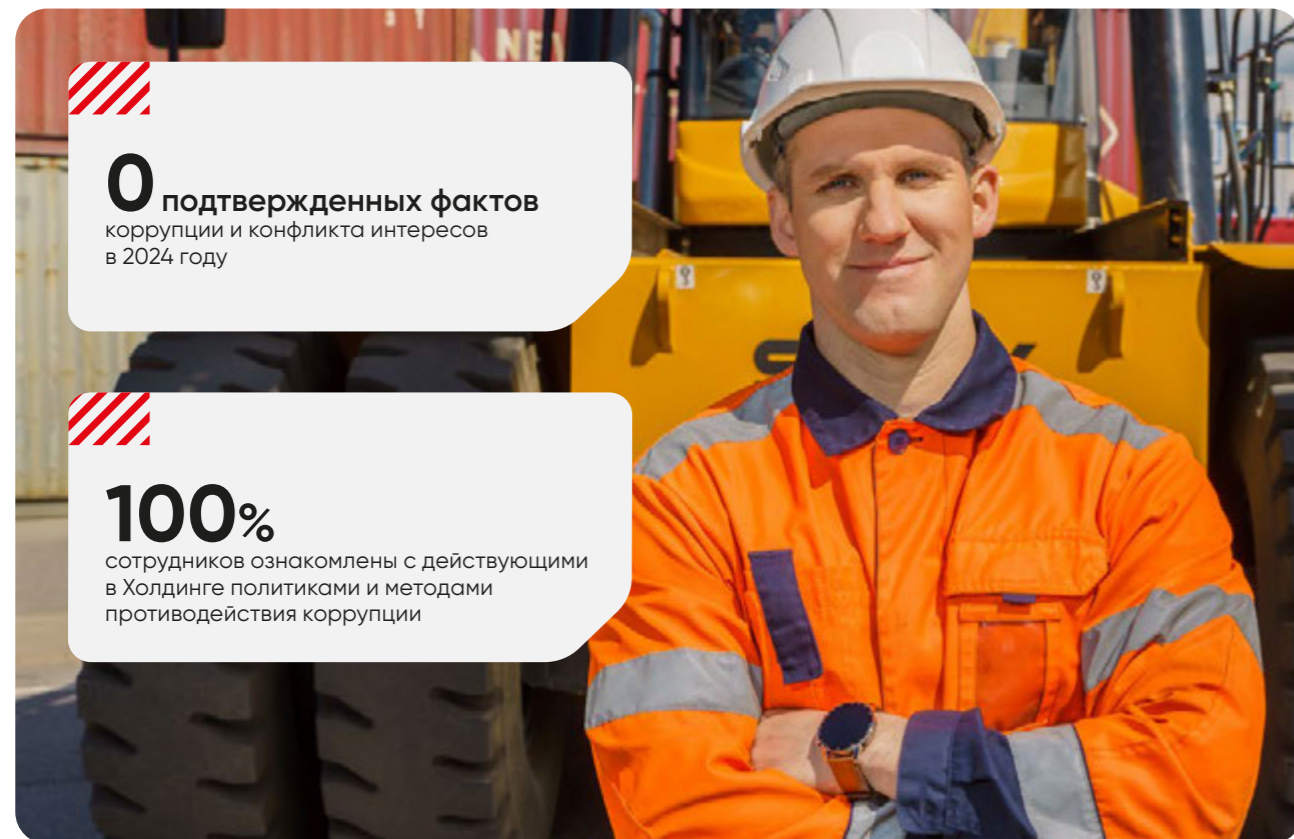
Глобал Портс придерживается принципиальной позиции нулевой терпимости к коррупции и взяточничеству в любых формах, включая проявления конфликта интересов. Мы категорически отвергаем все проявления недобросовестного поведения — как в отношении государственных структур, так и в деловом взаимодействии с партнерами и поставщиками. Эти принципы четко зафиксированы в нашем Кодексе этики, который задает стандарты поведения для всех сотрудников и деловых партнеров Компании.

В своей деятельности Глобал Портс руководствуется Политикой в области противодействия корпоративному мошенничеству и коррупции, которая обеспечивает честность и прозрачность всех операций. Она направлена на то, чтобы все деловые процессы велись строго в рамках законодательства, открыто и с соблюдением высоких этических стандартов. Эта политика распространяется на всех сотрудников Глобал Портс, а также на любые лица, действующие от имени Компании и в любом статусе.

В Компании приняты меры, направленные на предупреждение ситуаций, связанных с возможным конфликтом интересов исполнительных органов и ключевых руководителей. Контроль за соблюдением мер по предотвращению конфликта интересов осуществляется на постоянной основе.

### Меры по предупреждению корпоративного мошенничества и коррупции

- Создание внутренней нормативной базы в области противодействия корпоративному мошенничеству и коррупции.
- Информирование работников и иных лиц об основных принципах и требованиях по соблюдению применимого антикоррупционного законодательства.
- Наличие информационных каналов для сообщений о фактах корпоративного мошенничества и коррупции.
- Определение полномочий и ответственности работников в вопросах, связанных с противодействием корпоративному мошенничеству и коррупции.
- Внедрение стандартов поведения работников.
- Регулярная оценка коррупционных рисков.
- Выявление и урегулирование конфликтов интересов.
- Регулирование обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства.
- Регулирование осуществления закупочной деятельности.
- Ознакомление работников с действующими в Компании политиками в области противодействия корпоративному мошенничеству и коррупции.
- Проведение антикоррупционных агитационных и разъяснительных мероприятий.



**0** подтвержденных фактов коррупции и конфликта интересов в 2024 году

**100%** сотрудников ознакомлены с действующими в Холдинге политиками и методами противодействия коррупции

## Горячая линия для информирования о нарушениях

Глобал Портс придает большое значение принципам открытости и прозрачности, поэтому призывает своих сотрудников, клиентов и другие заинтересованные стороны сообщать о любых потенциально неэтичных, незаконных или подозрительных действиях или практиках. Для этого в Компании функционирует служба информирования о нарушениях (горячая линия), работающая круглосуточно, без выходных.

### Обратиться на горячую линию можно:

Позвонив по телефону службы безопасности

Позвонив по бесплатному анонимному телефонному номеру горячей линии

Отправив обращение на выделенную электронную почту горячей линии

Подробная информация о работе горячей линии доступна на официальном сайте Глобал Портс, а также на информационных стендах в офисах и на видных местах на терминалах Компании. В 2024 году в работе горячей линии произошли изменения: теперь она администрируется двумя независимыми структурами — службой безопасности и департаментом внутреннего аудита.

Все поступившие на горячую линию обращения обрабатываются конфиденциально, расследуются тщательно и беспристрастно, обеспечивая анонимность заявителей и их защиту от возможной мести.

Обращения, направленные по каналам, администрируемым департаментом внутреннего аудита, регистрируются и оцениваются для определения необходимости проведения дополнительного расследования. Департамент внутреннего аудита действует независимо от исполнительного руководства и подчиняется напрямую председателю Совета директоров, который получает информацию обо всех поступивших заявлениях.

В 2024 году по каналам, администрируемым департаментом внутреннего аудита, получено два обращения, и оба были связаны с долгой обработкой грузов.



**0** обращений, содержащих обвинения в мошенничестве

## Закупки

Глобал Портс стремится выстраивать прочные и долгосрочные партнерские отношения с нашими поставщиками. Мы ожидаем, что наши поставщики также будут придерживаться высоких этических стандартов и норм поведения, которые определены в Кодексе этики Компании. Политика закупок Холдинга устанавливает основные принципы взаимодействия с поставщиками, обеспечивая этическое и прозрачное ведение бизнеса на всех этапах закупочной деятельности.

**100%**  
доля расходов на местных поставщиков

### Основные принципы закупочной деятельности



**Соблюдение законодательства Российской Федерации, в том числе требований Федерального закона № 223-ФЗ**



**Выбор поставщиков на основании лучшего ценового предложения при обязательном соблюдении необходимых стандартов качества и сроков исполнения**



**Открытость и прозрачность информации, обеспечивающие честную конкуренцию**



**Оценка общей стоимости владения как основа принятия обоснованных решений**

Для обеспечения справедливости и прозрачности торгов вся информация о проводимых закупках размещается на электронных торговых площадках «Федеральная специализированная площадка 223 ФЗ», «Фабрикант» и «Росэлторг», а также на официальном сайте [Единой информационной системы в сфере закупок](#).

В 2024 году на ЭТП «Росэлторг» создана единая корпоративная секция Глобал Портс, которая объединяет в одном пространстве закупочные процедуры всех активов, входящих в Холдинг. Это решение упростило доступ потенциальных подрядчиков к информации и обеспечило большую прозрачность процедур. Дополнительно на корпоративном сайте Глобал Портс в разделе «Закупки» дублируется информация о размещенных активных и архивных закупочных процедурах.

Также в отчетном периоде был разработан Регламент по предквалификационному отбору подрядчиков и проведены первые этапы оценки. По итогам года в Реестр аккредитованных поставщиков (исполнителей, подрядчиков) вошло 30 организаций. Реестр размещен в открытом доступе на корпоративном сайте.

В 2025 году планируется дальнейшее усовершенствование процедуры предквалификационного отбора с учетом накопленного опыта.

## Ответственная цепочка поставок

Глобал Портс рассматривает устойчивое развитие как неотъемлемую часть ведения бизнеса, напрямую связанную с корпоративными ценностями и принципами этики. Компания стремится выстраивать партнерства, основанные на доверии, прозрачности и соблюдении международных стандартов в области охраны окружающей среды, прав человека и корпоративной ответственности.

В 2022 году Холдинг разработал Кодекс поведения поставщика, предназначенный для информирования действующих и потенциальных контрагентов об основных принципах, которым Компания следует в процессе своей деятельности.

Кодекс отражает стремление Глобал Портс выстраивать устойчивую цепочку поставок в соответствии с Глобальным договором ООН. Согласно этим принципам, устойчивая цепочка поставок предполагает ответственное взаимодействие с поставщиками и управление экологическими, социальными и экономическими последствиями принятых бизнес-решений на протяжении всего жизненного цикла товаров и услуг.

### Приоритетные направления для создания ответственной цепочки поставок



Воздействие на окружающую среду



Сокращение отходов



Права человека



Повышение прозрачности базы поставщиков



Закупки



Производственные и продуктовые инновации



Логистика и дистрибуция



Управление объектами

**При заключении договоров Глобал Портс предлагает своим поставщикам подтвердить принятие принципов, перечисленных в Кодексе.**

- 1) Этические принципы
- 2) Антикоррупционные принципы
- 3) Принципы в области охраны труда
- 4) Принципы в области прав человека
- 5) Экологические принципы

Для формирования ответственной и устойчивой цепочки поставок Глобал Портс оставляет за собой право запрашивать у поставщиков информацию, подтверждающую соответствие их деятельности принципам, изложенным в Кодексе поведения поставщика. При этом такие запросы не должны противоречить нормам Федерального закона № 223-ФЗ. В случае отказа поставщика предоставлять необходимую информацию Компания вправе отказаться от дальнейшего взаимодействия с ним либо вообще не вступать в договорные отношения.

При проведении тендерных процедур, не подпадающих под регулирование Федерального закона № 223-ФЗ, и поступлении равнозначных предложений от нескольких поставщиков Компания может отдавать предпочтение кандидату с лучшими показателями в области устойчивого развития.

В настоящее время применение Кодекса пока не носит обязательного характера во всех процедурах. Однако в 2025 году Глобал Портс планирует расширить и укрепить применение ESG-принципов в закупочной деятельности: обновить Кодекс поведения поставщика, разработать анкету для ESG-оценки поставщиков и обучающие материалы для сотрудников, занимающихся закупками.

# ВРЕМЯ РЕШЕНИЙ

Глобал Портс совершенствует систему корпоративного управления в соответствии с лучшими российскими и международными практиками, опираясь на принципы прозрачности, подотчетности, оперативности и строгого соблюдения законодательства.



## 4

### Корпоративное управление

- 98 Структура и органы корпоративного управления
- 104 Управление рисками

# Структура и органы корпоративного управления

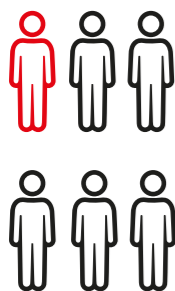
Система корпоративного управления Глобал Портс обеспечивает эффективное управление Компанией, соблюдение прав и законных интересов всех заинтересованных сторон.

В связи с редомициляцией головной компании Холдинга в Российскую Федерацию 27 февраля 2024 года на внеочередном Общем собрании акционеров был переизбран Совет директоров. На годовом Общем собрании акционеров Глобал Портс, которое состоялось в июне 2024 года, Совет директоров был избран в новом составе.

В настоящее время Совет директоров Компании состоит из 6 членов, среди которых 2 представителя Группы компаний «Дело»,

3 представителя госкорпорации «Росатом» и представитель менеджмента. В 2024 году Совет директоров не формировал комитеты.

Совет директоров обладает необходимым балансом навыков и опыта для управления Холдингом. Члены Совета директоров имеют образование в следующих областях: портовая и транспортная индустрия, экономика, бухгалтерский учет и финансы, банковский сектор и юриспруденция.



**6** членов  
в составе Совета директоров

**17%**  
исполнительные директора

**83%**  
неисполнительные директора



**48** лет  
средний возраст членов Совета директоров

**18** лет  
разница в возрасте младшего и старшего членов Совета директоров

**100%**  
доля мужчин в Совете директоров



## Роль Совета директоров

Совет директоров осуществляет общее руководство деятельностью Глобал Портс, определяет приоритетные направления деятельности Компании, утверждает стратегию и программы развития Компании на краткосрочную и долгосрочную перспективы, несет ответственность перед акционерами за увеличение акционерной стоимости и вклад в развитие всего Холдинга. Совет содействует соблюдению передовых стандартов корпоративного управления и укреплению корпоративной культуры.

Ключевая роль Совета директоров – содействие предпринимательскому лидерству Холдинга путем определения его целей, ценностей и стратегии,

а также обеспечение необходимых финансовых и человеческих ресурсов для их реализации. Совет контролирует эффективность менеджмента и гарантирует выполнение всех обязательств перед акционерами.

При формировании Совета директоров Компания отдает предпочтение кандидатам с релевантным опытом и глубоким пониманием отрасли. Роли и обязанности Председателя Совета директоров и членов Совета директоров изложены в Положении о Совете директоров, последняя редакция которого одобрена акционерами 18 июня 2019 года.

## Члены Совета директоров

В соответствии с Уставом Компании, утвержденным внеочередным Общим собранием акционеров 2 марта 2023 года, избрание и изменение количественного состава Совета директоров относится к компетенции Общего собрания акционеров. Один раз в год Компания проводит годовое Общее собрание акционеров, на котором должен решаться в том числе вопрос об избрании Совета директоров. Общее собрание акционеров также может в любое время переизбрать Совет директоров.

Размер вознаграждения членов Совета директоров определяется на Общем собрании акционеров. Директорам также могут быть оплачены все транспортные, гостиничные и другие расходы, понесенные ими в связи с исполнением обязанностей члена Совета директоров. В 2024 году членам Совета директоров не выплачивалось вознаграждение и не компенсировались расходы, связанные с осуществлением полномочий членов Совета директоров.

## Председатель Совета директоров

Председатель Совета директоров организует его работу, принимает решение о проведении заседания или заочного голосования для принятия решений Советом директоров, председательствует на заседаниях Совета директоров, организует составление протокола об итогах проведения заседания или заочного голосования для принятия решений Советом директоров.

Роль Председателя Совета директоров заключается в обеспечении своевременного проведения заседаний Совета директоров в соответствии с внутренними нормативными документами и применяемыми в Компании стандартами корпоративного управления.

Председатель Совета директоров обеспечивает взаимодействие между Холдингом и его акционерами, а также Советом директоров и менеджментом. Менеджмент Холдинга может быть приглашен на заседания Совета директоров для обсуждения различных вопросов повестки и оценки результатов работы Холдинга.

Компания разделяет должности Председателя Совета директоров и Генерального директора, чтобы обеспечить надлежащее разделение ролей и обязанностей.

## Работа Совета директоров

В начале каждого года составляется график заседаний. Внеочередные заседания созываются в случае возникновения неотложных вопросов, требующих рассмотрения и принятия решения Советом директоров в период между плановыми заседаниями.

- рассмотрения и утверждения крупных капитальных затрат и инвестиционных проектов;
- рассмотрения и утверждения различных решений, связанных с деятельностью активов Холдинга и совместных предприятий.

В 2024 году Совет директоров провел 25 заседаний (в 2023 году – 12 заседаний) для рассмотрения текущей деятельности, обсуждения и утверждения важных бизнес-решений, в том числе:

- утверждения финансовой отчетности за 2023 год, промежуточной финансовой отчетности за I полугодие 2024 года и Годового отчета;
- рассмотрения различных вопросов, связанных с соблюдением нормативно-правовых требований;
- рассмотрения и утверждения внешних и внутренних механизмов финансирования, в том числе новых, и организационных реструктуризаций;

**25 раз**  
собирался Совет директоров  
Глобал Портс в 2024 году

**100%**  
посещаемость заседаний

## Генеральный директор

Руководство текущей деятельностью Компании осуществляется единоличным исполнительным органом – Генеральным директором.

Генеральный директор:

- 1) представляет интересы Компании при взаимодействии со всеми учреждениями, предприятиями, организациями, банками как в России, так и за рубежом, в пределах, установленных настоящим Уставом Компании и применимым законодательством Российской Федерации; открывает в банках счета Компании;

- 2) принимает решения о совершении всех сделок, за исключением отнесенных Уставом к компетенции Общего собрания акционеров или Совета директоров;
- 3) организует исполнение решений Общего собрания акционеров и Совета директоров;
- 4) организует ведение бухгалтерского учета в соответствии с принципами РСБУ и МСФО;
- 5) исполняет иные функции, необходимые для достижения уставных целей Общества и обеспечения его нормальной работы.

## Конфликт интересов

Холдинг не допускает конфликта интересов у членов Совета директоров и менеджмента. Вопросы этики и добросовестного поведения регулируются Кодексом деловой этики и Политикой в области регулирования конфликта интересов, соблюдение которых является обязательным для всех сотрудников.

Для минимизации риска конфликта интересов в Компании введены специальные превентивные меры:

- регулярное обновление перечня заинтересованных лиц;
- запрет голосования по сделкам с заинтересованностью и обязанность членов Совета директоров, Генерального директора и представителей менеджмента раскрывать информацию обо всех подконтрольных им и непосредственно связанных с ними лицах, а также о занимаемых должностях в других компаниях.

## Внутренний аудит

Функцию внутреннего аудита выполняет служба внутреннего аудита (СВА) Холдинга, руководитель которой подчиняется непосредственно Совету директоров.

- важные законодательные или нормативные вопросы, влияющие на деятельность Холдинга, принимаются и решаются надлежащим образом.

СВА отвечает за анализ систем управления рисками, процедур внутреннего контроля и процесса корпоративного управления Холдинга с целью получения достаточной уверенности в том:

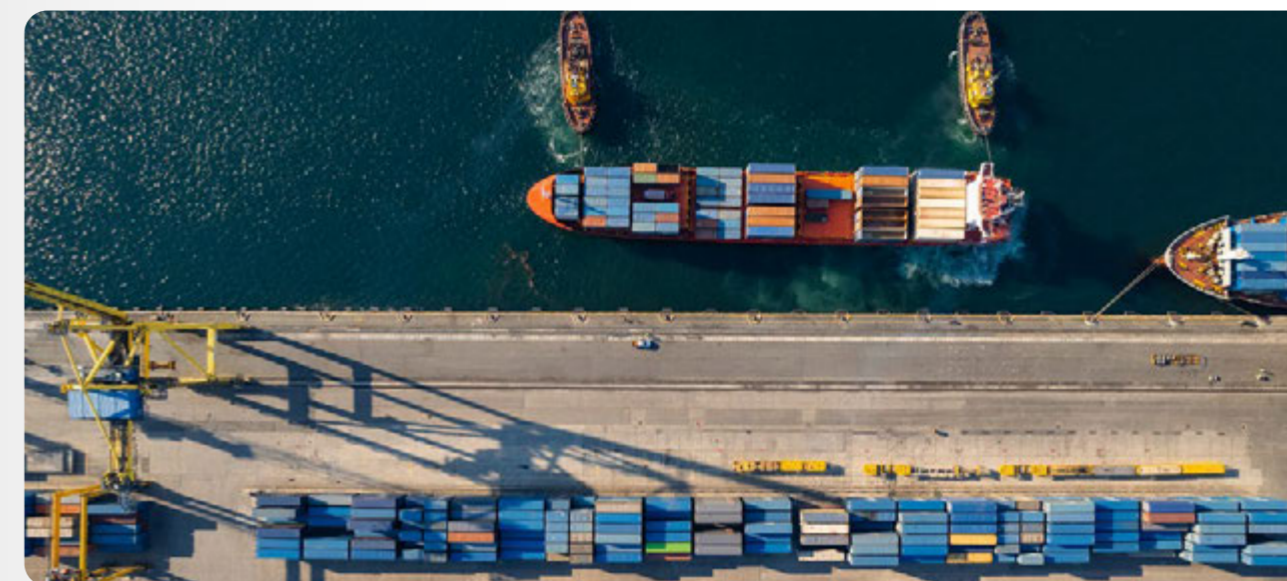
- что идентификация, оценка, принятие ответных мер и управление рисками выполняются на должном уровне;
- взаимодействие с различными группами руководства осуществляется по мере необходимости;
- существенная финансовая, управленческая и операционная информация является точной, надежной и своевременной;
- действия сотрудников соответствуют политике, стандартам, процедурам, применимым законам и нормам;
- ресурсы приобретаются экономично, используются эффективно и защищены надлежащим образом;
- программы и планы выполняются, цели достигаются;
- качество и постоянное совершенствование поощряются в процессе управления Холдингом;

По итогам 2024 года руководитель СВА Глобал Портс стал лауреатом национальной премии «Внутренний аудитор года» в номинации «Руководитель службы внутреннего аудита». Премия, учрежденная Ассоциацией «Институт внутренних аудиторов» при поддержке РСПП и Московской биржи в 2013 году, ежегодно отмечает вклад в развитие профессии в России.

## Внешний аудит

Внешний аудитор назначается на ежегодном Общем собрании акционеров Глобал Портс для проверки финансовых и операционных показателей Холдинга. Решение о его назначении принимается на основании рекомендаций, подготовленных Советом директоров.

На годовом Общем собрании акционеров, состоявшемся в 2024 году, аудитором Компании было повторно назначено АО «Технологии Доверия – Аудит».



## Взаимодействие с акционерами и инвесторами

Основными принципами политики Компании в области раскрытия информации являются регулярность, последовательность, полнота, доступность, надежность, сбалансированность, единообразие и безопасность информационных ресурсов. Глобал Портс обеспечивает прозрачность корпоративных процедур и своевременно информирует акционеров о событиях, способных повлиять на бизнес Холдинга.

В марте 2023 года внеочередное Общее собрание акционеров Глобал Портс утвердило решение о редомициляции Компании в Российскую Федерацию. 19 декабря 2023 года Международная компания акционерное общество «Глобал Портс Инвестментс» была зарегистрирована в России в специальной экономической зоне на острове Русский (Приморский край). Редомициляция упростила структуру корпоративного управления Глобал Портс и управление движением денежных средств в периметре Холдинга.

В апреле 2023 года Глобал Портс провел делистинг глобальных депозитарных расписок (ГДР) с Лондонской биржи. На протяжении 2023–2024 годов Компания тесно взаимодействовала с держателями ГДР по вопросу конвертации ГДР в акции международной компании. В 2024 году была проведена автоматическая конвертация ГДР для тех владельцев ценных бумаг, чьи права учитывались на счетах в российских депозитариях, а также принудительная конвертация по заявлению тех держателей, чьи права на ГДР учитывались иностранными организациями. Все этапы процесса конвертации сопровождались подробными и своевременными разъяснениями, в том числе размещенными на специальном разделе сайта Компании, который был запущен для содействия держателям ГДР. Таким образом Холдинг обеспечивает соблюдение прав и законных интересов акционеров вне зависимости от того, намерены ли они оставаться держателями акций или выйти из акционерного капитала Компании.



В апреле 2024 года Глобал Портс разместил очередной выпуск облигаций объемом 10 млрд руб. на срок 1,5 года под фиксированную ставку 15,7%. Выпуск ПКТ 1P1 был признан лучшим первичным размещением облигаций в сегменте «Транспорт», по мнению банков-организаторов и инвесторов. Вручение награды состоялось в рамках XXII Российского облигационного конгресса Cbonds, прошедшего в декабре 2024 года в Санкт-Петербурге.

Глобал Портс продолжает тесную работу с держателями облигаций и кредиторами. В настоящее время в обращении находятся 8 выпусков облигаций компаний Холдинга совокупной стоимостью более 53 млрд руб. с погашением

в 2025–2028 годах. Держателями облигаций выступают физические и юридические лица, крупные банки и финансовые организации, страховые компании, управляющие компании НПФ и ПИФ и пр.

### Облигации компаний Холдинга Глобал Портс

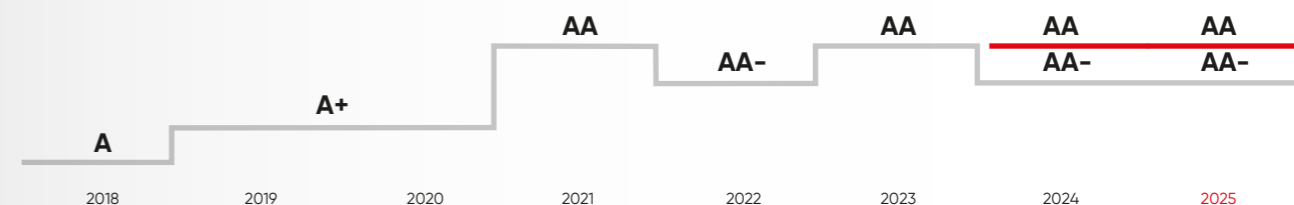
	RU000A0 JW0S4	RU000A0 JW5E3	RU000A0 JWBP5	RU000A 102G50	RU000A 104362	RU000A 105KR6	RU000A 106P06	RU000A 108AC3
Дата начала торгов	21.12.2015	18.02.2016	29.03.2016	09.12.2020	23.11.2021	06.12.2022	04.08.2023	17.04.2024
Дата погашения	09.12.2025	06.02.2026	18.03.2026	03.12.2025	17.11.2026	30.11.2027	28.07.2028	15.10.2025
Объем выпуска	5 млрд руб.	5 млрд руб.	5 млрд руб.	5 млрд руб.	7,5 млрд руб.	15 млрд руб.	15 млрд руб.	10 млрд руб.
Текущая ставка купона	5,00%	0,01%	6,50%	6,55%	9,55%	11,25%	12,00%	15,70%
Периодичность купона	2 раза в год	2 раза в год	2 раза в год	2 раза в год	2 раза в год	2 раза в год	2 раза в год	4 раза в год
Объем в обращении	585 млн руб.	52 млн руб.	65 млн руб.	5 млрд руб.	7,5 млрд руб.	15 млрд руб.	15 млрд руб.	10 млрд руб.

Глобал Портс придерживается принципов открытости и прозрачности, подтверждая свою финансовую устойчивость через независимые оценки рейтинговых агентств. В настоящее время Холдинг имеет два кредитных рейтинга – от агентств АКРА и «Эксперт РА».

**AA(RU)**  
кредитный рейтинг со «стабильным» прогнозом от АКРА

**ruAA-**  
кредитный рейтинг со «стабильным» прогнозом от «Эксперт РА»

### Кредитный рейтинг Глобал Портс



— АКРА  
— «Эксперт РА»

# Управление рисками

В организации системы управления рисками Холдинг ориентируется на методики, приведенные в ГОСТ Р ИСО 31000 «Менеджмент риска. Принципы и руководство». Глобал Портс стремится развивать и совершенствовать систему управления рисками, регулярно проводя внутреннюю оценку зрелости действующей системы.

Организационная структура системы управления рисками в Компании обеспечивает поток информации по вертикали и по горизонтали:

- информация, поступающая по вертикали снизу вверх, обеспечивает Совет директоров и менеджмент сведениями о текущей

деятельности, принятых в ходе деятельности рисках, их оценке, контроле, методах реагирования и уровне управления ими;

- решения, направляемые сверху вниз, обеспечивают доведение до всех активов Холдинга целей, стратегий и поставленных задач путем принятия решений Советом директоров и менеджментом, а также утверждения документов по управлению рисками Холдинга;
- передача информации по горизонтали подразумевает взаимодействие структурных подразделений Холдинга и его отдельных предприятий, ответственных за организацию деятельности по управлению рисками.

## Ключевые риски и меры по управлению ими

Глобал Портс подвержен различным рискам – коммерческим, финансовым, операционным и юридическим, – способным повлиять на эффективность его бизнеса, деловую репутацию и лицензию на деятельность. Совет директоров осознает, что процесс создания акционерной стоимости предполагает принятие разумных рисков. Поэтому эффективная система управления рисками – один из важных приоритетов Холдинга.

В своей деятельности по управлению рисками Глобал Портс руководствуется четкими принципами, которые основаны на большом опыте управленческой команды, а также на передовых мировых и российских практиках. Корпоративная система управления рисками предназначена для выявления, оценки, реагирования, мониторинга и, где это возможно, профилактики или устранения угроз для бизнеса, вызванных изменениями в деловой, финансовой, нормативной и операционной сферах.

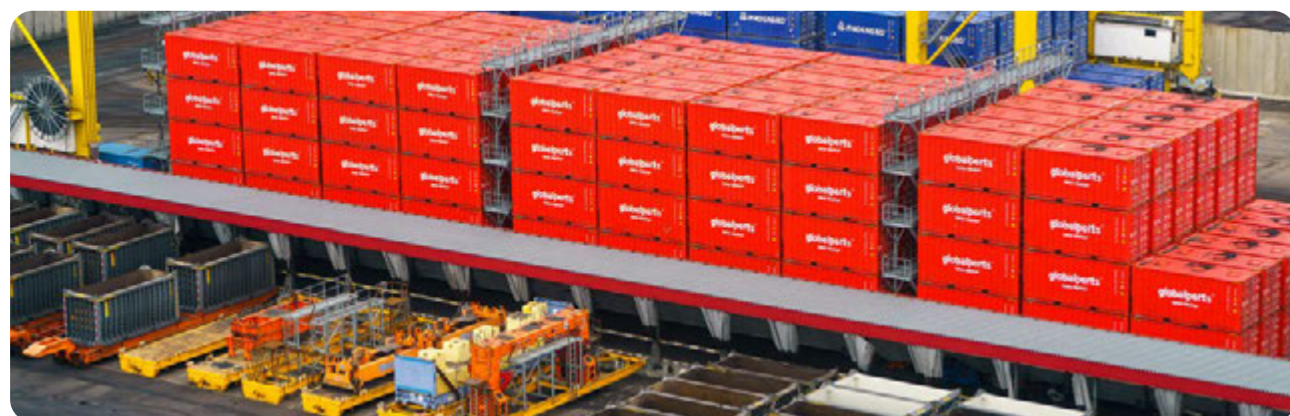
Общий надзор за управлением рисками осуществляет Совет директоров Глобал Портс. Он отвечает за формирование сбалансированной и эффективной системы контроля, а также регулярно

отслеживает и оценивает риски, способные повлиять на выполнение стратегических целей. После выявления и оценки риска Совет разрабатывает оптимальные меры реагирования и смягчения его возможного воздействия.

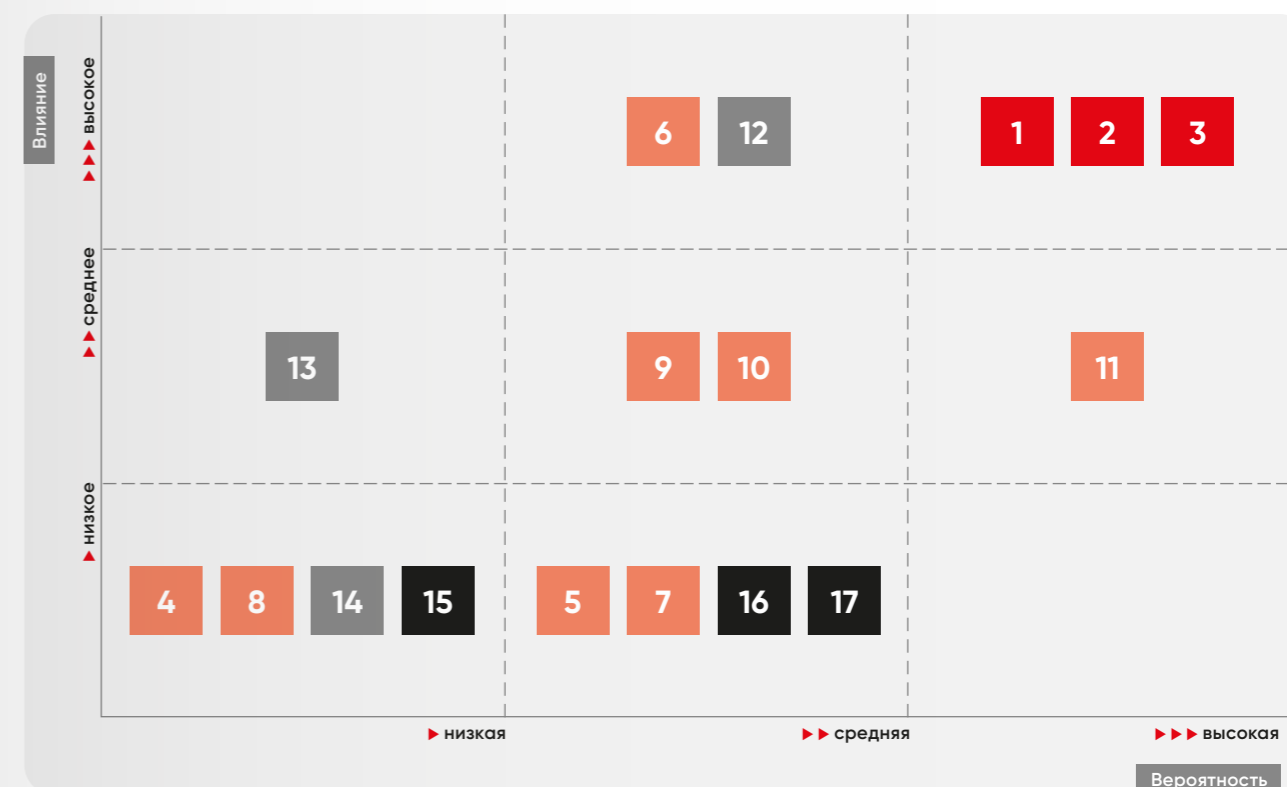
Ответственность за поддержание системы управления рисками Совет директоров делегирует Генеральному директору. Повседневная операционная ответственность за управление рисками лежит на управленческой команде.

Глобал Портс подвержен различным рискам, перечисленным ниже. Порядок, в котором представлены данные риски, не отражает вероятность их возникновения или масштаб возможных последствий.

Некоторые из этих рисков находятся вне зоны контроля Компании, а сам перечень не является исчерпывающим. В условиях изменяющейся внешней и внутренней среды могут возникнуть новые риски и неопределенности, способные существенно повлиять на реализацию стратегии и достижение целей Холдинга.



### Тепловая карта рисков



#### Отраслевые и экономические риски

- 1 Рыночные условия
- 2 Конкуренция
- 3 Геополитика, военные конфликты, экономическая и социальная нестабильность



#### Операционные риски

- 4 Аренда земли для терминалов
- 5 Профиль и концентрация клиентов
- 6 Зависимость от третьих лиц
- 7 Тарифное регулирование
- 8 Управление человеческими ресурсами
- 9 Охрана труда и техника безопасности
- 10 Окружающая среда
- 11 Информационные технологии и безопасность





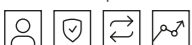



#### Регуляторные и комплаенс-риски

- 12 Соответствие нормативным требованиям
- 13 Изменения в нормативных требованиях
- 14 Правовые и налоговые риски







#### Финансовые риски













- 15 Валютный риск
- 16 Кредитный риск
- 17 Долг, кредитное плечо и ликвидность

Факторы рисков	Описание рисков	Мероприятия по управлению рисками
<h2>Отраслевые и экономические риски</h2>		
<p><b>Рыночные условия</b></p> <p>Уровень риска </p> <p>Источник риска </p> <p>Связь со стратегией </p>	<p>Бизнес Глобал Портс зависит от глобальной макроэкономической среды и связанных с ней торговых потоков, в том числе контейнерных объемов.</p> <p>Грузооборот контейнерного рынка тесно связан с объемом импорта, который определяется внутренним потребительским спросом и зависит от колебаний валютных курсов.</p> <p>Сокращение ВВП Российской Федерации и глобального ВВП, если оно произойдет, может еще больше снизить потребительский спрос и привести к сбоям на рынке морской перевалки контейнеров, что, в свою очередь, может оказать негативное влияние на бизнес Компании</p>	<p>В условиях волатильности контейнерного рынка Компания применяет комплексный подход к снижению влияния колебаний грузооборота. В числе ключевых мер:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• диверсификация номенклатуры грузов и обеспечение баланса экспортных и импортных потоков;</li> <li>• повышение качества клиентского сервиса;</li> <li>• предоставление высокой операционной гибкости всем клиентам за счет качественного сервиса;</li> <li>• инвестиции в развитие инфраструктуры и оборудования;</li> <li>• внедрение современных ИТ-решений;</li> <li>• расширение спектра дополнительных услуг для клиентов</li> </ul>
<p><b>Конкуренция</b></p> <p>Уровень риска </p> <p>Источник риска </p> <p>Связь со стратегией </p>	<p>Барьеры для входа в отрасль контейнерной перевалки, как правило, высокие из-за специфики бизнеса – высокой капиталоемкости. Тем не менее в сложных рыночных условиях конкуренция со стороны других контейнерных терминалов остается существенной.</p> <p>Учитывая исторически высокую маржинальность российской контейнерной отрасли, некоторые существующие неконтейнерные терминалы начали переходить на обработку контейнеров.</p> <p>Мы не ожидаем возникновения новых крупных мощностей на рынке в ближайшие 3–4 года. Тем не менее возможная консолидация между операторами контейнерных терминалов и контейнерными сервисами, создание новых стратегических альянсов, введение новых мощностей и модернизация активов, консолидация перевозчиков могут привести к усилению ценовой конкуренции, снижению загрузки и потенциальному снижению прибыльности.</p> <p>Бенефициарные грузовладельцы могут оптимизировать свои логистические цепочки и принять решение об их контроле, что может привести к изменениям в конкурентной среде.</p> <p>С точки зрения клиентов, выбор терминала для перевалки также зависит от включенности операторов терминалов в те или иные мультимодальные логистические цепочки. При переводе грузов на мультимодальные логистические цепочки, которыми оперируют сторонние логистические операторы, они могут уйти на чужие терминалы</p>	<p>Компания внимательно отслеживает изменения конкурентной среды и гибко адаптирует свою стратегию в ответ на рыночные вызовы. Холдинг отдает приоритет построению тесных долгосрочных стратегических отношений со своими ведущими клиентами (локальными, региональными клиентами и головными офисами).</p> <p>Главным отличием Глобал Портс остается высокий уровень сервиса – Компания рассматривает качество обслуживания как одно из своих ключевых конкурентных преимуществ.</p> <p>Компания способствует повышению доли операционных активов в сквозных мультимодальных сервисах для гарантированной загрузки своих мощностей.</p> <p>Холдинг продолжает инвестировать в свои терминалы и инфраструктуру для обеспечения конкурентоспособного уровня тарифов и качества обслуживания. Управление терминальной сетью строится на принципах долгосрочности: терминалы рассматриваются как стратегические активы в России с ожидаемым сроком эксплуатации от 10 до 20 лет и более. Холдинг владеет значительным земельным банком, что позволяет быть гибким, если того потребуют рыночные условия. Глобал Портс поддерживает уровень капитальных затрат в соответствии с требованиями, необходимыми для эффективного развития существующих мощностей.</p> <p>Для каждого терминала разработан долгосрочный операционный генеральный план, что позволяет Компании своевременно масштабировать инфраструктуру и оборудование под новые требования клиентов и рынка.</p> <p>Генерация солидного денежного потока и снижение долговой нагрузки Холдинга обеспечивают финансовую гибкость с точки зрения сроков и размера инвестиционной программы</p>

Факторы рисков	Описание рисков	Мероприятия по управлению рисками
<p><b>Геополитика, военные конфликты, экономическая и социальная нестабильность</b></p> <p>Уровень риска </p> <p>Источник риска </p> <p>Связь со стратегией </p>	<p>Российская внешняя политика и геополитика могут привести к экономической нестабильности. Неопределенная операционная среда в результате социальной и политической нестабильности может повлиять на прибыльность Глобал Портс и его способность продавать свои услуги.</p> <p>Определенная государственная политика или избирательное и произвольное применение таких политик может затруднить эффективную конкуренцию Компании и (или) повлиять на ее прибыльность.</p> <p>Текущая геополитическая ситуация и конфликт между Россией и Украиной негативно влияют на деятельность Глобал Портс. На Компанию также могут косвенно влиять санкции США, ЕС, Великобритании и других юрисдикций в отношении российского бизнеса/компаний – меры, которые оказали и могут продолжать оказывать негативное влияние на российскую экономику, спрос на товары и услуги, а также на поставки оборудования, запасных частей, процентные ставки и валютные курсы.</p> <p>Действующие санкции также могут замедлить или сильно затруднить процесс расчетов с клиентами и поставщиками, а также работу с определенными лицами и организациями в России или других странах</p>	<p>На фоне макроэкономических проблем, с которыми столкнулась портовая отрасль в последние годы, Компания сосредоточила усилия на повышении устойчивости бизнеса – в частности, способности противостоять краткосрочным экономическим колебаниям. Это включает в себя деятельность, направленную на сдерживание затрат и укрепление финансового положения путем рефинансирования долга, перехода на более длительные сроки погашения по фиксированным ставкам, досрочного выполнения инвестиционных программ и повышения устойчивости казначейских операций.</p> <p>Одновременно Глобал Портс разработал новую стратегию роста, сосредоточив ее на расширении экспортных потоков и формировании новых источников дохода, чтобы нивелировать риски, связанные с падением потребительской активности или потенциальным макроэкономическим спадом.</p> <p>Компания укрепила систему мониторинга соблюдения ограничений, налагаемых международными санкциями, и сдерживания риска вторичных санкций.</p> <p>Компания также усилила контроль за событиями в России и Украине, а также за возможным введением дальнейших санкций в связи с эскалацией противостояния и любым вытекающим из этого ростом напряженности между Россией и США, Великобританией и (или) ЕС. В сложившихся условиях руководство Холдинга осознает важность эффективного управления ресурсами и демонстрирует готовность действовать уверенно и гибко.</p> <p>Глобал Портс имеет большой опыт своевременного выполнения всех своих долговых обязательств, успешно реализует программы рефинансирования и сокращения долговой нагрузки, сохраняя высокий уровень доверия со стороны российских и международных финансовых институтов</p>
<p><b>Операционные риски</b></p> <p><b>Аренда земли терминалов</b></p> <p>Уровень риска </p> <p>Источник риска </p> <p>Связь со стратегией </p>	<p>Холдинг арендует значительную часть земли и причалов, необходимых для работы своих терминалов, у государственных органов и в меньшей степени у частных лиц. Любой пересмотр или изменение условий указанных договоров аренды, прекращение действия договоров аренды или изменения базовых прав собственности в рамках договоров аренды могут негативно повлиять на деятельность Глобал Портс</p>	<p>Компания считает ситуацию с земельными участками стабильной: терминалы Глобал Портс успешно работают уже многие годы. Около 60% территории терминалов находится в собственности Холдинга, оставшаяся часть – в краткосрочной и долгосрочной аренде. Договоры аренды предусматривают возможность продления на стандартных условиях</p>
<p><b>Уровень риска</b></p> <p> Высокий</p> <p> Средний</p> <p> Низкий</p>	<p><b>Источник риска</b></p> <p> Внешний</p> <p> Внутренний</p> <p> Смешанный</p>	<p><b>Связь со стратегией</b></p> <p> Предпочтительный партнер на российском стивидорном рынке</p> <p> Безопасные и эффективные производственные процессы</p> <p> Ключевое звено импорто-экспортных и транзитных логистических цепочек</p> <p> Устойчивый бизнес и взвешенный подход к управлению капиталом</p>

Факторы рисков	Описание рисков	Мероприятия по управлению рисками
<b>Профиль и концентрация клиентов</b>  Уровень риска  Источник риска  Связь со стратегией   	Холдинг зависит от относительно ограниченного числа крупных клиентов (судоходных линий, грузо-владельцев, экспедиторов и т. д.). На этих клиентов влияют условия в их рыночном секторе, которые могут привести к изменениям договора и пересмотру условий, а также к ограничению расходов. Помимо этого, может иметь место консолидация перевозчиков и грузоотправителей	Глобал Портс ведет обширный и регулярный диалог с ключевыми клиентами, внимательно отслеживая рыночные изменения, способные повлиять на их потребности в наших услугах.  У Компании есть четкая стратегия снижения зависимости от ограниченного круга заказчиков за счет ориентации на новых потенциальных клиентов, увеличения доли бизнеса у других существующих глобальных партнеров и освоения новых сегментов грузовых перевозок.  Важным направлением остается также развитие неконтейнерного бизнеса: Холдинг наращивает объем обработки навалочных грузов. По итогам 2024 года доля неконтейнерной выручки составила около 20% от общего объема
<b>Зависимость от третьих лиц</b>  Уровень риска  Источник риска  Связь со стратегией  	Холдинг зависит от оказания услуг третьими сторонами, которые не входят в зону его контроля, включая всех других участников логистической цепочки, таких как таможенные инспекторы, надзорные органы, железная дорога и другие. Кроме того, Компания зависит от выполнения процедур безопасности, проводимых на других портовых объектах ее линейными клиентами	Глобал Портс стремится выстраивать устойчивое партнерство и поддерживать постоянный диалог с третьими сторонами по всей цепочке поставок. Такой подход обеспечивает согласованность действий и оперативное реагирование на изменения внешней среды.  Кроме того, географическая диверсификация бизнеса придает логистике гибкость, позволяя оперативно перераспределять потоки в случае возникновения узких мест в отдельных регионах
<b>Тарифное регулирование</b>  Уровень риска  Источник риска  Связь со стратегией  	Терминалы Холдинга, как и многие другие российские операторы морских портов, по российскому законодательству классифицируются как естественные монополии. Ранее в отрасли действовало государственное регулирование тарифов с контролем со стороны ФАС. В настоящее время государство не регулирует тарифы, но сохраняет за собой возможность контроля и мониторинга применяемых тарифов и цен. В будущем регулирование тарифов также может измениться	Услуги, оказываемые Компанией, тарифицируются в рублях.  По информации руководства, Холдинг полностью соблюдает требования действующего тарифного законодательства.  Глобал Портс отслеживает все законодательные инициативы и нормативные акты, которые могут привести к изменениям существующего тарифного регулирования и статуса Компании как естественной монополии. Ведется системная работа по выстраиванию конструктивного диалога с профильными федеральными органами власти.  Холдинг считает, что обладает достаточной гибкостью и устойчивостью, чтобы эффективно адаптироваться к любым потенциальным изменениям в тарифном регулировании, – как и другие участники рынка
<b>Управление человеческими ресурсами</b>  Уровень риска  Источник риска  Связь со стратегией  	Конкурентное положение и перспективы Глобал Портс зависят от способности Компании продолжать привлекать, удерживать и мотивировать персонал на всех уровнях.  Ежегодно количество трудоспособного населения в Российской Федерации снижается, особенно населения рабочих мужских профессий, в связи с демографическими тенденциями и частичной мобилизацией на СВО.  Отсутствие квалифицированных работников на рынке труда и активная конкуренция могут привести к дефициту трудовых ресурсов, сложностям найма и необходимости повышения заработной платы выше уровня конкурентов в целях привлечения и удержания персонала	Холдинг регулярно анализирует тенденции на рынке труда, проводит исследование рынка заработных плат и своевременно корректирует заработные платы и льготы сотрудников на всех уровнях в соответствии с рыночным уровнем. Такой подход позволяет эффективно мотивировать и удерживать сотрудников.  Компания последовательно инвестирует в развитие человеческого капитала, реализуя программы внутреннего обучения и повышения квалификации своих сотрудников на всех уровнях, а также внедряя лучшие международные и российские практики.  Глобал Портс придает большое значение внутреннему климату: регулярно измеряется уровень удовлетворенности и лояльности сотрудников, по результатам анализа разрабатываются и принимаются меры по поддержанию и улучшению уровня этих показателей.  Холдинг также стремится поддерживать позитивные рабочие отношения с профсоюзами на своих предприятиях

Факторы рисков	Описание рисков	Мероприятия по управлению рисками
<b>Охрана труда и техника безопасности</b>  Уровень риска  Источник риска  Связь со стратегией  	Аварии, связанные с обращением с опасными материалами на терминалах Холдинга, могут нарушить деятельность и (или) привести к возникновению обязательств по защите окружающей среды и других обязательств.  Риск возникновения происшествий, связанных с нарушением безопасности, характерен для деятельности Глобал Портс.  На деятельность Холдинга могут негативно повлиять террористические акты, стихийные бедствия или другие катастрофические события, неподвластные его контролю	Глобал Портс внедрил четкую и системную политику в отношении техники безопасности, разработанную на основе лучших международных практик и эталонов.  Безопасность является одним из безусловных приоритетов Компании. Для формирования устойчивой культуры безопасности были разработаны стратегия по безопасности и годовые планы действий, охватывающие весь Холдинг. В отчетном году было принято Положение о культуре безопасности, закрепляющее ключевые принципы и подходы к обеспечению безопасной производственной среды.  Глобал Портс постоянно совершенствует свои методы обеспечения безопасности, вовлекая сотрудников в процесс выявления и снижения потенциальных угроз.  Особое внимание Компания уделяет физической безопасности портовой инфраструктуры и судоходных операций. В сотрудничестве со всеми заинтересованными сторонами реализуются меры по предупреждению внешних угроз, включая минимизацию рисков террористических атак
<b>Окружающая среда</b>  Уровень риска  Источник риска  Связь со стратегией  	Ухудшение состояния окружающей среды, последствия строгих экологических норм и прогнозы инвесторов в области устойчивого развития могут повлиять на прибыльность бизнеса.  Расширение сферы регулирования вопросов охраны окружающей среды, вероятно, повлечет за собой значительные дополнительные расходы, в том числе затраты на техническое обслуживание и инспекцию, разработку и внедрение аварийных процедур и пр.	Глобал Портс постоянно отслеживает изменения в окружающей среде, законодательстве и прогнозах. С учетом этих факторов Компания разрабатывает свои цели ESG, которые будут согласованы с ее бизнес-стратегией, процессами корпоративного управления и управления рисками
<b>Информационные технологии и безопасность</b>  Уровень риска  Источник риска  Связь со стратегией  	Любой сбой или инцидент в работе информационных технологий может привести к серьезным сбоям в сложных логистических цепочках поставок. Это может существенно повлиять на способность Компании предоставлять свои услуги клиентам, привести к репутационному ущербу, нарушению хозяйственной деятельности и невыполнению договорных обязательств.  Риски информационной безопасности связаны с возможностью использования уязвимостей активов специфическими угрозами, нанесения ущерба, нарушения деятельности компаний Холдинга	Подразделение информационной безопасности выявляет, оценивает и прогнозирует источники угроз ИТ-безопасности, контролирует и оценивает эффективность принятых и применяемых мер и средств защиты.  Мы также регулярно проверяем, обновляем и оцениваем программное обеспечение, приложения, системы, инфраструктуру и безопасность. В 2022 году стартовал проект по импортозамещению ключевого программного обеспечения, основной этап которого пришелся на 2023 год: была реализована замена облачных сервисов Microsoft, завершён переход на альтернативные серверные и клиентские операционные системы, системы виртуализации и прикладное ПО. Организована закупка серверного оборудования у альтернативных продавцов.  Программное обеспечение и системы регулярно обновляются или модернизируются для минимизации уязвимостей. В 2023 году внедрена платформа по управлению уязвимостями.  Каждое подразделение Компании имеет план аварийного восстановления ИТ-инфраструктуры. Наша инфраструктура безопасности регулярно обновляется и использует многоуровневую архитектуру защиты.  Политики безопасности и инфраструктурные средства регулярно обновляются с учетом изменяющегося характера киберугроз

Факторы рисков	Описание рисков	Мероприятия по управлению рисками
<p> <b>Регуляторные и комплаенс-риски</b></p>		
<p><b>Соответствие нормативным требованиям</b></p> <p>Уровень риска </p> <p>Источник риска </p> <p>Связь со стратегией  </p>	<p>На Холдинг распространяется большое количество стандартов и требований, и он может понести серьезную ответственность, если действующие положения, применимые к бизнесу Глобал Портс, не будут соблюдены.</p> <p>Терминальные операции Холдинга регулируются законами, регулирующими, в частности, погрузку, разгрузку и хранение опасных материалов, защиту окружающей среды, здоровье и безопасность сотрудников</p>	<p>Компания стремится всегда соблюдать все нормативные акты, регулирующие ее деятельность, и системно инвестирует в это направление значительные управленческие и финансовые ресурсы</p>
<p><b>Изменения в нормативных требованиях</b></p> <p>Уровень риска </p> <p>Источник риска </p> <p>Связь со стратегией </p>	<p>Изменения в существующих правилах или введение новых правил, процедур или требований по лицензированию находятся вне контроля Холдинга и могут зависеть от политических или коммерческих соображений, не соответствующих интересам Компании</p>	<p>Глобал Портс поддерживает конструктивный диалог с соответствующими федеральными, региональными и местными органами власти в отношении существующих и планируемых нормативных актов. Хотя Компания не обладает полномочиями предотвращать принятие потенциально неблагоприятных нормативных актов, открытый диалог позволяет ей отслеживать изменения и своевременно адаптироваться к трансформации нормативно-правовой среды</p>
<p><b>Правовые и налоговые риски</b></p> <p>Уровень риска </p> <p>Источник риска </p> <p>Связь со стратегией  </p>	<p>Неблагоприятное решение ожидающих рассмотрения и потенциальных судебных исков с участием дочерних компаний Холдинга может оказать негативное влияние на операционную деятельность и репутацию Глобал Портс.</p> <p>Недостатки, связанные с российской правовой и налоговой системой и соответствующим российским законодательством, создают неопределенную среду для инвестиционной и деловой активности, и законодательство может не обеспечивать надлежащей защиты от экспроприации и национализации.</p> <p>Отсутствие независимости у некоторых сотрудников судебных органов, сложность исполнения судебных решений и полномочия правительства могут помешать Холдингу получить эффективное возмещение в судебном процессе</p>	<p>Холдинг располагает сильной и профессиональной юридической службой, предназначенной для отслеживания правовых рисков, предотвращения судебных разбирательств при наличии такой возможности, а также оперативного реагирования на любые изменения в законодательстве.</p> <p>Глобал Портс ведет постоянный мониторинг изменений в соответствующем налоговом законодательстве и судебной практике, формируя и развивая правовое и налоговое позиционирование Холдинга с учетом актуальных требований</p>

Факторы рисков	Описание рисков	Мероприятия по управлению рисками
<p> <b>Финансовые риски</b></p>		
<p><b>Валютные риски</b></p> <p>Уровень риска </p> <p>Источник риска </p> <p>Связь со стратегией </p>	<p>Компания подвержена валютным рискам в связи с колебаниями валютных курсов, прежде всего курса доллара США к рублю. Колебания валютных курсов могут оказать негативное влияние на показатели прибыли и денежного потока Компании. Кроме того, может возникнуть переоценка активов и обязательств, выраженных в иностранной валюте</p>	<p>С 2022 года все тарифы на услуги Глобал Портс номинированы в российских рублях, как и большая часть операционных расходов Компании.</p> <p>В 2022–2023 годах Холдинг полностью погасил еврооблигации. На конец 2024 года его кредитный портфель состоит только из рублевых заимствований в виде облигаций.</p> <p>В течение 2024 года Компания также привлекла новый рублевый долг в размере 10 млрд руб.</p>
<p><b>Кредитные риски</b></p> <p>Уровень риска </p> <p>Источник риска </p> <p>Связь со стратегией  </p>	<p>Компания может быть подвержена кредитному риску, возникающему в связи с торговой и прочей дебиторской задолженностью, выданными займами, денежными средствами и их эквивалентами, а также производными финансовыми инструментами.</p> <p>Бизнес Глобал Портс также зависит от нескольких крупных ключевых клиентов</p>	<p>Глобал Портс тщательно отслеживает свою дебиторскую задолженность и кредитоспособность ключевых клиентов и поставщиков</p>
<p><b>Долг, кредитное плечо и ликвидность</b></p> <p>Уровень риска </p> <p>Источник риска </p> <p>Связь со стратегией </p>	<p>Задолженность Холдинга или (не)выполнение определенных положений его финансовых соглашений могут повлиять на его бизнес или перспективы роста.</p> <p>Неспособность своевременно отслеживать и прогнозировать соблюдение кредитных соглашений — как на уровне Холдинга, так и на уровне отдельных терминалов, — может привести к нарушениям соглашения и техническим дефолтам.</p> <p>Если Компания не сможет получить доступ к средствам (ликвидность), она может быть не в состоянии выполнить финансовые обязательства, когда они просрочены (или на постоянной основе), и занять средства на рынке по приемлемой цене для финансирования своих обязательств</p>	<p>Уровень долговой нагрузки Компании по состоянию на конец 2024 года остается на комфортном уровне.</p> <p>Риск ликвидности тщательно контролируется: регулярно формируются и обновляются прогнозы для Холдинга его дочерних организаций.</p> <p>Риск ликвидности находится под постоянным контролем, и в 2024 году он был значительно снижен за счет диверсификации сроков погашения. Кроме того, средневзвешенная ставка по долговому портфелю фиксирована и составляет около 11,5%.</p> <p>В 2024 году Компания привлекла новый 1,5-летний облигационный заем в рублях на сумму 10 млрд руб. по ставке 15,7%.</p> <p>Для обеспечения финансовой гибкости у Компании установлены кредитные лимиты в ряде крупных коммерческих банков.</p> <p>Компания регулярно проводит стресс-тестирование различных сценариев, включая потенциально неблагоприятные тенденции, которые могут повлиять на денежные потоки. Позиция ликвидности тщательно отслеживается на случай ухудшения финансовых показателей</p>

# Внутренний контроль

Система внутреннего контроля (СВК) Холдинга функционирует в соответствии с моделью трех линий защиты.

## 1 Первая линия защиты

Владельцы и иные участники бизнес-процессов (работники и руководители структурных подразделений)

**Работники:**

- выполняют функции в соответствии с Политикой в области управления внутренним контролем, утвержденной в Компании;
- стремятся избегать любых отклонений в СВК в ходе своей деятельности и проводят самооценку эффективности контрольных процедур.

**Руководители структурных подразделений:**

- обеспечивают внедрение контрольных процедур с целью предотвращения или выявления таких отклонений;
- осуществляют мониторинг уровней рисков и эффективности контролей.

**Генеральный директор:**

- отвечает за общее функционирование СВК;
- задает «тон сверху» на всех уровнях управления путем формализации этических принципов поведения и ценностей Глобал Портс во внутренних документах, необходимых для функционирования СВК.

## 2 Вторая линия защиты

Отдел управления рисками и внутреннего контроля

**Отдел несет ответственность:**

- за методическую поддержку при внедрении политик и процедур;
- разработку методики оценки СВК;
- оказание помощи владельцам бизнес-процессов при внедрении контрольных процедур, их выполнении и мониторинге;
- обеспечение непрерывного мониторинга процесса разработки и функционирования контрольных процедур и активное взаимодействие с первой линией защиты.

## 3 Третья линия защиты

Департамент внутреннего аудита и Совет директоров

Департамент внутреннего аудита отделен от Отдела управления рисками и внутреннего контроля и несет ответственность за объективную и независимую оценку СВК и выполнение процедур внутреннего аудита в соответствии с признанными международными стандартами аудита. Департамент внутреннего аудита напрямую подчиняется Совету директоров, который, в свою очередь, проводит мониторинг эффективности функционирования департамента внутреннего аудита.

В 2021 году Компания провела внутреннюю оценку зрелости системы внутреннего контроля, по результатам которой СВК была признана соответствующей уровню Standardized («формализованный»). В 2022 году система внутреннего контроля полностью перешла на новый уровень зрелости – Monitored («управляемый»), который был подтвержден и в 2023–2024 годах.

## Структура системы внутреннего контроля



# 5

## Приложения

- 116 Указатель содержания GRI
- 122 Дополнительная информация к разделу «Устойчивое развитие»
- 131 Глоссарий
- 132 Информация для акционеров и основные контакты

# Указатель содержания GRI

Международная компания акционерное общество «Глобал Портс Инвестментс» представила информацию, приведенную в данном Указателе содержания GRI, за период с 1 января по 31 декабря 2024 года с отсылкой на стандарты GRI.

В таблице ниже указаны главы Отчета, где раскрывается информация по соответствующим индикаторам, а также даны дополнительные пояснения.

Индикатор GRI	Описание показателя	Место в Отчете	Страница	Комментарий
<b>GRI 2: Общие вопросы</b>				
2-1	Информация об организации	Об Отчете Информация для акционеров и основные контакты	2 132	–
2-2	Юридические лица, включенные в периметр Отчета об устойчивом развитии	Об Отчете	2	В 2023–2024 годах границы Отчета об устойчивом развитии расширены относительно 2022 года в связи с приобретением активов
2-3	Отчетный период, частота выхода Отчета и контактные данные	Об Отчете Информация для акционеров и основные контакты	2 132	–
2-4	Пересмотр данных	Об Отчете	2	В 2023–2024 годах границы Отчета об устойчивом развитии расширены относительно 2022 года в связи с приобретением активов. За 2022–2023 годы приведены нефинансовые данные, прошедшие аудит. За 2024 год приведены неаудированные данные
2-5	Внешнее заверение	Об Отчете	2	Часть нефинансовых показателей, раскрытых в Отчете, проходит процедуру заверения независимым аудитором в рамках аудита консолидированного Отчета об устойчивом развитии Группы компаний «Дело»
2-6	Деятельность, цепочка создания стоимости и другие деловые отношения	Бизнес-модель	30	–
2-7	Сотрудники	Наши сотрудники Дополнительная информация к разделу «Устойчивое развитие»	76 122	–
2-9	Структура и состав органов управления	Структура и органы корпоративного управления Дополнительная информация к разделу «Устойчивое развитие»	98 122	–
2-10	Порядок избрания и утверждения высшего органа управления	Члены Совета директоров	99	–

## Указатель содержания GRI (продолжение)

Индикатор GRI	Описание показателя	Место в Отчете	Страница	Комментарий
2-11	Председатель высшего органа управления	Председатель Совета директоров	99	–
2-13	Делегирование ответственности за управление воздействиями	Подход к управлению устойчивым развитием	52	–
2-14	Роль высшего органа управления в Отчете об устойчивом развитии	–	–	Отчет об устойчивом развитии перед выпуском представляется на рассмотрение и одобрение Совету директоров
2-15	Конфликты интересов	Конфликт интересов Деловая этика	100 90	–
2-16	Сообщение о важнейших вопросах	Деловая этика Противодействие коррупции Горячая линия для информирования о нарушениях	90 92 93	–
2-18	Оценка работы высшего органа управления	–	–	В отчетном периоде оценка деятельности Совета директоров не проводилась
2-19	Политика вознаграждения	Члены Совета директоров	99	В отчетном периоде членам Совета директоров не выплачивалось вознаграждение и не компенсировались расходы, связанные с осуществлением полномочий членов Совета директоров
2-22	Заявление о стратегии устойчивого развития	Стратегические направления развития	50	В компании еще не принята стратегия устойчивого развития, но определены ключевые стратегические направления в области устойчивого развития
2-23	Обязательства, закрепленные во внутренних политиках	Подход к управлению устойчивым развитием Деловая этика Права человека Противодействие коррупции	52 90 91 92	Основные обязательства, принципы, подходы к реализации, а также ответственные подразделения указаны непосредственно в самих политиках, часть которых доступна публично на сайте Компании
2-24	Внедрение обязательств, закрепленных во внутренних политиках	Подход к управлению устойчивым развитием Деловая этика Права человека Противодействие коррупции	52 90 91 92	Основные обязательства, принципы, подходы к реализации, а также ответственные подразделения указаны непосредственно в самих политиках, часть которых доступна публично на сайте Компании
2-25	Процессы устранения негативного воздействия	Подход к управлению устойчивым развитием Горячая линия для информирования о нарушениях Ключевые риски и меры по управлению ими	52 93 104	–
2-26	Механизмы консультаций и сообщения о проблемах	Горячая линия для информирования о нарушениях	93	В отчетном периоде Компания не получала на горячую линию обращений, содержащих обвинения в мошенничестве
2-27	Соблюдение требований законодательства	–	–	В отчетном периоде Компания не получала штрафов за нарушения нормативно-правовых требований

Индикатор GRI	Описание показателя	Место в Отчете	Страница	Комментарий
2-28	Членство в ассоциациях и организациях	–	–	Ассоциация морских торговых портов (АСОП)
2-29	Подход к взаимодействию с заинтересованными сторонами	Взаимодействие с заинтересованными сторонами Взаимодействие с акционерами и инвесторами	56 102	–
2-30	Коллективные договоры	–	–	Коллективные договоры действуют на некоторых активах Холдинга. 78% сотрудников Холдинга охвачены коллективными договорами
<b>GRI 201: Экономическая эффективность</b>				
201-1	Созданная и распределенная прямая экономическая стоимость	Операционные результаты	34	–
201-3	Обязательства по плану установленных выплат и другие пенсионные планы	–	–	В соответствии с законодательством Российской Федерации Компания переводит установленную часть вознаграждения сотрудников в выбранные ими пенсионные фонды
<b>GRI 202: Рыночное присутствие</b>				
202-2	Руководители высшего звена, нанятые из числа местного населения	Дополнительная информация к разделу «Устойчивое развитие»	122	–
<b>GRI 203: Непрямые экономические воздействия</b>				
203-1	Инвестиции в инфраструктуру и безвозмездные услуги	Поддержка местных сообществ	84	–
<b>GRI 204: Практики закупок</b>				
204-1	Расходы на местных поставщиков	Закупки	94	Под местными поставщиками Компания понимает поставщиков, зарегистрированных и ведущих свою деятельность в Российской Федерации. В отчетном периоде доля расходов на местных поставщиков составила 100%
<b>GRI 205: Противодействие коррупции</b>				
205-2	Информирование о политиках и методах противодействия коррупции и обучение им	Противодействие коррупции	92	Все сотрудники Холдинга при приеме на работу в обязательном порядке проходят ознакомление с Политикой в области противодействия мошенничеству и коррупции
205-3	Подтвержденные случаи коррупции и принятые меры	Противодействие коррупции	92	В отчетном периоде не было выявлено фактов коррупции
<b>GRI 302: Энергия</b>				
302-1	Энергопотребление внутри организации	Изменение климата Дополнительная информация к разделу «Устойчивое развитие»	62 122	–
302-3	Энергоемкость	Дополнительная информация к разделу «Устойчивое развитие»	122	–

Индикатор GRI	Описание показателя	Место в Отчете	Страница	Комментарий
<b>GRI 303: Вода</b>				
303-1	Управление водными ресурсами	Потребление воды	65	–
<b>GRI 306: Отходы</b>				
306-1	Образование отходов и связанные с ними существенные воздействия	Утилизация отходов	65	–
<b>GRI 308: Экологическая оценка поставщиков</b>				
308-1	Новые поставщики, прошедшие оценку с использованием экологических критериев	Ответственная цепочка поставок	95	В настоящее время экологические критерии для оценки новых поставщиков не применяются. Тем не менее в Компании принят Кодекс поставщика, и Компания призывает поставщиков к экологически ответственному ведению бизнеса
<b>GRI 401: Занятость</b>				
401-1	Новые сотрудники и текучесть персонала	Наши сотрудники Дополнительная информация к разделу «Устойчивое развитие»	76 122	–
401-3	Отпуск по уходу за ребенком	Дополнительная информация к разделу «Устойчивое развитие»	122	–
<b>GRI 402: Трудовые отношения</b>				
402-1	Минимальный период уведомления в отношении существенных изменений в деятельности организации	–	–	8 недель, предусмотрено коллективным договором
<b>GRI 403: Здоровье и безопасность на рабочем месте</b>				
403-1	Система управления промышленной безопасностью и охраной труда	Безопасность труда Показатели безопасности	70 74	–
403-2	Выявление опасностей, оценка рисков и расследование инцидентов	Безопасность труда Показатели безопасности	70 74	–
403-3	Деятельность по охране труда на производстве	Безопасность труда Показатели безопасности	70 74	–
403-4	Участие сотрудников, консультации и коммуникации по вопросам охраны труда	Безопасность труда Показатели безопасности	70 74	–
403-5	Обучение сотрудников в области промышленной безопасности и охраны труда	Показатели безопасности Дополнительная информация к разделу «Устойчивое развитие»	74 122	–
403-6	Содействие улучшению здоровья сотрудников	Меры поддержки сотрудников	81	–

Индикатор GRI	Описание показателя	Место в Отчете	Страница	Комментарий
403-7	Профилактика и смягчение воздействий на здоровье и безопасность сотрудников, напрямую связанных с профессиональной деятельностью	Безопасность труда	70	–
		Показатели безопасности	74	
		Меры поддержки сотрудников	81	
403-8	Работники, охваченные системой управления промышленной безопасностью и охраной труда	Безопасность труда	70	Система управления охватывает всех сотрудников, а также подрядчиков, чья работа и (или) рабочее место находятся под ее контролем
Показатели безопасности	74			
403-9	Производственный травматизм	Показатели безопасности	74	Информация раскрывается только в отношении сотрудников Холдинга
		Дополнительная информация к разделу «Устойчивое развитие»	122	
403-10	Профессиональные заболевания	Дополнительная информация к разделу «Устойчивое развитие»	122	Информация раскрывается только в отношении сотрудников Холдинга
<b>GRI 404: Обучение сотрудников</b>				
404-2	Программы повышения квалификации сотрудников и программы помощи при переходе на другие должности	Обучение сотрудников	82	–
404-3	Сотрудники, для которых проводятся периодические оценки эффективности и карьерного развития	Дополнительная информация к разделу «Устойчивое развитие»	122	–
<b>GRI 405: Многообразие и равные возможности</b>				
405-1	Многообразие сотрудников и органов управления	Наши сотрудники	76	–
		Дополнительная информация к разделу «Устойчивое развитие»	122	
<b>GRI 406: Недопущение дискриминации</b>				
406-1	Случаи дискриминации и предпринятые корректирующие действия	Права человека	91	В отчетном периоде не было выявлено случаев дискриминации
<b>GRI 407: Свобода ассоциации и коллективных торгов</b>				
407-1	Подразделения и поставщики, у которых право на свободу ассоциаций и ведения коллективных переговоров может подвергаться риску	–	–	В отчетном периоде в подразделениях Компании и среди поставщиков не было выявлено существенных рисков или случаев нарушения права на свободу ассоциаций и ведение коллективных переговоров

Индикатор GRI	Описание показателя	Место в Отчете	Страница	Комментарий
<b>GRI 408: Детский труд</b>				
408-1	Подразделения и поставщики, у которых существенный риск использования детского труда	–	–	В отчетном периоде в подразделениях Компании и среди поставщиков не было выявлено существенных рисков или случаев использования детского труда
<b>GRI 409: Принудительный или обязательный труд</b>				
409-1	Подразделения и поставщики, у которых существенный риск использования принудительного или обязательного труда	–	–	В отчетном периоде в подразделениях Компании и среди поставщиков не было выявлено существенных рисков или случаев использования принудительного или обязательного труда
<b>GRI 412: Соблюдение прав человека</b>				
412-2	Обучение сотрудников политикам или процедурам в области прав человека	Права человека	91	Все сотрудники Холдинга при приеме на работу в обязательном порядке проходят ознакомление с Политикой по правам человека
<b>GRI 413: Местные сообщества</b>				
413-2	Существенное фактическое или потенциальное негативное воздействие на местные сообщества	Поддержка местных сообществ	84	В отчетном периоде не было зафиксировано случаев, когда Компания оказывала бы негативное воздействие на местные сообщества
<b>GRI 414: Социальная оценка поставщиков</b>				
414-1	Новые поставщики, прошедшие оценку с использованием социальных критериев	Ответственная цепочка поставок	95	В настоящее время социальные критерии для оценки новых поставщиков не применяются. Тем не менее в Компании принят Кодекс поставщика, и Компания призывает поставщиков к социально ответственному ведению бизнеса
<b>GRI 415: Государственная политика</b>				
415-1	Политическая деятельность	–	–	Компания не участвует в какой-либо политической активности, не участвует в политических процессах, не осуществляет политических пожертвований

# Дополнительная информация к разделу «Устойчивое развитие»

## Социальный аспект<sup>1</sup>

GRI 2-7

### Сотрудники<sup>2</sup>

Показатель	2022	2023	2024
<b>Общее количество сотрудников</b>	<b>3 088</b>	<b>3 160</b>	<b>3 273</b>
• мужчины	2 191	2 273	2 360
• женщины	897	887	913
<b>Структура персонала в разбивке по региону</b>			
• Северо-Запад	2 131	2 055	2 191
• Дальний Восток	957	1 105	1 082
<b>Структура персонала в разбивке по возрасту</b>			
• в возрасте до 25 лет	176	226	236
• в возрасте от 26 до 35 лет	672	611	580
• в возрасте от 36 до 55 лет	1 731	1 767	1 880
• в возрасте старше 56 лет	509	556	577
<b>Структура персонала в разбивке по типу трудового контракта</b>			
<b>Сотрудники по бессрочному контракту</b>	<b>2 939</b>	<b>3 072</b>	<b>3 205</b>
• мужчины	2 080	2 210	2 317
• женщины	859	862	888
<b>Сотрудники по срочному контракту</b>	<b>149</b>	<b>88</b>	<b>68</b>
• мужчины	111	63	43
• женщины	38	25	25
<b>Структура персонала в разбивке по виду занятости</b>			
<b>Сотрудники, занятые полный рабочий день</b>	<b>3 014</b>	<b>3 137</b>	<b>3 250</b>
• мужчины	2 135	2 260	2 346
• женщины	879	877	904
<b>Сотрудники, занятые неполный рабочий день</b>	<b>74</b>	<b>23</b>	<b>23</b>
• мужчины	56	13	14
• женщины	18	10	9

<sup>1</sup> В 2023–2024 годах границы отчета об устойчивом развитии расширены относительно 2022 года в связи с приобретением активов. За 2022–2023 годы приведены нефинансовые данные, прошедшие аудит. За 2024 год приведены неаудированные данные. Более подробную информацию см. в разделе «Об отчете».

<sup>2</sup> В фактическую численность не включаются сотрудники, работающие внештатно.

Дополнительная информация к разделу «Устойчивое развитие» (продолжение)

Социальный аспект (продолжение)

GRI 401-1

### Нанятые сотрудники и текучесть кадров<sup>1</sup>

Показатель	2022	2023	2024
<b>Общее количество новых сотрудников</b>	<b>631</b>	<b>689</b>	<b>524</b>
• мужчины	479	486	354
• женщины	152	203	170
• в возрасте до 25 лет	131	163	157
• в возрасте от 26 до 35 лет	218	225	125
• в возрасте от 36 до 55 лет	262	284	219
• в возрасте старше 56 лет	20	17	23
<b>Доля новых сотрудников</b>	<b>20,4%</b>	<b>21,8%</b>	<b>16,0%</b>
• мужчины	22,0%	21,4%	15,0%
• женщины	17,0%	22,9%	18,6%
• в возрасте до 25 лет	74,0%	72,1%	66,5%
• в возрасте от 26 до 35 лет	32,0%	36,8%	21,6%
• в возрасте от 36 до 55 лет	15,0%	16,1%	11,6%
• в возрасте старше 56 лет	4,0%	3,1%	4,0%
<b>Общее количество уволенных сотрудников</b>	<b>449</b>	<b>382</b>	<b>348</b>
• мужчины	310	269	244
• женщины	139	113	104
• в возрасте до 25 лет	70	67	91
• в возрасте от 26 до 35 лет	131	98	81
• в возрасте от 36 до 55 лет	166	156	125
• в возрасте старше 56 лет	82	61	51
<b>Коэффициент текучести кадров</b>	<b>14,5%</b>	<b>12,1%</b>	<b>10,6%</b>
• мужчины	14,0%	11,8%	10,3%
• женщины	15,0%	12,7%	11,4%
• в возрасте до 25 лет	40,0%	29,6%	38,6%
• в возрасте от 26 до 35 лет	19,0%	16,0%	14,0%
• в возрасте от 36 до 55 лет	10,0%	8,8%	6,6%
• в возрасте старше 56 лет	16,0%	11,0%	8,8%

GRI 401-3

### Отпуск по уходу за ребенком<sup>2</sup>

Показатель	2022	2023	2024
<b>Количество сотрудников, имевших право на отпуск по материнству/отцовству в отчетном периоде</b>	<b>474</b>	<b>335</b>	<b>186</b>
• мужчины	359	256	140
• женщины	115	79	46
<b>Количество сотрудников, взявших отпуск по материнству/отцовству в отчетном периоде</b>	<b>33</b>	<b>30</b>	<b>40</b>
• мужчины	1	1	13
• женщины	32	29	27

<sup>1</sup> Количество уволенных указано с учетом всех причин увольнения, за исключением внутренних переводов.

<sup>2</sup> Согласно ТК РФ, на отпуск по уходу за ребенком имеют право мать, отец, бабушка, дед, другие родственники или опекуны, фактически осуществляющим уход за ребенком. Также на отпуск по уходу за ребенком имеют право работники, усыновившие (удочерившие) ребенка.

Показатель	2022	2023	2024
Количество сотрудников, которые должны были вернуться на работу в отчетном периоде по окончании отпуска по материнству/отцовству	15	4	17
• мужчины	1	0	7
• женщины	14	4	10
Количество сотрудников, вернувшихся на работу в отчетном периоде по окончании отпуска по материнству/отцовству	15	14	28
• мужчины	1	2	13
• женщины	14	12	15
Количество сотрудников, вернувшихся на работу по окончании отпуска по материнству/отцовству в предыдущем отчетном периоде	10	10	14
• мужчины	0	1	1
• женщины	10	10	13
Количество сотрудников, вернувшихся на работу по окончании отпуска по материнству/отцовству в предыдущем отчетном периоде и продолжающих работать в течение 12 месяцев после возвращения на работу	15	9	11
• мужчины	1	0	1
• женщины	14	9	10
Коэффициент возвращения (доля сотрудников, вернувшихся на работу после отпуска по материнству/отцовству) <sup>1</sup>	100%	350%	165%
• мужчины	100%	–	186%
• женщины	100%	300%	150%
Коэффициент удержания (доля сотрудников, оставшихся в организации в течение 12 месяцев после выхода из отпуска по материнству/отцовству) <sup>2</sup>	150%	90%	79%
• мужчины	–	–	100%
• женщины	140%	90%	77%

GRI 403-5

Обучение в области охраны труда и производственной безопасности<sup>3</sup>

Показатель	2023	2024
Количество сотрудников, которые прошли обучение в области охраны труда и производственной безопасности, человек <sup>4</sup>	2 518	1 169
Общая сумма затрат на обучение в области охраны труда и производственной безопасности, руб.	3 601 000	4 414 000

<sup>1</sup> Коэффициент возвращения рассчитывается как отношение Количества сотрудников, вернувшихся на работу по окончании отпуска по материнству/отцовству, к количеству сотрудников, которые должны были вернуться на работу по окончании отпуска по материнству/отцовству.

<sup>2</sup> Коэффициент удержания рассчитывается как отношение Количества сотрудников, вернувшихся на работу по окончании отпуска по материнству/отцовству в предыдущем отчетном периоде и продолжающих работать в течение 12 месяцев после возвращения на работу, к количеству сотрудников, вернувшихся на работу по окончании отпуска по материнству/отцовству в предыдущем отчетном периоде.

<sup>3</sup> Учитываются все виды обучения, относящиеся к ОТиПБ: обучение в сфере охраны труда, промышленной безопасности, пожарной безопасности, безопасности на судах, по использованию СИЗ и прочее.

<sup>4</sup> 2023 год – учтено количество обучений, а не уникальных сотрудников. 2024 год – учтено количество уникальных сотрудников.

GRI 403-9

Профессиональные травмы

Показатель	2022	2023	2024
Общее количество несчастных случаев	4	8	3
• со смертельным исходом	0	0	0
• с тяжелой степенью тяжести	0	1	0
Количество пострадавших от несчастных случаев	4	8	3
• со смертельным исходом	0	0	0
• с тяжелой степенью тяжести	0	1	0
Общее количество рабочих часов	5 630 923	5 398 426	5 695 808
Коэффициент частоты травм с временной утратой трудоспособности (LTIFR) <sup>1</sup>	0,71	1,48	0,53

GRI 403-10

Профессиональные заболевания<sup>2</sup>

Показатель	2022	2023	2024
Число смертельных случаев в результате плохого состояния здоровья, связанного с работой	4	0	0
Число случаев регистрируемых заболеваний, связанных с работой	0	0	3

GRI 404-3

Оценка результативности и развития карьеры

Показатель	2022	2023	2024
Количество сотрудников, получивших оценку эффективности и карьерного роста	329	381	393
Процент сотрудников, получивших оценку эффективности и карьерного роста	10,7%	12,1%	12,0%
<b>По полу</b>			
• мужчины	142	162	172
• доля от общего количества мужчин	6,5%	7,1%	7,3%
• женщины	187	219	221
• доля от общего количества женщин	20,9%	24,7%	24,2%
<b>По должностям</b>			
• руководители	146	157	181
• доля от общего количества руководителей	69,9%	82,2%	86,2%
• специалисты	183	220	212
• доля от общего количества специалистов	18,0%	24,9%	22,2%
• рабочие	0	1	0
• доля от общего количества рабочих	0,0%	0,1%	0,0%

<sup>1</sup> В расчете на 1 000 000 рабочих часов.

<sup>2</sup> К профессиональным заболеваниям относятся острые, рецидивирующие или хронические проблемы со здоровьем, вызванные или усугубленные условиями работы. Они включают в себя заболевания опорно-двигательного аппарата, кожные и респираторные заболевания, злокачественные онкологические заболевания, заболевания, вызванные физическими факторами, и психические заболевания.

GRI 405-1

### Многообразие органов управления и сотрудников

Показатель	2022	2023	2024
<b>Руководители</b>			
<b>Общее количество руководителей</b>	<b>209</b>	<b>191</b>	<b>210</b>
• мужчины	131	120	126
• доля руководителей мужчин	62,7%	62,8%	60,0%
• женщины	78	71	84
• доля руководителей женщин	37,3%	37,2%	40,0%
• в возрасте до 25 лет	0	0	0
• доля руководителей в возрасте до 25 лет	0,0%	0,0%	0,0%
• в возрасте от 26 до 35 лет	29	30	35
• доля руководителей в возрасте от 26 до 35 лет	13,9%	15,7%	16,7%
• в возрасте от 36 до 55 лет	148	123	130
• доля руководителей в возрасте от 36 до 55 лет	70,8%	64,4%	61,9%
• в возрасте старше 56 лет	32	38	45
• доля руководителей в возрасте старше 56 лет	15,3%	19,9%	21,4%
<b>Специалисты</b>			
<b>Общее количество специалистов</b>	<b>1 018</b>	<b>902</b>	<b>957</b>
• мужчины	446	354	387
• доля специалистов мужчин	43,8%	40,0%	40,4%
• женщины	572	548	570
• доля специалистов женщин	56,2%	62,0%	59,6%
• в возрасте до 25 лет	59	57	73
• доля специалистов в возрасте до 25 лет	5,8%	6,5%	7,6%
• в возрасте от 26 до 35 лет	274	211	203
• доля специалистов в возрасте от 26 до 35 лет	26,9%	23,8%	21,2%
• в возрасте от 36 до 55 лет	548	485	531
• доля специалистов в возрасте от 36 до 55 лет	53,8%	54,8%	55,5%
• в возрасте старше 56 лет	137	149	150
• доля специалистов в возрасте старше 56 лет	13,5%	16,8%	15,7%
<b>Рабочие</b>			
<b>Общее количество рабочих</b>	<b>1 861</b>	<b>2 067</b>	<b>2 106</b>
• мужчины	1 614	1 799	1 847
• доля рабочих мужчин	86,7%	86,3%	87,7%
• женщины	247	268	259
• доля рабочих женщин	13,3%	12,9%	12,3%
• в возрасте до 25 лет	117	169	163
• доля рабочих в возрасте до 25 лет	6,3%	8,1%	7,7%
• в возрасте от 26 до 35 лет	369	370	342
• доля рабочих в возрасте от 26 до 35 лет	19,8%	17,8%	16,2%
• в возрасте от 36 до 55 лет	1 035	1 159	1 219
• доля рабочих в возрасте от 36 до 55 лет	55,6%	55,6%	57,9%
• в возрасте старше 56 лет	340	369	382
• доля рабочих в возрасте старше 56 лет	18,3%	17,7%	18,1%

## Экологический аспект<sup>1</sup>

GRI 302-1

### Энергопотребление

Показатель	2022	2023	2024
<b>Общее энергопотребление, ТДж</b>	<b>651,5</b>	<b>552,9</b>	<b>517,9</b>
Потребление электрической энергии, ТДж	116,1	131,0	147,2
Потребление топлива из невозобновляемых источников, ТДж	535,4	421,9	370,7
• дизельное топливо	457,6	343,3	365,9
• природный газ	37,7	35,8	0,0
• бензин	3,6	4,8	4,8
• мазут флотский и топочный	36,5	38,0	0,0

GRI 302-3

### Энергоемкость

Показатель	2023	2024
Общий показатель энергоемкости в расчете на 1 тыс. TEU, ТДж / тыс. TEU <sup>2</sup>	0,58	0,43
Общий показатель энергоемкости в расчете на 1 млн выручки, ТДж / млн руб. <sup>3</sup>	0,01	0,01
Общий показатель энергоемкости в расчете на 1 сотрудника, ТДж / человек <sup>4</sup>	0,18	0,16

## Управленческий аспект

GRI 202-2

### Руководители высшего звена, нанятые из числа местного населения<sup>5</sup>

Показатель	2022	2023	2024
Руководители высшего звена	1	1	2
Руководители высшего звена, нанятые из числа местного населения	1	1	2
Доля руководителей высшего звена в регионах осуществления деятельности, нанятых из числа местного населения	100%	100%	100%

<sup>1</sup> В 2023–2024 годах границы отчета об устойчивом развитии расширены относительно 2022 года в связи с приобретением активов. За 2022–2023 годы приведены нефинансовые данные, прошедшие аудит. За 2024 год приведены неаудированные данные. Более подробную информацию см. в разделе «Об отчете».

<sup>2</sup> Рассчитывается как отношение Общего энергопотребления к Консолидированному контейнерообороту всех терминалов Холдинга.

<sup>3</sup> Рассчитывается как отношение Общего энергопотребления к Консолидированной выручке Холдинга по МСФО.

<sup>4</sup> Рассчитывается как отношение Общего энергопотребления к Среднесписочной численности персонала в отчетном периоде.

<sup>5</sup> К руководителям высшего звена относится Единоличный исполнительный орган. К местному населению относятся сотрудники – граждане Российской Федерации.

## Информация о составе Совета директоров и менеджмента<sup>1</sup>

Показатель	Единица измерения	2022	2023	2024
Количество директоров в Совете директоров	человек	9	5	6
Количество независимых директоров	человек	2	2	0
Доля независимых директоров	%	22%	40%	0%
Количество исполнительных директоров	человек	1	1	1
Количество неисполнительных директоров	человек	8	4	5
Доля неисполнительных директоров в Совете директоров	%	89%	80%	83%
<b>Сроки пребывания в Совете директоров</b>				
• < 1 года	%	44%	0%	83%
• 1–4 года	%	44%	80%	0%
• > 4 лет	%	11%	20%	17%
Количество заседаний Совета директоров в год	–	16	12	25
Посещаемость собраний	%	99%	92%	100%
Количество директоров, посетивших менее 75% собраний	человек	0	0	0
Посещаемость собраний независимыми директорами	%	100%	88%	–
Директора со сроком пребывания в Совете директоров более 10 лет	человек	0	0	0
Директора со сроком пребывания в Совете директоров более 5 лет	человек	1	1	1
Независимый председатель Совета директоров	да/нет	нет	нет	нет
Количество изменений состава директоров	–	6	3	2
Генеральный директор в Совете директоров	да/нет	нет	нет	да
Совмещение должности Генерального директора и председателя Совета директоров	да/нет	нет	нет	нет
Председатель Совета директоров – исполнительный директор	да/нет	нет	да	нет
Бывший Генеральный директор в Совете директоров	да/нет	да	нет	нет
Сроки избрания директоров	лет	3	3	1
Доля директоров, владеющих акциями компании	%	22%	20%	17%
Генеральный директор назначен из числа сотрудников компании	да/нет	да	да	да
Возраст Генерального директора	лет	41	42	43
<b>Гендерная структура – весь Совет директоров</b>				
• мужчины	%	89%	80%	100%
• женщины	%	11%	20%	0%
<b>Гендерная структура – независимые директора</b>				
• мужчины	%	100%	100%	–
• женщины	%	0%	0%	–

<sup>1</sup> По состоянию на 31 декабря 2022 года, 19 декабря 2023 года и 31 декабря 2024 года соответственно.

Показатель	Единица измерения	2022	2023	2024
Количество женщин в Совете директоров	человек	1	1	0
Возраст самого молодого директора	лет	38	42	40
Возраст самого старшего директора	лет	62	57	58
Возрастной диапазон директоров	лет	24	15	18
Средний возраст директоров	лет	50	50	48
Генеральный директор – женщина	да/нет	нет	нет	нет
Председатель Совета директоров – женщина	да/нет	нет	нет	нет
В Совете представлена хотя бы одна женщина	да/нет	да	да	нет
Количество комитетов Совета директоров	–	3	3	–
Стратегический комитет	да/нет	да	да	нет
Комитет по устойчивому развитию	да/нет	нет	нет	нет
<b>Комитет по аудиту и рискам</b>				
• Количество участников	человек	3	2	–
• Количество независимых директоров в комитете	человек	2	2	–
• Доля независимых директоров в комитете	%	67%	100%	–
• Независимый директор во главе комитета	да/нет	да	да	–
• Количество неисполнительных директоров в комитете	человек	3	2	–
• Доля неисполнительных директоров в комитете	%	100%	100%	–
• Количество заседаний комитета	–	9	9	–
• Посещаемость заседаний комитета	%	98%	90%	–
<b>Комитет по назначениям и вознаграждениям</b>				
• Количество участников	человек	3	1	–
• Количество независимых директоров в комитете	человек	1	1	–
• Доля независимых директоров в комитете	%	33%	100%	–
• Независимый директор во главе комитета	да/нет	нет	да	–
• Количество неисполнительных директоров в комитете	человек	3	1	–
• Доля неисполнительных директоров в комитете	%	100%	100%	–
• Количество заседаний комитета	–	14	4	–
• Посещаемость заседаний комитета	%	98%	81%	–
<b>Стратегический комитет</b>				
• Количество участников	человек	3	1	–
• Количество независимых директоров в комитете	человек	1	1	–
• Доля независимых директоров в комитете	%	33%	100%	–
• Независимый директор во главе комитета	да/нет	нет	да	–
• Количество неисполнительных директоров в комитете	человек	3	1	–
• Доля неисполнительных директоров в комитете	%	100%	100%	–
• Количество заседаний комитета	–	8	6	–
• Посещаемость заседаний комитета	%	94%	83%	–

## Другие показатели

Показатель	Единица измерения	2022	2023	2024
<b>Срок работы сотрудников в Глобал Порте</b>				
• < 5 лет	%	52%	51%	<b>45%</b>
• 5–10 лет	%	12%	15%	<b>17%</b>
• 11–20 лет	%	28%	25%	<b>26%</b>
• > 20 лет	%	8%	8%	<b>13%</b>
Расходы на обучение персонала	млн руб.	10,9	17,6	<b>34,4</b>
Средний возраст сотрудников	лет	43,2	43,2	<b>43,6</b>
Количество районов/регионов присутствия	–	7	7	<b>7</b>
Кодекс деловой этики	да/нет	да	да	<b>да</b>
Антикоррупционная политика	да/нет	да	да	<b>да</b>
Процедура согласования аудитора	да/нет	да	да	<b>да</b>
Вознаграждение исполнительного руководства (включая вознаграждение директоров, исполнительных и неисполнительных)	млн руб.	532,0	336,0	<b>275,0</b>

## Взаимодействие с инвесторами

Показатель	2022	2023	2024
Должность	<ul style="list-style-type: none"> <li>Глава департамента по работе на рынках капитала и взаимодействию с инвесторами</li> <li>Аналитик департамента по работе на рынках капитала и взаимодействию с инвесторами</li> </ul>		
Номер телефона	+7 (916) 991-73-96 +7 (812) 459-42-42		
Срок работы в Глобал Порте	<ul style="list-style-type: none"> <li>11 лет</li> <li>5 лет</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>12 лет</li> <li>1 год</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>13 лет</b></li> <li><b>2 года</b></li> </ul>
Адрес электронной почты	ir@globalports.com		

## Глоссарий

**АСОП** – Ассоциация морских торговых портов ([www.morport.com](http://www.morport.com)).

**Балтийский бассейн** – географический регион на Северо-Западе России и Финляндии, окружающий Финский залив на восточном побережье Балтийского моря, включая Санкт-Петербург, Усть-Лугу, Хельсинки и Котку, а также Калининград.

**Дальневосточный бассейн** – географический регион на Юго-Востоке России, окружающий залив Петра Великого, включая Владивосток и залив Находка, а также порты Камчатки, Сахалина и Магадана.

**Арктический бассейн** – географический регион на Севере России, окружающий Баренцево, Белое и Карское моря, включает порты Мурманска, Архангельска, Дудинки и Сабетты.

**Южные порты** – группа портов на Юге России в Азово-Черноморском бассейне (порт Новороссийск и порт Кавказ) и Каспийском бассейне (порт Астрахань и порт Оля).

**Контейнерный грузооборот в портах Российской Федерации** – контейнерный грузооборот портов, расположенных в Российской Федерации. Соответствующая информация получена от АСОП ([www.morport.com](http://www.morport.com)).

**Консолидированный морской контейнерный грузооборот** – совокупный контейнерный грузооборот морских терминалов Глобал Порте.

**Консолидированный морской грузооборот неконтейнерных грузов** – совокупный грузооборот неконтейнерных грузов морских терминалов Глобал Порте.

**TEU** – двадцатифутовый эквивалент, единица измерения, равная объему, занимаемому стандартным 20-футовым контейнером, которая используется во всем мире в качестве единого показателя вместимости контейнера; TEU – 20 футов (6,06 м) в длину и 8 футов (2,44 м) в ширину и высоту.

**Ро-Ро** – тип грузов (легковые автомобили, автобусы, грузовики и другие транспортные средства), погрузка и выгрузка которых совершается без помощи грузоподъемных средств. Груз самостоятельно въезжает на палубу или в трюм приспособленного судна, а затем выезжает на берег в порту назначения.

**ЕБИТДА** (финансовый показатель не по МСФО) – прибыль до налогообложения, скорректированная на финансовые доходы / (расходы) – нетто, амортизацию, списание и обесценение основных средств, амортизацию и обесценение активов в форме права пользования, амортизацию, списание и обесценение нематериальных активов, долю в прибыли/(убытке) совместных предприятий, прочую прибыль / (убыток) – нетто.

**Рентабельность по ЕБИТДА** (финансовый показатель не по МСФО) – отношение ЕБИТДА к выручке, выраженное в процентах.

**Чистый долг** (финансовый показатель не по МСФО) – сумма текущих займов, долгосрочных займов, краткосрочных и долгосрочных обязательств по аренде (после принятия МСФО 16) и производных инструментов своп за вычетом денежных средств и их эквивалентов и банковских депозитов со сроком погашения более 90 дней.

**Средневзвешенная эффективная процентная ставка** – средняя процентная ставка по кредитному портфелю, взвешенная на долю каждого типа обязательств в портфеле.

# Информация для акционеров и основные контакты

---

**Полное фирменное наименование**

Международная компания акционерное общество «Глобал Портс Инвестментс»

**Сокращенное фирменное наименование**

МКАО «ГПИ»

**Юридический адрес**

Россия, Приморский край, г. о. Владивостокский, остров Русский, п. Мелководный, д. 8, помещ. 147

---

**Департамент по работе на рынках капитала и взаимодействию с инвесторами**

+7 (812) 459-42-42

+7 (916) 991-73-96

Email: [ir@globalports.com](mailto:ir@globalports.com)

---

**Департамент коммуникаций (пресс-служба)**

+7 (812) 459-42-42

+7 (921) 963-54-27

+7 (921) 858-36-40

Email: [pr@globalports.com](mailto:pr@globalports.com)

---

**Независимый аудитор**

АО «Технологии Доверия – Аудит»

Россия, Москва, вн. тер. г. м. о. Академический, ул. Кржижановского, д. 14, к. 3, помещ. 5/1

+7 (495) 967-60-00

[www.tedo.ru](http://www.tedo.ru)

---

**Держатель реестра акционеров**

АО «Межрегиональный регистраторский центр»

Россия, Москва, Подсосенский пер., д. 26, стр. 2

+7 (495) 234-44-70

+7 (495) 725-75-13

[www.mrz.ru](http://www.mrz.ru)

---

**Работа с клиентами**

Сервисный кол-центр

+7 (812) 335-77-77

8 (800) 201-24-24

Email: [customer\\_service@globalports.com](mailto:customer_service@globalports.com)

---

**Единый клиентский портал**

[www.globalports.com](http://www.globalports.com)

---

**Мобильный клиентский портал**

---

**Группа компаний «Дело»**