

ESG

ОТЧЕТ



Об отчете

Отчет представлен ПАО «Ростелеком» (далее — «Ростелеком», компания) и его дочерними компаниями (совместно далее — Группа) в соответствии с разделом 11 «Дочерние компании» консолидированной финансовой отчетности компании, подготовленной в соответствии с международными стандартами финансовой отчетности (МСФО) за год, закончившийся 31 декабря 2020 года. Отчет подготовлен на основе управленческой отчетности ПАО «Ростелеком» с учетом консолидированной финансовой отчетности ПАО «Ростелеком» за 2020 год в соответствии с МСФО. Годовой отчет ПАО «Ростелеком» предварительно утвержден советом директоров и годовым общим собранием акционеров по итогам 2020 года. ESG отчет является частью Годового отчета.

«Ростелеком» как публичное акционерное общество, ценные бумаги которого имеют листинг на Московской бирже и торгуются на зарубежных площадках, следует передовым стандартам корпоративного управления и раскрытия информации. Постоянно работая над совершенствованием корпоративной практики и повышением информационной прозрачности, мы стремимся предоставлять инвесторам и акционерам всесторонние данные о деятельности компании, обеспечивая доступность и удобство использования информации.

Оглавление

1

Окружающая среда

1.1	Управление экологической безопасностью	12
1.2	Энергоэффективность и управление отходами	14
1.3	Ответственное потребление	16
1.4	Ключевые экологические показатели	18

2

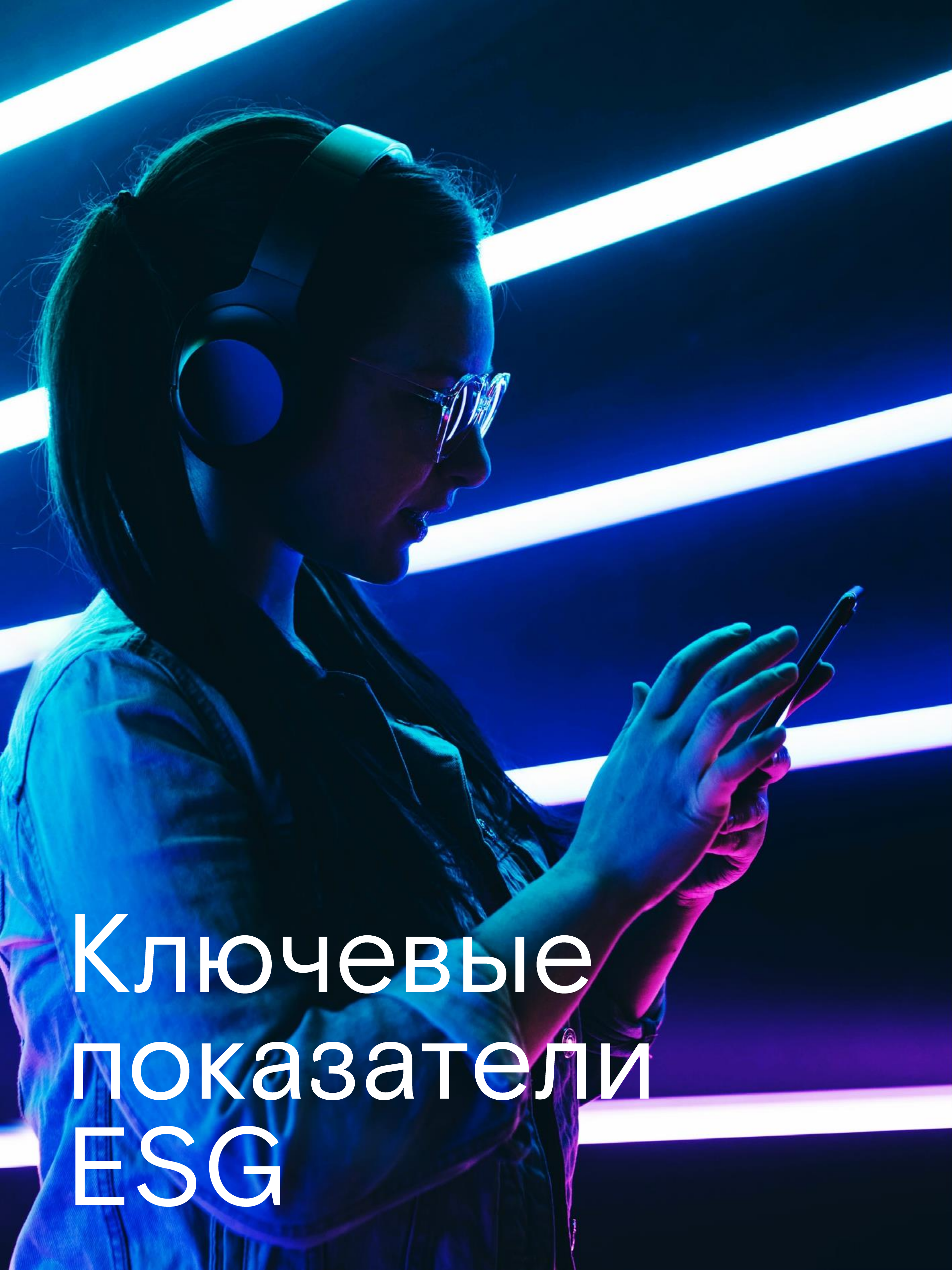
Социальная сфера

2.1	Сотрудники	22
2.2	Поддержка сотрудников и равные возможности	24
2.3	Безопасные условия труда	27
2.4	Ключевые социальные показатели	30
2.5	Цифровое равенство и благотворительность	32
2.6	Бизнес-проекты с социальным эффектом	37
2.7	Противодействие коррупции и закупочная деятельность ...	39
2.8	Ответ на вызовы Covid-19	44

3

Корпоративное управление

3.1	Обращение председателя совета директоров	50
3.2	Система корпоративного управления	52
3.3	Органы управления	62
3.4	Органы контроля	84
3.5	Вознаграждение	88
3.6	Раскрытие информации	98
3.7	Ценные бумаги и взаимодействие с акционерами и инвесторами	100



Ключевые показатели ESG

ESG-итоги «Ростелекома» за 2020 год



Окружающая среда

-8%

Снижение прямых и косвенных выбросов парниковых газов

(Score 1 и 2)

-7%

Снижение потребления электроэнергии

-23%

Снижение потребления воды

Общество

1865

млн рублей — инвестиции в охрану труда

14%

Рост производительности труда

>88

тыс. сотрудников прошли обучение в онлайн-университете¹

Корпоративное управление

91%

неисполнительных и независимых директоров в составе совета директоров
В 2020 году в состав совета директоров впервые вошла одна женщина

77%

Рекомендуемый уровень выплаты дивидендов по итогам 2020 года от свободного денежного потока

29%

обыкновенных (голосующих) акций в свободном обращении²

¹ Данные по ПАО «Ростелеком».

² От общего количества размещенных обыкновенных акций на 31 декабря 2020 года.

1,865

млрд рублей — расходы на охрану труда в 2020 году

Наши приоритеты в области ESG

Окружающая среда

- Эффективная система экологического контроля и менеджмента
- Повышение энергоэффективности
- Управление отходами
- Сокращение выбросов
- Ответственное потребление

Социальная сфера

- Обучение и развитие персонала
- Безопасные условия труда
- Поддержка сотрудников и повышение вовлеченности
- Благотворительность
- Цифровые сервисы для улучшения качества жизни

Корпоративное управление

- Хорошее корпоративное управление
- Справедливое вознаграждение
- Права акционеров
- Противодействие коррупции
- Высокие стандарты закупок

Цели устойчивого развития

Группа компаний «Ростелеком» привержена осуществлению согласованной и сбалансированной деятельности в соответствии с принципами устойчивого и ответственного развития. Мы ориентированы на создание и преумножение долгосрочных экономических, социальных и экологических выгод как для нынешнего, так и для будущих поколений. «Ростелеком» осуществляет свою деятельность таким образом, чтобы не только обеспечить сбалансированный устойчивый рост бизнеса и увеличение акционерной стоимости, но и внести положительный вклад в устойчивое развитие страны, общества и телекоммуникационной отрасли.

«Ростелеком» интегрирует Цели устойчивого развития ООН (ЦУР) в управление компанией и учитывает ЦУР при подготовке Годового отчета и при разработке проектов в области устойчивого развития.

Приоритетные цели устойчивого развития для «Ростелекома»

Первый уровень приоритетности



Цель 9

Создание стойкой инфраструктуры, содействие всеохватной и устойчивой индустриализации и инновациям



Цель 8

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



Цель 4

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



Цель 11

Обеспечение открытости, безопасности, жизнестойкости и экологической устойчивости городов и населенных пунктов



Цель 10

Сокращение неравенства внутри стран и между ними

Второй уровень приоритетности



Цель 17

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



Цель 16

Содействие построению миролюбивого и открытого общества в интересах устойчивого развития, обеспечение доступа к правосудию для всех и создание эффективных, подотчетных и основанных на широком участии учреждений на всех уровнях



Цель 12

Ответственное потребление и производство



Цель 13

Борьба с изменением климата



Цель 15

Сохранение экосистем суши

Следование высоким стандартам в области устойчивого развития и корпоративного управления занимает центральное место в стратегии и культуре развития «Ростелекома», а также имеет ключевое значение для создания долгосрочной стоимости.



Деятельность Группы компаний «Ростелеком» в области устойчивого развития направлена:

- на содействие стратегии цифровизации экономики Российской Федерации;
- обеспечение цифрового равенства среди населения страны;
- содействие социально-экономическому развитию регионов присутствия Группы;
- содействие технологическому прогрессу и инновационному развитию отрасли;
- модернизацию технологической инфраструктуры и техническое перевооружение;
- развитие интеллектуального и человеческого капитала;
- создание рабочих мест и вклад в повышение качества жизни людей.

Реализация данных направлений идет как путем запуска специальных проектов, так и с помощью разработки и продвижения цифровых продуктов для клиентов, которые будут иметь экологический или социальный эффект.

На корпоративном сайте ПАО «Ростелеком» создан специальный раздел «Информация ESG», где представлены ключевые показатели, документы и политики в области ESG. В данном разделе также публикуются презентация и свод данных по ESG-факторам.

Индексы и рейтинги

ЭКСПЕРТ

В 2020 году «Ростелеком» вошел в топ-10 рейтинга устойчивого развития среди российских компаний по версии журнала «Эксперт». Компания показала лучший результат по сравнению с другими телекоммуникационными компаниями России.



«Ростелеком» входит в состав серии индексов FTSE4Good с 2017 года.



«Ростелеком» входит в состав двух индексов устойчивого развития, рассчитываемых Московской биржей и Российским союзом промышленников и предпринимателей (РСИП): индексов «Ответственность и открытость» и «Вектор устойчивого развития».



В начале 2021 года второй год подряд усилия компании по обеспечению гендерного равенства получили мировое признание: «Ростелеком» был включен в индекс гендерного равенства Bloomberg Gender Equality Index 2021.



«Ростелеком» ежегодно с 2015 года предоставляет отчеты о воздействии на климат международной организации Carbon Disclosure Project (CDP). В 2020 году по итогам рассмотрения отчета CDP подтвердили экологический рейтинг «Ростелекома» на уровне C¹.

S&P Global

Общий ESG-рейтинг «Ростелекома» от компании S&P Global в 2020 году составил 30². Оценки компании в социальной сфере и области охраны окружающей среды превышают среднеотраслевые показатели.

¹ На основе данных за 2019 год.

² На основе данных за 2019 год.

Окружающая среда



1.1	Управление экологической безопасностью	12
1.2	Энергоэффективность и управление отходами	14
1.3	Ответственное потребление	16
1.4	Ключевые экологические показатели	18



Охрана окружающей среды

Являясь крупнейшим в стране провайдером цифровых услуг и решений, Группа компаний «Ростелеком» понимает всю полноту своей ответственности перед сотрудниками, клиентами и обществом в целом за сохранение окружающей среды в процессе своей деятельности.

Группа стремится рационально использовать природные ресурсы и минимизировать воздействие на окружающую среду, а также реализует широкий спектр экологических инициатив. Компания также разрабатывает и предлагает цифровые решения для клиентов, чтобы помочь им в решении их задач по управлению воздействием на экологию.

Управление экологической безопасностью и охраной окружающей среды

Деятельность по охране окружающей среды (ООС) и обеспечению экологической безопасности Группы компаний «Ростелеком» является неотъемлемой частью производственной безопасности Группы. Управление вопросами ООС «Ростелекома» базируется на Экологической политике ПАО «Ростелеком», Политике в области охраны труда, пожарной, промышленной и экологической безопасности, которые также внедрены и в ДЗО Группы. Система экологического менеджмента «Ростелекома» построена в соответствии с государственными нормативными требованиями, а также с учетом лучших международных практик и норм на рынке телекоммуникационных услуг. В 2020 году продолжилось совершенствование системы экологического менеджмента компании. ПАО «Ростелеком» успешно прошло внешний аудит на соответствие требованиям ГОСТ Р ИСО 14001-2016, продлив на год действие сертификата соответствия стандарту.

554

внутренние проверки были проведены в 2020 году

440

сотрудников прошли обучение по вопросам охраны окружающей среды

Производственный экологический контроль

Существенной частью мер по обеспечению экологической безопасности является производственный экологический контроль (ПЭК). В 2020 году было актуализировано Положение о производственном экологическом контроле в ПАО «Ростелеком», которое определяет состав, структуру, организацию и порядок функционирования системы ПЭК в компании. В процессе производственного экологического контроля в 2020 году была проведено 554 внутренних проверок (361 выездная, 193 документарных), проверено 846 объектов, выявлено и устранено 346 несоответствий.

Одним из требований экологической безопасности Группы является профильное обучение руководителей и сотрудников, ответственных за принятие решений, последствия которых могут привести к негативному воздействию на окружающую среду. В 2020 году 440 сотрудников Группы компаний «Ростелеком», ответственных за экологическую безопасность и производственный экологический контроль, прошли обучение по вопросам охраны окружающей среды.

Общие расходы и инвестиции Группы «Ростелеком» на охрану окружающей среды, 2016–2020 годы, млн руб.

Направление	2016	2017	2018	2019	2020
Обращение с отходами	93,55	83,50	99,83	100,63	108,68
Защита от загрязнения земель, поверхностных и подземных вод	3,26	5,61	5,91	6,48	6,99
Охрана атмосферного воздуха и предотвращение изменения климата	2,33	2,43	5,75	5,74	9,75
Благоустройство и озеленение территорий	2,19	1,64	2,13	2,50	5,16
Обучение персонала	1,49	2,35	1,57	1,58	1,89
Платежи в государственный бюджет за загрязнение окружающей среды	33,78	19,59	11,18	8,38	7,05
Иные направления	36,24	30,39	33,12	37,05	34,49
ИТОГО РАСХОДЫ НА ЭКОЛОГИЧЕСКУЮ БЕЗОПАСНОСТЬ	172,85	145,51	159,49	162,36	174,01

304

млн рублей —
инвестиции в проекты
по энергоэффективности
в 2020 году

Энергоэффективность

«Ростелеком» непрерывно работает над повышением своей энергоэффективности и рассматривает это направление как один из стимулов развития цифровой экономики. Группа модернизирует сети и инфраструктуру, внедряет более энергоэффективное оборудование и рационально использует природные ресурсы. Инвестиции в проекты по энергоэффективности в 2020 году составили 304 млн рублей.

В 2020 году «Ростелеком» сократил объем потребляемой электроэнергии за 2020 год на 7 % и объем потребляемой тепловой энергии — на 18 %.

Помимо инвестиций в собственную энергоэффективность, «Ростелеком» активно развивает решения, которые способствуют повышению энергоэффективности клиентов компании. В 2020 году компания приобрела активы, разрабатывающие и владеющие ключевыми комплексными решениями в сфере ЖКХ: УК ООО «Форкам» (51%-ная доля), ключевого подрядчика по проекту «Телеметрия» и УК ООО «Фастек» (51%-ная доля), поставщика программных решений в области управления ЖКХ. Данные приобретения позволят усилить продуктовую линейку компании в сфере цифровизации ЖКХ и предоставить клиентам возможность повысить эффективность потребления ресурсов.

-7%

Снижение общей массы
отходов «Ростелекома»
в 2020 г.

Управление отходами

Управление отходами также является одним из приоритетов Группы. Общая масса образованных отходов «Ростелекома» в 2020 году снизилась на 7 % по сравнению с прошлым годом. Снижение в основном объясняется переводом части сотрудников на удаленную работу в связи с пандемией и — как следствие — снижением образования бытовых отходов (входят в 4 и 5 классы). Увеличение количества отходов 2 класса в 2020 г объясняется списанием большего количества аккумуляторов резервного электропитания АТС. В целом почти 100 % отходов Группы приходится на малоопасные и почти неопасные классы отходов (4 и 5). Все отходы, содержащие полезные компоненты и пригодные к переработке и вторичному использованию, передаются специализированным организациям.

Образование отходов по классам опасности в 2018–2020 гг., тонн¹

Классы опасности отходов	2018	2019	2020
1-й класс	40,27	40,05	35,43
2-й класс	28,52	15,77	21,22
3-й класс	39,27	33,4	26,38
4-й класс	20 615,76	21 501,75	21 280,97
5-й класс	13 385,64	12 523,67	10 474,08
ИТОГО	34 109,46	34 114,64	31 838,08

С целью расширения компетенций Группы в данной области в конце 2020 года «Ростелеком» инвестировал в ООО «Большая Тройка» — компанию, оказывающую комплексные услуги по разработке и внедрению информационных систем в сфере обращения с отходами и экологии. Это позволит «Ростелекому» занять лидирующие позиции на рынке цифровых решений для управления оборотом отходов различных категорий.

Мониторинг твердых коммунальных/бытовых отходов

Среди сервисов для клиентов в 2020 году было запущено решение для мониторинга контейнерных площадок с твердыми коммунальными/бытовыми отходами (ТКО/ТБО). В 2020 году были развернуты пилотные проекты в 11 регионах.

«Мониторинг ТКО» — это система контроля сбора и вывоза ТКО, построенная в оптимальной комбинации решений по сбору и обработке видеоданных с использованием интеллектуальной нейросети (ИНС). Модули ИНС позволяют собирать точную аналитику по всему циклу обращения с ТКО. Точность фиксации проблемных событий в автоматическом режиме составляет не меньше 90 %. Результатом внедрения комплексной системы «Мониторинг ТКО», в том числе, является получение объективной информации о состоянии контейнерных площадок и ходе исполнения поручения в рамках национального проекта «Экология».

Данное решение позволяет осуществлять контроль за организацией мест сбора отходов и исправным состоянием контейнерных и бункерных площадок и за санитарным состоянием мест сбора ТБО, а также выявлять места несанкционированных свалок ТКО.

¹ Приведенные в таблице показатели за 2018 год относятся к ПАО «Ростелеком», за 2019–2020 годы — дополнительно включают наиболее значимые ДЗО Группы, в том числе Tele2.

4

тыс. телефонов

собрала Tele2 Россия
в рамках акции «Переплата»

Утилизация оборудования

Tele2 Россия, дочерняя компания Группы «Ростелеком», в 2020 году реализовывала экологический проект «Переплата», в рамках которого можно сдать свой старый телефон на переработку. За время действия акции Tele2 Россия собрала более 4 тыс. телефонов (акция продлится до 1 ноября 2021 года).

Tele2 Россия реализует данный экопроект, чтобы объяснить важность переработки мобильных телефонов и побудить клиентов всех операторов утилизировать их правильно. В 2020 году география проекта охватила 64 региона. Наиболее активно этой возможностью пользуются жители регионов Поволжья, Урала и г. Москвы.

Tele2 Россия отправила телефоны в корпорацию «Экополис» — единственный в России комплекс заводов по экологичной утилизации отходов электронного и электротехнического оборудования.

Ответственное потребление — «Зеленый офис»

В рамках принципов «Зеленого офиса» в Группе ведется активная работа по использованию автоматических датчиков энерго- и водопотребления, внедряется отдельный сбор отходов, применяются экологически безопасные расходные материалы и используются электронный документооборот и видео-конференц-связь. Всего за 2020 год передано на переработку 194 тонны бумаги, 17 тонн картона, 1,79 тонны батареек, 16,5 тонны пластмасс, 103,8 тонны лома черных металлов, 52,5 тонны лома меди и медных сплавов, 4,5 тонны лома алюминия и 76,2 тонны автомобильных камер и покрышек. В целом по компании объем бумажных отходов уменьшился, что свидетельствует о цифровизации многих рабочих процессов и сокращении потребления бумаги.

Tele2 Россия присоединилась к экологической акции GREEN & HEALTH 2020

В 2020 году Tele2 Россия присоединилась к экологической акции «зеленых» офисов Green&Health в Московском регионе. В рамках проекта оператор представит программы экологизации офисного пространства, что позволит привлечь внимание общества и бизнеса к проблемам окружающей среды.

В московском офисе оператор предлагает решения для снижения потребления электроэнергии: в штаб-квартире Tele2 Россия установлено энергоэффективное светотехническое оборудование, которое дает яркий свет в темное время суток и обеспечивает низкий уровень потребления энергоресурсов. В офисном парке Comcity также установлены пункты сбора использованных элементов питания (батареек).

194 **ТОННЫ**
бумаги

передано
на переработку
в 2020 году

64 **региона**

охватывает экологический
проект «Переплата»,
в рамках которого можно
сдать свой старый телефон
на переработку

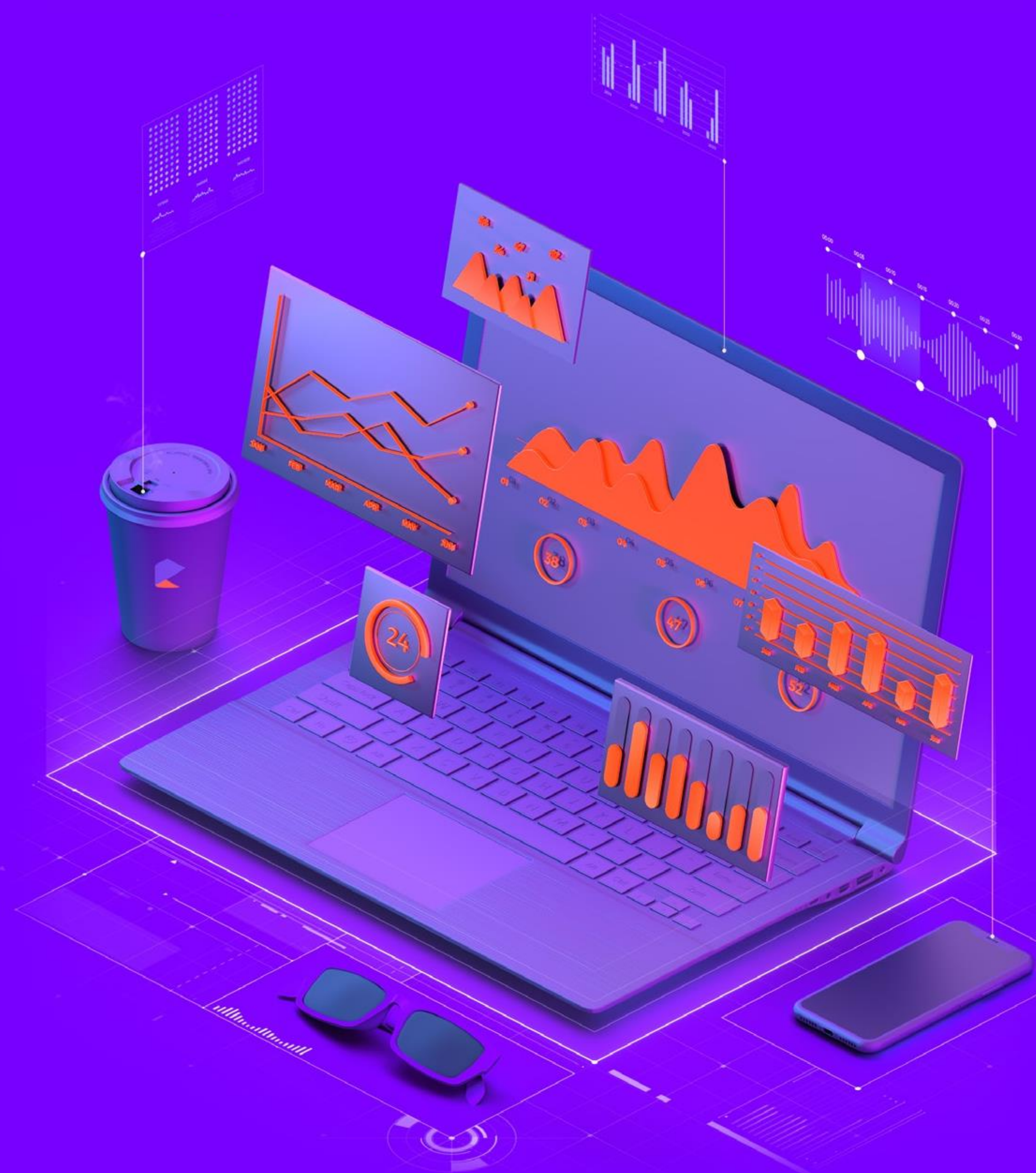
Ключевые экологические показатели 2016–2020 годов¹

	Единица измерения	2016	2017	2018	2019	2020
Выбросы парниковых газов (ПГ)						
Прямые выбросы ПГ (Scope 1)	тонны CO ₂ -экв.	178 625	187 173	181 429	184 436	180 943
Косвенные выбросы ПГ (Scope 2)	тонны CO ₂ -экв.	1 032 015	994 849	973 255	1 473 334	1 338 665
Всего выбросы ПГ (Scope 1 и Scope 2)	тонны CO₂-экв.	1 210 640	1 182 022	1 154 684	1 657 770	1 519 598
Косвенные выбросы ПГ (Scope 3)	тонны CO ₂ -экв.	93 482	86 234	85 812	80 115	69 303
Общее потребление энергии	тыс. кВт.ч	3 411 839	2 999 429	2 854 350	4 478 408	3 988 342
Потребление топливно-энергетических ресурсов						
Электроэнергия	тыс. кВт.ч	1 685 223	1 397 559	1 344 116	3 042 452	2 817 344
Тепловая энергия	Гкал	1 484 623	1 377 361	1 298 568	1 234 700	1 006 877
Газ природный	тыс. м ³	38 317	30 540	27 208	23 499	21 694
Газ сжиженный	л	1 266 922	1 123 053	1 087 580	866 569	1 155 501
Уголь	тонн	12 364	10 011	10 695	10 846	7 375
Дрова	м ³	10 128	9 861	9 238	7 367	6 100
Топливные брикеты (пеллеты)	тонн	485	475	503	231	260
Дизельное топливо	л	8 624 525	8 535 517	7 956 848	8 279 680	7 895 918
Бензин	л	25 774 006	24 447 230	28 644 554	37 758 724	37 584 170
Возобновляемая энергия (сжигание биомассы)	МВт.ч	26 239	25 560	24 197	18 558	15 662
Расход электроэнергии на м ² общей площади	тыс. кВт/м ²	n/a-	0,167	0,166	0,343	0,325
Расход тепловой энергии на м ² общей площади	Гкал/м ²	n/a-	0,165	0,160	0,139	0,117
Количество энергии, использованной в ЦОДах	МВт.ч	85,637	n/a-	238 869	282 544	310 017
Средняя эффективность использования энергии ЦОДов		1,64	n/a-	1,86	1,67	1,76

¹ Приведенные в таблице показатели за 2016–2018 гг. относятся к ПАО «Ростелеком», за 2019–2020 гг. — дополнительно включают наиболее значимые ДЗО Группы, в том числе Tele2. Данные о потреблении воды и тепловой энергии не включают Tele2.

	Единица измерения	2016	2017	2018	2019	2020
Потребление воды						
Общее количество забираемой воды	млн м ³	3,151	2,801	2,496	2,368	1,824
Подземные воды	млн м ³	0,378	0,376	0,230	0,206	0,175
Муниципальные и другие системы водоснабжения	млн м ³	2,773	2,425	2,267	2,162	1,649
Утилизация отходов						
Всего захоронено отходов	тонн	33 826	30 281	30 617	30 591	28 888
Всего образовано отходов	тонн	37 103	34 607	34 109	34 114	31 838
Всего использовано/переработано отходов	тонн	3 277	4 326	3 493	3 523	2 950
Выбросы загрязняющих веществ в атмосферу						
Оксид углерода	тонн	916	904	857	769	843
Диоксид азота	тонн	112	117	131	141	217
Диоксид серы	тонн	107	106	116	103	101
Оксид азота	тонн	23	22	23	24	38
Сажа	тонн	159	147	179	160	164
ИТОГО	тонн	1 317	1 296	1 306	1 197	1 363

Социальная сфера



2.1	Сотрудники	22
2.2	Поддержка сотрудников и равные возможности	24
2.3	Безопасные условия труда	27
2.4	Ключевые социальные показатели	30
2.5	Цифровое равенство и благотворительность	32
2.6	Бизнес-проекты с социальным эффектом	37
2.7	Противодействие коррупции и закупочная деятельность	39
2.8	Ответ на вызовы Covid-19	44

Социальная сфера



Сотрудники

Сотрудники — ключевая ценность Группы компаний «Ростелеком». Группа создает будущее через развитие своих сотрудников, предоставляя им широкий выбор обучающих программ и делая их работу в компании эффективнее благодаря улучшению условий труда, программам социальной поддержки и повышению технологичности рабочих процессов. Работа в компании строится на взаимном доверии, уважении и ответственности. Основные принципы взаимодействия и совместной работы представлены в Этическом кодексе ПАО «Ростелеком».

Группа компаний «Ростелеком» продолжает занимать лидирующие позиции в стране по количеству сотрудников: в 2020 году среднесписочная численность персонала Группы составила 136,7 тыс. человек. Численность компании за 2020 год незначительно увеличилась по причине ряда приобретений новых дочерних обществ, а также приостановления оптимизационных мероприятий на время пандемии.

Развитие человеческого капитала — один из основных приоритетов стратегии «Ростелекома». В 2020 году Группа продолжила реализовывать комплекс мероприятий, направленных на повышение производительности труда, что позволило увеличить данный показатель за год на 14 %.

Производительность труда сотрудников Группы в 2020 году выросла на 14 %: с 3,5 млн рублей выручки на одного сотрудника в 2019 году до 4,0 млн рублей в 2020 году.

В 2020 году расходы Группы компаний «Ростелеком» на оплату труда составили 98,6 млрд рублей, а средняя заработная плата сотрудников — около 60 тыс. рублей в месяц, что на 15 % выше показателя прошлого года.



136,7

тыс. человек —
среднесписочная численность
персонала Группы в 2020 году



Развитие человеческого капитала — один из основных приоритетов стратегии «Ростелекома». В 2020 году Группа продолжила реализовывать комплекс мероприятий, направленных на повышение производительности труда.

+14%

Рост производительности
труда сотрудников
в 2020 году



98,6

млрд рублей — расходы
Группы компаний
«Ростелеком» на оплату
труда в 2020 году

+15%

Рост средней заработной
платы сотрудников
в 2020 году

Программы поддержки сотрудников

В «Ростелекоме» большое внимание уделяется обеспечению наилучших условий труда и поддержке сотрудников. В компании внедрены и работают следующие механизмы.

Коллективный договор

В компании действует коллективный договор на 2019–2021 годы, содержащий гибкую систему льгот и социальных гарантий: благодаря системе «Кафетерий льгот» каждый сотрудник пользуется наиболее подходящими для себя льготами. Участниками коллективного договора являются 100 % сотрудников компании.

Корпоративная пенсионная программа

Участниками корпоративной пенсионной программы дочернего пенсионного фонда «Альянс» являются 36 994 сотрудника «Ростелекома» (44 % от числа сотрудников, имеющих право участия).

Программа добровольного медицинского страхования (ДМС)

Общая численность застрахованных по программе ДМС в ПАО «Ростелеком» лиц на конец 2020 года — 113 251 человек, общая страховая сумма по договору ДМС — 39,4 млн рублей.

Несмотря на то что COVID-19 не является страховым случаем по программе ДМС, в течение 2020 года «Ростелеком» организовал более 20 тыс. тестирований сотрудников для определения наличия COVID-19, а более 250 сотрудников получили консультации специалистов по COVID-19 посредством сервиса «Телемедицина». Для всех заболевших компания организовывала консультации врачей-специалистов и при необходимости другие медицинские услуги. В случае очень тяжелого течения болезни «Ростелеком» помогал с транспортировкой сотрудников в Москву и переводом в платные больницы, имеющие право работать с COVID-19.

Жилищная программа

В рамках социальной поддержки в компании продолжает действовать «Жилищная программа», благодаря которой за 2020 год 1 337 сотрудников ПАО «Ростелеком» получили беспроцентные займы и компенсации ипотечных процентов по ранее выданным кредитам на общую сумму 321 млн рублей. Всего за время действия «Жилищной программы» 6 581 сотрудник получил помощь для приобретения жилья на сумму 1 938 млн рублей.

Равные возможности

Предоставление равных возможностей — один из главных приоритетов Группы компаний «Ростелеком». Доля женщин среди наших сотрудников составляет около 42 %, а доля женщин среди менеджмента — около 31 %. Данные показатели находятся на среднеотраслевом уровне среди телекоммуникационных компаний.

В начале 2021 года, второй год подряд, наши усилия по обеспечению гендерного равенства получили мировое признание: «Ростелеком» включен в индекс гендерного равенства Bloomberg Gender Equality Index 2021, в который вошли 380 компаний из 44 стран мира.

Обучение и развитие персонала в ПАО «Ростелеком»¹

Добиться амбициозных целей, которые перед собой поставила Группа компаний «Ростелеком», возможно только при наличии в команде высококвалифицированных профессионалов. Выстроенная система обучения дает возможность каждому сотруднику развиваться и реализовывать профессиональный и личностный потенциал, выполняя задачи для бизнеса.

84 % сотрудников ПАО «Ростелеком» охвачено обучением. Общий рост объема обучения в компании составил 71 %. В условиях пандемии и удаленной работы объем дистанционного обучения вырос в 2,1 раза.

Среднее количество часов, затраченных на обучение одного сотрудника в 2020 году, — 31,3 часа; общее количество часов обучения — 3 286 531 час, затраты на обучение одного сотрудника — 5 тыс. рублей.

Несмотря на ситуацию с пандемией COVID-19, в 2020 году команда обучения «Ростелекома» смогла адаптироваться под ограничения, связанные с отменой очного обучения, разработала несколько новых форматов онлайн-обучения и сохранила темпы роста вовлеченности сотрудников в профессиональное развитие.

¹ Информация в подразделе «Обучение и развитие персонала» относится только к ПАО «Ростелеком», не включая дочерние и зависимые общества.

В 2020 году ПАО «Ростелеком» инвестировало в обучение сотрудников более 442,5 млн рублей, что на 23 % ниже, чем в 2019 году (575,4 млн рублей). Фактическое уменьшение затрат на обучение объясняется их оптимизацией из-за переноса образовательных программ в онлайн-формат. Хотя затраты на одного сотрудника в 2020 году снизились, среднее количество часов, затраченных на обучение одного сотрудника, продолжает стабильно расти.

Обучение сотрудников в ПАО «Ростелеком» в 2016–2020 годах

Показатель	Единица измерения	2016	2017	2018	2019	2020
Расходы на обучение сотрудников	млн руб.	453	464	496	575	443
Затраты на обучение одного сотрудника в год	тыс. руб.	3,6	3,5	4,6	5,5	5,0
Среднее количество часов, затраченных на обучение одного сотрудника	часов	32,7	38,1	21,0	31,1	31,3

Онлайн-университет «Ростелекома» стал основной площадкой обучения в 2020 году в условиях пандемии COVID-19. За год силами команды обучения «Ростелекома» в каталог платформы добавлено 336 новых онлайн-курсов и программ, что на 68 % больше, чем в 2019 году. Обучение в онлайн-университете в 2020 году прошли более 88 тыс. уникальных пользователей (55 тыс. сотрудников — в 2019 году). Объем необязательного внутреннего обучения составил более 300 тыс. человеко-курсов в год — в 2,7 раза больше, чем в 2019 году (111 тыс. человеко-курсов).

>442,5

млн рублей инвестировало ПАО «Ростелеком» в обучение сотрудников в 2020 году



Безопасные условия труда

«Ростелеком» ставит в приоритет здоровье и обеспечение безопасных условий труда своих сотрудников и персонала подрядных организаций. Для этого в ПАО «Ростелеком» и в дочерних предприятиях Группы действует политика в области охраны труда, пожарной, промышленной и экологической безопасности, компания на протяжении двух лет планомерно внедряет принципы глобальной концепции нулевого травматизма Vision Zero. В 2020 году в ПАО «Ростелеком» разработаны Положение Системы управления охраной труда (СУОТ) и Положение об организации работы по охране труда, в которых отражена вся СУОТ, определены роли и ответственность сотрудников.

В 2020 году в Группе в связи с пандемией COVID-19 отдельное внимание уделялось мерам индивидуальной защиты персонала. Каждый вход и каждый этаж офисных помещений Группы были оснащены термометрами, одноразовыми масками и перчатками, а также антисептиками для рук. Выездные работники регулярно получали средства индивидуальной защиты для недопущения заражения коронавирусом: одноразовый комбинезон, одноразовые перчатки, защитные очки и маски, бахилы, антисептики и увлажняющие крема для рук. Для них были разработаны видеоролики, в которых демонстрировались правильное ношение средств защиты от COVID-19, правильная дезинфекция рук, а также безопасная утилизация защитных средств (масок, одноразовых комбинезонов и перчаток). Все предпринятые меры по снижению распространения COVID-19 были синхронизированы с рекомендациями Роспотребнадзора, в том числе учитывались региональные требования администраций регионов Российской Федерации.

В 2020 году центр охраны труда провел более десяти проверок (в том числе три выездные и восемь документарных проверок), зафиксировано более 50 нарушений. Результаты проверок доведены до высшего руководства и анализируются на совещаниях со старшим вице-президентом по технической инфраструктуре. Для устранения нарушений разработаны корректирующие действия, мониторинг их выполнения проводится согласно планам предупреждающих мероприятий.

Коэффициент частоты травматизма в Группе компаний «Ростелеком» в 2020 году составил 0,27. Общее количество несчастных случаев снизилось почти на 60 % относительно 2019 года. Это обусловлено тем, что в Группе активно развивается культура осознанного безопасного поведения. В 2020 году смертельных несчастных случаев в Группе не было.

1,865

млрд рублей — расходы Группы компаний «Ростелеком» на охрану труда в 2020 году

>964

млн рублей было потрачено в 2020 году на средства индивидуальной защиты от COVID-19

~60

тыс. сотрудников компании перешли в режим удаленной работы с 16 марта 2020 года

Удаленная работа во время пандемии COVID-19

В связи с пандемией COVID-19 в марте 2020 года Группе компаний «Ростелеком» удалось всего за две недели перевести на удаленную работу более 50 тыс. сотрудников. В рамках проекта «Удаленные рабочие места» в «Ростелекоме» был разработан и внедрен новый стандарт организации офисного пространства, предусматривающий существенное расширение пространства для совместной работы, оборудование специальных коворкинг-зон и гибких рабочих мест. Основой стандарта стали продукты компании «ТИОНИКС», входящей в Группу «Ростелеком». В частности, использование технологии VDI позволяет обеспечить возможность удаленной работы для сотрудников без привязки к конкретным офисным местам и рабочим компьютерам, повысить эффективность использования офисной техники и инфраструктуры хранения данных, существенно сократить расходы на эксплуатацию и обновление парка техники.

К 1 апреля 2020 года Tele2 Россия перевела на удаленную работу 96 % офисных сотрудников в стране, чтобы создать безопасные условия на фоне пандемии коронавируса. IT-специалисты компании оперативно настроили удаленный доступ ко всем системам для более чем 8 тыс. сотрудников. На рабочих местах в штаб-квартире компании оставались только те сотрудники, чье присутствие критически важно для непрерывности бизнес-процессов оператора связи. Труднее всего было перевести на удаленную работу операторов контактных центров — свыше 2 тыс. сотрудников помогают клиентам Tele2 Россия. Сложность состояла в том, что операторы используют специальное оборудование и программное обеспечение. Для тех, кто работает на первой линии поддержки, были оборудованы домашние офисы, и их перевод на удаленную работу осуществлялся постепенно, чтобы сохранить высокое качество обслуживания клиентов.

В 2020 году «Ростелеком» стал лидером топ-50

лучших работодателей страны по темпу роста

Достижения в управлении персоналом

В 2020 году достижения ПАО «Ростелеком» в области управления персоналом были отмечены следующими премиями и наградами.

«Ростелеком» дважды вошел в тройку лидеров премии за достижения в области управления человеческим капиталом «Хрустальная пирамида — 2020» в номинациях «Корпоративный университет года» и «Корпоративное обучение года».

«Ростелеком» стал лауреатом премии «Эффективное образование» в категории «Онлайн-образование» в номинации «Лучший корпоративный онлайн-университет».

«Ростелеком» стал лауреатом премии Digital Leaders в номинации «Удаленный HR» за лучшие достижения в области цифровизации и онлайн-сервисов.

Последовательная и грамотная работа по внедрению стратегии управления персоналом в 2020 году показала отличный результат: «Ростелеком» стал лидером топ-50 лучших работодателей страны по темпу роста, заняв 11-е место в рейтинге лучших работодателей России по версии журнала Forbes. Компания показала максимальное по сравнению с другими участниками улучшение позиций в рейтинге, поднявшись за год на 32 строчки.

Это подтверждает и исследование вовлеченности, лояльности и удовлетворенности сотрудников работодателем, проведенное в октябре 2020 года в ПАО «Ростелеком» (проводится раз в два года). В нем приняли участие 80 % сотрудников (более 105 тыс. человек). По сравнению с исследованием 2018 года все показатели выросли минимум на 10 п. п. и составляют не менее 70 %: вовлеченность — 81 %, лояльность — 70 %, удовлетворенность — 77 %. Сотрудники также дали почти 30 тыс. комментариев. Индекс чистой лояльности сотрудников (eNPS) вырос по сравнению с 2018 годом до значения +3.

Ключевые социальные показатели 2016–2020 годов¹

	Единица измерения	2016	2017	2018	2019	2020
Среднесписочная численность						
Группа компаний	человек	142 532	133 685	128 584	135 178	136 679
ПАО «Ростелеком»	человек	121 316	112 595	107 984	105 754	105 450
Консолидируемые ДЗО	человек	21 216	21 090	20 600	29 424	31 229
Выплаты работникам						
Заработная плата, прочие выплаты и социальные отчисления	млн руб.	90 340	93 381	97 350	119 822	136 389
Расходы по оплате труда	млн руб.	66 018	67 238	69 812	85 019	98 555
Выплаты на основе акций	млн руб.	1 186	2 016	3 162	3 449	3 641
Социальные взносы	млн руб.	18 987	19 287	19 866	23 708	26 411
Расходы/(доходы) по планам с установленными выплатами	млн руб.	-546	-223	-198	1 273	1 074
Прочие расходы на персонал	млн руб.	4 695	5 063	4 708	6 373	6 708
Средняя заработная плата	тыс. руб. / мес.	38,6	41,9	45,2	52,4	60,1
Дополнительные показатели по сотрудникам						
Штатная численность персонала на конец периода (с учетом сотрудников в декретном отпуске, без учета внутренних совместителей и ГПХ), включая:			140 874	138 230	149 065	146 801
сотрудников с частичной занятостью	человек, к. п.		14 240	14 774	16 291	13 974
временных работников (по срочному договору)	человек, к. п.		11 476	11 520	12 084	12 400
Сотрудники по договору гражданско-правового характера (ГПХ)	человек, к. п.		6 347	12 200	27 723	47 309
Изменение рабочей силы						
Уволенные сотрудники	человек		18 444	22 154	20 850	20 189
Текущая текучесть персонала	%		14,2	17,6	15,7	15,1
Вновь нанятые сотрудники,	человек		27 978	32 265	37 109	30 809
из них женщины	человек		16 731	17 069	16 171	12 792

¹ Приведенные в таблице показатели за 2017–2020 годы включают в себя данные ПАО «Ростелеком» и наиболее значимых ДЗО Группы: ООО «Центр хранения данных», ОАО «ММТС-9», ОА «ЦВКС "МСК-IX"», ООО «Технический центр Интернет», ПАО «Башинформсвязь», ООО «Ростелеком Розничные системы», АО «РТКомм.РУ», ЗАО «Макомнет», ПАО «Центральный телеграф», ПАО «Гипросвязь», АО «Северен-Телеком», ООО «Солар Секьюрити», АО «РТ Лабс», АО «МЦ НТТ», ООО «Ростелеком цифровые технологии». Данные Tele2 Россия включены в 2019–2020 годах, «ДатаЛайн» – в 2020 году, что соответствует периметру консолидации. По численности персонала данный периметр составляет 98 % от всей Группы.

	Единица измерения	2016	2017	2018	2019	2020
Доля женщин среди вновь нанятых сотрудников	%		59,8	52,9	43,6	41,5
Равенство						
Количество женщин среди сотрудников	человек, к. п.		64 474	60 999	65 486	62 274
Доля женщин среди сотрудников	%		45,8	44,1	43,9	42,4
Доля женщин среди менеджмента	%		28,1	29,1	30,0	31,3
Гендерный разрыв по заработной плате (на основе общего дохода)	%		20,6	20,2	18,2	17,2
Сотрудники с ограниченными возможностями	человек, к. п.		1 832	1 698	1 774	1 219
Доля сотрудников с ограниченными возможностями	%		1,3	1,2	1,2	0,8
Уровень производственного травматизма						
Количество пострадавших, включая:	человек		63	55	64	46
смертельный исход	человек		1	1	1	0
Количество несчастных случаев	инциденты		116	71	95	39
Коэффициент частоты травматизма на 1 тыс. работников (Кч)	инциденты		0,82	0,51	0,64	0,27
Количество дней нетрудоспособности в результате несчастных случаев	дней		9 851	7 390	6 962	3 000
Дополнительно						
Периметр охвата дополнительных показателей (по доле ССЧ)	%		97	98	98	98
Благотворительность						
Членские взносы, благотворительная деятельность и перечисления профсоюзам, включая:	млн руб.		660	697	767	874
расходы на благотворительность	млн руб.		181	170	192	201



Общество

Группа компаний «Ростелеком» ежегодно вносит существенный вклад в поддержку и развитие общества во всех регионах России. Предприятия Группы внедряют социальные проекты и программы, обеспечивают цифровое равенство и доступную связь не только в городах, но и в самых отдаленных и малонаселенных пунктах. Все реализуемые проекты направлены на решение комплексных социальных или экологических проблем.

Цифровое равенство

Интегрированная социальная программа «Цифровое равенство» — это наиболее масштабная программа компании федерального масштаба в области устойчивого развития, направленная на повышение качества жизни миллионов жителей России, устранение цифровых барьеров и обеспечение доступности связи для всех социально незащищенных групп населения.

Наиболее значимыми социальными проектами являются «Азбука интернета», «РОСТ», «Изучи интернет — управляй им!» и Social Impact Award.

Проект повышения компьютерной грамотности старшего поколения «Азбука интернета»

Этот проект помогает людям пожилого возраста освоить компьютерную грамотность и научиться работать в интернете, благодаря чему пенсионеры могут получать широкий спектр государственных услуг в электронном виде и оставаться активными членами общества. В 2020 году курс компьютерной грамотности по «Азбуке интернета» прошли 38 345 пенсионеров и людей с инвалидностью.

Проект дистанционного обучения и социализации воспитанников и выпускников детских домов, интернатов и детей, оставшихся без попечения родителей «РОСТ»

Проект направлен на развитие, образование, социализацию и трудоустройство воспитанников и выпускников детских домов, интернатов и детей, оставшихся без попечения родителей. В 2020 году «Ростелеком» обеспечил в рамках проекта доступ к качественному индивидуальному образованию через интернет для 312 воспитанников из 35 детских учреждений.



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

Это социально-образовательный проект для начинающих пользователей интернета, позволяющий получить базовые знания об устройстве и возможностях сети. Его главная цель — повысить уровень цифровой грамотности молодых пользователей с помощью обучения практическим навыкам использования ИТ-сервисов в современной интерактивной форме. В рамках проекта в 2020 году проводились ИТ-марафоны и ИТ-турниры, «Школа реальных дел», а также Всероссийский онлайн-чемпионат по киберграмотности. По данным на начало 2021 года, участниками проекта являются 150 тыс. человек.

Международная программа, оказывающая поддержку социальным предпринимателям на ранних этапах развития проекта Social Impact Award в России

«Ростелеком» совместно с центром поддержки социально значимых предпринимательских инициатив Impact Hub Moscow определяет победителей российского этапа конкурса Social Impact Award — международной программы развития социального предпринимательства среди молодых бизнесменов из различных регионов страны в возрасте до 30 лет, которые стремятся к решению важных проблем общества и экономики. В рамках конкурса «Ростелеком» седьмой год подряд объявляет специальную номинацию — «Интернет для лучшего мира». В ней участвуют авторы проектов, которые используют интернет-технологии для создания продукта или ключевого инструмента и продвижения своих идей. В 2020 году программа была расширенной: в финал вышли 44 проекта из 21 города России. Авторы проектов получили возможность бесплатного участия в трехмесячной инкубационной программе по развитию бизнеса. Двенадцать победителей получили гранты на общую сумму более 100 тыс. евро.

158

волонтерских проектов
реализовано в 2020 году

Благотворительность и волонтерство

Благотворительность и волонтерство занимают особое место в деятельности Группы «Ростелеком». Они являются важной составляющей корпоративной социальной ответственности. Более 3 тыс. сотрудников «Ростелекома» принимают участие в волонтерских проектах — в акциях по сдаче крови, в спортивных и экологических мероприятиях, а также помогают воспитанникам детских домов, тем, кто оказался в трудной жизненной ситуации, и другим незащищенным слоям населения.

Среди наиболее масштабных благотворительных и волонтерских проектов Группы «Ростелеком» — конкурс корпоративных волонтерских проектов, «Бегу и помогаю», «Полдень» и «УчимЗнаем».

Конкурс корпоративных волонтерских проектов

Конкурс, который проводится среди сотрудников ПАО «Ростелеком», в основных номинациях: образование, здоровье, спорт, забота, экология и духовное наследие. Финалистов определяет экспертный совет, который состоит из сотрудников компании, представителей НКО и благотворительных фондов. Победители конкурса получают денежный грант на реализацию проектов. В 2020 году в связи со сложной эпидемиологической ситуацией запуск и реализация волонтерских инициатив были осложнены карантином и режимом удаленной работы. Тем не менее на победу в конкурсе претендовали более 60 сотрудников-волонтеров, победителями стали 10 волонтерских проектов из разных МРФ.

«Бегу и помогаю»

Всероссийский спортивно-благотворительный проект. Основная цель проекта — общими усилиями преодолеть 100 тыс. км, конвертировать их в 1 млн рублей и передать в фонд «Линия жизни» для лечения детей с редкими заболеваниями. В связи с карантином и самоизоляцией для участников проекта в 2020 году были организованы Zoom-тренировки с известными тренерами, чтобы даже дома сотрудники могли поддерживать спортивную форму и накапливать заветные километры. С апреля 2018 года по декабрь 2020 года в благотворительном проекте «Бегу и помогаю» приняли участие 2,3 тыс. сотрудников и около 500 волонтеров по всей стране. За 2018–2020 годы было собрано 6 млн рублей.

Помимо социальной направленности, значительная часть волонтерской деятельности Группы компаний «Ростелеком» охватывает экологические проекты.



«Полдень»

Интерактивная образовательная программа, направленная на профориентацию детей в сфере телекоммуникаций и адаптацию в социуме, которую ПАО «Ростелеком» проводит в детских домах и интернатах совместно с межрегиональной общественной организацией «Общество образовательного и творческого досуга "Игры будущего"». Программа разработана для того, чтобы выпускники могли сформировать необходимые для успешной социализации навыки, компетенции и ценностные ориентиры. В связи с пандемией с 2020 года была разработана дистанционная версия игр, которые проводятся через Zoom с использованием красочных презентаций и веб-сервисов для интерактивного взаимодействия с участниками. В 2020 году более 60 волонтеров компании провели 110 игровых занятий в девяти детских домах.

«УчимЗнаем»

«УчимЗнаем» — социально-образовательный проект, действующий с 2014 года. Благодаря проекту дети, которые проходят длительное стационарное лечение в онкологических, гематологических и других отделениях детских больниц, получают полноценное образование по государственной школьной программе, участвуют в программах дополнительного образования, творческих мастерских, осваивают новые профессии и получают знания в сферах ИТ и дизайна. Особенностью реализации проекта в 2020 году стало более широкое использование интернет-технологий в связи с пандемией COVID-19 для вовлечения ребят, которые оказались в период тяжелой болезни в двойной изоляции от социального окружения и общения со сверстниками. В 2020 году образовательными программами «УчимЗнаем» было охвачено 20 тыс. детей дошкольного и школьного возраста в Москве и около 35 тыс. детей на 40 региональных площадках проекта.

211

млн рублей — расходы
на благотворительность
в 2020 году

>400

тыс. детей и подростков получили помощь

с 2012 года от Tele2 Россия

Tele2 Россия и фонд «Навстречу переменам»

Tele2 Россия, дочерняя компания Группы, с 2012 года поддерживает благотворительный фонд «Навстречу переменам», который оказывает поддержку социальным инициативам в сфере детства. За время работы участниками программ организации стали более 300 проектов, а ее подопечные изменили к лучшему жизнь около 400 тыс. детей и подростков.

В условиях пандемии Tele2 Россия и фонд «Навстречу переменам» подвели итоги восьмого конкурса социальных предпринимателей. В этом году «антикризисный» конкурс был направлен на сохранение профессиональных команд некоммерческих организаций в условиях пандемии. Лучшими оказались проекты, посвященные инклюзии, трудоустройству людей с ограниченными возможностями, спортивным занятиям для особенных детей, профилактике зависимостей и реабилитации жертв насилия.

Победители конкурса получили финансирование по 650 тыс. рублей и помощь в разработке антикризисной стратегии. Всего на поддержку социальных предпринимателей в период пандемии организаторы направили 5,2 млн рублей.

В 2020 году фонд «Навстречу переменам» и Tele2 Россия провели конкурс для некоммерческих организаций, которые уже продемонстрировали потенциал социального воздействия. Если целью предыдущих конкурсов было поддержать стартапы в сфере социального предпринимательства, то новые реалии изменили подход. На этот раз в конкурсе принимали участие организации, чьи лидеры являются полуфиналистами, финалистами и победителями конкурсов фонда «Навстречу переменам» с 2012 по 2019 год.

В 2020 году компания Tele2 Россия поддержала инвестиционное шоу фонда «Навстречу переменам» и Impact Hub Moscow, которое собрало на одной площадке инвесторов и авторов импакт-стартапов. Здесь состоялся онлайн-финал образовательной программы для социальных предпринимателей «Навстречу импакт-инвестициям» и дискуссия профессиональных инвесторов о рынке импакт-инвестиций в России. Лучшими были признаны проекты для раннего изучения иностранных языков, пансионат для комфортного проживания пожилых людей и центр социальной адаптации детей с особенностями развития.



Бизнес-проекты с социальным эффектом

«Ростелеком» оказывает положительное влияние на общество не только в рамках специальных проектов или благотворительных программ, но и в процессе своей основной операционной деятельности.

Инфраструктура

Благодаря уникальной распределенной инфраструктуре компании по состоянию на конец 2020 года у 38 млн домохозяйств есть возможность получить доступ в интернет, так как они охвачены оптоволоконными сетями «Ростелекома».

Одним из важных направлений деятельности «Ростелекома» является проект УЦН, цель которого — обеспечение доступности услуг связи для людей, проживающих в удаленных районах. В рамках этого проекта точки доступа в интернет должны быть построены в почти 14 тыс. с общим населением около 4 млн человек. По итогам 2020 года было построено уже 12,4 тыс. точек.

В рамках государственного контракта «Ростелеком» также обязуется предоставить инфраструктуру для доступа в интернет для 30 тыс. социально значимых объектов (школ, пунктов полиции, медицинских учреждений). По итогам 2020 года доступ в интернет был обеспечен 19 тыс. социально значимых объектов.

Более подробная информация про проекты УЦН и подключение социально значимых объектов представлена в разделе «Ключевые стратегические проекты» данного Годового отчета.

12,4

тыс. точек доступа в интернет
в сельских поселениях страны было построено к концу 2020 года

19

тыс. социально значимых объектов были обеспечены доступом в интернет в 2020 году

Цифровые сервисы

«Ростелеком» проводит цифровизацию большого перечня услуг, что облегчает населению доступ к ним и упрощает решение целого ряда проблем и задач.

- Для получения государственных услуг в электронной форме компания развивает портал Госуслуг (в рамках проекта «Электронное правительство»). Данный портал позволяет людям получать необходимые справки и документы из государственных учреждений, записываться на прием, оплачивать услуги ЖКХ и т. д. не выходя из дома. Также «Ростелеком» развивает сервис электронного голосования, которым в 2020 году воспользовались 27 тыс. избирателей в двух регионах в единый день голосования.
- Цифровые сервисы «Медицина» от «Ростелекома» представлены в 47 регионах. В 2020 году на платформе компании было проведено 23 тыс. консультаций и оформлено 327 тыс. рецептов в электронной форме. Данная услуга упрощает для населения получение доступа к медицинским услугам.
- В рамках цифровизации образования «Ростелеком» ежегодно обеспечивает видеонаблюдение и онлайн-трансляцию ЕГЭ, а также развивает образовательную онлайн-платформу «Ростелеком. Лицей», которая объединяет уроки по всей школьной программе, с 1-го по 11-й класс, и курсы по развитию.
- В рамках проекта «Цифровой регион / Умный город» «Ростелеком» установил около 4 тыс. комплексов фото- и видеофиксации нарушений ПДД в 57 регионах России, развивает горячую линию Система-112 и внедрил интеллектуальную платформу видеонаблюдения на территории 14 регионов России. Данный комплекс решений позволяет обеспечивать безопасность граждан, в том числе на дорогах, что приводит к сокращению числа аварий и снижению смертности.

Более подробная информация про данные проекты представлена в разделе «Цифровые сервисы» данного Годового отчета.



Корпоративное управление: противодействие коррупции и закупочная деятельность

В «Ростелекоме» действует эффективная система корпоративного управления. При ежегодном совершенствовании системы учитываются требования российского законодательства и лучшие международные практики. Подробнее об органах управления компании и их вознаграждении можно узнать в разделе «Корпоративное управление» данного Годового отчета.

Комплаенс и противодействие коррупции

«Ростелеком» следует принципам честности, открытости и добросовестности. Компания и все ее сотрудники обязаны соблюдать нормы антикоррупционного законодательства и принципы этического ведения бизнеса.

Основные документы, регулирующие антикоррупционные комплаенс-процедуры:

- Антикоррупционная политика (разработана в 2014 году, обновлена в 2019 году)¹;
- Этический кодекс²;
- Кодекс корпоративного поведения сотрудников;
- Кодекс деловой этики поставщика;
- Положение по управлению конфликтом интересов;
- Положение о принятии и дарении подарков;
- Положение о порядке оказания пожертвований и благотворительной помощи;
- Положение о рассмотрении обращений на горячую линию по соблюдению Этического кодекса.

Кроме того, процедуры по обеспечению соблюдения антикоррупционного законодательства закреплены в регламентах бизнес-процессов компании.

Аналогичные документы и комплаенс-процессы внедряются в ДЗО, где эффективная доля участия ПАО «Ростелеком» составляет более 50 %, то есть в большей части компаний Группы.

¹ Подробнее об Антикоррупционной политике «Ростелекома» читайте на сайте компании: https://www.company.rt.ru/ir/corporate_governance/docs/

² Подробнее об Этическом кодексе «Ростелекома» читайте на сайте компании: https://www.company.rt.ru/ir/corporate_governance/docs/

Обучение сотрудников

>77

тыс. сотрудников
успешно прошли курс
«Этический кодекс»

Каналы обратной связи

Основные направления по противодействию коррупции в 2020 году¹:

- обучение сотрудников;
- каналы обратной связи;
- управление конфликтом интересов;
- взаимодействие с дочерними обществами.

По итогам отчетного периода подтвержденные случаи коррупции и случаи взяточничества в Группе не зафиксированы.

«Ростелеком» регулярно проводит антикоррупционные тренинги для персонала. Все новые сотрудники проходят обязательный вводный онлайн-курс по основным принципам Этического кодекса. В 2020 году новый интерактивный курс «Этический кодекс» с последующим тестированием успешно прошли более 77 тыс. сотрудников компании, что составило 93 % от всей целевой аудитории и значительно превысило результаты прошлых лет.

В ДЗО при внедрении комплаенс-процессов проводятся очные тренинги по профилактике коррупции для руководства. Каждое ДЗО Группы выстраивает процессы по обучению в рамках своих возможностей и ресурсов.

Для сотрудников компании на должностях с повышенным коррупционным риском разработан курс «Предотвращение и профилактика коррупции» в очном и онлайн-форматах. В связи с пандемией COVID-19 очное антикоррупционное обучение с I квартала 2020 года было приостановлено и принято решение о массовом назначении дистанционных комплаенс-курсов. В результате разработана матрица автоматического назначения данного курса сотрудникам, входящим в целевую аудиторию. В 2020 году данный курс успешно завершили 10 215 сотрудников, что составило 96 % от общего количества сотрудников и превысило верхний уровень целевого порога прохождения курса — 90 %.

В соответствии с действующей стратегией освещения антикоррупционной деятельности в диджитал-формате в компании функционирует и постоянно развивается специализированный антикоррупционный портал — www.nocorruption.rt.ru. Здесь представлены внутренние документы, регулирующие антикоррупционную деятельность «Ростелекома», предусмотрено прохождение комплаенс-тестов для сотрудников и поставщиков, размещены материалы на тему профилактики и противодействия коррупции, а также указаны все каналы связи для отправки сообщений о коррупционных нарушениях.

¹ Подробнее о других направлениях антикоррупционной деятельности «Ростелекома» читайте в Приложении № 2 «Органы управления и контроля» к настоящему Годовому отчету.

Антикоррупционный портал:
www.nocorruption.rt.ru

Линия доверия:
8 (800) 1-811-811

Горячая линия по соблюдению Этического кодекса:
ethics@rostelecom.ru

Управление конфликтом интересов

В 2020 году процесс учета, обработки и рассмотрения обращений, поступающих на линию доверия ПАО «Ростелеком» и антикоррупционный портал, был автоматизирован: внедрен в эксплуатацию новый модуль автоматизированной системы (АС) «Комплаенс-контроль». Данная система подгружает обращения с каналов обратной связи, позволяет отслеживать сроки ответов заявителям и вовремя предоставлять им обратную связь, контролировать выполнение задач подразделениями, ответственными за рассмотрение обращений, и генерировать отчеты.

Для обеспечения защиты анонимных заявителей, добросовестно сообщаящих о нарушениях, на антикоррупционном портале была инициирована доработка функционала, позволяющая им оставлять обращения без сообщения Ф. И. О. и адреса электронной почты. При этом заявители могут получить обратную связь по статусу или результатам обращения от сотрудников комплаенс-подразделения (ДЗА), используя ПИН-код, генерируемый системой при фиксации обращения. В 2021 году планируется дальнейшее развитие данного модуля.

Тематика обращений, полученных на линию доверия и антикоррупционный портал в 2020 году

Абоненты	38%
Комплаенс	28%
HR-процессы	19%
Прочие	12%
Закупки	3%

С июня 2018 года в «Ростелекоме» функционирует автоматизированная система по урегулированию конфликтов интересов «Комплаенс-контроль». Сотрудники компании, у которых возник конфликт интересов, а также сотрудники, занимающие должности, подверженные повышенному коррупционному риску, регулярно заполняют декларации в электронном виде. Система по заданным критериям автоматически выбирает сотрудников, подлежащих прохождению процедуры заполнения деклараций, и контролирует своевременное заполнение ими деклараций, что позволяет исключить человеческий фактор при обязательном декларировании.

В 2020 году внедрены существенные доработки для усовершенствования системы, что позволило увеличить объем рассмотренных деклараций конфликта интересов и урегулированных конфликтов интересов в несколько раз. Введена в действие матрица разработки рекомендаций,

что значительно ускорило процесс работы с потенциальными конфликтами интересов. Для удобства пользователей усовершенствован интерфейс системы.

Продолжена работа с рисками незаполнения сотрудником декларации или наличия деловых партнеров, которые аффилированы с сотрудниками компании, — данные риски включены в Программу управления рисками ПАО «Ростелеком» на 2021 год.

Выстраивание антикоррупционной работы в ДЗО ПАО «Ростелеком»

В 2020 году «Ростелеком» продолжил выстраивать антикоррупционные процессы в дочерних обществах, где эффективная доля участия «Ростелекома» составляет более 50 %. На конец 2020 года данные программы были внедрены в более чем 70 ДЗО. Для данных ДЗО составляются дорожные карты по внедрению антикоррупционных программ, включающие в себя адаптацию типовых антикоррупционных документов, разработанных материнской компанией, оценку коррупционных рисков, внедрение контрольных процессов, управление конфликтом интересов, проведение антикоррупционного обучения и работу с обращениями по каналам обратной связи. Приоритетом в 2020 году стала работа по интеграции комплаенс-процессов в ООО «Т2 РТК Холдинг» (Tele2 Россия). Департамент защиты активов проанализировал антикоррупционные документы и процессы в Tele2 Россия. Создана рабочая группа по комплаенсу с участием обеих сторон для разработки Плана интеграции и Дорожной карты со сроками и ответственными для устранения выявленных недостатков. План интеграции успешно реализован.

В рамках совершенствования контроля за взаимодействием с деловыми партнерами была актуализирована Антикоррупционная оговорка, включенная в Типовые условия исполнения договора. Также актуализировано Положение по организации договорной работы ПАО «Ростелеком»: закреплена обязанность ответственных за сделку включать в процесс согласования проекта договора сотрудников департамента защиты активов в случае внесения изменений в утвержденную Антикоррупционную оговорку.

Управление цепочкой поставок

Группа компаний «Ростелеком» ответственно управляет своей цепочкой поставок, стремясь сделать ее еще более устойчивой и эффективной. Поставщики «Ростелекома» находятся во всех регионах России, поэтому в процессе отбора, сотрудничества и оценки деятельности поставщиков мы принимаем во внимание экономические, социальные и экологические последствия нашего взаимодействия.

«Ростелеком» в 2020 году получил сертификат Национального рейтинга прозрачности закупок в номинации «Гарантированная прозрачность» и стал лидером рейтинга прозрачности корпоративных заказчиков. Рейтинг прозрачности создается с целью формирования системы непрерывного мониторинга за состоянием и тенденциями национального рынка закупок.

~390

млрд рублей — общий объем закупленной продукции и услуг

ПАО «Ростелеком» и ключевых дочерних и зависимых обществ

С целью поддержания высокого уровня конкурентных закупок в ситуации с необходимостью срочного проведения торгов, направленных на обеспечение безопасности сотрудников, поддерживающих непрерывность предоставления услуг связи, а также своевременное исполнение крупных государственных контрактов, Положение о закупках ПАО «Ростелеком» было расширено конкурентными способами закупок с минимальным сроком размещения процедуры.

Следуя государственной политике по развитию малого и среднего предпринимательства, а также в рамках реализации Программы партнерства ПАО «Ростелеком» с субъектами малого и среднего предпринимательства (МСП) компания регулярно взаимодействует с субъектами МСП.

Общий объем договоров, заключенных ПАО «Ростелеком»¹ с субъектами малого и среднего предпринимательства в 2020 году составил 141 млрд руб., доля заключенных договоров с контрагентами-субъектами МСП — 67 % (66 % — 2019 год).

Подробная информация о системе корпоративного управления Группы «Ростелеком», ключевых политиках, органах управления и системе вознаграждения представлена в следующем разделе данного Отчета — «Корпоративное управление».

¹ Не включая дочерние и зависимые общества. Показатель с учетом исключений согласно Постановлению Правительства РФ от 11 декабря 2014 г. № 1352 «Об особенностях участия субъектов малого и среднего предпринимательства в закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц».

Реакция на пандемию COVID-19 и ответ на вызовы, связанные с режимом самоизоляции

С начала вспышки COVID-19 компания предприняла все необходимые меры для предотвращения прямого влияния пандемии на свои операции, сфокусировавшись на защите здоровья сотрудников и клиентов и обеспечении непрерывности бизнес-процессов.

96%

офисных сотрудников Tele2 Россия в стране были переведены на удаленную работу к 1 апреля 2020 года

Обеспечение безопасности сотрудников и членов их семей. Реализация мер по переходу в режим удаленной работы. Оптимизация бизнес-процессов

С 16 марта 2020 года офисный персонал «Ростелекома» был переведен на дистанционную работу из дома на базе заранее развернутой инфраструктуры удаленного подключения к корпоративным ИТ-системам. Около 60 тыс. сотрудников компании перешли в режим удаленной работы, что не повлияло на качество обслуживания клиентов и результативность бизнес-процессов. Для организации дистанционной работы использовались собственные программные продукты, такие как Tionix Virtual Desktop (VDI), базирующиеся в центрах обработки данных «Ростелекома».

Сотрудники, которые продолжали деятельность на объектах компании, обеспечивая бесперебойность работы оборудования и бизнес-процессов, были обеспечены всеми необходимыми средствами индивидуальной защиты. Проводился системный мониторинг состояния здоровья сотрудников и членов их семей.

Компания Tele2 Россия также в короткие сроки перевела на удаленную работу 8 тыс. сотрудников, включая 2 тыс. операторов контактных центров.

Оперативная реакция «Ростелекома» на ситуацию с COVID-19 стала возможна благодаря внедрению собственной разработки — модели управления Karma Framework, которая базируется на самоорганизации рабочих команд. Эта управленческая система применима в компаниях с большим количеством подразделений и многозадачностью различных бизнес-процессов. В 2020 году ИТ-блок «Ростелекома» активно масштабировал элементы Karma Framework в дочерние компании.

В ходе организации удаленного доступа большому числу сотрудников в компании в кратчайшие сроки:

- совместно с сотрудниками блока информационной безопасности проведена ревизия VPN-шлюзов во всех филиалах;
- в пять раз увеличена мощность шлюзов и добавлены резервные шлюзы;
- проработан вопрос массового предоставления доступа сотрудникам;
- создан стандартный сценарий работы удаленного сотрудника;
- для контактных центров была решена задача предоставления удаленного рабочего стола и передачи голосового трафика на домашний персональный компьютер.

Для обеспечения конечных пользователей справочной информацией был создан единый портал по всем вопросам удаленной работы remote.rt.ru. Также была создана выделенная телефонная линия для оперативной помощи удаленным сотрудникам.

Компания оперативно организовала видео-конференц-связь для сотрудников, работавших в удаленном формате, с возможностью подключения до 3,5 тыс. человек, рассчитанную как минимум на 200 участников одного мероприятия.

Клиентский сервис и запуск новых услуг в условиях пандемии и режима самоизоляции

«Ростелеком» адаптировал свои продуктовые предложения в период пандемии, закрепив статус надежного партнера в предоставлении цифровых решений для всех категорий клиентов.

Силами «Ростелекома» была организована работа федерального контакт-центра по вопросам поддержки населения в условиях пандемии COVID-19 в рамках проекта стопкоронавирус.рф.

В поддержку малого и среднего бизнеса были приняты следующие меры:

- приостановлена блокировка услуг при нулевом балансе до 30 дней;
- добавлено 100 дополнительных минут мобильной связи и 10 Гб интернета действующим клиентам;
- для новых клиентов введен бесплатный 60-дневный тестовый период использования мобильной связи и виртуальной телефонии.

Компанией был подготовлен специальный пакет услуг по организации удаленной работы для крупных клиентов, включающий доступ к публичным и корпоративным ресурсам на основе ШПД, VPN и виртуального ЦОДа; стабильную связь на основе «Виртуальной АТС», услуги «8 800» и мобильной связи, а также сервисы удаленного контроля и информационной безопасности.

Был разработан новый продукт по дистанционному контролю за температурой сотрудников на основе тепловизоров, включающий оборудование, программное обеспечение и возможности интеграции со всеми необходимыми корпоративными системами заказчика.

Также разработан новый продукт «Выделенный виртуальный конференц-зал», в рамках которого есть возможность оперативно развернуть виртуальный сервер с необходимым программным обеспечением на собственных ресурсах под конкретного заказчика.

В партнерстве с компанией TrueConf на инфраструктуре «Ростелекома» запущен облачный сервис видеосвязи для внешних клиентов: <https://tconf.rt.ru>.

Более чем в два раза были расширены необходимые емкости услуг для проведения аудио- и видеоконференций.

В кратчайшие сроки «Ростелеком» создал интернет-портал, представляющий все онлайн-акции от 214 ведущих компаний России во время режима самоизоляции: dostupvsem.ru.

Для пользователей домашнего интернета была повышена максимальная скорость передачи данных, чтобы обеспечить удобство удаленной работы и онлайн-обучения.

В отношении своих мобильных абонентов компания Tele2 Россия:

- обнулила звонки на горячие линии и доступ к portalu stopkoronavirus.rf;
- сделала бесплатными мессенджеры для заблокированных за рубежом абонентов;
- начислила гигабайты тем, кто был вынужден временно находиться дома.

«Ростелеком» открыл доступ к цифровому сервису образования «Ростелеком. Лицей» за 1 рубль в месяц на территории всей России. Сервис разработан специально для школьников и объединяет образовательный контент по двум направлениям — «Школа» и «Развитие».

Цифровой видеосервис Wink открыл бесплатный доступ к пяти лучшим телеканалам о культуре и искусстве, а также к более 5 тыс. наименований отечественных и зарубежных фильмов, сериалов, детского развлекательного и образовательного контента.

Tele2 Россия также вчетверо увеличила количество киберспортивных турниров на платформе CyberHero и стала бесплатно раздавать билеты на состязания, чтобы использовать самоизоляцию для привлечения новых пользователей на платформу.

Переход на удаленный формат работы и ускоренная цифровизация бизнес-процессов подстегнули спрос на вычислительные ресурсы,

физические и облачные. В марте-апреле 2020 года количество заказанных облачных ресурсов по услуге «Виртуальный дата-центр» «Ростелекома» выросло почти в три раза по сравнению с объемом заказов в феврале. Существенно увеличился спрос на высокопроизводительные системы хранения данных. С началом пандемии стал наблюдаться существенный рост проектов по созданию VDI и DaaS, когда сотрудники получают доступ к стандартизированному виртуальному рабочему месту. Типичный проект такого рода представляет собой колл-центр, сотрудники которого из общего помещения переместились по домам.

Два продукта «Ростелекома» — «Виртуальная АТС» и «Комплексные системы тепловизионного контроля» — были внесены в список лучших международных практик по мерам реагирования в борьбе с распространением COVID-19, который опубликован на платформе Международного союза электросвязи (International Telecommunication Union, ITU), специализированного учреждения ООН в области электросвязи.

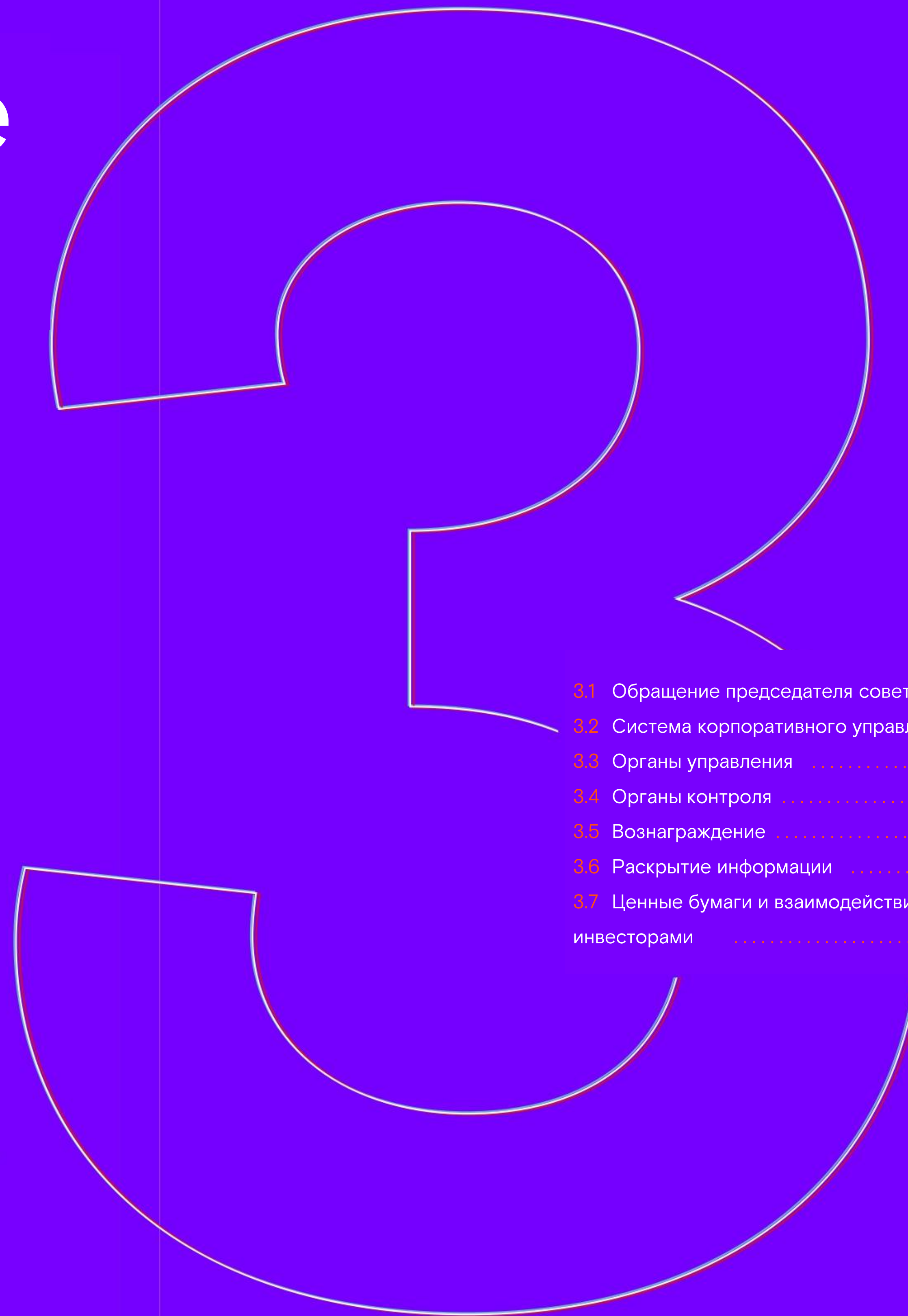
Компания подготовила специальный пакет услуг по удаленной работе

Проекты ПАО «Ростелеком» были опубликованы в международном документе The Coronavirus (COVID-19) Response — ICT Case Repository как пример наилучшей международной практики по мерам реагирования в борьбе с распространением COVID-19 в условиях пандемии.

для крупных клиентов. В пакет входит весь спектр услуг для комфортной и безопасной работы сотрудников клиента: средства доступа к публичным и корпоративным ресурсам на основе ШПД, VPN и виртуального дата-центра; стабильная связь на основе «Виртуальной АТС», услуги «8 800» и мобильной связи; сервисы удаленного контроля и информационной безопасности, включающие в себя защиту от DDoS-атак, защищенный доступ, тепловизоры и видеонаблюдение.

Из-за перераспределения трафика в отдельных районах сеть Tele2 Россия получила дополнительную нагрузку, в результате чего потребовалось усилить мощности технической инфраструктуры и устанавливать дополнительное оборудование. В отдельных местах строительство сети шло темпами значительно выше запланированных значений.

Корпоративное управление



3.1	Обращение председателя совета директоров	50
3.2	Система корпоративного управления	52
3.3	Органы управления	62
3.4	Органы контроля	84
3.5	Вознаграждение	88
3.6	Раскрытие информации	98
3.7	Ценные бумаги и взаимодействие с акционерами и инвесторами	100

В «Ростелекоме» выстроена эффективная система корпоративного управления в соответствии с требованиями законодательства, правилами Московской биржи, а также с учетом передовых практик. Компания продолжает совершенствовать систему корпоративного управления, обеспечивая соблюдение прав акционеров и всех заинтересованных сторон.

Обращение председателя совета директоров ПАО «Ростелеком»

Уважаемые акционеры!

«Ростелеком» рассматривает построение современной модели корпоративного управления как один из наиболее важных факторов в создании доверительных отношений с акционерами и выстраивании продуктивного партнерства с инвестиционным сообществом и иными заинтересованными лицами. В 2020 году компания продолжала мониторинг и внедрение лучших практик корпоративного управления, неукоснительно соблюдая законодательство Российской Федерации и максимально следуя рекомендациям Кодекса корпоративного управления¹.

Работа совета директоров, правления и профильных комитетов была нацелена на повышение эффективности системы корпоративного управления и способствовала успешному развитию «Ростелекома» в прошедшем году.

¹ Кодекс корпоративного управления, одобренный 21 марта 2014 года советом директоров Банка России.

В 2020 году был реализован ряд крупномасштабных стратегических проектов, контроль за исполнением которых осуществляли органы управления компании. Проводилась обширная модернизация региональной сети передачи данных (РСПД) «Ростелекома», шло дальнейшее развитие магистральной транспортной сети, а также одобрена сделка по привлечению стратегического партнера, Банка ВТБ (ПАО), в капитал дочерней компании, управляющей нашими дата-центрами. Была завершена консолидация 100 % долей ООО «Т2 РТК Холдинг» (группа «Tele2 Россия»), в рамках которой дочерняя компания продала большую часть принадлежащих ей обыкновенных акций ПАО «Ростелеком». Такое структурирование сделки, среди прочего, позволило снизить риск голосования квазиказначейскими акциями на общих собраниях акционеров, что соответствует рекомендациям Кодекса корпоративного управления.

Помимо этого, в 2020 году были утверждены важные для реализации нашей стратегии внутренние документы — актуализированная Программа долгосрочной мотивации сотрудников на 2020–2022 годы и обновленная Программа инновационного развития на 2020–2024 годы.

Благодаря слаженной работе всех подразделений компании в период распространения коронавирусной инфекции COVID-19 «Ростелеком» обеспечил устойчивость работы национальной сети связи и критически важных объектов телекоммуникационной инфраструктуры.

В соответствии с Дивидендной политикой компании на 2019–2021 годы, «Ростелеком» сохраняет приверженность распределению значительной части свободного денежного потока в виде дивидендов для своих акционеров: совет директоров намерен рекомендовать к утверждению выплату 5 рублей на акцию по итогам 2020 года аналогично предыдущим периодам.

«Ростелеком» остается компанией, открытой к постоянному диалогу с акционерами и инвесторами. Несмотря на ограничения, вызванные пандемией, в 2020 году мы активно взаимодействовали с инвестиционным сообществом в рамках конференц-звонков и виртуальных конференций с аналитиками и инвесторами.

В 2021 году планируется актуализация Долгосрочной программы развития и системы ключевых показателей эффективности ПАО «Ростелеком», а также Программы инновационного развития ПАО «Ростелеком» для обеспечения реализации новой стратегии компании. Кроме того, органы корпоративного управления «Ростелекома» продолжают осуществлять контроль за выполнением стратегии и стратегических проектов, прежде всего таких, как развертывание сетей нового поколения по технологии 5G, реализация проекта по проведению переписи населения с использованием отечественной мобильной платформы «Аврора», строительство новой волоконно-оптической линии связи от западных до восточных границ России под рабочим названием TEA NEXT («Транзит Европа — Азия нового поколения»).

Наша работа по повышению эффективности системы корпоративного управления получает заслуженно высокую экспертную оценку. В 2020 году «Ростелеком» вошел в топ-10 лидеров по полноте и качеству раскрываемой информации о соблюдаемых принципах корпоративного управления в Национальном индексе корпоративного управления. Российский институт директоров присвоил «Ростелекому» рейтинг 7++, соответствующий развитой практике корпоративного управления.

Компания и в дальнейшем планирует придерживаться самых высоких стандартов корпоративного управления, изучать и использовать лучший мировой опыт, максимально соблюдать рекомендации Кодекса корпоративного управления и сохранять сбалансированный подход к принятию решений.

Сергей Иванов

Председатель совета директоров
ПАО «Ростелеком»

Система корпоративного управления



Принципы

- Баланс интересов акционеров, менеджмента и стейкхолдеров
- Равное отношение ко всем акционерам и соблюдение их прав
- Подотчетность совета директоров, президента и правления компании акционерам
- Информационная и финансовая прозрачность

Приоритеты

- Учет интересов и взаимодействие с заинтересованными сторонами
- Соблюдение этических норм делового поведения
- Своевременное и точное раскрытие информации
- Корпоративная социальная ответственность

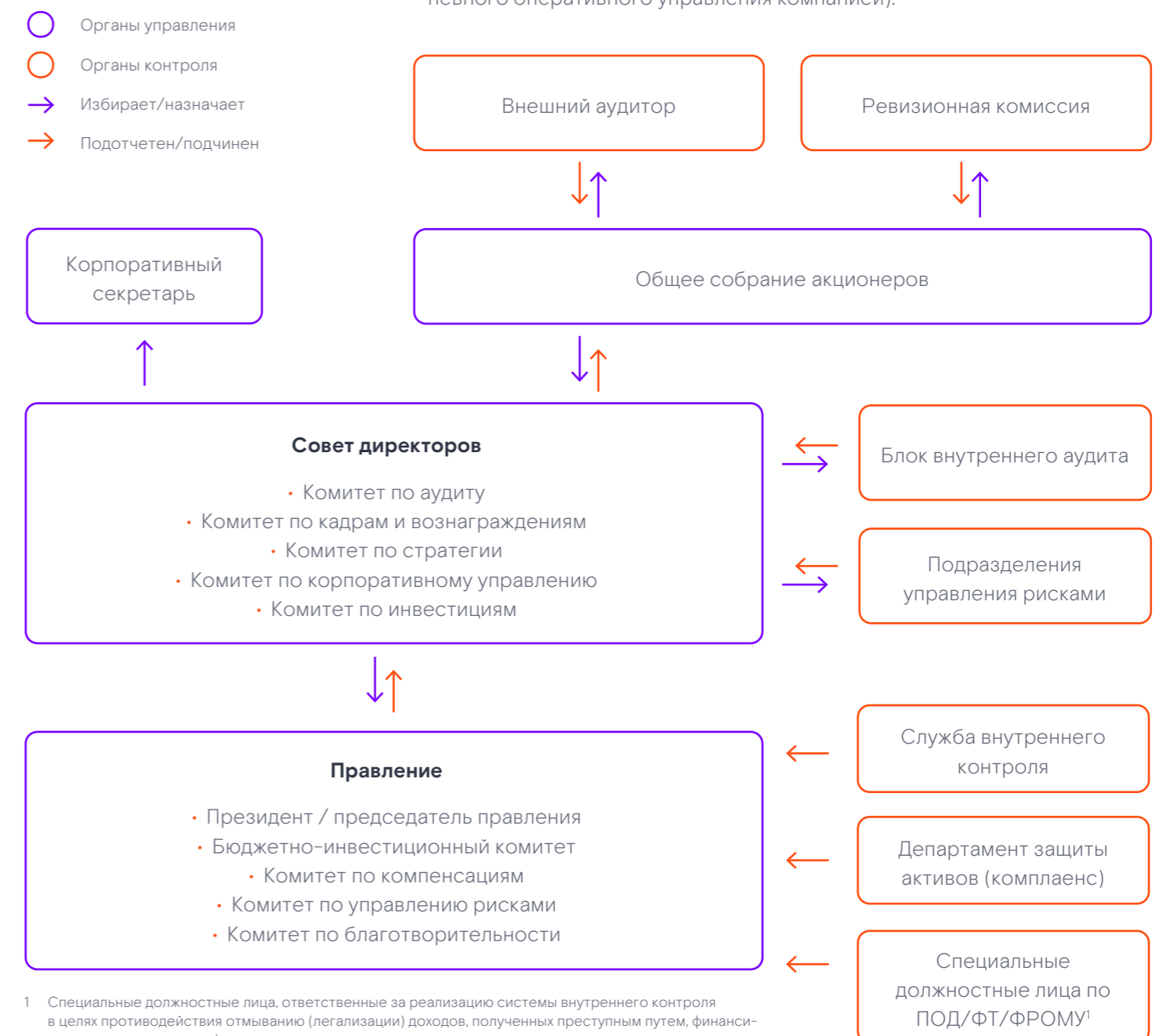
Направления развития

- Постоянное повышение эффективности системы внутреннего контроля и аудита
- Непрерывное улучшение практики корпоративного управления
- Развитие электронных сервисов, позволяющих акционерам эффективно реализовывать свои права
- Усовершенствование информационной системы, автоматизирующей работу правления и его комитетов

Структура корпоративного управления ПАО «Ростелеком»

В соответствии с Уставом ПАО «Ростелеком» (далее — Устав) управление компанией осуществляют:

- общее собрание акционеров;
- совет директоров (избирается общим собранием акционеров для стратегического руководства компанией);
- президент и правление (назначаются советом директоров для повседневного оперативного управления компанией).



¹ Специальные должностные лица, ответственные за реализацию системы внутреннего контроля в целях противодействия отмыванию (легализации) доходов, полученных преступным путем, финансированию терроризма и финансированию распространения оружия массового уничтожения.

Основные политики

В ПАО «Ростелеком» действует 18 политик и нормативных документов, регулирующих функционирование системы корпоративного управления. В 2020 году были обновлены три из них.

Основные политики ПАО «Ростелеком» в сфере корпоративного управления

Название документа	Дата вступления в силу последней версии
Устав	7 августа 2020 года
Положение об общем собрании акционеров	14 июня 2019 года
Положение о ревизионной комиссии	18 июня 2018 года
Положение о совете директоров	18 июня 2018 года
Положение о президенте	18 июня 2018 года
Положение о правлении	18 июня 2018 года
Кодекс корпоративного управления	27 декабря 2007 года
Этический кодекс	15 октября 2019 года
Антикоррупционная политика	6 декабря 2019 года
Политика в области внутреннего аудита	26 апреля 2019 года
Положение о рассмотрении обращений на горячую линию по соблюдению Этического кодекса	29 июня 2020 года
Политика управления рисками	24 ноября 2015 года
Экологическая политика	2 апреля 2019 года
Положение об информационной политике	30 сентября 2015 года
Дивидендная политика	26 апреля 2019 года
Положение об инсайдерской информации	19 июня 2020 года
Положение о получении, рассмотрении и хранении жалоб и обращений, касающихся ведения бухгалтерского учета, осуществления процедур внутреннего контроля за ведением бухгалтерского учета, мошенничества, проведения аудита и вопросов соблюдения Этического кодекса	2 октября 2008 года
Положение о корпоративном секретаре и аппарате корпоративного секретаря	13 сентября 2019 года

Управление дочерними и зависимыми обществами

Группа «Ростелеком» включает ПАО «Ростелеком», его дочерние и зависимые общества (ДЗО). Всего в Группу на 31 декабря 2020 года входило 204 ДЗО, с полным списком можно ознакомиться в Приложении № 5 к настоящему Годовому отчету.

Компания рассматривает ДЗО как основную точку роста бизнеса: для новых стратегических направлений компания выделяет цифровые кластеры, состоящие из нескольких ДЗО, сгруппированных по взаимосвязанным видам деятельности. На конец 2020 года принято решение о создании следующих цифровых кластеров: «Облака и облачные сервисы», «Электронное правительство», «Медицинские платформы и сервисы», «Цифровые регионы» и «Информационная безопасность». «Ростелеком» будет взаимодействовать с головной компанией кластера, которой делегируется взаимодействие с прочими компаниями бизнес-направления и управление ими. На уровне «Ростелекома» остается контрольно-ревизионная функция в отношении данных компаний. На 2021 год намечены корректировка корпоративных документов, создание управленческих структур и внутреннее переаллоцирование долей/акций компаний, входящих в кластер.

Подходы корпоративного управления в зависимости от доли владения ДЗО

Миноритарная доля	Доля участия <50 %	Доля участия >50 %
Участие в общих собраниях акционеров, защита акционерных прав «Ростелекома»	Управление в соответствии с заключенным корпоративным договором, обеспечивающим: <ul style="list-style-type: none"> • выдвижение кандидатур на должности топ-менеджеров со стороны «Ростелекома»; • участие в работе совета директоров и контрольных органов; • аутсорсинг поддерживающих функций (по договоренности с партнером) 	Интеграция в систему корпоративного управления и культуру «Ростелекома», включая: <ul style="list-style-type: none"> • формирование единой модели корпоративного управления ДЗО; • назначение единоличных исполнительных органов и большинства представителей в коллегиальных органах управления и контроля ДЗО; • единую систему финансового планирования и казначейства; • аутсорсинг поддерживающих функций; • централизацию внутреннего контроля и аудита; • выработку унифицированных подходов и документов

Дополнительная информация об управлении ДЗО приведена в Отчете об устойчивом развитии.

Принципы управления ДЗО

Пропорциональность и прозрачность

Инструменты управления должны соответствовать размерам и задачам ДЗО, быть однозначны и понятны сотрудникам.

Системность и комплексность

Инструментарий управления ДЗО должен позволять использовать системный анализ и синтез в каждом управленческом решении и охватывать все аспекты деятельности ДЗО. Взаимоотношения компаний Группы должны строиться на принципах взаимовыгодного сотрудничества.

Экономичность и эффективность

Нерентабельные ДЗО ликвидируются, или принимаются меры по повышению их эффективности. Инструменты управления должны легко встраиваться в существующие информационные системы. Информационные потоки должны отвечать принципам минимальной достаточности.

Соответствие законодательству

Инструменты управления и решения должны находиться в законодательном поле Российской Федерации или других стран, на территории которых ДЗО ведет свою деятельность. Особое внимание должно обращаться на соблюдение антикоррупционного законодательства.

Коллегиальность в выработке решений и единоначалие в управлении

«Ростелеком» участвует в назначении руководителей и членов советов директоров ДЗО. Подразделения компании оказывают аналитическую поддержку членам советов директоров ДЗО, избранным по предложению «Ростелекома».

Делегирование полномочий, централизация и децентрализация управленческих функций, ограничение полномочий руководителя ДЗО и ответственность за результаты

На руководителей ДЗО возлагаются полномочия и ответственность за деятельность ДЗО. В учредительных документах ДЗО должны быть определены лимиты сделок, сверх которых руководители ДЗО не имеют права самостоятельно заключать сделки, а также отчуждать и обременять имущество ДЗО.

Приоритет функций управления над структурой при создании организации и приоритет структуры над функциями управления в действующих организациях

При создании или приобретении новых компаний «Ростелеком» максимально быстро внедряет системы управления и контроля над ДЗО. По мере формирования этих институтов проводятся оптимизационные мероприятия всей системы управления и структуры ДЗО.

Обратная связь

Благодаря обратной связи от ДЗО совершенствуются инструменты их управления и контроля.

Мотивация на выполнение поставленных целей и задач

Мотивация руководителей и сотрудников ДЗО должна быть основана на стимулировании к достижению поставленных перед ДЗО целей. Мотивация сотрудников «Ростелекома», ответственных за ДЗО, должна учитывать достижение стратегических целей ДЗО.

Участие совета директоров в управлении ДЗО

Совет директоров «Ростелекома» определяет позицию компании:

- по вопросам общих собраний акционеров ДЗО, единственным участником которых является «Ростелеком»;
- при рассмотрении органами управления ДЗО вопросов о приобретении ими акций (долей в уставном капитале) других хозяйственных обществ, в том числе при их учреждении, в случае, если цена такой сделки составляет 15 (пятнадцать) и более процентов балансовой стоимости активов ДЗО, определенной по данным его бухгалтерской (финансовой) отчетности на последнюю отчетную дату;
- при рассмотрении органами управления ДЗО вопросов о приобретении и об отчуждении ими акций «Ростелекома».

Формирование советов директоров ДЗО

Отбор кандидатов в члены советов директоров ДЗО основывается на принципах обеспечения совокупной компетенции, сбалансированности квалификации и опыта, преемственности состава, а также соблюдения требований законодательства. Совет директоров возглавляет топ-менеджер «Ростелекома», являющийся руководителем направления «Ростелекома», к которому относится род деятельности ДЗО.

Ключевые улучшения в 2020 году

В 2020 году «Ростелеком» продолжил совершенствовать систему корпоративного управления, в частности, устранил риск голосования квазиказначейскими акциями на общих собраниях акционеров, что соответствует рекомендациям Кодекса корпоративного управления. Дочерняя компания ООО «МОБИТЕЛ» не голосовала на общих собраниях акционеров ПАО «Ростелеком» и продала все принадлежащие ей обыкновенные акции компании (далее — квазиказначейские акции) в рамках следующих сделок:

консолидации 100 % долей ООО «Т2 РТК Холдинг» (Tele2 Россия) Группой «Ростелеком», завершённой в марте 2020 года, в результате которой количество квазиказначейских акций снизилось с 10,49 до 0,38 % от общего количества голосующих акций ПАО «Ростелеком»;

продажи остатка квазиказначейских акций, составлявших 0,38 % от общего количества голосующих акций ПАО «Ростелеком», в июне 2020 года АО «ВТБ Капитал Управление активами» Д.У. Закрытым паевым инвестиционным комбинированным фондом «РТК-Развитие» в целях реализации Программы долгосрочной мотивации сотрудников ПАО «Ростелеком».

Начиная с февраля 2020 года акционеры «Ростелекома», ценные бумаги которых учитываются в реестре, получили возможность подавать анкеты зарегистрированного лица и передаточные распоряжения онлайн через личный кабинет акционера на сайте ВТБ Регистратора¹, авторизуясь с помощью подтвержденной учетной записи на портале Госуслуг.

¹ <https://pos.vtbreg.ru>

7++

Рейтинг корпоративного управления Российского института директоров

(развитая практика корпоративного управления, подтвержден в январе 2021 года)

Данные о самооценке корпоративного управления

С 2015 года «Ростелеком» проводит самостоятельную оценку¹ качества корпоративного управления, сравнивая свои стандарты и ключевые положения Кодекса корпоративного управления². Уровень корпоративного управления в 2020 году составил 93 %, что превышает рекомендуемый Росимуществом уровень в 65 %.

Уровень корпоративного управления, %

Исполнительное руководство	100
Права акционеров	100
Управление рисками, внутренний контроль и внутренний аудит	100
Прозрачность и раскрытие информации	97
Социальная ответственность, деловая этика	87
Совет директоров	85
Минимально допустимый уровень	65

Рейтинг корпоративного управления

В 2020 году «Ростелеком» вошел в топ-10 лидеров по полноте и качеству раскрываемой информации о соблюдаемых принципах корпоративного управления в Национальном индексе корпоративного управления³.

¹ При анализе была использована методика самооценки качества корпоративного управления в компаниях с государственным участием, разработанная Росимуществом.

² Кодекс корпоративного управления, одобренный 21 марта 2014 года советом директоров Банка России.

³ http://cgindex.ru/wp-content/uploads/2020/12/National%20CG%20Index%202020_rus.pdf

Соблюдение Кодекса корпоративного управления¹

Разделы кодекса	Соблюдается	Частично соблюдается	Не соблюдается	Общее количество принципов в рамках каждого раздела кодекса
Права акционеров и равенство условий для акционеров при осуществлении ими своих прав	13	–	–	13
Совет директоров	32	4	–	36
Корпоративный секретарь	2	–	–	2
Система вознаграждения членов совета директоров, исполнительных органов и иных ключевых руководящих сотрудников	8	2	–	10
Система управления рисками и внутреннего контроля	6	–	–	6
Раскрытие информации о компании, информационная политика компании	7	–	–	7
Существенные корпоративные действия	4	1	–	5
Итого	72	7	–	79

¹ На основе методологии, рекомендованной Банком России письмом от 17 февраля 2016 года № ИН 06–52/8 «О раскрытии в годовом отчете публичного акционерного общества отчета о соблюдении принципов и рекомендаций Кодекса корпоративного управления». Подробнее читайте в Приложении № 1 «Отчет о соблюдении принципов и рекомендаций Кодекса корпоративного управления, рекомендованного к применению Банком России» к настоящему Годовому отчету.

Планы по улучшению практики корпоративного управления

«Ростелеком» будет продолжать совершенствовать систему корпоративного управления. В частности, в 2021 году планируется дальнейшее развитие электронных сервисов, позволяющих акционерам эффективно реализовывать свои права.

Органы управления

Общее собрание акционеров

Общее собрание акционеров является высшим органом управления компании. Его деятельность регулируется законами Российской Федерации, Уставом¹ и Положением об общем собрании акционеров компании².

В 2020 году годовое общее собрание акционеров³ «Ростелекома» состоялось 7 августа, внеочередные собрания акционеров не проводились.

Совет директоров

Совет директоров — коллегиальный орган управления, его компетенции включают вопросы стратегии развития и общего руководства деятельностью компании. Полномочия совета директоров изложены в Уставе и Положении о совете директоров⁴.

Оценка совета директоров⁵

В 2021 году совет директоров провел самооценку своей работы за 2020 год. Она включала в себя оценку работы совета директоров в целом, а также оценку работы его комитетов и индивидуальную оценку каждого члена совета директоров, включая председателя совета директоров.

По итогам оценки было рекомендовано уделить дополнительное внимание разработке новой стратегии Группы компаний «Ростелеком»,

¹ Новая редакция № 20 была утверждена годовым общим собранием акционеров компании 7 августа 2020 года — Протокол № 1 от 10 августа 2020 года. Ознакомиться с полным текстом новой редакции можно на сайте: www.company.rt.ru/ir/corporate_governance/docs.

² Новая редакция № 11 была утверждена годовым общим собранием акционеров компании 14 июня 2019 года — Протокол № 1 от 18 июня 2019 года. Ознакомиться с полным текстом новой редакции можно на сайте: www.company.rt.ru/ir/corporate_governance/docs.

³ Протокол № 1 от 10 августа 2020 года: www.company.rt.ru/ir/agm/events/gosa/detail/2019/.

⁴ Новая редакция № 16 была утверждена годовым общим собранием акционеров компании 18 июня 2018 года — Протокол № 1 от 20 июня 2018 года. Ознакомиться с полным текстом текущей редакции можно на сайте: www.company.rt.ru/ir/corporate_governance/docs.

⁵ Подробнее об оценке совета директоров читайте в Приложении № 2 «Органы управления и контроля» к настоящему Годовому отчету.

Ключевые задачи совета директоров

Формирование и продвижение бизнес-задач и стратегических целей компании.

Защита прав и законных интересов акционеров.

Обеспечение полноты, надежности и объективности публичной информации о компании.

Ключевые принципы деятельности совета директоров

Принятие решений на основании достоверной информации о деятельности компании.

Обеспечение соблюдения компанией долгосрочных интересов акционеров и получение акционерами соответствующей информации о деятельности компании.

Достижение баланса интересов между различными группами акционеров и принятие максимально объективных и сбалансированных решений в интересах всех акционеров.

Трактовка любых двусмысленных пунктов правил, описанных в нормативных юридических и иных актах, в пользу расширения прав и законных интересов акционеров.

Независимость директоров



- Несполнительные
- Независимые
- Исполнительный

эффективности интеграции компаний и бизнесов, приобретенных в рамках сделок слияний и поглощений, а также поиску дополнительных точек роста в части выручки от конвергентных и стриминговых продуктов как наиболее перспективных сегментов для роста выручки.

Введение в должность членов совета директоров

В компании налажены процедуры введения в должность нового члена совета директоров. Так, новый член совета директоров знакомится со всеми регулирующими деятельность органа внутренними документами компании и проводит встречи с членами правления и представителями внутреннего и внешнего аудита.

На первом заседании совета директоров президент рассказывает новым членам совета директоров о стратегии и бизнесе ПАО «Ростелеком», а также о ключевых проектах, осуществленных или запланированных компанией на ближайший корпоративный год.

Требования к кандидатам в совет директоров

При подборе кандидатов в совет директоров «Ростелеком» руководствуется российскими и мировыми стандартами корпоративного управления. Компания стремится формировать совет директоров так, чтобы он был способен выносить объективные независимые суждения, своевременно и эффективно принимать необходимые решения.

Лица, выдвигаемые в качестве кандидатов в совет директоров, должны обладать безупречной деловой и личной репутацией, а также знаниями, навыками и опытом, необходимыми для эффективного принятия решений в совете директоров, и не должны вызывать сомнений в том, что будут действовать в интересах компании и ее акционеров.

Наличие у кандидата конфликта интересов является веским основанием сомневаться в том, что он будет действовать в интересах компании, в связи с чем не рекомендуется номинирование в совет директоров лиц, являющихся участниками, занимающих должности в составе исполнительных органов или являющихся сотрудниками компаний, конкурирующих с «Ростелекомом».

Независимым директорам обеспечивается возможность влиять на решения, принимаемые советом директоров. Компания стремится к тому, чтобы как минимум треть совета директоров составляли независимые директора.

3.3

11

директоров
ежегодно избирается
в совет директоров

4,3

года — средний стаж
работы директоров в совете
директоров

52,3

года —
средний возраст членов
совета директоров¹

¹ Средний возраст и стаж членов совета директоров указаны для состава, действовавшего на 31 декабря 2020 года.

Состав совета директоров¹



Комитет по аудиту



Комитет по кадрам и вознаграждениям



Комитет по корпоративному управлению



Комитет по стратегии



Председатель комитета



Сергей Борисович Иванов

Председатель совета директоров

Специальный представитель Президента Российской Федерации по вопросам природоохранной деятельности, экологии и транспорта

В совете директоров с 2015 года (6 лет)



Кирилл Александрович Дмитриев

Генеральный директор АО «Управляющая компания РФПИ»

В совете директоров с 2014 года (7 лет)



Вадим Викторович Семенов

Старший независимый директор

Генеральный директор ООО «Новые Цифровые Решения»



В совете директоров с 2011 года (10 лет)



Антон Алексеевич Устинов

Независимый директор

Председатель правления АО «СОГАЗ»



В совете директоров с 2020 года (1 год)



Антон Андреевич Златопольский

Генеральный директор ГТК «Телеканал „Россия“»



В совете директоров с 2011 года (10 лет)



Алексей Александрович Иванченко

Член совета Фонда развития интернет-инициатив



В совете директоров с 2019 года (2 года)



Дмитрий Николаевич Чернышенко

Заместитель председателя Правительства Российской Федерации



В совете директоров с 2020 года (1 год)



Елена Владимировна Шмелева

Независимый директор

Руководитель фонда «Талант и успех»



В совете директоров с 2020 года (1 год)



Андрей Леонидович Костин

Президент — председатель правления Банка ВТБ (ПАО)



В совете директоров с 2020 года (1 год)



Михаил Эдуардович Осеевский

Президент ПАО «Ростелеком»



В совете директоров с 2017 года (4 года)
Доля в уставном капитале² — 0,195 %



Алексей Андреевич Явницкий

Генеральный директор АО «ВТБ Капитал»



В совете директоров с 2017 года (4 года)

¹ Информация о биографиях членов совета директоров представлена в Приложении № 2 «Органы управления и контроля» к настоящему Годовому отчету.

² Подробнее о сделках с акциями читайте в Приложении № 2 «Органы управления и контроля» к настоящему Годовому отчету.

Компетенции членов совета директоров

Количество членов совета директоров, обладающих соответствующими компетенциями

	Экономика и финансы	Стратегия	Корпоративное управление	Телеком-муникации	Управление рисками
Сергей Борисович Иванов	○	○	○	○	○
Антон Андреевич Златопольский	○	○	○	○	
Алексей Александрович Иванченко	○	○	○		○
Андрей Леонидович Костин	○	○	○		○
Михаил Эдуардович Осеевский	○	○	○	○	
Вадим Викторович Семенов	○	○	○	○	○
Антон Алексеевич Устинов	○	○	○		○
Дмитрий Николаевич Чернышенко	○	○	○	○	○
Елена Владимировна Шмелева	○	○	○		○
Алексей Андреевич Яковицкий	○	○	○	○	○
Итого	11	11	11	6	8

Ответственность членов совета директоров застрахована на сумму 150 млн евро, для каждого независимого директора дополнительная страховая сумма составляет 920 тыс. евро, совокупная дополнительная страховая сумма для независимых директоров — 4,6 млн евро.

В 2020 году у членов совета директоров конфликта интересов выявлено не было. Члены совета директоров ежеквартально заполняют анкеты, где указывают информацию обо всех факторах, которые могут повлечь конфликт интересов.

17

заседаний совета директоров проведено в 2020 году

2

заседания совета директоров проведено в очной форме

15

заседаний совета директоров проведено в заочной форме

Отчет о деятельности совета директоров и его комитетов¹

Присутствие членов совета директоров на заседаниях совета директоров

Совет директоров, действовавший до годового общего собрания акционеров, состоявшегося 7 августа 2020 года

	Совет директоров	Комитет по аудиту	Комитет по стратегии	Совместные заседания комитета по стратегии и комитета по кадрам и вознаграждениям	Комитет по корпоративному управлению
Количество очных заседаний/заочных голосований	0/12	2/1	0/2	1/0	0/1
Рубен Абелович Аганбегян	0/12	1/1	0/2	1/0	-
Александр Александрович Аузан	0/12	2/1	0/2	0/0	-
Кирилл Александрович Дмитриев	0/12	-	-	-	-
Антон Андреевич Златопольский	0/12	-	-	-	0/1
Сергей Борисович Иванов	0/12	-	-	-	-
Алексей Александрович Иванченко	0/12	-	0/2	1/0	-
Николай Анатольевич Никифоров	0/12	-	-	-	0/1
Константин Юрьевич Носков	0/12	-	-	-	-
Михаил Эдуардович Осеевский	0/12	-	0/2	1/0	0/1
Вадим Викторович Семенов	0/12	2/1	-	1/0	0/1
Алексей Андреевич Яковицкий	0/12	-	0/2	1/0	-

Совет директоров, действовавший после годового общего собрания акционеров, состоявшегося 7 августа 2020 года

	Совет директоров	Комитет по аудиту	Комитет по стратегии
Количество очных заседаний/заочных голосований	2/3	1/0	1/0
Кирилл Александрович Дмитриев	2(1*)/3	-	-
Антон Андреевич Златопольский	2/3	-	-
Сергей Борисович Иванов	2/3	-	-
Алексей Александрович Иванченко	2(1)/3	-	1/0
Андрей Леонидович Костин	2(1)/3	-	1/0
Михаил Эдуардович Осеевский	2/3	-	1/0
Вадим Викторович Семенов	2/3	1/0	-
Антон Александрович Устинов	2/3	1/0	-
Елена Владимировна Шмелева	2/3	1/0	1/0
Дмитрий Николаевич Чернышенко	2(1)/3	-	1/0
Алексей Андреевич Яковицкий	2/3	-	1/0

¹ Подробнее о вопросах, рассмотренных на заседаниях совета директоров и комитетов совета директоров, читайте в Приложении № 7 «Информация о заседаниях совета директоров и комитетов совета директоров» к настоящему Годовому отчету.

* В скобках указано количество очных заседаний, в которых член совета директоров принял участие посредством направления письменных мнений.

Основные результаты 2020 года

Ключевые стратегические проекты в области слияний и поглощений:

- завершена консолидация 100 % долей ООО «Т2 РТК Холдинг» (группа «Tele2 Россия»);
- одобрена сделка по привлечению стратегического партнера в капитал дочерней компании ООО «ЦХД» (группа компаний РТК-ЦОД).

Утверждены:

- актуализированная Программа долгосрочной мотивации сотрудников на 2020–2022 годы;
- обновленная Программа инновационного развития на 2020–2024 годы.

Выполнение задач года по ключевым стратегическим проектам:

- обеспечение устойчивости работы национальной сети связи в условиях распространения коронавирусной инфекции;
- обеспечение эффективной интеграции бизнесов Группы «Ростелеком» и группы «Tele2 Россия» после завершения сделки по консолидации 100 % Tele2 Россия;
- модернизация региональной сети передачи данных (РСПД) ПАО «Ростелеком»;
- развитие магистральной транспортной сети ПАО «Ростелеком»;
- выстраивание единого технологического стека и создание целостной целевой архитектуры OSS/BSS¹, основанной на единых ключевых компонентах (продуктовый каталог, CRM, биллинг);
- внедрение новой модели управления информационными технологиями ПАО «Ростелеком» (Karma Framework).

¹ Operation Support System / Business Support System — система поддержки операций / система поддержки бизнеса.

Вопросы, рассмотренные советом директоров

Тема	Количество рассмотренных вопросов
Согласие на совершение сделок с уставными ограничениями	36
Управление дочерними и зависимыми обществами	21
Управление персоналом	24
Согласие на совершение сделок с заинтересованностью	16
Управление непрофильными активами	14
Вопросы общих собраний акционеров	14
Стратегия и развитие	13
Утверждение внутренних документов	10
Аудит, управление рисками и внутренний контроль	10
Организация работы совета директоров и комитетов	6
Управление филиалами	2
Всего вопросов рассмотрено	166

Планы на 2021 год

Контроль за выполнением стратегии и стратегических проектов:

- национальная программа «Цифровая экономика Российской Федерации»;
- внедрение сетей поколения 5G;
- реализация проекта по проведению переписи населения с использованием отечественной мобильной платформы «Аврора»;
- строительство новой волоконно-оптической линии связи от западных до восточных границ России под рабочим названием TEA NEXT («Транзит Европа — Азия нового поколения»);
- обеспечение кибербезопасности.

Разработка и согласование обновленной стратегии ПАО «Ростелеком» по итогам консолидации 100 % долей ООО «Т2 РТК Холдинг».

Актуализация Долгосрочной программы развития и системы ключевых показателей эффективности ПАО «Ростелеком», а также Программы инновационного развития ПАО «Ростелеком» для обеспечения реализации новой стратегии компании.

Результаты деятельности комитетов совета директоров в 2020 году

4

заседания проведено
в отчетном году,
из них три очно

17

вопросов рассмотрено

Комитет по аудиту

Комитет по аудиту рассматривает вопросы в следующих областях:

- бухгалтерская отчетность;
- внутренний и внешний аудит;
- противодействие недобросовестным действиям сотрудников компании и третьих лиц;
- соблюдение Этического кодекса;
- управление рисками.

1

очное заседание проведено
в отчетном году

совместно с комитетом
по стратегии

3

вопроса рассмотрено

Комитет по кадрам и вознаграждениям

Комитет по кадрам и вознаграждениям рассматривает вопросы в следующих областях:

- разработка, пересмотр и реализация Политики по вознаграждению;
- оценка работы исполнительных органов компании и иных ключевых руководящих сотрудников;
- условия досрочного расторжения трудовых договоров с членами исполнительных органов компании и иными ключевыми руководящими сотрудниками;
- рекомендации совету директоров в отношении корпоративного секретаря;
- раскрытие информации о политике и практике вознаграждения и о владении акциями менеджментом в годовом отчете;
- компетенции и обязанности членов совета директоров, определение приоритетных направлений для усиления его состава и подбор новых кандидатов;
- назначение и определение условий договоров членов правления, включая председателя правления.

1

заседание проведено
в отчетном году

в форме заочного голосования

2

вопроса рассмотрено

Комитет по корпоративному управлению

Комитет по корпоративному управлению рассматривает вопросы в следующих областях:

- подготовка и проведение годового и внеочередных общих собраний акционеров;
- подходы к раскрытию информации, а также правила обращения с информацией, которая не является общедоступной;
- подготовка поправок и утверждений новых версий документов, регулирующих деятельность органов управления компании;
- урегулирование корпоративных конфликтов;
- соответствие международным нормам и требованиям фондовых бирж;
- утверждение регистратора компании и условий договора с ним.

4

заседания проведено
в отчетном году,

из них два очно, в том числе одно
очное заседание совместно
с комитетом по кадрам
и вознаграждениям

8

вопросов рассмотрено

Комитет по стратегии

Комитет по стратегии рассматривает вопросы в следующих областях:

- стратегические цели и выполнение стратегии;
- приоритетные направления и выполнение планов по ним;
- распределение прибыли, включая дивиденды;
- эффективность деятельности компании в долгосрочной перспективе;
- взаимодействие с организациями, в которых участвует компания, включая вопрос о прекращении участия;
- торговля ценными бумагами компании;
- финансовая модель и модель оценки стоимости бизнеса;
- реорганизация и ликвидация компании и подконтрольных организаций;
- использование резервных и иных фондов;
- крупные сделки и сделки с заинтересованностью.

Вопросы, рассмотренные комитетами в 2020 году

Комитет по аудиту

- Рекомендации для совета директоров по кандидатуре аудитора компании;
- отчеты по РСБУ и по МСФО;
- премирование главного аудитора и главного риск-менеджера;
- отчеты о работе и планы блока внутреннего аудита;
- политика в области внутреннего аудита;
- результаты управления рисками.

Комитет по кадрам и вознаграждениям

- Корректировка бизнес-плана ПАО «Ростелеком» на 2020 год;
- утверждение Положения о долгосрочной программе приобретения акций (опционной программе) ПАО «Ростелеком» на 2020–2022 годы и Положения о долгосрочной программе премирования работников ПАО «Ростелеком» на 2020–2022 годы в новой редакции;
- определение позиции ПАО «Ростелеком» (представителей ПАО «Ростелеком») при рассмотрении органами управления ООО «МОБИТЕЛ» вопросов, связанных с отчуждением акций ПАО «Ростелеком».

Комитет по корпоративному управлению

- Утверждение положений о комитетах совета директоров в новых редакциях;
- утверждение Отчета о соблюдении информационной политики ПАО «Ростелеком».

Комитет по стратегии

- Корректировка бизнес-плана ПАО «Ростелеком» на 2020 год;
- утверждение Положения о долгосрочной программе приобретения акций (опционной программе) ПАО «Ростелеком» на 2020–2022 годы и Положения о долгосрочной программе премирования работников ПАО «Ростелеком» на 2020–2022 годы в новой редакции;
- определение позиции ПАО «Ростелеком» (представителей ПАО «Ростелеком») при рассмотрении органами управления ООО «МОБИТЕЛ» вопросов, связанных с отчуждением акций ПАО «Ростелеком»;
- бизнес-план ПАО «Ростелеком» на 2021 год;
- сделка по привлечению стратегического партнера в капитал ООО «ЦХД» (группа компаний РТК-ЦОД).

Корпоративный секретарь

Корпоративный секретарь обеспечивает взаимодействие компании с акционерами и содействует органам управления компании в сфере корпоративного управления. Кандидатура корпоративного секретаря утверждается советом директоров. В своей деятельности корпоративный секретарь подотчетен совету директоров.

С 2011 года должность корпоративного секретаря компании занимает Екатерина Сергеевна Миронова¹.

¹ Подробнее о корпоративном секретаре читайте в Приложении № 2 «Органы управления и контроля» к настоящему Годовому отчету.

Президент и правление

Отчет о деятельности правления

Основные вопросы, рассмотренные правлением

Операционная деятельность и повышение ее эффективности

- Отчеты выполнения бюджетных показателей и разработка бюджета на 2020 год.
- Совершенствование корпоративной системы управления проектами.
- Статус внедрения и ключевые приоритеты производственной системы «Ростелекома».
- Оптимизация закупочной деятельности.
- Контроль за реализацией ключевых проектов:
 - устранение цифрового неравенства;
 - «Организация доступа к сети Интернет больниц и поликлиник»;
 - «Обеспечение видеонаблюдения и функционирования портала трансляции на выборах в России».
- Изменение структуры филиалов компании и оптимизация работы персонала в условиях удаленной работы.

Развитие компании

- Мониторинг реализации стратегии до 2022 года.
- Стратегия бизнес-сегментов и ключевых дочерних компаний.
- Создание целевой ИТ-архитектуры и трансформация сетей связи.

Управление рисками

- Реализация Программы по управлению рисками.

Развитие стандартов корпоративного управления

- Разработка и утверждение Программы по управлению рисками.
- Концепция развития системы внутреннего контроля в компании.

8

членов правления

46,5

года — средний возраст членов правления

6

лет — средний стаж членов правления

24

заседания правления проведено в 2020 году

17

заседаний правления проведено в очной форме

7

заседаний правления проведено заочно

Подготовка материалов и вопросов, решения по которым принимаются советом директоров

- Предварительное рассмотрение сделок, в отношении которых имеется заинтересованность.

Социальная ответственность

- Вопросы благотворительности и спонсорской поддержки.

В 2020 году у членов правления конфликта интересов выявлено не было

Присутствие членов правления на заседаниях правления

Количество очных заседаний/ заочных голосований	17/7
Сергей Николаевич Анохин	17/7
Владимир Сергеевич Кириенко	15/7
Кирилл Алексеевич Меньшов	16/7
Михаил Эдуардович Осеевский	17/7
Дмитрий Викторович Проскура ¹	14/7
Галина Васильевна Рысакова	17/7
Алексей Валерьевич Сапунов	17/7
Анна Викторовна Шумейко	17/7
Сергей Владимирович Эмдин ¹	1/0

¹ 18 декабря 2020 года совет директоров досрочно прекратил полномочия члена правления Д. В. Проскуры и назначил членом правления С. В. Эмдина. В период с 18 по 31 декабря 2020 года состоялось одно заседание правления.

Состав правления



**Михаил Эдуардович
Осеевский**

Председатель правления,
президент

В компании с 2017 года
Доля в уставном
капитале¹ — 0,195 %



**Сергей Николаевич
Анохин**

Старший вице-президент —
финансовый директор

В компании с 2017 года
Доля в уставном
капитале¹ — 0,019 %



**Владимир Сергеевич
Кириенко**

Первый вице-президент

В компании с 2016 года
Доля в уставном
капитале¹ — 0,096 %



**Кирилл Алексеевич
Меньшов**

Старший вице-президент
по информационным
технологиям

В компании с 2018 года
Доля в уставном
капитале¹ — 0,061 %



**Галина Васильевна
Рысакова**

Старший вице-президент
по организационному развитию
и управлению персоналом

В компании с 2001 года
Доля в уставном
капитале¹ — 0,088 %



**Алексей Валерьевич
Сапунов**

Старший вице-президент
по технической инфраструктуре

В компании с 2013 года
Доля в уставном
капитале¹ — 0,066 %



**Анна Викторовна
Шумейко**

Старший вице-президент,
руководитель аппарата
президента

В компании с 2017 года
Доля в уставном
капитале¹ — 0,033 %



**Сергей Владимирович
Змдин**

Генеральный директор Tele2

В компании с 2020 года

Отчет о деятельности комитетов правления

В целях повышения эффективности работы правления в компании действуют четыре комитета

44

**заседания проведено
в отчетном году,
из них 17 очно**

113

вопросов рассмотрено

Бюджетно-инвестиционный комитет

Функции комитета

Бюджетно-инвестиционный комитет обеспечивает взаимосвязь и соответствие бюджетного и инвестиционного процессов, контроль за их исполнением, а также готовит предложения правлению по данным вопросам.

Основные результаты 2020 года

- Проведены анализ и оценка инвестиционных проектов и программ, запланированных на 2020 и 2021 годы, приняты решения о целесообразности их реализации;
- рассмотрены бюджеты структурных подразделений и филиалов компании на 2021 год в рамках подготовки проекта сводного бюджета компании на 2021 год;
- проведен мониторинг исполнения показателей инвестиционного плана на 2020 год.

Планы на 2021 год

- Провести анализ и оценку инвестиционных проектов и программ компании, запланированных на 2021 и 2022 годы, и принять решения о целесообразности их реализации;
- рассмотреть бюджеты структурных подразделений и филиалов компании на 2022 год в рамках подготовки проекта сводного бюджета компании на 2022 год;
- провести мониторинг исполнения показателей инвестиционного плана на 2021 год.

¹ Подробнее о сделках с акциями читайте в Приложении № 2 «Органы управления и контроля» к настоящему Годовому отчету.

41

**заседание проведено
в отчетном году,**
из них 24 очно

184

вопроса рассмотрено

Комитет по компенсациям

Функции комитета

Комитет по компенсациям рассматривает вопросы в следующих областях:

- дополнительная численность и источники финансирования;
- единовременное премирование сотрудников;
- выделение средств на проведение планового оперативного лечения сотрудников;
- определение условий жилищной программы компании.

Основные результаты 2020 года

- Приняты решения о дополнительной численности и источниках финансирования;
- приняты решения о единовременном премировании сотрудников за внесение значительного личного вклада в деятельность компании, а также оперативное и качественное выполнение приоритетных задач;
- определены условия жилищной программы компании;
- приняты решения о выделении средств на проведение планового оперативного лечения сотрудников;
- согласовано распределение целевого взноса сотрудникам корпоративного центра ПАО «Ростелеком» в соответствии с положениями о программе негосударственного пенсионного обеспечения;
- согласовано повышение грейда сотрудникам (перевод на 9-й грейд);
- согласована компенсация расходов, связанных с наймом жилого помещения;
- согласовано продление Меморандума о подходе к материальному стимулированию работников департамента по работе с недвижимостью ПАО «Ростелеком» за получение дополнительного дохода сверх запланированных (бюджетных) целей по итогам 2020 года;
- согласован прогноз расчета производительности согласно новой методике.

Планы на 2021 год

Рассмотреть следующие вопросы:

- изменение системы мотивации подразделений компании;
- премирование сотрудников компании;
- жилищная программа;
- дополнительная численность и источники финансирования;
- выделение средств на проведение лечения сотрудников.

5

**заседаний проведено
в отчетном году,**
из них одно очно

11

вопросов рассмотрено

Комитет по управлению рисками

Функции комитета

Комитет по управлению рисками координирует развитие системы управления рисками и обеспечивает на всех уровнях эффективное управление рисками, направленное на взвешенное принятие бизнес-решений.

Основные результаты 2020 года

- Предварительное рассмотрение вопросов по управлению рисками, выносимых на рассмотрение органов управления;
- контроль за применением процедур управления рисками с учетом всех типов рисков и всех уровней организационной структуры компании;
- решения по управлению рисками, в том числе выдача соответствующих поручений участникам системы управления рисками и утверждение мероприятий по управлению рисками;
- мониторинг исполнения мер реагирования и динамики ключевых индикаторов рисков;
- разрешение разногласий, возникших в ходе процесса управления рисками.

Планы на 2021 год

- Штатное управление рисками и развитием системы управления рисками.

13

**заочных заседаний
проведено в отчетном году**

32

вопроса рассмотрено

Комитет по благотворительности

Функции комитета

Рассмотрение обращений об оказании благотворительной помощи и выработка рекомендаций для принятия решения органами управления компании о расходовании средств на благотворительную помощь.

Основные результаты 2020 года

- Рекомендовано выделить 125,7 млн рублей в качестве пожертвований по следующим направлениям: образование, забота, духовное наследие, экология и спорт.

Планы на 2021 год

- Подготовка рекомендаций о размере пожертвований в 2021 году.

Органы контроля

Блок внутреннего аудита

Основные функции

- Внутренний аудит с применением риск-ориентированного подхода и лучших практик;
- независимое содействие в совершенствовании систем управления рисками, внутреннего контроля и корпоративного управления;
- обеспечение качества работы «этической линии».

Основные результаты 2020 года

- Выполнен план работ аудита, получен экономический эффект;
- даны рекомендации по повышению управляемости рисками, влияющими на капитализацию компании, и внесены предложения по реализации возможностей получения дополнительных доходов и экономии расходов;
- внедрена концепция модели непрерывного аудита, в том числе панель индикаторов закупочного процесса ДЗО в рамках экосистемы внутреннего аудита в целях непрерывного мониторинга;
- модернизированы ИТ-решения в аудите и разработаны новые подходы в аудите с учетом трендов цифровизации, обмена опытом между проектными командами, организован ИТ-аудит.

Подразделения управления рисками

Основные функции

Построение, мониторинг функционирования и поддержание в рабочем состоянии системы управления рисками (СУР).

Основные результаты 2020 года

- Внедрена программа визуализации управленческой отчетности и учета операционных рисков при осуществлении текущей деятельности и создании продуктов и услуг, в том числе:
 - панели риск-индикаторов бизнес-процессов,
 - метрики по жизненному циклу проектов;
- разработана и внедрена методология имитационного моделирования с целью оценки влияния ТТМ на КПЭ проектов и новых продуктов и услуг.

Подробнее о работе органов контроля читайте в Приложении № 2 «Органы управления и контроля» к настоящему Годовому отчету.



Департамент защиты активов (комплаенс)

Основные функции

- Повышение корпоративной культуры по вопросам антикоррупции, предотвращения хищений и конфликта интересов, соблюдения этических норм;
- анализ и контроль деятельности компании и ДЗО по вопросам защиты активов;
- обеспечение работы линии доверия и антикоррупционного портала.

Основные результаты 2020 года

- Получено общественное подтверждение выполнения Антикоррупционной хартии российского бизнеса (АХРБ) с наивысшим результатом в 5 баллов, что позволило «Ростелекому» занять лидирующую позицию, присвоен класс (A1) в первом национальном Антикоррупционном рейтинге российского бизнеса (РСПП);
- разработана и реализована комплаенс-программа компании на 2020 год;
- автоматизирован процесс работы с обращениями, поступающими на каналы обратной связи;
- проведен ряд доработок в системе для совершенствования процесса обработки деклараций по конфликту интересов;
- актуализирован ряд внутренних документов, в том числе Положение по управлению конфликтом интересов и Антикоррупционная оговорка;
- комплаенс-обучение успешно прошли более 85 тыс. сотрудников;
- внедрены антикоррупционные программы в более чем 70 ДЗО.

Специальные должностные лица по ПОД/ФТ/ФРОМУ

Основные функции

Минимизация риска вовлечения компании в легализацию (отмывание) доходов, полученных преступным путем, и финансирование терроризма.

Основные результаты 2020 года

- По результатам дистанционного мониторинга системы внутреннего контроля в целях ПОД/ФТ/ФРОМУ в 2020 году Росфинмониторинг и Роскомнадзор присвоили ПАО «Ростелеком» самый низкий, «зеленый» уровень риска вовлеченности в легализацию доходов, полученных преступным путем, и финансирования терроризма. Благодаря этой оценке Роскомнадзор не включил компанию в ежегодный план проверок, что существенно снижает риск штрафных санкций в 2021 году.

Служба внутреннего контроля

Основные функции

Содействие руководству в построении эффективной системы внутреннего контроля (СВК).

Основные результаты 2020 года

- Проведен анализ СВК по наиболее значимым бизнес-процессам и операционным единицам, по результатам анализа разработаны рекомендации и внедрены мероприятия по повышению эффективности СВК;
- в рамках режима налогового мониторинга обеспечена регулярная отчетность о состоянии СВК в ФНС России, определены мероприятия по совершенствованию СВК;
- сформирована Карта гарантий¹ на 2020 год;
- обновлена нормативно-методологическая база в области СВК.

Ревизионная комиссия

Основные функции

Контроль за финансово-хозяйственной деятельностью в периоды между заседаниями общих собраний акционеров.

Основные результаты 2020 года

Проведена проверка финансово-хозяйственной деятельности компании за 2020 год, включая Годовой отчет и годовую бухгалтерскую отчетность.

Внешний аудит

В 2020 году по итогам закупочной процедуры ООО «Эрнст энд Янг» было выбрано в качестве аудитора ПАО «Ростелеком» по РСБУ и МСФО на второе полугодие 2020 года и первое полугодие 2021 года, вознаграждение за услуги по аудиту финансовой отчетности «Ростелекома» по РСБУ и МСФО составит 90,94 млн рублей².

Аудитор подтвердил достоверность финансовой отчетности за 2020 год.

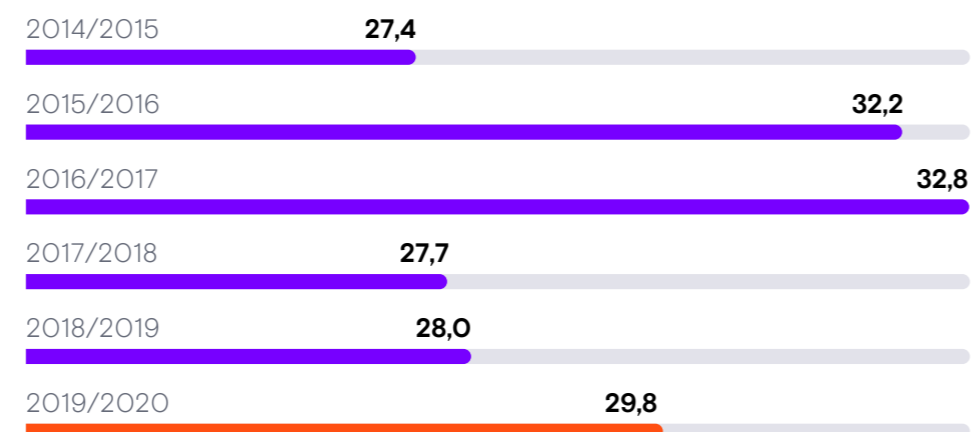
Для независимой оценки достоверности финансовой отчетности компания ежегодно привлекает внешнего аудитора

¹ Подробнее о Карте гарантий читайте в Приложении № 2 «Органы управления и контроля» к настоящему Годовому отчету.
² Подробная информация о вознаграждении аудитора представлена в Приложении № 2 «Органы управления и контроля» к настоящему Годовому отчету.

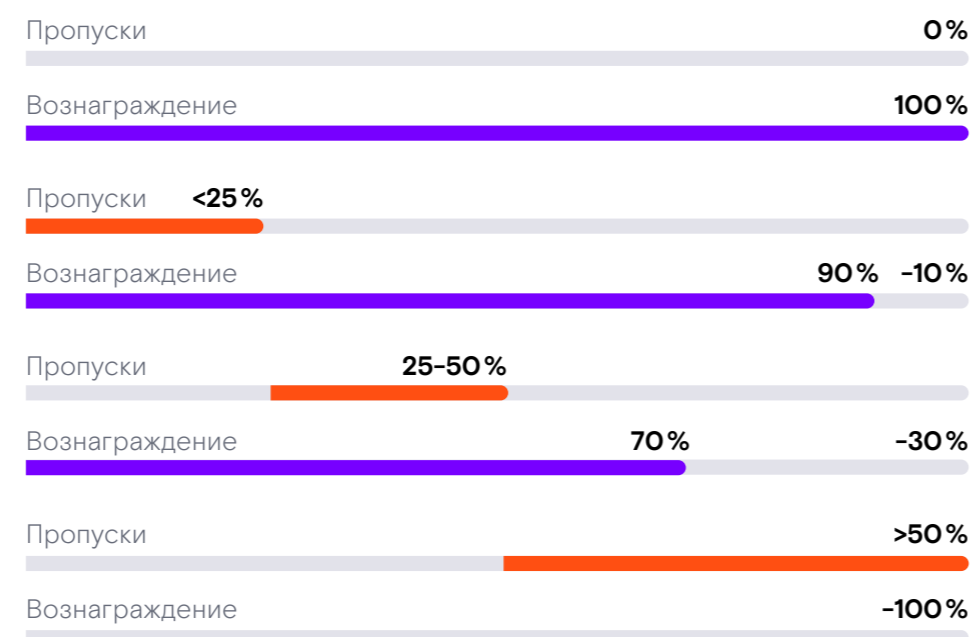
Вознаграждение

Совет директоров

Вознаграждение, выплаченное членам совета директоров¹, млн руб.



Уменьшение вознаграждения в случае пропуска заседаний и заочных голосований



¹ Выплачивается члену совета директоров не позднее одного месяца после годового общего собрания акционеров по итогам года, в котором он был избран в совет директоров.

Индивидуальные выплаты членам совета директоров в составе, действовавшем с 14 июня 2019 года по 7 августа 2020 года, руб.

	Вознаграждение за участие в совете директоров	Вознаграждение за участие в комитете по аудиту	Вознаграждение за участие в комитете по стратегии	Вознаграждение за участие в комитете по кадрам и вознаграждениям	Вознаграждение за участие в комитете по корпоративному управлению
Аганбегян Рубен Абелович	4 000 000	360 000	320 000	320 000	0
Аузан Александр Александрович	4 000 000	500 000	288 000	224 000	0
Дмитриев Кирилл Александрович	4 000 000	0	0	0	0
Златопольский Антон Андреевич	0	0	0	0	0
Иванов Сергей Борисович ¹	0	0	0	0	0
Иванченко Алексей Александрович	4 000 000	0	320 000	0	0
Никифоров Николай Анатольевич	4 000 000	0	0	0	400 000
Носков Константин Юрьевич ²	1 900 238	0	0	0	0
Осеевский Михаил Эдуардович ³	0	0	0	0	0
Семенов Вадим Викторович	4 000 000	400 000	0	400 000	320 000
Яковицкий Алексей Анатольевич	0	0	0	0	0
ИТОГО, по видам выплат	25 900 238	1 260 000	928 000	944 000	720 000
ИТОГО					29 752 238

Компенсация расходов и иные выплаты членам совета директоров в 2020 году не производились, займы (кредиты) не выдавались.

В 2020 году члены совета директоров, не являющиеся сотрудниками компании, не участвовали в Программе долгосрочной мотивации сотрудников компании.

Годовое вознаграждение не выплачивается членам совета директоров, являющимся государственными служащими, сотрудниками компании, а также добровольно отказавшимся от выплаты вознаграждения.

¹ Председатель совета директоров.

² Госслужащий до 21 января 2020 года.

³ Сотрудник «Ростелекома».

4 млн
рублей

Годовое фиксированное
вознаграждение каждого
члена совета директоров

× 1,5

Коэффициент
вознаграждения
председателю совета
директоров

400

тыс. рублей —
годовое
вознаграждение членов
комитета по аудиту
совета директоров

320

тыс. рублей —
годовое
вознаграждение членов
прочих комитетов
совета директоров

× 1,25

Коэффициент
вознаграждения
председателю комитета
совета директоров

Отдельные выплаты членам правления за работу в правлении не предусмотрены

Президент и правление

Размер оплаты труда президента устанавливается в договоре, условия которого утверждаются советом директоров.

Помимо этого, по решению совета директоров президенту за добросовестное исполнение трудовых обязанностей, а также по результатам выполнения показателей бюджета выплачивается годовая премия.

Выходное пособие в случае расторжения трудового договора со стороны компании выплачивается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Размер выходного пособия не превышает трехкратного среднемесячного заработка сотрудника.

Элементы вознаграждения членов правления

	Заработная плата	Краткосрочная мотивация	Долгосрочная мотивация
Форма вознаграждения	Должностной оклад	Годовая премия	Программа долгосрочной мотивации
Цель вознаграждения	Привлечение и удержание профессиональных менеджеров за счет конкурентной заработной платы	Достижение годовых бизнес-КПЭ	Достижение долгосрочных КПЭ: Net Profit, FCF, ROIC
Целевое соотношение элементов вознаграждения	50 %	50 %	Программа основана на принципе софинансирования, рассчитана на несколько лет и предусматривает вознаграждение в виде акций

Выплаты членам правления и наиболее высокооплачиваемым сотрудникам в 2020 году, руб.

Вид выплаты	Выплаты членам правления	Выплаты пяти наиболее высокооплачиваемым сотрудникам (ключевым руководящим работникам)
Заработная плата	306 970 341	227 642 529
Премии, включая:	853 084 081	618 894 703
краткосрочную мотивацию	189 016 816	142 178 940
долгосрочную мотивацию	664 067 265	476 715 763
Комиссионные	0	0
Льготы	0	0
Компенсации расходов	0	0
Иное	0	0
ИТОГО	1 160 054 422	846 537 232

Займы (кредиты) членам правления компания не выдавала

800

тыс. рублей — годовое вознаграждение членов ревизионной комиссии

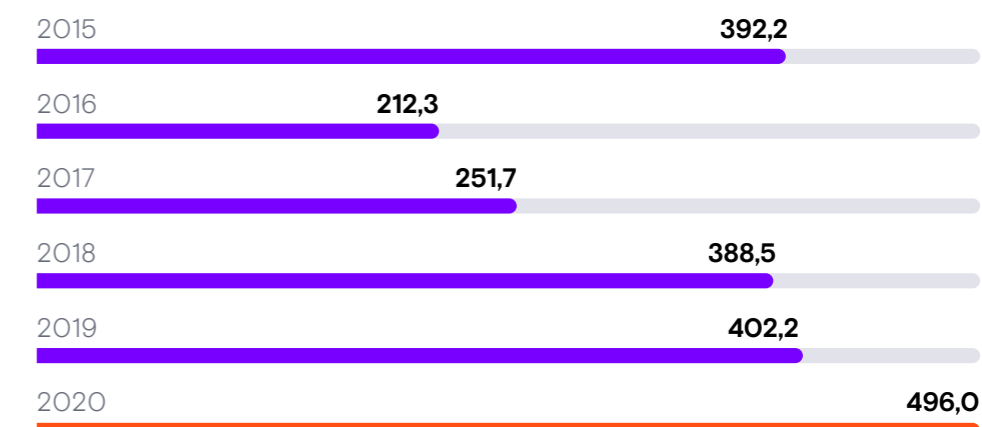
×1,3

Коэффициент председателю ревизионной комиссии

×1,1

Коэффициент секретарю ревизионной комиссии

Вознаграждение, выплаченное членам правления, без учета долгосрочной мотивации, млн руб.



Ревизионная комиссия

Годовое вознаграждение не выплачивается членам ревизионной комиссии, являющимся государственными служащими.

Выплаты ревизионной комиссии в 2020 году, руб.

	Вознаграждение за участие в ревизионной комиссии	Заработная плата
Беликов Игорь Вячеславович	1 040 000	0
Веремьянина Валентина Федоровна	800 000	0
Дмитриев Антон Павлович	0	0
Канцуров Андрей Николаевич	0	0
Карпов Илья Игоревич	0	0
Краснов Михаил Петрович	880 000	0
Чижикова Анна Викторовна	0	0
ИТОГО	2 720 000	0

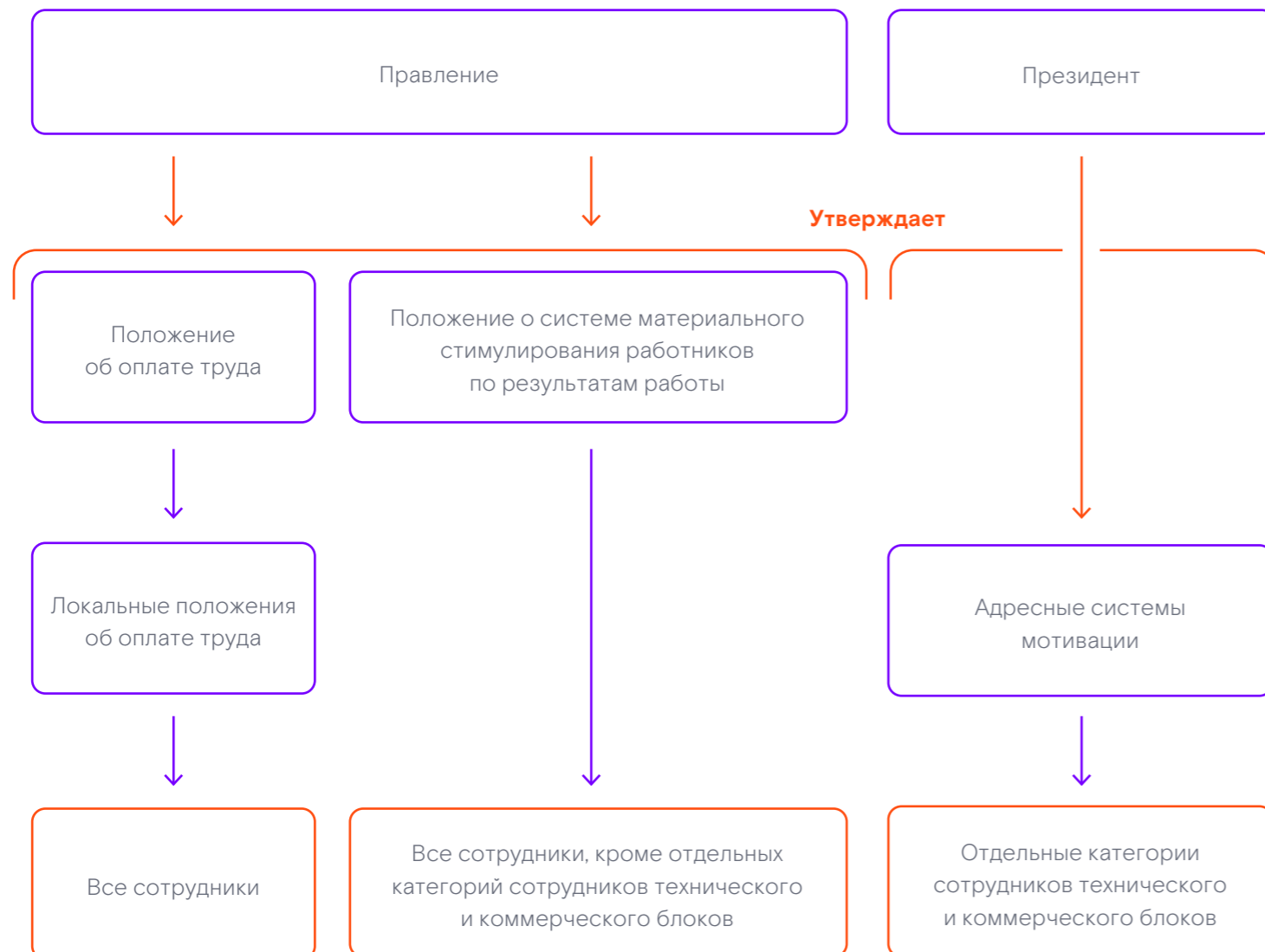
В «Ростелекоме» принят ряд положений в области мотивации персонала

Программы мотивации

Компания регулярно участвует в обзорах заработных плат и кадровых политик. Условия оплаты и материального стимулирования сотрудников «Ростелекома» соответствуют рынку труда.

Выплата вознаграждения в нематериальной форме в «Ростелекоме» не производится, за исключением Программы долгосрочной мотивации. Локальные системы оплаты труда, включая системы мотивации, проходят адаптацию в ДЗО компании в соответствии с действующими подходами в области управления оплатой труда в «Ростелекоме».

Выходные пособия могут быть выплачены сотрудникам компании при увольнении по соглашению сторон. Размер выходного пособия не может превышать трехкратного среднемесячного заработка сотрудника.



Долгосрочная мотивация

В компании действует Программа долгосрочной мотивации (далее — Программа) сотрудников, утвержденная советом директоров и основанная на принципе софинансирования покупки сотрудниками акций компании. Участниками Программы могут стать сотрудники 6–11-го грейдов при направлении части своего переменного вознаграждения на покупку ценных бумаг компании. В этом случае участник получает право на дополнительное вознаграждение акциями компании в зависимости от занимаемой должности, размера инвестированных средств, индивидуальных и корпоративных результатов работы.

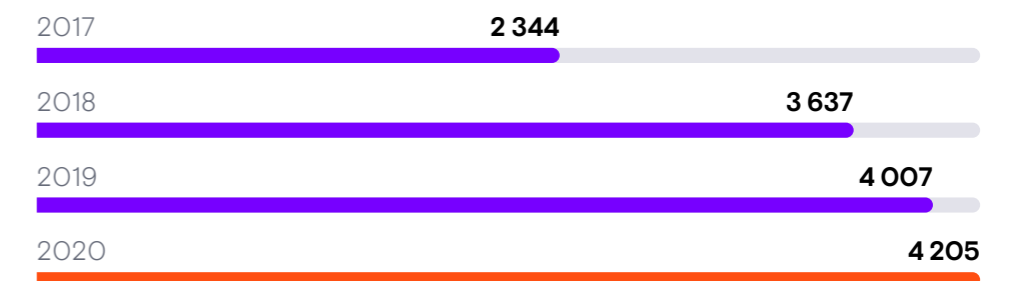
В рамках Программы предусмотрено три цикла, запускаемых ежегодно: в 2020, 2021 и 2022 годах. Совокупный максимальный пакет акций всех участников Программы не превысил 6 % уставного капитала компании. Предельный размер пакета акций участников в каждом цикле ограничен 2 % уставного капитала.

Программа учитывает как личную эффективность сотрудников, так и достижение корпоративных целей по ключевым показателям Программы:

- свободный денежный поток (FCF);
- чистая прибыль (Net Profit);
- рентабельность инвестированного капитала (ROIC).

Для реализации Программы компания использует закрытый паевой инвестиционный фонд «РТК-Развитие».

Расходы на Программу долгосрочной мотивации в составе Отчета о прибылях и убытках¹, млн руб.



¹ Расходы по заработной плате, прочие выплаты и социальные отчисления, включая налог на доходы физических лиц. Данные за 2017 год скорректированы на величину восстановления расходов по Программе долгосрочного стимулирования, действовавшей до 2017 года.

В компании действует система ежегодного премирования сотрудников

Краткосрочная мотивация

Компания развивает систему мотивации персонала в соответствии с потребностями бизнеса. В 2020 году доработаны адресные схемы мотивации и КПЭ для сегментов B2C, B2B, B2G и блока технической инфраструктуры. Также разработаны и внедрены дополнительные программы материального стимулирования, направленные на дальнейшее повышение эффективности деятельности сотрудников в целях решения отдельных бизнес-задач.

Еще одно направление мотивации сотрудников в «Ростелекоме» — ежеквартальная оценка «Качество внутреннего сервиса». Проведение такой оценки повышает уровень кросс-функционального взаимодействия. По результатам оценки оптимизируется работа внутренних сервисов.

Система ключевых показателей эффективности

Ключевые показатели эффективности устанавливаются сотрудникам с учетом занимаемой должности и их зоны ответственности/влияния. Объем премирования сотрудника зависит от достижения корпоративных, бизнес- и личных целей.

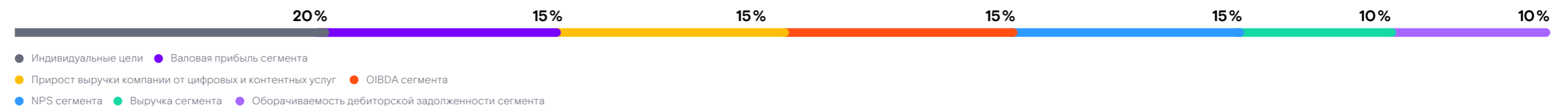
Корпоративные КПЭ



Бизнес-КПЭ: президент и члены правления¹



Бизнес-КПЭ: руководители ключевых бизнес-сегментов (B2C, B2B/B2G, B2O)²



Структура КПЭ: вице-президенты — директора макрорегиональных филиалов (MPФ)



¹ Выручка от цифровых и контентных услуг рассчитана как сумма выручки от ШПД, платного ТВ, дополнительных услуг (VAS), облачных услуг и сервисов VPN.

² Валовая прибыль рассчитана как валовая выручка за вычетом прямых затрат, коммерческих затрат и резерва по сомнительным долгам.

Раскрытие информации

В целях повышения инвестиционной привлекательности и ведения доверительного диалога с заинтересованными сторонами компания раскрывает информацию в соответствии с:

- законами Российской Федерации;
- требованиями и рекомендациями Банка России;
- требованиями Московской биржи;
- внутренними документами компании.

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

Основные задачи Положения об информационной политике:

- повышение уровня открытости и доверия;
- повышение уровня прозрачности;
- определение основных принципов раскрытия информации компаний.

Основные принципы информационной политики:

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

Компания раскрывает информацию в сети Интернет на своем официальном сайте www.companu.rt.ru и на сайте Центра раскрытия корпоративной информации «Интерфакс» www.e-disclosure.ru



Ценные бумаги и взаимодействие с акционерами и инвесторами

101,50

рублей — максимум цены
по обыкновенным акциям
в течение 2020 года

Источник: Bloomberg

96,35

рублей — максимум цены
по привилегированным
акциям в течение 2020 года

Источник: Bloomberg

Ценные бумаги¹

Акции

По состоянию на 31 декабря 2020 года уставный капитал ПАО «Ростелеком» составлял 8,73 млн рублей и включал 3 282 997 929 обыкновенных и 209 565 147 привилегированных акций: 35,91 % принадлежало Российской Федерации в лице Росимущества, 31,44 % уставного капитала находилось в свободном обращении. При этом на основании акционерных соглашений, заключенных Росимуществом с ВЭБ.РФ и Банком ВТБ (ПАО), Российская Федерация имеет право распоряжаться голосами, составляющими 50 % + 1 акций от всех обыкновенных (голосующих) акций компании. Общее количество акционеров «Ростелекома» составляло 151 978 лиц: 700 юридических и 151 278 физических лиц².

Обыкновенные и привилегированные акции ПАО «Ростелеком» (тикеры RTKM и RTKMP) торгуются на Московской бирже в котировальном списке первого уровня и на Санкт-Петербургской бирже в некотировальной части списка. Акции ПАО «Ростелеком» также включены в расчет индексов FTSE и MVIS.

Основной объем торгов пришелся на Московскую биржу.

¹ С 16 марта 2020 года уставный капитал «Ростелекома» изменился, подробнее см. на сайте: www.company.rt.ru/ir/stock_and_bonds/structure/.

² Без раскрытия информации о владельцах акций, права на которые учитываются в номинальных держателях.



Основные показатели торгов акциями ПАО «Ростелеком» на Московской бирже¹, руб.

Показатель	Обыкновенные акции	Привилегированные акции
Цена на 30 декабря 2019 года	78,36	70,20
Минимум в течение 2020 года	64,00	58,45
Максимум в течение 2020 года	101,50	96,35
Цена на 30 декабря 2020 года	96,73	85,60

Источник: Bloomberg

Структура акционерного капитала по состоянию на 31 декабря 2020 года

Доля в уставном капитале



Доля в обыкновенных акциях

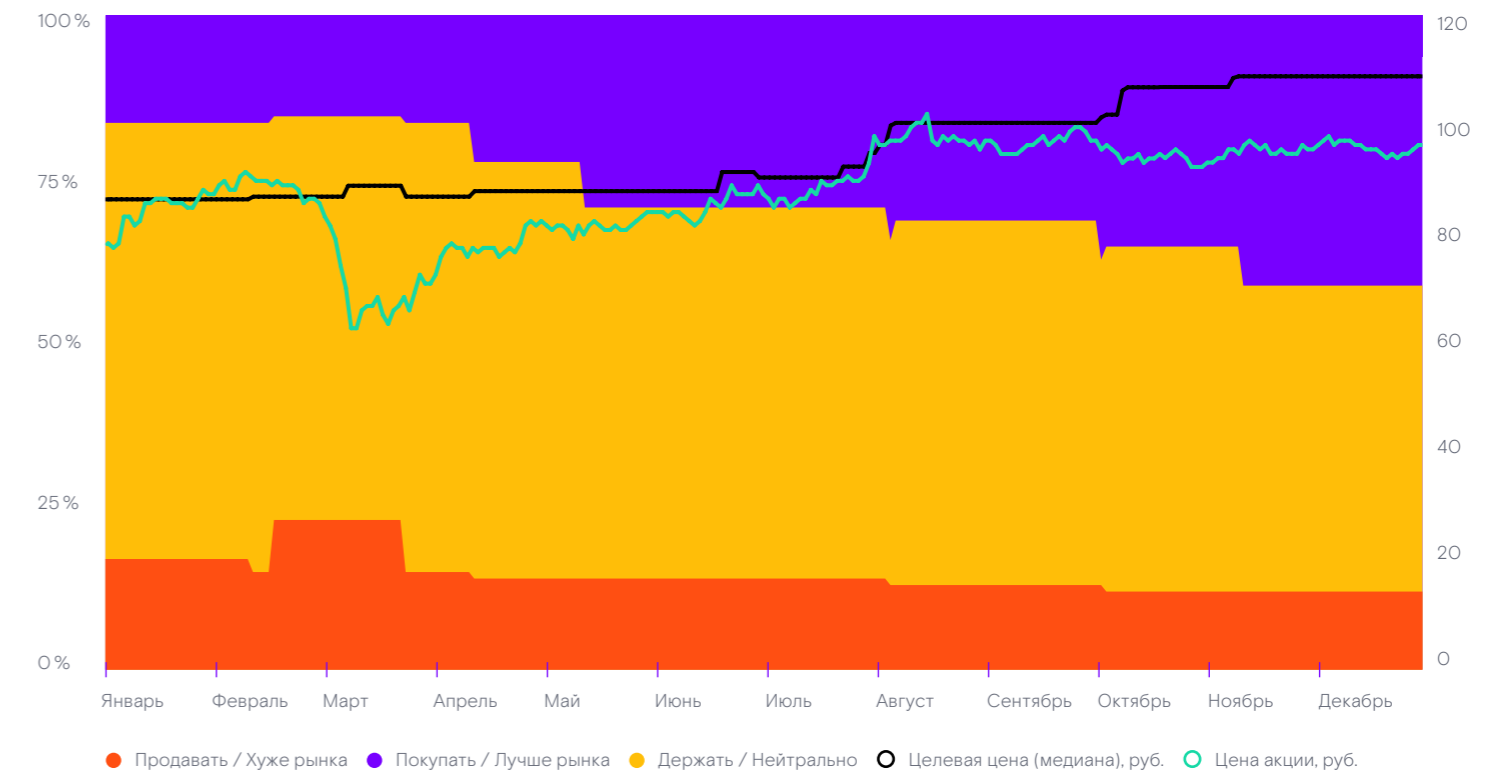


Доля в привилегированных акциях

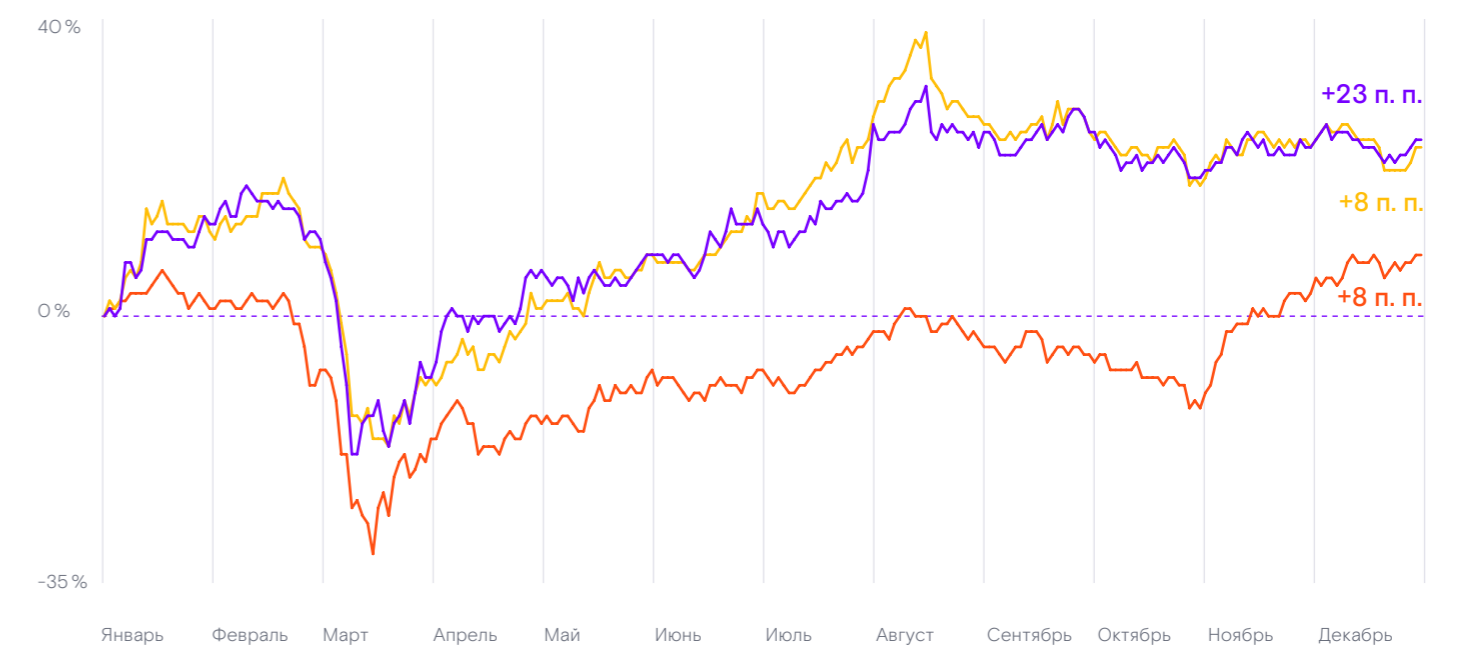


● Акции в свободном обращении ● «Росимущество» ● «Телеком Инвестиции» ● Банк ВТБ ● ВЭБ.РФ ● «МОБИТЕЛ»

Рекомендации аналитиков в отношении обыкновенных акций ПАО «Ростелеком», %



Динамика цен обыкновенных и привилегированных акций ПАО «Ростелеком» и индекса Московской биржи, %



Источник: Bloomberg

Депозитарные расписки

С февраля 1998 года обыкновенные акции ПАО «Ростелеком» торгуются на зарубежных торговых площадках в виде американских депозитарных расписок (АДР)¹. Одна АДР равняется шести обыкновенным акциям. В настоящее время АДР обращаются на торговой площадке OTCQX, а также торгуются вне листинга на Лондонской, Франкфуртской и других зарубежных фондовых биржах. По состоянию на 31 декабря 2020 года выпущено 7,4 млн АДР, что составляет 1,3 % от общего количества размещенных обыкновенных акций.

Облигации

В 2020 году «Ростелеком» разместил четыре выпуска биржевых облигаций:

- в феврале — трехлетние биржевые облигации на сумму 15 млрд рублей со ставкой купона 6,25 % годовых, установленной до конца периода обращения выпуска;
- в феврале — семилетние биржевые облигации на сумму 15 млрд рублей со ставкой купона 6,65 % годовых, установленной до конца периода обращения выпуска;
- в апреле — трехлетние биржевые облигации на сумму 10 млрд рублей со ставкой купона 6,75 % годовых, установленной до конца периода обращения выпуска;
- в октябре — пятилетние биржевые облигации на сумму 10 млрд рублей со ставкой купона 6,3 % годовых, установленной до конца периода обращения выпуска.

Привлеченные средства были использованы для рефинансирования существующей задолженности и не отразились на долговой нагрузке компании.

Совокупный объем находящихся в обращении облигаций по состоянию на 31 декабря 2020 года составил 113,88 млрд рублей, что соответствует 28,12 % долгового портфеля компании.

¹ Сведения о банке-депозитари и кастодиане приведены в Приложении № 11 «Дополнительная информация о ПАО „Ростелеком“» к настоящему Годовому отчету.

Биржевые облигации, находящиеся в обращении по состоянию на 31 декабря 2020 года

Серия	Дата размещения	Объем эмиссии, руб.	Облигации, находящиеся в обращении, шт.	Дата погашения
Б0-01	29 мая 2015 года	5 000 000 000	862 810	16 мая 2025 года
001P-01R	22 сентября 2016 года	15 000 000 000	8 016 404	10 сентября 2026 года
001P-02R	26 апреля 2017 года	10 000 000 000	10 000 000	14 апреля 2027 года
001P-03R	21 ноября 2017 года	10 000 000 000	10 000 000	9 ноября 2027 года
001P-04R	16 марта 2018 года	10 000 000 000	10 000 000	3 марта 2028 года
001P-05R	3 апреля 2019 года	15 000 000 000	15 000 000	21 марта 2029 года
002P-01R	5 декабря 2019 года	10 000 000 000	10 000 000	27 ноября 2025 года
002P-03R	18 февраля 2020 года	15 000 000 000	15 000 000	14 февраля 2023 года
002P-02R	19 февраля 2020 года	15 000 000 000	15 000 000	10 февраля 2027 года
002P-04R	24 апреля 2020 года	10 000 000 000	10 000 000	21 апреля 2023 года
002P-05R	14 октября 2020 года	10 000 000 000	10 000 000	8 октября 2025 года

Дивиденды

Дивидендная политика ПАО «Ростелеком»,¹ действовавшая в течение 2020 года, предусматривала, что компания будет стремиться к тому, чтобы:

- направлять на выплату дивидендов по обыкновенным и привилегированным акциям по итогам 2018–2020 годов не менее 75 % от свободного денежного потока за каждый отчетный год;
- размер ежегодных дивидендов на одну обыкновенную акцию составлял не менее 5 рублей;
- размер дивидендных выплат по обыкновенным и привилегированным акциям не превышал 100 % от чистой прибыли по МСФО за отчетный год, но был не ниже уровня, рекомендованного Росимуществом и Правительством Российской Федерации для компаний с государственным участием, если данное требование будет применимо в отношении компании.

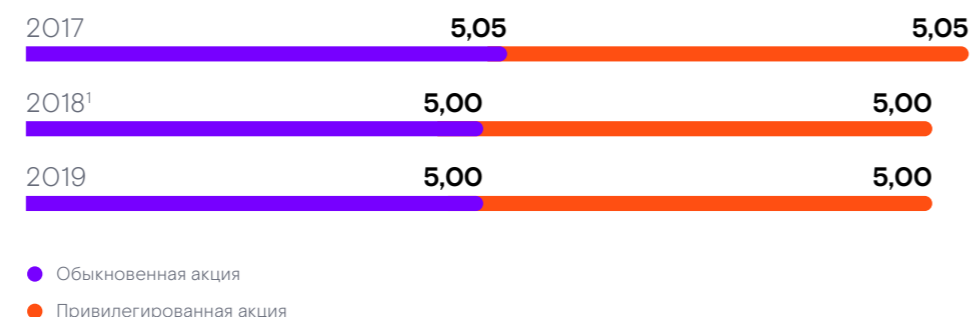
¹ Утверждена советом директоров ПАО «Ростелеком» 26 апреля 2019 года. Протокол № 6 от 26 апреля 2019 года. Ознакомиться с полным текстом документа вы можете на сайте: https://www.company.rt.ru/ir/corporate_governance/docs/

7 августа 2020 года годовым общим собранием акционеров было принято решение о выплате дивидендов по результатам 2019 года, общая сумма которых составила 17 462 815 тыс. рублей, размер дивидендов по обыкновенным и привилегированным акциям составил 5 рублей на одну акцию. Дивиденды выплачивались за счет нераспределенной прибыли прошлых лет, в федеральный бюджет было перечислено 6 270 948 тыс. рублей, задолженность перед федеральным бюджетом отсутствует.

Статус выплаты дивидендов

Дивиденды по итогам	Всего начислено, тыс. руб.	Всего выплачено до 2020 года, тыс. руб.	Всего выплачено в течение 2020 года, тыс. руб.	Всего выплачено на конец 2020 года	
				тыс. руб.	%
2019 год	17 462 815	–	17 351 047	17 351 047	99,36
2018 год	6 961 200	6 908 466	2 546	6 911 012	99,28
9 месяцев 2018 года	6 961 200	6 909 292	2 136	6 911 428	99,29
2017 год	14 050 000	13 951 592	2 683	13 954 275	99,32
2016 год	15 000 000	14 892 372	2 055	14 894 427	99,30

Размер дивидендов на одну акцию, руб.



В апреле 2021 года совет директоров утвердил дивидендную политику компании за 2021–2023 отчетные годы. Согласно новой политике компания будет стремиться выплачивать на одну обыкновенную акцию не менее 5 рублей и не менее чем на 5 % больше на одну акцию, чем за предыдущий отчетный год.

¹ С учетом дивидендов за 9 месяцев 2018 года.

Кредитные рейтинги ПАО «Ростелеком» на 31 декабря 2020 года

AA (RU)

рейтинг Аналитического кредитного рейтингового агентства (АКРА)

Прогноз «стабильный» подтвержден 4 июня 2020 года

BBB⁻

рейтинг агентства Fitch Ratings

Прогноз «стабильный» подтвержден 13 ноября 2020 года



BB⁺

рейтинг агентства Standard & Poor's

Прогноз «стабильный» подтвержден 12 февраля 2020 года

Кредитные рейтинги

Кредитоспособность «Ростелекома», по оценкам международных рейтинговых агентств, соответствовала суверенному уровню кредитного рейтинга России на момент присвоения рейтингов. На конец 2020 года рейтинги «Ростелекома» остались без изменений: в течение 2020 года все рейтинговые агентства подтвердили прогноз «стабильный».



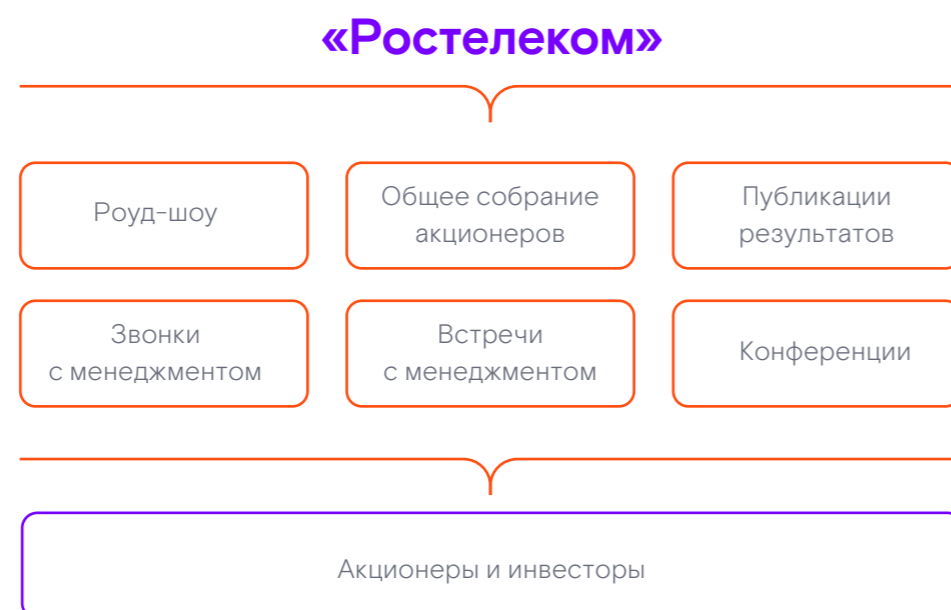
Взаимодействие с акционерами и инвесторами

«Ростелеком» стремится развивать устойчивые отношения с инвестиционным сообществом, своевременно предоставлять информацию о деятельности компании заинтересованным лицам и оперативно отвечать на запросы инвесторов и других целевых аудиторий. Представители «Ростелекома» находятся в постоянном диалоге с аналитиками инвестиционных банков и регулярно проводят встречи с текущими акционерами и потенциальными инвесторами.

Основные задачи в области взаимодействия с инвестиционным сообществом:

- продвижение инвестиционного кейса «Ростелекома»;
- управление ожиданиями;
- участие в анализе стратегических решений относительно развития компании с учетом влияния на капитализацию;
- расширение и диверсификация базы инвесторов в акции «Ростелекома» с фокусом на фонды с долгосрочным периодом инвестирования;
- снижение стоимости заимствований.

Основные инструменты взаимодействия с акционерами и инвесторами



XXIII Ежегодный конкурс годовых отчетов Московской биржи

Лучший годовой отчет
потребительского
и телекоммуникационного
секторов экономики

Серебряный призер в номинации
«Лучшее представление стратегии
и инвестиционной привлекательности
компании в годовом отчете»

В прошедшем году менеджмент и IR-команда смогли оперативно перестроиться и адаптироваться к удаленному режиму работы в условиях пандемии, активно используя цифровые платформы и онлайн-каналы коммуникации с инвесторами. В 2020 году компания приняла участие в семи инвестиционных конференциях, организованных преимущественно в онлайн-формате в связи с распространением COVID-19. В целом по итогам 2020 года представители компании провели порядка 50 личных и онлайн-встреч с представителями инвестиционного сообщества.

Помимо четырех ежеквартальных раскрытий о финансовых и операционных результатах деятельности и порядка 50 пресс-релизов для финансовой аудитории, опубликованных в 2020 году, для инвесторов и акционеров была организована коммуникационная поддержка в отношении крупнейшей на российском телеком-рынке сделки по консолидации 100 % долей «Tele2 Россия», а также стратегически значимой для компании сделки по привлечению Банка ВТБ в качестве партнера для развития бизнеса дата-центров и облачных решений.

В рамках улучшения ESG-профиля в 2020 году была проведена работа со специализированными провайдерами по уточнению информации о деятельности «Ростелекома» в области устойчивого развития, что привело к улучшению позиций компании в рейтингах данных провайдеров. Важным событием в области ESG стало включение «Ростелекома» в индекс гендерного равенства Bloomberg, который охватывает 380 компаний из 44 стран. Компании удалось продемонстрировать высокий результат по всем элементам системы оценки, в том числе уровню раскрытия информации.

Достижения компании в области раскрытия информации были отмечены в рамках XXIII Ежегодного конкурса годовых отчетов Московской биржи¹.

¹ <https://konkurs.moex.com/winners>

Компания активно взаимодействует с аналитиками банков и рейтинговых агентств

С полным списком аналитиков можно ознакомиться на сайте компании: www.company.rt.ru/ir/ratings/coverage/

Календарь IR-событий

Дата	Событие	Формат
15 января 2020 года	J.P. Morgan CEEMEA Opportunities Conference	Проведение встреч менеджмента в формате один на один и в малых группах
6 февраля 2020 года	Raiffeisenbank Russian Day in Stockholm	Проведение встреч менеджмента в формате один на один и в малых группах
3 марта 2020 года	Объявление результатов за IV квартал и 12 месяцев 2019 года по МСФО	Публикация пресс-релиза, презентации, отчетности и других материалов по итогам отчетного периода. Проведение пресс-конференции и организация звонка менеджмента с инвесторами
7 апреля 2020 года	SOVA-MOEX Exchange Forum 2020	Проведение онлайн-встреч менеджмента в формате один на один и в малых группах
19 мая 2020 года	Объявление результатов за I квартал 2020 года по МСФО	Публикация пресс-релиза, презентации, отчетности и других материалов по итогам отчетного периода. Организация звонка менеджмента с инвесторами
23 июня 2020 года	Renaissance Capital Annual Russia Investor Conference	Проведение онлайн-встреч менеджмента в формате один на один и в малых группах
5 августа 2020 года	Объявление результатов за II квартал 2020 года по МСФО	Публикация пресс-релиза, презентации, отчетности и других материалов по итогам отчетного периода. Проведение звонка менеджмента с инвесторами
1 сентября 2020 года	Диалог с компанией для частных инвесторов. Онлайн-конференция ВТБ	Проведение групповой онлайн-встречи с розничными инвесторами
29 октября 2020 года	MOEX & SBER Forum	Проведение онлайн-встреч менеджмента в формате один на один и в малых группах
11 ноября 2020 года	Объявление результатов за III квартал 2020 года по МСФО	Публикация пресс-релиза, презентации, отчетности и других материалов по итогам отчетного периода. Проведение звонка менеджмента с инвесторами
3 декабря 2020 года	Wood's Winter Wonderland	Проведение онлайн-встреч менеджмента в формате один на один и в малых группах

Контактная информация

Полное фирменное наименование	Публичное акционерное общество «Ростелеком» (Public Joint Stock Company Rostelecom)
Сокращенное наименование	ПАО «Ростелеком» (PJSC Rostelecom)
Номер и дата выдачи свидетельства о государственной регистрации	Данные о первичной государственной регистрации: свидетельство № 021.833 от 23 сентября 1993 года
Данные о регистрации юридического лица	Свидетельство о внесении записи в ЕГРЮЛ о юридическом лице, зарегистрированное до 1 июля 2002 года (ОГРН 1027700198767), серия 77 № 004891969 от 9 сентября 2002 года
Место нахождения	Российская Федерация, г. Санкт-Петербург
Адрес юридического лица	Российская Федерация, 191002, г. Санкт-Петербург, ул. Достоевского, д. 15
Почтовый адрес	Российская Федерация, 115172, г. Москва, ул. Гончарная, д. 30
Основной вид деятельности	Код ОКВЭД 61.10 — деятельность в области электросвязи
Корпоративный центр	Телефон: 8 (800) 200-00-33 (звонок бесплатный) Телефон: +7 (499) 999-82-83 Факс: +7 (499) 999-82-22
Горячая линия для акционеров	Телефон: 8 (800) 100-16-66 (звонок бесплатный)
Сайт в сети Интернет	www.rt.ru

Директор департамента внешних коммуникаций и корпоративной социальной ответственности Соколенко Юлиана Юрьевна
Телефон: +7 (499) 999-82-83
Email: pr@rt.ru

Директор департамента по работе с инвесторами Устинова Екатерина Николаевна
Телефон: +7 (499) 995-97-80
Email: ir@rt.ru

Директор департамента корпоративного управления Нежутин Павел Андреевич
Телефон: +7 (499) 995-98-40
Email: rtkm@rt.ru

Корпоративный секретарь Миронова Екатерина Сергеевна
Телефон: +7 (499) 999-82-83
Email: ekaterina.mironova@rt.ru

Офисы компании

Корпоративный центр
115172, г. Москва, ул. Гончарная, д. 30

Макрорегиональный филиал «Центр»
123298, г. Москва, ул. 3-я Хорошевская, д. 17, корп. 1

Макрорегиональный филиал «Северо-Запад»
191167, г. Санкт-Петербург, Синопская наб., д. 14, литера А

Макрорегиональный филиал «Волга»
603000, г. Нижний Новгород, ул. Б. Покровская, д. 56

Макрорегиональный филиал «Юг»
350000, г. Краснодар, ул. Красная, д. 59

Макрорегиональный филиал «Урал»
620110, Екатеринбург, ул. Луначарского, д. 134, литера Б

Макрорегиональный филиал «Сибирь»
630099, г. Новосибирск, ул. М. Горького, д. 53

Макрорегиональный филиал «Дальний Восток»
690091, г. Владивосток, ул. Светланская, д. 57