

## КОМПЛЕКСНАЯ ПРОГРАММА СИБУРа В ОБЛАСТИ МНОГООБРАЗИЯ И ИНКЛЮЗИВНОСТИ:

три года динамичного развития  
и значимых результатов



“

Отчет СИБУРа о комплексной программе в области многообразия и инклюзивности свидетельствует о том, что эти принципы являются фундаментом корпоративной культуры и основой стратегического развития компании.

Мы высоко оцениваем системный и масштабный подход СИБУРа к реализации принципов многообразия, инклюзивности и равных возможностей, охватывающий как корпоративный центр, так и региональные предприятия. Такие практики должны становиться моделью для других российских компаний, особенно в условиях растущей роли ESG-повестки. Публикация отчета не только отражает зрелость внутренней культуры, но и задает ориентир для всего делового сообщества.

**Татьяна Ковригина,**  
руководитель группы устойчивого развития  
и корпоративной культуры ДРТ





# ОГЛАВЛЕНИЕ

**4 | Введение**

**5 | Предпосылки создания Программы**

**6 | Целеполагание Программы**

**7 | Период реализации, региональный охват**

**9 | Участники реализации Программы**

**11 | Регламентирующие документы и отчетность**

**12 | Компоненты Программы**

**13 | Ключевые результаты за период работы Программы**

- Привлечение талантов 13
- Развитие персонала 16
- Равные возможности 17
- Поддержка семей и трудовых династий 19
- Комплаенс и деловая этика 20
- Внешние партнерства 21
- Социальная инклюзия 23

**24 | Награды**

**25 | Заключение**



# Введение

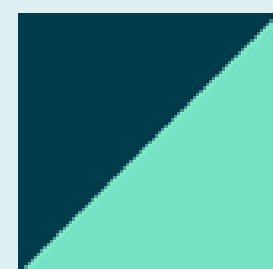
Тема многообразия и вовлеченности лежит в основе корпоративной культуры и стратегии развития СИБУРа с момента создания Компании в 1995 году. Предприятия СИБУРа расположены в 20 регионах РФ, волонтерская программа и межрегиональные социальные проекты охватывают еще более широкую географию. Это значит, что в периметре Компании представлены разные города, национальные культуры, языки, религии, поколения и другие группы с особой идентичностью, отражающие богатое историческое и культурное наследие нашей страны.

Свою цель Компания всегда видела в том, чтобы создать комфортную среду не только для достижения бизнес-результатов, но и для сохранения этого уникального многообразия, более близкого знакомства друг с другом, плодотворного сотрудничества, расширения личных и профессиональных связей. Таким образом, СИБУР вносит вклад в сохранение и укрепление национальных и общечеловеческих ценностей.

Цель по многообразию и вовлеченности нашла свое отражение в Стратегии в области устойчивого развития Компании до 2025 года, которая была утверждена Советом директоров в 2021 году. Для успешной реализации стратегической цели была запущена Комплексная программа СИБУРа в области многообразия и инклюзивности (далее — Программа). Она стала одной из первых российских корпоративных практик, направленных на внедрение соответствующих принципов во все аспекты деятельности бизнеса.

В конце 2024 года завершился трехлетний цикл реализации Программы, что дало возможность подвести итоги по всем ключевым направлениям и наметить перспективы на следующий период.

В настоящем Отчете представлены подходы СИБУРа к управлению вопросами многообразия и инклюзивности, цели и задачи Программы, география, компоненты и направления, достигнутые результаты, а также свидетельства общественного признания.



**Компания соблюдает и развивает принципы многообразия и инклюзивности, признает их важность и всеобщность, разделяет уверенность, что многообразие и инклюзивность являются значимыми факторами в достижении долгосрочных целей развития СИБУРа.**



Корпоративная культура, построенная на поддержке разнообразия, взаимоуважения и партнерства, обеспечивает благоприятные условия для привлечения и удержания талантливых специалистов, укрепления мотивации и вовлеченности сотрудников, оперативного реагирования на внешние вызовы.

## Многообразие

Множественность проявлений индивидуальных характеристик людей: пол, возраст, место рождения, этническая принадлежность, национальность, религиозные и культурные убеждения, опыт работы, трудовой стаж, физические способности, социальный статус.

## Инклюзивность

Составляющая корпоративной культуры, в которой многообразие и равенство возможностей выражаются в уважении ко всем заинтересованным сторонам, признании уникальности и потенциала каждого партнера и работника с целью создания условий, способствующих раскрытию такого потенциала, открытому обмену идеями и отсутствию социокультурных барьеров и предрассудков.

Цели в области многообразия и инклюзивности были включены в **Стратегию ПАО «СИБУР Холдинг» в области устойчивого развития до 2025 года**. Были выделены следующие ключевые векторы развития:

### Управление человеческим потенциалом:

- увеличить уровень вовлеченности сотрудников до 80%;
- увеличить долю женщин в Правлении и высшем управленческом корпусе не менее чем в два раза (по сравнению с 2018 годом).

### Корпоративные практики:

- создать Комплексную программу в области многообразия и инклюзивности, интегрировать принципы многообразия и инклюзивности в основные документы и корпоративные практики.

### Социальные инвестиции:

- запустить долгосрочный межрегиональный проект по теме «Социальная инклюзия»;
- запустить отдельное направление внутри программы «Формула хороших дел» по развитию социального предпринимательства.

# Предпосылки создания Программы

Запуск программы в 2022 году стал логичным продолжением и развитием деятельности СИБУРа по поддержке многообразия и вовлеченности, которая велась с момента создания Компании с учетом специфики всех территорий присутствия, их национальной, языковой, религиозной и культурной идентичности.

Активное развитие корпоративной повестки в области устойчивого развития: создание отдельной функции, разработка Стратегии в области устойчивого развития, синхронизация целей и КПЭ всех вовлеченных подразделений, актуализация подхода к годовой отчетности — все это позволило объединить проекты и программы по различным направлениям повестки многообразия и вовлеченности в рамках глобальной Комплексной программы с целью максимизации эффектов для Компании и общества.

Для оценки текущей ситуации в области продвижения многообразия и инклюзивности были проведены исследование и внутренний опрос, которые выявили активную работу по отдельным пунктам повестки на уровне Корпоративного центра и предприятий. Следующим шагом стало объединение всех проектов и программ в общую экосистему, создание механизмов сбора данных и формирования сводной отчетности.

Усилия Компании по внедрению принципов ESG во все бизнес-процессы совпали с ростом значимости вопросов многообразия и равных возможностей в российской и международной деловой практике. Методики присвоения различных рейтингов, оценка соответствия стандартам в области устойчивого развития, запросы инвестиционного сообщества требовали от корпоративных игроков системного подхода, конкретных и результативных мер, повышения прозрачности и последовательности в раскрытии соответствующей информации.

СИБУР дополнил результаты внутреннего исследования анализом лучших практик в области соблюдения и продвижения многообразия, инклюзивности и равных возможностей в крупных российских и международных промышленных компаниях.

## 2022 год запуск Комплексной программы в сфере многообразия и инклюзивности в СИБУРе

По итогам бенчмарк-анализа было предложено перейти от разнонаправленных инициатив к реализации Комплексной программы, которая позволила бы сфокусировать внимание на наиболее важных аспектах. Программа была нацелена на достижение более значимых результатов за счет синхронизации усилий и оптимального распределения ресурсов.

# Целеполагание Программы

Целеполагание Программы формировалось с учетом стратегических бизнес-приоритетов Компании, Национальных целей развития РФ, Национальных проектов РФ и Целей устойчивого развития ООН (ЦУР ООН).

Приоритетные для Компании национальные цели и ЦУР, которые учитываются в Комплексной программе в сфере многообразия и инклюзивности:

## Национальные цели

- сохранение населения, укрепление здоровья и повышение благополучия людей, поддержка семьи;
- реализация потенциала каждого человека, развитие его талантов, воспитание патриотичной и социально ответственной личности.

## ЦУР ООН



## Национальные проекты

### Завершенные в 2024 году:

- Демография
- Образование
- Здравоохранение

### Стартовавшие с 1 января 2025 года:

- Молодежь и дети
- Семья
- Кадры
- Продолжительная и активная жизнь

## Цели и задачи Программы:

Цель	Задачи
Формирование комплексного подхода к реализации проектов и инициатив в области многообразия и инклюзивности	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Интеграция принципов многообразия, инклюзивности и равенства возможностей в основные документы и корпоративные практики</li> <li>• Максимизация эффектов от реализации мероприятий за счет взаимодействия и синергии различных направлений</li> <li>• Повышение уровня вовлеченности сотрудников всех категорий, в том числе женщин</li> <li>• Расширение направления социальной инклюзии</li> </ul>
Создание условий для раскрытия потенциала каждого сотрудника, привлечения талантов, достижения амбициозных результатов Компании на основе принципов многообразия, инклюзии и равных возможностей	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Привлечение, поддержка и развитие талантов на благо Компании, отрасли и страны</li> <li>• Раскрытие потенциала каждого сотрудника независимо от географии, культуры или социального статуса</li> <li>• Усиление преимуществ команды, сформированной на основе многообразия и инклюзивности</li> <li>• Увеличение доли женщин на управленческих позициях</li> </ul>
Укрепление имиджа и репутации Компании как соответствующей уровню российских и международных стандартов в области многообразия и инклюзивности	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Укрепление позиций Компании в ESG-рейтингах</li> <li>• Укрепление бренда работодателя как ориентированного на устойчивое развитие</li> <li>• Содействие тиражированию лучших практик как внутри Компании, так и во внешнем контуре</li> </ul>

# Период реализации, региональный охват

Создание Комплексной программы стало логичным продолжением процессов и инициатив, которые на протяжении многих лет существуют в Компании и отражают приверженность СИБУРа принципам многообразия, инклюзивности и равных возможностей.

## Основные вехи развития повестки устойчивого развития в Компании и внедрения принципов многообразия и инклюзивности

до 2015	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Развитие корпоративной культуры, основанной на принципах равенства, справедливой оценки вклада каждого сотрудника и недопущения любых форм дискриминации.</li> <li>• Отдельные проекты помощи людям с различными формами инвалидности и относящимся к иным уязвимым группам.</li> </ul>
2016	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Запуск программы социальных инвестиций «Формула хороших дел», начало грантовой программы.</li> <li>• Выданы первые гранты на реализацию инклюзивных проектов, в том числе первого инклюзивного фестиваля культуры и спорта «Окский ПараФест» (состоялся в сентябре 2016 года).</li> </ul>
2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Создание функции «Устойчивое развитие», ответственной за координацию внедрения ESG-принципов во все аспекты деятельности Компании.</li> <li>• Разработка и утверждение Стратегии в области устойчивого развития ПАО «СИБУР Холдинг» до 2025 года, в которую включены цели по многообразию и инклюзивности.</li> </ul>
2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Старт Комплексной программы СИБУРа в сфере многообразия и инклюзивности.</li> <li>• Запуск пилотного социального инклюзивного проекта «Ты можешь всё!» в рамках программы социальных инвестиций «Формула хороших дел».</li> <li>• Присоединение СИБУРа к Национальному инклюзивному договору.</li> <li>• Разработка концепции Сообщества равных возможностей и презентация для предприятий.</li> </ul>
2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Начало работы Сообществ равных возможностей на предприятиях Компании.</li> <li>• Развитие отдельного направления «Инклюзия» в рамках программы социальных инвестиций «Формула хороших дел».</li> </ul>
2024	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Запуск программы «Трудовое долголетие» для сотрудников в возрасте старше 55 лет.</li> <li>• Подведение итогов реализации Стратегии в области устойчивого развития ПАО «СИБУР Холдинг» до 2025 года.</li> <li>• Расширение портфеля межрегиональных проектов по направлению «Инклюзия» в рамках программы социальных инвестиций «Формула хороших дел» на 2025 год.</li> <li>• Подготовка раздела, посвященного многообразию и вовлеченности, в новой Стратегии в области устойчивого развития СИБУРа до 2029 года, в том числе целеполагание и определение количественных и качественных показателей результативности.</li> </ul>



Важным принципом реализации Стратегии в области устойчивого развития является одновременная интеграция ESG-принципов во все аспекты деятельности Компании и охват всех подразделений и предприятий. Поэтому география Комплексной программы в области многообразия и инклюзивности с самого начала включала все регионы присутствия СИБУРа.

## 20 регионов РФ, в которых реализуется Программа

1. Амурская область
2. Воронежская область
3. Краснодарский край
4. Красноярский край
5. Курская область
6. Ленинградская область
7. Москва
8. Московская область
9. Нижегородская область
10. Омская область
11. Пермский край
12. Республика Башкортостан
13. Республика Татарстан
14. Самарская область
15. Санкт-Петербург
16. Тверская область
17. Томская область
18. Тюменская область
19. Ханты-Мансийский автономный округ
20. Ямало-Ненецкий автономный округ



1. Учтены все регионы, где осуществляет деятельность компания СИБУР и реализуются проекты программы социальных инвестиций «Формула хороших дел».

# Участники реализации Программы

## Зоны ответственности подразделений:

### Лидер процесса

- Методологическая проработка Программы
- Анализ российских и международных практик, бенчмаркинг
- Ведение отдельных проектов в рамках Программы
- Взаимодействие с российскими и международными рейтинговыми агентствами, государственными министерствами и ведомствами, отраслевыми ассоциациями и альянсами
- Координация усилий всех подразделений-участников
- Формирование и представление отчетности
- Взаимодействие с руководителями Компании по утверждению и реализации Программы

### Устойчивое развитие и климатические решения

### Подразделения

#### Управление персоналом

- Развитие и продвижение бренда работодателя
- Мероприятия по привлечению талантов
- Программы, направленные на развитие персонала

#### Корпоративный университет

- Программы обучения и развития персонала
- Программы переподготовки и получения новых навыков
- Программы, адаптированные под потребности отдельных категорий сотрудников (например, представителей старшего поколения)

#### Связи с государственными органами

- Реализация социально значимых инициатив, в том числе по направлению «Инклюзия»
- Продвижение принципов многообразия и инклюзивности среди партнеров и грантополучателей Компании, иных представителей местных сообществ в регионах присутствия

#### Комплаенс и деловая этика

- Методологическая проработка подхода и мероприятий, направленных на обеспечение этичного ведения бизнеса
- Программы обучения сотрудников в области комплаенс

Комплексная программа подразумевает охват различных направлений и реализацию на всех уровнях — от Корпоративного центра в Москве до предприятий в регионах. Непосредственную разработку и контроль исполнения осуществляет функция «Устойчивое развитие» при активном вовлечении и участии функций-партнеров.



**Зоны ответственности подразделений:****СИБУР Профсоюз**

- Обеспечение социальной поддержки сотрудников
- Программы поддержки семьи
- Организация культурных и социальных мероприятий для сотрудников

**Медицинская  
безопасность**

- Разработка и реализация программ, направленных на сохранение и укрепление здоровья сотрудников

**Корпоративные  
коммуникации**

- Информационная и медиаподдержка на внутреннем и внешнем контуре
- Позиционирование Компании в бизнес-сообществе
- Продвижение принципов многообразия и инклюзивности

**Предприятия****Предприятия Компании  
в регионах**

- Участие в реализации Программы по всем направлениям, в том числе через каскадирование целей Стратегии в области устойчивого развития в долгосрочные мастер-планы
- Разработка и реализация собственных проектов, направленных на развитие Программы

В части целей, закрепленных по направлению «Многообразие и инклюзивность» в корпоративной Стратегии в области устойчивого развития, действует механизм регулярного контроля и отчетности со стороны Правления, Комитета по устойчивому развитию Совета директоров и Совета директоров в рамках регулярных отчетов о реализации Стратегии в области устойчивого развития. Лидирующая функция регулярно предоставляет информацию о реализованных и запланированных мероприятиях и о прогрессе в достижении ключевых показателей результативности.



## Регламентирующие документы и отчетность

Комплексная программа СИБУРа в области многообразия и инклюзивности основана на положениях соответствующей **корпоративной Политики в области многообразия и инклюзивности**, которая была разработана и утверждена в 2021 году.



Политика декларирует приверженность СИБУРа соответствующим Целям устойчивого развития ООН и принципам Глобального договора ООН. В документе закреплены принципы и подходы Компании для создания справедливой рабочей среды, основанной на равноправных трудовых отношениях. Остальные внутрикорпоративные документы были актуализированы в соответствии с принципами Политики в области многообразия и инклюзивности.

Другими документами, которыми Компания руководствуется при разработке и реализации Программы, являются:

- **Кодекс корпоративной этики**, в котором отражено видение этического взаимодействия всех участников деловых отношений как внутри Компании, так и с внешними заинтересованными сторонами (клиентами, партнерами, деловым и профессиональным сообществом и др.).

- Политика по управлению персоналом, которая определяет внедрение принципов справедливого отношения к сотрудникам, непредвзятой оценки вклада каждого в достижение бизнес-целей отдельных подразделений и предприятий и Компании в целом, отсутствия дискриминации по любому признаку.
- **Политика в области прав человека**, которая фиксирует приоритеты СИБУРа в области обеспечения и защиты трудовых и иных прав, а также стремление избежать любых нарушений в этой сфере посредством эффективного управления и процедур проверки правомерности принимаемых решений при осуществлении деятельности.
- **Кодекс деловой этики контрагента**, который каскадирует принятые в Компании принципы и подходы в сфере этичного ведения бизнеса на контрагентов СИБУРа в таких сферах, как противодействие коррупции, обеспечение трудовых прав работников, управление конфликтом интересов, защита инсайдерской информации и других.

В рамках программы социальных инвестиций СИБУРа «Формула хороших дел» разработаны **рекомендации по применению принципов многообразия и инклюзивности** на мероприятиях, которые проводятся грантополучателями и партнерами Компании в регионах присутствия. Рекомендации опубликованы на сайте Программы в открытом доступе.

Для повышения информированности всех заинтересованных сторон о результатах деятельности в области многообразия и инклюзивности Компания использует различные каналы:

- на сайте СИБУРа создан соответствующий **раздел**, в котором предложены трактовки ключевых понятий и их связь с корпоративными ценностями, закреплены обязательства Компании и ее стратегические цели, представлен прогресс по отдельным направлениям;

- информация о Комплексной программе в контексте устойчивого развития Компании ежегодно раскрывается в **Интегрированных годовых** отчетах в главе «Корпоративное управление»;
- в отдельных случаях публикуются тематические отчеты, которые дополняют и расширяют информацию, представленную в годовой отчетности. Так, в 2023 году был подготовлен Отчет в области многообразия и инклюзивности за 2022 год, а в 2024 году вышел отчет ответственного работодателя **«Возможности, достойные тебя»**.



# Компоненты Программы

Программа состоит из пяти ключевых блоков, которые охватывают все многообразие практик и проектов Компании в сфере многообразия и инклюзивности. Наполнение каждого блока формируется с учетом бизнес-задач Компании, достигнутых результатов за прошедший период, полученной обратной связи участников. Содержание отдельных проектов и инициатив актуализируется при необходимости в зависимости от внутренних и внешних факторов влияния.

## Ключевые компоненты:

Привлечение талантов	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>П</b>артнерство с вузами и ссузами</li> <li>• Программы привлечения молодых специалистов на производство</li> <li>• Ценностное предложение для сотрудников</li> </ul>
Развитие персонала	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Ф</b>орум молодых специалистов</li> <li>• Лидерские программы</li> <li>• Наставничество</li> <li>• Внедрение повестки многообразия и инклюзивности в программы обучения</li> </ul>
Равные возможности	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>С</b>ообщество равных возможностей СИБУРа</li> <li>• Программа для сотрудников старше 55 лет</li> <li>• Программы привлечения женщин на производственные позиции</li> </ul>
Внешние партнерства	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Е</b>вразийский женский форум Совета Федерации ФС РФ (в т. ч. инициация и лидерование в межотраслевом проекте «Женщины в производственных и инженерных профессиях»)</li> <li>• АНО «Женщины в современной индустрии» (соучредители)</li> <li>• Национальный инклюзивный договор в рамках проекта АСИ «Открыто для всех»</li> </ul>
Социальная инклюзия	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Г</b>рантовая поддержка инициатив в сфере инклюзии</li> <li>• Реализация специальных межрегиональных проектов по направлению «Инклюзия» (мотивационные встречи, программы обучения и другое), интеграция инклюзивных элементов в проекты по другим направлениям</li> <li>• Программа корпоративного волонтерства</li> </ul>



# Ключевые результаты за период работы Программы

В декабре 2024 года завершился трехлетний цикл реализации Комплексной программы в сфере многообразия и инклюзивности. За это время принципы равных возможностей и многостороннего партнерства, открытого для всех, стали неотъемлемой частью корпоративной культуры, были включены в программы адаптации новых сотрудников, обучения и развития, распространены среди партнеров и подрядчиков СИБУРа.

Компания закрепила за собой статус одного из лидеров повестки многообразия и инклюзивности и равных возможностей, драйвера лучших практик, активного партнера ключевых государственных и негосударственных институтов, участвующих в формировании повестки.

## Привлечение талантов

Привлечение талантливых сотрудников, в том числе молодых специалистов, является важным фактором успешного развития СИБУРа. Компания реализует масштабные инвестиционные проекты, модернизирует действующие производства, внедряет инновации во все сферы своей деятельности.



**В условиях нарастающего кадрового дефицита и демографических изменений конкурентоспособное предложение для лучших кандидатов играет критически важную роль для обеспечения кадровой защищенности бизнеса.**

Благодаря комплексному многостороннему подходу Компании удалось не только закрыть все ключевые вакансии, но и создать кадровый резерв из числа перспективных студентов в вузах-партнерах.

Достижение высоких показателей найма стало возможным благодаря значительному росту рекламных кампаний в регионах присутствия, направленных на продвижение и укрепление бренда СИБУРа как работодателя.

На федеральном уровне ключевой задачей стало повышение узнаваемости бренда без привязки к конкретной географии. Кампания была реализована в таких СМИ, как бортовые журналы Utair, «Аэрофлот», S7, на профильных онлайн-ресурсах «Хабр», VC, Naked Science, Sostav. Специальные промоактивности были направлены на популяризацию телеграм-канала «Карьера в СИБУРе», отдельно была реализована рекламная кампания «НейроМенделеев». Были выпущены яркие проморолики «Эмоции достижений» и «ДНК СИБУРа».

На региональном уровне приоритетом стало укрепление позиций СИБУРа как работодателя в ряде городов присутствия, в число которых вошли города Амурской и Нижегородской областей,

Казань и Нижнекамск в Республике Татарстан, Тверь и Тобольск. В Казани дополнительно к традиционным рекламным активностям были размещены рекламные носители в метро.

В городах Иркутской области — Братске и Ангарске — в 2024 году был представлен формат One-day-offer — возможность трудоустройства в Компанию за один день. Заинтересованные специалисты могли оставить заявку на сайте, выбрать удобное время в один из предложенных дней, прийти и за один визит узнать о предприятии, пройти собеседование и в случае успеха сразу же получить предложение от СИБУРа.

Ключевым инструментом привлечения молодых специалистов остается партнерство с профильными учебными заведениями, расположенными в разных регионах страны.



**24**

вуза и ссуза являются партнерами СИБУРа

**>2300**

студентов прошли практику на предприятиях Компании за три года

**650**

профориентационных и карьерных мероприятий проведено

**115%**

выполнение годового плана по найму молодых сотрудников в 2024 году

**4699**

молодых сотрудников начали карьеру в Компании в 2022–2024 годах, из них 77% на производстве

**~19 000**

человек приняли участие в карьерных и профориентационных мероприятиях

Для повышения привлекательности СИБУРа как работодателя для отдельных категорий сотрудников были предприняты шаги по актуализации ценностного предложения (EVP) для отдельных целевых групп. В их числе сотрудники китайского офиса SIBUR Int. в Шанхае, специалисты в возрасте 55 лет и старше, женщины, молодые специалисты, кандидаты на трудоустройство в подразделение «СИБУР Диджитал».

### Как формируется ценностное предложение СИБУРа?

Определение ценностей для разных групп сотрудников происходит через исследование их ожиданий и анализ поведения. Для этого используются такие инструменты, как аналитика HR-данных, конкурентный анализ рынка труда и актуальных предложений, изучение социально-демографических тенденций.

Сегментация аудиторий проводится с использованием матричного подхода, который включает два уровня: профессиональные группы (например, производство или наука) и социально-демографические группы (женщины, молодые специалисты, сотрудники старше 55 лет и другие).

На основе единого для всех коммуникационного посыла «Цели, достойные тебя» Компания формирует уникальное предложение для каждой целевой аудитории. Например:

- Для молодых специалистов подчеркивается наличие карьерных лифтов, обучения, быстрого погружения в сложные проекты.
- Для женщин акцентируется доступ к ресурсам, исследованиям, поддержка гендерного баланса, семьи и материнства.
- Для специалистов в ИТ большую роль играет внедрение передовых технологий, экспертиза команды и руководителя.

Кроме того, был разработан план мероприятий для повышения процента женщин, принимаемых на начальные производственные позиции. Коммуникационная кампания со слоганом «Решить неравенство» включала создание специального лэндинга с примерами успешных карьерных треков в производственных компаниях и продвижение в социальных сетях.

“

СИБУР всецело признает важную роль женщин во всех производственных и операционных процессах и на всех уровнях. Мы продвигаем культуру равных возможностей и содействуем развитию женского лидерства: поддерживаем проявление инициативы и стремление к профессиональному росту, участие в социальных, волонтерских проектах, приветствуем наем молодых специалистов.

**Марина Медведева,**

член Правления —  
управляющий директор СИБУРа



# 29%

достигла доля женщин по факту приема на работу в 2024 году, показав рост на 8 п. п. по сравнению с 2020 годом (21%)

## Забота о здоровье сотрудников — важная составляющая предложения работодателя<sup>2</sup>

Здоровье и безопасность сотрудников являются главным приоритетом СИБУРа. Компания реализует комплексные программы заботы о здоровье, которые охватывают физическое, психологическое и социальное благополучие наших коллег. Это качественное медицинское обеспечение, рекомендации по здоровому образу жизни, физические упражнения, правильное питание, психологическая поддержка.

Объем ежегодных инвестиций Компании в сохранение профессионального здоровья и долголетия сотрудников составляет около 2 млрд руб. (более 50 000 руб. на одного сотрудника). С 2022 года действует отдельное подразделение — «Медицинская безопасность», которое обеспечивает доступность самой современной медицинской помощи всем сотрудникам, включая производственный персонал. На всех предприятиях действуют Центры здоровья, 100% сотрудников обеспечены полисами ДМС.

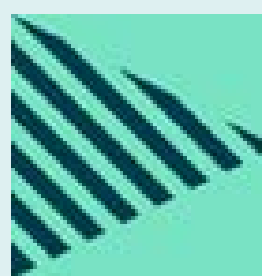
Отдельным направлением является обеспечение санаторно-курортного лечения и отдыха детей сотрудников в детских оздоровительных лагерях. В 2024 году 4642 ребенка посетили Корпоративный центр отдыха и детские лагеря в регионах присутствия. 7606 человек отдохнули в санаториях Краснодарского края и Республики Татарстан. Кроме того, путевки в санатории получили 845 пенсионеров Компании.

2. Подробная информация представлена в разделе «Охрана здоровья сотрудников и профилактика профессиональных заболеваний» Интегрированного годового отчета за 2024 год, который доступен на сайте Компании.



## Развитие персонала

СИБУР обеспечивает своим работникам не только привлекательные условия при найме, стабильную заработную плату, социальный пакет и участие в инновационных проектах, не имеющих аналогов на рынке. Одним из важнейших преимуществ Компании являются возможности для личного и профессионального развития, которые доступны каждому сотруднику независимо от его географии, возраста или гендера.



**Каждый день становимся лучше** — одна из корпоративных ценностей Компании. Мы развиваемся для создания лучшего будущего. Опережая вызовы завтрашнего дня, мы всегда в поиске передовых идей, знаний и технологий.

В зависимости от грейда, должности и опыта работы сотрудникам предлагаются программы обучения и развития отдельных ключевых

“

Мы много инвестируем и в обучение сотрудников. Компания создала в 2019 году в Тобольске собственный центр развития инженерно-технической экспертизы «СибурИнТех», в котором на сегодняшний день существует свыше 300 учебных программ, преподают более 500 корпоративных тренеров-практиков с производств Компании. Кроме сотрудников СИБУРа в центре ежегодно проходят стажировку более 230 преподавателей и обучаются свыше 2000 студентов из наших партнерских учебных заведений.



**Данил Рассказов,**  
директор по управлению персоналом

чевых навыков. Так, для управленческих должностей регулярно проводятся программы, направленные на развитие менеджеров и раскрытие лидерского потенциала, такие как «Инструменты СРР-и HR-цикла», «Школа начальников смен», «Эффективный менеджер», «ДНК лидерства», «Физика лидерства» и другие<sup>3</sup>.

### Как СИБУР повышает эффективность обучения?

Существующее многообразие обучающих программ внутри Компании само по себе не является залогом успешного освоения и применения новых знаний. Чтобы полученная информация была эффективно использована в работе, СИБУР создает максимально благоприятную среду на каждом этапе:

- **Предварительный этап (до начала обучения)** — набор шагов, которые позволяют «подготовить почву» для успешного и результативного обучения.
- **Прохождение обучения** — использование различных форматов, от электронных курсов, которые необходимо пройти дистанционно в комфортное время, до очных «мастерских» от членов Правления, которые выезжают на предприятия для того, чтобы поделиться своим опытом по самым актуальным вопросам.
- **Поддержка после обучения** — настройка и внедрение простых ритуалов, которые позволяют оперативно превратить теоретические знания в практические шаги для повышения результативности рабочих процессов.
- **Мониторинг и контроль** — получение обратной связи от всех заинтересованных сторон, оценка по заданным показателям (HR-метрикам), диалог с сотрудниками и использование полученной информации для дальнейшего совершенствования обучения.

3. Узнать больше о содержании программ, их целевых аудиториях и результатах можно в интегрированных годовых отчетах Компании, Отчете ответственного работодателя за 2023 год «Возможности, достойные тебя» и в корпоративном журнале, посвященном обучению, EdLab.

Теме многообразия и инклюзивности посвящены отдельные специально разработанные блоки, которые включены, например, в блок «Устойчивое развитие» адаптационного дистанционного курса для новых сотрудников.

Одним из инструментов обучения в процессе работы является система производственного наставничества, которая признана лучшей среди предприятий России и отмечена Большим Кубком Никиты Изотова в рамках ежегодного конкурса Центрального института труда.

Ежегодно с 2022 года проводится Форум производственных наставников, объединяющий специалистов со всех предприятий Компании. В 2022 году также была разработана и тиражирована автоматизация процесса подбора наставников, отслеживания процесса взаимодействия с наставляемыми и оценки через личный кабинет сотрудника.

# 2186 человек

составила численность  
производственных  
наставников  
в 2024 году



СИБУР предлагает возможности не только текущим сотрудникам, но и талантливой молодежи. Для студентов проводится **Форум молодых специалистов** — конкурс инженерных кейсов. Для победителей предлагается именная стипендия, приглашение на стажировку или целевую корпоративную подготовку, экскурсии на предприятия Компании и другие возможности.

### Форум молодых специалистов за 3 года:

>2000

участников Форумов молодых специалистов

417

проектов разработано для предприятий Компании

20

предприятий СИБУРа приняли участие

### Студенческая лига 2024 года:

72

студента приняли участие в Форуме

12

регионов РФ и Казахстана представляли участники

15

ведущих профильных вузов были представлены

## Равные возможности

в 3,2 раза

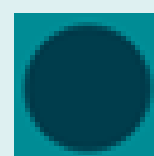
выросла доля женщин в высшем управленческом корпусе относительно базового уровня 2020 года

100%

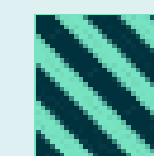
производственного персонала прошли Единый квалификационный экзамен для оценки профессионального уровня и оплачиваемости

Важным шагом в рамках реализации Комплексной программы стал запуск в 2023 году Сообщества равных возможностей, которое охватило все предприятия СИБУРа и достигло численности 1105 человек за полтора года работы.

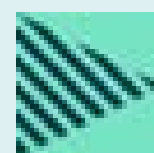
Приоритетными фокусами внимания Сообщества стали:



Взаимодействие между сотрудниками разных возрастов



Возможности без границ для людей в уязвимом положении



Поддержка семьи и родительства



Женское лидерство

В 2024 году в **Доме Полимеров на ВДНХ** впервые были проведены открытые для всех посетителей выставки и работников СИБУРа Дни Сообщества равных возможностей по всем направлениям деятельности с привлечением внутренних и внешних спикеров и экспертов. В мероприятиях приняли участие представители Компании, органов государственной власти, других корпораций и холдингов, общественных организаций и независимые эксперты. Предметом обсуждения стал широкий круг тем, в том числе поддержка семьи и родительства, социальная инклюзия, женское лидерство и теория поколений.

Одним из нововведений 2024 года стала программа «Трудовое долголетие», направленная на удержание сотрудников в возрастной категории старше 55 лет. Для пенсионной и предпенсионной возрастных групп было разработано предложение по продолжению работы в Компании в качестве наставников, экспертов и в других подобных ролях на комфортных условиях с учетом накопленного опыта и личных интересов.

Участники Студенческой лиги 2024 года разработали 16 проектов для 12 предприятий СИБУРа, в числе которых «Воронежсинтезкаучук», «ЗапСибНефтехим», «Казаньоргсинтез», «Нижнекамскнефтехим», «ПОЛИЭФ», «СИБУР-Кстово», «СибурТюменьГаз», «Томскнефтехим» и другие.

# 138

сотрудников Компании вовлечены в программу «Трудовое долголетие»

Кроме того, была запущена программа психологической поддержки сотрудников 55+, которая помогает им чувствовать себя более комфортно и легче справляться с вызовами возраста.



## Что СИБУР предлагает сотрудникам в возрасте 55 лет и старше?

Программа «Трудовое долголетие» в настоящее время реализуется по двум основным направлениям:

- Медицинская программа «Трудовое долголетие», которая включает расширенный пакет ДМС, щадящий рабочий график и помощь в борьбе со стрессом в комнатах психологической разгрузки. В 2024 году проведено более 350 сеансов психологической разгрузки, групповые и индивидуальные мероприятия, консультирование по вопросам превентивной медицины. Охват участников составил более 20% от общей численности сотрудников в данной возрастной категории.
- Передача экспертизы и знаний, что особенно актуально в случае ухода на пенсию уникальных специалистов. В настоящее время востребованы сотрудники в сфере прикладной науки и НИОКР, проектного инжиниринга, работы с оборудованием и других. Например, в функцию «Эффективность производства» по программе был принят Александр Буканин, один из лучших экспертов-печников («Лучший печник России»). В его задачи входит обследование печей ряда предприятий СИБУРа, а также обучение персонала по эксплуатации печей.

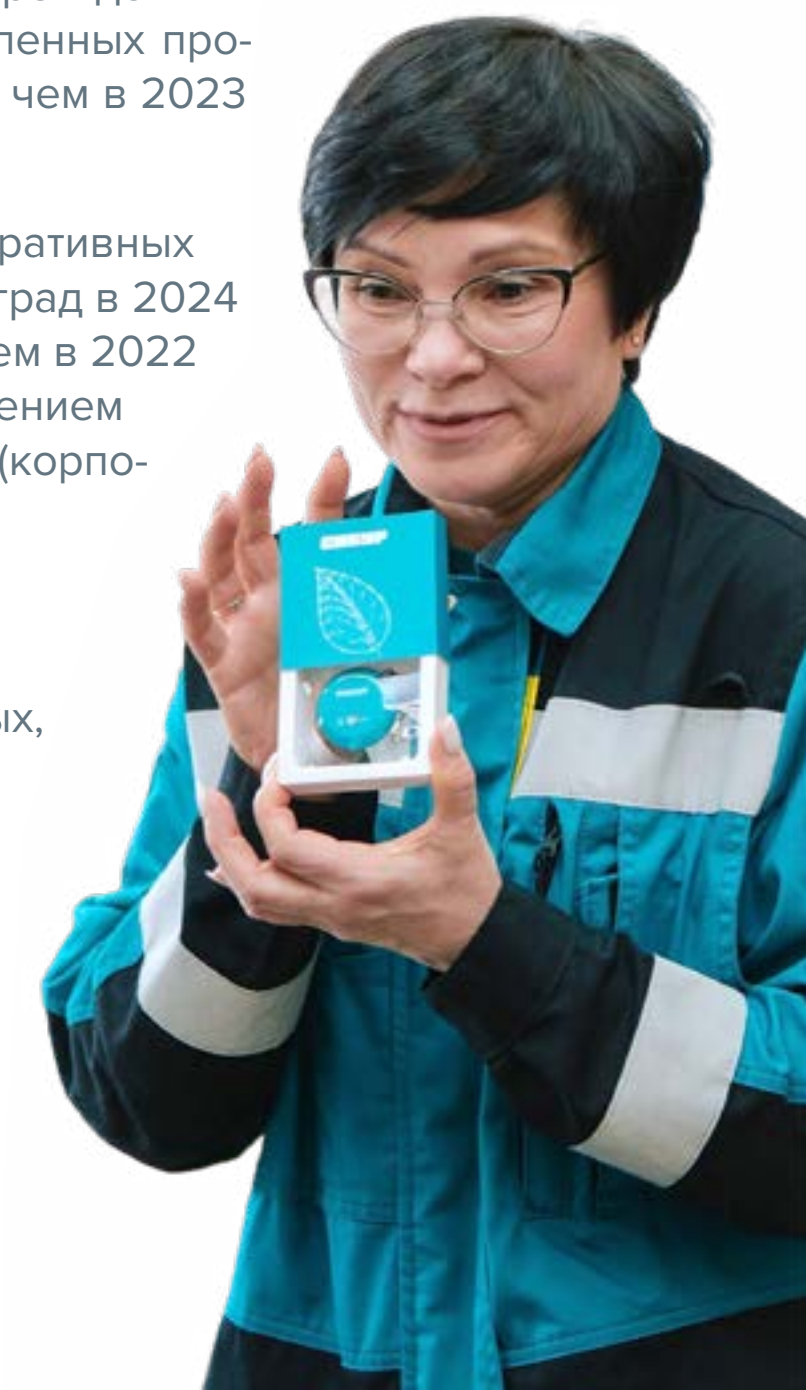
Для таких сотрудников предлагаются гибкие условия с сохранением дохода по основному месту работы и/или получением пенсии, возможность заключения договора ГПХ, почасовой оплаты. Условия варьируются в зависимости от объема задач, уровня экспертизы сотрудников, продолжительности проекта, в котором участвует тот или иной сотрудник.

Компания регулярно оценивает уровень вовлеченности сотрудников, который свидетельствует в том числе о состоянии корпоративной культуры и эмоциональном фоне в коллективе. На протяжении последних лет уровень вовлеченности сотрудников СИБУРа растет: в 2024 году он достиг 90,5%, что на 10,7 процентного пункта выше уровня 2022 года (79,8%). Помимо общей вовлеченности, отдельно был рассчитан уровень вовлеченности женщин, который также продемонстрировал устойчивую позитивную динамику:



В целях повышения мотивации и вовлеченности сотрудников в 2022 году был обновлен подход к Программе признания СИБУРа:

- **П**оявился новый командный трек, который предполагает самовыдвижение проектов, реализованных в течение предыдущего года, по одной из номинаций командой от трех до пяти человек. В 2024 году количество заявленных проектов составило 54, что на 74% больше, чем в 2023 году.
- **В**ведены отдельные награды для корпоративных тренеров и наставников, количество наград в 2024 году составило 150, что на 121% выше, чем в 2022 году. Рост обусловлен в том числе введением дополнительной награды для тренеров (корпоративный тренер третьей степени) с 2024 года.
- **В**ыросло количество индивидуальных наград — корпоративных, ведомственных, региональных, полученных сотрудниками. В 2024 году получено 3030 наград, что на 74% выше, чем в 2022 году.
- **З**апущен внешний **лэндинг «Энергия признания»**, на котором размещена информация обо всех номинантах корпоративных и ведомственных наград.



## Поддержка семей и трудовых династий

Одной из главных общечеловеческих ценностей является семья. В СИБУРе уделяется особое внимание поддержке не только самих сотрудников, но и членов их семей. При участии Профсоюза сложился комплексный подход, отражающий заботу Компании на всех этапах жизни семьи:

- **Санаторно-курортное лечение** для сотрудников и их близких — инвестиция в здоровье тех, кто создает наши результаты.
- **Релокация с заботой:** если сотрудник переезжает, мы помогаем всей семье — от поиска работы для супруга до адаптации детей в новом городе.
- **Социальный пакет по коллективному договору** поощряет долгосрочную работу, поэтому часто стаж работы составляет десятилетия.
- **Поддержка ветеранов предприятий.** Мы заботимся о работниках с большим стажем работы и после их выхода на пенсию.

Такой подход создает благоприятную среду для формирования трудовых династий, при этом каждое следующее поколение семьи делает осознанный выбор в пользу Компании: благодаря тесному знакомству с основной деятельностью, с ценностями и корпоративной культурой, а также благодаря высокому уровню социальных гарантий и заботы о благополучии людей.

# 23 человека

насчитывает самая большая трудовая династия в Компании

“

СИБУР выделяет серьезные инвестиции на развитие корпоративных центров оздоровления. В рамках реновации в КЦО «СИБУР-Юг» будет построен новый корпус, новый открытый амфитеатр, открытый бассейн с подогревом большой площадью и многое другое. В результате центр перейдет на круглогодичный режим работы и сможет принимать почти в два раза больше гостей. Для наших сотрудников — все самое лучшее!



**Вячеслав Харитонов,**

председатель СИБУР Профсоюза,  
директор по социальной политике СИБУРа

Поддержка трудовых династий возможна только при условии соблюдения баланса между преемственностью и комплаенсом. Чтобы семейственность не приводила к нарушениям установленных в Компании правил и процедур, в СИБУРе внедрены процессы, регулирующие трудоустройство родственников. Такой подход позволяет сохранить баланс между поддержкой династий и соблюдением этических норм. Кроме того, важную роль играют образовательные программы, антикоррупционные меры и открытость процессов для снижения рисков.

# 565 лет

составляет общий совокупный стаж членов этой династии



## Комплаенс и деловая этика

Поддерживая и приветствуя семейную преемственность поколений, Компания создает условия для того, чтобы все бизнес-процессы, связанные с работой на одном предприятии близких родственников, были максимально прозрачными и соответствовали внутренним нормативным документам, требованиям и стандартам.

В целях формирования нулевой толерантности к нарушениям Комплаенс-политики в СИБУРе успешно реализуется Программа информирования и консультирования. Комплекс мероприятий включает встречи с работниками предприятий, индивидуальные консультации, вебинары и практические Case-in встречи с разбором реальных ситуаций.

Такие разборы проводятся и в рамках направления «Теория поколений» Сообщества равных возможностей, когда активисты Молодежного комплаенс-движения представляют примеры реальных ситуаций с позитивным и негативным исходом. Участники в ходе интерактивного голосования выбирают варианты развития событий, а руководители функций и подразделений предприятий и Корпоративного центра делятся экспертным мнением. В ходе обсуждения используются отсылки к федеральному законодательству, международным стандартам и локально-нормативным актам СИБУРа.

В рамках популяризации правил комплаенса и деловой этики среди молодежи реализованы образовательные инициативы в формате контактов по комплаенс-безопасности в ходе Форумов молодых специалистов, антикоррупционных лекций в ссузах и вузах, бесшовной профориентации. Адаптированные лекции и интерактивы по тематике комплаенс и деловой этике проводятся в профильных СИБУР-классах, в рамках экоуроков, на интерактивных комплаенс-локациях, которые создаются на крупных городских и корпоративных мероприятиях, таких как День защиты детей и спортивные фестивали «Папа, мама, я — спортивная семья».

“

Мы стараемся разнообразить форматы мероприятий по формированию позитивного портрета Компании в регионах присутствия. Отношение к СИБУРу как ко второму дому, а к коллегам как к команде единомышленников помогает создавать особую эмоциональную связь, в том числе среди продолжателей семейных династий, воспитанных в корпоративном духе.



**Вероника Киселева,**

руководитель практики  
«Комплаенс и деловая этика»

В случае выявления нарушений, в том числе связанных с неправомерным использованием родственных связей, сотрудники могут воспользоваться Горячей линией. Для каждого поступающего обращения разрабатываются и реализуются меры, направленные на устранение выявленных рисков и недопущение их рецидива. Процесс включает постоянный мониторинг эффективности принятых мер и своевременную оптимизацию действий на основе аналитических данных и направлен на 100-процентное урегулирование обращений.



## Внешние партнерства

За три года реализации Комплексной программы СИБУР расширил сеть партнеров, совместно с которыми решаются задачи по популяризации принципов многообразия, инклюзивности и равных возможностей для всех.

Одним из ключевых партнерств стало сотрудничество с **Евразийским женским форумом (ЕЖФ) при Совете Федерации Федерального Собрания Российской Федерации**, статусной международной площадкой, созданной для обсуждения новой роли и возможностей женщин в условиях вызовов XXI века. Проект Компании «Женщины в инженерных и производственных профессиях: корпоративный подход и новые решения» включен в состав проектов Евразийского женского форума, СИБУР вошел в Совет ЕЖФ и выступил партнером и участником ряда ключевых инициатив:

<p><b>Всероссийский женский форум «Женщины: сохраняем традиции — развиваем Россию»</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Организатором выступил ЕЖФ при поддержке Администрации Президента РФ.</li> <li>• СИБУР стал партнером Форума, а также направил делегацию из 26 участниц.</li> <li>• Основные мероприятия проходили на территории Дома полимеров на ВДНХ и включали тематические пленарные сессии, круглые столы, дискуссии.</li> </ul>
<p><b>IV Евразийский женский форум</b></p>	<p>СИБУР выступил партнером как член Организационного комитета Форума, а также представил шесть спикеров в 11 пленарных тематических сессиях Форума.</p>
<p><b>Конкурс Евразийского женского форума</b></p>	<p>СИБУР стал победителем в двух номинациях:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• «Лидер корпоративных изменений» за проект Сообщества равных возможностей;</li> <li>• «Женщины за сохранение традиций — корпоративные традиции», победителем стала трудовая династия, представляющая предприятие «Воронежсинтезкаучук».</li> </ul>
<p><b>Проект «Женщины в инженерных и производственных профессиях: корпоративный подход и новые решения»</b></p>	<p>СИБУР совместно с Евразийским женским форумом запустил долгосрочный межотраслевой проект «Женщины в инженерных и производственных профессиях: корпоративный подход и новые решения». Проект предполагает, что в рамках партнерств с учебными заведениями и промышленными предприятиями будут приняты меры, направленные на:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Продвижение образа женщины в промышленных компаниях и мероприятия по увеличению численности женщин на производствах.</li> <li>• Расширение программы амбассадоров инженерных профессий в вузах и ссузах.</li> <li>• Программы стажировок и расширение квот на бюджетные места для женщин.</li> <li>• Развитие программ благополучия на производстве.</li> <li>• Продвижение образа женщины-руководителя в общественном сознании.</li> </ul>

**Помимо взаимодействия с Евразийским женским форумом, СИБУР реализует совместные проекты и инициативы с такими партнерами, как:**

• **Канал Совета Федерации «Вместе.РФ».**

В рамках долгосрочного договора сотрудничества продолжается информационная кампания по популяризации производственных и инженерных профессий, по привлечению молодежи в целом и женщин в частности.

• **Национальный центр исторической памяти при Президенте РФ.**

Совместно с Центром СИБУР разработал и реализует проект «Трудовые династии», направленный на поддержку этого уникального формата, сложившегося в нашей стране и позволяющего эффективно отвечать на кадровые вызовы.

• **Исследовательский центр «НАФИ».**

Совместными усилиями Компании и Центра было подготовлено и представлено исследование по социальным, образовательным и кадровым условиям в России для равноправной и эффективной профессиональной самореализации женщин, в том числе на производственных должностях.

• **Агентство инвестиционного развития Республики Татарстан.**

По инициативе Агентства СИБУР оказал содействие в организации и проведении Форума с участием женщин — представительниц бизнеса, государственных учреждений, некоммерческих организаций и учебных заведений Татарстана. Тема Форума — «Роль женщин в ESG-повестке».



СИБУР вошел в состав межведомственной рабочей группы Минтруда по разработке проекта стратегического документа в части демографической и семейной политики на период до 2030 года.

Компания также выступила соучредителем межотраслевой АНО «Женщины в современной индустрии», способствующей продвижению и профессиональному развитию женщин в горнодобывающей, металлургической, нефтехимической, обрабатывающей и других смежных отраслях. Членами организации являются более 7000 женщин, представляющих промышленные и добывающие предприятия нашей страны. Для них проводятся тренинги по равным возможностям и женскому лидерству, реализуется менторская программа, проводятся профильные дискуссии и клубы, организуются тематические мероприятия.

Одним из знаковых проектов организации является международная премия «Талантливая женщина в современной индустрии». В 2024 году на премию было подано 630 заявок из 100 городов.



Итоги участия СИБУРа в международной премии «Талантливая женщина в современной индустрии» в 2024 году:

**83**

заявки подано  
сотрудницами Компании

**23**

участницы вышли  
в финал премии

**8**

стали победительницами  
в различных номинациях



## Социальная инклюзия

Программа социальных инвестиций СИБУРа **«Формула хороших дел»** является не только инструментом развития территорий присутствия, но и эффективным каналом продвижения корпоративной повестки. В 2022 году к шести традиционным тематическим направлениям Программы (в их числе образование, спорт, культура и другие) добавилось седьмое направление — **«Инклюзия»**.

Первой инициативой, реализованной в рамках «Формулы хороших дел» и направленной на развитие инклюзии в регионах, стал долгосрочный межрегиональный проект **«Ты можешь всё!»**. Проект начинался как серия мотивационных встреч для людей с инвалидностью и **инклюзивный блог «Город возможностей»**, затем добавились обмен лучшими практиками, обучающие мероприятия.

За три года реализации проекта география мотивационных встреч охватила все ключевые города присутствия СИБУРа, вдохновляющими спикерами для людей с инвалидностью стали спортсмен-паралимпиец Николай Лукьянов, общественный деятель Алексей Талай, незрячий блогер-путешественник Владимир Васкевич и другие.

Ежегодные опросы, которые проводились среди участников мотивационных встреч, подтвердили их высокую востребованность и позитивное влияние на качество жизни людей с инвалидностью. В 2023 году один из партнеров проекта Михаил Четвертаков, организатор инклюзивного фестиваля музыки и спорта «Окский ПараФест», записал музыкальный клип «Ты можешь всё!».



### Результаты проекта «Ты можешь всё!» за 2022–2024 годы:

**13**

мотивационных встреч прошли в городах СИБУРа

**4,9 из 5**

оценка полезности и важности мотивационных встреч

**28**

серий видеоподкаста «Посредники»

**>1100**

человек посетили мотивационные встречи

**>7900**

подписчиков инклюзивного блога из более чем 40 городов

**>20**

прямых эфиров провели авторы инклюзивного блога



В рамках обмена лучшими практиками СИБУР выступил координатором взаимодействия благотворительного фонда «Мархамат» (Республика Башкортостан) и некоммерческих организаций, оказывающих помощь и поддержку семьям, воспитывающим детей с ОВЗ. Специалисты «Мархамата» провели обучение для педагогов из Дзержинска и Тобольска, поделились эффективными методиками и технологиями работы.

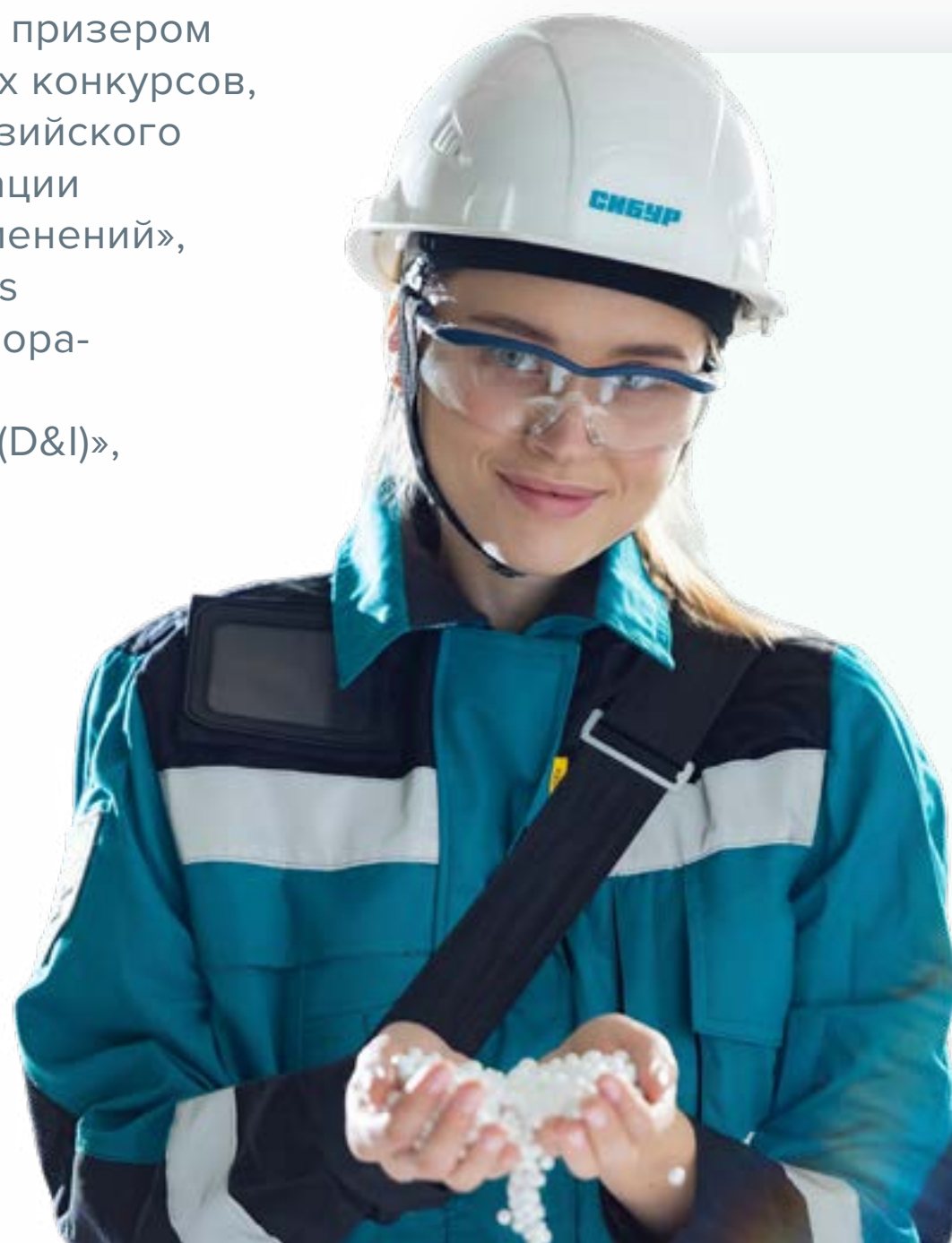
При поддержке СИБУРа организация «Детские деревни — SOS» организовала серию обучающих мероприятий для специалистов сферы образования в целях повышения профессиональных и личных компетенций при работе с детьми с ОВЗ, обучающимися в общеобразовательных школах. Участниками пяти очных и девяти онлайн-мероприятий стали более 300 человек.

# Награды

Усилия СИБУРа по внедрению принципов многообразия, инклюзивности, равных возможностей и взаимного уважения во все аспекты своей деятельности, а также продвижение этих принципов среди своих партнеров, клиентов и благополучателей получили высокую оценку экспертного и профессионального сообщества.

За время реализации Комплексной программы проекты СИБУРа были отмечены на различных конкурсах и премиях, вошли в сборники лучших практик, стали предметом дискуссий на авторитетных площадках. СИБУР вошел в 25% лучших компаний России и отрасли «Химическое производство» по уровню вовлеченности сотрудников, получил высший — платиновый — статус в рейтинге лучших работодателей по версии Forbes в 2024 году.

Сообщество равных возможностей СИБУРа неоднократно становилось призером и победителем профильных конкурсов, в том числе Конкурса Евразийского женского форума в номинации «Лидер корпоративных изменений», Премии Women Who Matters в номинации «Лучшая корпоративная практика в области многообразия и инклюзии (D&I)», GPM Awards Russia 2024 в категории «Социальные проекты».



## Награды проектов в сфере управления персоналом

<p><b>Корпоративные награды:</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Программа «ДНК лидерства» победила в номинации «Прорыв года» в рамках наградной кампании «Энергия признания» в 2024 году</li> <li>• Программа «Школа начальников смен» заняла третье место в конкурсе «Люди и события 2024» предприятия «Казаньоргсинтез» в номинации «Событие года»</li> </ul>
<p><b>Внешние награды:</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Первое место в номинации «Лучшая программа по работе с молодыми специалистами» премии Graduate Awards</li> <li>• Первое место в номинации «Цифровое лидерство» ежегодного конкурса HeadHunter</li> <li>• Первое место в номинации «Мир» ежегодного конкурса HeadHunter</li> <li>• Победитель номинации HR Hero в рамках бизнес-премии WowHR</li> </ul>

**Залогом успешной реализации проектов Компании является многосторонняя и креативная информационная поддержка, которая тоже получила признание и награды профильных конкурсов. В их числе:**

- Первые места в номинациях Art Direction и Technology Innovation премии Recruitment Marketing Awards London.
- Первое место в номинации Creative → Best Use of AI и серебро в номинации Channels → Best Use of AdTechnology / MarkTechnology международной премии Red Apple.
- Первое место в номинации Best Employer Brand Technology на фестивале коммуникаций China Employer Branding Creativity Festivals.
- Третье место на конкурсе HR-контента премии Bravo.
- Приз премии «Серебряный лучник» в номинации «Коммуникации времени перемен» за обновленный карьерный сайт СИБУРа.
- Полуфинал (шорт-лист) ADCR, номинация Best Use of Brand Experience & Activation.

## Заключение

В 2024 году завершилась реализация трехлетнего цикла Комплексной программы в сфере многообразия и инклюзивности, а также были подведены итоги реализации Стратегии в области устойчивого развития до 2025 года. Все поставленные цели, связанные с продвижением принципов многообразия, равных возможностей и инклюзивности, были успешно достигнуты.

Это значит, что на основе прочного фундамента, который создавался на протяжении всей деятельности Компании, мы будем строить наши новые планы. Одним из ключевых направлений деятельности в 2025 году станет актуализация ключевых проектов и программ СИБУРа в соответствии с обновлением портфеля национальных проектов РФ. Кроме того, в числе приоритетных задач: развитие и продвижение проекта «Трудовые династии», масштабирование деятельности АНО «Женщины в современной индустрии», реализация новых проектов в сфере социальной инклюзии.

СИБУР продолжит свою деятельность по популяризации принципов многообразия, равных возможностей и вовлеченности, поскольку верит в то, что эти принципы играют важную роль в обеспечении успешного и устойчивого развития бизнеса, отрасли в целом, территорий и всей страны.

