



ОТЧЁТ ОБ УСТОЙЧИВОМ РАЗВИТИИ АО «ПИГМЕНТ»

2025

ОГЛАВЛЕНИЕ

ОБРАЩЕНИЕ
ГЕНЕРАЛЬНОГО
ДИРЕКТОРА

Стр. 4

СТРАТЕГИЯ
УСТОЙЧИВОГО
РАЗВИТИЯ

Стр. 22

СОЦИАЛЬНЫЙ
АСПЕКТ

Стр. 94

О КОМПАНИИ

Стр. 8

ЭКОЛОГИЧЕСКИЙ
АСПЕКТ

Стр. 46

УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ
АСПЕКТ

Стр. 190

ПРИЛОЖЕНИЯ

Стр. 278

1



ОБРАЩЕНИЕ ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА



УВАЖАЕМЫЕ СОТРУДНИКИ, ПАРТНЁРЫ И ЗАИНТЕРЕСОВАННЫЕ СТОРОНЫ КОМПАНИИ!

Представляем вашему вниманию публичный Отчёт об устойчивом развитии АО «Пигмент» за 2025 год, демонстрирующий ключевые результаты и дальнейшие планы Компании в области охраны окружающей среды, обеспечения безопасности, развития персонала и взаимодействия с местными сообществами.

Несмотря на нестабильную политико-экономическую ситуацию, в отчётном периоде мы сохранили приверженность приоритетам, обозначенным в нашей стратегии устойчивого развития. Особое внимание было уделено таким традиционным вопросам, как забота о сотрудниках, развитие цифровизации производств, поддержка территории присутствия, сохранение биоразнообразия, обеспечение устойчивости цепочек поставок.



ОСНОВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ

2025 год для АО «Пигмент», как и для многих российских компаний, был экономически непростым: различные санкции, колебание валютного курса, рост ключевой ставки, проблемы с логистикой. Несмотря на это, в целом по предприятию мы обеспечили рост производства и продаж в тоннаже — более чем на 15 тысяч тонн. Это, конечно, не многократный рост, но уверенное движение вперёд.

Заметно выросли экспортные отгрузки. В страны ближнего и дальнего зарубежья поставили 57 тыс. тонн продукции — на 25% больше, чем в прошлом году. Таких результатов удалось добиться благодаря увеличению поставок химической продукции в Египет, Израиль, Узбекистан и др. страны.

АО «Пигмент» продолжает придерживаться стратегии постоянного развития и совершенствования — в производстве, энергетике, природоохранной деятельности стремится внедрять инновационные технологии и продукты. Компания продолжает реализацию масштабных инвестиционных проектов. В 2025 году на эти цели нами бы-

ло направлено более 1,5 млрд рублей. Одним из крупных проектов стал запуск нового производства редиспергируемых полимерных порошков для сухих строительных смесей (стадия синтеза поливинилацетатной дисперсии и стадия сушки редиспергируемых полимерных порошков).

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

Компания «Пигмент» постоянно вкладывает средства в обновление. В следующем году инвестиции в оборудование и автоматизацию запланированы в размере около двух миллиардов. Мы продолжили действовать в условиях кризисной логики согласно утвержденным Стратегическим целям до 2027 года (с перспективой до 2030-го), провели работу над новым пакетом антикризисных задач. Наши основные приоритеты на 2026 год: финансовая устойчивость, углубленная работа с потребителями и, конечно, обеспечение стабильного качества продукции. Это то, что позволит компании идти вперёд, несмотря ни на что.

Одно из важных направлений нашей деятельности — поддержка персонала.

«Пигмент» прикладывает максимум усилий для сохранения и поддержки своей команды. Мы заботимся о сотрудниках и стремимся повысить не только их удовлетворённость работой, но и уровень жизни. Так, в прошлом году мы подписали соглашение с региональным банком о реализации жилищной программы «Квадратные метры от «Пигмента».

В скором времени сотрудники предприятия смогут воспользоваться условиями программы и приобрести современное жильё по льготной стоимости. Для нашей компании — это значимая инвестиция в человеческий капитал.

Также в рамках профориентационной работы мы запустили новый проект — организация подготовки школьников к экзаменам по химии на базе собственного Информационно-выставочного центра. Для учащихся 9-11-х классов это уникальная возможность получить дополнительные знания и навыки, которые помогут ребятам чувствовать себя более уверенно и успешно справляться с заданиями будущего экзамена.

РЕПУТАЦИЯ КОМПАНИИ

Хочу отдельно отметить, что компания «Пигмент» по итогам 2025 года не снизила своих позиций в федеральных и региональных конкурсных проектах, рейтингах и рэнкингах. Мы движемся вперёд, тем самым укрепляем свои позиции на рынке.

Из крупных: «Пигмент» — Лауреат Национальной Премии РСПП «Лидеры ответственного бизнеса», победитель Всероссийского конкурса РСПП «Флагманы бизнеса: динамика, ответственность, устойчивость», победитель Всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» сразу по нескольким номинациям. В рамках экспортной деятельности компания заняла 2-е место во Всероссийском конкурсе «Экспортёр года» в номина-

ции «Ответственный экспортёр (ESG)» (категория: крупный бизнес), 1-е место в окружном этапе по аналогичной номинации.

По рейтингам и рэнкингам:

- «Пигмент» в лидерах ЭКГ-рейтинга (уровень AAA). В категории «Государство» компания получила максимальный балл: 65 баллов из 70. По версии рейтингового агентства «RAEX» компания находится в тройке лидеров ESG-рэнкинга по качеству управления персоналом (очень высокий уровень качества управления);
- в ТОП-10 российских химических компаний в области устойчивого развития, а также в первой группе по уровню обеспечения информационной безопасности (ИБ) (уровень итогового балла 81-100).

Данные победы — это заслуга всего коллектива компании!

Хочу выразить искреннюю благодарность всем нашим заинтересованным сторонам за поддержку, плодотворное сотрудничество и вклад в успешное развитие АО «Пигмент». В 2026 году мы продолжим направлять наши усилия на развитие ответственного бизнеса.

Андрей УТРОБИН,

генеральный директор
ООО «Управляющая компания «КРАТА»

О КОМПАНИИ



АО «Пигмент» — лидер промышленности Тамбовской области, которая занимает первые строчки национального экологического рейтинга регионов России.

Экологически чистые технологии, перспективное современное оборудование, высококвалифицированные специалисты обеспечивают высокий технический уровень и качество выпускаемых товаров.

Полное фирменное наименование на русском языке — акционерное общество «Пигмент». Сокращённое фирменное наименование на русском языке — АО «Пигмент». Форма собственности общества согласно ОКФС — частная собственность. Организационно-правовая форма общества — акционерное общество. Акции компании как прямо, так и косвенно принадлежат юридическим и физическим лицам. В составе акционеров компании отсутствуют иностранные и государственные компании, акции общества не принадлежат государству.

Предприятие располагается в г. Тамбове Тамбовской области, ул. Монтажников, д. 1. По данному адресу расположены административные и производственные помещения (126 га собственной территории, свыше 150 объектов недвижимости). Развитая инфраструктура компании включает в себя энергетическое хозяйство, транспортную сеть, склады, систему утилизации промышленных отходов. В состав АО «Пигмент» входит 77 структурных подразделений. Компания находится в центральной части России, в 470 км к югу от Москвы. Регион располагает основными видами путей сообщения.

Положение АО «Пигмент» в отрасли:

- № 1** по выпуску пигментов и красителей в РФ
- № 1** по выпуску акриловых дисперсий
- № 1** по выпуску монометиланалина, оптических отбеливателей, сульфаминовой кислоты
- № 2** по выпуску пластификаторов для строительства
- № 3** по выпуску фенолформальдегидных смол для теплоизоляции и фанеры
- № 5** среди крупнейших химических производителей в области устойчивого развития



>400
наименований
продукции



8
производственных
площадок



10
продуктовых
направлений



1
собственный
научный центр



1500
сотрудников



**Видение
АО «Пигмент»**

**МЫ СОЗДАЁМ КАЧЕСТВЕННУЮ,
КОНКУРЕНТНУЮ
ХИМИЧЕСКУЮ ПРОДУКЦИЮ
ДЛЯ СУЩЕСТВУЮЩИХ
И БУДУЩИХ ПОТРЕБИТЕЛЕЙ**



**Миссия
АО «Пигмент»**

**БЫТЬ НЕОТЪЕМЛЕМОЙ ЧАСТЬЮ
УСПЕХА НАШИХ ПОТРЕБИТЕЛЕЙ,
ОПИРАЯСЬ НА СПЛОЧЁННУЮ
КОМАНДУ ПРОФЕССИОНАЛОВ,
ИСПОЛЬЗУЯ ПЕРЕДОВЫЕ
ТЕХНОЛОГИИ, СОЧЕТАЯ ОПЫТ
И НОВЫЕ ЗНАНИЯ В ОБЛАСТИ
ПРОИЗВОДСТВА ХИМИЧЕСКОЙ
ПРОДУКЦИИ.**



ЦЕННОСТИ АО «ПИГМЕНТ»



СОЦИАЛЬНАЯ
ОТВЕТСТВЕННОСТЬ



ОРИЕНТИРОВАННОСТЬ
НА КЛИЕНТА



РАБОТА
В КОМАНДЕ



ЛИДЕРСТВО



СТРЕМЛЕНИЕ
К СОВЕРШЕНСТВУ



Отраслевые ассоциации, бизнес-сообщества и объединения, членом которых является АО «Пигмент»

- Российский союз промышленников и предпринимателей (РСПП)
- Российский союз химиков (РСХ)
- Российский союз предпринимателей текстильной и лёгкой промышленности (СОЮЗЛЕГПРОМ)
- Союз производителей бетона
- Российский профсоюз работников химических отраслей промышленности
- Союз «Тамбовская областная торгово-промышленная палата» (Тамбовская областная ТПП)
- Ассоциация производителей лакокрасочных материалов «Союзкраска»
- Тамбовское региональное отделение Общероссийской общественной организации «Союз машиностроителей России»

Соблюдение и поддержка АО «Пигмент» международных и отраслевых инициатив и принципов в области устойчивого развития

Responsible Care — Ответственная забота	Участвует в международной программе, следует в своей деятельности руководящим принципам программы
CEFIC — European Chemical Industry Council	Разделяет Хартию
Vision Zero — Концепция нулевого травматизма	Заявляет о поддержке, учитывает в практике управления
Социальная хартия российского бизнеса РСПП	Является участником Социальной хартии российского бизнеса
Антикоррупционная хартия российского бизнеса РСПП	Заявляет о поддержке, учитывает во внутрикорпоративных документах
Хартия в поддержку Общероссийского общественного движения по сохранению профессионального здоровья человека «Здоровье 360°»	Является членом хартии. Заявляет о своём участии в формировании и консолидации инициатив, направленных на укрепление здоровья работающих граждан и увеличение профессионального долголетия

2.2 ОСНОВНАЯ ПРОДУКЦИЯ



Акриловые дисперсии

Стирол-акриловые дисперсии серии АКРАТАМ для лакокрасочной промышленности, производства строительных смесей, стекловолокна, нетканых материалов, обоевой и целлюлозно-бумажной промышленности, производства липких лент типа скотч, СМС и ТБХ.

Дисперсии ПВА

Для лакокрасочной, строительной, мебельной, пищевой, легкой, кожевенной, целлюлозно-бумажной, табачной промышленности, производства бытовой химии.

Органические красители

Для крашения натуральных, искусственных и синтетических волокон и тканей, кожи, бумаги. Жирорастворимые красители для окрашивания парафинов, жиров, воска, бензинов.

Оптические отбеливатели

Для высокоэффективного отбеливания бумаги, текстильных материалов, производства синтетических моющих средств, пластиков.

Строительная химия

Химические добавки для строительных материалов различного назначения под торговой маркой КРАТАСОЛ для производства товарного бетона, железобетонных изделий и конструкций, бетона для транспортного строительства, строительных растворов, архитектурного бетона, для производства цемента, цементирования нефтяных и газовых скважин, для гипсовой промышленности.

Сульфаминовая кислота

Для очистки промышленного оборудования, производства товаров бытовой химии, в нефтеперерабатывающей и нефтедобывающей промышленности.



Текстильно-вспомогательные вещества

Для текстильной промышленности и с целью улучшения внешнего вида тканей и изделий из натуральных, искусственных и синтетических волокон и их смесей.

Малеид Ф

Для производства крупногабаритных шин и шин массового ассортимента, а также композиционных полимерных термопластичных материалов.

Пигменты органические

Для производства лакокрасочной продукции, полиграфии, строительных материалов, ПВХ, полистирола, полиэтилена, резины, текстильной печати по натуральным, искусственным и синтетическим тканям, тонирования и нюансирования бумаги.

Добавки в бензины

Октаноповышающие добавки в бензины на основе монометиланилина для производства бензинов класса Евро-3, Евро-4.

Смолы

Фенолформальдегидные смолы «Фенотам» для производства стекло- и минераловатных теплоизоляционных материалов, деревообработки. Карбамидоформальдегидные смолы для производства древесных плит и фанеры. Карбамидомеламиноформальдегидные смолы для производства фанеры марки ФСФ и ФК.

Формалин

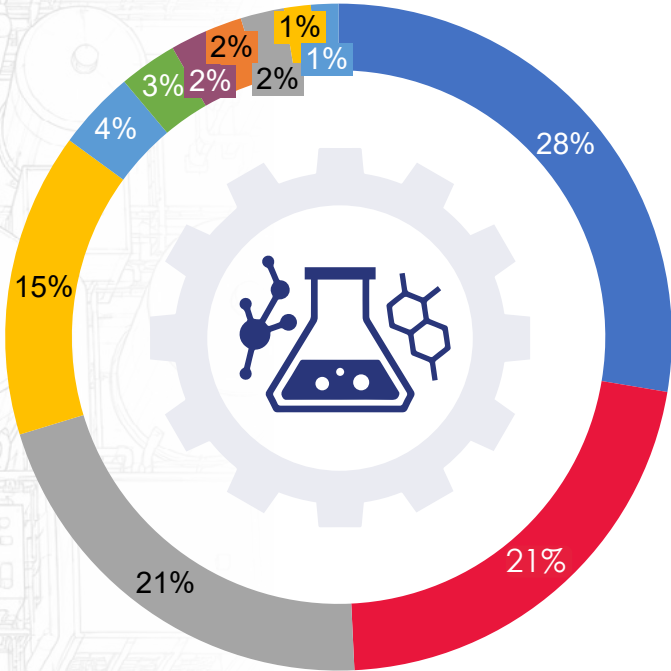
Для производства смол и как антисептик в медицинской промышленности.

Лакокрасочные материалы

Строительного и промышленного назначения. Лаки полуфабрикатные



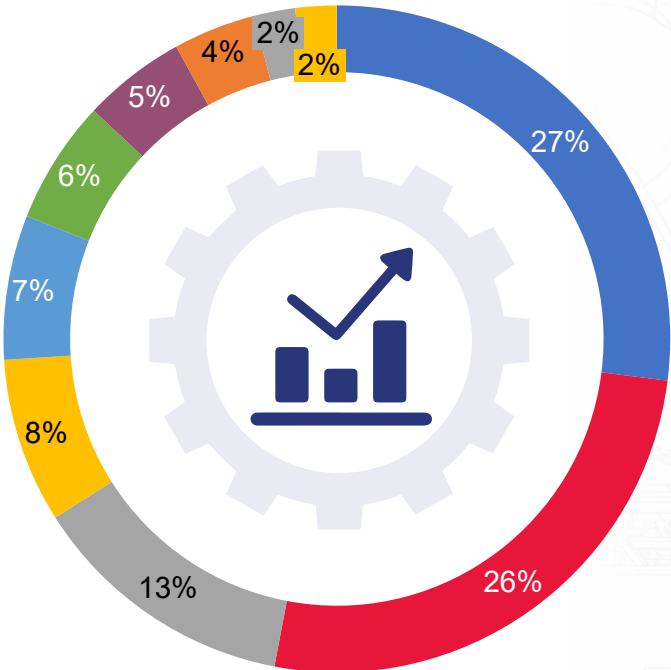
Структура применения продукции по отраслям (стоимостное выражение)



- Нефтеперерабатывающая, нефтедобывающая
- Строительная
- Лакокрасочная
- Целлюлозно-бумажная
- Легкая
- Деревообрабатывающая
- Полиграфическая
- Синтетические моющие средства и бытовая химия
- Сельское хозяйство
- РТИ и пластмассы
- Химическая



Структура производства (стоимостное выражение)

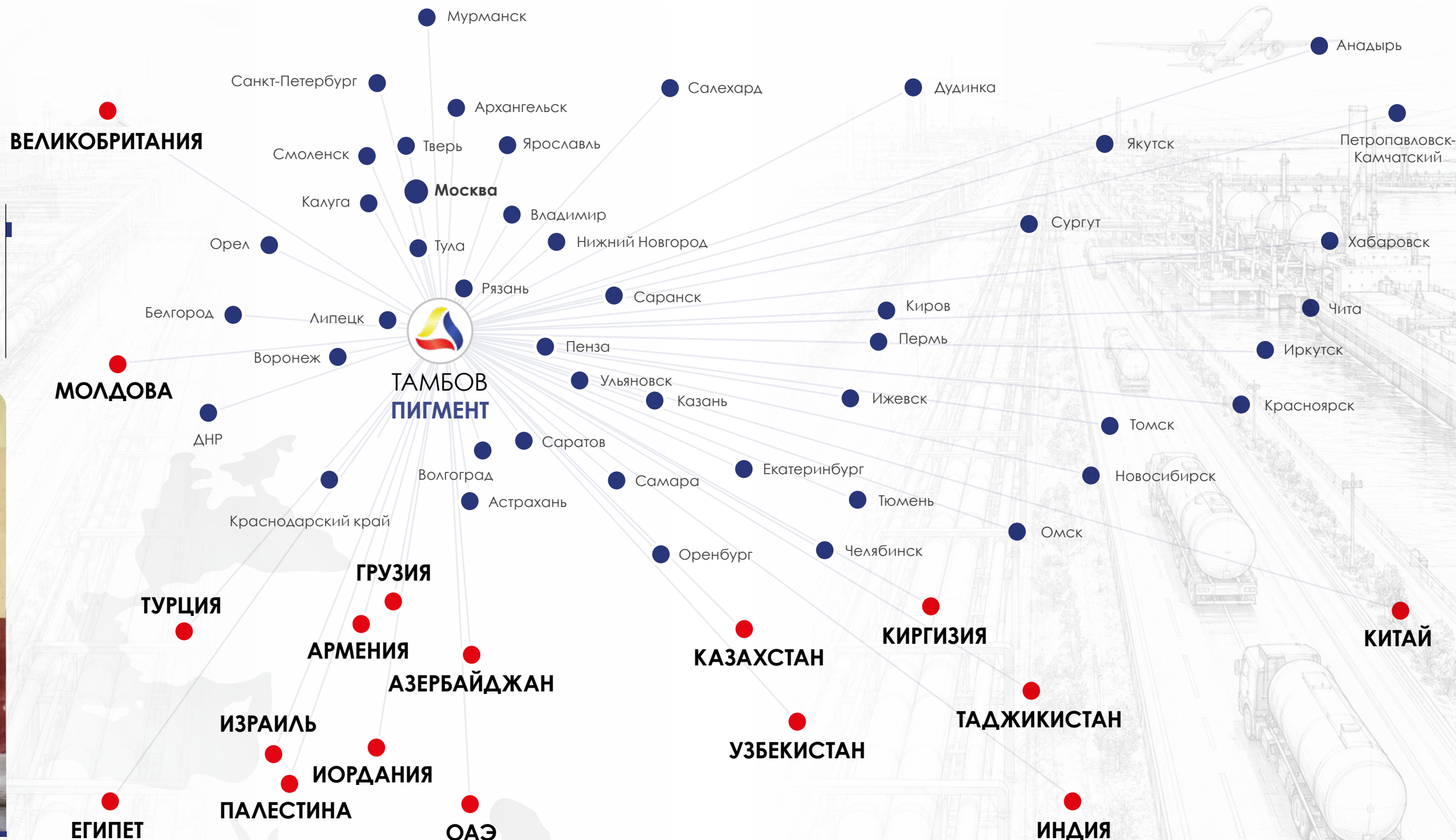


- Добавки в бензины
- Акриловые дисперсии, дисперсии ПВА
- Смолы и формалин
- Органические пигменты
- Химические добавки для строительных материалов
- Красители и ТВВ
- Лаки
- Оптические отбеливатели
- Кислота сульфаминовая
- ЛКМ



ГЕОГРАФИЯ ПРОДАЖ

Продукция АО «Пигмент» поставляется во все регионы России, а также в страны ближнего и дальнего зарубежья. Постоянными партнерами предприятия являются более 1800 российских и зарубежных компаний. Продукция компании поставляется в такие страны как Молдова, Армения, Азербайджан, Грузия, Казахстан, Узбекистан, Таджикистан, Кыргызстан, а также Израиль, Китай, Палестина, Турция, ОАЭ, Иордания, Египет, Индия.



2.3 КЛЮЧЕВЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ЦИФРАХ

 **23** млрд руб.
выручка от продаж

 **1 552** млн руб.
налоговые отчисления
в федеральный
и региональный бюджеты

 **1 613** млн руб.
вклад АО «Пигмент»
в развитие региона
присутствия

 **1,5** млрд руб.
объем инвестиций, в том
числе в модернизацию
и совершенствование
производственных схем

 **0,75**
коэффициент частоты
производственного
травматизма (LTIFR)
среди сотрудников

 **1 747** млн руб.
расходы
на оплату труда

 **12 %**
рост средней
зарплатной платы

 **89** млн руб.
расходы
на охрану труда

 **23,9** млн руб.
общие затраты на охрану
окружающей среды

 **740** тонн
отходы, отправленные
на переработку

 **70,5** тыс./тонн
CO₂-экв. выбросы
парниковых газов (охват 1)



 **0**
количество тяжёлых
или смертельных
несчастных случаев,
аварий и инцидентов

 **95,9 %**
удовлетворённость
потребителей

 **16**
единиц новой
инновационной
продукции
разработано

 **0**
случаев
коррупции

 **9**
заседаний
Совета директоров
проведено





СТРАТЕГИЯ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ



3.1 СТРАТЕГИЯ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

Стратегией АО «Пигмент» является высокотехнологичное производство и реализация высококачественной продукции на основе научной разработки и принципов устойчивого развития с учётом требований и ожиданий заинтересованных сторон.

Бизнес-модель АО «Пигмент» базируется на принципах устойчивого развития, что позволяет удовлетворять требования заинтересованных сторон и создавать добавленную стоимость путём разработки, производства и реализации высококачественной химической продукции.



Разработка инновационной химической продукции

- Более 400 рецептов, разрабатываемых исключительно под требования потребителей
- Более 10 новых инновационных продуктов разрабатывается ежегодно



Производство химической продукции

- 8 производственных площадок
- Ежегодное увеличение мощности отдельных производств, модернизация производственных линий
- Безопасность производимой продукции подтверждается в рамках действующей экологической программы



Реализация химической продукции

- 1 500 потребителей, которые применяют продукцию в различных отраслях производства
- Более 100 новых потребителей ежегодно
- Оказание консультационной помощи при внедрении продукции на линии у потребителя (более 200 выездов к потребителям за год)



Применяемые ресурсы:

- передовые химические технологии
- уникальный опыт высококвалифицированного персонала
- сырьё и материалы высокого качества
- финансы
- взаимоотношения с заинтересованными сторонами



Создаваемые ценности:

- новые знания и инновационные технологии для создания новых безопасных химических продуктов
- рабочие места, развитие персонала, благоприятная среда для работы и отдыха;
- развитие территории присутствия, в том числе за счёт постоянных отчислений в региональный бюджет;
- вклад в снижение воздействия на окружающую среду



ЦЕЛИ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ



Стратегические цели становятся основой для целей отдельных структурных подразделений предприятия. Для стратегических целей установлено более 70 ключевых показателей. Ключевые показатели эффективности по достижению стратегических целей включены в показатели премирования руководителей и директоров предприятия, ответственных за реализацию соответствующего направления стратегии.

Мониторинг реализации стратегии АО «Пигмент» и достижения стратегических целей осуществляется дважды в год. Результаты рассматриваются в рамках действующего на предприятии Проектного офиса по устойчивому развитию, а затем выносятся на ежегодную стратегическую сессию, по результатам которой могут быть внесены изменения в целевые показатели стратегических целей. В 2025 году корректировки установленных стратегических целей не проводились.

Результаты достижения стратегии компании, в том числе по отдельным направлениям, ежегодно утверждаются генеральным директором. В 2025 году результативность реализации стратегических целей составила 84,4%, что выше уровня прошлого отчётного периода на 2,2%.

БАЗОВЫЕ ТЕМЫ 2025 ГОДА

Базовые темы 2025 года

Новые вызовы 2025 года



ЭКОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

- Охрана окружающей среды.
- Изменение климата (выбросы парниковых газов, энергоэффективность).
- Безопасность продукции. Реализация программы «Экологическая безопасность».
- Рациональное регулирование химических веществ.

- Биоразнообразие.



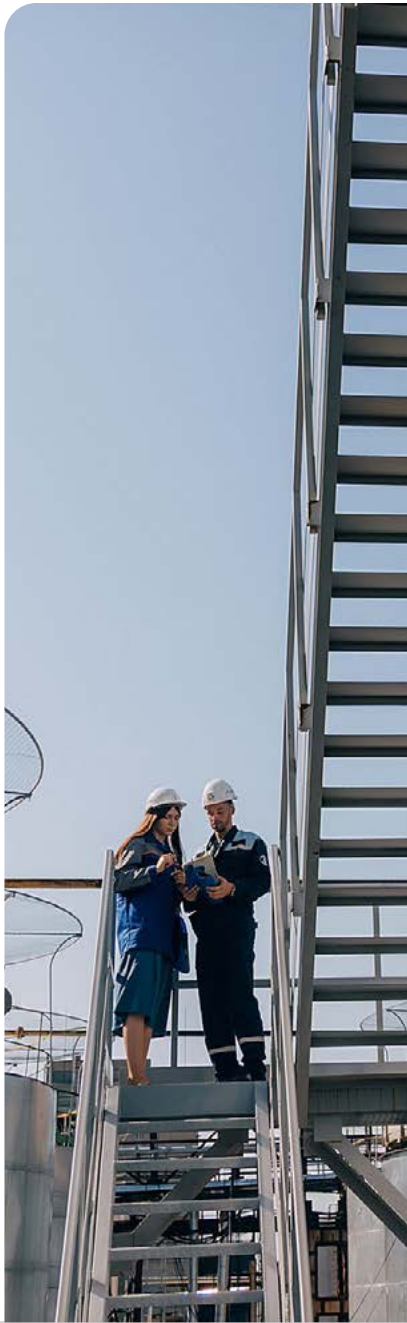
СОЦИАЛЬНЫЙ АСПЕКТ

- Охрана труда и промышленная безопасность.
- Управление персоналом (кадровый состав, обучение и развитие, мотивация и вознаграждение).
- Вклад в развитие местных сообществ и региона присутствия.
- Права человека. Многообразие и инклюзивность.



УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ АСПЕКТ

- Корпоративное управление.
- Взаимодействие с потребителем. Качество готовой продукции.
- Управление цепочкой поставок.
- Бизнес-этика и противодействие взяточничеству и коррупции.
- Экономическая эффективность и налоговая политика.
- Риски в области устойчивого развития.
- Инновационное развитие.



ПОКАЗАТЕЛИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ НА 2025 ГОД С УЧЁТОМ УТВЕРЖДЁННЫХ СТРАТЕГИЧЕСКИХ ЦЕЛЕЙ И УСТАНОВЛЕННЫХ БАЗОВЫХ ТЕМ

СТРАТЕГИЯ ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

Темы устойчивого развития 2025 года	Цели устойчивого развития на 2025 год	Реализация в 2025 году
Охрана окружающей среды (воздействие на водную среду, воздействие на атмосферный воздух, отходы)	Количество случаев превышения предельно допустимых концентраций вредных веществ на территории предприятия и прилегающих городских районов, не более 0 ед.	В 2025 году случаев превышения предельно допустимых концентраций вредных веществ на территории предприятия и прилегающих городских районов не зафиксировано
	Количество отходов бумаги, картона, полиэтилена, не менее 20 т/год	40,3 т
	Сокращение количества отходов, размещаемых на городском полигоне отходов, не более 1700 тонн	1 160,3 т
	Объём промышленных стоков предприятия, не более 320 тыс. м³	294 тыс. м³
Изменение климата (выбросы парниковых газов, энергоэффективность)	Доля покупной энергетики в товарном выпуске продукции, не более 1,5%	1,48%
	Удельный расход электроэнергии, не более 234 кВт/ч	205 кВт/ч
	Сокращение удельных выбросов парниковых газов (охват 1 к объёму производства) к уровню 2022 года, не менее 5%	Повышение на 9,2%
Безопасность продукции. Реализация программы «Экологическая безопасность»	Реализация программы «Экологическая безопасность продукции» — подтверждение соответствия требованиям международных стандартов, не менее пяти продуктов в год	Подтверждено соответствие требованиям международных стандартов 29 продуктов АО «Пигмент»
Рациональное регулирование химических веществ	Разработка системы рационального использования химических веществ: расчет углеродного следа для 100% новой разработанной продукции	Для 100% всей новой продукции АО «Пигмент» произведён расчёт углеродного следа. Углеродный след составил 3921 т.
Биоразнообразие	Количество организованных лекций для сотрудников и населения города по вопросам биоразнообразия, не менее четырёх в год	Проведено пять лекций по биоразнообразию



ПОКАЗАТЕЛИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ НА 2025 ГОД С УЧЁТОМ УТВЕРЖДЁННЫХ СТРАТЕГИЧЕСКИХ ЦЕЛЕЙ И УСТАНОВЛЕННЫХ БАЗОВЫХ ТЕМ

СТРАТЕГИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

Темы устойчивого развития 2025 года	Цели устойчивого развития на 2025 год	Реализация в 2025 году
Охрана труда и промышленная безопасность	Количество тяжёлых и смертельных несчастных случаев на производстве, 0 ед.	0 ед.
	Количество аварий, произошедших на производстве, 0 ед.	0 ед.
	Количество пожаров, произошедших на производстве, 0 ед.	0 ед.
Управление персоналом (кадровый состав, обучение, мотивация и вознаграждение)	Уровень добровольной текучести персонала, не более 11 %	11,3%
	Уровень удовлетворённости персонала, не менее 70 %	83,6%
	Обеспечение требуемой компетентности персонала, не менее 70 %	85%
	Уровень абсентеизма по причине нетрудоспособности, не более 5 %	3,7%
	Средняя заработная плата, не менее 88 тыс. руб.	88,5 тыс. руб.
	Рост средней заработной платы, не менее 10 % к предыдущему году, но не ниже уровня инфляции	12%
Обеспечение прав человека. Многообразие и инклюзивность	Доля сотрудников с ограниченными возможностями в общем числе сотрудников, не менее 0,9 %	1,25%
	Доля женщин руководителей (среди всех руководителей предприятия), не менее 35 %	39,2%
Вклад в развитие местных сообществ и региона присутствия	Реализация программ развития региона присутствия, социальные инвестиции, не менее 100 млн руб./год	250 млн руб.
	Удовлетворённость населения региона присутствия как одной из заинтересованных сторон (по результатам анкетирования), не менее 82 %	87,6%
	Налоговые отчисления в региональный бюджет, не менее 500 млн руб.	729 млн руб.



ПОКАЗАТЕЛИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ НА 2025 ГОД С УЧЁТОМ УТВЕРЖДЁННЫХ СТРАТЕГИЧЕСКИХ ЦЕЛЕЙ И УСТАНОВЛЕННЫХ БАЗОВЫХ ТЕМ

КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

Темы устойчивого развития 2025 года	Цели устойчивого развития на 2025 год	Реализация в 2025 году
Корпоративное управление	Приведение состава Совета директоров в соответствие с лучшими практиками в области Устойчивого развития: доля независимых директоров в составе Совета директоров, не менее 20%	Доля независимых директоров в Совете директоров составила 28%
	Приведение состава Совета директоров в соответствие с лучшими практиками в области Устойчивого развития: доля женщин в составе Совета директоров, не менее 14%	Доля женщин в Совете директоров составляет 14,3%
Риски в области устойчивого развития	Снижение уровня оценки рисков в области устойчивого развития, не менее 5%	Снижение уровня оценки рисков, связанных с реализацией стратегии устойчивого развития на 13,2% в сравнении с первоначальной оценкой на начало отчетного периода
Взаимодействие с потребителем. Качество готовой продукции	Уровень удовлетворённости потребителей, не менее 95%	95,9%
Управление цепочкой поставок	Доля сырья в цене готовой продукции, не более 67,4%	64,4%
	Увеличение количества оценённых поставщиков на соответствие утверждённому Кодексу поставщика, не менее 2%	Кол-во оценённых поставщиков увеличилось на 4%.
Бизнес-этика и противодействие взяточничеству и коррупции	Уровень новых сотрудников, ознакомленных с документами комплаенс-системы, не менее 100%	100% новых сотрудников ознакомлены с документами комплаенс-системы
	Количество проведённых обучающих программ для сотрудников по вопросам бизнес-этики и коррупции, не менее 1 ед.	Проведено 1 очное обучение и 1 онлайн обучение по темам деловой этики и антикоррупционной деятельности
Экономическая эффективность и налоговая политика	Выручка от продаж, не менее 31,6 млрд руб.	Выручка составила 23 млрд руб.
	Рост объёма производства к уровню предыдущего отчётного периода, не менее 3%	Рост объёма производства составил 6,9%
Инвестиционное развитие	Разработка и внедрение на рынок новых инновационных продуктов, не менее 10 ед./год	В 2025 году разработано 16 инновационных продуктов
	Количество новых, высокотехнологичных модернизированных производственных объектов, не менее 5 ед./год	Выполнено 5 проектов по модернизации производственных линий
	Объём инвестиций в научные разработки, модернизацию (в т.ч. экологическое оснащение производства для сокращения выбросов), создание новых производств от выручки компании, не менее 2,5 млн руб./год	Объём инвестиций составил 1517 млн руб., в связи с реализацией антикризисной программы и сокращением расходов
	Реализация цифровых проектов, не менее 4 ед./год	Реализовано шесть проектов по цифровизации
	Снижение уровня оценки рисков информационной безопасности, не менее 2 баллов	По результатам выполненных мероприятий уровень оценки рисков в области информационной безопасности снизился на 4 балла
	Повышение производительности труда, не менее 20,2 млн руб./чел.	В 2025 году производительность составила 13,9 млн руб./чел, что ниже установленных плановых значений (по причине увеличения списочной численности персонала, увеличения фонда оплаты труда в связи с ростом заработной платы в отчётном периоде)
	Экономический эффект от внедрённых рацпредложений, не менее 1 800 тыс. руб.	В 2025 году экономический эффект составил 3 468 тыс. руб.
Взаимодействие с заинтересованными сторонами	Удовлетворённость заинтересованных сторон, не менее 81%	94,2%

«УСТОЙЧИВАЯ» ТРАНСФОРМАЦИЯ КОМПАНИИ

«Устойчивая» трансформация компания началась в 2019 году, и уже на протяжении шести лет система, связанная с реализацией стратегии устойчивого развития, активно развивается, совершенствуя подходы и показывая значимые результаты для Компании.



КЛЮЧЕВЫЕ ДОКУМЕНТЫ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ



3.2 ВКЛАД КОМПАНИИ В ДОСТИЖЕНИЕ ЦУР ООН, НАЦИОНАЛЬНЫХ ЦЕЛЕЙ РФ

Результаты компании в 2025 году по достижению целей устойчивого развития ООН и Национальных целей РФ:

ЦУР ООН	ЗАДАЧИ	НАЦИОНАЛЬНЫЕ ЦЕЛИ РФ*	РЕАЛИЗУЕМЫЕ ПРОГРАММЫ	РЕЗУЛЬТАТЫ В 2025 ГОДУ		
3 ХОРОШЕЕ ЗДОРОВЬЕ И БЛАГОПОЛУЧИЕ 	3.4 3.9	Сохранение населения, укрепление здоровья и повышение благополучия людей, поддержка семей	- Реализация программы повышения уровня охраны труда и производственной безопасности - Реализация комплексной программы популяризации спорта	102,9 млн руб.	затраты на реализацию мероприятий по охране здоровья и труда	Подробнее в разделе 5
4 КАЧЕСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАНИЕ 	3.4 3.9	Реализация потенциала каждого человека, развитие его талантов, воспитание патриотичной и социально ответственной личности	- Реализация пятиступенчатой системы обучения - Реализация программы профориентационной деятельности	11,5 млн руб.	затраты на реализацию программ обучения сотрудников предприятия	Подробнее в разделе 5.2
8 ДОСТОЙНАЯ РАБОТА И ЭКОНОМИЧЕСКИЙ РОСТ 	8.3 8.5 8.8	Устойчивая и динамичная экономика Реализация потенциала каждого человека, развитие его талантов	- Реализация программ мотивации и вознаграждения персонала - Реализация политики многообразия и инклюзивности	1 747 млн руб.	затраты на оплату труда сотрудников предприятия	Подробнее в разделе 6.6
9 ИНДУСТРИАЛИЗАЦИЯ, ИННОВАЦИИ И ИНФРАСТРУКТУРА 	9.1 9.4	Технологическое лидерство	- Реализация программ поддержания и развития социальной инфраструктуры - Реализация программы по модернизации производственного оборудования	1 517,1 млн руб.	затраты на реализацию программы развития производства, теперевооружения	Подробнее в разделе 6.7
12 ОТВЕТСТВЕННОЕ ПОТРЕБЛЕНИЕ И ПРОИЗВОДСТВО 	12.4	Экологическое благополучие	Реализация комплексных программ по снижению воздействия на окружающую среду, программы «Экологическая безопасность», мероприятий по рациональному использованию химических веществ	23,9 млн руб.	затраты на реализацию экологической программы	Подробнее в разделе 4.1
17 ПАРТНЕРСТВО В ИНТЕРЕСАХ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ 	17.16 17.17		Реализация программ сотрудничества с вузами, научными центрами, государственными органами	55,2 млн руб.	затраты на социальное партнёрство, взаимодействие с заинтересованными сторонами и благотворительность	Подробнее в разделе 5.4

3.2 РЕЙТИНГИ/РЭНКИНГИ, ИНДЕКСЫ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ. НАГРАДЫ

Одним из важных показателей обеспечения устойчивости предприятия являются достижения, награды, позиции в рейтингах/рэнкингах в области устойчивого развития. Результаты 2025 года не только подчеркнули приверженность АО «Пигмент» принципам устойчивого развития, но и продемонстрировали положительную динамику в рамках трансформации устойчивого развития компании.



Всероссийский конкурс «Флагманы бизнеса: динамика, ответственность, устойчивость»

- Победитель в номинации
«За проект по импортозамещению»



Национальная Премия РСПП «Лидеры ответственного бизнеса»

- Лауреат конкурса



Всероссийский конкурс «Российская организация высокой социальной эффективности»

- Победитель в номинации
«За вклад социальных инвестиций
и благотворительности в развитие
территорий»



Всероссийский конкурс «Экспортёр года»

- 2-е место в номинации «Ответственный
экспортёр (ESG)» (крупный бизнес)

РЕЙТИНГИ/РЭНКИНГИ

	2023	2024	2025
	29-я позиция (уровень BBB) из 160 компаний	35-я позиция из 144 компаний	34-я позиция из 160 компаний
	—	группа A	группа A
	—	группа A	группа A
	0,69 развитый уровень группа 2	0,69 развитый уровень группа 2	0,66 развитый уровень группа 2
	1,49	1,72	1,54
	—	—	Уровень AAA («Лидер»)



Специализированные
рейтинги



ТОП-10 химических
компаний в области
устойчивого
развития

- Компания находится на 5-м месте



Рейтинг
по качеству
управления
персоналом

- Компания отнесена к 1-й категории (вошла в тройку лидеров) — очень высокий уровень качества управления



Рейтинг
по уровню
информационной
безопасности

- Компания отнесена к 1-й группе (среди 18 компаний) — очень высокий уровень информационной безопасности

ЭКОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

”



А. Я. Куликов,
Главный инженер
по промышленной
безопасности и охране
окружающей среды

В 2025 году продолжилась системная работа по снижению негативного воздействия на окружающую среду. С целью уменьшения объема отходов для захоронения специалисты АО «Пигмент» работали над развитием системы раздельного сбора — осуществлялся поиск новых утилизаторов отходов, проводилась работа над проектом термического обезвреживания (сжигания) отходов.

Кроме того, значительно расширилась программа экопросвещения для сотрудников предприятия. В отчетном периоде проводились викторины, семинары, посвященные тематике раздельного сбора мусора и основным экологическим проблемам современности, что, безусловно, повысило вовлеченность работников в общее дело по снижению воздействия на окружающую среду.

4.1. ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

АО «Пигмент» осознает свою ответственность за снижение воздействия на окружающую среду в регионе своего присутствия и с этой целью совершенствует процессы производства продукции с использованием инновационных ресурсо- и энергосберегающих технологий, что обеспечивает благоприятные условия для жизни и здоровья людей.



23,9 млн руб.
Общие затраты на охрану окружающей среды в 2022 г.



740 тонн
отходов отправлено на переработку и утилизацию



0
случаев загазованности в 2025 году



0
жалоб от сотрудников и жителей региона присутствия в 2025 году

Цели устойчивого развития в 2025 году

Количество случаев превышения предельно допустимых концентраций вредных веществ на территории предприятия и прилегающих городских районов, 0 ед.

Количество отходов бумаги, картона, полиэтилена, не менее 20 т/год

Количества отходов, размещаемых на городском полигоне отходов, не более 1700 тонн

Объем промышленных стоков предприятия не более 320 тыс. м³

Результаты, достигнутые в 2025 году

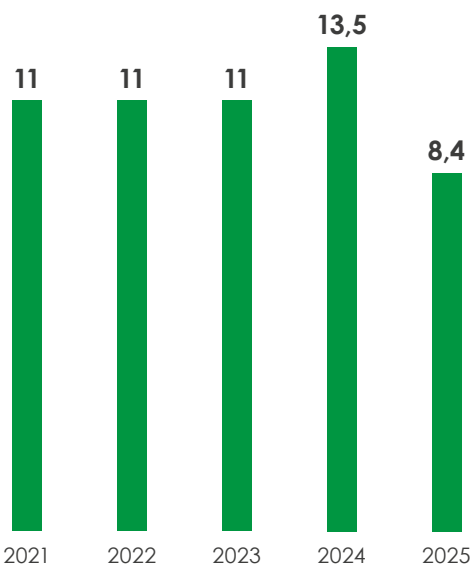
В 2025 году случаев превышения предельно допустимых концентраций вредных веществ на территории предприятия и прилегающих городских районов не зафиксировано

40,3 т

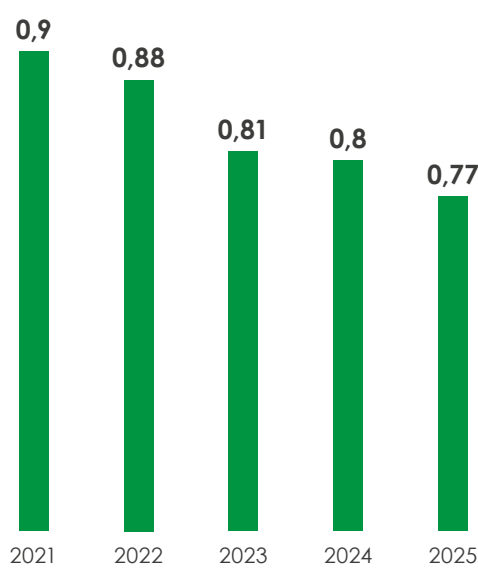
1160,3 т

294 тыс. м³

Образование отходов на тонну продукции, т/т



Выбросы в атмосферный воздух на тонну продукции, т/тыс. т



УПРАВЛЕНИЕ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

Деятельность АО «Пигмент», направленная на сохранение экологического благополучия, осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации об охране окружающей среды, учитывает требования международных стандартов и передовой опыт химических предприятий.

Компания следует принципам международной программы «Responsible Care — Ответственная забота», нацеленной на продвижение передового опыта в области создания безопасных условий труда и защиты окружающей среды.

Регулирующие документы:

- законодательные, нормативные акты;
- Политика в области качества, экологии, профессионального здоровья и безопасности;
- Климатическая стратегия АО «Пигмент»;
- внутренние нормативные документы предприятия (приказы, планы, протоколы, программы предприятия по охране окружающей среды).

Ответственным подразделением за снижение воздействия на окружающую среду является Отдел промышленной экологии, подчиняющийся главному инженеру по промышленной безопасности и охране окружающей среды.

Контролирует деятельность по защите окружающей среды директор по производству АО «Пигмент», который курирует направление «Экология» в действующем на предприятии проектом офиса устойчивого развития. Вопросы окружающей среды ежегодно рассматриваются на заседаниях Совета директоров.

Уровень экологических показателей в динамике, 2020–2025 годы

Направления	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Потребление артезианской воды, тыс. м³						
На тонну продукции, м³/т	4,15	3,77	3,42	3,30	3,30	2,9
На выручку, м³/млн руб.	74	50	35	32	30,5	32,7
Образование отходов, т						
На тонну продукции, кг/т	13	11	11	11	13,5	8,4
На выручку, кг/млн руб.	231	145	114	109	126	341,3
Тенденция повторного использования отходов, т	991	774	987	946	1 053	740
Тенденция повторного использования отходов (кроме металлолома), т	14	20	26	38	66	40
Выбросы в атмосферный воздух, т						
Выбросы в атмосферный воздух на тонну продукции, кг/т	1,05	0,90	0,88	0,81	0,8	0,77



СИСТЕМА ЭКОЛОГИЧЕСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА

В рамках интегрированной системы менеджмента на предприятии функционирует система экологического менеджмента. В 2025 году компания успешно прошла надзорный аудит в рамках действующего сертификата, подтверждающего соответствие системы АО «Пигмент» требованиям международных стандартов ISO 14001:2015.

В отчётном периоде в рамках установленной процедуры идентифицировано 193 экологических аспекта, среди которых выделено два значимых.

Оценка экологических аспектов проводится специалистами отдела промышленной экологии вместе с главным инженером по промышленной безопасности и окружающей среды, согласно процедуре, утверждённой в компании.

Для снижения влияния выявленных экологических аспектов на окружающую среду компания применяет следующие подходы:

- рациональное использование природных ресурсов;
- сокращение выбросов вредных веществ в атмосферу;
- эффективное использование энергии;
- утилизация отходов производства.

Таким образом, компания ведёт постоянную работу по улучшению экологических показателей на всех этапах производственного цикла.

В 2026 году запланирована плановая идентификация экологических аспектов и работа по выявлению значимых экологических аспектов.



ЗАТРАТЫ НА ЗАЩИТУ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

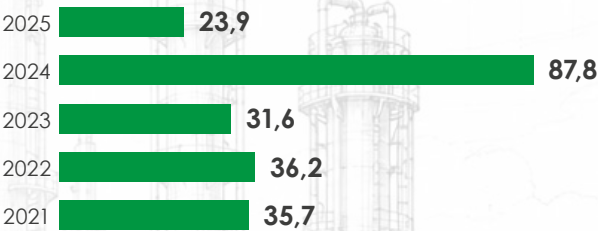
АО «Пигмент» ежегодно выделяет средства на охрану окружающей среды, стремясь минимизировать своё воздействие на природу. Мы верим, что такие инвестиции способствуют не только улучшению экологии, но и экономической устойчивости предприятия.

Затраты на защиту окружающей среды составили почти 24 млн руб., сократившись в сравнении с 2024 годом. При этом затраты находятся на уровне средних значений последних лет. Затраты 2024 года связаны с реализацией масштабных проектов по модернизации действующего производственного оборудования для улавливания выбросов загрязняющих веществ и снижения негативного влияния на окружающую среду.

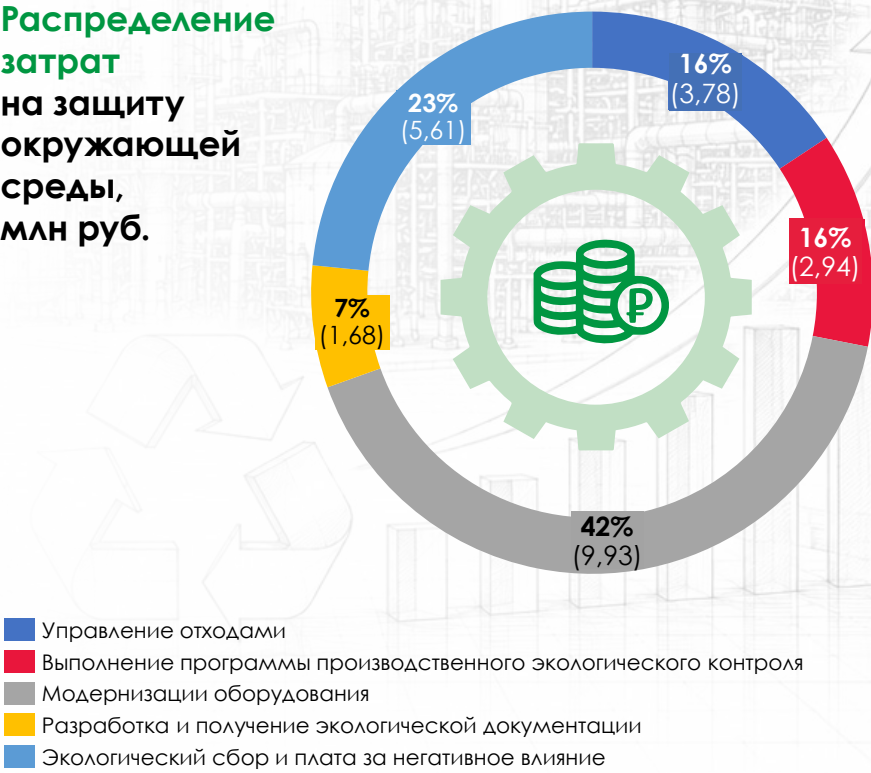
Плата за негативное влияние на окружающую среду составила 9 475,8 тыс. руб., экологический сбор — 0 руб. Сверхлимитные платежи в плате за негативное влияние — 9 475,8 тыс. руб.*

* Увеличение платы за негативное влияние на окружающую среду связано с оформлением Комплексного экологического разрешения (КЭР) в отчётном периоде и применением специальных повышающих коэффициентов при её расчёте.

Затраты на защиту окружающей среды, млн руб.



Распределение затрат на защиту окружающей среды, млн руб.



ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ ЭКОЛОГИЧЕСКИЙ КОНТРОЛЬ

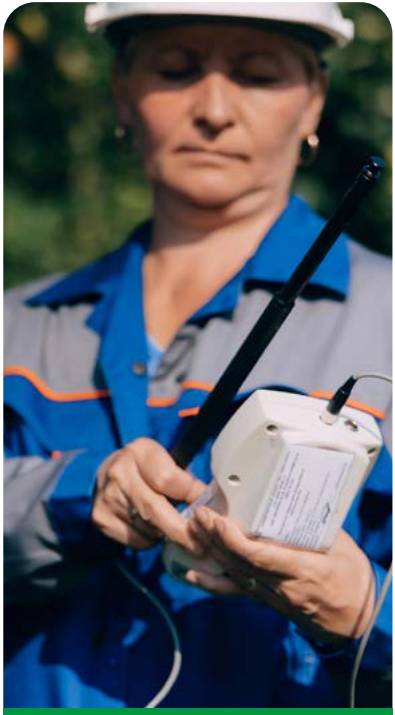
Программа производственного экологического контроля разработана и утверждена в 2025 году. Отчёт об организации и результатах производственного экологического контроля представляется ежегодно в Центрально-Чернозёмное межрегиональное управление Росприроднадзора.

Производственный экологический контроль ведётся по следующим направлениям:

- воздействие на атмосферный воздух;
- водопользование и воздействие на водные объекты;
- обращение с отходами.

Контроль воздействия на атмосферный воздух включает в себя мониторинг выбросов загрязняющих веществ, оценку эффективности работы пылегазоочистного оборудования и соблюдение нормативов предельно допустимых выбросов. Регулярно проводятся замеры концентраций вредных веществ на границе санитарно-защитной зоны предприятия и на источниках выбросов.

Контроль водопользования и воздействия на водные объекты охватывает учёт объёмов забираемой и сбрасываемой воды, анализ качества сточных вод, оценку влияния деятельности предприятия



на состояние водных объектов. Особое внимание уделяется соблюдению нормативов допустимых сбросов загрязняющих веществ в водные объекты и эффективности работы очистных сооружений.

Контроль обращения с отходами включает в себя учёт образования, транспортирования, утилизации, обезвреживания и размещения отходов производства и потребления. Проводится проверка соблюдения требований по безопасному обращению с отходами, их классификации и паспортизации, а также оценка воздействия отходов на окружающую среду.

Результаты производственного экологического контроля тщательно документируются и используются для принятия мер по снижению негативного воздействия на окружающую среду.

Анализ результатов производственного контроля за 2025 год свидетельствует о стабильной экологической обстановке в зоне возможного влияния АО «Пигмент». Исследования и мониторинг подтверждают, что все показатели соответствуют установленным санитарно-гигиеническим требованиям и нормам экологической безопасности. В 2025 году предписаний и штрафных санкций в области экологического законодательства в отношении предприятия не было.

В отчётном периоде выполнялись работы по получению комплексного экологического разрешения, в том числе:

- актуализированы перечни источников выбросов, сбросов и перечни отходов, образующихся на предприятии;
- проведены инструментальные исследования состава выбросов/сбросов загрязняющих веществ на источниках выбросов и сбросов;
- разработаны нормативы допустимых выбросов, нормативы образования отходов и лимиты на их размещение;
- актуализированы программа производственного экологического контроля и план мероприятий при НМУ;
- определен перечень наилучших доступных технологий, применяемых на производстве;
- проанализирована необходимость установки систем автоматического контроля на источники выбросов загрязняющих веществ.

Цели производственного экологического контроля



Выполнение требований природоохранного законодательства



Рациональное использование природных ресурсов



Соблюдение установленных нормативов



Предотвращение негативного воздействия на окружающую среду



Выполнение мероприятий по охране окружающей среды



ВЫБРОСЫ В АТМОСФЕРУ

АО «Пигмент» осуществляет мониторинг состояния атмосферного воздуха в рамках производственного экологического контроля, разрабатывает и внедряет мероприятия, направленные на снижение выбросов загрязняющих веществ в атмосферу.

На предприятии реализуется долгосрочная программа по модернизации и совершенствованию производственных линий для выпуска продукции по инновационным современным технологиям.

Основные мероприятия в 2025 году:

- модернизация системы аспирации оборудования на загрузке сыпучих компонентов в производстве лакокрасочных материалов;
- установка системы аспирации при загрузке сырьевых компонентов в производстве оптических отбеливателей;
- повышение эффективности работы системы улавливания в производстве добавок к бензинам;
- установка дополнительного вентиляционного оборудования на производстве добавок к бетонам.

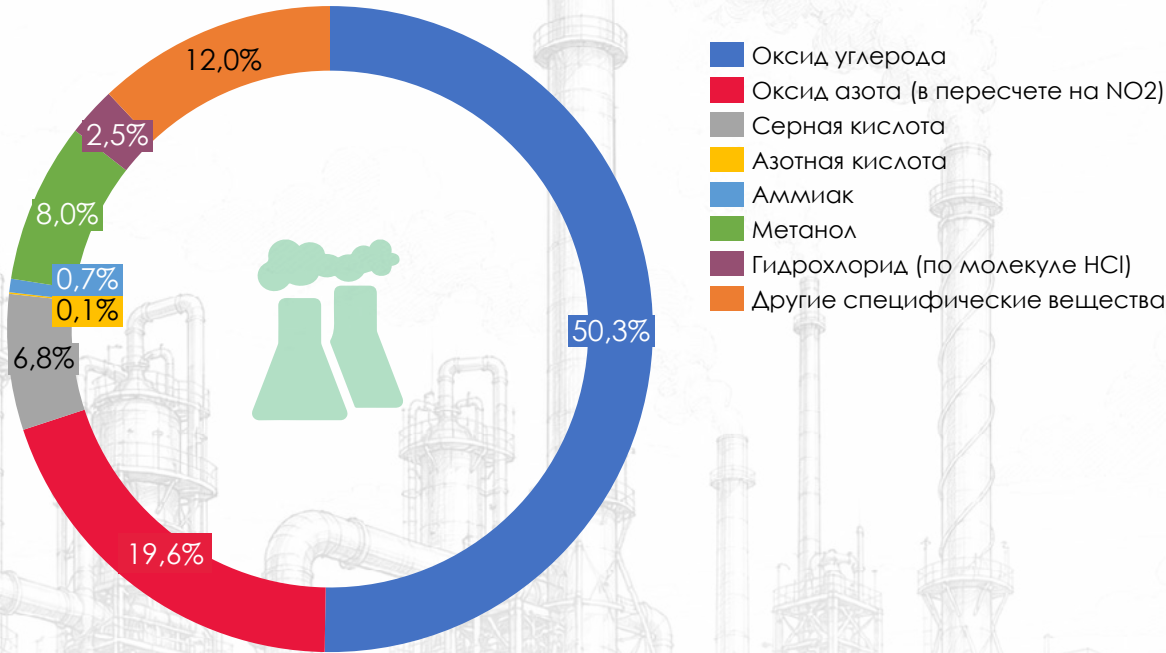
В отчётном периоде не выявлено превышения установленных нормативов и увеличения концентрации загрязняющих веществ

Выбросы в атмосферный воздух, т*



* При существенном росте объёмов производства объём выбросов загрязняющих веществ в атмосферу также увеличивается.

Структура выбросов загрязняющих веществ в атмосферу



Вещество	2021	2022	2023	2024	2025
Оксид углерода	82,90	82,10	87,85	92,24	96,85
Оксид азота (в пересчете на NO2)	32,51	32,15	34,40	36,12	37,93
Серная кислота	11,26	11,10	11,88	12,47	13,09
Азотная кислота	0,13	0,12	0,13	0,14	0,15
Аммиак	1,205	1,10	1,18	1,24	1,30
Азотная кислота	13,39	13,12	14,04	14,74	15,48
Гидрохлорид (по молекуле HCl)	4,04	4,00	4,28	4,50	4,73
Другие специфические вещества	19,82	19,63	21,00	22,05	23,15
Итого	165,25	163,32	174,76	183,50	192,68

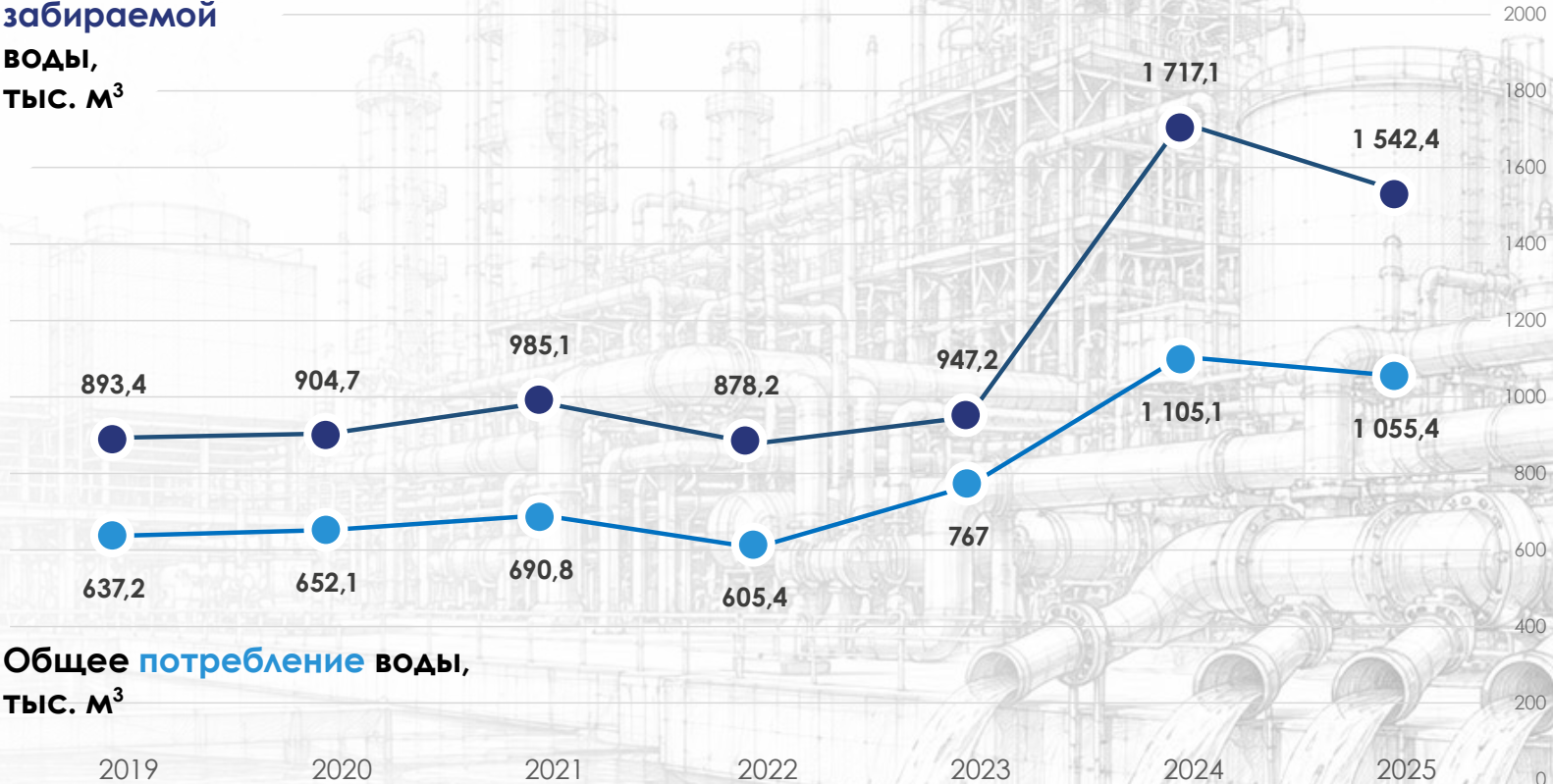
УПРАВЛЕНИЕ ВОДНЫМИ РЕСУРСАМИ

Безопасность гидротехнических сооружений (ГТС) — один из ключевых приоритетов предприятия в области промышленной и экологической безопасности, достигаемых путём точного исполнения разработанной и утверждённой в АО «Пигмент» программы мониторинга, согласованной с Федеральной службой по экологическому, технологическому и атомному надзору.

Действующая система мониторинга основана на сочетании визуальных осмотров и инструментальных измерений, включая ежедневные наблюдения за уровнем воды в прудах-накопителях и контроль состояния дамбовых сооружений, периодически проводимых подразделениями предприятия, а также сторонними аккредитованными лабораториями и специализированными организациями. В рамках годового цикла эксплуатации предприятие одновременно провело комплекс сезонных мероприятий, обеспечив безаварийную работу ГТС как в период паводка, так и в условиях отрицательных температур.

Сброс воды осуществляется в соответствии с решением о предоставлении водного объекта в пользование, выданным Министерством экологии и природных ресурсов Тамбовской области. Результаты регулярных наблюдений за водным объектом, в который ведётся сброс сточных вод, и его водоохранной зоной свидетельствуют об отсутствии превышений допустимых концентраций. Поэтапное снижение объема сброса сточных вод достигается за счёт повторного использования очищенной воды в производственном цикле.

Общий объём
забираемой
воды,
тыс. м³

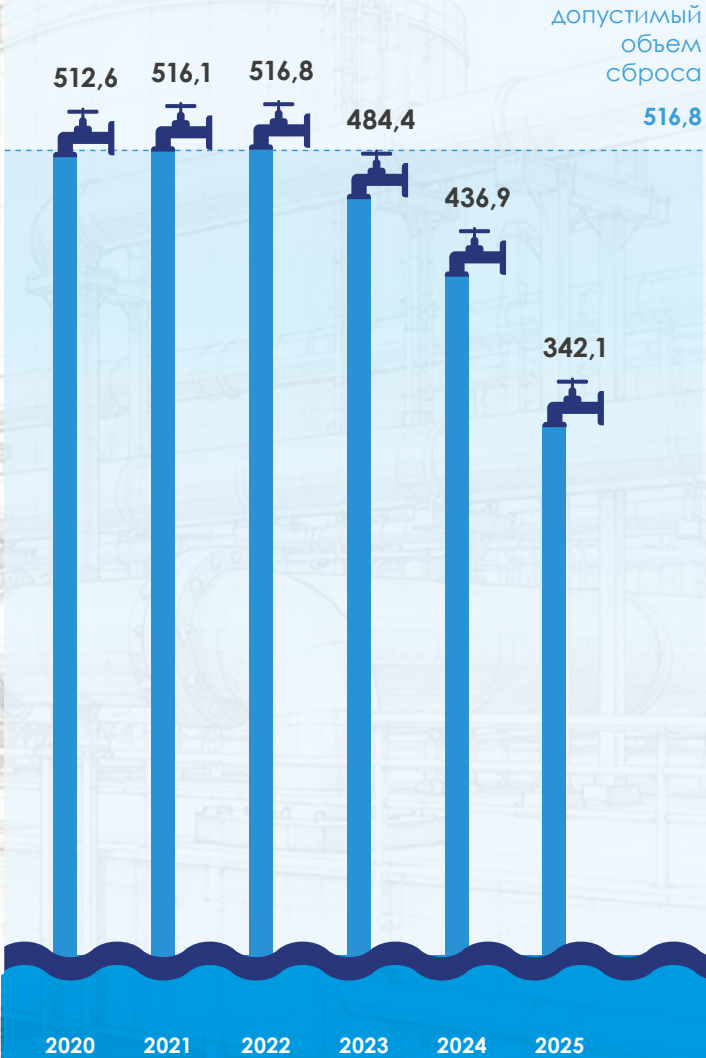


Общее потребление воды,
тыс. м³

Результат: опасных дефектов и аварийных ситуаций не зафиксировано, сохранён нулевой показатель аварийности — ключевой результат, достигнутый предприятием за весь период эксплуатации ГТС и подтверждённый в отчётном году. Предприятие поделилось опытом безаварийной работы ГТС на публичных обсуждениях результатов правоприменительной практики ВДУ РТН*.

* ВДУ РТН — Верхнее-Донское управление Ростехнадзора

Объём сброса сточных вод,
тыс. м³



ОТХОДЫ

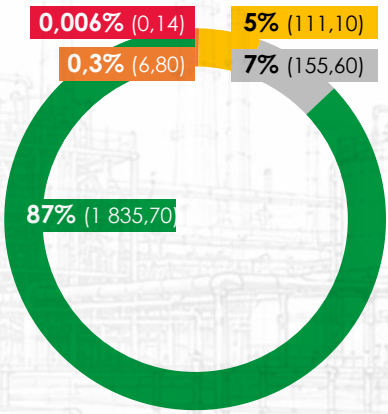
Основная часть отходов АО «Пигмент» представлена отходами IV (малоопасные) и V (практически неопасные) классов опасности. Деятельность в области обращения с отходами направлена на соблюдение российских и международных требований законодательства, внутренних инструкций по обращению с отходами, на оптимизацию процесса обращения с отходами с целью снижения негативного воздействия на окружающую среду.

Предприятие имеет лицензию на осуществление деятельности по транспортированию отходов IV класса опасности и размещение отходов III-IV классов опасности. Лица, допущенные к данным видам работ, имеют документы о повышении квалификации, выданные по результатам прохождения профессионального обучения.

Места временного накопления отходов имеют соответствующую маркировку, регламентированы инструкциями предприятия и соответствуют требованиям СанПиН 2.1.3684.

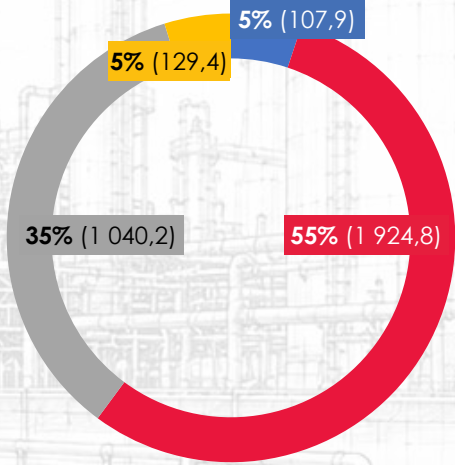
В 2025 году объём образованных отходов меньше в сравнении с уровнем 2024 года, когда были реализованы масштабные проекты по модернизации производства и благоустройству производственной территории, связанные с увеличением объёма отходов.

Структура образования отходов по классам опасности, т



- отходы I класса опасности
- отходы II класса опасности
- отходы III класса опасности
- отходы IV класса опасности
- отходы V класса опасности

Структура массы отходов, направленных на захоронение и утилизацию, т



- Передано твердых коммунальных отходов
- Передано сторонним организациям на захоронение
- Передано сторонним организациям на утилизацию
- Размещено на собственных объектах

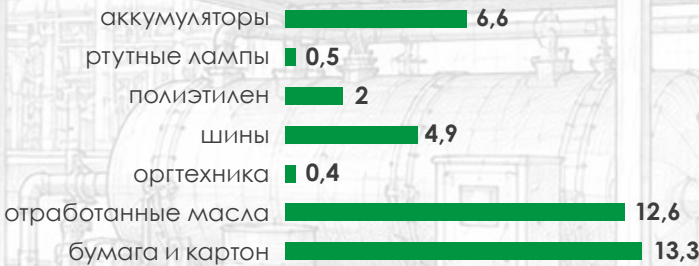
Передано ОТХОДОВ, т

	2024	2025
Передано твёрдых коммунальных отходов	25,3	107,9
Передано сторонним организациям на захоронение	1 924,8	1 160,3
Передано сторонним организациям на утилизацию	1 040,2	739,8
Размещено на собственных объектах	129,4	101,1

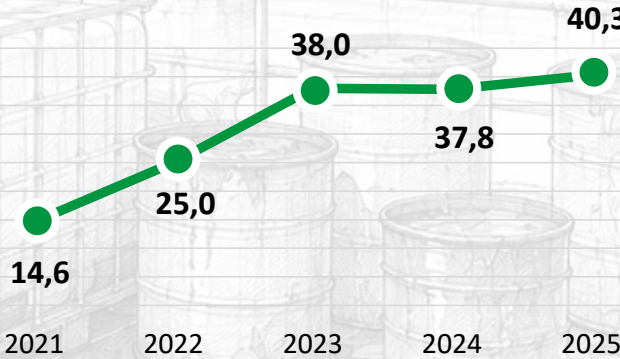
Разработан План мероприятий по увеличению количества отходов, подлежащих разделному сбору, и направлению отходов на переработку. С этой целью в подразделениях предприятия установлены боксы для раздельного сбора отходов бумаги, картона и полиэтилена.

В отчётном периоде проведён анализ образующихся отходов и мест их образования в структурных подразделениях. По результатам анализа проведена дополнительная закупка контейнеров для сортировки отходов и дальнейшей передачи их на утилизацию. У производственных подразделений были установлены контейнеры для раздельного сбора отходов тары деревянной, тары полипропиленовой, металлолома, строительных отходов. Также в 2025 году заключены новые договоры со специализированными организациями для утилизации отходов.

Отходы, собранные по программе раздельного сбора мусора, т



Общий объём отходов, собранных по программе раздельного сбора мусора, т



ПОВЫШЕНИЕ ВОВЛЕЧЁННОСТИ ПЕРСОНАЛА В ВОПРОСЫ ЗАЩИТЫ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

В отчётном периоде большое внимание было уделено эко-просветительской деятельности среди сотрудников.

Почти двести человек стали участниками викторин, посвящённых Всемирному дню мониторинга качества воды и Всемирному дню нулевой эмиссии, и узнали новые интересные факты о защите окружающей среды. А 40 сотрудников получили ценные призы от отдела промышленной экологии. Цель — повышение экологической осведомлённости и вовлечение работников к решению вопросов защиты окружающей среды.

Кроме того, в 2025 году состоялись лекции:

- о раздельном сборе мусора на промышленном предприятии для сотрудников производственных подразделений;
- о раздельном сборе бытового мусора от проекта «Сборка» для всех желающих сотрудников.

Все вновь принятые работники и сотрудники, которые проходят обучение по программе кадрового резерва предприятия, обязательно изучают основы экологической безопасности и её обеспечения на производстве.

В 2026 году планируется продолжить обучение сотрудников и повышать их осознанность в сфере снижения экологического воздействия. В планах также проведение работ по ликвидации объектов размещения отходов — гидротехнических сооружений (прудов-накопителей), расположенных на территории предприятия.



РЕАГИРОВАНИЕ НА НЕБЛАГОПРИЯТНЫЕ МЕТЕОРОЛОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ

АО «Пигмент» учитывает в своей деятельности риски возникновения неблагоприятных метеорологических условий (НМУ). С этой целью разработан план действий при НМУ, согласованный с Министерством природных ресурсов и экологии Тамбовской области. Этот план базируется на результатах инвентаризации выбросов, расчёте нормативов допустимых выбросов, а также расчётах рассеивания загрязняющих веществ.

Система взаимодействия компании с ФГБУ «Тамбовский ЦГМС» позволяет своевременно и оперативно извещать структурные подразделения предприятия о возникших неблагоприятных погодных условиях. В АО «Пигмент» действует утверждённая внутренняя процедура по реагированию на возникновение НМУ.

Разработанные мероприятия включают в себя следующие меры реагирования:

- усиление контроля за точным соблюдением технологического регламента производства;
- запрет на продувку и чистку оборудования, газоходов, ёмкостей в которых хранились загрязняющие вещества;
- запрет на проведение ремонтных работ, связанных с повышенным выделением вредных веществ в атмосферу;
- усиление контроля за техническим состоянием и эксплуатацией всех газоочистных установок с целью не допускать их отключение на профилактические осмотры и ремонты, а также снижение производительности в периоды НМУ;
- сокращение времени движения транспорта на переменных режимах, запрет на работу двигателей на холостом ходу.

За период 2025 год получено 31 оповещение о НМУ, по каждому из которых были выполнены установленные процедурой мероприятия.



4.2. ИЗМЕНЕНИЕ КЛИМАТА

АО «Пигмент» осознаёт значимость проблемы изменения климата и прилагает максимальные усилия для того, чтобы ослабить отрицательное влияние деятельности предприятия на него и снизить негативные факторы, способствующие глобальному потеплению.



70,5 тыс. т
CO₂-экв. выбросы парниковых газов (охват 1)



0,29 CO₂-экв./т
удельные выбросы парниковых газов на тонну продукции (охват 1)



3,1 т CO₂-экв./млн руб.
удельные выбросы парниковых газов (охват 1) на выручку

”



А. Я. Куликов,
Главный инженер по промышленной безопасности и охране окружающей среды

Вопросы изменения климата сохраняли свою актуальность в отчётном периоде. Компания в этом году расширила подход к управлению рисками в вопросах изменения климата с учётом международных рекомендаций.

Кроме того, предприятие продолжает активно повышать энергоэффективность — это основной механизм борьбы с последствиями изменения климата и сокращения выбросов парниковых газов.

Цели устойчивого развития в 2025 году

Доля покупной энергетики в товарном выпуске продукции, не более 1,5%
Удельный расход электроэнергии, не более 234 кВт/ч
Сокращение удельных выбросов парниковых газов (охват 1 к объёму производства) к уровню 2022 г., не менее 5%
Объём промышленных стоков предприятия не более 320 тыс. м ³

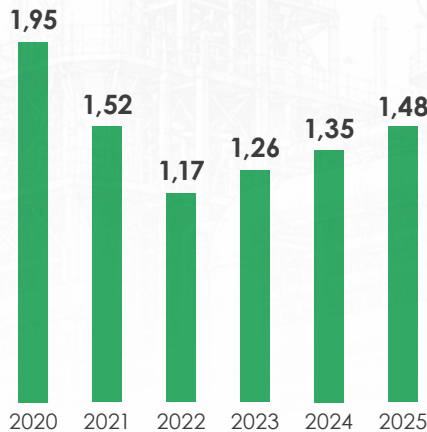
Результаты, достигнутые за 2025 год

1,48%
205 кВт/ч
Повышение на 9,2%
294 тыс. м ³

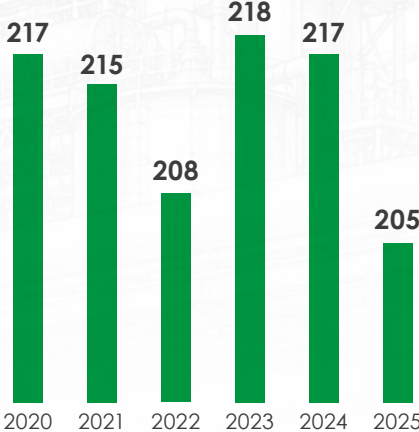
Выбросы парниковых газов (CO₂-эквивалент) на тонну продукции, т/т



Доля покупной энергетики в товарном выпуске продукции, %



Удельный расход электроэнергии, кВт/ч



Регулирующие
документы:

- Законодательные и нормативные акты;
- Климатическая стратегия предприятия;
- внутренние процедуры по энергосбережению и управлению расходами энергоресурсов.

Климатическая стратегия определяет стратегию предприятия до 2060 года с учётом климатической стратегии РФ — достижение углеродной нейтральности к 2060 году.

Климатическая стратегия реализуется за счёт:

- мероприятий по повышению энергоэффективности производства;
- модернизации производственных линий и оборудования, обеспечивающих снижение выбросов в атмосферу;
- поиска и развития инновационных проектов, связанных с альтернативными источниками энергии и лесоклиматическими проектами.

АО «Пигмент»
в рамках климатической
стратегии:



Развивает собственные решения по энергоэффективности — реализует программы по энергосбережению



Совершенствует систему управления устойчивыми закупками, тиражирует практики по энергоэффективности поставщикам и потребителям с целью совместной борьбы с изменениями климата



Проводит мониторинг изменений в климатическом законодательстве РФ



Разрабатывает продукты с низким углеродным следом и при внедрении продукции проводит оценку их возможного влияния на окружающую среду



Ежегодно раскрывает информацию по вопросам климата и выбросов парниковых газов, а также о других управленческих подходах с учетом рекомендаций заинтересованных сторон



Применяет оценку рисков и использует различные климатические сценарии в своей деятельности

Деятельность компании в области изменения климата находится под контролем директора по производству.

Ответственные структурные подразделения, занимающиеся вопросами изменения климата:

- отдел главного энергетика отвечает за реализацию программы энергоэффективности;
- отдел экологии отвечает за расчёт уровня парниковых газов;
- рабочая группа «Экология» проектного офиса устойчивого развития отвечает за постановку целей в области изменения климата, организацию идентификации и оценки климатических рисков, мониторинг показателей и выполнения климатической стратегии.

Основные показатели климатической стратегии, а также отдельные показатели выполнения программы энергоэффективности включены в ключевые показатели эффективности работы указанных подразделений.

Процесс управления климатическими рисками интегрирован в действующую систему управления рисками и возможностями предприятия. Компания на постоянной основе проводит идентификацию, оценку и мониторинг климатических рисков

и возможностей, которые могут повлиять на окружающую среду и деятельность предприятия.

Для оценки основных климатических рисков в АО «Пигмент» используют три наиболее вероятных сценария возможного повышения глобальной температуры к 2100 году, разработанные Межправительственной группой экспертов по изменению климата:

- на 1,8°C (сценарий повышения температуры SSP1-2.6);
- на 2,7°C (сценарий повышения температуры SSP2-4.5);
- на 4,4°C (сценарий повышения температуры SSP5-8.5).

Результаты оценки рисков приведены на стр. 70. По результатам оценки климатических рисков в 2025 году ни один из них не оказывает критического влияния на деятельность предприятия.



ОЦЕНКА
КЛИМАТИЧЕСКИХ
РИСКОВ В 2025
ГОДУ

 Вероятность

 Последствия

 Общая оценка

 Высокий

 Умеренный

 Низкий

№	Риски/возможности	Сценарий SSP1-2.6 повышения температуры на 1,8 °С к 2100			Сценарий SSP2-4.5 повышения температуры на 2,7 °С к 2100			Сценарий SSP5-8.5 повышения температуры на 4,4 °С к 2100			Мероприятия по снижению/достижению Управление
											
Физические риски											
1	Сбой в работе технологического оборудования и технологических процессов по причине неблагоприятных климатических факторов: - увеличение количества пожаров, - увеличение летних температур, - увеличение обильности осадков	5	4	20	4	4	16	3	5	15	АО «Пигмент» развивает собственные решения по энергоэффективности — реализует программы по энергосбережению
2	Сбои поставок сырьевых компонентов и готовой продукции под воздействием неблагоприятных климатических факторов: - увеличение количества пожаров, - увеличение летних температур, - увеличение обильности осадков	5	5	25	4	5	20	3	5	15	АО «Пигмент» совершенствует систему управления устойчивыми закупками, организует тиражирование практик по энергоэффективности для поставщиков и потребителей с целью совместной борьбы с изменениями климата
Риски переходного периода											
3	Введение дополнительных ограничительных мер на государственном и международном уровнях, применимых к АО «Пигмент», связанных с ускоренной реализацией стратегии углеродной нейтральности	3	4	12	4	4	16	4	3	12	АО «Пигмент» проводит постоянный мониторинг изменений в законодательстве в области климата
4	Ухудшение репутации предприятия в связи с недостаточным уровнем устойчивости	3	3	9	3	4	12	3	3	9	АО «Пигмент» регулярно раскрывает информацию, в том числе по вопросам климата и выбросов парниковых газов, а также об управленческих подходах с учётом рекомендаций заинтересованных сторон
5	Снижение доходов предприятия (уменьшение количества потребителей и партнёров, увеличение платы за негативное воздействие, за выбросы парниковых газов)	4	4	16	4	4	16	3	5	15	АО «Пигмент» применяет оценку рисков на стратегическом и операционном уровнях, использует сценарный подход и различные климатические сценарии при планировании своей деятельности
Возможности											
6	Создание новых инновационных продуктов с низким углеродным следом	4	2	8	3	3	9	4	4	16	АО «Пигмент» ведёт разработку продуктов с низким углеродным следом и при внедрении продукции проводит оценку их возможного влияния на окружающую среду
7	Создание репутации ответственного производителя, заинтересованного в реализации климатических инициатив	4	2	8	3	3	9	3	5	15	АО «Пигмент» совершенствует систему управления экологическими воздействиями и раскрывает эту информацию путём публикации ежегодной нефинансовой отчётности

ВЫБРОСЫ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ

Оценка выбросов парниковых газов АО «Пигмент» проводилась на основе национальной методики РФ, которая базируется на международной практике (IPCC) и закреплена Приказом Минприроды России № 371 от 2022 года. В соответствии с требованиями Федерального закона от 02.07.2021 № 296-ФЗ «Об ограничении выбросов парниковых газов» АО «Пигмент» с 2024 года готовит отчётность об объёмах выбросов парниковых газов. Все данные по объёму выбросов парниковых газов размещены на официальном сайте АО «Пигмент» в открытом доступе.

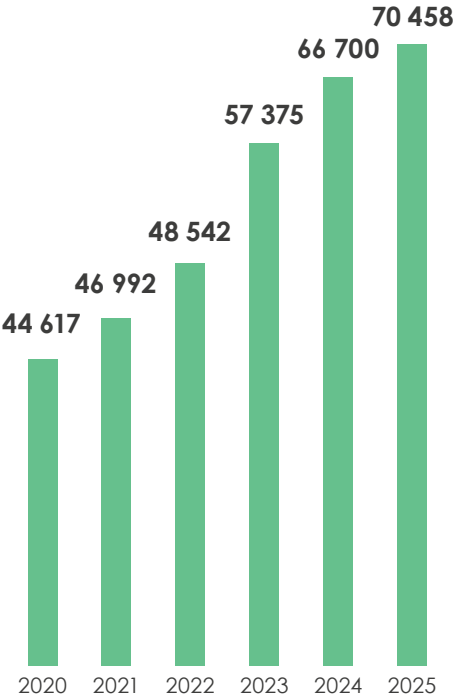
Определён состав и количество выбросов парниковых газов (охват 1). Основными источниками выбросов являются котельная, энергоблок, теплогенераторы структур-

ных подразделений, а также транспортные средства.

Все источники относятся к категории «Стационарное сжигание топлива» в соответствии с Приложением № 1 к Методическим указаниям и руководству по количественному определению объёма выбросов парниковых газов организациями, осуществляющими хозяйственную и иную деятельность на территории Российской Федерации, утверждённым приказом Минприроды России от 27 мая 2022 года № 371. Учитываемый парниковый газ — CO₂ (диоксид углерода). Общий объём выбросов парниковых газов за 2025 год составил 70458 т CO₂ (выбросы парниковых газов от стационарного сжигания топлива — 68506,2 т CO₂, от сжигания топлива в транспорте — 1951,8 т CO₂).

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Выбросы парниковых газов в тоннах CO ₂ -эквивалент за год*	44 617	46 992	48 542	57 375	66 701	70 458
на тонну продукции, т/т	0,285	0,256	0,262	0,266	0,29	0,29

Выбросы парниковых газов (CO₂-эквивалент), охват 1, т

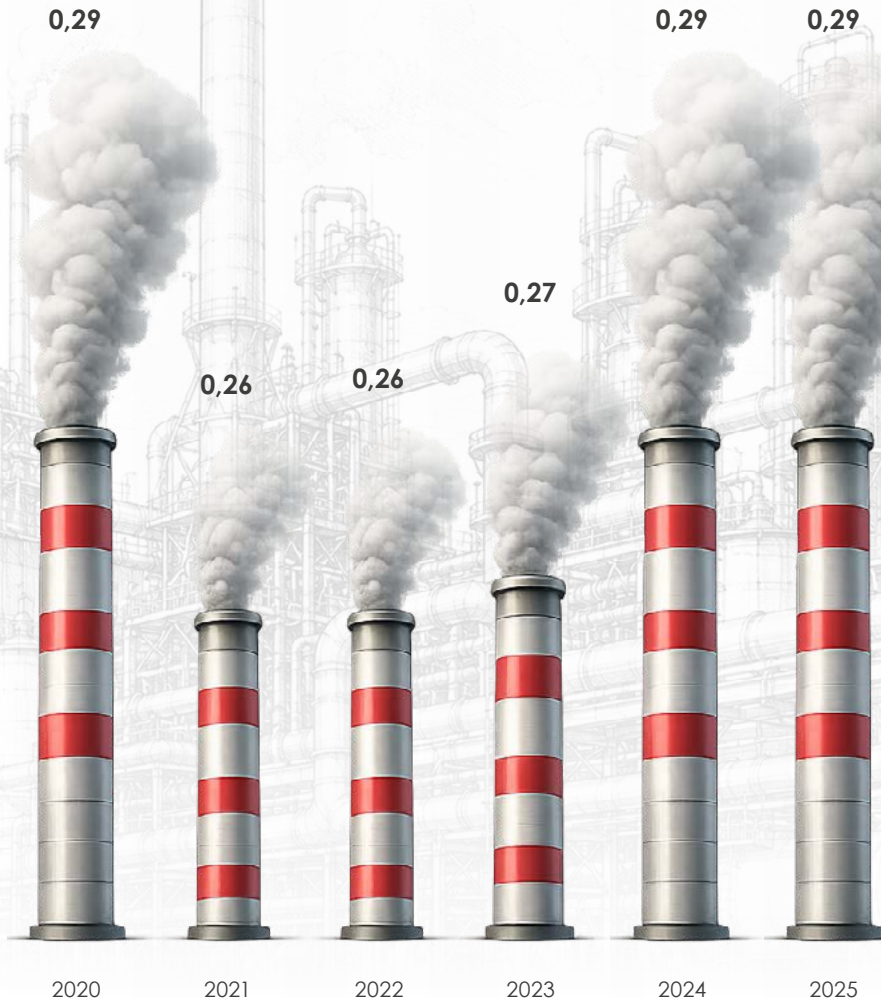


Увеличение выбросов парниковых газов связано с ростом объёмов производства.

Управление выбросами парниковых газов в АО «Пигмент» — это не только комплекс мер по их учёту, снижению и контролю, но и оптимизация процессов и внедрение энергосберегающих технологий.

Для сокращения прямых выбросов парниковых газов проводятся мероприятия по уменьшению расхода природного газа, сокращению производственных потерь тепла и пара. Выбросы парниковых газов (охват 1) снижаются также за счёт декарбонизации логистики. Внедрена новая система управления транспортными средствами: определены оптимальные маршруты, увеличена плотность загрузки транспортных средств, применяется практика экологичного вождения: применение при вождении плавного ускорения, использование высоких передач, торможение двигателем, поддержание постоянной скорости, минимизация работы на холостом ходу. Планируется также переход на менее углеродоёмкий вид транспорта и реализация пилотного проекта по переводу транспортных средств на электрическую тягу или комбинированный вид топлива, что также должно привести к снижению выбросов парниковых газов.

Выбросы парниковых газов (CO₂-эквивалент), на тонну продукции, т/т



ПРОИЗВОДСТВО И ПОТРЕБЛЕНИЕ ЭНЕРГИИ (ЭНЕРГОЭФФЕКТИВНОСТЬ)

В рамках работы по снижению влияния АО «Пигмент» на изменение климата предприятие уделяет большое внимание вопросам энергоэффективности. Основным методом, применяемым для сокращения выбросов парниковых газов, является эффективное управление энергоресурсами. АО «Пигмент» сосредоточено на рациональном потреблении энергетических ресурсов и реализует программу мероприятий, позволяющих добиться положительной динамики в области энергопотребления и энергоэффективности.

Затраты на энергетику при производстве одной тонны продукции сохранили свою пропорциональность относительно объёма выпускаемой продукции.

В отчётном периоде приняты меры к снижению расходов энергоресурсов на основе комплексного подхода к реализации мероприятий по энергосбережению и управлению энергетическими ресурсами, а также меры, нацеленные на энергетическую независимость предприятия и, следовательно, повышающие его энергетическую устойчивость.

Для энергетики АО «Пигмент» 2025 год стал годом оценки

мероприятий по повышению энергоэффективности, которые были масштабно реализованы в 2024 году, а также годом определения дальнейшей стратегии предприятия в этой области.

Одним из крупных событий по оценке энергоэффективности АО «Пигмент» стала разработка энергетического паспорта в рамках договора с ООО «Межрегиональная Энергосберегающая Компания». В декабре энергетический паспорт для нашего предприятия зарегистрирован под номером № 820628 в саморегулируемой организации «Единое Объединение Энергоаудиторов».

Основными направлениями деятельности в отчётном периоде стали:

- автоматизация (диспетчеризация) производственных процессов;
- модернизация оборудования;
- дополнительные мероприятия, направленные на повышение энергоэффективности и повышения отказоустойчивости сети.

Затраты энергетики на 1 тонну товарной продукции, 2021–2025



1

Автоматизация (диспетчеризация) производственных процессов

Диспетчеризация сетей электроснабжения

Продолжилась работа по диспетчеризации сетей электроснабжения 6 кВ. Создана автоматизированная система управления технологическим процессом электроснабжения 6 кВ в собственном энергоблоке АО «Пигмент», который является основным источником выработки собственной электроэнергии и пара предприятия.

Эта работа позволила обеспечить быстрый перевод нагрузки с внешнего источника питания на энергоблок, обеспечить оптимальную загрузку трансформаторов и электрических сетей, продлить срок их службы, свести к минимуму технологические потери. Кроме этого, разработанная система позволит оценивать параметры сети в режиме реального времени и оперативно информировать о возникших неполадках. Объем инвестиций на реализацию проекта составил 2556 тыс. руб.

Автоматизация теплогенераторов в подразделении по производству смол и лаков

В 2025 году пройден заключительный этап автоматизации теплогенераторов. Полный цикл работ позволил снизить потребление электроэнергии и газа на 7%, повысить надежность работы теплогенератора, снизить эксплуатационные затраты.

Объем инвестиций в реализацию проекта составил 12945 тыс. руб.

2

Модернизация оборудования

Предприятие на постоянной основе проводит модернизацию оборудования для повышения энергоэффективности. В 2025 году:

- капитально отремонтировали паровой котёл в собственной котельной АО «Пигмент», что позволило повысить эффективность его работы и снизить себестоимость выпускаемой продукции.
- модернизировали систему химической водоподготовки в котельной предприятия. Результатом стало стабильное и бесперебойное обеспечение паром растущих мощностей предприятия и повышение экономической эффективности выработки пара;
- создали автономную систему химической водоподготовки на одной из производственных площадок предприятия;
- заменили метановую печь в производстве пигментов, и в результате снизился удельный расход потребления газа при производстве рубиновых пигментов;
- полностью модернизировали систему отопления с использованием современных высокоэффективных тепловентиляторов на одном из складов предприятия.

Общая сумма затрат на модернизацию оборудования составила более 77 млн рублей.

Благодаря мероприятиям, направленным на повышение надежности и отказоустойчивости энергетики АО «Пигмент», с 2022 года не зафиксировано ни одного внешнего отключения энергосетей.

3

Дополнительные мероприятия, направленные на повышение энергоэффективности и отказоустойчивости сети

В 2025 году проводились работы по замене и восстановлению тепловой изоляции на трубопроводах на территории предприятия.

ПЛАНОВОЕ И ФАКТИЧЕСКОЕ ПОТРЕБЛЕНИЕ ЭНЕРГЕТИЧЕСКИХ РЕСУРСОВ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ПЛОЩАДКОЙ АО «ПИГМЕНТ» С 2022 ПО 2025 ГОД

Наименование энергоресурса	2022			2023			2024			2025		
	план	факт	экономия (–) перерасход (+)	план	факт	экономия (–) перерасход (+)	план	факт	экономия (–) перерасход (+)	план	факт	экономия (–) перерасход (+)
Газ, тыс. м³	27 684,30	26 964,00	▼ –720,30	33 659,48	31 837,83	▼ –1 821,65	38 776,17	37 156,82	▼ –1 619,35	40 701,64	39 193,93	▼ –1 507,71
Эл. энергия, тыс. кВт/ч	38 221,47	36 410,07	▼ –1 811,40	46 442,64	44 375,76	▼ –2 066,88	51 198,65	48 681,38	▼ –2 517,27	51 573,56	49 337,28	▼ –2 236,28
Теплоэнергия, Гкал	87 953,00	84 068,00	▼ –3 885,00	110 211,00	105 532,00	▼ –4 679,00	138 278,00	125 657,00	▼ –12 621,00	148 227,00	13 715,10	▼ –11 076,00

Несмотря на мероприятия по повышению энергоэффективности, постоянный рост объёмов производства замедлил реализацию климатической стратегии предприятия. В связи с этим в 2026 году планируется её пересмотр и актуализация.



4.3. БИОРАЗНООБРАЗИЕ

Биоразнообразие — это один из ключевых компонентов экологического аспекта в стратегии устойчивого развития АО «Пигмент», направленный на минимизацию негативного воздействия бизнеса на природу и сохранение экосистем. Включение защиты биоразнообразия в стратегию помогает управлять рисками, снижать операционные издержки и повышать устойчивость бизнеса. Биоразнообразие играет ведущую роль в сохранении экосистем, обеспечивая баланс и стабильность природных процессов, которые необходимы для выживания человечества.

”



Дарья УТРОБИНА,
руководитель
ESG-сектора Управления
устойчивого развития

Современный химический завод — это не только производственный комплекс, но и часть сложной экологической системы. Осознание ответственности за сохранение биоразнообразия становится ключевым фактором устойчивого развития. Стратегия улучшения биоразнообразия для химического предприятия «Пигмент» строится на комплексном подходе, охватывающем все этапы производственного цикла.

Цели устойчивого развития в 2025 году

Количество организованных лекций для сотрудников и населения города по вопросам биоразнообразия, не менее четырёх в год

Результаты, достигнутые за 2025 год

Проведено пять лекций по биоразнообразию

Российская Федерация занимает 4-е место по запасу биомассы — с уникальными плодородными почвами, запасами пресной воды, лесами и болотами, удерживающими углерод. Но помимо этих очевидных экосистемных услуг, наша страна уникальна с точки зрения биоразнообразия и наличия редких и уязвимых видов, таких как белый медведь, атлантический морж и многие другие. Россия является глобальным экологическим донором, и эту позицию имеет смысл не только удерживать, но и развивать, инвестируя в природный капитал, сохранение и восстановление экосистем. В этом контексте стоит отметить, что Тамбовская область уже на протяжении многих лет возглавляет рейтинг самых экологически чистых областей РФ.

Вопросами биоразнообразия занимается управление устойчивого развития предприятия совместно с отделом промышленной экологии в рамках работы проектного офиса по устойчивому развитию.

Ответственность за реализацию разработанных программ по биоразнообразию возложена на заместителя генерального директора.

Территория, принадлежащая предприятию, не относится к зонам возможного воздействия на особо охраняемые природные территории. Управление Федеральной службы по ветеринарному и фитосанитарному надзору провело в 2025 году плановую проверку соблюдения предприятием требований законодательства в области карантина растений и нарушений не выявило.

В отчётном периоде сведения о негативном воздействии компании на биоразнообразие биологической системы в пределах Тамбовской области, где ведётся основная деятельность АО «Пигмент», отсутствуют. Свидетельства загрязнения / угнетения растительного и животного мира от деятельности АО «Пигмент» также не зафиксированы отделом промышленной экологии.



МЕРОПРИЯТИЯ АО «ПИГМЕНТ» ПО СОХРАНЕНИЮ БИОРАЗНООБРАЗИЯ ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ

1. Модернизация очистных сооружений для снижения выбросов вредных веществ и проникания их в подземные горизонты и слои почвы, создание зелёных зон на территории предприятия, а также в прилегающих районах. Важный этап в этом процессе — мониторинг качества воздуха, воды и почвы на территории предприятия для оценки эффективности проводимых мероприятий и дальнейшей их корректировки. Этот процесс организован с использованием самого современного аналитического оборудования. Такой подход позволяет своевременно выявлять и устранять потенциальные угрозы для биоразнообразия.

2. Создание и поддержание зеленых зон на территории завода — это не просто эстетическое решение, но и способ создать «зелёные коридоры» для перемещения диких животных и предоставить места обитания для птиц и насекомых. Подбор растений учитывает местные климатические условия и привлекает полезных опылителей.

Также в отчётном периоде была проведена акция по высадке деревьев «Аллея поколений», посвящённая празднованию 9 Мая.

Подробнее в разделе 5.4



3. Восстановление и реабилитация нарушенных экосистем — кропотливая задача. Она включает в себя рекультивацию загрязнённых почв, восстановление естественного гидрологического режима на прилегающих территориях и высадку местных видов растений. Привлекаются специализированные организации для инженерных изысканий разных направлений. АО «Пигмент» начал работу по ликвидации собственного объекта размещения отходов, который является также ГТС. Готовится к ликвидации ещё одно гидротехническое сооружение. Эта сложная и многогранная работа продолжится в дальнейшем отделе промышленной экологии.

МЕРОПРИЯТИЯ АО «ПИГМЕНТ» ПО СОХРАНЕНИЮ БИОРАЗНООБРАЗИЯ ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ

4. В АО «Пигмент» реализуются программы экологического образования и просвещения. Такая деятельность помогает формированию экологической культуры среди сотрудников завода и местного населения. Проведение лекций, мастер-классов, экскурсий и организация на постоянной основе экологических акций повышают осведомленность персонала, их семей, а также жителей Тамбовской области о важности сохранения биоразнообразия и вовлекают их в эту деятельность.

В 2025 году АО «Пигмент» начал взаимодействовать с АНО «Национальный центр сохранения биоразнообразия Тамбовской области» (НЦСБ). С февраля 2025 года было проведено семь мероприятий по сохранению биоразнообразия Тамбовской области. Половина из них была направлена на сотрудников завода «Пигмент». Территория завода обширна и населена различными представителями дикой природы. Поэтому ежеквартально для сотрудников, которые много передвигаются по ней в рамках работы, проводились лекции.

В рамках лекции и практических занятий участникам показали, как они могут помочь сохранению биоразнообразия. Впоследствии эта помощь была оказана совместно с представителями НЦСБ. За 2025 год были пройдены темы, посвященные птицам, млекопитающим и рептилиям.



Остальные встречи — мастер-классы и выездные показательные мероприятия с участием подготовленных животных и птиц — были организованы для трёх категорий детей Тамбовской области: детей сотрудников предприятия, отдыхающих в детском лагере «Солнечный», а также воспитанников детского сада № 40 «Русалочка» экологической направленности. На этих встречах биолог-орнитолог, ветеринарный врач и директор НЦСБ Антон Моднов учил участников бережному отношению к природе. Он объяснял, как безопасно для себя помогать живым существам, а когда нужно — не мешать им, позволяя жить в согласии с человеком. За это время в гостях у детей побывали пятнистый питон редкого лимонного окраса, ёжик, серая неясыть и самый большой филин Тамбовской области. Желающие участники лекций могли познакомиться с ними поближе. Все дети без исключения остались в восторге.

По признанию самих участников встреч, самыми интересными для детей и их родителей стали мастер-классы «Как помочь птицам перезимовать» о правильном подкармливании птиц и создании для них безопасных кормушек.

Участники самостоятельно смастерили такие кормушки из дерева, разукрасили их при помощи безопасных красителей — продукции завода «Пигмент», а потом забрали их с собой. Каждый получил памятку-рекомендацию по правильному кормлению птиц в зимний период.

МЕРОПРИЯТИЯ АО «ПИГМЕНТ» ПО СОХРАНЕНИЮ БИОРАЗНООБРАЗИЯ ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Немаловажный аспект — популяризаторская деятельность. В рамках этого направления состоялась запись интервью в студии телепередачи «Новое Утро» (телеканал «Новый Век»). Гостями программы стали ветеринарный врач Национального центра сохранения биоразнообразия Антон Моднов и ведущий специалист по корпоративной и социальной ответственности АО «Пигмент» Наталия Талдова. В разговоре обсуждались вопросы сохранения биоразнообразия Тамбовской области и необходимость проведения подобных мероприятий — именно такие проекты и реализует завод «Пигмент».

Ссылка на эфир

Отдельно стоит отметить открытие Международного [фестиваля НАУКА 0+](#), которое состоялось в Информационно-выставочном центре АО «Пигмент» 6 октября 2025 года. В этот день для сотрудников предприятия и их семей прошли мероприятия, объединённые общей темой «Хрупкое биоразнообразие». Исследуя выставку «Драгоценный мир живой природы», подготовленную при участии Отделения по Тамбовской области Главного управления Центрального банка РФ по ЦФО, юные гости смогли заполнить «Паспорт натуралиста» и получить памятные призы. А специалисты из [Центра охраны хищных птиц «Русский сокол»](#) привезли своих крылатых подопечных и провели интерактивную программу «Мир хищных птиц». В завершение дня гости фестиваля посетили кинопоказ в рамках Дней научного кино.

АО «Пигмент» продолжает опекать ястреба-тетеревятника по кличке Гектор, который живёт в Центре охраны хищных птиц «Русский сокол».

В 2026 году планируется проведение исследования о видовом разнообразии на территории предприятия с привлечением образовательных организаций области.



4.4. БЕЗОПАСНОСТЬ ПРОДУКЦИИ. РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОГРАММЫ «ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ»

Безопасность химической продукции — безусловный приоритет, ведь продукция предприятия применяется во многих отраслях промышленности, и для потребителей её безопасность — основа ведения бизнеса.

 **29** продуктов

в 2025 году прошли процедуру соответствия требованиям международных и национальных стандартов, в том числе:

 **11** марок

пигментов подтвердили соответствие требованиям международной директивы AP89/1 «Об использовании красителей в пластмассовых материалах, контактирующих с пищевыми продуктами»

 **18** марок

продукции исследованы по показателям безопасности для применения в ходе научно-исследовательских работ по продуктовым направлениям

”



**Анастасия
ЕЖАКОВА,**
заместитель начальника
Управления по качеству

В отчётном периоде программа по экологической безопасности, помимо плановых работ по периодическому подтверждению соответствия пигментов и красителей международным стандартам, была сосредоточена на исследованиях продукции, находящейся на стадии научно-исследовательских разработок. Цель — подтвердить её соответствие ключевым параметрам безопасности ещё на этапе разработки и исключить возможную доработку после начала отгрузок.

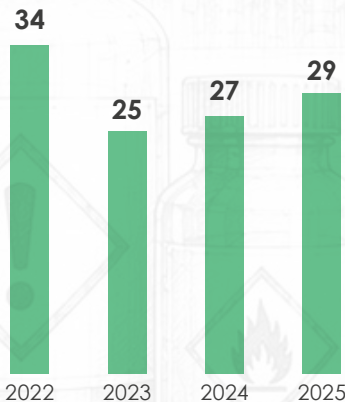
Цели устойчивого развития в 2025 году

Реализация программы «Экологическая безопасность продукции» — подтверждение соответствия требованиям международных стандартов, не менее пяти продуктов в год

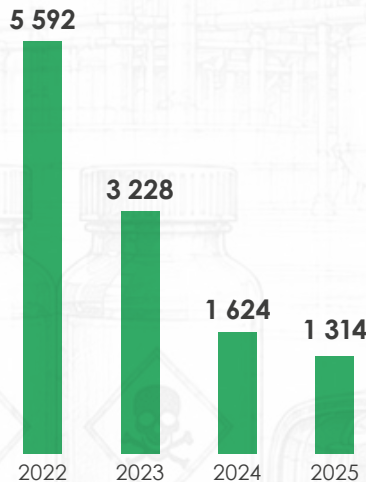
Результаты, достигнутые за 2025 год

Подтверждено соответствие требованиям международных стандартов 29 продуктов АО «Пигмент»

Количество продуктов АО «Пигмент», безопасность которых подтверждена в рамках реализации программы «Экологическая безопасность», шт.



Затраты на реализацию программы «Экологическая безопасность», тыс. руб.



* Снижение затрат на реализацию программы обусловлено ориентацией на проведение испытаний в рамках научного-исследовательских работ в российских аккредитованных лабораториях.



100% продукции АО «Пигмент» проходит испытания на соответствие современным требованиям законодательства, в том числе испытания по безопасности и оценке воздействия на здоровье конечных потребителей.

Стратегические цели АО «Пигмент» на 2025-2030 годы предусматривают проведение испытаний по утверждённой Программе обеспечения экологических требований к продукции. Эти испытания нужны для продвижения новой продукции (в том числе потребителям ближнего и дальнего зарубежья), расширения областей применения, а также для исследования новых свойств продуктов в рамках научно-исследовательских работ.

Испытания проходят как марки продукции из имеющегося ассортиментного портфеля АО «Пигмент», так и новые марки готовой продукции для увеличения объёмов продаж и повышения её конкурентоспособности.

В АО «Пигмент» требования к безопасности разделены на три составляющие:

- соблюдение обязательных требований (регламентов, законов);
- соблюдение добровольных требований (директив, стандартов, рекомендаций);
- оценка соответствия продукции требованиям нормативной документации.

Для реализации продукции в России и странах Евразийского экономического союза (Казахстан, Армения, Беларусь, Киргизия), а также для обеспечения её соответствия законодательству этого союза, продукция АО «Пигмент» проходит государственную регистрацию.

Вся продукция предприятия сопровождается паспортами безопасности, содержащими описание основных свойств веществ и правил безопасного обращения с ними. Для реализации продукции за рубежом и обеспечения

её соответствия международным стандартам АО «Пигмент» разрабатывает паспорта безопасности (SDS).

Правилom является подтверждение соответствия безопасности продукции АО «Пигмент» в аккредитованных лабораториях, чтобы проведённые испытания имели статус и гарантию достоверности.

Продукция компании регулярно оценивается на соответствие требованиям межгосударственных и национальных стандартов. Так, лакокрасочная продукция и добавки для бетонов имеют сертификаты, подтверждающие их соответствие требованиям систем добровольной сертификации. Продукция для нефтехимической отрасли, имеет сертификаты, разрешающие её применение в технологических процессах добычи и транспортировки нефти.

Поскольку обеспечение экологической безопасности продукции является одним из стратегических направлений развития АО «Пигмент», специалисты научного центра проводят исследования и привлекают внешние научно-исследовательские лаборатории для проведения испытаний. Это помогает усовершенствовать производственный процесс и обеспечить экологическую безопасность без ухудшения качественных характеристик.

За отчётный период подтверждено соответствие продукции компании международным стандартам, в том числе:

11 марок органических красителей соответствуют требованиям международной директивы AP89/1 «Об использовании красителей в пластмассовых материалах, контактирующих с пищевыми продуктами»;

18 марок продукции прошли оценку отдельных показателей безопасности в рамках промежуточных итогов научно-исследовательских работ, среди них акриловые дисперсии, редиспергируемые полимерные порошки.



4.5. РАЦИОНАЛЬНОЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ХИМИЧЕСКИХ ВЕЩЕСТВ

АО «Пигмент» стремится к рациональному использованию химических веществ, чтобы обеспечить безопасность людей и снизить воздействие на окружающую среду

Основным регулирующим документом в области рационального регулирования химических веществ является Политика АО «Пигмент» по рациональному использованию химических веществ (Химическая политика).

В рамках работы по рациональному использованию химических веществ АО «Пигмент»:

1. Отслеживает национальные, межгосударственные и международные нормативные правовые акты и проекты в сфере рационального регулирования обращения химических веществ и их смесей для сбора данных о химической опасности, определения приоритетности химических веществ, вызывающих обеспокоенность, разработать и использовать более безопасные альтернативы и раскрыть информацию о веществах, вызывающих обеспокоенность, в выпускаемой продукции.

2. Реализует мероприятия, направленные на выявление и планомерное сокращение использования химических веществ, вызывающих обеспокоенность (ХВВО), вплоть до полного отказа от них и перехода на более безопасные альтернативы.

Процент продукции с содержанием веществ, имеющих классификацию 1-2 по СГС (Согласованная на глобальном уровне система классификации и маркировки химических веществ, Globally Harmonized System of Classification and Labelling of Chemicals (GHS)) — 36,4%.

Компания ведет учет ХВВО, поступающих на предприятие и информирует своих поставщиков о требованиях по их исключению/сокращению. Требования включены в химическую политику.

В 2025 году перед заключением договоров с потенциальными поставщиками сырья компания направляла им запросы с просьбой подтвердить отсутствие в их продукции веществ, вызывающих обеспокоенность.

3. Проводит оценку углеродного следа продукции в соответствии с Химической политикой.

4. В отчетном периоде были разработаны и выпущены в обращение 16 новых продуктов.

Впервые в 2025 году проведена оценка углеродного следа продуктов с приме-

Цели устойчивого развития в 2025 году

Разработка системы рационального использования химических веществ: расчёт углеродного следа для 100% новой разработанной продукции.

Результаты, достигнутые за 2025 год

Для 100% всей новой продукции АО «Пигмент» произведён расчёт углеродного следа. Углеродный след составил 3 921 т.

Химический след веществ, содержащихся в составе 16 новых продуктов, разработанных в 2025 году, составил 3 921 т.

нием такого инструмента, как калькулятор «Расчёт химического следа».

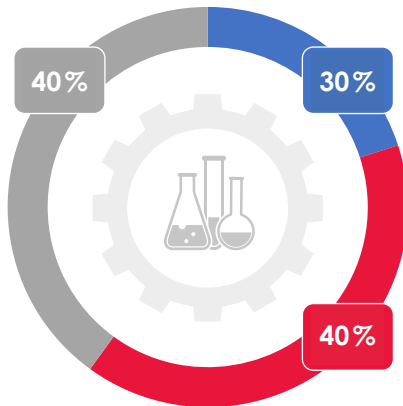
Калькулятор «Расчет химического следа» разработан в рамках флагманского пилотного проекта. Проект направлен на предотвращение негативных последствий, связанных с возможным введением Евросоюзом регуляторных и экономических барьеров для российских химикатов. Он реализован совместно с Ассоциацией «Координационно-информационный центр государств-участников СНГ» по сближению регуляторных практик. Работы велись во исполнение поручения Правительства РФ от 18.11.2021 № ЮБ-П9-16538 (одобрено Минпромторгом России, исх. № ИМ-108928/13 от 10.12.2021). Цели проекта — развитие химической промышленности в РФ и экспорта в страны дальнего зарубежья. Калькулятор основан на принципах стандарта ISO 14067:2018, а также на положениях правил катего-

рий продукции (ПКП) для экологических деклараций (EPD) «PCR 2021:03 v. 1.1 Basic Chemicals», разработанных в рамках международной системы «The International EPD® System».

Анализ компонентов новых продуктов показал, что доля химических веществ, вызывающих обеспокоенность в их составе, составляет 17,6% (3 вещества из 16, входящих в состав новых продуктов, являются химическими веществами, вызывающими обеспокоенность).

Результаты работ по расчёту химического следа будут в дальнейшем использоваться для изучения возможности и целесообразности замены наиболее опасных компонентов (химических веществ) на менее опасные при поставках химической продукции на внутренние и внешние рынки. Цель этого — снизить химический след и повысить конкурентоспособность продукции.

Распределение ХВВО в новых продуктах по группам, %



- канцерогены (классы 1 и 2)
- мутагены (классы 1 и 2)
- вещества, обладающие сенсibilизирующим действием при контакте с кожей (класс 1)

СОЦИАЛЬНЫЙ АСПЕКТ



5.1. ОХРАНА ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

Приоритетная задача АО «Пигмент» — обеспечение безопасности каждого сотрудника предприятия. Система управления в области профессионального здоровья и безопасности, действующая на предприятии, направлена на достижение этой задачи. Реализация программ в области охраны труда и промышленной безопасности, программ развития культуры производства, обучения персонала является залогом результативности действующей системы. Развивая систему готовности предприятиями к чрезвычайным ситуациям, АО «Пигмент» заботится о безопасности жителей региона присутствия.

 **0**
аварий, пожаров
и инцидентов
на производстве

 **3**
микротравмы,
полученные
персоналом
на производстве

 **0**
тяжёлых или
смертельных
несчастных случаев

 **89** млн руб.
затраты
на охрану труда

 **0,75**
коэффициент частоты
производственного
травматизма (LTIFR)
среди сотрудников

 **955**
сотрудников прошли
медицинские
осмотры

”



Али МАНСУРОВ,
начальник отдела промышленной
безопасности

Деятельность по охране труда в 2025 году была сосредоточена на повышении культуры производства, повышении вовлечённости персонала и сотрудников подрядных организаций в вопросы охраны труда и производственной безопасности в качестве одного из главных инструментов для снижения рисков возникновения аварий и несчастных случаев на производстве.

Были расширены программы обучения персонала, оборудован специальный класс для обучения и демонстрации принципов промышленной безопасности и охраны труда на предприятии, разработаны специальные демонстрационные материалы для ознакомления не только сотрудников и подрядчиков, но и посетителей производственной территории АО «Пигмент».

Цели устойчивого развития в 2025 году

Количество тяжёлых и смертельных несчастных случаев на производстве, 0 ед.

Количество аварий на производстве, 0 ед.

Количество пожаров на производстве, 0 ед.

Результаты, достигнутые в 2025 году

0

0

0



Благодаря действующей системе с 2020 года не было зафиксировано ни одного тяжёлого несчастного случая или несчастного случая со смертельным исходом среди сотрудников компании

УПРАВЛЕНИЕ ПРОМЫШЛЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТЬЮ И ОХРАНОЙ ТРУДА

Регулирующие документы:

- законодательные и нормативные акты РФ;
- Политика в области качества, экологии, профессионального здоровья и безопасности АО «Пигмент»;
- Стратегические цели АО «Пигмент» до 2030 года;
- стандарты интегрированной системы менеджмента в области охраны труда и здоровья; а также в области охраны окружающей среды, промышленной безопасности, качества и энергоэффективности;
- Положение о системе управления охраной труда;
- Положение о системе управления промышленной безопасностью.

Стратегические цели компании включают в себя достижение установленных показателей в области охраны труда и промышленной безопасности.

Ответственным подразделением за управление системой охраны труда и промышленной безопасности является отдел промышленной безопасности. Контроль деятельности осуществляет директор по производству. Руководители всех структурных подразделений несут ответственность за неукоснительное соблюдение правил по охране труда и промышленной безопасности. В каждом производственном

подразделении назначен уполномоченный по охране труда.

Система охраны труда и промышленной безопасности охватывает 100% сотрудников предприятия.

Система охраны труда и промышленной безопасности включает в себя следующие направления:

- разработка правил и норм по охране труда и промышленной безопасности;
- производственный контроль вредных факторов на рабочих местах и разработка мероприятий по снижению воздействия этих факторов;
- обеспечение персонала средствами индивидуальной защиты от воздействия вредных факторов;
- организация и проведение специальной оценки условий труда;
- организация оценки профессиональных рисков и разработка мероприятий по их снижению;
- разработка и проведение мероприятий, направленных на снижение выявленных рисков в области охраны труда и промышленной безопасности,

в том числе связанных с модернизацией оборудования;

- контроль выполнения установленных правил по охране труда и промышленной безопасности.

Система менеджмента

Работа в области охраны труда и промышленной безопасности проводится в рамках системы профессионального здоровья и безопасности, действующей на предприятии. Система менеджмента профессионального здоровья и безопасности сертифицирована на соответствие требованиям международного стандарта ISO 45001:2018. В 2025 году был проведён плановый аудит системы, подтверждающий её результативность.

Управление рисками

Компания на постоянной основе проводит работу по идентификации опасностей и рисков в области охраны здоровья и безопасности (по всем рабочим местам и производственным объектам), по оценке рисков и разработке мер по их минимизации в соответствии с действующим стандартом предприятия.

Для каждой должности разрабатываются карты оценки профессиональных рисков с указанием видов опасностей и их уровней. Карты оценки профессиональных рисков размещены в свободном до-



ступе на корпоративном сервере компании. Сотрудников знакомят с этими картами в письменном виде при приёме на работу во время инструктажей.

Переоценка рисков проводится в случаях:

- произошедшего несчастного случая;
- возникшей микротравмы;
- инициативы самого сотрудника на основе анализа операционной деятельности.

Оценка рисков проводится комиссией по профессиональному здоровью и безопасности, которую возглавляет директор по производству.

За 2025 год актуализирована 371 карта оценки профессиональных рисков для уточнения данных по опасностям и рискам, которые могут возникнуть на рабочих местах. Также пересмотрены реестр опасностей АО «Пигмент», перечень мер по исключению, снижению и контролю уровней рисков в АО «Пигмент».

Отдельное внимание было уделено рискам и опасностям, которые актуаль-

ны для подрядчиков и посетителей производственных площадок. Разработаны специальные карты оценки профессиональных рисков для этих категорий. Для обучения был оборудован специальный класс, в котором посетители предприятия могут ознакомиться с основными правилами по охране труда и основными рисками.

Ключевые опасности, по которым проводилась работа в отчетном периоде, — это травмы глаз:

- ожоги роговицы глаз — разработана система применения защитных очков в производственных помещениях;
- механические травмы от летящих частиц — обязательное использование очков с боковой защитой на участках обработки металла;
- химическое поражение — выдача герметичных очков и масок в лабораториях и зонах работы с реагентами.

КУЛЬТУРА ПРОИЗВОДСТВА

На предприятии активно ведётся работа по повышению культуры производства и снижению производственного травматизма. Приоритет жизни и здоровья работников над производственными результатами закреплён как основополагающий принцип деятельности.

Базовым элементом для развития культуры производства является система уполномоченных профсоюзом по охране труда в структурных подразделениях, которые:

- контролируют состояние охраны труда на рабочих местах;
- участвуют в комиссиях по расследованию несчастных случаев;
- ежемесячно проводят аудит безопасности в своих подразделениях.

Для профилактики травматизма уполномоченные применяют комплекс мер:

- инструктажи и разъяснительные беседы;
- направление работников на повышение квалификации;
- учебные тактические тренировки;
- контроль соответствия условий труда

законодательным нормам и Коллективному договору предприятия.

Для развития культуры производства используются различные каналы взаимодействия с персоналом предприятия:

- информационные стенды;
- видеоролики, транслирующиеся на экранах, размещённых в фойе и столовых предприятия;
- информационные рассылки;
- информационные сообщения в газете «Химик»;
- брошюры с описанием основных правил охраны труда;
- личные приёмы директора по производству, главного инженера по промышленной безопасности и охране окружающей среды;
- доклады планёрок;
- собрания представителей трудовых коллективов структурных подразделений.

В 2026 году планируется внедрить систему рационализаторских предложений для совершенствования системы охраны труда и промышленной безопасности.

Основные направления по повышению уровня культуры производства

Повышение вовлечённости в вопросы охраны труда и промышленной безопасности

Основные мероприятия по повышению культуры производства

- Проведена викторина на знание основ охраны труда и промышленной безопасности. Сотрудники, правильно ответившие на все вопросы викторины, получили презенты от компании.
- Ежегодно проводятся Дни охраны труда. В 2025 году общезаводской день охраны труда проведён 28 апреля, обсуждались вопросы развития системы охраны труда и повышения вовлечённости персонала во всех структурных подразделениях.



Обучение

- На предприятии организовано обучение для сотрудников, в том числе вновь принятых с использованием специальной цифровой платформы.
Преимущества платформы:
 - доступность обучения в удобное для сотрудника время;
 - автоматизация контроля знаний (онлайн тестирование);
 - возможность отслеживать прогресс каждого работника;
 - оперативное обновление учебных материалов.
- Для посетителей предприятия оборудован специальный учебный класс для проведения инструктажей и ознакомления с основными требованиями охраны труда и промышленной безопасности.



Контроль состояния охраны труда

- Для обеспечения соблюдения требований охраны труда и выявления потенциальных рисков организован систематический контроль.
Виды проверок:
 - плановые (согласно утверждённому графику);
 - внеплановые (по результатам происшествий или по указанию надзорных органов);
 - целевые (по конкретным направлениям).

Проведено 76 проверок состояния охраны труда на рабочих местах. По результатам проверок составлены акты с указанием выявленных нарушений; разработаны и утверждены планы мероприятий по устранению замечаний; установлен контроль за исполнением этих планов.

ОБУЧЕНИЕ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА

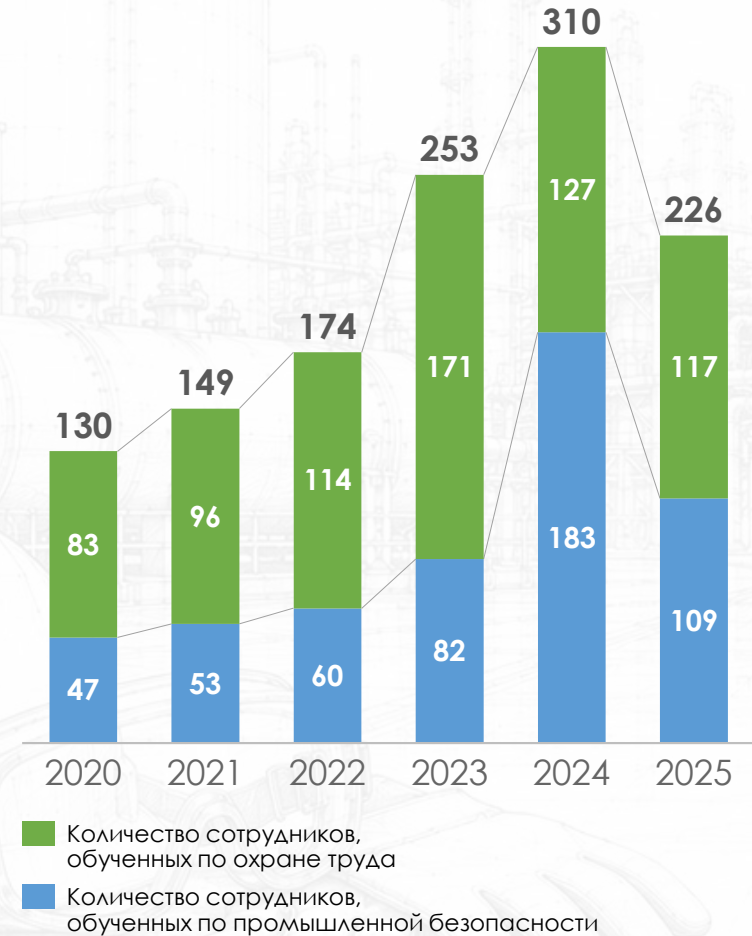
В компании реализуются программы обучения в области охраны труда и промышленной безопасности, обязательные для всех категорий сотрудников. Работники проходят необходимые инструктажи и обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ, проверку теоретических знаний требований охраны труда и практических навыков безопасной работы, аттестацию по промышленной безопасности, обучение по пожарной безопасности.

В 2025 году работа по совершенствованию системы обучения охране труда была продолжена с учётом накопленного опыта и новых нормативных изменений.

Реализованы следующие мероприятия:

- Обновлена электронная платформа для обучения. В систему добавлены новые обучающие материалы по охране труда. Прохождение модулей стало обязательным для всех категорий персонала, имеющих доступ к ПК.
- Расширен блок по охране труда. Помимо базовых норм, включены кейсы по оценке профессиональных рисков на конкретных рабочих местах.
- Актуализированы задания для проверки знаний. Добавлены вопросы, связанные с применением новых средств индивидуальной защиты и изменениями в законодательстве 2024-2025 годов.
- Организованы периодические тренинги для руководителей подразделений по методике проведения инструктажей и оценке готовности подчинённых к самостоятельной работе.

Количество сотрудников, обученных по охране труда и промышленной безопасности, чел.



ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ ТРАВМАТИЗМ

На предприятии установлены процедуры, определяющие порядок действий при возникновении несчастного случая. Они закреплены в документах «Положение о расследовании несчастных случаев» и «Положение об особенностях расследования микротравм».

В 2025 году зафиксировано два лёгких несчастных случая.

Один несчастный случай произошёл в Центральной лаборатории (ЦЛ) в лаборатории акриловых дисперсий, полиграфии и клеевых дисперсий, пострадавший — химик. Характер полученных повреждений: разрыв дистального радиоульнарного сочленения правого предплечья. Причина: отсутствие технической документации (инструкции) на выполняемую работу. Неосторожные действия пострадавшего, невнимательность, поспешность. Составлен акт № 1 по форме Н-1 от 12.09.25.

Второй несчастный случай произошёл в цехе по производству лаков и смол, пострадавший — изолировщик Объединенного ремонтного производства. Характер полученных повреждений: химический ожог II-III степени туловища и правой конечности. Причина: необеспечение контроля со стороны руководителей и специалистов СПП за ходом выполнения работы, соблюдением трудовой дисциплины. Составлен акт № 2 по форме Н-1 от 14.10.25.

По результатам ежегодных медосмотров работников профессиональных заболеваний не выявлено.

Для снижения рисков, связанных с профессиональными заболеваниями, в АО «Пигмент» проводятся следующие мероприятия:

1. Предварительные и периодические медицинские осмотры работников.
- В соответствии с требованиями законодательства в 2025 году организован периодический медосмотр и профпатологический медосмотр для 955 работников, отработавших во вредных условиях более пяти лет. По результатам медосмотров ряд работников прошли дополнительное обследование и лечение. Все работники допущены к дальнейшей работе.

2. Санаторно-курортное лечение.

Подробнее в разделе 5.2

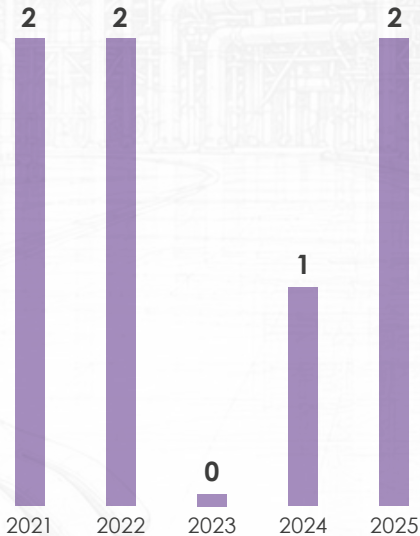
3. Популяризация здорового образа жизни.

Подробнее в разделе 5.4

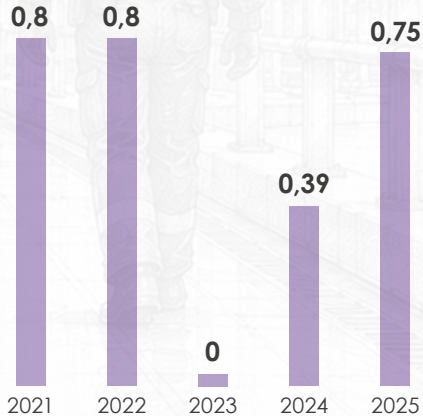
Показатели производственного травматизма

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Количество несчастных случаев, ед.	0	2	2	0	1	2
Число дней нетрудоспособности, ед.	258	99	37	0	8	78
Коэффициент частоты	0	1,28	1,4	0	0,64	1,25
Коэффициент тяжести	0	49,5	18,5	0	8	39
Число несчастных случаев со смертельным исходом, ед.	0	0	0	0	0	0
Число тяжёлых несчастных случаев, ед.	0	0	0	0	0	0
Число острых отравлений, ед.	0	0	0	0	0	0
Число несчастных случаев с женщинами, ед.	0	1	0	0	0	0
Коэффициент производственного травматизма среди сотрудников LTIFR (кол-во несчастных случаев за год × 1 млн человеко-часов. / общее количество отработанного времени)	0	0,8	0,8	0	0,39	0,75
Количество микротравм среди сотрудников	–	1	2	0	5	3

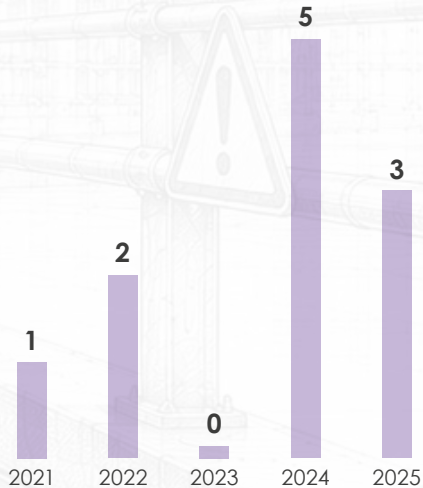
Количество несчастных случаев, 2021–2025, ед.



Коэффициент производственного травматизма среди сотрудников (LTIFR), 2021–2025



Количество микротравм среди сотрудников, 2021–2025



ЗАТРАТЫ НА ОХРАНУ ТРУДА

Затраты на охрану труда в отчётном периоде составили 89 млн руб. Они включают в себя:

- затраты на улучшение условий труда;
- затраты на специализированное питание работников, занятых во вредном производстве;
- затраты на средства индивидуальной защиты для работников.

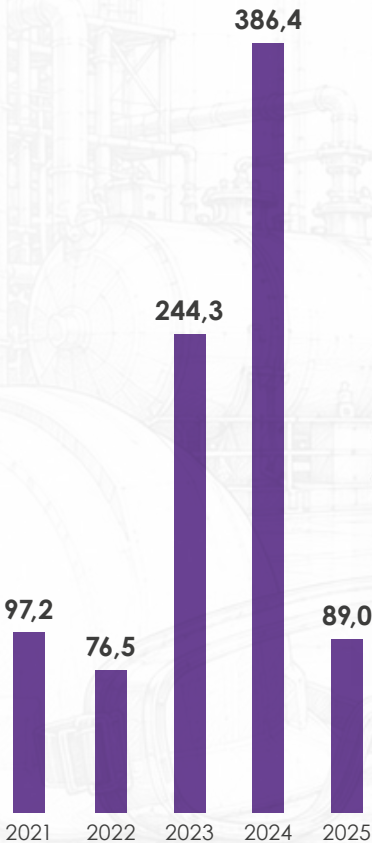
На предприятии организована бесплатная выдача молока, кисломолочных продуктов и лечебно-профилактического питания сотрудникам, занятым на работах с вредными условиями труда, по установленным нормам с учётом результатов специальной оценки условий труда.

Затраты на обучение персонала, в том числе по вопросам охраны труда, приведены в разделе 5.2.5 «Развитие персонала, обучение и повышение квалификации».

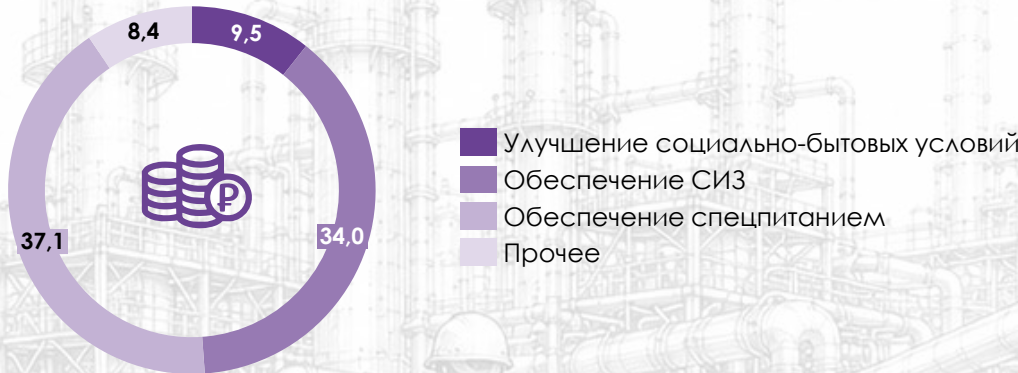
Подробнее в разделе 5.2

Подробнее в разделе 5.2.5

Расходы на охрану труда, 2021–2025, млн руб.



Распределение расходов на охрану труда, 2025, млн руб.



Затраты на бесплатную выдачу молока, кисломолочных продуктов и лечебно-профилактического питания

СУММА ЗАТРАТ, ТЫС. РУБ.	2021	2022	2023	2024	2025
Организация лечебно-профилактического питания (ЛПП)	14 416,0	18 541,1	21 454,1	27 665,0	31 912,7
Выдача молочных продуктов	1 500,0	1 773,7	2 021,4	2 335,8	3 093,9

Затраты на обеспечение СИЗ для работников предприятия, тыс. руб.

2021	2022	2023	2024	2025
15 411, 5	20 618,2	21 696,6	30 880,0	34 003,0

Затраты на проведение медицинских осмотров, тыс. руб.

2021	2022	2023	2024	2025
2 069,0	2 738,2	2 192,7	2 266,3	2 651,3

ПРОМЫШЛЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

В целях обеспечения промышленной безопасности на предприятии для каждой производственной площадки разработаны планы локализации и ликвидации последствий аварий, работников учат действовать в случае аварии или инцидента.

В АО «Пигмент» есть собственное аварийно-спасательное формирование, которое имеет свидетельство на право ведения газоспасательных работ.

С установленной периодичностью проводятся экспертизы промышленной безопасности, заключаются договоры обязательного страхования гражданской ответственности за причинение вреда в результате аварии на опасных производственных объектах.

На предприятии проводятся:

- своевременные ремонты производственного оборудования, его замена;
- техническое освидетельствование и ремонт сосудов, находящихся под давлением;
- своевременное обслуживание и техническое освидетельствование подъёмных сооружений и лифтов.

В 2025 году на предприятии не было аварий и инцидентов.

Благодаря системной работе в области промышленной безопасности аварии и инциденты не регистрировались на предприятии с 2014 года



ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

На предприятии утверждены локальные нормативные документы, определяющие порядок подготовки и проведения пожароопасных работ, контроля за их проведением, требования к наличию первичных средств пожаротушения, к проведению инструктажей.

Сотрудники отдела промышленной безопасности совместно с цеховым персоналом на регулярной основе проводят целевые и оперативные проверки соблюдения правил и норм пожарной безопасности в структурных подразделениях компании.

В 2025 году проведены целевые проверки соблюдения требований пожарной безопасности в электроустановках, состояния первичных средств пожаротушения, пожарных пирамид, монтажных будок, зарядных электрокар, гаражей, сварочных постов и др. В течение года контролировалась работоспособность пожарных гидрантов, внутреннего пожарного водопровода, средств пожарной автоматики. В летний период скорректирована совместная работа с пожарной частью № 5 с целью усиления контроля проведения огневых работ. Контроль осуществлялся как на стадии оформления нарядов-допусков, так и на стадиях подготовительных работ и проведения самих работ.

В 2025 году частично проведена перезарядка 1 102 огнетушителей, частично обновлены ящики с песком,

В 2025 году пожаров на предприятии не зафиксировано.

пожарные рукава, пожарные стволы, пирамиды пожарных гидрантов. Проведены пожарные тренировки в производственных цехах с привлечением служб предприятия, ГСО и ПЧ-5. Выявленные во время тренировок недостатки в действиях персонала дополнительно отработаны.

В 2025 году Тамбовское областное отделение Общероссийской общественной организации «Всероссийское добровольное пожарное общество» провело расчёт необходимого количества огнетушителей в структурных подразделениях компании, разработало планы эвакуации на светотражающем фоне.

Проверена готовность предприятия к возможным возникновениям пожаров — проведена перекатка пожарных рукавов, проверена работоспособность внутреннего пожарного трубопровода с составлением актов. Организована проверка (совместно с цехом электроснабжения) телефонной прямой связи, работоспособности установленной пожарной сигнализации в структурных подразделениях с составлением акта проверки работоспособности.

СНИЖЕНИЕ РИСКОВ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ИНЦИДЕНТОВ, АВАРИЙ, СВЯЗАННЫХ С ПОГОДНЫМИ УСЛОВИЯМИ

АО «Пигмент» идентифицирует и оценивает риски, связанные с нарушением деятельности предприятия по причине погодных и тяжёлых погодных условий, а также разрабатывает мероприятия по минимизации таких рисков

РИСКИ НАРУШЕНИЯ РАБОТЫ ПРЕДПРИЯТИЯ	Причина риска	Мероприятия по минимизации, регламентированные внутренними утверждёнными процедурами
Нарушения, связанные с аномально холодной погодой (разрыв трубопроводов, хрупкое разрушение ёмкостей, замерзание запорной арматуры)	Аномально холодная погода	Своевременное и оперативное информирование всех сотрудников
		Проведение ППР производственных зданий и сооружений в осенне-зимний период
		Проведении ревизии в неотапливаемых помещениях, уборка химических пенных огнетушителей, освобождение пожарных трубопроводов от воды.
		Проверка состояния навесов над местами прохода людей
		Обеспечение подразделений песком для своевременной посыпки дорог и пешеходных дорожек
		Организация чистки снега для исключения снега на прицеховых территориях, при эксплуатации газопылеочистных установок, проведения погрузочно-разгрузочных работ; устранения сосулек в местах прохода людей и над работающим оборудованием
		Осмотр и ревизия огнепреградительных устройств для исключения их обледенения
Короткие замыкания, возгорания электрооборудования, выход из строя систем управления (прямые удары молнии, импульсные перенапряжения)	Грозы	Ремонт и проверка средств молниезащиты
		Контроль заземления всех критически важных объектов и оборудования
		Разработка и отработка плана действий при отключении электроэнергии из-за грозы
		Инструктаж персонала по правилам безопасности во время грозы (в том числе — запрет на работы на открытых площадках)
Загрязнение водоёмов и почвы (подтопление насосных станций, шламонакопителей)	Паводки	Управление гидротехническими сооружениями
		Мониторинг уровня воды в близлежащих водоёмах в период паводка
		Создание и поддержание в готовности аварийных запасов материалов для возведения временных дамб и водоотвода
		Проверка и очистка дренажных систем и ливневой канализации перед началом паводкового периода
		Перенос материальных ценностей и оборудования из зон потенциального затопления на более высокие отметки или в безопасные помещения.
Перегрев оборудования, возгорание ЛВЖ, ухудшение условий труда (перегрев реакторов, нарушение термодинамического баланса)	Аномально жаркая погода	Принудительное орошение ёмкостей с ЛВЖ для снижения температуры поверхности
		Выполнение программы улучшения социально-бытовых условий в части установки климатического оборудования
		Корректировка графика работ с переносом наиболее трудоёмких операций на утренние/вечерние часы
		Усиленный контроль за состоянием систем охлаждения технологического оборудования
Разрушение конструкций, повреждение оборудования и ЛЭП, травмирование персонала	Сильные ветры и ураганы	Проведение регулярных осмотров и укрепления слабо закреплённых конструкций, рекламных щитов, навесных элементов зданий
		Ограничение или полное прекращение погрузочно разгрузочных работ с использованием кранов и другой высотной техники при достижении пороговых значений скорости ветра
		Закрепление или демонтаж временных сооружений (тентов, лесов, ограждений), которые могут быть повреждены или унесены ветром
		Проверка устойчивости и состояния линий электропередачи и связи на территории предприятия
		Информирование персонала о порядке действий при штормовом предупреждении (включая эвакуацию из опасных зон)
		Отключение некритичного оборудования и перевод технологических процессов в безопасный режим при получении прогноза о сильном ветре.

ГОТОВНОСТЬ К ЧРЕЗВЫЧАЙНЫМ СИТУАЦИЯМ

Для организации выполнения мероприятий по предупреждению и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций на предприятии в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 30 декабря 2003 года № 794 «О единой государственной системе предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций» создано объектовой звено РСЧС.

Готовность к предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций является основной задачей объектового звена АО «Пигмент» как составляющей единой государственной системы предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций.

Органы управления:

- координационный орган управления — комиссия по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций и обеспечению пожарной безопасности (КЧС и ОПБ);
- постоянно действующий орган управления — штаб по делам ГО и ЧС;
- повседневный орган управления — дежурно-диспетчерская служба.

Силы и средства:

1. Нормативная база.

На предприятии утверждены:

- План действий по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций;
- Паспорт безопасности потенциально опасного объекта;
- Алгоритмы действий дежурно-диспетчерской службы и штатных формирований постоянной готовности;
- Цеховые планы ликвидации ЧС и инструкции по безаварийной остановке производственных процессов.

2. Локальная система оповещения предприятия (ЛСО).

ЛСО АО «Пигмент» обеспечивает на 100% покрытие территории предприятия и ближайшую городскую застройку звуковым сигналом оповещения. В октябре 2025 года все элементы ЛСО показали свою работоспособность в рамках Всероссийской тренировки по гражданской обороне.

Проводится плановое обслуживание и ремонт ЛСО, на период 2026-2029 годов запланированы модернизация и расширение технических характеристик ЛСО.



3. Аварийно-спасательные формирования.

К первому эшелону реагирования относится Газоспасательный отряд (ГСО) предприятия, который является профессиональным аварийно-спасательным формированием.

ГСО в 2025 году прошёл переаттестацию (свидетельство об аттестации Министерства промышленности и торговли РФ на право ведения газоспасательных работ № 19743 от 25.12.2025). Штат формирования — 28 человек, график несения дежурных смен — круглосуточный.

В 2025 году восемь работников газоспасательного отряда прошли обучение в АНО ДПО «УКЦ АСФ им. В.В. Никулина» в г. Новомосковске Тульской области.

Ко второму эшелону реагирования относится пожарная часть № 5 — профессиональное аварийно-спасательное формирование, которое обслуживает предприятие на договорной основе.

4. Резерв материальных и финансовых ресурсов для ликвидации ЧС.

Номенклатура резерва материальных ресурсов включает 154 позиции неснижаемого страхового запаса на складах. Сумма финансового резерва за отчётный год составила 10 млн рублей.

5. Индивидуальные и коллективные средства защиты.

Работники цехов, отнесённых к 1-му и 2-му классу опасности, полностью обеспечены СИЗ органов дыхания. Персонал высотного здания заводоуправления полностью обеспечен индивидуальными газодымозащитными комплектами.

На ответственном хранении и в безвозмездном пользовании АО «Пигмент» имеются два защитных сооружения гражданской обороны, которые соответствуют техническим требованиям и готовы к укрытию 100% персонала наибольшей рабочей смены предприятия.

В 2025 году проведены планово-предупредительные ремонты и обслуживание технических средств, планово-предупредительные ремонты строительных конструкций защитных сооружений.

6. Обучение, учения и тренировки.

Руководящий состав, органы управления, сотрудники предприятия, а также штатные формирования проходят обучение на постоянной основе по утверждённым программам. Практическая отработка действий при ЧС проводится на объектовых тренировках, совместных городских и всероссийских учениях.

В 2025 году было проведено:

- 36 учебных тренировок в подразделениях компании с участием ГСО;
- объектовая тренировка;
- пожарно-тактическое учение;
- два антитеррористических учения.

Для вновь принимаемых сотрудников проводится инструктаж по действиям в ЧС одновременно с вводным инструктажем по ГО.

В центре сопровождения образовательной деятельности прошли обучение по программе уполномоченных на решение задач в области ГО и ЧС пятеро сотрудников предприятия.



ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ПОДРЯДНЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ

АО «Пигмент» стремится обеспечить безопасность не только собственных сотрудников, но и сотрудников подрядных организаций. Требования к подрядным организациям в области промышленной, пожарной безопасности и охраны труда закреплены в соответствующем локальном акте и распространяются на весь персонал подрядных организаций, работающий на предприятии. Согласно условиям договора подрядные организации, выполняющие работы на объектах АО «Пигмент», обязаны соблюдать требования безопасности.

Для работников подрядных организаций в АО «Пигмент», также проводятся вводный и целевые инструктажи, во время которых работники узнают об основных правилах, рисках, общих требованиях к поведению на территории, особенностях работы с оборудованием и связанных с этим опасностях, а также о вредных факторах в конкретном подразделении.

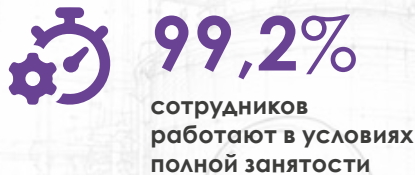
При нарушении сотрудниками подрядных организаций предъявляемых требований, включая ключевые правила безопасности, применяются меры дисциплинарного взыскания. Нарушителей могут лишить права находиться на объектах, а на подрядную организацию — наложить штрафные санкции в соответствии с заключённым с нею договором.

В 2025 году были проведены плановые ежеквартальные проверки охраны труда и пожарной безопасности у арендаторов и подрядчиков. Все выявленные нарушения устранялись в сроки, установленные локальными нормативными документами.

Важный итог года: среди подрядчиков АО «Пигмент» не зарегистрировано ни одного несчастного случая. При получении мелких травм сотрудники подрядных организаций могут воспользоваться услугами здравпункта предприятия.

5.2. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Персонал АО «Пигмент» — ключевая движущая сила всех идей и начинаний компании, залог успеха бизнеса, поэтому предприятие выстраивает эффективную систему управления персоналом, привлекая высококвалифицированные кадры, обеспечивая безопасные условия труда, справедливое вознаграждение, социальную поддержку, а также равные возможности для личного и профессионального роста.

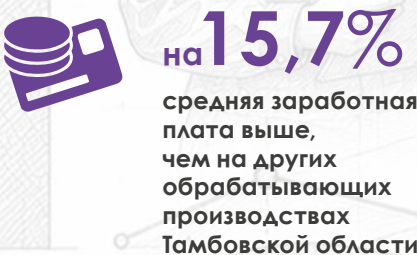
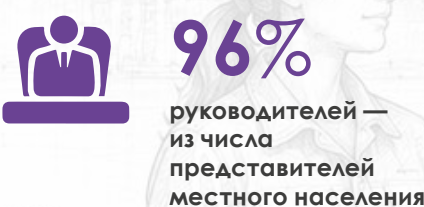
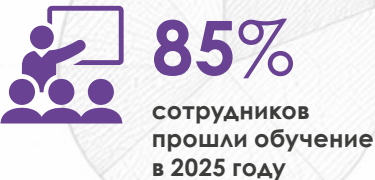


”



Ольга ХОХЛОВА,
начальник отдела кадров

Несмотря на непростую ситуацию на рынке труда, связанную с дефицитом кадров, в том числе из-за конкурирования с оборонными предприятиями за высококвалифицированных специалистов, АО «Пигмент» продолжает совершенствовать систему управления персоналом. В первую очередь развиваем программы по обучению и адаптации персонала, созданию комфортных условий для работы и отдыха, а также программы, направленные на повышение благосостояния, укрепление семейных ценностей, обеспечение социальной поддержки персонала.

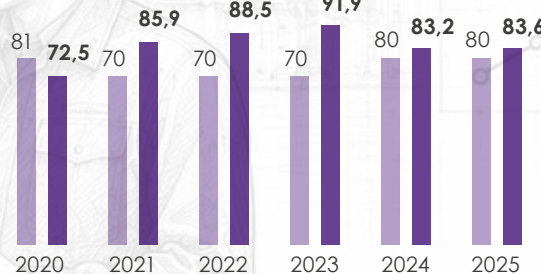


Цели устойчивого развития в 2025 году

Цели устойчивого развития в 2025 году	Результаты, достигнутые за 2025 год
Уровень добровольной текучести персонала, не более 11%	11,3%
Уровень удовлетворённости персонала, не менее 70%	83,6%
Обеспечение требуемой компетентности персонала, не менее 70%	85%
Уровень абсентеизма по причине нетрудоспособности, не более 5%	3,7%
Средняя заработная плата, не менее 88 тыс. руб.	88,5 тыс. руб.
Рост средней заработной платы, не менее 10% к предыдущему году, но не ниже уровня инфляции	12%

Удовлетворенность персонала, %, 2020–2025

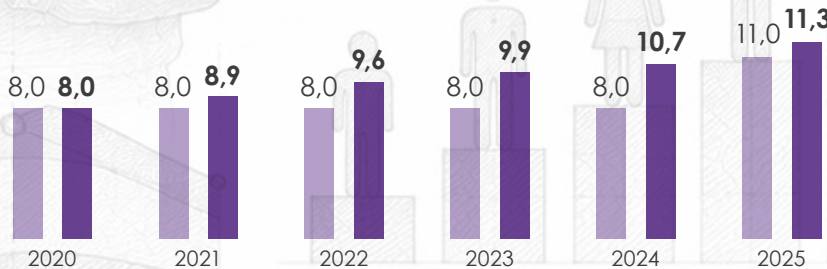
План
Факт



Снижение удовлетворённости персонала в 2024 и 2025 годах связано с изменением методики оценки удовлетворённости за счёт расширения критериев оценки. Повышение текучести в 2025 году обусловлено высокой конкуренцией с оборонными предприятиями в условиях дефицита кадров.

Текучесть персонала, %, 2020–2025

План
Факт



5.2.1. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Функция управления персоналом в компании распределена между отделом кадров, отделом по развитию персонала, отделом организации труда и заработной платы. На уровне руководства управление интегрированной HR-функцией и стратегическое управление трудовыми отношениями осуществляет заместитель генерального директора ООО «УК «КРАТА», координирующий реализацию Политики управления персоналом.

В соответствии со стратегическими целями Кадровая стратегия сфокусирована на:

- системном подборе персонала;
- управлении талантами, развитии компетенций и обучении;
- оценке компетенций и эффективности деятельности персонала;
- развитии систем мотивации и формировании культуры вовлечённости;
- росте производительности труда и организационной эффективности;
- повышении уровня привлекательности АО «Пигмент» как работодателя (развитие HR-бренда);
- создании комфортных и безопасных условий для сотрудников Компании;
- создании высокого уровня социальной защищённости персонала.
- политики управления или персонала

Компания придерживается принципов проактивной политики управления персоналом. Основные направления деятельности в отчётном периоде:

1. Анализ текущих тенденций на рынке труда, потребностей и ожиданий сотрудников и соискателей, условий, предлагаемых конкурентами для выстраивания грамотной и эффективной политики управления персоналом.
2. Создание условий труда, которые выгодно отличаются от предлагаемых в регионе присутствия и включают в себя социальные гарантии, возможности для развития, карьерного роста, обучения, обеспечения комфортной и безопасной среды для работы.
3. Развитие бренда работодателя, разработка ценностного предложения компании и его продвижения на различных информационных платформах.
4. Повышение уровня внутренних коммуникаций и информированности персонала.
5. Мониторинг процесса управления персоналом: постоянный сбор отзывов от сотрудников и кандидатов, анализ их удовлетворённости

работой, корректировка стратегии на основе полученных данных.

6. Применение индивидуального подхода к развитию сотрудников (применение расширенной программы наставничества, индивидуальные планы развития и введения в должность) для удержания и закрепления сотрудника в компании.
7. Выполнение специальной процедуры увольнения сотрудников для снижения текучести. Причины и обстоятельства увольнения анализируются в отношении каждого сотрудника, принявшего решение об уходе. В индивидуальном порядке предприятие помогает решать возникшие проблемы, при переводе на другую должность составляются планы индивидуального развития и обучения.

Подтверждением эффективности проводимых мероприятий в области управления персоналом стало укрепление позиций АО «Пигмент» в ежегодном Рейтинге лучших работодателей от портала hh.ru. По результатам оценки компания получила статус привлекательного и открытого работодателя, успешно развивающего свой имидж, а общий индекс рейтинга компании составил 95,4.



5.2.2. КАДРОВЫЙ СОСТАВ

АО «Пигмент» является одним из крупнейших работодателей в Тамбовской области. По состоянию на 31 декабря 2025 года списочная численность работников предприятия составила 1 602 человека. Большинство сотрудников работают в условиях полной занятости по бессрочным трудовым договорам.

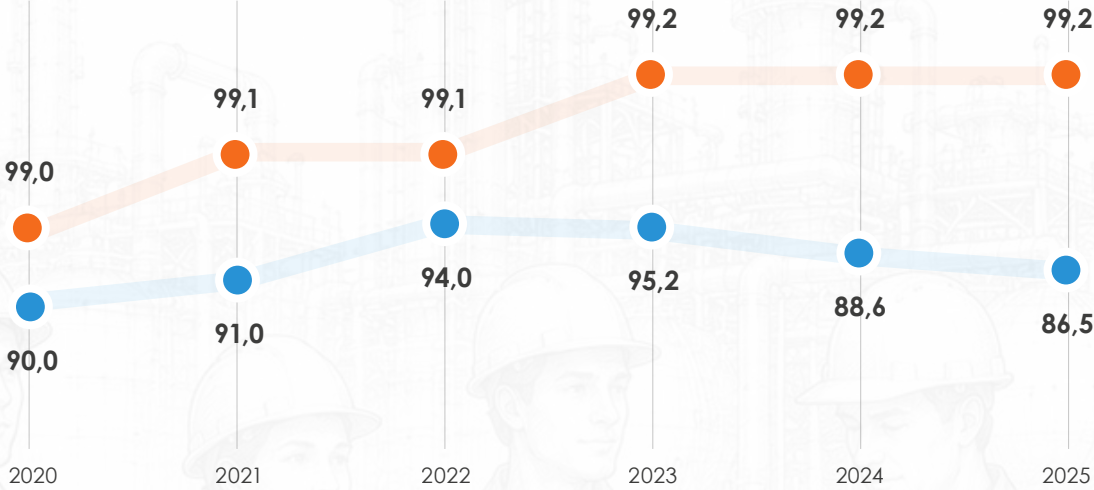
Структура персонала по категориям обеспечивает необходимый баланс и способствует достижению стратегических целей предприятия.

Традиционно в структуре персонала АО «Пигмент» значительную долю занимают мужчины — 64% от общей численности, доля женщин составляет 36%.

Значительный удельный вес в структуре персонала занимает молодёжь — около 27%, создавая устойчивую основу для развития и реализации новых проектов.

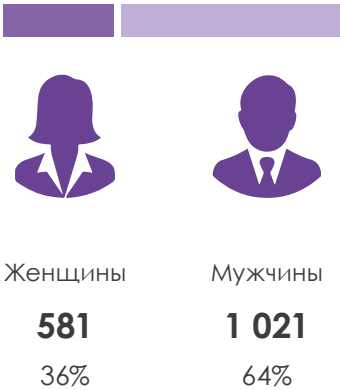
Доля сотрудников,
работающих
по бессрочным
трудовым договорам,
2020–2025, %

Доля сотрудников,
работающих на
условиях полной
занятости,
2020–2025, %

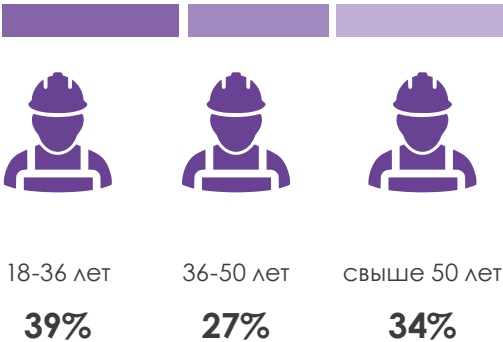


Структура персонала, чел.

По полу



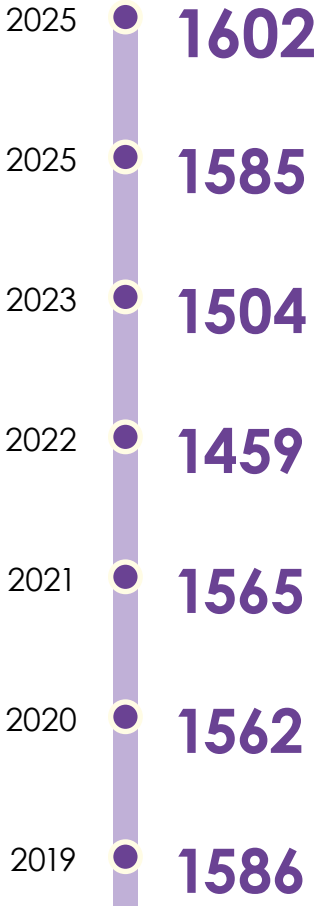
По возрасту



По категориям



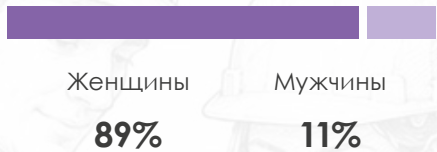
Списочная численность сотрудников, чел.



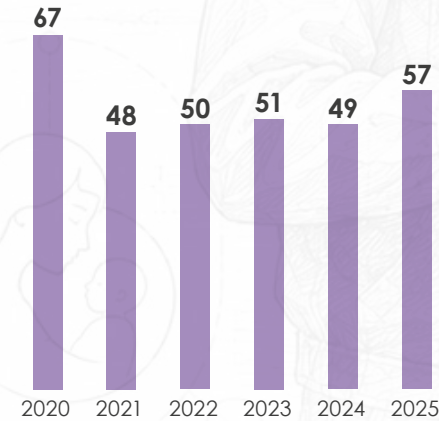
Отпуск по уходу за ребёнком

В течение 2025 года в отпуске по уходу за ребёнком находилось 57 работников, из них 51 — женщины, 6 — мужчины. В отчётном периоде оформили отпуск по уходу за ребёнком 23 сотрудника. По окончании отпуска по уходу за ребёнком приступили к выполнению трудовых обязанностей 28 человек.

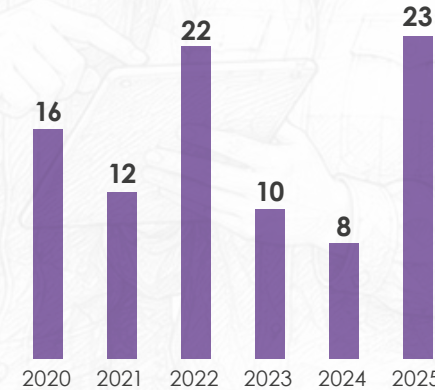
Количество сотрудников, взявших отпуск по беременности и родам и по уходу за ребёнком в разбивке по полу, чел.



Количество работников, находящихся в отпуске по беременности и родам и отпуске по уходу за ребёнком, чел.



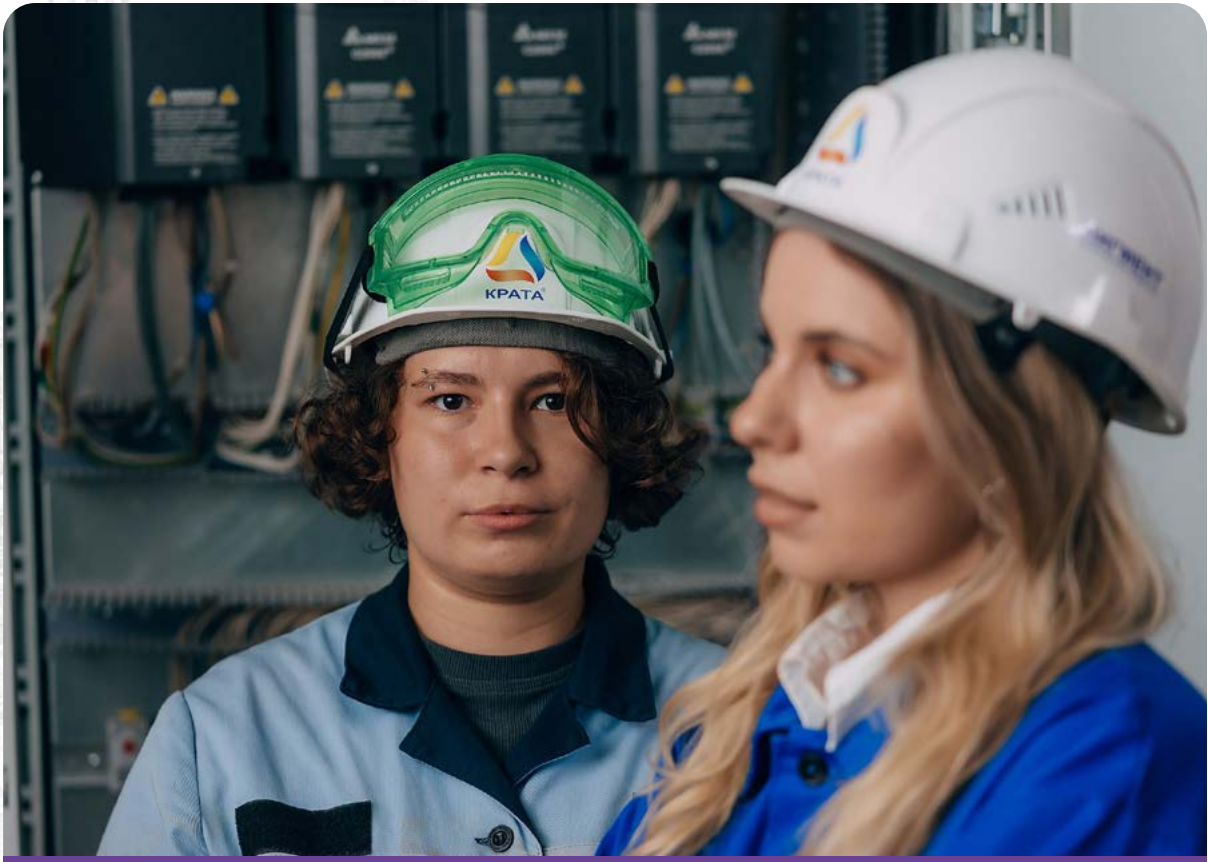
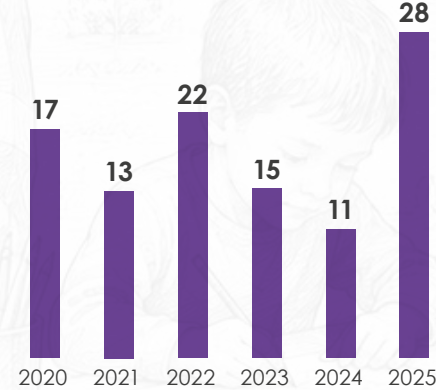
Количество сотрудников, взявших отпуск по беременности и родам и по уходу за ребёнком, чел.



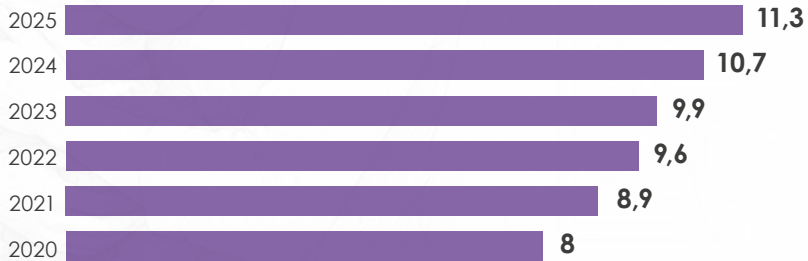
Привлечение временных сотрудников

Наряду с постоянными работниками, в 2025 году были трудоустроены 10 временных работников (из них три женщины) на сезон для благоустройства прилегающей территории (посадка цветов и уход за ними). Также часть работ выполнялась по договорам гражданско-правового характера и договорам подряда.

Количество работников, которые вернулись из отпуска по беременности и родам и отпуску по уходу за ребёнком, чел.



Текущность персонала, 2020–2025, %



5.2.1. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ПЕРСОНАЛОМ (ПОДБОР, ПРИЁМ, АДАПТАЦИЯ, УВОЛЬНЕНИЕ)

Главная задача — интеграция в организационную среду химической промышленности региона сотрудников с высоким уровнем квалификации, необходимой современному предприятию, при постоянном развитии их профессиональных компетенций, формировании важных качеств и навыков: от социально-значимого трудолюбия до востребованных «гибких навыков».

Подбор и приём персонала

Подбор персонала в условиях отсутствия безработицы на рынке труда включал в себя следующие направления:

- приём кандидатов с учётом необходимости повышения их компетенций путём организации внутреннего или внешнего обучения;
- нетворкинг: привлечение специалистов из числа работников предприятий химической отрасли, рекомендованных главными специалистами на основании результатов командировок, посещения выставок и конференций;
- развитие института наставничества внутри компании с целью сохранения

- и передачи уникальных знаний и навыков действующих квалифицированных специалистов (как новым сотрудникам, так и действующим специалистам в рамках системного развития);
- реферальный рекрутинг — программа, позволяющая сотрудникам АО «Пигмент» предлагать подходящих кандидатов на открытые вакансии и получать за это денежное вознаграждение. По этой программе в 2025 году принято 20 новых специалистов и 30 рабочих.

Благодаря скоординированным действиям по привлечению и подбору кадров, в том числе молодых специалистов, удалось стабилизировать приём квалифицированных сотрудников.

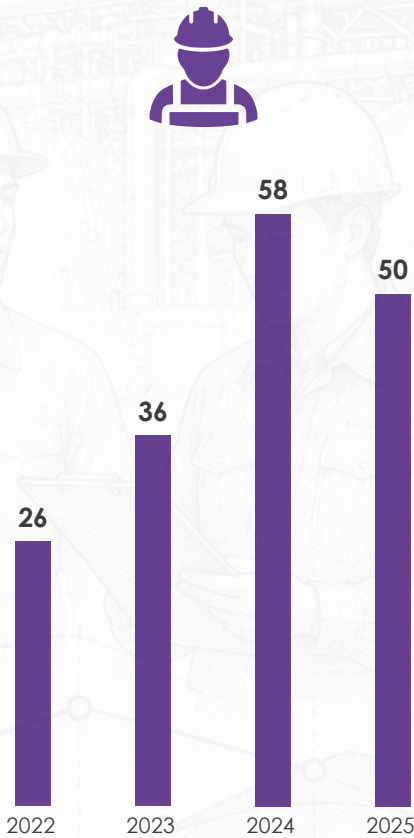
В 2025 году продолжал действовать План антикризисных мер, связанных

с привлечением персонала на работу в компанию. План содержит мероприятия, позволяющие сосредоточить усилия на индивидуальной работе с каждым потенциально подходящим кандидатом:

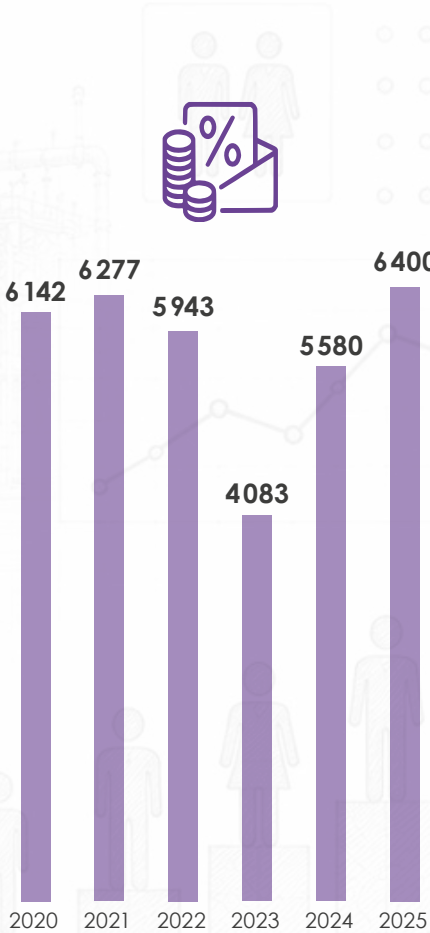
- анализ текущей и перспективной потребности в кадрах, принятие мер по вводу дополнительных штатных единиц при необходимости;
- предоставление индивидуальных предложений по зарплате при трудностях с подбором персонала;
- обучение руководителей предприятия работе с персоналом в условиях дефицита кадров (при проведении собеседований, адаптации вновь принятого персонала).

АО «Пигмент» рассматривает кандидатов как из региона присутствия, так и других регионов РФ и стран ближнего зарубежья. Для эффективной работы по привлечению специалистов из других регионов в 2025 году действовал Регламент по работе с иногородними специалистами, рассматривающий трудоустройство в АО «Пигмент». Регламент позволяет привлечь кандидата из другого региона, обеспечить его адаптацию на рабочем месте и максимально облегчить бытовые вопросы, связанные с переездом.

Приём высококвалифицированных специалистов, 2022–2025, чел.



Затраты на подбор 1 человека, 2020–2025, руб

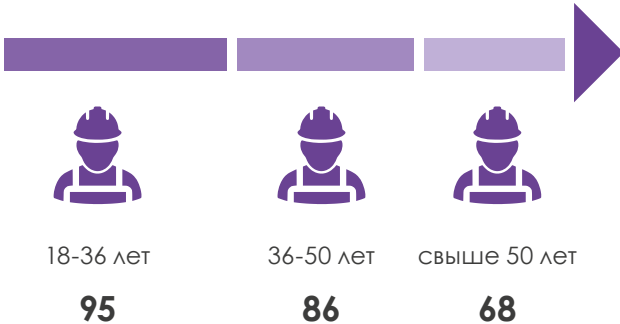
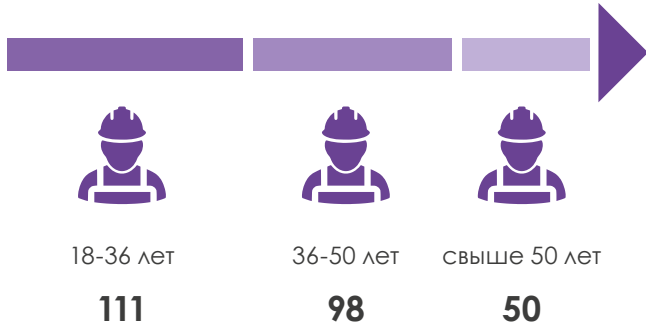


СТРУКТУРА ПРИЕМА И ВЫБИТИЯ ПЕРСОНАЛА

ПРИНЯТЫЙ ПЕРСОНАЛ

ВЫБИВШИЙ ПЕРСОНАЛ

Структура
по возрасту,
2025, чел.



Структура
по полу,
2025, чел.



АДАПТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА

Деятельность предприятия в рамках Программы мероприятий по адаптации персонала существенно облегчает процесс вхождения нового работника в должность и делает комфортнее процесс ознакомления, привыкания и акклиматизации квалифицированных специалистов к содержанию и условиям трудовой деятельности, а также к внутренней производственной среде и корпоративной культуре.

В рамках утверждаемой каждый год Программы мероприятий по адаптации персонала проводятся:

- адаптационные семинары на базе Информационно-выставочного центра компании;
- предоставление вновь принятым сотрудникам всех категорий специального руководства по адаптации в электронном формате (welcome-презентация);
- дополнительное анкетирование сотрудников (в период испытательного срока) для выявления уровня удовлетворённости условиями работы в АО «Пигмент»;
- «Карьерный диалог» — встречи молодых специалистов с непосредственным руководителем, сотрудником отдела по развитию персонала и директором по направлению деятельности для выявления стремлений молодых специалистов, их предпочтений, пожеланий относительно дальнейшего развития и работы на предприятии.

Реализация этой программы помогает совершенствовать внутрикорпоративные мероприятия по повышению удовлетворённости персонала и программы адаптации сотрудников. В 2025 году в программе «Карьерный диалог» приняли участие 27 молодых специалистов;

- В 2025 году при участии сотрудников предприятия был создан информационный ролик об адаптации. В нём рассказывается о возможностях, предоставляемых предприятием, а также об особенностях расширенного социального пакета.
- комплексная поддержка иногородних специалистов, принимаемых на работу: консультации по переезду и обустройству (аренда жилья, устройство детей в школы и детские сады, бытовые вопросы), выплата подъемных, помощь в организации рабочего места, а также разъяснение положенных мер поддержки.
- продолжает действовать корпоративный чат-бот «ГиппоКРАТ» на электронной платформе, который содержит полезную информацию о работе на предприятии, актуальную не только для новичков, но и всех сотрудников.

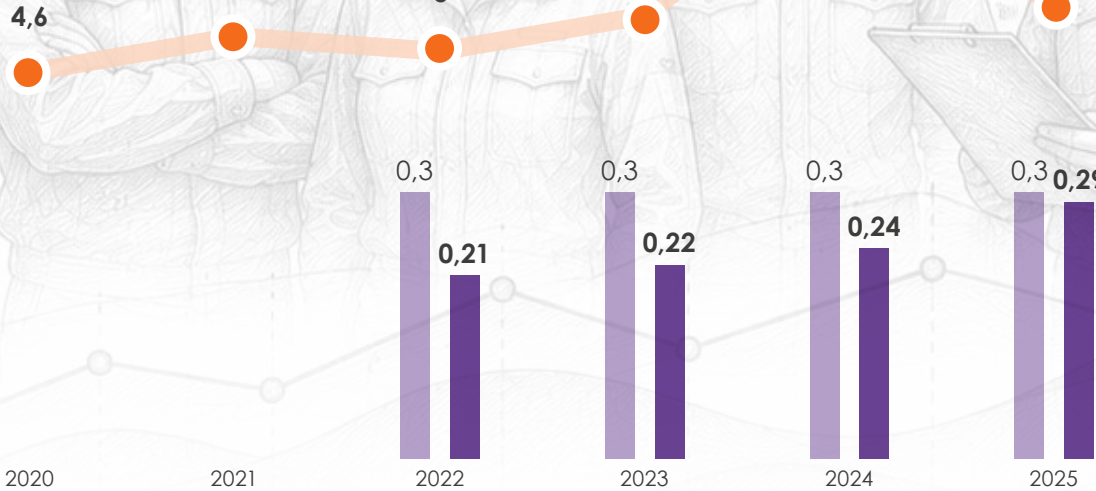
Результатом реализации программы по адаптации персонала стало низкое значение коэффициента уволенных сотрудников, которые отработали на предприятии менее одного года.

Доля сотрудников, отработавших в компании менее одного года, 2020–2025, %

От списочной численности

Руководители и специалисты

План
Факт



5.2.4 ПРИВЛЕЧЕНИЕ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО ПРОГРАММАМ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ УЧЕРЕЖДЕНИЯМИ

АО «Пигмент» стремится расширять команду профессионалов. Для этого компания реализует программу профориентационной деятельности, направленную на приобретение предпрофессиональных умений и навыков детьми и молодёжью. Кроме того, программа призвана формировать имидж привлекательного работодателя. Таким образом, предприятие уже сейчас задумывается о будущем кадрового потенциала.

Компания эффективно сотрудничает со многими российскими вузами и учебными заведениями.

Программа включает в себя проведение следующих мероприятий:

В рамках взаимодействия с высшими учебными заведениями

- реализация стипендиальной программы, направленной на поддержку талантливых студентов Тамбовской области и других регионов (в отчётном периоде в ней приняли участие 17 студентов);
- организация практики студентов по образовательным стандартам и внутренним регламентам компании. В 2025 году практику прошли 166 студентов, пятеро из них получили возможность трудоустроиться в научный центр компании на специально созданные для них рабочие места;
- взаимодействие со студентами для заключения договора о целевом обучении с обязательством трудоустроить студента после

обучения в вузе. И также материальной поддержкой на весь период обучения (в 2025 году заключено 15 договоров о целевом обучении);

- организация практических занятий для студентов профильного направления обучения на базе компании. Студенты имеют возможность посещать производственные и лабораторные подразделения для углубленного изучения профильных дисциплин, связанных с синтезом продукции, контролем качества, устройством оборудования химических производств;
- организация Дня открытых дверей в АО «Пигмент» для школьников, являющихся абитуриентами профильных направлений обучения;
- участие в профориентационных мероприятиях и акциях, направленных на популяризацию профессий промышленного производства: дни открытых дверей, ярмарки вакансий в ТГТУ, ТГУ им. Державина (г. Тамбов), ИГХТУ (г. Иваново), ВГУИТ (г. Воронеж), ТГУ (г. Томск) «Дни в профессии», «Неделя без турникетов» (проходит два раза в год в апреле и октябре на базе предприятия).

АО «Пигмент» по итогам национального рэнкинга имеет статус партнёра национального проекта «Образование»

В 2025 году расширилась география взаимодействия с вузами — заключено соглашение о сотрудничестве с ФГБОУ ВО «Томский государственный университет». Согласован план совместных мероприятий, принято очное участие в «Дне карьеры», в благотворительной акции «Витаминная неделя», закреплена договорённость о приёме студентов на практику.

В рамках взаимодействия среднего профессионального образования:

В 2025 году АО «Пигмент» продолжает участие в федеральном проекте «Профессионалитет». АО «Пигмент» вошло в состав образовательно-производственного кластера по направлению «Машиностроение» в рамках взаимодействия с учреждениями среднего профессионального образования (СПО). Базовым образовательным учреждением является Приборостроительный колледж. Участие в проекте предполагает целенаправленную подготовку рабочих кадров для компании на современном оборудовании, которое используется в реальном производстве. В 2025 году АО «Пигмент» тесно взаимодействовало с Приборостроительным колледжем и Котовским индустриальным техникумом.

Мероприятия, организованные для студентов учреждений СПО:

- производственная практика по четырём направлениям обучения, профильным для компании;
- заключение договоров о целевом обучении (в 2025 году заключены договоры с 15 студентами);

- проведение занятий в колледже ведущими специалистами предприятия;
- участие ведущих специалистов в аттестации студентов;
- участие сотрудников СПО в конкурсе «Лучший по профессии (лаборант)» в качестве экспертного жюри;
- На основе договора пожертвования денежных средств предприятие помогло Приборостроительному колледжу с закупкой необходимого оборудования и оснащением учебных мастерских;

В отчётном периоде также:

- один студент, заключивший договор о целевом обучении, трудоустроился в АО «Пигмент»;
- четыре общеобразовательных школы региона получают авторитетное печатное издание — журнал «Химия в школе» — на безвозмездной основе от предприятия;
- 53 студента, школьника и преподавателя получили корпоративные стимулирующие выплаты на общую сумму более 1 млн рублей.

В рамках программы привлечения молодых специалистов предприятие приняло участие во Всероссийском конкурсе лучших практик трудоустройства молодёжи, организованном Министерством труда РФ. В декабре 2025 года состоялся финал конкурса, по итогам защиты предприятие получило диплом III степени среди компаний крупного бизнеса России.

Ведущие партнеры АО «Пигмент» в рамках реализации программы профориентационной деятельности:

- ФГБОУ ВО «Ивановский государственный химико-технологический университет»;
- ФГБОУ ВО «Тамбовский государственный университет им. Г. Р. Державина»;
- ФГБОУ ВО «Тамбовский государственный технический университет»;
- ФГБОУ ВО «Московский государственный университет им. М. В. Ломоносова» (Химический факультет);
- ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна»;
- ФГБОУ ВО «Российский химико-технологический университет им. Д. И. Менделеева»;
- ФГБОУ ВО «Воронежский государственный университет инженерных технологий»;
- ФГБОУ ВО «Томский государственный университет»;
- ФГБОУ ВО «Томский государственный педагогический университет»;
- ФГБОУ ВО «Иркутский национальный исследовательский технический университет»;
- ФГБОУ ВО «Челябинский государственный университет».

5.2.5 РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА, ОБУЧЕНИЕ И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИЙ

АО «Пигмент» стремится развивать профессиональные навыки сотрудников, чтобы они эффективно и качественно выполняли производственные задачи с соблюдением требований охраны труда и промышленной безопасности. Это, в свою очередь, способствует технологическому развитию предприятия в будущем.

Регулирующие документы:

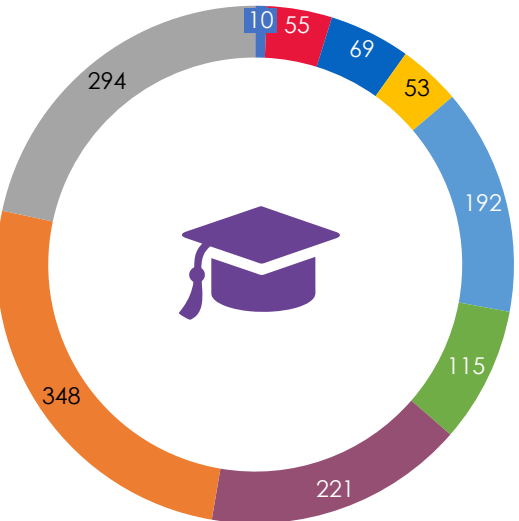
- Положение о профессиональной подготовке, повышении квалификации кадров АО «Пигмент»;
- Положение о формировании и работе с Кадровым резервом;
- Положение о программе «Наставничество»;
- внутренние стандарты предприятия по подготовке и комплексному обучению сотрудников.

Одной из стратегических целей предприятия в области управления персоналом является ежегодное обучение не менее 70% сотрудников от общей численности. В 2025 году этот показатель достиг 85%, то есть цель была перевыполнена.

Обучение проводится по пятиступенчатой программе, действующей на «Пигменте». Предприятие регулярно организует семинары, тренинги, стажировки, курсы повышения квалификации, программы переподготовки.

Объем внутреннего обучения, проводимого ведущими специалистами и руководителями предприятия, превалирует над

Кол-во сотрудников, прошедших обучение по различным программам



- Обучение английскому языку
- Обучение по вопросам устойчивого развития
- Обучение по программе «Бережливое производство»
- Обучение по промышленной безопасности и экологии
- Семинары, тренинги по различным направлениям
- Обучение по повышению эффективности и резерва кадров производства
- Повышение квалификации по различным направлениям
- Обучение по охране труда
- Профессиональное обучение рабочего персонала



855 сотрудников

прошли обучение по различным программам обучения



502 сотрудника

обучены в рамках программы повышения цифровых компетенций

объемом внешнего обучения с привлечением сторонних образовательных учреждений.

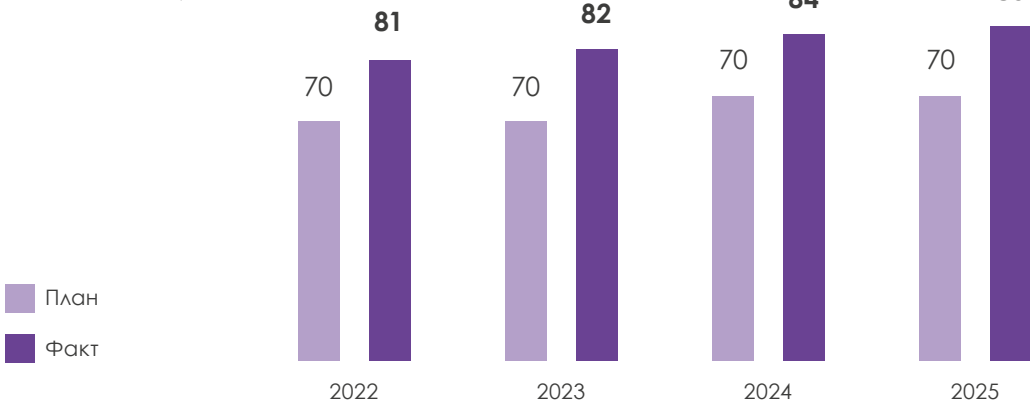
Доминирующим форматом внешнего обучения в отчетном периоде было электронное и дистанционное обучение в виде онлайн-курсов и вебинаров.

В связи с цифровой трансформацией предприятия отдельным направлением деятельности стало повышение цифровых компетенций персонала.

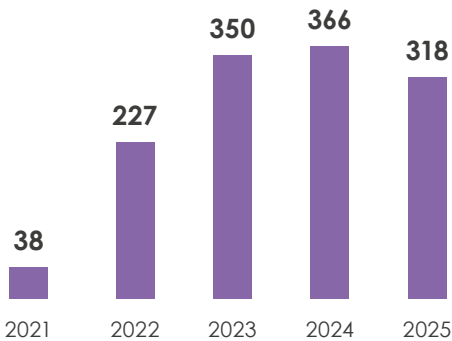
Среди основных направлений обучения стоит выделить:

- профессиональное обучение рабочего состава;
- обучение по охране труда, промышленной безопасности и экологии;
- обучение для повышения эффективности производства;

Обеспечение компетентности персонала, 2022–2025, %



Количество человек, прошедших оценку компетенций



- узкоспециализированное обучение по различным направлениям деятельности.

Для развития персонала применяются и индивидуальные программы обучения, разработанные специально для конкретного сотрудника. Индивидуальные планы работы применяются при горизонтальной или вертикальной ротации сотрудников. Кроме того, в таких случаях обязательно используется система наставничества, активно действующая на предприятии.

Для эффективного планирования обучения используется механизм оценки компетенций. В 2025 году процедуру оценки с учетом разработанных моделей компетенций прошли сотрудники всех производственных цехов

ПЯТИСТУПЕНЧАТАЯ СИСТЕМА ОБУЧЕНИЯ

На предприятии действует система обучения, позволяющая развивать квалификацию и навыки персонала по различным направлениям деятельности.

Программа включает ступени от базового (общеобразовательного) до лидерского уровня (оценка эффективности), на каждом из которых расширяется перечень компетенций. Согласно требованиям законодательства, проведена 51 программа обязательного обучения для рабочих и специалистов. Ещё 35 курсов реализовано по направлению «Цифровизация».

В рамках модернизированной программы «Наставничество для новых сотрудников» в отчётном периоде обучение прошли 202 работника. Это помогло повысить их операционную эффективность и успешно адаптироваться на новом рабочем месте.

На предприятии для подготовки будущих руководителей действует программа «Кадровый резерв». Сотрудники зачисляются в неё по результатам расширенного тестирования компетенций и оценки личностных качеств. Обучение проходит в два этапа: первый проводят главные специалисты АО «Пигмент», вто-

5	ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ Оценка компетенций персонала на основании разработанных матриц компетенций, согласно профессиональной деятельности Проводится 1 раз в 2 года. По результатам оценки планируется необходимое обучение.	КОЛИЧЕСТВО УЧАСТНИКОВ В 2025 ГОДУ
4	НАСТАВНИЧЕСТВО Руководство, поддержка, передача знаний вновь принятым сотрудникам или назначенным на новую должность	202
3	КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ Подготовка и обучение будущих руководителей	27
2	СПЕЦИАЛИЗАЦИЯ ПО НАПРАВЛЕНИЮ Стажировки, программы повышения квалификации, переподготовка, обучающие мероприятия с привлечением экспертов	599
1	ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ Получение базовых навыков, разработка индивидуального плана вступления в должность, получение высшего образования, обучение в области промышленной безопасности, повышение цифровых компетенций	731



рой — Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (РАНХиГС).

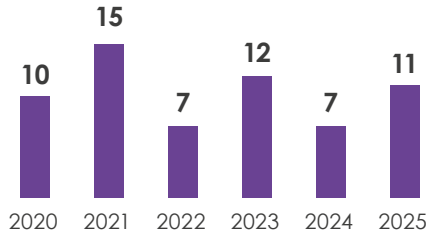
В 2025 году в «Кадровый резерв» были зачислены 27 человек. По результатам обучения и защиты проекта 11 сотрудников переведены на вышестоящую должность или повысили свою категорию.

В 2025 году стартовала внутрикорпоративная программа развития специалистов «Школа наставников». Эта программа для специалистов с опытом работы направлена на сохранение и развитие уникальных знаний опытных сотрудников предприятия и преемственности поколений.

Сформирован перечень участников — 20 человек, которые прошли оценку личностного потенциала и приступили к совместной работе и реализации проектов.

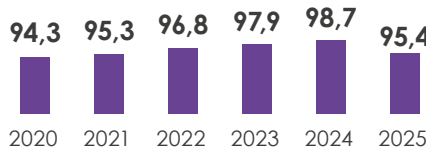
В ноябре прошла защита проектов перед комиссией, состоявшей из главных специалистов предприятия. Оценивалась не только проектная работа, но и непосредственно работа наставника. По итогам голосования, был выбран «Лучший наставник — 2025». Кроме того, в рамках церемонии грамотами и ценными подарками отмечены сотрудники, которые на регулярной основе становятся наставниками для новых работников и активно участвуют в профориентационной деятельности предприятия (наставничество над школьниками и студентами).

Количество сотрудников, переведённых на вышестоящую должность после обучения в «Кадровом резерве», 2019–2025, чел.



Эффективность системы управления персоналом выражена в высокой оценке удовлетворённости персонала предприятия (по результатам внутреннего анонимного анкетирования персонала), в том числе по результатам значения eNPs, рассчитанного в рамках сотрудничества с hh.ru.

Значение eNPs, %



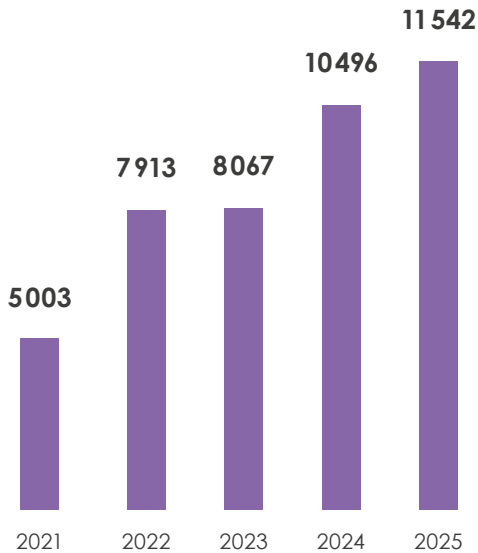
Снижение показателя в отчетном периоде связано с ростом текучести рабочего персонала.

ЗАТРАТЫ НА ОБУЧЕНИЕ

Повышение компетенций персонала, в том числе подготовка, переподготовка, повышение квалификации и стажировка, проводится за счёт бюджета АО «Пигмент» и является для работников бесплатным.

К обучению привлекаются внешние организации: вузы, институты повышения квалификации, научно-исследовательские институты, учебные центры и консультанты. Часть обучения проходит на базе корпоративного информационно-выставочного центра и в учебных аудиториях.

Затраты на обучение персонала, тыс. руб



Динамика расходов на реализацию программ обучения, 2020–2025 годы.

ГОД	Затраты, тыс. руб.	РСиС, чел.	Рабочие, чел.	Всего, чел.
2020	5 971	967	362	1 329
2021	6 315	747	405	1 152
2022	6 746	833	370	1 203
2023	7 815	656	582	1 238
2024	9 878	665	671	1 336
2025	9 699	661	696	1357

Среднее количество часов на обучение персонала в 2025 году по категориям (час/чел.)

ГОД	РСиС, час/чел.	Рабочие, час/чел.
Внешнее обучение	153,1	27,3
Внутреннее обучение	32,6	32,8

Количество учебных часов в 2025 году в зависимости от гендерного распределения

Женщины	20 553	Разность в распределении учебных часов в зависимости от пола обуславливается общим количественным преимуществом лиц мужского пола в связи со спецификой производства.
Мужчины	36 254	

Среднегодовой объём обучения в расчёте на одного обученного сотрудника, обучение (уч. ч/чел.)

2020	2021	2022	2023	2024	2025
48	63	34	38	32	42

5.2.6 МОТИВАЦИЯ И ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ

Вознаграждение

Одно из важнейших направлений политики предприятия АО «Пигмент» — повышение уровня благополучия работников, мотивации и заинтересованности каждого работника в результатах своего труда.

В АО «Пигмент» действует система начисления заработной платы в полном соответствии с Трудовым законодательством РФ. Применяются единые корпоративные нормы по оплате труда, которые регламентируются Положением об оплате труда в АО «Пигмент». Система оплаты труда включает гарантированные выплаты (оклады, тарифы), компенсационные выплаты (за работу во вредных условиях труда, работу в ночное время, сверхурочную работу и работу в выходные и праздничные дни) и стимулирующие выплаты.

АО «Пигмент» обеспечивает равную оплату труда и равные уровни вознаграждения на должностях с одинаковыми требованиями к компетенции для мужчин и женщин. Должностные оклады и тарифные ставки устанавливаются за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Работники получают доплаты и надбавки в зависимости от условий труда, объёма выполняемых работ и эффективности

работы сотрудников на основании установленных ключевых показателей эффективности (KPI) по достижению стратегических целей предприятия.

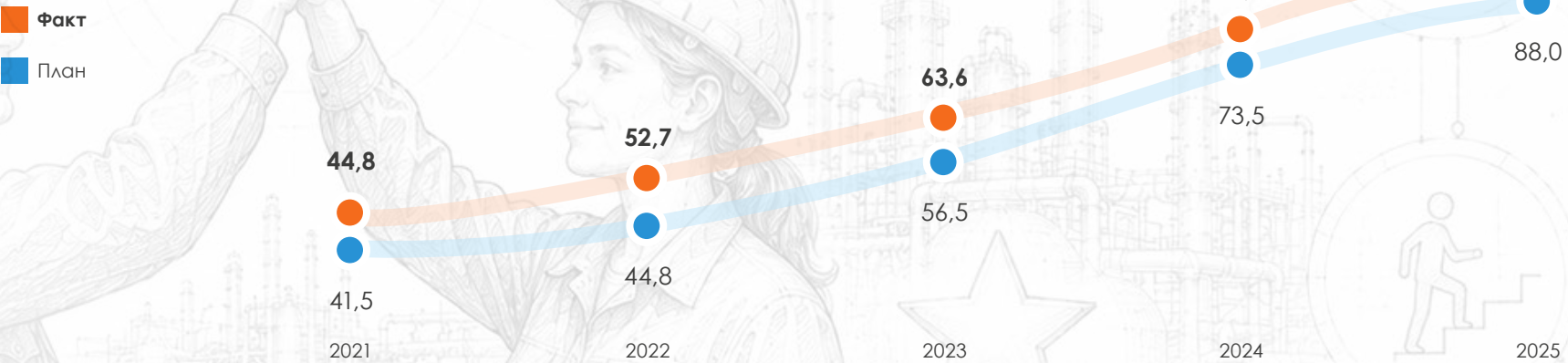
По итогам 2025 года АО «Пигмент» заняло 5-е место по уровню заработной платы среди крупных промышленных предприятий региона.

АО «Пигмент» в рамках своей социальной ответственности стремится поддерживать размер оплаты труда на уровне, превышающем среднюю заработную плату в регионе, проводя её ежегодную индексацию.

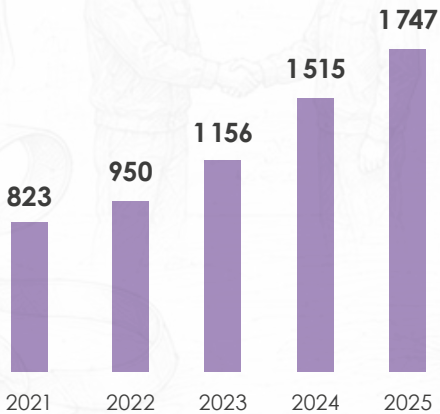
На предприятии действует 27 различных положений по дополнительному стимулированию сотрудников, по которым в 2025 году было выплачено 126 млн рублей.

Средняя заработная плата АО «Пигмент» в 5,5 раза выше величины прожиточного минимума трудоспособного населения Тамбовской области.

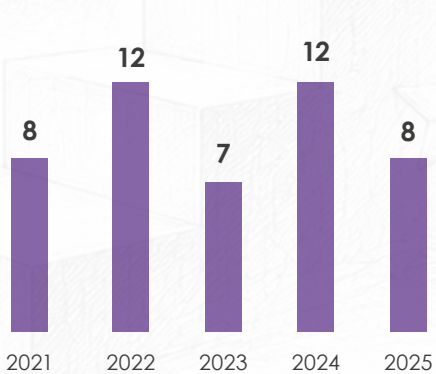
Средняя заработная плата в АО «Пигмент», тыс. руб.



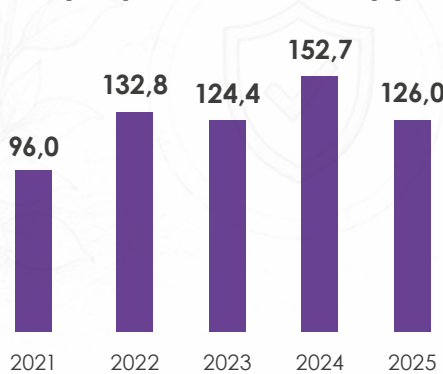
Расходы на оплату труда, млн руб.



Повышение окладов и тарифных ставок, 2021–2025, %



Выплаты по системам дополнительного стимулирования, тыс. руб.



Средняя заработная плата
с разбивкой по видам деятельности, тыс. руб.

НАИМЕНОВАНИЕ ВИДОВ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	2023	2024	2025
Производство красителей и пигментов	64,4	81,1	93,4
Производство красок и лаков на основе полимеров	55,7	73,1	80,7
Производство смазочных материалов, присадок к смазочным материалам и антифризов	75,5	95,7	112,8
Производство пластмасс и синтетических смол в первичных формах	64,8	79,9	87,6
Производство прочих химических продуктов, не включённых в другие группировки	61,3	75,8	81,5
Деятельность по предоставлению прочих мест для временного проживания	33,2	39,6	48,7
Деятельность столовых и буфетов при предприятиях учреждений	34,8	45,9	54,8

Средняя заработная плата
с разбивкой по возрасту, тыс. руб.

ВОЗРАСТНАЯ ГРУППА	2023	2024	2025
до 30 лет	45,2	53,6	72,6
от 30 до 50 лет	71,1	79,8	95,6
от 50 лет	59,9	68,9	83,5

Средняя заработная плата
с разбивкой по полу, тыс. руб.

ПОЛ	2023	2024	2025
Женский	60,0	70,9	79,2
Мужской	65,6	73,3	93,4

Изменения в системе
оплаты труда

Чтобы обеспечить ежемесячную стабильную заработную плату рабочим производственных цехов, с 1 сентября 2025 года им изменили систему оплаты труда: перевели с тарифных ставок на оклады. Это исключает зависимость зарплаты от количества отработанных часов в месяце.

Решение
индивидуальных
трудовых споров

Индивидуальные трудовые споры между сотрудником и компанией рассматриваются комиссией по трудовым спорам, действующей на предприятии. Эта комиссия состоит из трёх пред-

ставителей работодателя и трёх ответственных от профсоюзной организации.

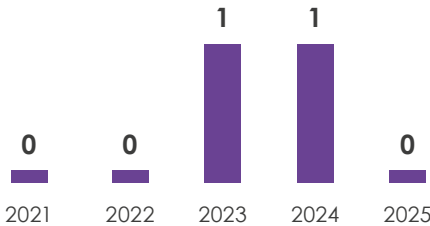
Комиссия по трудовым спорам выносит решение в течение десяти календарных дней со дня подачи сотрудником заявления. В случае несогласия с решением комиссии по трудовым спорам работник имеет право обжаловать решение в установленном законом порядке. Коллективные трудовые споры рассматриваются в соответствии с действующим законодательством.

В 2025 году заявлений в комиссию не поступало.

В 2025 году был один случай обращения работника в прокуратуру по вопросу размера заработной платы, при этом прокуратурой нарушений в оплате труда не выявлено.

В 2020–2025
годах
обращений
в инспекцию
труда,
прокуратуру
и суды
не было.

Количество заявлений,
поступивших в комиссию
по трудовым спорам



НАГРАДЫ

АО «Пигмент» ежегодно представляет к наградам и награждает сотрудников, которые вносят значительный вклад в развитие предприятия и химической отрасли в целом. Чествование работников традиционно приурочено к празднованию профессионального праздника — Дня химика.

В 2025 году 116 сотрудников получили внутренние награды предприятия, фотографии 14 из них размещены на Доске почёта АО «Пигмент», 65 сотрудников были удостоены внешних наград от сторонних организаций и учреждений, органов власти и отраслевых управлений (Российского союза химиков, правительства Тамбовской области, администрации города Тамбова). Дополнительные выплаты, связанные с получением наград, в целом составили 1 530 тыс. руб.

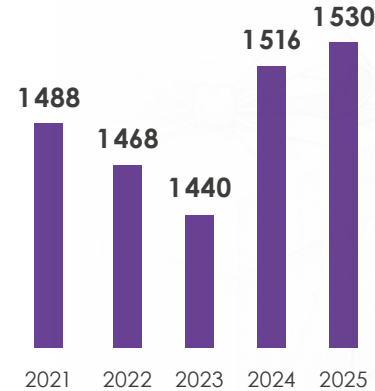
Более 20 лет в АО «Пигмент» действует Положение о соревновании между подразделениями на звание «Цех высокой эффективности и культуры производства». Оценка цехов производится ежеквартально на основании утверждённой методики. В 2025 году сумма награждений цехам, которые заняли 1-е, 2-е и 3-е места, составила 1 441 тыс. руб.

В АО «Пигмент» поддерживается культура творчества и инноваций. Для повышения престижа должности, закрепления специалистов на производстве, профессиональной самореализации и повышения профессионального мастерства сотрудников, распростране-

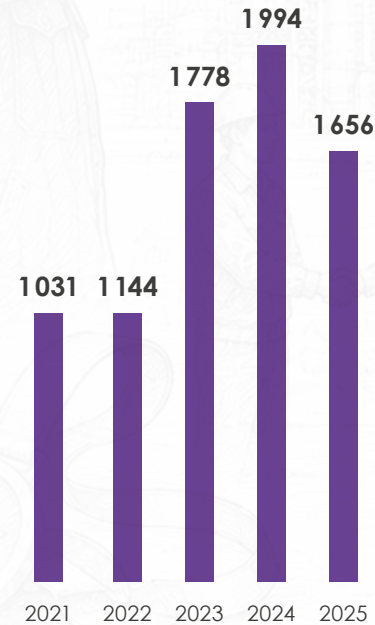
ния передового опыта организуются смотры-конкурсы среди работников («Лучший инженер-технолог», «Лучший механик» и др.)

Также в 2025 году введена дополнительная мера стимулирования, посвящённая Дню химика, — ежегодная выплата для каждого сотрудника предприятия с учётом стажа его работы на предприятии.

Материальное поощрение сотрудников, сопутствующее получению наград, 2021–2025, тыс. руб.



Выплаты по результатам конкурсов «Лучший по профессии», «Лучший специалист», «Лучший уполномоченный по развитию производственной системы», тыс. руб.



ГОД	Количество награждаемых/ сумма награждений	Внешние награды	Внутренние награды	ВСЕГО
2021	Количество награждаемых, чел.	51	125	176
	Сумма награждений, тыс. руб.	204	1 284	1 488
2022	Количество награждаемых, чел.	47	124	171
	Сумма награждений, тыс. руб.	188	1 280	1 468
2023	Количество награждаемых, чел.	46	118	164
	Сумма награждений, тыс. руб.	184	1 256	1 440
2024	Количество награждаемых, чел.	64	119	183
	Сумма награждений, тыс. руб.	256	1 260	1 516
2025	Количество награждаемых, чел.	65	116	181
	Сумма награждений, тыс. руб.	282	1 248	1 530

СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ ПОДДЕРЖКИ ПЕРСОНАЛА

Социальные программы предприятия распространяются на следующие категории сотрудников: молодых специалистов, молодые семьи, пенсионеров, сотрудников, попавших в сложную жизненную ситуацию.

Направления программы социальной поддержки:

- поддержка работников с семейными обязанностями, семьи, материнства и детства

Предприятие внимательно относится к охране детства и материнства. Сотрудники предприятия получают дополнительные выплаты при рождении ребёнка (20 тыс. руб. при рождении первого или второго ребёнка), им предоставляется один оплачиваемый день отпуска, компенсируется часть стоимости услуг детского сада, по результатам каждого учебного года поощряются дети работников, закончившие учебный год на «4» и «5».

В 2025 году этот перечень был расширен. Введены дополнительные выплаты за третьего и последующего ребёнка в размере 100 тыс. руб., а также выпла-

ты в размере 50 тыс. руб. при усыновлении (удочерении) ребёнка.

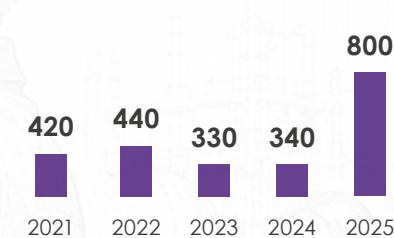
Компания уделяет должное внимание развитию молодёжи, на постоянной основе оказывает молодым сотрудникам поддержку, в том числе материальную. Среди мер поддержки можно выделить выплаты к юбилейным датам, по случаю вступления в брак, получения красного диплома, защиты научной диссертации; выдачу беспроцентного займа (в размере 100 тыс. руб. на два года и 200 тыс. руб. на пять лет); выплату после прохождения срочной службы в армии РФ; частичную компенсацию процентов по ипотечным кредитам.

Кроме того, в 2025 году для поддержки семей сотрудников с детьми АО «Пигмент» подписало соглашение о реализации жилищной программы «Квадратные метры».

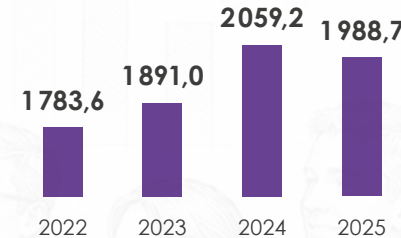
В рамках проекта предприятие выкупает целый дом в своё пользование в ЖК «Прибрежный» в г. Тамбове. Ввод объекта в эксплуатацию запланирован в 4-м квартале 2027 года.



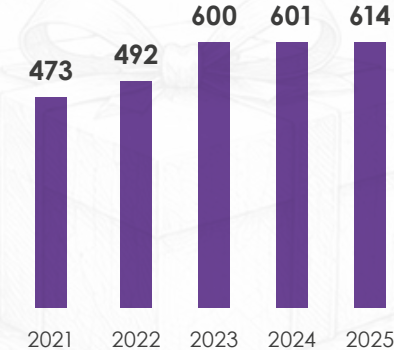
Выплаты при рождении ребёнка, 2021–2025, тыс. руб.



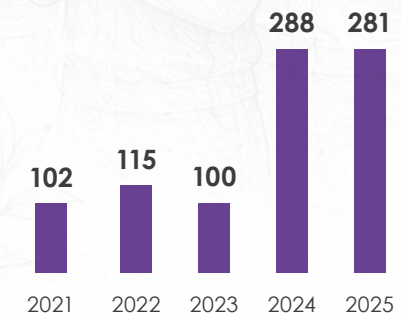
Выплаты процентов по ипотечным кредитам для молодых сотрудников, 2021–2025, тыс. руб.



Возмещение пребывания детей сотрудников в детском саду (в размере 50% стоимости), 2021–2025, тыс. руб.



Выплаты для поощрения детей сотрудников предприятия, окончивших учебный год на «отлично» и «хорошо», 2021–2025, тыс. руб.

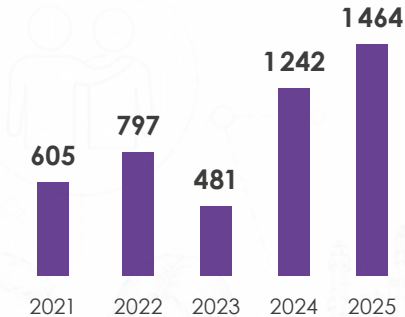


• **поддержка пенсионеров**

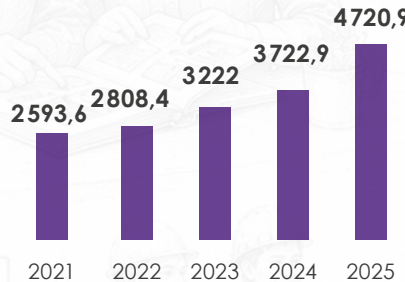
Руководство компании берёт на себя ответственность за поддержку тех, кто много лет проработал на предприятии. В зависимости от стажа работы в АО «Пигмент» при назначении пенсии сотрудникам выплачивается единовременное вознаграждение — от 50 до 100% среднемесячной заработной платы работника.

Предприятие также оказывает помощь ветеранам предприятия (поздравления к праздникам, оплата лечения и т.п.) в рамках утвержденной сметы Совета ветеранов предприятия.

Выплата единовременного вознаграждения при достижении сотрудниками пенсионного возраста, 2021–2025, тыс. руб.



Затраты на Совет ветеранов предприятия, 2021–2025, тыс. руб.



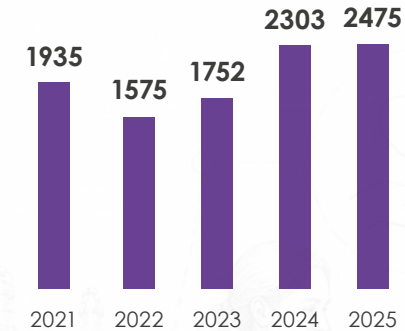
• **социальная поддержка персонала, оказавшегося в трудной жизненной ситуации**

Предприятие заботится о своих сотрудниках и оказывает поддержку в трудные для них времена. Так, работники «Пигмента» могут получить материальную помощь из корпоративного фонда социальной защиты. В случае смерти близких родственников сотрудник имеет право получить один дополнительный оплачиваемый день отпуска, а также финансовую помощь на погребение.

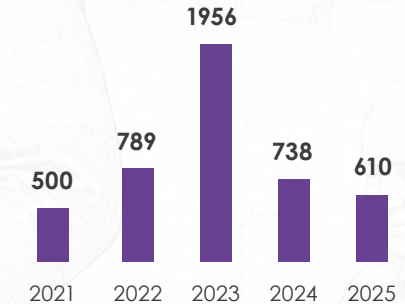
• **поддержка и популяризация здорового образа жизни**

Предприятие не только развивает спортивную инфраструктуру и предоставляет основные медицинские услуги на базе собственного здравпункта, но и поощряет сотрудников за здоровый образ жизни. А именно — предусмотрены дополнительные выплаты при отсутствии больничных листов.

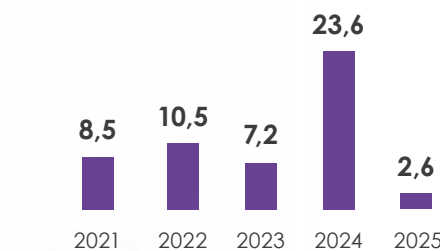
Единовременная премия за отсутствие больничных листов в течение года, 2021–2025, тыс. руб.



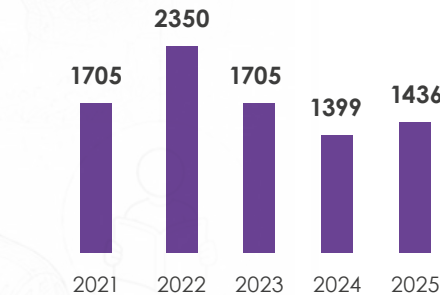
Материальная помощь, оказанная сотрудникам предприятия, 2021-2025 гг., тыс. руб.



Компенсация расходов на медицинский осмотр принятым работникам, 2021–2025, тыс. руб.



Материальная помощь на погребение семьям умерших работников и работникам в связи со смертью членов их семей и близких родственников, 2021-2025гг, тыс. руб.



ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ПРОФСОЮЗОМ

Взаимодействие с профсоюзом

Для защиты социальных и трудовых интересов сотрудников на предприятии действует профсоюзная организация. Профсоюзная организация контролирует ежегодную индексацию заработной платы и выполнение мер социальной поддержки, утверждённых в рамках Коллективного договора, а также выполнение программы улучшения социально-бытовых условий.

Профсоюзная организация проводит работу и по сплочению команды единомышленников — организует различные культурно-массовые и спортивные мероприятия.

На проведение культурно-массовых мероприятий в 2025 году затрачено 11 166 тыс. руб., в том числе по смете профкома 8 551 тыс. руб. Было проведено:

1. Мероприятия, посвящённые празднованию государственных,

профессиональных и других праздников:

- торжественные концерты ко Дню защитника Отечества, 8 Марта, Дню химика, Дню пожилого человека, Дню матери;
 - летние концерты на сцене Юбилейного сквера (подробнее в п. 5.3).
 - новогодние корпоративы и корпоративы, посвящённые празднованию Дня химика;
 - открытие новогодней ёлки;
 - празднование юбилейных дат структурных подразделений (в 2025 году юбилей отметил цех, производящий добавки к бензинам).
2. Цикл мероприятий, посвящённый 80-летию Великой Победы:
 - концертная программа «Песни страны-победительницы»;
 - интерактивное иммерсивное представление «И жизнь, и годы, и судьба» на территории Юбилейного сквера с организацией выставки артефактов времен Великой Отечественной войны;
 - участие сотрудников в автопробеге, областном и всероссийском тематических фотоконкурсах, Всероссийском конкурсе детского рисунка, объявленного ФНП России «Из одного металла
 3. Туристические и паломнические поездки в рамках Года защитника Отечества для сотрудников и членов их семей (поездки в Москву с посещением Кремля и музейного комплекса на Поклонной горе, г. Ржев с посещением Ржевского мемориала Советского солдата, с. Дивеево с посещением Свято-Троицкого Серафимо-Дивеевского женского монастыря, с. Ивановка с посещением усадьбы композитора С. В. Рахманинова). Всего в туристических поездках приняли участие 200 человек — сотрудники и члены их семей.
 4. Культурно-массовые мероприятия для семейного отдыха, которые посетили около 1 000 сотрудников и членов их семей. 450 детей вместе с родителями посетили новогодние представления в Тамбовском драматическом театре

льют медаль за бой и медаль за труд».



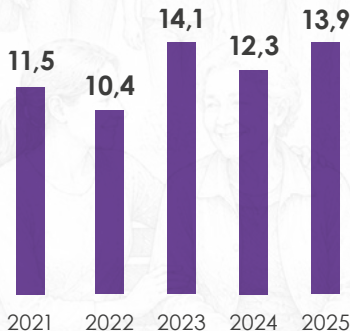
Медицинское обслуживание

Безусловным приоритетом компании является здоровье сотрудников. На территории АО «Пигмент» функционирует собственный здравпункт, оснащённый современным лечебным и диагностическим оборудованием.

Работники компании могут воспользоваться услугами терапевта, невролога, стоматолога. У сотрудников есть возможность сделать анализ крови, ЭКГ, получить курс физиолечения и массажа, пройти своевременную вакцинацию, а также оформить лист нетрудоспособности.

Ежегодно закупается медицинское оборудование для оснащения здравпункта.

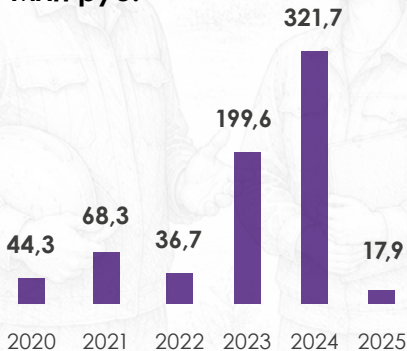
Затраты на содержание здравпункта, 2021-2025, млн руб.



Создание комфортных условий для работы

На предприятии на протяжении нескольких лет действует программа улучшения социально-бытовых условий. Она направлена на создание комфортных условий для сотрудников и включает в себя ремонты бытовых корпусов производственных подразделений, улучшение санитарного состояния туалетов, душевых и раздевалок, ремонт дорог на производственной территории, установку уличного освещения и многое другое. В 2025 году на её реализацию было выделено более 17,9 млн руб.

Затраты по программе улучшения социально-бытовых условий, 2020-2025, млн руб.



Создание комфортных условий для отдыха

Предприятие стремится создать комфортные условия как для работы, так и для отдыха сотрудников. АО «Пигмент» частично или полностью компенсирует санаторное лечение своих работников в санатории «Сосны». В отчётном периоде такую поддержку получили 30 сотрудников.

Компания также обеспечивает условия для активного отдыха: льготное посещение базы отдыха «Лесная», скидки на оздоровление детей сотрудников в лагере «Солнечный», а также льготные условия для посещения лыжной базы в том же лагере в зимний период.



5.3. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА. МНОГООБРАЗИЕ И ИНКЛЮЗИВНОСТЬ

Для АО «Пигмент» важнейшая цель и руководящий принцип работы — обеспечивать защиту прав человека и соблюдать равные возможности для всех сотрудников.



39,4%

доля женщин-руководителей в компании в 2025 году среди всех руководителей

”



Дарья УТРОБИНА,
руководитель ESG-сектора
Управления устойчивого
развития АО «Пигмент»

АО «Пигмент» продолжает работу по обеспечению прав человека и созданию условий для реализации принципов многообразия и инклюзивности. Предприятие предоставляет сотрудникам возможности для развития, реализуя комплекс мер, направленных на формирование комфортной среды для работы, отдыха и самосовершенствования.



95%

руководителей — из числа представителей местного населения



1,25%

доля сотрудников с ограниченными возможностями в общем числе сотрудников

Цели устойчивого развития в 2025 году

Доля женщин-руководителей (среди всех руководителей предприятия), не менее 35%

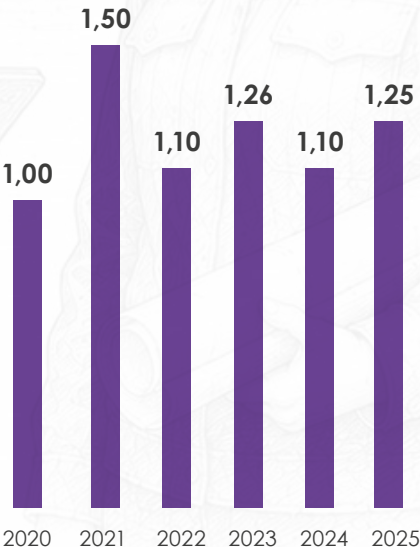
Доля сотрудников с ограниченными возможностями в общем числе сотрудников, не менее 0,9%

Результаты, достигнутые за 2025 год

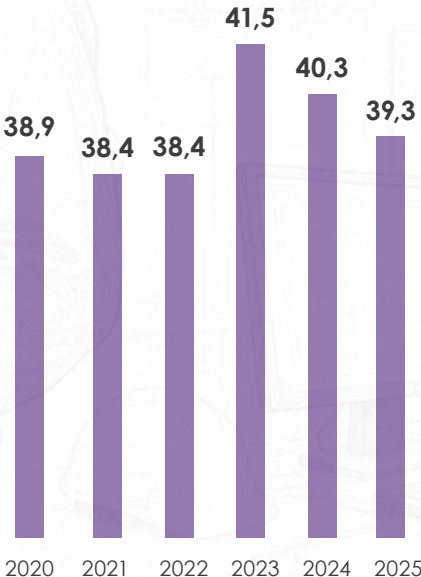
39,2%

1,25%

Доля персонала с ограниченными возможностями, 2020–2025, %



Доля женщин-руководителей (среди всех руководителей), 2020–2025, %



Регулирующие документы:

- Политика в области устойчивого развития
- Политика в области соблюдения прав человека
- Политика расширения прав и возможностей работников Предприятия (Политика многообразия и инклюзивности)
- Политика в отношении обработки персональных данных
- Политика управления персоналом
- Кодекс корпоративной этики и служебного поведения

Компания предоставляет всем заинтересованным лицам возможность анонимно сообщить о возможных нарушениях прав человека через специальные каналы обратной связи. Конфиденциальность и отсутствие санкций для обратившегося гарантированы. В 2025 году жалоб на горячую линию по вопросам нарушений прав человека не поступало.

Вопросы в этой сфере также рассматривает комитет по деловой этике, существующий на предприятии. В его состав входят ведущие специалисты компании, в том числе из юридического отдела. Кроме того, вопросы обеспечения прав человека включены в материалы по устойчивому развитию и обсуждаются на заседаниях Совета директоров.

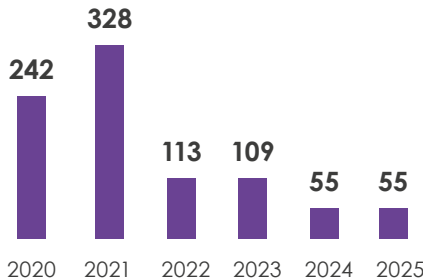
АО «Пигмент» соблюдает права всех сотрудников, включая свободу слова, право на создание объединений и участие в коллективных переговорах. 64,2% работников компании являются членами профсоюзной организации. Руководство предприятия взаимодействует с профсоюзом: приказы и локальные нормативные акты, затрагивающие права работников, с ним согласовываются. Также руководство проводит переговоры с представителями работников и обсуждает возникающие вопросы, ежегодно заключает коллективный договор.

Деятельность компании в области соблюдения прав человека включает в себя:

- обучение сотрудников по вопросам обеспечения прав человека;
- обеспечение равных возможностей и разнообразие для сотрудников предприятия.

Все работники, включая вновь принятых, проходят ознакомительное обуче-

**Количество сотрудников,
обученных по вопросам
прав человека, чел.**



ние по Политике в области соблюдения прав человека. Соответствующие вопросы также интегрированы в другие учебные курсы, которые проходят сотрудники предприятия.

Стремясь к предоставлению равных возможностей всем сотрудникам предприятия, руководство АО «Пигмент» работает над созданием специальных условий любым видам меньшинств для вовлечения их во все процессы компании:

- предоставляет возможность трудоустройства людям с инвалидностью в соответствии с действующим законодательством. Поддерживая людей с инвалидностью, АО «Пигмент» в 2025 году обеспечило местами 20 чел., специально созданными рабочими местами — трёх;
- организует мероприятия по обеспечению принципов многообразия и инклюзивности.

**Мероприятия в рамках
выполнения утверждённой
Политики по многообразию
и инклюзивности:**

**Проект по созданию
единой доступной среды
для сотрудников и гостей
предприятия.**

В 2025 году продолжилось создание места отдыха для сотрудников с целью повышения вовлечённости, создания комфортных условий для общения, генерации идей и раскрытия индивидуальных качеств каждого независимо от статуса, должности, религии или пола. За отчётный год доработан дизайн-проект. Теперь, по запросам сотрудников, здесь появится не только зона отдыха, но и комфортабельный буфет с удобным графиком работы. Реализация продолжится в 2026 году.

**Проведение творческих встреч
и концертов на территории
предприятия и летней сцене
Юбилейного сквера.**

Юбилейный сквер, благоустроенный в 2024 году в рамках нацпроекта «Жильё и городская среда» (федеральный проект «Благоустройство»), служит сохранению исторической памяти о предприятии, знакомит с его производственной, социальной и кадровой политикой, направлениями де-



ятельности и приобщает к корпоративной культуре.

В мае 2025 года по инициативе Союза молодых сотрудников АО «Пигмент» в Юбилейном сквере прошла акция «Аллея поколений» в честь 80-летия Победы в Великой Отечественной войне. Руководство, ветераны и молодёжь предприятия высадили 10 именных лип в память о ветеранах войны, работавших на заводе. Мероприятие приурочили к юбилею Великой Победы и ко Дню химика. В преддверии профессионального праздника также наградили Почётными грамотами предприятия за многолетнюю работу и большой вклад в развитие производства 10 молодых сотрудников.



В 2025 году на заводской территории АО «Пигмент» организовали четыре творческих концерта для всего персонала предприятия:

- 8 июля заводчане посетили душевный концерт, посвящённый Дню семьи, любви и верности. Гостей праздника порадовал своим творчеством дуэт Константина Колодина и Кристины Ерошенко;
- 28 июля с летней сцены прозвучали военные песни ко Дню ВМФ. Огонька добавил танец «Яблочко» от юных морячков коллектива «Ракета», а настоящим подарком всем заводчанам стало выступление Александра Ванюшкина с его знаменитым хитом «333» и другими песнями;
- 15 августа, в Международный день молодёжи, заводчан удивили своими талантами электромонтёр цеха электроснабжения АО «Пигмент» Арсений Морозов и кавер-группа «Калибри»;
- 16 сентября состоялся заключительный концерт летнего сезона с костюмированным представлением «Оперетта на бис».



Проведение инклюзивных программ на базе ИВЦ.

Разработаны и проводятся экскурсии для детей и взрослых с ограниченными возможностями здоровья, в том числе для проживающих в интернатных учреждениях. В 2025 году гостями центра стали: ТОГБОУ «Красносвободненская санаторная школа-интернат», АНО «Поддержки родителей детей-инвалидов» и ГБОУ «Специальная школа-интернат г. Данкова» Липецкой области.

Традиционно прошли мероприятия в рамках Международного фестиваля «Эстафета доброты». В этом году участниками стали воспитанники «Красносвободненской санаторной школы-интерната» и подопечные АНО «Поддержки родителей детей-инвалидов».



Проведение программ с привлечением Союза молодых сотрудников

Союз молодых сотрудников АО «Пигмент» реализует комплекс мероприятий для повышения активности молодых работников и привлечения их к решению производственных и управленческих задач. На постоянной основе молодёжь участвует в профориентационной и благотворительной деятельности.

Для получения опыта успешного построения карьеры проводятся встречи с руководителями и главными специалистами «Пигмента». Сотрудники принимают участие во внутрикорпоративных тренингах, мастер-классах и различных конкурсах. Для знакомства со структурой предприятия, повышения вовлечённости молодых специалистов в производственную культуру продолжена акция «День открытых цехов». В 2025 году молодые специалисты познакомились с производственными площадками по выпуску продукции направлений «АКМ» и «Специальная химия».



Систематически оказывается благотворительная помощь подшефной Красносвободненской школе-интернату, Сосновскому дому-интернату для престарелых и инвалидов, организуются встречи с Советом ветеранов. Традиционным для молодёжи стало участие в сборе гуманитарной помощи под девизом «Молодёжь Тамбовщины — бойцам СВО».

Организация просветительских и патриотических проектов

В рамках Года защитника Отечества Союз молодых сотрудников совместно с Тамбовским молодёжным театром организовал иммерсивно-театрализованное представление «И жизнь, и годы, и судьба...» в Юбилейном сквере АО «Пигмент». Действо развернулось на нескольких локациях: Информационно-выставочный центр, центральная заводская аллея, столовая промплощадки, Юбилейный сквер. Идея — дань уважения предкам-победителям. Каждый из участников смог перенестись в атмосферу тех лет, прочитать письма ветеранов, послушать музыку середины XX века, увидеть аутентичное оружие, военное обмундирование и предметы быта солдат Советской армии.

Герои-участники (работники завода и профессиональные артисты) по договорённости были одеты в военную форму времён Великой Отечественной войны либо в брендированную рабочую форму АО «Пигмент» (девушки — в образы начала XX века).

На площадке сквера работали локации военного штаба, привала, выставочная зона с артефактами времен Великой Отечественной войны, представленными [военно-патриотическим клубом](#)



«Тамбовский Рубеж». Музыкальное сопровождение обеспечивал [Военный духовой оркестр имени В. И. Агапкина](#). Музыканты исполнили все культовые произведения, посвященные войне, включая песню «День Победы».

Апогеем праздника стало прибытие в Юбилейный сквер Поезда Победы на локомотиве АО «Пигмент» с надписью КРАТА и лозунгом #ХИМИКИВМЕСТЕ. Актёры-бойцы, вернувшиеся с фронта, спустились с подножки и сразу же закружились в Майском вальсе со встречавшими их девушками. Финальной яркой точкой стало хоровое исполнение всеми участниками, сотрудниками, актёрами и гостями праздника песни «День Победы» (подробнее — [в публикации](#) во «ВКонтакте» или [видео](#)).



5.4. ВКЛАД В РАЗВИТИЕ МЕСТНЫХ СООБЩЕСТВ И РЕГИОНА ПРИСУТСТВИЯ

Создание благополучной среды для жизни и работы — одно из ключевых направлений деятельности АО «Пигмент». Предприятие стремится оказывать положительное влияние на регион присутствия, формируя уникальную среду для взаимовыгодного сотрудничества со всеми заинтересованными сторонами. Сотрудники компании гордятся тем, что связали свою судьбу с химией и Тамбовским краем, внося вклад в его устойчивое развитие.

”



Дарья УТРОБИНА,
руководитель ESG-сектора
Управления устойчивого
развития АО «Пигмент»

В 2025 году предприятие продолжило реализацию программы по развитию региона присутствия. Её основные направления — расширение профориентационных мероприятий (развитие интереса к химии у детей разных возрастов), а также разработка и проведение экопросветительских акций среди городского населения. Цель акций — привлечь внимание к проблемам экологии и найти совместные эффективные решения для снижения воздействия на окружающую среду.



250 млн руб.
социальные инвестиции
АО «Пигмент» в 2025 году



729 млн руб.
выплаты в местный
и региональный бюджеты



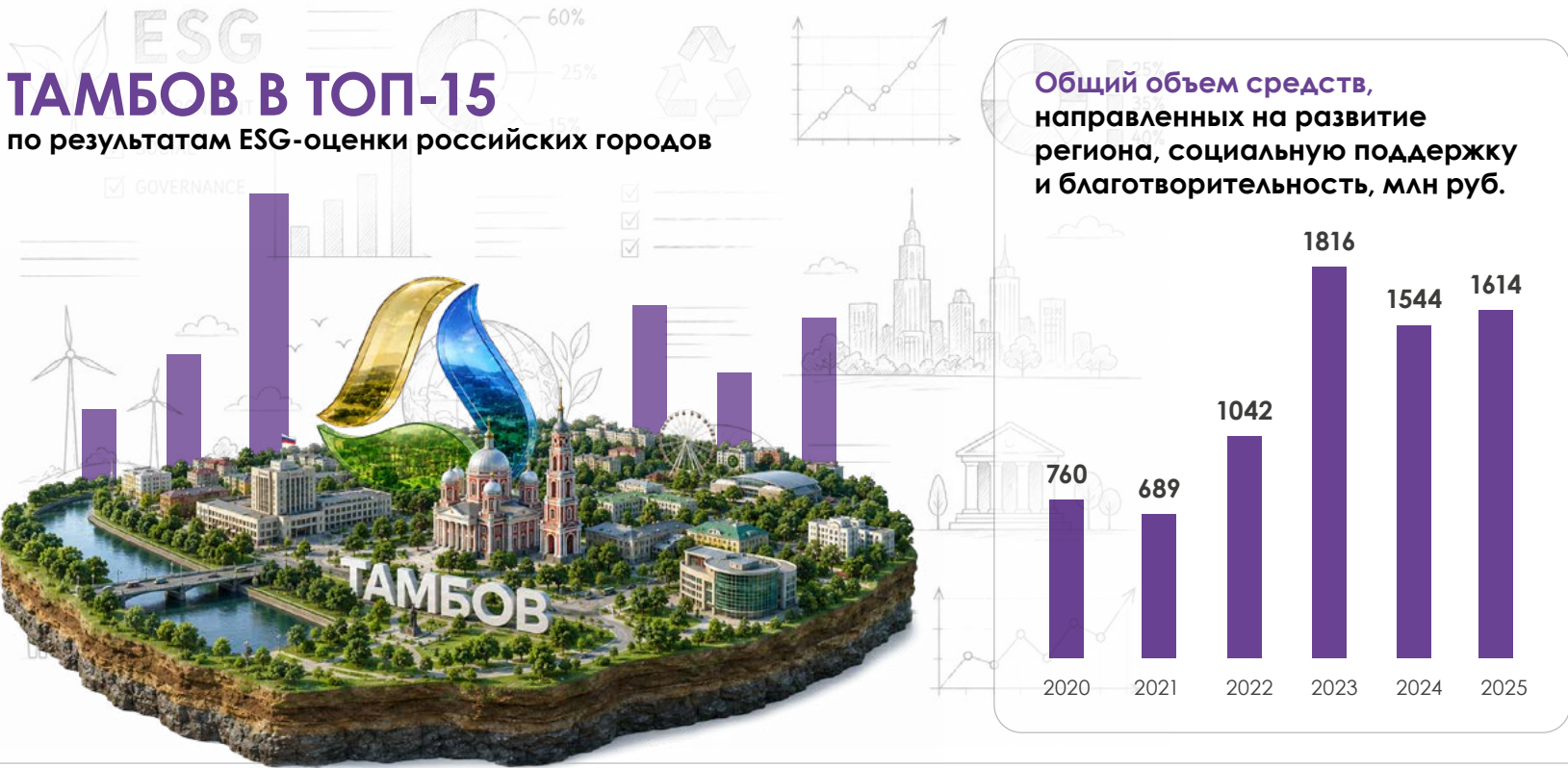
1 613 млн руб.
вклад АО «Пигмент»
в развитие региона
присутствия в 2025 году

Цели устойчивого развития в 2025 году

Реализация программ развития региона присутствия, социальные инвестиции, не менее 100 млн руб./год.
Удовлетворённость населения региона присутствия как одной из заинтересованных сторон, (по результатам анкетирования), не менее 80%
Налоговые отчисления в региональный бюджет, не менее 500 млн руб.

Результаты, достигнутые за 2025 год

250 млн руб.
87,6%
729 млн руб.



УПРАВЛЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ ПО РАЗВИТИЮ РЕГИОНА

Основные регулирующие документы:

- Политика в области устойчивого развития;
- Политика благотворительной и спонсорской помощи.

Развитие территории присутствия — это стратегическая задача, требующая системного подхода и чёткой координации. Деятельность компании в этой сфере выстроена на прочном фундаменте корпоративных ценностей. В основе лежит глубокое взаимодействие с группами местных сообществ, направленное на понимание и удовлетворение их потребностей, оперативное реагирование на социальные и экологические проблемы, а также выстраивание конструктивного диалога с органами власти.

Как предприятие, возглавляющее список системообразующих в экономике области, один из основных работодателей и налогоплательщиков, АО «Пигмент» принимает активное участие в решении задач бюджетной обеспеченности, строительства и финансирования объектов социальной инфраструктуры, поддержки науки и образования, развития культуры и спорта, заботы о ветеранах и инвалидах.

Организация управления

- Координация: управление осуществляется по направлениям в отдельных структурных подразделениях и курируется в рамках Проектного офиса по устойчивому развитию, в составе которого действуют специализированные рабочие группы.
- Контроль за деятельностью по развитию региона осуществляет генеральный директор предприятия.
- Обратная связь: на постоянной основе проводятся исследования удовлетворённости населения региона для выявления актуальных ожиданий и требований местных сообществ, что позволяет гибко планировать и корректировать текущую деятельность.

В основе деятельности компании лежит взаимодействие с группами местных сообществ, понимание и удовлетворение потребностей местного населения, реагирование на социальные и экологические проблемы, выстраивание конструктивных взаимоотношений с представителями органов власти.

Ключевые группы заинтересованных сторон



Представители местных органов власти

- Компания сотрудничает с органами местного самоуправления, исполнительной и законодательной власти, участвует в рабочих группах и совещаниях



Представители образовательных организаций

- Для подготовки высококвалифицированных кадров ведётся работа с ведущими школами, учреждениями СПО, вузами региона



Представители культурных и благотворительных организаций

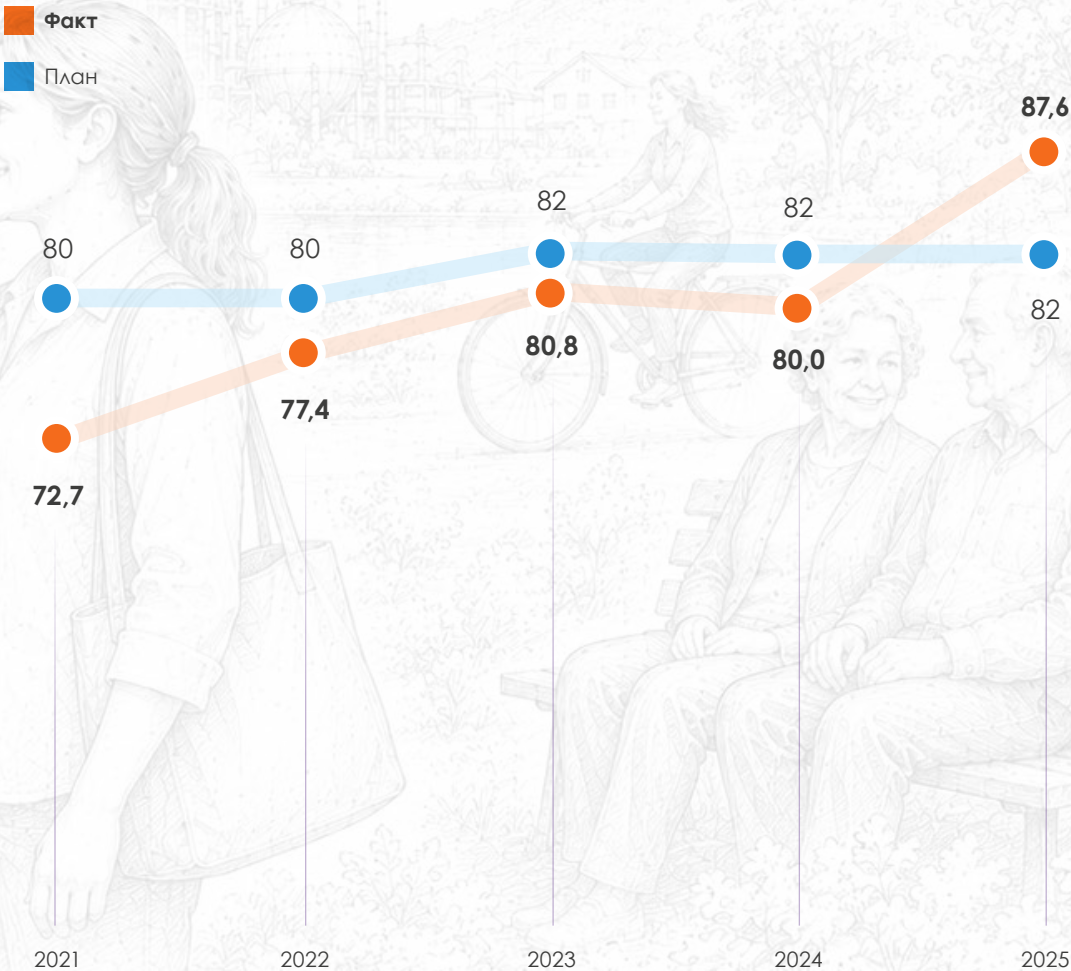
- Взаимодействие направлено на оказание социальной поддержки и организацию просветительских программ



Население региона присутствия.

- Компания открыта к диалогу, отслеживает как позитивные, так и негативные отзывы, в том числе от собственных сотрудников

Удовлетворённость населения региона по результатам анкетирования, %



ВКЛАД АО «ПИГМЕНТ» В РАЗВИТИЕ МЕСТНЫХ СООБЩЕСТВ И РЕГИОНА ПРИСУТСТВИЯ

Миссия компании в регионе реализуется через многогранную деятельность, направленную на повышение качества жизни и создание условий для устойчивого развития.

Вклад АО «Пигмент» носит комплексный характер и структурирован по следующим ключевым направлениям:

- «Экономический рост. Создание рабочих мест, стабильные налоговые отчисления, партнёрство с местными поставщиками».
- «Забота об экологии. Реализация программ по сокращению воздействия на окружающую среду, развитие инфраструктуры для электротранспорта».
- «Социальная поддержка. Участие в социальных проектах, оказание благотворительной и шефской помощи».
- «Образование и просвещение. Финансовая и информационная поддержка образовательных программ, работа с талантливой молодёжью».
- «Популяризация химии. Профориентационные проекты для школьников и студентов».

- «Развитие туризма. Реализация уникального проекта — интерактивного Информационно-выставочного центра, проведение экскурсий».
- «Благоустройство. Озеленение, ремонт дорог, создание и содержание скверов и зон отдыха».
- «Здоровый образ жизни. Поддержка спортивной инфраструктуры компании, организация спортивных и культурно-массовых мероприятий».

Результатами плановой работы программ по развитию региона присутствия стали итоги федерального этапа конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» (РОВСЭ).

АО «Пигмент» стало победителем федерального этапа конкурса. Предприятие завоевало весь пьедестал почёта, получив первое место в номинации «За вклад социальных инвестиций и благотворительности в развитие территорий», второе место в номинации «За развитие социального партнёрства в организациях производственной сферы», третье место в номинации «За формирование здорового образа жизни в организациях производственной сферы». Победа в конкурсе РОВСЭ подчеркивает лидерство АО «Пигмент» не только в производственной, но и в социальной сфере, демонстрируя приверженность компании принципам устойчивого развития и заботы о людях.



ПРИЗНАНИЕ НА ФЕДЕРАЛЬНОМ УРОВНЕ

НАЦИОНАЛЬНАЯ ПРЕМИЯ НАШ ВКЛАД

В рамках премии «Наш вклад» в 2025 году АО «Пигмент» укрепило свои позиции в ТОП 15 (категория «Крупный бизнес. Регион»), заняв 11-е место из 75. Это уже четвёртый раз, когда компания подтверждает статус «Партнёр национальных проектов». На конкурс было представлено 12 значимых инициатив, соответствующих национальным приоритетам:

ТУРИЗМ И ИНДУСТРИЯ
ГОСТЕПРИИМСТВА

НАЦИОНАЛЬНЫЕ
ПРОЕКТЫ
РОССИИ

- «Пигмент»: маршруты в будущее

ЖИЛЬЕ
И ГОРОДСКАЯ СРЕДА

НАЦИОНАЛЬНЫЕ
ПРОЕКТЫ
РОССИИ

- Химия во благо: создание благоприятной социальной среды в регионе присутствия АО «Пигмент»

ДЕМОГРАФИЯ

НАЦИОНАЛЬНЫЕ
ПРОЕКТЫ
РОССИИ

- Ветераны АО «Пигмент»: старшему поколению — яркие будни
- Спортсмены АО «Пигмент»: спорт и труд вместе идут

ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ
ТРУДА

НАЦИОНАЛЬНЫЕ
ПРОЕКТЫ
РОССИИ

- Бережливые среди нас: повышение производительности труда на производстве добавок к бетону в АО «Пигмент»

МЕЖДУНАРОДНАЯ
КООПЕРАЦИЯ И ЭКСПОРТ

НАЦИОНАЛЬНЫЕ
ПРОЕКТЫ
РОССИИ

- Разработка продукта улучшенного качества «Краситель основной КРАТА БРАУН марка А
- Разработка продукта улучшенного качества Пигмент голубой фталоцианиновый (β-модификации) 15:3 марка АТ

НАУКА
И УНИВЕРСИТЕТЫ

НАЦИОНАЛЬНЫЕ
ПРОЕКТЫ
РОССИИ

- Стипендиальная программа для студентов

ОБРАЗОВАНИЕ

НАЦИОНАЛЬНЫЕ
ПРОЕКТЫ
РОССИИ

- Летняя школа для педагогов
- Олимпиада по химии
- Современные материалы и технологии
- Конкурс исследовательских проектов для школьников и студентов
- Лучший учитель химии

ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ РЕГИОНА ПРИСУТСТВИЯ

Стабильность и рост региональной экономики — прямая ответственность градообразующего предприятия. АО «Пигмент» вносит в экономику Тамбова и области системный и измеримый вклад, выступая гарантом социально-экономической устойчивости:

- крупный работодатель, создающий и сохраняющий качественные рабочие места для жителей области;
- ответственный налогоплательщик, чьи регулярные и значительные отчисления стабильно формируют доходную часть регионального и местного бюджетов;
- партнёр местного бизнеса, сознательно выбирающий и поддерживающий локальных поставщиков товаров и услуг на взаимовыгодных условиях, что стимулирует развитие смежных отраслей.

Финансовые результаты деятельности, подтверждающие этот вклад, детально отражены в соответствующем разделе финансового отчёта.

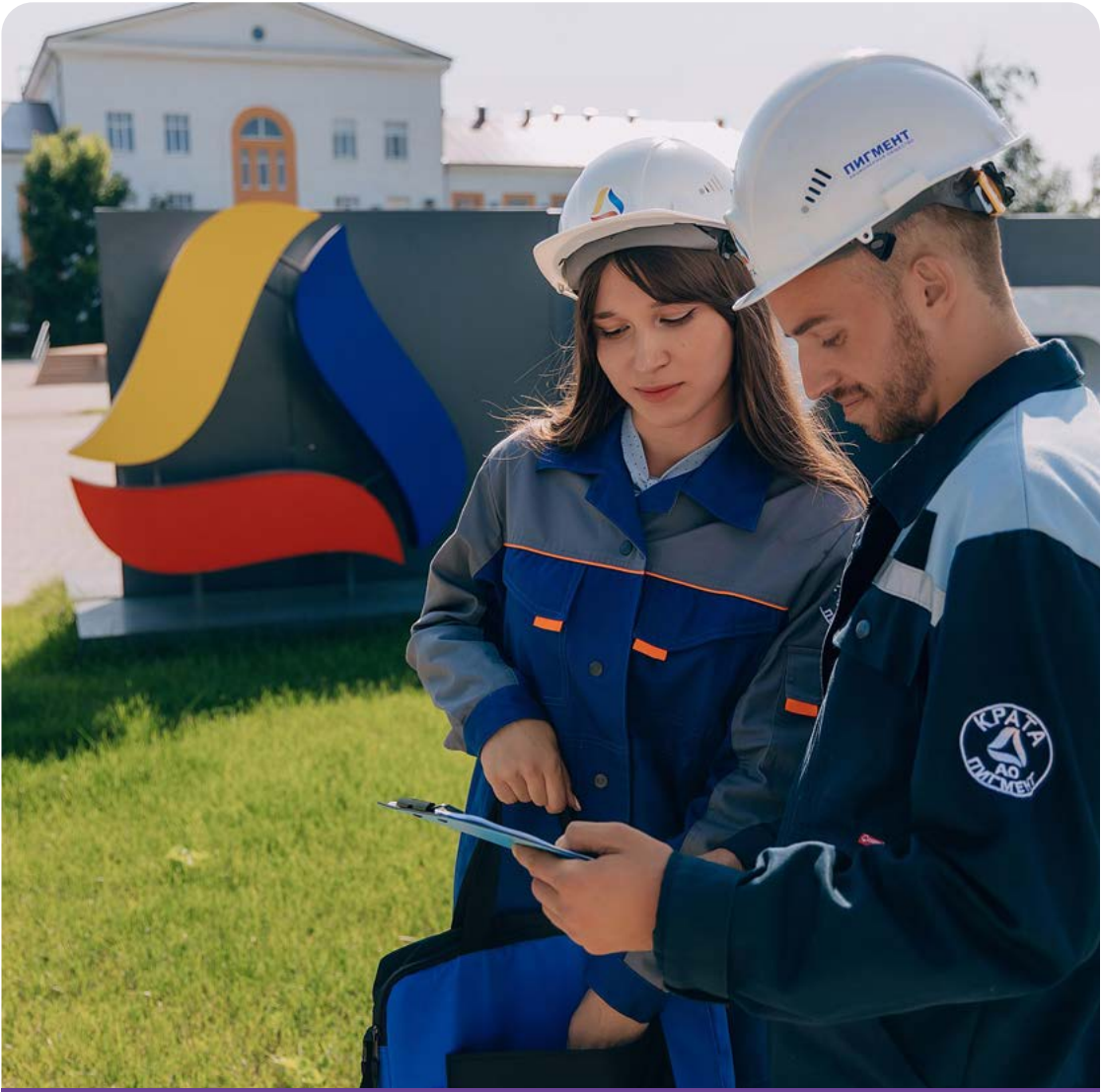
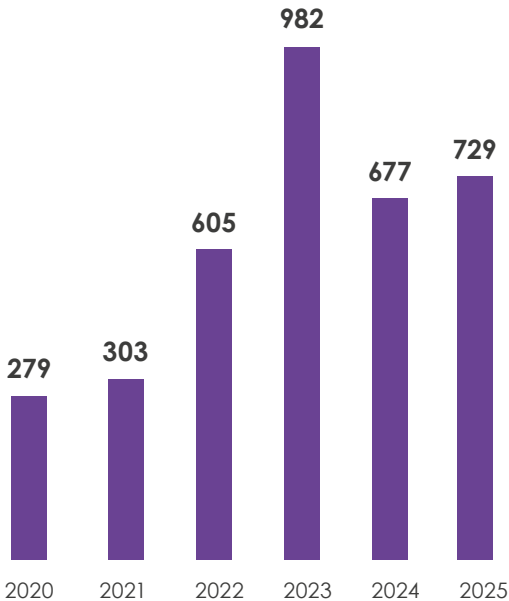
Подробнее в разделе 6.6

Списочная численность сотрудников, чел.



По данным РИА рейтинга Тамбовская область заняла 51-е место в итоговом рейтинге регионов по основным сферам социального и экономического развития

Налоговые отчисления в региональный бюджет, тыс. руб.

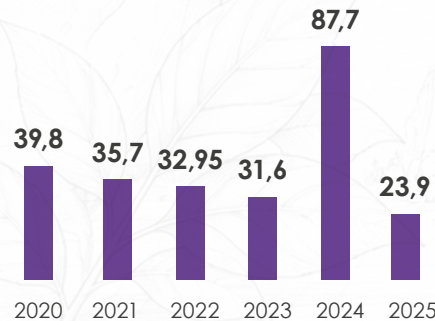


ЗАБОТА ОБ ЭКОЛОГИИ

Сохранение природы для будущих поколений — обязательство, которое АО «Пигмент» выполняет через конкретные действия и долгосрочные программы.

Экологическая ответственность интегрирована во все бизнес-процессы предприятия. Компания не только работает над реализацией внутренних программ по сокращению воздействия на окружающую среду, но и ведёт оперативный контроль за её состоянием. Результаты этой всесторонней работы отражаются в ежегодной нефинансовой отчётности и публикуются на официальном сайте АО «Пигмент».

Затраты на охрану окружающей среды, млн руб.



Работа с обращениями граждан

Для обеспечения прозрачности и оперативности диалога с населением в компании разработан специальный механизм, позволяющий быстро дать ответ, провести расследование и принять необходимые меры. Срок рассмотрения любого обращения установлен в 1 рабочий день.



Запросы, вопросы, жалобы, связанные с защитой окружающей среды, просим направлять:

- по телефону горячей линии **84752 79-50-61** (диспетчерская предприятия);
- по электронной почте **info-pigment@yandex.ru**

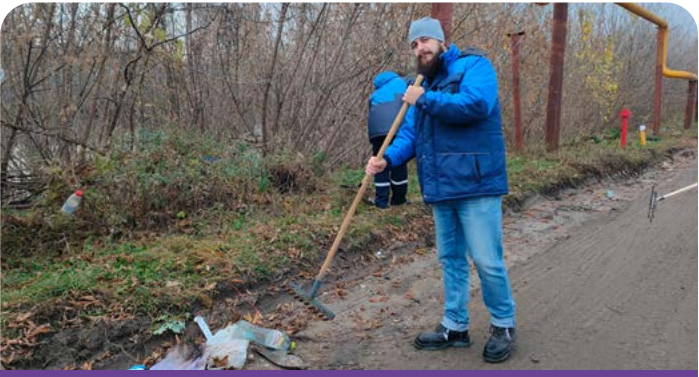
Экологические инициативы и проекты

- **Волонтёрские акции сотрудников.** Активное участие в общегородских и всероссийских субботниках стало корпоративной традицией. Так, весной коллектив присоединился к масштабному городскому субботнику. В октябре сотрудники и спецтехника автотранспортного цеха провели уборку прилегающей территории Архиерейского пруда — локации, выбранной по запросу главы администрации г. Тамбова. Команда предприятия также участвовала в экологическом квесте «Чистые Игры в Тамбове».
- **Сотрудничество с Национальным центром сохранения биоразнообразия (НЦСБ).** В 2025 году продолжилось успешное взаимодействие по знакомству жителей с природным богатством края. В Информационно-выставочном центре предприятия прошли мастер-классы «Поможем птицам перезимовать!», где дети после лекции биолога-орнитолога самостоятельно мастерили и раскрашивали кормушки краской производства завода. Также специалисты НЦСБ при содействии «Пигмента» провели

увлекательные лекции с живыми питомцами (питон, сова) для воспитанников детского сада «Русалочка», школьников в летних лагерях и ребят из загородного лагеря «Солнечный».

- **Популяризация экологически чистого топлива — проект «КРАТА Энергия».** На предприятии более четырёх лет работает зарядная станция для электроавтомобилей, а в 2025 году была открыта и запущена новая, вторая высокоскоростная станция. Вторая зарядная станция приобретена с использованием механизмов государственного субсидирования. Средства получены по итогам конкурсного отбора Минпромторга РФ. Обе станции соответствуют всем стандартам экологической и промышленной безопасности. За год достигнуты значимые результаты:

- отдано в сеть более 22000 кВт/ч электроэнергии;
- обслужены владельцы более 50 различных марок электромобилей от бюджетных до премиальных моделей;
- более 1 000 часов провели владельцы электроавтомобилей на «Пигменте» во время зарядки.



СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА И БЛАГОТВОРИТЕЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

В АО «Пигмент» убеждены, что сила бизнеса — в его способности быть опорой для тех, кто в этом нуждается.

Признавая высокую ценность и особую нуждимость в благотворительности, предприятие использует свои возможности для оказания адресной помощи по широкому спектру направлений:

- **Индивидуальная помощь:** поддержка жителей Курска и Тамбовского района, пострадавших от чрезвычайных ситуаций (пожаров).
- **Образовательным учреждениям:** ТГТУ, ИГХТУ, Красносвободненской санаторной школе интернату, школе № 33, детским садам «Русалочка» и «Золотой петушок», Приборостроительному колледжу.
- **Учреждениям здравоохранения:** Тамбовской ЦРБ, санаторию «Сосны».
- **Религиозным организациям:** Тамбовской епархии.
- **Некоммерческим организациям:** Тамбовскому областному центру соколиной охоты «Русский сокол», приюту для животных «Любимец», Благотворительному фонду по восстановлению православных святынь, Фонду «Развитие Тамбовщины», Ассоциации учителей химии, Россоюзспасу, Пожарно-спасательному центру, Любительской футбольной лиге Тамбовской области.
- **Войсковым частям.**

Особое направление — поддержка СВО и патриотических инициатив:

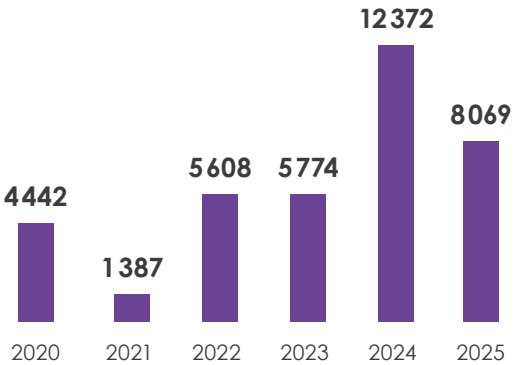
Одно из важных направлений для сотрудников АО «Пигмент» — поддержка участников специальной операции. Заводчане проявляют особую инициативу в сборе гуманитарной помощи для военнослужащих и населения, проживающего в регионах, затронутых боевыми действиями, а также помогают волонтерским движениям и благотворительным фондам, направляющим помощь непосредственно в зону боевых действий.

Сотрудники «Пигмента» уже несколько лет помогают жителям приграничных районов Курской области. В 2025 году собрано свыше 500 тыс. рублей на закупку необходимых гуманитарных грузов для жителей территорий, пострадавших в результате военных действий. Молодые сотрудники завода участвовали в акции «Молодёжь Тамбовщины — бойцам СВО», организованной в преддверии Нового года Молодёжным советом Тамбовского Профобъединения. На собранные молодёжью средства закупались тёплые вещи, так необходимые зимой: термобелье, тёплые стельки, термо-

«Рота выражает благодарность совету ветеранов АО «Пигмент» и его председателю В. И. Новиковой, председателю профсоюзного комитета Елене Владимировне Корякиной. Мониторинговое устройство «Булат 4» хорошо себя зарекомендовало. Приятно осознавать, что рядом всегда есть те, кто от души готов оказать помощь и поддержку», — такая обратная связь помогает ветеранам и сотрудникам «Пигмента» чувствовать значимость своей помощи.



Затраты на благотворительность и оказание шефской помощи, тыс. руб.



носки, а также наборы со средствами гигиены.

Ещё один механизм поддержки участников специальной военной операции — пожертвования благотворительным организациям — Фонду поддержки защитников Родины, сражающихся в зоне СВО, «Развитие Тамбовщины» и Фонду социальной помощи «Тамбовский». Фонды закупают и доставляют нашим бойцам оборудование (квадрокоптеры, коллиматорные и тепловизионные прицелы), медикаменты, продукты питания длительного хранения, средства личной гигиены, одежду (комплекты термобелья и ботинки, износ которых в полевых условиях идет крайне быстро).

С благотворительными фондами, помогающим участникам СВО, активно сотрудничает и Совет ветеранов предприятия. В 2025 году ветераны АО «Пигмент» помогли собрать средства на выносные антенны «Булат», а также продукты и другие необходимые в зоне СВО вещи.

Кроме этого, АО «Пигмент» помогает волонтерским группам «Фронт и тыл — вместе к Победе», «Вместе мы сила. Помощь госпиталям», «Всё для Победы» собирать гуманитарные грузы по адресным заявкам военных формирований и военно-полевых госпиталей из зоны проведения СВО.

Корпоративное волонтерство

Сотрудники предприятия на постоянной основе участвуют в акциях:

- «Неделя ДоброТы»: работники «Пигмента» по инициативе молодых сотрудников собирают вещи и средства для подшефной школы-интерната в селе Красносвободное и подопечных Сосновского дома-интерната для престарелых и инвалидов, выезжают в эти социальные учреждения с праздничными программами, подготовленными силами рабочей молодежи.
- «Добрые крышечки»: в 2025 году собрано и отправлено 306,5 кг пластиковых крышек, средства от переработки которых идут на помощь детям-инвалидам.
- Помощь приюту «Любимец»: Союз молодых сотрудников несколько раз в год организует сбор кормов и товаров первой необходимости для более чем 50 животных приюта.



Системная работа на платформе «Добро.РФ»:

Компания использует федеральную платформу для организации добровольчества. По итогам 2025 года:

- Зарегистрировано 37 корпоративных волонтеров, которые помогли в проведении 29 мероприятий, суммарно отработав 411 часов (олимпиада по химии, профпробы в рамках Всероссийского фестиваля «НАУКА0+», научная конференция для учащихся школ-партнёров АО «Пигмент», кинопоказы благотворительных и социальных кинофестивалей, смотры-конкурсы профессионального мастерства, спортивные соревнования, благотворительные экскурсии, акции по уборке воинских захоронений, квест-автопробег для рабочей молодежи, приуроченный к празднованию Дня химика).
- Проект «Химия во благо» стал победителем регионального этапа премии #МЫВМЕСТЕ-2025 в номинации «Лидер социальных изменений. Крупный бизнес».
- Два проекта предприятия участвуют в федеральной программе «Обучение служением»: «Изучение видового биоразнообразия на территории предприятия» и «Дизайн-проект научно-познавательной детской площадки «Химия вокруг нас»».

Итог года:

В 2025 году АО «Пигмент» повысило оценку и вошло в категорию А (лучшая практика) общероссийского рейтинга «Лидеры корпоративной благотворительности».

Этот статус — объективное подтверждение системного подхода компании к социальным инвестициям и её значимого вклада в устойчивое развитие Тамбовской области.



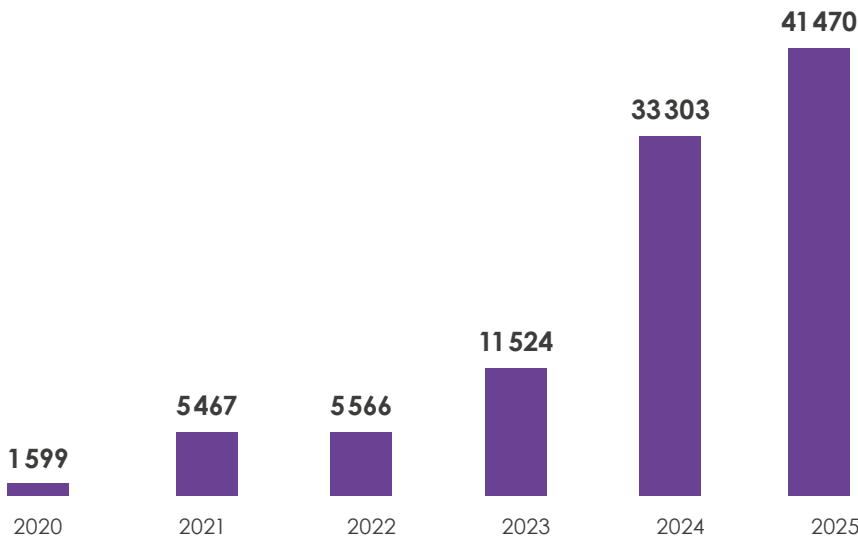
ПРОДВИЖЕНИЕ КУЛЬТУРНЫХ, ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ И ПРОСВЕТИТЕЛЬСКИХ ПРОГРАММ

Инвестиции в интеллектуальный и культурный капитал региона — это инвестиции в его будущее.

Компания последовательно создаёт возможности для творческого роста, получения качественного образования и приобщения к высокому искусству, бережно поддерживая как крупные междуна-

родные, всероссийские проекты, так и локальные инициативы. В АО «Пигмент» убеждены, что искусство и знания должны быть доступными.

Затраты на сотрудничество с заинтересованными сторонами (органами государственной власти, учреждениями, организациями, общественными объединениями), тыс. руб.



Культура и искусство:

Академический симфонический оркестр им. С. В. Рахманинова

Концертный зал «Пигмента» стал одной из главных культурных площадок области. В 2025 году музыканты провели около 48 концертов, которые посетили около 16 тысяч жителей и гостей Тамбова. На сцене выступали выдающиеся артисты: гобоист Алексей Уткин, солисты московского театра «Новая опера», турецкие музыканты Джеми Джан Делиорман и Гёкхан Айбулус, виртуозы-скрипачи Иван Почекин и Яна Мирошникова, пианисты Мирослав Култышев и Филипп Копачевский. Особой популярностью пользовались новые форматы — рок-хиты в симфоническом исполнении и фестиваль мультконцертов от «Союзмультфильма».



Кинопоказы в ИВЦ

В кинозале Информационно-выставочного центра в 2025 году прошли бесплатные показы в рамках престижных фестивалей и акций: «Свет лучезарного ангела», «Ночь кино», Дни актуального научного кино (ФАНК), Неделя российского научного кино, «Код Менделеева», Фестиваль уличного кино, Международный студенческий фестиваль ВГИК.



Новогодние и праздничные программы

Традиционно предприятие организует для юных тамбовчан яркую новогоднюю программу. В 2025 году она включала праздничное открытие ёлки, спектакль «Щелкунчик» с песочной анимацией и новогодние концерты Академического симфонического оркестра имени С. В. Рахманинова, тематические мастер-классы в Информационно-выставочном центре предприятия. В ИВЦ был проведён открытый детский творческий конкурс рисунков «Дед Мороз — эколог», победители которого получили денежные премии.

ПОПУЛЯРИЗАЦИЯ НАУКИ ХИМИИ. ПРОФОРИЕНТАЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

В рамках достижения целей устойчивого развития предприятие уделяет огромное внимание формированию политики профпросвещения, раннего знакомства с профессией.

Для организации и проведения профориентационной деятельности заключены соглашения с местными организациями и учреждениями высшего, среднего, средне-специального образования и образовательными центрами. «Пигмент» уделяет огромное внимание раннему знакомству с профессией. В 2025 году подписано ещё три соглашения с образовательными учреждениями, а общее количество действующих соглашений достигло 22.

В отчётном периоде компания заключила соглашение о сотрудничестве по системе «школа — вуз — предприятие» с МАОУ «СОШ № 2 — Инженерно-технологическая школа». В качестве вуза-партнёра выступает Тамбовский государственный технический университет. В рамках реализации соглашения предполагается серия совместных мероприятий, направленных на просвещение учащихся в области химии и привлечения внимания к предприятию как к потенциальному работодателю в будущем.

Отдельное достижение — открытие брендированной научно-образовательной лаборатории в ТГТУ. Лаборатория на кафедре «Химия и химические технологии» оснащена современным оборудованием для практической подготовки кадров. В её стенах проходят занятия по ключевым дисциплинам и выполняются науч-

Основные партнёры программы ранней профориентационной деятельности в регионе присутствия:

- МАОУ «СОШ № 33»;
- МАОУ «Центр образования № 13 им. Героя Советского Союза Н. А. Кузнецова»;
- МАОУ «СОШ № 22 (с углубленным изучением отдельных предметов)»;
- Державинский лицей;
- МАОУ «СОШ № 2 — Инженерно-технологическая школа».



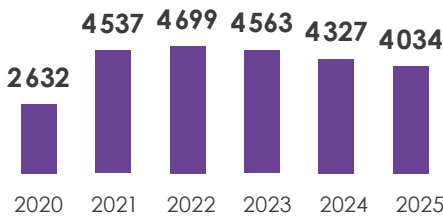
но-исследовательские работы, в том числе в рамках стипендиальной программы АО «Пигмент». Это логичное продолжение более чем 35-летнего плодотворного сотрудничества предприятия и университета.

АО «Пигмент» стал активным участником федерального профориентационного проекта «Билет в будущее», на базе ИВЦ регулярно проводятся профессиональные пробы для школьников со всей области.

С целью популяризации науки химии среди школьников города и области в отчётном периоде проведены мероприятия:

- около 900 экскурсий в формате эдьютейнмент (развлечение, совмещённое с получением новых знаний);
- конкурс научно-исследовательских проектов для учащихся школ-партнёров с итоговой научно-

Затраты на социальное партнёрство (вузы, школы), тыс. руб.



практической конференцией (февраль — апрель);

- региональная олимпиада по химии «Современные материалы и технологии» для 10-11 классов (сентябрь-ноябрь);
- оформление подписки на журнал «Химия в школе» для школ-партнёров;
- постоянная научно-методическая поддержка учителей химии региона;
- серия профориентационных уроков в СОШ № 2 с презентациями о продукции компании;
- запуск на базе ИВЦ уникального проекта подготовки к ОГЭ и ЕГЭ для учащихся 9-11-х классов из 15 школ Тамбова и Котовска. Для занятий оборудована специальная аудитория с мультимедийным и лабораторным оборудованием,



привлечены ведущие педагоги области;

- старт пилотного проекта по ранней профориентации для дошкольников детского сада «Русалочка». Специально для них была выпущена развивающая книга-раскраска «Путешествие в мир профессий завода «Пигмент».

РАЗВИТИЕ ПРОМЫШЛЕННОГО И НАУЧНО-ПОПУЛЯРНОГО ТУРИЗМА

Компания открывает двери своего производства, чтобы вдохновлять, удивлять и показывать, как рождаются уникальные химические вещества. АО «Пигмент» — признанный лидер в развитии социального промышленного туризма, имеющий статус «Партнёр национальных проектов» (нацпроект «Туризм и индустрия гостеприимства»). Во многом это некоммерческая, социально ориентированная деятельность.

Масштабы и охват:

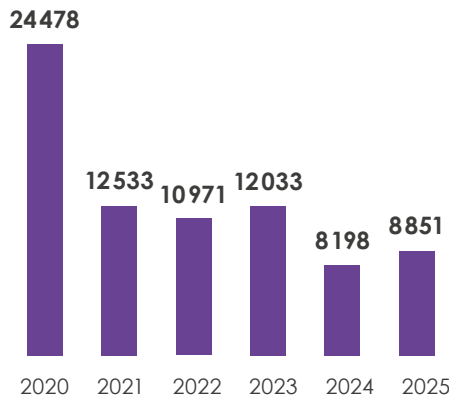
- в 2025 году 12000 человек посетили промышленные экскурсии, из них половина (50%) — на бесплатной основе (в рамках акций, профориентационные школьные и студенческие группы, многодетные семьи, инвалиды, пенсионеры);
- Информационно выставочный центр предлагает гостям четыре

тематические экскурсионные программы, семь интерактивных мастер классов (в том числе с использованием продукции предприятия) и семь увлекательных лабораторных программ.

Участие в федеральных инициативах и признании:

- АО «Пигмент» — участник всероссийской акции «Наука рядом» по проведению бесплатных экскурсий (соглашение с АНО «Национальные приоритеты»).

Затраты на Информационно-выставочный центр (ИВЦ), тыс. руб.



- ИВЦ входит во Всероссийский реестр объектов научно-популярного туризма и был участником Всероссийского акселератора по развитию этого направления.
- Промышленная экскурсия «Пигмент» включена в путеводитель Агентства стратегических инициатив «Все — на завод!».
- В 2025 году ИВЦ представлял регион на Всероссийском туристском форуме «Путешествуй!» на ВДНХ с программой «Тайная лаборатория».
- Качество услуг подтверждено Сертификатом Роскачества о соответствии ГОСТ Р ИСО 13810-2016 «Туристские услуги. Промышленный туризм».

Награды 2025 года:

- Финалист Всероссийской премии в области молодёжного туризма «Больше, чем путешествие» (номинация «Больше, чем предприятие»).
- Лауреат Первой Международной премии в сфере креативного туризма Creativ Travel Awards (номинация «Лучший иммерсивный музей»).
- Лауреат Всероссийской туристской премии «Маршрут года 2025» (номинация «Лучшие современные цифровые технологии в туризме»).



ПОПУЛЯРИЗАЦИЯ ЗДОРОВОГО ОБРАЗА ЖИЗНИ

Здоровье сотрудников и жителей — безусловная ценность. АО «Пигмент» создаёт инфраструктуру, которая мотивирует к активности и объединяет людей.

Предприятие вносит значительный вклад в популяризацию здорового образа жизни не только среди работников, но и среди всех жителей области, которые имеют доступ к спортивной инфраструктуре предприятия. Площадь спортивных сооружений составляет более трёх гектаров, и все они включены во Всероссийский реестр объектов спорта Минспорта России.

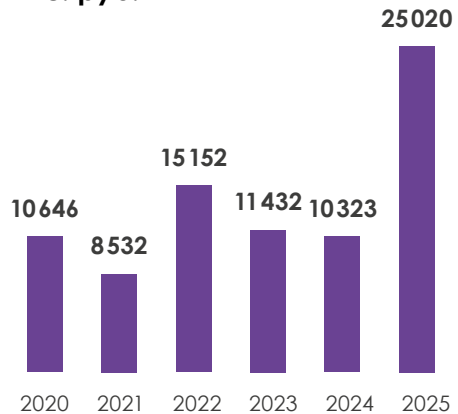
Ключевые направления системной поддержки:

- **Любительская футбольная лига Тамбовской области:** компания оказывает поддержку в организации и проведении массовых соревнований.
- **Городской шахматный клуб:** предприятие более 30 лет финансирует деятельность Тамбовской региональной шахматной федерации, которую возглавляет директор

по стратегическому развитию АО «Пигмент» Н. П. Утробин. Ежегодно в клубе проводится более 20 городских, региональных и межрегиональных турниров.

- **Теннисная академия «КРАТА»:** компания полностью финансирует работу академии, делая акцент на доступном любительском теннисе. В 2025 году на кортах прошли престижные турниры, включая UTROBIN CUP, всероссийский ROVKIN CUP и турнир, посвящённый Дню химика. Академия воспитала несколько чемпионов мирового уровня.

Затраты на содержание спортивной инфраструктуры, тыс. руб.



Достижения и признание:

- **Серьёзная победа:** корпоративная сборная АО «Пигмент» одержала победу в подмосковных Бронницах на финале Всероссийского фестиваля «Все Вместе». Это высшая федеральная оценка развития массового спорта и командного духа на предприятии.
- **Федеральная награда:** за формирование здорового образа жизни АО «Пигмент» заняло 3-е место на федеральном этапе Всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» в номинации для производственной сферы.



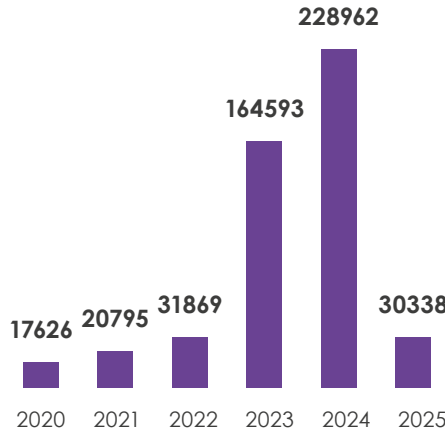
Благоустройство территории присутствия



Красота и порядок в окружающем пространстве — это визитная карточка компании и подарок городу

АО «Пигмент» планомерно и ответственно занимается содержанием, озеленением и развитием городской среды, превращая производственную территорию в комфортное и привлекательное общественное пространство для отдыха населения и персонала.

Затраты на благоустройство городских территорий и украшение праздникам, тыс. руб.



В 2025 году затраты на благоустройство снизились по причине планового сокращения работ по ремонту дорог

- **Плановая работа:** регулярная уборка, уход за растительностью, газонами, вырубка старых и посадка новых деревьев, обрезка кустарников.
- **Ландшафтный дизайн и цветоводство:** ежегодно специалисты разрабатывают новые дизайнерские решения и вводят новые сорта растений. Сегодня на предприятии выращивается около 50 разновидностей цветов, радующих своей красотой, и вводят новые сорта цветов и кустарников.
- **Новогоднее оформление — традиция с 1980 года:** Новогодняя ёлка на территории «Пигмента» устанавливается одной из первых в городе. В 2025 году была создана масштабная праздничная зона с 60 световыми композициями, 14-метровой ёлкой, детской площадкой и фигурами.
- **Ремонт и содержание:** проведены масштабные работы по ремонту дорог, парковок, озеленению.
- **Победа в конкурсе:** в 2025 году предприятие вновь стало победителем городского смотра конкурса «Тамбов в цвету», получив Диплом за 1-е место в номинации «Лучшее содержание и цветочное оформление территории предприятий, организаций и учреждений различных организационно-правовых форм» из рук главы администрации города Максима Косенкова.



ПРАЗДНОВАНИЕ ГОДА ЗАЩИТНИКА ОТЕЧЕСТВА

Патриотизм — это связь времён, память о подвигах предков и ответственность перед будущим. В Год защитника Отечества, объявленный в честь 80-летия Победы, сотрудники АО «Пигмент» наполнили эту ценность конкретными делами и глубокими эмоциями.

Программа мероприятий на предприятии была призвана сформировать у жителей, особенно молодёжи, чувство патриотизма, гордости за страну и уважения к её героям.



Тематическое оформление территории

В преддверии праздника на производственной территории появились праздничные растяжки, тематические плакаты, патриотическая инсталляция в Юбилейном сквере. Это визуальное напоминание о подвиге, укрепляющее связь поколений.

Акция «Георгиевская ленточка»

Молодёжь предприятия активно участвовала в распространении этого символа воинской доблести, вручая ленточки коллегам и гостям завода.



Акция «Аллея поколений»

Инициатива Союза молодых сотрудников, реализованная совместно с ветеранами предприятия. В Юбилейном сквере было высажено 10 именных лип в память о ветеранах-фронтовиках, работавших на заводе «Пигмент». Это живой памятник, посвящённый сохранению истории о простых людях-героях.

Иммерсивно-театральное представление «И жизнь, и годы, и судьба...»

Ключевое событие года, организованное совместно с Тамбовским молодёжным театром. Масштабное действо развернулось на нескольких локациях завода (ИВЦ, центральная аллея, столовая, Юбилейный сквер). Участники смогли погрузиться в атмосферу военных лет, прочитать письма, услышать музыку, увидеть аутентичные артефакты от клуба «Тамбовский Рубеж». Атмосферу создавал Военный духовой оркестр имени В. И. Агапкина. Кульминацией стало прибытие «Поезда Победы» с лозунгом #ХИМИКИВМЕСТЕ и массовое исполнение песни «День Победы».

Эта комплексная работа укрепила патриотический дух в коллективе и среди жителей, вдохновила на сохранение памяти и подтвердила роль предприятия как центра общественной жизни региона.



ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ ПРЕДСТАВИТЕЛЯМИ ЗАИНТЕРЕСОВАННЫХ СТОРОН, СВЯЗАННЫХ С ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ ПРЕДПРИЯТИЯ ПО РАЗВИТИЮ РЕГИОНА ПРИСУТСТВИЯ:



Э. А. Никулин

министр промышленности,
торговли и развития
предпринимательства
Тамбовской области

— Химическая отрасль в Тамбовском регионе сегодня — это более четырёх тысяч рабочих мест и более 8% объёма промышленного производства. Несомненно, «Пигмент» — лидер промышленного производства, и за это хочется выразить коллективу отдельные слова благодарности. Также хочется отметить высокие результаты компании в престижном ЭКГ-рейтинге (уровень ААА). Мы рады, что именно по направлению «Государство» «Пигмент» является лидером в Российской Федерации, набрав 65 баллов из 70 возможных. Именно объём инвестиций предприятия, объём отгруженной продукции, объём налоговых поступлений и все социальные программы обеспечили такие высокие достижения.



Л. В. Гребенюк

первый заместитель
председателя ТРО
ООО «СоюзМаш России»

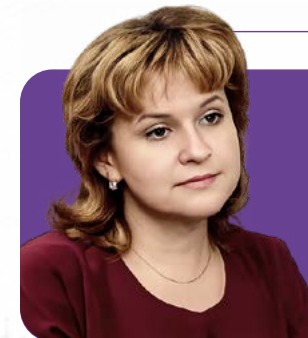
— Коллектив предприятия «Пигмент» и лично генеральный директор Андрей Николаевич Утробин на постоянной основе оказывают поддержку и помощь как в рамках СВО, так и в текущих рабочих проектах Тамбовского регионального отделения «Союза машиностроителей». Выражаем благодарность компании за помощь военнослужащим, тесное сотрудничество и активное участие в жизни региона.



Т. В. Пасько

директор Инженерно-технического
института ФГБОУ
«ТГУ им. Г. Р. Державина»

— Наше партнёрство, подтверждающее свою плодотворность на протяжении многих лет, в 2025 году вновь доказало свою значимость, выступив одним из ключевых драйверов социально-экономического развития Тамбовской области. Опираясь на прочный фундамент многолетнего взаимодействия, мы достигли ощутимых результатов, которые традиционно оказывают положительное влияние на региональную экономику и укрепление кадрового потенциала. Уверены, что накопленный опыт и общие стратегические цели позволят нам и в дальнейшем успешно решать задачи по укреплению промышленного суверенитета Тамбовской области и подготовке высококлассных специалистов для приоритетных отраслей экономики.



И. В. Перекальская

директор ТОГБСУ СОН
«Сосновский
дом-интернат для престарелых
и инвалидов»

— АО «Пигмент» — пример социально ответственного бизнеса, который заботится не только о производственных результатах, но и о людях, нуждающихся в поддержке.

Наше сотрудничество началось в конце 2025 года. Праздничный концерт, организованный Союзом молодых сотрудников компании, и сладкие подарки порадовали наших подопечных радостью, новогоднее настроение и ощущение настоящего праздника. Особенно приятно, что это сотрудничество успешно продолжается и в 2026 году.

Самое ценное — искренность вашей помощи. Вы дарите пожилым людям и людям с инвалидностью внимание, заботу и чувство собственной значимости, которые зачастую важнее материальной поддержки.

6

УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ АСПЕКТ



6.1 КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

Система корпоративного управления АО «Пигмент» обеспечивает эффективное руководство компанией, способствует выстраиванию доверительных отношений со всеми заинтересованными сторонами, а также позволяет достичь целей, заложенных в утверждённой стратегии.

”



Николай УТРОБИН,
Председатель Совета
директоров АО «Пигмент»

Развитие системы корпоративного управления даёт импульс для развития всей компании. Принципы корпоративного управления АО «Пигмент» опираются на основы устойчивого развития и корпоративные ценности.

Повестка устойчивого развития — одна из приоритетных тем на заседаниях Совета директоров. Каждый член Совета полностью вовлечён в эту тематику.

В 2025 году Совет директоров АО «Пигмент» провёл девять заседаний в очной форме. На них рассматривались вопросы, касающиеся достижения целей устойчивого развития, корпоративного управления, инновационного развития предприятия, а также анализа правовых рисков деятельности компании.

Цели устойчивого развития в 2025 году

Приведение состава Совета директоров в соответствие с лучшими практиками в области ESG:

- доля женщин в составе Совета директоров, не менее 14%

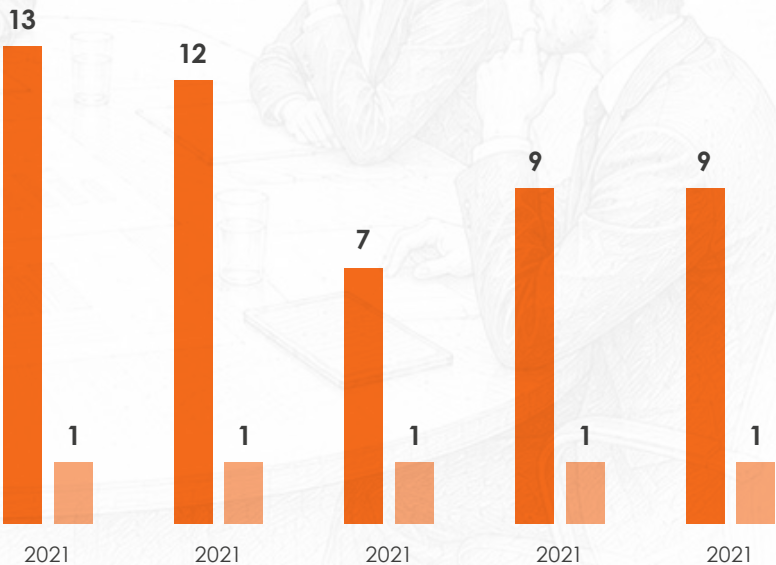
Приведение состава Совета директоров в соответствие с лучшими практиками в области устойчивого развития: — доля независимых директоров в составе Совета директоров, не менее 20%

Результаты, достигнутые за 2025 год

Доля женщин в Совете директоров — 14,3%

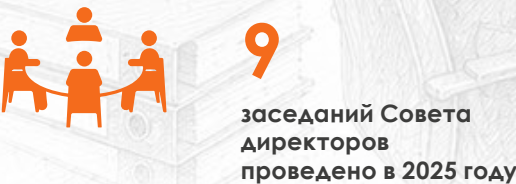
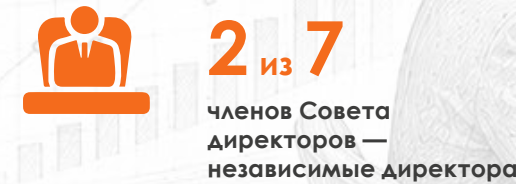
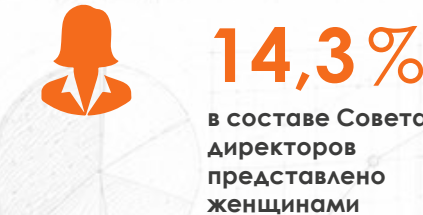
Доля независимых директоров в Совете директоров — 28%

Количество проведённых собраний акционеров Количество проведённых общих собраний акционеров



Документы, регулирующие корпоративное управление:

- действующее законодательство РФ;
- Политика в области устойчивого развития АО «Пигмент»;
- Положение об общем собрании акционеров АО «Пигмент»;
- Устав и Положение о Совете директоров;
- Положение об организации деятельности проектного офиса по реализации стратегии устойчивого развития;
- другие локальные акты предприятия.



ОБЩЕЕ СОБРАНИЕ АКЦИОНЕРОВ

Высшим органом АО «Пигмент» является Общее собрание акционеров, основная задача которого — принятие решений, связанных со стратегическим развитием предприятия в рамках своих компетенций, установленных Уставом и российским законодательством.

В АО «Пигмент» также действует Положение об Общем собрании акционеров, которое определяет порядок подготовки, проведения и оформления результатов Общего собрания акционеров, при этом дивидендная политика не разработана.

Акционерами на годовом общем собрании, которое проводится ежегодно, рассматриваются ключевые вопросы управления компанией: об избрании Совета директоров общества, Ревизионной комиссии, утверждении годового отчёта, годовой бухгалтерской (финансовой) отчётности общества, распределении прибыли (в том числе выплате (объявлении) дивидендов, за исключением выплаты (объявления) дивидендов по результатам первого квартала, полугодия, девяти месяцев отчётного года) и убытках общества по результатам отчётного года.

Функции председателя на общем собрании акционеров осуществляет Председатель Совета директоров общества или иное лицо, определённое Советом директоров. В 2025 году председателем общего собрания был Н.П. Утробин.

В 2025-м было проведено одно годовое общее собрание акционеров в очном формате (заседание).

Кворум голосов, которыми обладали лица, принявшие участие в Собрании по всем вопросам повестки дня, составил 100%.

Все вопросы повестки дня Собрания рассмотрены, решения приняты акционерами единогласно.

Структура собственности

В структуре собственности АО «Пигмент» отсутствуют офшорные организации.

Ключевые акционеры владеют более 50% акций Общества.

Структура собственности прозрачна и стабильна.

Наличие каналов коммуникации, доступных для всех акционеров

Для выполнения задач по правовому сопровождению корпоративной деятельности предприятия на юридический отдел возложены, в том числе, функции ведения работы с акционерами, проведению работы по предотвращению, профилактике возникновения внутренних и внешних корпоративных конфликтов, а также осуществления учета и рассмотрения обращений и запросов (досудебных споров), поступающих в Общество от акционеров, по вопросам корпоративного управления и реализации прав акционеров. В состав юридического отдела входит Сектор по работе с акционерами, который подчиняется начальнику юридического отдела.

НА ГОДОВОМ ОБЩЕМ СОБРАНИИ АКЦИОНЕРОВ (04.06.2025) РАССМОТРЕНЫ СЛЕДУЮЩИЕ ВОПРОСЫ:

1. Утверждение годового отчёта АО «Пигмент» за 2024 год.
2. Утверждение годовой бухгалтерской (финансовой) отчётности АО «Пигмент» за 2024 год.
3. Распределение прибыли АО «Пигмент», в том числе выплата (объявление) дивидендов по результатам 2024 года.
4. Принятие решения о согласии на совершение крупной сделки, в которой имеется заинтересованность.
5. Избрание членов Совета директоров Общества.
6. Избрание членов Ревизионной комиссии Общества.
7. Назначение аудиторской организации.



СОВЕТ ДИРЕКТОРОВ

Совет директоров «Пигмента» — коллегиальный орган управления, который осуществляет общее руководство компаний и контролирует работу менеджмента, консультируя и разрабатывая стратегические инициативы.

Совет директоров подотчётен акционерам общества. В Совете директоров комитеты не образованы.

Кандидаты для избрания в Совет директоров выдвигаются акционерами Общества, после чего рассматриваются на Совете директоров и включаются в список кандидатов для избрания на Общем собрании акционеров. В Компании отсутствуют ограничения в отношении кандидатов для избрания в Совет директоров по гендерному, расовому, религиозному либо любому другому критерию. Акционер имеет право выдвинуть любого кандидата.

Для эффективного управления компанией члены Совета директоров должны обладать самыми разными навыками, знаниями и профессиональным опытом. Совет директоров имеет сбалансированный состав. В Совете директоров присутствуют представители различного возраста и разных профессий.

Численный состав Совета директоров в 2025 году — 7 человек (6 мужчин и 1 женщина). Из 7 членов Совета директоров 2 директора являются независимыми.

Отдельного локального нормативного акта, регулирующего независимость членов совета директоров, не имеется.

Характеристика Совета директоров

	2021	2022	2023	2024	2025
Общее количество директоров	7	7	7	7	7
Количество независимых директоров	2	2	2	2	2
Председатель Совета — независимый директор	нет	нет	нет	нет	нет
Количество женщин в Совете директоров	1	1	1	1	1

Обязанности членов Совета директоров:

- участие в определении долгосрочной стратегии развития АО «Пигмент»;
- оценка рисков и возможностей, связанных с реализацией принятой стратегии;
- рассмотрение новых проектов, направленных на реализацию стратегии;
- оценка результатов деятельности компании по всем направлениям деятельности;
- контроль за финансовой и нефинансовой отчётностью предприятия;
- контроль за соблюдением корпоративных ценностей, правил и норм делового поведения, утверждённых в компании.

Количество членов Совета директоров и его структура стабильны.

Двое из семи членов Совета директоров имеют компетенции в области устойчивого развития. Они прошли онлайн-курс СберУниверситета «ESG: введение. Как бизнесу быть на волне в следующие 30 лет» и приняли участие в Сертифицированном тренинге по стандартам отчётности в области устойчивого развития GRI), организованном ООО «Финансовые и бухгалтерские консультанты».

В 2024 году двое членов Совета директоров прошли обучение по программе «Управление проектами строительства технологически сложных и опасных производ-

ственных объектов» (контрагент ООО УМЦ «Финконт Столица», г. Москва). В 2025 году дополнительное обучение по устойчивому развитию не проводилось.

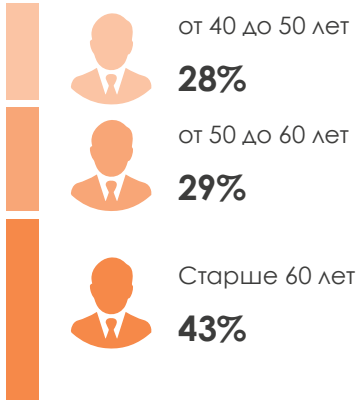
Председатель Совета директоров несёт ответственность перед акционерами за организацию деятельности Совета директоров.

В 2024 году на основании решения членов Совета директоров об избрании председателя Совета директоров компании, принятого единогласно, полномочия председателя Совета директоров АО «Пигмент» осуществлял директор по стратегическому развитию АО «Пигмент» и член Совета директоров Николай Павлович Утробин.

В 2025 году Совет директоров АО «Пигмент» провёл 9 заседаний в очной форме, на которых были рассмотрены, в том числе, вопросы:

- о корпоративном управлении;
- о повышении производительности труда и повышении социальной защищённости работников предприятия;
- о мерах по выполнению ключевых задач;
- о повышении эффективности экспорта на 2025 года, основных направлениях развития экспорта;
- об эффективности работы департаментов продаж;
- о развитии и повышении эффективности договоров по науке;
- о выполнении плана работ по цифровым проектам;
- о выполнении мероприятий по техпервооружению и их экономической эффективности, окупаемости инвестиций;
- об итогах работы предприятия за отчётные периоды;
- о мероприятиях по повышению качества продукции выше конкурентного;
- об анализе правовых рисков в деятельности предприятия;
- о перспективной программе по увеличению объёмов продаж продукции;
- о приоритетности проектов техпервооружения на 2026 год по окупаемости;

Возрастной состав Совета директоров



- о финансировании мероприятий Программы корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития АО «Пигмент».

Для АО «Пигмент» важна прозрачная и всесторонняя оценка эффективности деятельности Совета директоров. Регулярно проходит самооценка работы Совета директоров по установленным критериям. Также периодически проводится самооценка по модели конкурса Премии Правительства РФ в области качества. Внешняя оценка деятельности Совета директоров не проводилась и в данный момент не планируется.

УПРАВЛЯЮЩИЙ ОРГАН

Руководство текущей деятельностью АО «Пигмент» осуществляет единоличный исполнительный орган. Он обеспечивает эффективное выполнение стоящих перед компанией задач и реализацию стратегии развития с целью обеспечить прибыльность, конкурентоспособность и финансово-экономическую устойчивость компании, защиту прав акционеров и социальных гарантий сотрудников.

Управляющая организация в своей деятельности руководствуется законодательством Российской Федерации, Уставом компании, Договором на передачу полномочий единоличного исполнительного органа АО «Пигмент» Управляющей организации и иными внутренними нормативными актами.

Решением Общего собрания акционеров (протокол № 33 от 23.06.2023) полномочия единоличного исполнительного органа АО «Пигмент» переданы управляющей организации «Общество с ограниченной ответственностью «Управляющая компания «КРАТА» (далее — Управляющая организация).

В АО «Пигмент» отсутствует коллегиальный исполнительный орган.

Полное фирменное наименование	Общество с ограниченной ответственностью «Управляющая компания «КРАТА»
Сокращённое фирменное наименование	ООО «УК «КРАТА»
ОГРН	1087746249140
Место нахождения юридического лица	Российская Федерация, город Москва
Адрес юридического лица	125493, г. Москва, ул. Нарвская, д. 16, ком. 209
Действует на основании	Договор на передачу полномочий единоличного исполнительного органа ПАО «Пигмент» управляющей организации ООО «Управляющая компания «КРАТА» от 22.06.2023 № б/н
Единоличный исполнительный орган управляющей организации ООО «УК «КРАТА»	Генеральный директор Андрей Николаевич Утробин

Вознаграждение

АО «Пигмент» высоко ценит вклад членов Совета директоров в работу компании и предоставляет справедливое вознаграждение директорам за работу в Совете директоров и выполнение дополнительных обязанностей.

Функционирование действующей в АО «Пигмент» системы вознаграждений находится под непосредственным контролем Совета директоров и определяется Положением о выплате вознаграждения членам Совета директоров АО «Пигмент», обеспечивающим прозрачность определения выплат.

Вознаграждение членам Совета директоров, согласно Положению, выплачивается при условии:

- получения обществом прибыли по итогам квартала;
- своевременной выплаты заработной платы работникам предприятия.

В отчётном периоде вознаграждение членам совета директоров назначалось в сумме двукратной средней заработной платы, сложившейся по предприятию.

В 2025 году ООО «Управляющая компания «КРАТА» выплачивалось ежемесячное вознаграждение в размере и порядке, установленном догово-



ром на передачу полномочий единоличного исполнительного органа АО «Пигмент» управляющей организации ООО «Управляющая компания «КРАТА» от 22.06.2023. В 2025 году в указанный договор вносились изменения, было заключено два дополнительных соглашения.

Вознаграждение выплачивается ежемесячно в размере фиксированной суммы, которая включает в себя все расходы Управляющей

организации. Также, согласно договору от 22.06.2023, по решению Общего собрания акционеров общества, принятому по представлению Совета директоров общества, Управляющей организации может быть выплачено дополнительное вознаграждение по итогам финансово-хозяйственного года.

Дополнительное вознаграждение Управляющей организации в 2025 году не выплачивалось.

Предотвращение конфликта интересов

С целью предотвращения конфликта интересов АО «Пигмент» запрашивает у акционеров, членов Совета директоров и Единоличного исполнительного органа информацию об аффилированных лицах и ведёт список аффилированных лиц. АО «Пигмент» запрашивает информацию у данных лиц о наличии заинтересованного статуса при совершении сделок, которые одобряются Общим собранием акционеров и Советом директоров или заключаются единоличным исполнительным органом.

Данные лица не могут совершать сделки от имени АО «Пигмент» в отношении себя лично. Любые сделки, в совершении которых может иметь место заинтересованность акционера, члена Совета директоров и Единоличного исполнительного органа, одобряются незаинтересованными лицами (акционерами или членами Совета директоров).

Оценка рисков для исключения конфликта интересов проводится при назначении членов Совета директоров.

В компании введён в действие Кодекс корпоративной этики и служебного поведения, который устанавливает обязательные требования об информировании о возможном конфликте интересов. В 2025 году Приказом № 303 от 26.08.2025 введена в действие Редакция № 3 «Кодекса корпоративной этики и служебного поведения сотрудников АО «Пигмент». Также на предприятии действует Антикоррупционная политика и Положение о конфликте интересов.

В компании создан Комитет по контролю за корпоративной этикой под руководством Единоличного исполнительного органа, в функции которого входит выявление

и управление конфликтами интересов, а также их предупреждение.

Ревизионная комиссия

Ревизионная комиссия является органом, осуществляющим функции внутреннего финансово-хозяйственного контроля за деятельностью общества, его структурных подразделений. Ревизионная комиссия в составе пяти человек ежегодно избирается на общем собрании акционеров.

В 2025 году ревизионная комиссия провела одно заседание.

На предприятии не создан аудиторский комитет (комитет по аудиту), но функционирует отдел внутреннего аудита, в функции которого входит контроль за ценами сделок, объёмами оказываемых обществу работ и услуг и др.

Наличие корпоративного секретаря в Обществе

В Обществе предусмотрена должность корпоративного секретаря (сектор по работе с акционерами). В его должностные обязанности входит, в том числе, обеспечение соблюдения подразделениями и должностными лицами Общества требований и норм действующего законодательства, устава общества, а также других документов, гарантирующих реализацию прав и законных интересов акционеров; подготовка решений Совета директоров; консультирование должностных лиц и акционеров общества, а также членов Совета директоров по вопросам корпоративного права и управления; подготовка общих собраний акционеров, отчётности; учёт и рассмотрение обращений и запросов, поступающих

от акционеров и уполномоченных органов, по вопросам корпоративного управления и реализации прав акционеров.

Планы на 2026 год сосредоточены на развитии системы корпоративного управления и включают в себя разработку дивидендной политики Акционерного общества.

Соблюдение законов и нормативных актов

Существенных случаев несоблюдения законов, постановлений или штрафов, выплаченных в течение 2025 года, не имелось.

Проектный офис по реализации стратегии устойчивого развития

Совет директоров и Управляющая компания также осуществляют стратегическое руководство и контроль за деятельностью компании в области устойчивого развития. Эта деятельность осуществляется через специально созданный Проектный офис, членами которого являются директора, руководители и ведущие специалисты компании. Работа регулируется Положением о проектном офисе, в котором определены основные функции рабочих групп офиса, кураторов и координаторов рабочих групп.

Общее руководство осуществляет руководитель проектного офиса по вопросам устойчивого развития.

Проектный офис по вопросам устойчивого развития реализует инициативы и мероприятия в области устойчивого развития и служит платформой для информирования заинтересованных сторон, а также для интеграции принципов устойчивого развития в деятельность предприятия.



6.2 РИСКИ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

Способность компании в текущих условиях управлять возникающими рисками и возможностями, связанными с достижением поставленных целей, определяет степень её устойчивости. АО «Пигмент» применяет риск-ориентированный подход на всех уровнях управления, что способствует достижению установленных стратегических целей.

”



Олег ПОДОБРЯНСКИЙ,
заместитель генерального директора ООО «УК «КРАТА»

В текущей ситуации способность управлять рисками является ключевым условием для эффективной работы всего предприятия.

В отчётном периоде проведена идентификация и оценка основных рисков, связанных с реализацией стратегии устойчивого развития предприятия. Одними из самых высоких в отчётном периоде стали риски, связанные с экономическим развитием предприятия. Для их снижения была разработана специальная антикризисная программа, предполагающая оптимизацию расходов, сосредоточение на отдельных узких продуктовых задачах и поиск новых возможностей для развития компании.

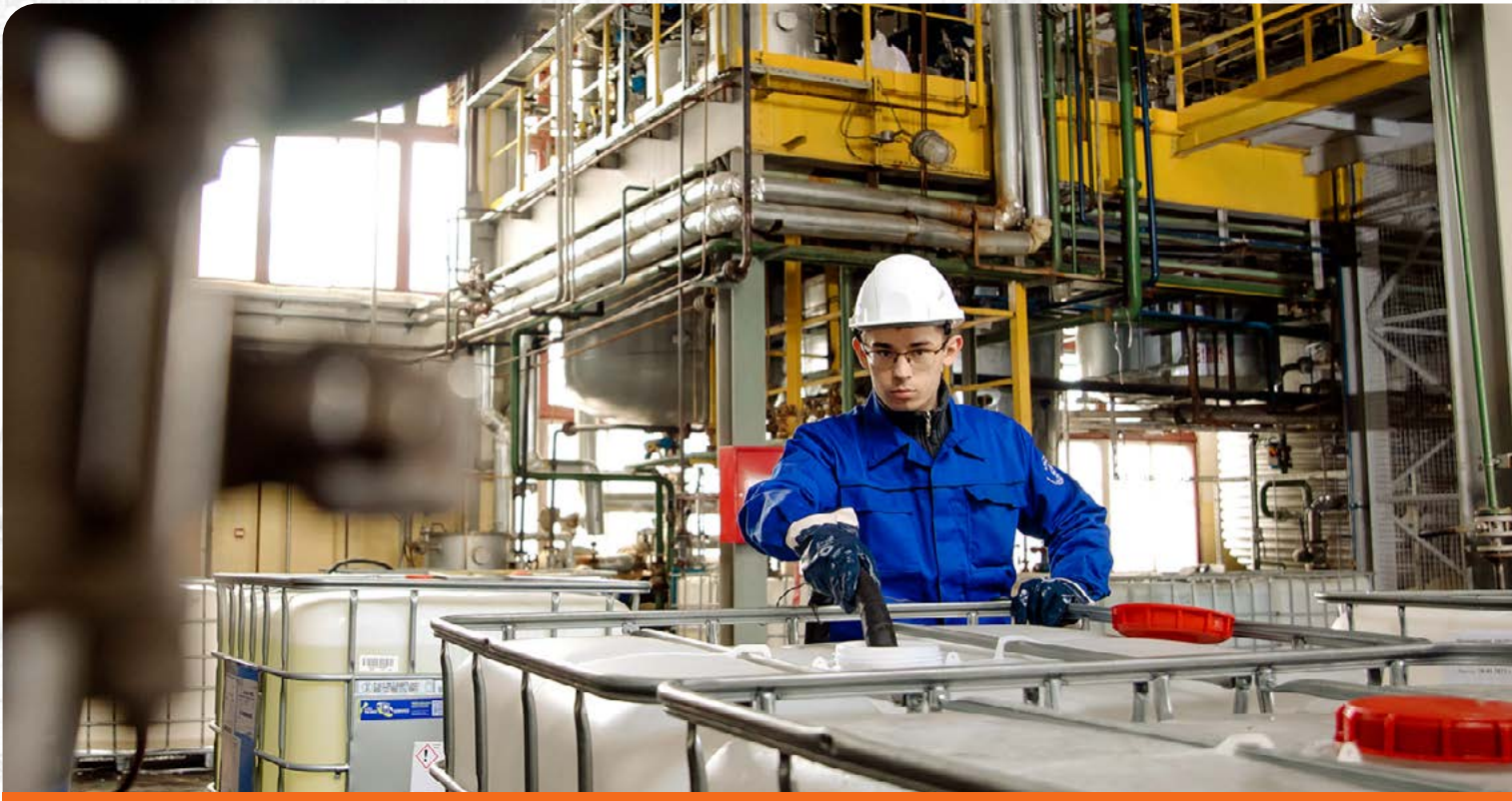
Кроме того, продолжилась работа и над риском, связанным с кадровым потенциалом и социальной защищённостью сотрудников. Она включала программу по развитию кадров, расширение взаимодействия с коллективом, а также усиление социальной поддержки.

Цели устойчивого развития в 2025 году

Снижение уровня оценки рисков в области устойчивого развития,
не менее 5%

Результаты, достигнутые за 2025 год

Снижение уровня оценки рисков, связанных с реализацией стратегии устойчивого развития на 13,2% в сравнении с первоначальной оценкой на начало отчетного периода



ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ РИСКАМИ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

Система управления рисками выстроена с учётом международных стандартов риск-менеджмента серии ISO 31000. Определение, оценка, управление ключевыми рисками осуществляются согласно единой утверждённой процедуре компании. Методика учитывает вероятность возникновения риска и тяжесть последствий от его реализации.

В реализации риск-ориентированного подхода на предприятии принимают участие руководство и сотрудники предприятия на всех уровнях.

В рамках интегрированной системы менеджмента предприятия инициируется процесс оценки рисков и возможностей, связанных с достижением стратегических целей предприятия, а значит и с реализацией стратегии устойчивого развития.

Дополнительно, более детальная оценка рисков в области устойчивого развития проходит в рамках заседаний рабочих групп Проектного офиса по устойчивому развитию по каждому направлению стратегии устойчивого развития. Каждая рабочая группа Проектного офиса проводит идентификацию и оценку рисков закрепленного за ней направления деятельности. Затем разрабатываются мероприятия по снижению рисков, которые после согласования с директорами по направлению передаются на утверждение Генеральному директору.

Общий алгоритм управления ESG-рисками

Анализ контекста
направления деятельности

Разработка целей
по направлению
деятельности

Идентификация
рисков

Оценка рисков
по утверждённой
методике

Разработка и реализация
мероприятий
по идентифицированным
рискам

Мониторинг рисков



РИСКИ РЕАЛИЗАЦИИ СТРАТЕГИИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

Риск	Оценка на начало периода			Оценка на конец периода	Меры управления в 2025 году
Климатический риск Риски, связанные с изменением климата, которые могут повлиять на стабильную работу производства.	6	3	2		- реализация программ по ресурсосбережению; - применение сценарного подхода при оценке климатических рисков. (Подробнее п. 4.2)
Экологический риск Риски, связанные с возникновением потенциально возможного ущерба для окружающей среды.	12	3	3		- управление экологическими аспектами в рамках интегрированной системы менеджмента (ISO 14001:2015); - реализация мероприятий, направленных на работу со значимыми экологическими аспектами предприятия. (Подробнее п. 4.1)

Условные обозначения:

- Значимость последствий
- Вероятность возникновения

- критические риски
- значительные риски
- умеренные риски

- Оценка риска повысилась
- Оценка осталась на том же уровне
- Оценка риска снизилась после реализованных мероприятий



РИСКИ РЕАЛИЗАЦИИ СТРАТЕГИИ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

Риск	Оценка на начало периода			Оценка на конец периода	Меры управления в 2025 году
Кадровый риск Риски, связанные с подбором, наймом, развитием персонала (дефицит квалифицированных кадров).	16	4	4	16	- реализация политики по управлению персоналом; - реализация профориентационной программы предприятия; - реализация масштабной программы привлечения студентов профильных направлений предприятия; - развитие социальной поддержки персонала. (Подробнее п. 5.2)
Риск охраны труда и промышленной безопасности Риски, связанные с возникновением аварий, инцидентов на производстве, несчастных случаев, травм, происшествий	12	3	3	9	- деятельность обеспечивается в рамках интегрированной системы менеджмента (ISO 45001: 2018); - аудиты, проверки в области проф. здоровья и охраны труда; - обучение сотрудников по вопросам проф. здоровья и охраны труда. (Подробнее п. 5.1)
Социальный риск Риски, связанные с неблагоприятными социальными явлениями, возникшими в регионе присутствия.	12	3	3	9	- реализация действующих социальных программ предприятия; - расширение социальных программ. (Подробнее п.5.2)
Риск нарушения прав человека Риски, связанные с нарушением прав человека.	4	2	2	4	развитие направления обеспечения многообразия и инклюзивности. (Подробнее п. 5.3)

Условные
обозначения:

- Значимость последствий
- Вероятность возникновения

- критические риски
- значительные риски
- умеренные риски

- Оценка риска повысилась
- Оценка осталась на том же уровне
- Оценка риска снизилась после реализованных мероприятий



РИСКИ РЕАЛИЗАЦИИ СТРАТЕГИИ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Риск	Оценка на начало периода			Оценка на конец периода	Меры управления в 2025 году
Риск недостижения установленных экономических показателей Риски, связанные с внешними экономическими условиями в РФ и в мире.	16	4	4	16	разработка и реализация антикризисной программы предприятия, включающей в том числе сокращение расходов и оптимизацию используемых ресурсов. (Подробнее п. 6.6)
Репутационный риск Риски, связанные с причинением ущерба деловой репутации компании, в том числе связанные с нарушением деловой этики, антикоррупционной политики, неконкурентным поведением.	4	2	2	4	- раскрытие информации обо всех аспектах деятельности компании путём ежегодной подготовки нефинансовой отчётности; - организация и проведение обучения по вопросам деловой этики; - мониторинг публикаций о компании в СМИ и социальных сетях. (Подробнее п. 6.5)
Риски информационной безопасности Риски, связанные с нарушением работы информационных систем и несанкционированным доступом к ним.	9	3	2	6	- разработка Политики по информационной безопасности; - разработка мероприятий по повышению информационной безопасности; - обучение персонала по информационной безопасности. (Подробнее п. 6.7)
Риски бизнес-процессов Риски, связанные с нарушением функционирования основных бизнес-процессов и систем.	6	3	2	6	- выявление рисков и возможностей каждого процесса; - регулярная оценка рисков и возможностей с учётом внутренних и внешних факторов; - регулярный анализ и разработка мероприятий для снижения процессных рисков.
Риски устойчивости цепочки поставок Риски, связанные с нарушением цепочек поставок.	12	3	3	9	- ежегодная оценка поставщиков по установленным критериям Кодекса поставщиков; - очные и заочные аудиты поставщиков; - разработка совместных программ с поставщиками (Подробнее п. 6.4)
Регуляторные риски Риски, связанные с введением нового законодательства, которое в значительной степени может повлиять на деятельность компании.	6	2	3	6	Мониторинг нормативно-правовой базы РФ и других стран, в которые планируется поставка продукции компании. (Подробнее в п. 4.1, 4.4, 4.5, 6.5, 6.6)
Риски устойчивого инновационного развития Риски, связанные с недостаточным уровнем инновационного технологического развития предприятия.	9	3	3	9	Реализация инвестиционных программ, направленных на модернизацию и совершенствование производственных линий компании. (Подробнее п. 6.7)
Риски снижения потребительской заинтересованности	12	3	3	9	- реализация программ по разработке новых инновационных продуктов, соответствующих требованиям/ожиданиям потребителей; - участие в выставках, тематических конференциях для взаимодействия с потребителями. (Подробнее п. 6.7) (Подробнее п. 6.3)

Условные обозначения:

- Значимость последствий
- Вероятность возникновения
- критические риски
 - значительные риски
 - умеренные риски

- Оценка риска повысилась
- Оценка осталась на том же уровне
- Оценка риска снизилась после реализованных мероприятий

ВСЕГО:

136

➔

118

Оценка рисков на начало периода составляла 136 баллов. Оценка рисков на конец периода составила 118 баллов. Таким образом, снижение оценки рисков за счёт реализованных мероприятий составило 13,2%.

6.3 ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ПОТРЕБИТЕЛЕМ. КАЧЕСТВО ГОТОВОЙ ПРОДУКЦИИ

Один из основополагающих факторов устойчивости компании — обеспечение конкурентоспособности ассортиментного ряда за счёт высокого качества выпускаемой продукции.



16

новых продуктов
внедрено на рынок



>5

обучений и обмена
опытом по цифровым
технологиям в области
качества



Любовь ЛОЗЕНКОВА,
заместитель директора по стратегическому
развитию — начальник Управления
по качеству

В отчётном периоде АО «Пигмент» сосредоточил усилия на разработке новых продуктов, а также усовершенствовании процесса работы с обращениями и претензиями потребителей. Предприятие стремится оказывать всестороннюю помощь потребителям для эффективного применения продукции АО «Пигмент» на их линиях. С этой целью проводились онлайн-совещания, телефонные переговоры, дополнительные испытания в лабораториях научного центра, наши специалисты посещали предприятия потребителей и участвовали в тематических выставках и конференциях. Столь тесное взаимодействие позволило найти «точки роста» для совершенствования процесса внедрения продукции и работы с обращениями потребителей, что положительно отразилось на динамике претензий в 2025 году.



95,9 %

удовлетворённость
потребителей в 2025 году
(согласно утверждённой
внутренней методике)



7

продуктов
усовершенствовано
и имеют качество выше
аналога

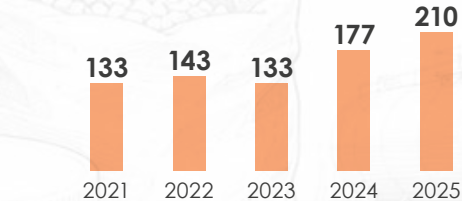
Цели устойчивого развития в 2025 году

Уровень удовлетворённости потребителей,
не менее 95%

Результаты, достигнутые за 2025 год

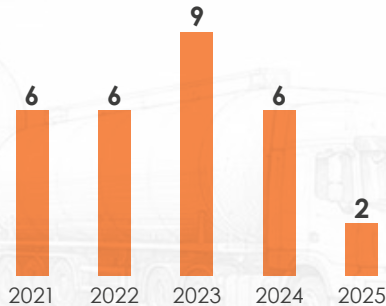
95,9%

Количество обращений потребителей, 2021–2025, шт.

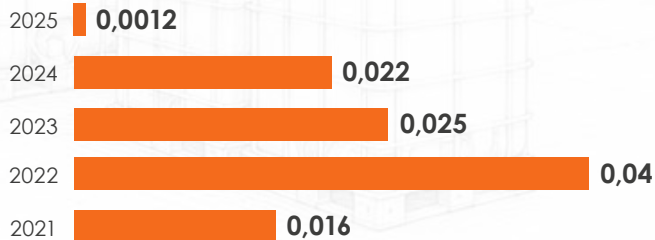


Рост количества обращений связан с внедрением новых продуктов на рынок и уточнением особенностей применения продукции при внедрении у потребителей.

Количество претензий потребителей, 2021–2025, шт.



Доля претензионной продукции в общем объёме выпускаемой продукции, 2021–2025, %



Регулирующие
документы:

- Политика в области качества, экологии, профессионального здоровья и безопасности;
- документированные процедуры интегрированной системы менеджмента (ИСМ);
- Технические условия и другие нормативные документы на выпускаемые продукты;
- утверждённые особые требования потребителей по каждому продуктовому направлению.

Подход к управлению
качеством

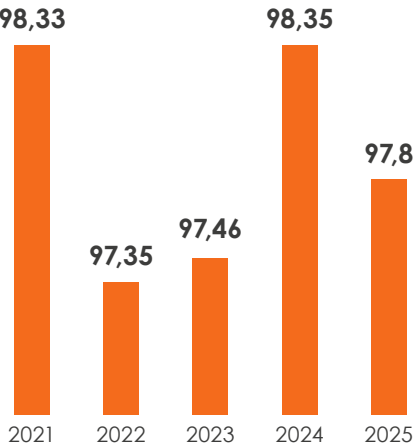
Для подтверждения высокого уровня управления вопросами в области качества внедрена Интегрированная система менеджмента (ИСМ), в которую входит Система менеджмента качества (СМК), и проходит ежегодный внешний аудит на соответствие требованиям международного стандарта ISO 9001.

Область сертификации охватывает все продуктовые направления АО «Пигмент». ИСМ АО «Пигмент» успешно прошла надзорный аудит на соответствие требованиям трёх международных стандартов ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 45001:2018.

Ответственным подразделением за обеспечение качества продукции является Управление по качеству.



Результативность
процессов ИСМ,
2021–2025, %



Снижение результативности процессов связано с недостижением плановых значений по прибыли.

В отчётном периоде
усовершенствованы следующие
документированные процедуры:

- организация работы с поступающими образцами химической продукции;
- организация наработки опытно-промышленных партий;
- организация научно-исследовательских работ, в том числе со сторонними специалистами;
- организация работы с обращениями потребителей;
- организация мероприятий по энергосбережению и управлению расходами энергоресурсов.

Подход к качеству
управления готовой
продукции

В 2025 году системная работа по управлению качеством готовой продукции проводилась в соответствии с утверждёнными стратегическими целями.

Компания уделяет особое внимание улучшению качества выпускаемой продукции и повышению её конкурентоспособности, для этого Управление по качеству осуществляет контроль за качеством продукции за счёт нескольких подразделений, охватывающих следующие различные направления:

- оценку качества готовой продукции и сырья проводят Центральный отдел технического контроля с лабораториями, выпускающими продукцию из производственного цеха;
- разрабатывает нормативную документацию для реализации продукции и документированные процедуры на процессы ИСМ осуществляет отдел менеджмента, стандартизации и сертификации.
- анализ выпускаемой продукции, контроль мероприятий, направленных на стабилизацию и усовершенствование продукции в соответствии с требованиями потребителей осуществляет сектор улучшения качества.

Контроль за выполнением работ в области качества взял на себя директор по стратегическому развитию.

Основные стратегические показатели, связанные с уровнем качества на предприятии включены в KPI указанных подразделений.

Системная работа ведётся по утверждённым документированным процедурам и планам. Выполнение стандартизированных процедур — важный принцип для создания системы качества и сохранения качества продукции при приёме, хранении и транспортировании.

Для улучшения качества продукции используются следующие эффективные механизмы: определение приоритетных краткосрочных тематик — Ключевых задач; обеспечение качества в соответствии с требованиями потребителей и выше уровня аналога; стабилизация показателей качества в более узком интервале, внедрение цифровых программ для обеспечения прозрачности и стабильности производства и оперативного анализа.

Вопросы качества, а также вопросы по обращениям потребителей, по выявленным внутренним возможностям для улучшений в области качества были выведены на уровень высшего руководства и совета директоров. В течение года проведена установочная сессия под руководством генерального директора и более пяти системных собраний с директором по производству. В повестку собраний совета директоров от двух до трёх раз в год включаются темы по качеству, и проходит широкое рассмотрение вопросов с последующей разработкой эффективных организационных мероприятий.

В 2025 году пересмотрены подходы в работе Управления по качеству, разработаны новые форматы проведения технических совещаний по качеству, с более понятной подачей как новым, так и опытным работникам — с графическими статданными, наглядными материалами и краткими документами для работы.

Ключевые задачи

На 2025 год выбраны продукты за счет разработки и усовершенствования которых планировалось увеличить прибыль, расширить ассортиментный портфель

Ключевыми задачами определены 46 продуктов.

За период 2021-2025 годов объем продаж по ключевым задачам составил 193 тыс. тонн, в том числе в 2025 году — 11 тыс. тонн.

Завершено в полном объеме и выведено на рынок пять ключевых задач по продуктовым направлениям «Смолы», «Строительная химия», «Красители», «Химия для целлюлозно-бумажной промышленности».

В отчетном периоде оставались сложные наукоёмкие задачи с прошлых периодов, которые не были решены. Основной причиной задержки стал этап научно-исследовательских работ (НИР) — это наиболее длительный этап, с разной степенью научной сложности и с большой долей неопределённости.

В 2025 году был составлен перечень эффективных научных подходов для ускоренного решения задач в НИР. Усовершенствованный подход включает в себя решение задач в комплексе — это и совмещенные методы планирования НИР, и получение научной информации из архива и из новых источников, и эффективный перевод результатов НИР в производство, и повышение лояльности потребителей, и улучшение сервисных услуг. Наиболее эффективно показали себя «мозговые штурмы» совместно с сотрудниками из разных подразделений, где анализировали графические статданные, выбирали подходы по обеспечению стабильности продукции и разрабатывали эффективные решения.

Все составленные программы интегрированы в планы подразделений, в показатели премирования сотрудников.

Стабилизация качества

Для обеспечения стабильного качества в 2025 году велась работа по стабилизации продукции под требования потребителя и в более узком диапазоне в сравнении с диапазоном, установленным нормативной документацией. В отчетном периоде в план стабилизации было включено 57 продуктов. По итогам года стабилизировано 53% от общего списка за счёт разработанных мероприятий со стороны науки и технических специалистов.

В отчетном периоде усовершенствованы подходы по достижению стабильности в производстве. С 2026 года мероприятия будут разрабатываться по блокам: научные, технологические, механические, организационные. На 1-й квартал 2026 года включено 20 продуктов, работа по которым началась в 2025 году.

В 2025 году случаев несоответствия нормативным требованиям, касающимся информации и маркировки, а также штрафов за несоблюдение законодательства и требований в данной сфере не было.

Разработка и усовершенствование продукции

Научный центр АО «Пигмент» ежегодно проводит работы по улучшению показателей качества продукции до уровня, превосходящего конкурентов, что позволяет удовлетворить требования потребителей и повысить конкурентоспособность (подробнее в разделе 6.7).

В 2025 году 7 показателей в семи продуктах предприятия достигли уровня выше конкурента по направлениям «Красители», «Строительная химия», «Смолы», «Лаки».

Маркировка продукции

В отчетном периоде АО «Пигмент» продолжило соблюдать требования, которые предъявляются к маркировке продукции. Продукция, выпускаемая в АО «Пигмент», маркируется в соответствии с ГОСТ и ТУ. Маркировка содержит сведения о производителе, нормативной документации и другую информацию.

Информация о соответствии продукции требованиям потребителей, международных и национальных стандартов и директив изложена в п. 4.4.

[Перейти в раздел 4.4](#)



Качество сырья

АО «Пигмент» проводит системную работу с поставщиками сырья для обеспечения качества и устойчивости поставок. На фоне общего увеличения поставок сырья на 9% количество поставок забракованного сырья за 2025 год уменьшилось на 0,2% за счёт отказа от закупок карбамида несоответствующего качества и стабилизации качества двух марок сырья.

В связи с тем, что предприятие имеет широкий ассортиментный портфель, одно и то же сырьё используется в разных продуктовых направлениях и с разными требованиями по качеству — поставленное сырьё, имеющее незначительные отклонения, было сработано в производстве без ущерба качеству готовой продукции. Со всеми поставщиками проведены мероприятия по исключению отклонений, согласованы особые требования.

За 2025 год по итогам проведённой работы с поставщиками:

- были снижены оценки по 7 видам сырья из-за нестабильного качества и длительной обратной связи;
- повышена оценка по 6 видам сырья за счёт улучшенного качества и индивидуального подхода по особым требованиям;
- поставлено на входной контроль более 10 новых видов сырья.

100%

продукции АО «Пигмент»
проходит контроль качества

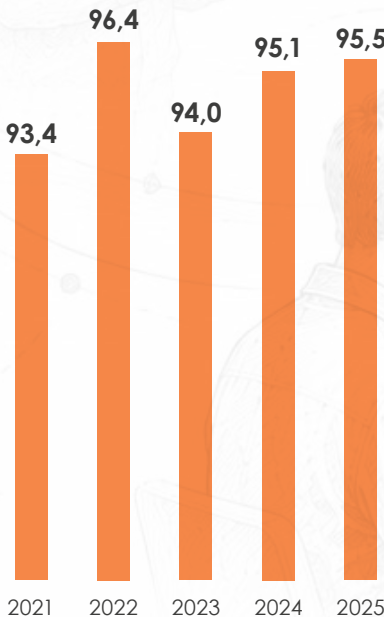
Удовлетворённость потребителей

«Уровень удовлетворённости потребителей» — один из важнейших показателей утверждённых стратегических целей компании. Оценка удовлетворённости осуществляется по внутренней утверждённой методике по базовым потребителям компании. Мониторинг уровня удовлетворённости ве-

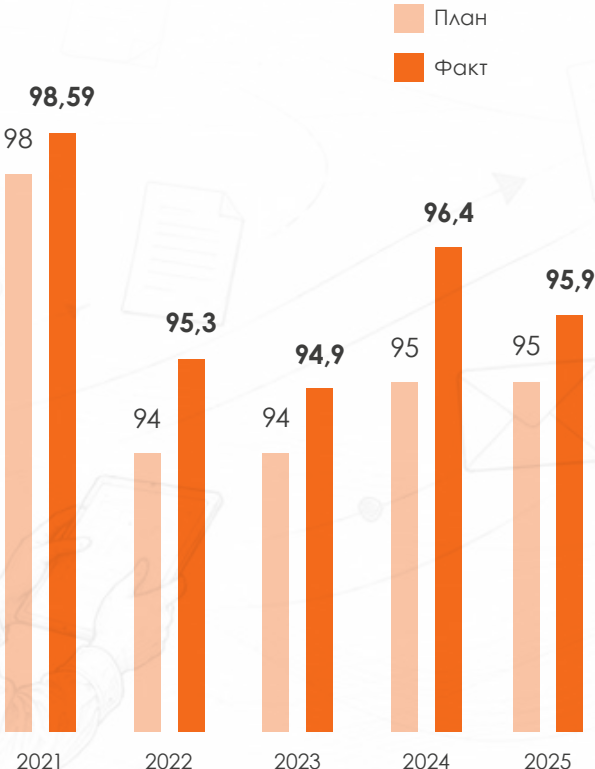
дётся ежеквартально. Оценка проводится по критериям, полностью охватывающим жизненный цикл продукции от разработки до оказания технической помощи при применении у потребителя.

Оценка удовлетворенности потребителей дополнительно проводится в рамках определения удовлетворённости заинтересованных сторон. Оценка проводится в форме анкетирования базовых потребителей.

Удовлетворённость потребителей по результатам анкетирования, 2021–2025, %



Удовлетворённость потребителей по утверждённой методике, %



Работа с обращениями потребителей

Работа с обращениями потребителей регулируется внутренней документированной процедурой «Положение по управлению обращениями потребителей».

Все обращения потребителей регистрируются, детально анализируются, разрабатываются действия по устранению причин, системно контролируется их выполнение и оценивается результативность предпринятых мер.

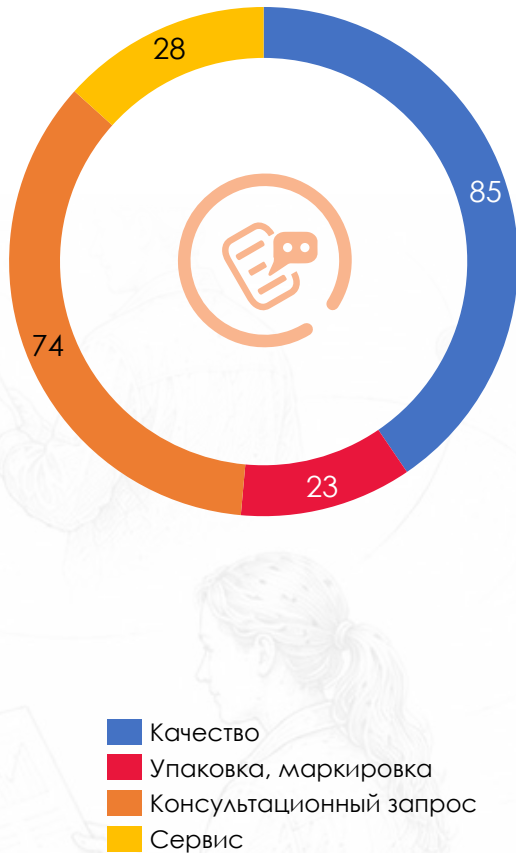
АО «Пигмент» повысило эффективность и качество рассмотрения поступающих обращений потребителей. Результатом 2025 года стало снижение на 34% количества обращений потребителей, по которым выявлены нарушения.

Отношение количества обращений к объёму производства*, шт./тыс. т

2021	2022	2023	2024	2025
0,72	0,77	0,62	0,76	0,85

* Рост за счёт увеличения консультационных запросов по применению от новых потребителей

Распределение полученных обращений потребителей по категориям, шт.



Участие в выставках

Один из важнейших способов взаимодействия с потребителями, которые применяет АО «Пигмент», — участие в международных выставках.

В рамках выставок проводятся презентации продукции компании, переговоры с действующими и потенциальными потребителями, круглые столы для решения общих задач продуктового направления.

В отчётном периоде компания принимала участие в следующих выставках и конференциях:

Рупластика 2025

Интерлакокраска-2025

Интерткань-2025

RosUpack 2025

Химия 2025

PulpFor 2025

Сто лучших товаров России

Добавка для бетонов «Кратасол FC» производства АО «Пигмент» стала Лауреатом федерального этапа конкурса программы «100 лучших товаров России». Награду представителю АО «Пигмент» вручил министр промышленности, торговли и развития предпринимательства Тамбовской области Эдуард Никулин.



Повышение вовлечённости персонала в вопросы качества

Для повышения уровня качества по всем направлениям деятельности АО «Пигмент» проводит обучение и повышение квалификации работников, в том числе рабочего персонала, по вопросам качества.

В 2025 году в преддверии Дня качества на предприятии впервые провели ряд мероприятий, направленных на повышение вовлечённости персонала в вопросы качества:

- участие в форуме «Всемирный день качества» в Москве. В рамках форума состоялась церемония награждения победителей федеральной Премии лидеров клиентского сервиса «Сервис-страна», главным партнёром которой выступило Роскачество. Информационно-выставочный центр АО «Пигмент» стал победителем в специальной номинации «Сервис как наследие». При выборе победителей эксперты оценивали клиентоцентричность, внутренние процессы и систему менеджмента качества;
- тематическая экскурсия «Качество — на первом месте!» для учащихся 9-х классов МАOU СОШ № 11 г. Тамбова. Экскурсия прошла в Информационно-выставочном центре и была посвящена вниманию, которое предприятие уделяет качеству сырья, производственных процессов, готовой продукции, а также важности сертификации;
- Размещение информационных материалов ко Дню качества



на корпоративном телевидении предприятия;

- проведение «Качественного квиза» от Роскачества — тематической викторины по вопросам качества для сотрудников из Кадрового резерва предприятия.

Цифровая трансформация

Для достижения утверждённых стратегических целей АО «Пигмент» в текущую деятельность в области управления качеством внедрялись современные цифровые инструменты.

В 2025 году проведён анализ существующих на рынке цифровых решений, изучены практики других химических предприятий, выбрана компания, которая займётся разработкой цифровой платформы для управления качеством продукции на всех производственных площадках предприятия.

В 2026 году предприятие, помимо внедрения цифрового проекта со стороны фирмой, запланировало собственную разработку программного обеспечения. Её выполнят специалисты управления информационных технологий АО «Пигмент» для автоматизации процессов, связанных с качеством продукции и производственными процессами.

6.4 УПРАВЛЕНИЕ ЦЕПОЧКОЙ ПОСТАВОК

АО «Пигмент» активно применяет принципы устойчивого развития в управлении закупками товарно-материальных ценностей для обеспечения бесперебойной и эффективной деятельности компании. Применение принципов устойчивого развития позволяет не только повысить эффективность процесса закупок, но также создавать и увеличивать экологическую, социальную и экономическую ценность для всех заинтересованных сторон.



69,5 %

доля закупок
отечественного сырья



14

новых поставщиков
сырья



83,1 %

отечественного сырья
поступило от поставщиков,
которые соответствуют
Кодексу поставщика
АО «Пигмент», в том числе
в области устойчивого
развития



13 %

доля местных
поставщиков в закупке
оборудования
и вспомогательных
материалов

”



Сергей АТАМАНОВ,
коммерческий директор

АО «Пигмент» поддерживает прямые, динамичные и тесные взаимоотношения с давними поставщиками и партнёрами для обеспечения поставок качественного сырья и услуг.

В отчётном периоде реализовывались программы взаимодействия с поставщиками по достижению требуемого качества сырья для выпуска продукции, удовлетворяющей требованиям потребителей. Также проводилась работа по сокращению расходов на доставку и снижение цен на логистику при обеспечении условия бесперебойности поставок.

Цели устойчивого развития в 2025 году

Доля сырья в цене готовой продукции, не более 67,4%

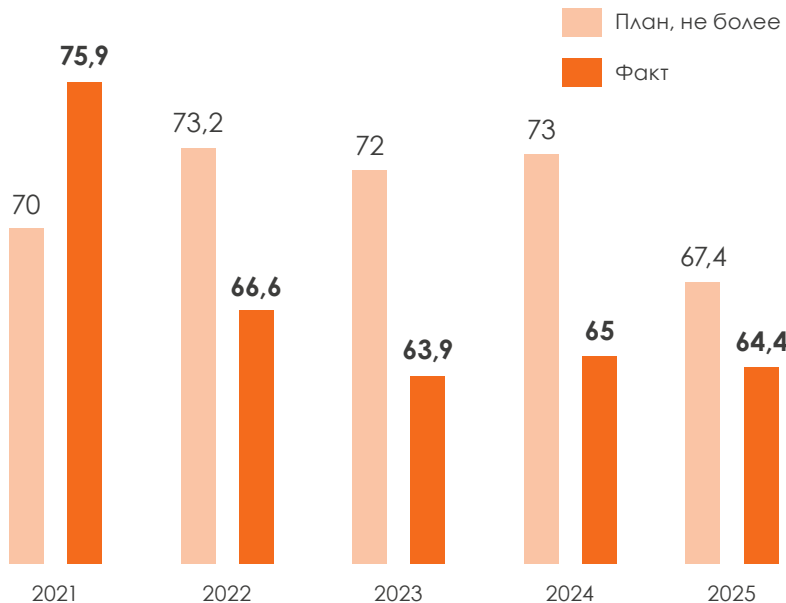
Увеличение количества оценённых поставщиков на соответствие утверждённому Кодексу поставщика, не менее 2%.

Результаты, достигнутые за 2025 год

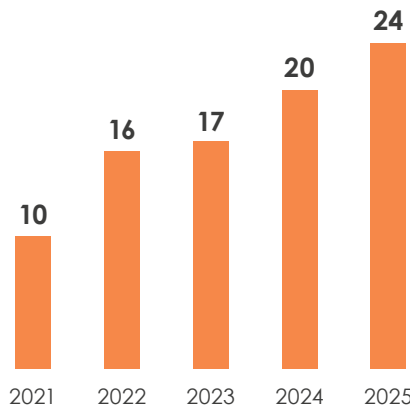
64,4%

Кол-во оценённых поставщиков увеличилось на 4%.

Доля сырья в цене готовой продукции,



Доля поставщиков, оценённых на соответствие Кодексу поставщика компании, %



АО «Пигмент» управляет закупочной деятельностью в соответствии с нормативными актами РФ и утверждённой Политикой в области устойчивых закупок.

Регулирующие документы:

- Политика в области устойчивых закупок;
- Кодекс поставщика;
- внутренние процедуры, касающиеся оценки поставщиков.

Закупочная деятельность осуществляется отделом закупок сырья, отделом закупок импортного сырья и материалов, отделом закупок оборудования и вспомогательных материалов. Показатели закупочной деятельности используются при оценке эффективности работы подразделений и их руководителей (KPI).

Контролем за реализацией закупочной деятельности занимается коммерческий директор компании.

Основные задачи закупочной деятельности:

- экономически эффективное расходование денежных средств на приобретение товарно-материальных ценностей и услуг;
- приобретение товарно-материальных ценностей и услуг, отвечающих установленным требованиям к товароматериальным ценностям и услугам;
- формирование вокруг компании рынка квалифицированных поставщиков, способных удовлетворять её потребности наилучшим образом;
- предотвращение ошибочных или недобросовестных действий в сфере закупок для нужд компании;
- создание положительного имиджа компании как ответственного покупателя товарно-материальных ценностей и услуг;
- взаимодействие компании с поставщиками в рамках реализации принципов устойчивого развития;
- тиражирование принципов устойчивого развития среди поставщиков АО «Пигмент».

Предприятие осуществляет закупку ТМЦ по направлениям:

- закупка отечественного сырья;
- закупка импортного сырья;
- закупка оборудования и вспомогательных материалов;
- приобретение услуг.



Поставщики

- Производители химической продукции
- Производители оборудования и вспомогательных материалов
- Компании сферы услуг

Удовлетворённость



98,5%



ПИГМЕНТ

- встречи, конференции, форумы
- исследования удовлетворённости (опросы)
- информационная поддержка потребителей и оказание консультационной помощи по применению продукции, выезды к потребителю для внедрения продукции, оказание услуг технологического сервиса

Удовлетворённость



95,5%



Потребители

- Производители разных отраслей промышленности

ЗАКУПКА ХИМИЧЕСКОГО СЫРЬЯ

АО «Пигмент» стремится обеспечивать устойчивость поставок сырья для своевременного и бесперебойного производства химической продукции.

В 2025 году реализовывалась программа сокращения остатков сырья в целях сокращения оборотных активов. Так, при заказе импортного сырья учитывался переходящий остаток. Это позволяло бесперебойно обеспечивать производство продукции сырьём на протяжении месяца.

Результаты деятельности в области устойчивых закупок в отчётном периоде:

- стабилизация и снижение цен на сырьё;
- сотрудничество с 14 новыми поставщиками сырья, которое удовлетворяет компанию по качественным показателям;
- сокращение затрат на доставку и снижение цен на логистику на 6% за счёт:
 - заключения договоров с новыми перевозчиками с собственным парком оборудования;
 - расширения базы перевозчиков (три новых перевозчика);
 - увеличения отсрочки платежа.

Для обеспечения бесперебойных поставок проведена работа по:

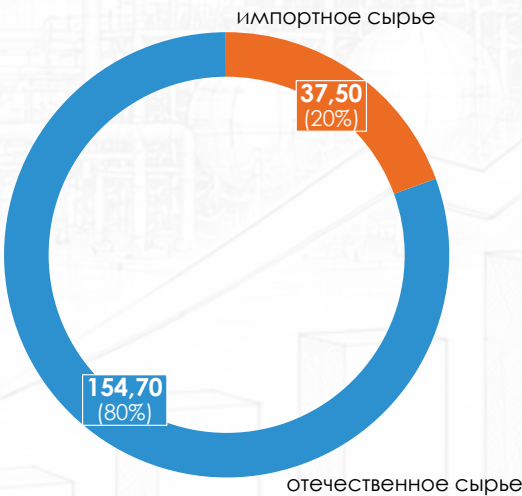
- поиску и подбору альтернативных поставщиков;
- замене сырьевых компонентов в готовой продукции

с сохранением качественных показателей готовой продукции (16 сырьевых позиций).

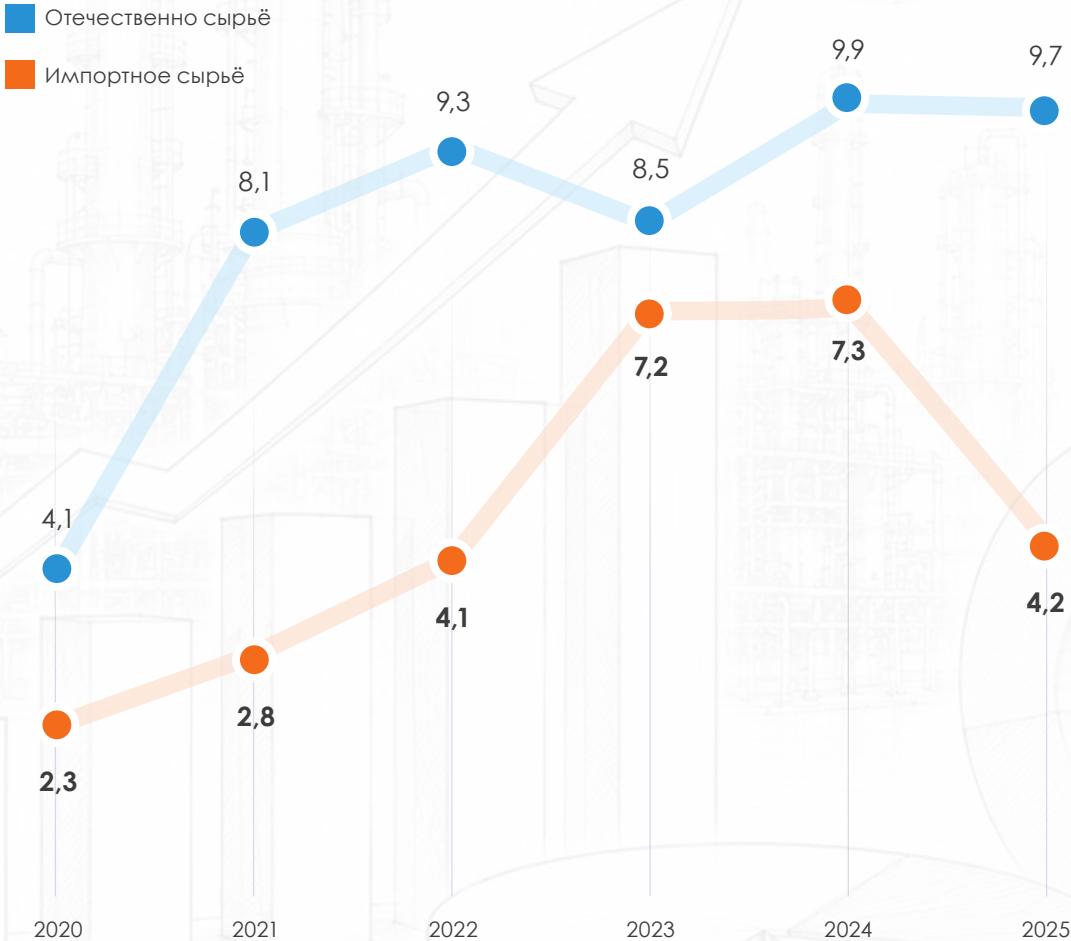
В отчётном периоде менеджеры активно участвовали в выставках и конференциях. Это позволило им расширить профессиональные компетенции и укрепить связи с поставщиками.

Результатом стало отсутствие срывов поставок, а также стабилизация показателя «Доля сырья в цене готовой продукции».

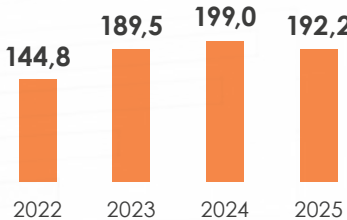
Закупка отечественного и импортного сырья, 2025, тыс. т



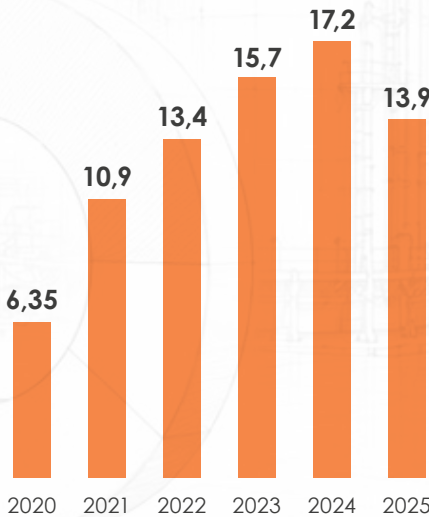
Затраты на закупку сырья, млрд руб.



Объём закупок сырья, тыс. т



Затраты на закупку сырья, млрд руб.



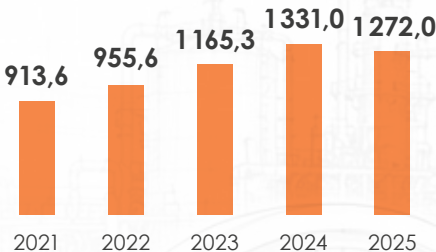
ЗАКУПКА ОБОРУДОВАНИЯ И ВСПОМОГАТЕЛЬНЫХ МАТЕРИАЛОВ

В отчётном периоде на закупку оборудования и вспомогательных материалов израсходовано 475 млн руб.

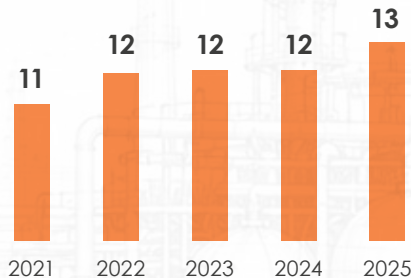
Оборудование и вспомогательные материалы приобретаются по всей стране, в основном в Москве и Московской об-

ласти, Санкт-Петербурге, периодически в Нижнем Новгороде и Нижегородской области, Воронеже, Липецке, Челябинской, Ростовской областях. Оборудование и вспомогательные материалы доставляются автомобильным транспортом.

Затраты на закупку оборудования и вспомогательных материалов, млн руб.

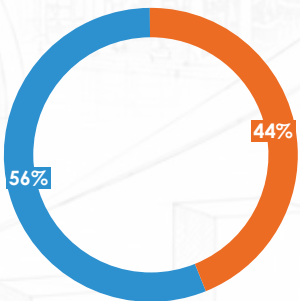


Доля местных поставщиков оборудования и вспомогательных материалов, %



Распределение затрат при закупке оборудования и вспомогательных материалов, 2025, %

Закупка оборудования и материалов в рамках технического перевооружения производственных цехов



Закупка тары, сопутствующих и вспомогательных материалов

УСТОЙЧИВЫЕ ЗАКУПКИ

АО «Пигмент» тесно сотрудничает со своими поставщиками в рамках деятельности по устойчивому развитию и продвижению ценностей корпоративной социальной ответственности среди компаний, которые обеспечивают цепочку поставок как на территории РФ, так и за её пределами.

С этой целью на предприятии разработан и действует Кодекс поставщика. Он закрепляет основные принципы устойчивого развития, которые поставщики обязаны соблюдать, в том числе ведение деятельности в обла-

сти устойчивых закупок. В отчётном периоде Кодекс поставщика был дополнен положениями об управлении химическими веществами, поступающими от поставщиков, а также ограничениями на использование веществ, вызывающих обеспокоенность (в соответствии с Политикой компании по рациональному использованию химических веществ).

Ежегодно проводится оценка поставщиков на соответствие требованиям компании. Оценка поставщика делится на первоначальную и периодическую.

Критерии для оценки:

- Условия труда
- Здоровье и безопасность
- Воздействие на окружающую среду
- Этические нормы
- Системы управления



Поиск поставщика



Проведена очередная оценка поставщиков сырья, оборудования и услуг

		2020	2021	2022	2023	2024	2025
Отдел закупок импортного сырья	Общее кол-во поставщиков	51	53	53	61	74	84
	Кол-во оценённых поставщиков	16	19	22	25	38	50
	% оценённых поставщиков	31	36	42	41	51	60
	Объём закупок	30	48	82	35	40	51
Отдел закупок сырья	Общее кол-во поставщиков	227	204	210	216	220	224
	Кол-во оценённых поставщиков	29	31	45	54	56	60
	% оценённых поставщиков	13	15	21	25	25,5	27
	Объём закупок	82	88	82	85	86,1	83,1
Отдел закупок сырья и вспомогательных материалов	Общее кол-во поставщиков	400	464	474	504	478	463
	Кол-во оценённых поставщиков	16	21	25	14	14	24
	% оценённых поставщиков	4	5	5	3	3	5
	Объём закупок	88	86	89	97	91,1	93
Отдел менеджмента, стандартизации и сертификации (услуги по испытанию и исследованию продукции)	Общее кол-во поставщиков	-	-	33	35	35	30
	Кол-во оценённых поставщиков	--	-	20	26	26	26
	% оценённых поставщиков	-	-	61	74	74	87
	Объём выполненных работ	-	-	66	80	80	105
Отдел по развитию персонала (образовательные услуги)	Общее кол-во поставщиков	-	-	51	48	61	61
	Кол-во оценённых поставщиков	-	-	20	31	42	45
	% оценённых поставщиков	-	-	39	65	69	74
	Объём выполненных работ	-	-	125	288	98	157
Всего поставщиков		678	721	821	864	868	862
Всего оценённых поставщиков		61	71	132	150	176	205
Процент оценённых поставщиков		9%	10%	16%	17%	20%	24%

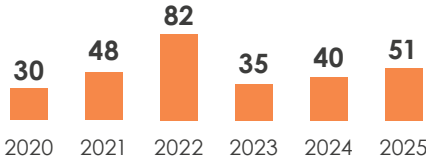
В отчётном периоде процедура оценки поставщиков была дополнена первоначальным аудитом их корпоративной социальной ответственности (КСО). Аудит проводился с учётом оценки рисков закупочной деятельности по данному направлению. Было проведено четыре таких аудита. По их результатам поставщикам выдали рекомендации по совершенствованию системы КСО на их

предприятиях. Проведена очередная оценка поставщиков сырья, оборудования и услуг.

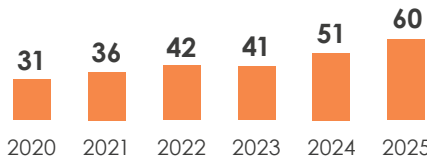
Оценка поставщика на соответствие требованиям АО «Пигмент» проводится среди поставщиков сырья (отечественного и импортного), оборудования и вспомогательных материалов, услуг испытательных центров и образовательных учреждений.

В отчётном периоде закупочная деятельность компании была отмечена в рейтинге от Expert RA и попала в топ-100 лучших подразделений крупнейших компаний России.

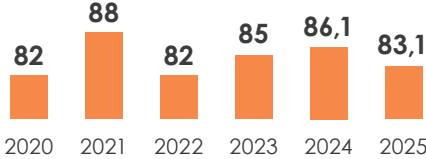
Объём закупок импортного сырья, соответствующего требованиям АО «Пигмент» в области устойчивого развития (к общему количеству закупок), %



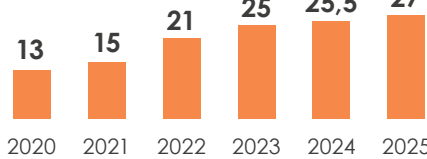
Количество поставщиков импортного сырья, соответствующих требованиям АО «Пигмент» в области устойчивого развития, %



Объём закупок отечественного сырья, соответствующего требованиям АО «Пигмент» в области устойчивого развития, к общему количеству закупок, %



Количество поставщиков отечественного сырья, соответствующих требованиям АО «Пигмент» в области устойчивого развития, %



6.5 БИЗНЕС-ЭТИКА И ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ ВЗЯТОЧНИЧЕСТВУ И КОРРУПЦИИ

Основой устойчивого развития компании является базовый принцип деятельности АО «Пигмент» — этическое ведение бизнеса и противодействие коррупции. Это позволяет предприятию быть устойчивым и укреплять доверие заинтересованных сторон.



3

плановые проверки
структурных подразделений
отделом внутреннего
аудита на соответствие их
деятельности внутренним
требованиям



5

обращений в комитет
по нарушению норм
деловой этики
в 2025 году



0

случаев коррупции
в 2025 году



100%

новых сотрудников
ознакомлены с документами
по антикоррупционной
деятельности
и корпоративной этике
в 2025 году



15

сотрудников прошли
очное обучение
по темам, касающимся
делового общения
и антикоррупционной
политики предприятия

”



Раиса ПАЛАГИНА,
начальник юридического отдела

Корпоративная культура АО «Пигмент» основана на лучших международных и российских практиках и нацелена на поддержание доверия и взаимного уважения как внутри, так и в отношениях с деловыми партнерами. Нетерпимость к нарушениям прав человека, коррупции и мошенничеству имеет важное значение и для долгосрочного успеха Компании, и для общества в целом. Руководство предприятия уже более пяти лет активно заявляет о приверженности принципу открытости и прозрачности ведения бизнеса, в том числе по направлениям защиты прав человека, трудовых отношений, охраны окружающей среды и борьбы с коррупцией.

Цели устойчивого развития в 2025 году Результаты, достигнутые за 2025 год

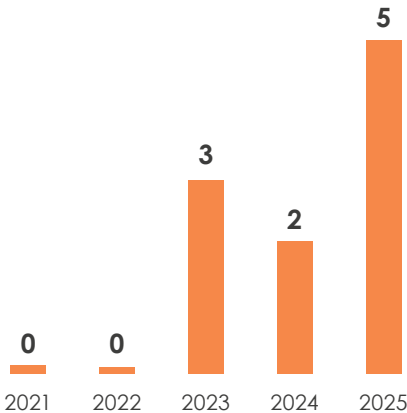
Количество новых сотрудников, ознакомленных с документами комплаенс-системы, не менее 100%

100% новых сотрудников ознакомлены с документами комплаенс-системы

Количество проведенных обучающих программ для сотрудников по вопросам бизнес-этики и коррупции, не менее 1 ед.

Проведено 1 очное обучение и 1 онлайн-обучение по темам деловой этики и антикоррупционной деятельности

Количество обращений по деловой этике

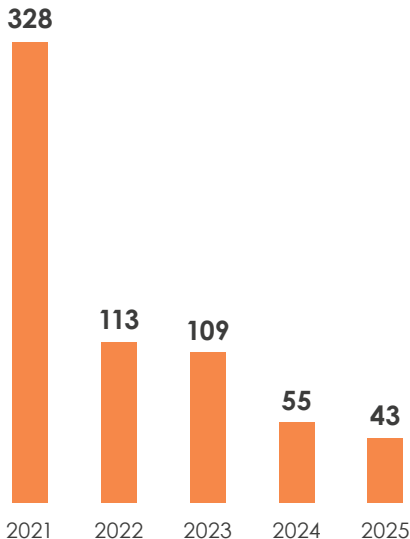


Количество обращений увеличивается в связи с повышением информированности персонала за счёт проведенных мероприятий.

Количество сотрудников, прошедших обучение по темам, касающимся делового общения и антикоррупционной политики предприятия

Большая часть сотрудников была обучена базовым принципам в 2020-2021 годах. В последующие годы обучение направлено:

- на новых сотрудников;
- на сотрудников, которые попали под внимание комитетов;
- на членов комитетов.



ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ

В 2025 году Компания продолжила развивать корпоративную культуру, задача которой — обеспечить соответствие деятельности АО «Пигмент» нормам применимого законодательства и внутренним документам.

Основными документами, регламентирующими ценности, принципы, стандарты и нормы поведения в АО «Пигмент», остаются:

- Кодекс корпоративной этики и служебного поведения;
- Антикоррупционная политика;
- Кодекс поставщика.

Эти документы совершенствуются и выпускаются новые издания, дополнительно к документам выходят пояснения и памятки, но они являются базой установленных принципов в компании.

Актуальные издания оперативно размещаются в открытом доступе на официальном сайте компании, чтобы с ними могли ознакомиться все заинтересованные стороны, в том числе все работники компании, члены совета директоров, деловые партнёры, поставщики и подрядчики.

Контроль за соблюдением внутренних регламентирующих документов и их обновлении

ем входит в зону ответственности различных структурных подразделений, каждое из которых реализует свою программу мероприятий.

Для оперативного управления комплаенс-системой и управления по указанным направлениям деятельности на предприятии созданы Комитет по деловой этике и Комитет по противодействию коррупции. Эти комитеты подчиняются напрямую генеральному директору компании.

В рамках каждого направления проводятся работы по идентификации, оценке рисков и разработке мероприятий, направленных на их снижение.

Оценка проводится членами комитетов и привлечёнными сотрудниками из ответственных подразделений по направлению комплаенс-системы. Управление рисками осуществляется согласно утверждённой внутренней процедуре.

Основные идентифицированные риски в отчётном периоде характеризовались высоким уровнем возможных последствий для предприятия, связанных с потерей репутации компании вследствие нарушений по одному из направлений комплаенс-системы.

НАПРАВЛЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	РЕГЛАМЕНТИРУЮЩИЙ ДОКУМЕНТ	ОТВЕТСТВЕННОСТЬ
 Противодействие коррупции и мошенничеству	 Антикоррупционная политика	• Комитет по противодействию коррупции • Все работники
 Нормы деловой этики	 Кодекс корпоративной этики и служебного поведения Кодекс поставщика Политика в области устойчивых закупок	• Комитет по деловой этике • Все работники
 Управление конфликтом интересов	 Положение о конфликте интересов	• Комитет по противодействию коррупции
 Управление в области подарков и благотворительности	 Кодекс корпоративной этики и служебного поведения Политика благотворительности и спонсорской деятельности	• Комитет по деловой этике
 Управление в области конкуренции и антимонопольного законодательства	 Кодекс корпоративной этики и служебного поведения	• Комитет по деловой этике • Комитет по противодействию коррупции
 Управление трудовыми правоотношениями, соблюдение прав человека	 Кодекс корпоративной этики и служебного поведения Коллективный договор Политика расширения прав и возможностей работников предприятия, вовлечения персонала в общественный процесс АО «Пигмент»	• Служба управления персоналом • Юридический отдел
 Защита и обработка персональных данных	 Политика в отношении обработки персональных данных	• Служба управления информационными технологиями • Служба управления персоналом
 Защита интеллектуальной собственности	 Внутренние нормативные акты предприятия	• Юридический отдел • Отдел перспективного развития



ДЕЛОВАЯ ЭТИКА

В 2025 году Компания продолжила уделять большое внимание соблюдению деловой этики, поскольку это способствует повышению эффективности деятельности предприятия — выполнению установленных целей, росту вовлеченности и удовлетворённости персонала.

Кодекс корпоративной этики и служебного поведения (далее — Кодекс) призван донести основные ценности и этические принципы АО «Пигмент» до всех заинтересованных сторон. Соблюдение Кодекса обеспечивает Генеральный директор, а общий контроль за его исполнением — Комитет по деловой этике. Работа Комитета регулируется внутренним утверждённым Положением.

В 2025 году Кодекс был дополнен положениями, определяющими основные цели и задачи; обновленными данными по организационно-правовой форме Компании; нововведениями в законодательстве РФ по ФЗ «О персональных данных» и ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации».

Среди мероприятий, направленных на снижение рисков, связанных с нарушением деловой этики при решении производственных задач, стоит выделить:

- проведение обучений / консультаций / разъяснений

по вопросам соблюдения деловой этики;

- анализ поведенческих аудитов с целью выявить возможные нарушения и их причины,
- проведение командообразующих мероприятий, в том числе в рамках реализации политики многообразия и инклюзивности

Подробнее в разделе 5.3

Для выявления случаев нарушения деловой этики на предприятии действуют следующие каналы подачи обращений:

- электронная почта etika@krata.ru;
- электронная форма для обращений на интернет-сайте компании;
- ящики обращений по вопросам нарушения деловой этики.

Способы подачи обращений в комитет за отчетный период не менялись, однако в 2025 году обращения в комитет поступали через личные электронные почты членов комитета.

В отчетном периоде получено пять обращений, касающихся нарушений деловой этики. В соответствии с утверждённой процедурой по каждому обращению проведены расследования, собрания и разъяснения для участников конфликтных ситуаций. В ходе рассмотрения были установлены нарушения, причины конфликта, предложены возможные решения и организационные мероприятия для урегулирования и исключения повторения нарушений. По результатам рассмотрения обращений вынесены устные предупреждения установленным нарушителям.

Эффективность деятельности комитета подтверждается следующими факторами:

1. отсутствие повторных обращений участников конфликта, связанных с нарушением Кодекса;
2. отсутствие случаев увольнения нарушителей в течение года после рассмотрения обращений.

В 2026 году планируется продолжить работу по информированию персонала, а также провести отдельные консультации по вопросам соблюдения этики с руководителями разных уровней.

ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ КОРРУПЦИИ

Выстроенная в Компании система противодействия коррупции сочетает в себе соблюдение международного и российского законодательства и высоких этических норм.

Компания не приемлет нечестные и противозаконные способы ведения бизнеса и добровольно реализует дополнительные меры по профилактике коррупции. В Компании ведётся системная работа по своевременному выявлению, предупреждению и минимизации коррупционных рисков с ориентиром на принципы Антикоррупционной хартии российского бизнеса.

Позиция АО «Пигмент» в отношении коррупции изложена в Антикоррупционной политике. Это основополагающий документ, в котором установлены единые цели, задачи и принципы в области предупреждения и противодействия коррупции.

Комитет по противодействию коррупции ежегодно разрабатывает планы мероприятий по реализации положений Антикоррупционной политики. За выполнение комплекса мер по предупреждению коррупционных правонарушений и профилактике коррупции отвечает Комитет по противодействию коррупции, который подчиняется заместителю генерального директора.

Подход компании к управлению конфликтами интересов изложен в Положении о конфликте интересов и Кодексе корпоративной этики.

Для выявления случаев нарушения Антикоррупционной политики предприятия используются каналы связи, которые остались неизменными и в отчетном периоде:

- информационные киоски;
- электронная форма для обращений на интернет-сайте компании;
- электронное послание непосредственно на имя председателя Комитета по противодействию коррупции;
- звонок на круглосуточный «Телефон доверия АО «Пигмент» по вопросам противодействия коррупции» +7 4752 79-50-02 (каждую среду с 9:00 до 14:00 обращения на горячую линию принимаются уполномоченным сотрудником, в остальное время для обеспечения конфиденциальности и безопасности передачи сообщения подключён автоответчик, чтобы принимать сообщения в любое время суток.)



По установленным каналам связи в отчётном периоде не получено обращений, касающихся нарушений антикоррупционной политики.

Информацию о готовящихся или имеющих место случаях коррупции, а также факты возможного давления на сотрудников Компании с целью склонения их к совершению коррупционных правонарушений уполномочен рассматривать Комитет по противодействию коррупции. Рассмотрение выявленных случаев коррупции осуществляется в соответствии с установленной внутренней процедурой.

АО «Пигмент» регулярно выявляет, анализирует и оценивает потенциальные внешние риски как в целом, так и по отдельным направлениям закупочной деятельности. В отчётном году для улучшения системы обращения с документами, содержащими сведения, представляющими коммерческую тайну, актуализировано Положение о коммерческой тайне, с которым были ознакомлены все сотрудники компании.

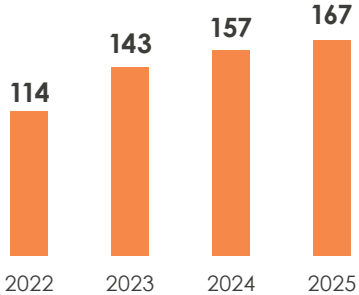
Среди основных мероприятий, направленных на снижение рисков, связанных с нарушениями антикоррупционной политики:

- создание условий корпоративной культуры нетерпимости к коррупции за счёт консультаций и обучения работников, мониторинга и контроля выполнения процедур, организации работы каналов связи;
- антикоррупционные экспертизы текущей деятельности структурных подразделений;

- проведение внутренних проверок для выявления нарушений или высоких рисков отдельных должностей, связанных с нарушениями положений Антикоррупционной политики;
- включение анитикоррупционных оговорок в договоры на закупку сырья, оборудования и вспомогательных материалов, аренде зданий и помещений;
- проведение проверок новых контрагентов предприятия на благонадёжность.

Количество договоров с антикоррупционной оговоркой увеличивается в течение четырёх последних лет, ведётся системная работа с контрагентами и партнёрами.

Количество договоров с антикоррупционной оговоркой



В отчетном периоде не зафиксированы коррупционные случаи. При этом в ходе плановой проверки выявлен случай, связанный с конфликтом интересов. В рамках расследования факт получения выгоды со стороны сотрудника не был доказан. По факту выявленных незначительных нарушений применены меры дисциплинарного взыскания. Для исключения повторения подобных случаев, были проведены разъяснительные беседы, дополнительное обучение для нарушителя и его руководителя, а уровень риска для данной должности повышен до критического.

В отчётном периоде также отсутствовали случаи расторжения или отказа от продления договоров с партнёрами из-за нарушений в области коррупции.

В 2026 году в целях повышения антикоррупционной осознанности у работников и контрагентов планируется:

- актуализировать регламентирующие документы;
- актуализировать перечень должностей с высоким коррупционным риском.

Антимонопольное законодательство

АО «Пигмент» соблюдает нормы антимонопольного законодательства и принципы рыночной конкуренции, которые изложены в Кодексе корпоративной этики и служебного поведения.

С 2020 по 2025 год в АО «Пигмент» не зафиксированы случаи нарушения антимонопольного законодательства.

Защита интеллектуальной собственности

АО «Пигмент» соблюдает нормы в области защиты интеллектуальной собственности. Нарушений соответствующего законодательства в отчётном периоде не зафиксировано.

Защита персональных данных

АО «Пигмент» соблюдает нормы законодательства в области защиты персональных данных. Процедура работы с персональными данными сотрудников определяется внутренними распорядительными документами. В отчетном периоде не было зафиксировано случаев нарушений в области защиты персональных данных.

Обучение

Обучение персонала остаётся одним из наиболее эффективных мероприятий для профилактики нарушений действующей комплаенс-системы.

В 2025 году проведено:

- обучение вновь принятого персонала установленным правилам и принципам комплаенс-системы (обучение прошли все принятые сотрудники);
- расширенное обучение сотрудников, входящих в состав «Кадрового резерва» предприятия (обучено 27 человек)
- обучение / повышение квалификации членов действующих комитетов (обучено 15 человек).

В 2025 году один член комитета повысил квалификацию через Российский фонд образовательных программ. Изучены новые требования антикоррупционного законодательства и меры по их реализации, получены материалы по итогам обучения.

Участие в политической деятельности

АО «Пигмент» не оказывает финансовую поддержку политическим партиям и их членам, политическим организациям и движениям, а также не финансирует избирательные кампании и политические мероприятия.



6.6 ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ. НАЛОГОВАЯ ПОЛИТИКА

Экономическая устойчивость является основой достижения стратегических целей, позволяющей АО «Пигмент» выполнять принятые обязательства перед акционерами, работниками, регионом присутствия компании и другими заинтересованными сторонами.

”



Лейман Р.В.,
Финансовый директор АО «Пигмент»

В условиях экономического кризиса АО «Пигмент» предпринимает активные усилия по снижению возникших рисков и использованию возможностей. С этой целью в отчётном периоде внимание уделялось грамотному выстраиванию финансовой стратегии, в частности разработан план антикризисных мероприятий. Его реализация стартовала в 2025 году и продолжится в 2026-м.

Одним из ключевых направлений деятельности стала программа по сокращению оборотных активов предприятия. В результате её реализации заметно снизились дебиторская задолженность, остатки сырья и готовой продукции. Высвободившиеся денежные средства были направлены на погашение кредитов, реализацию инвестиционной политики, а также обеспечение устойчивости социальной политики АО «Пигмент».

 **23 млрд руб.**
выручка от продаж
в 2025 году

 **1 399 млн руб.**
чистая прибыль
в 2025 году

 **1 552 млн руб.**
налоговых отчислений
в федеральный
и региональный бюджеты
в 2025 году

Цели устойчивого развития в 2025 году

Выручка от продаж, не менее 31,6 млрд руб.

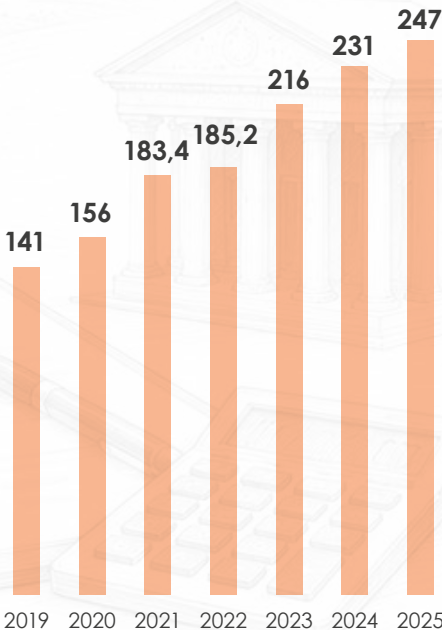
Рост объёма производства к уровню предыдущего отчётного периода, не менее 3%

Результаты, достигнутые за 2025 год

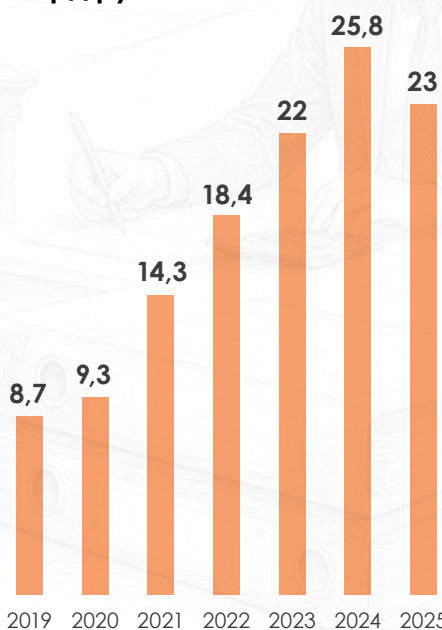
Выручка составила 23 млрд руб.

Рост объёма производства составил 6,9%

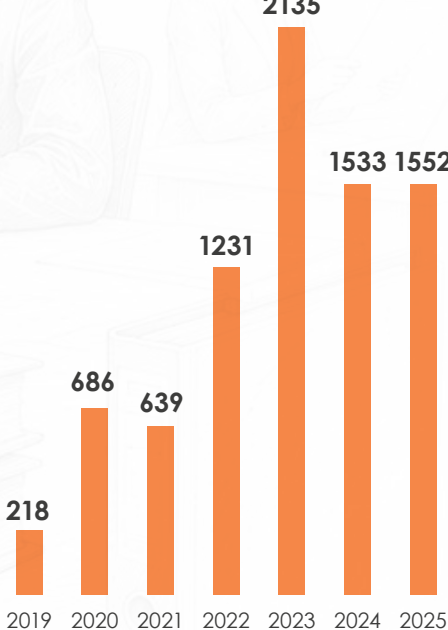
Объём производства, тыс. т



Выручка от продаж, млрд руб.



Налоги, млн руб.



Финансовая, экономическая и налоговая политики предприятия регламентируются внутренними нормативными документами АО «Пигмент». Ответственным за реализацию указанных политик является финансовый директор. Подразделения, работающие в данном направлении, — финансово-аналитический отдел, планово-экономический отдел, бухгалтерия.



1. Операционная стратегия

Основное направление операционной стратегии — достижение бюджетного уровня по выручке и прибыли, рентабельности и доходности. Дополнительно ведётся работа по:

- повышению уровня выручки;
- минимизации затрат;
- повышению доходности предприятия;
- обеспечению выполнения утверждённого уровня оборачиваемости активов;
- минимизации отрицательного воздействия финансовых рисков;
- соблюдению утверждённого финансового плана в разрезе статей доходов и расходов, внесению своевременных корректировок для предупреждения образования «кассовых» разрывов.

В отчётном периоде проведена работа по сокращению оборотных активов.

2. Инвестиционная стратегия

Предприятие проводит сбор, оценку и сравнение бизнес-проектов. Основные направления инвестирования: рост объёмов производства, повышение производительности, решение ключевых продуктовых задач, развитие инфраструктуры и снижение себестоимости, закупка оборудования и технологий, соответствующих «Индустрии 4.0» (в рамках инвестиционных проектов) и способных производить продукцию разных продуктовых групп.

Оценка проводится по утверждённым критериям с учётом идентификации и оценки инвестиционных рисков. АО «Пигмент» концентрирует внимание на приоритетных бизнес-проектах, имеющих высокие оценки по установленным критериям.

При оценке проектов АО «Пигмент» учитывает не только критерии, связанные с экономическим потенциалом развития предприятия, но и определяющие социальный и экологический эффекты для развития региона присутствия. Приоритет отдаётся про-

ектам, попадающим под программу импортозамещения и имеющим экспортный потенциал.

В 2025 году заключён договор займа с Региональным ФРП о финансировании проекта «Организация производства влагостойкой смолы Кратарез Wet» на сумму 50 млн руб. под субсидируемую процентную ставку.

3. Кредитная стратегия

Приоритетом для компании являются собственные источники финансирования при положительном финансовом рычаге. При этом компания привлекает льготные, субсидируемые, кредитные ресурсы.

Кредитная стратегия предприятия в области банковского кредитования носит консервативный характер — размер кредитного портфеля не должен превышать трёхмесячной выручки.

Компания применяет следующие инструменты в своей кредитной политике:

- диверсификацию кредитного портфеля между банками;
- разделение по видам финансирования;
- проводится работа по снижению ставок и комиссий;
- расширение применения инструментов альтернативного кредитования (аккредитивы, факторинг, банковские гарантии).

АО «Пигмент» обеспечивает выполнение финансовых ковенантов. С этой целью применяются разработанные стандарты, определяющие набор критериев и процедур для определения платёжеспособности клиента, в зависимости от которых определяется срок предоставления отсрочки клиентам.

Работа по сокращению оборотных активов, млн руб.

ПОКАЗАТЕЛИ	01.01.25	01.01.26	Отклонение	
			сумма	%
Дебиторская задолженность	4 184	2 791	-1 393	-33%
Остатки сырья и готовой продукции	3 857	2 872	-985	-26%
Кредиторская задолженность	1 646	1 927	281	17%
ИТОГО Собственные оборотные активы	6 395	3 736	-2 659	-41%

В связи с сохранением высокого уровня процентных ставок в 2025 году кредитная политика предприятия была направлена на снижение кредитного портфеля, рефинансирование оборотных кредитов под более низкую процентную ставку, остатки свободных денежных средств размещались на депозитах.

В результате за 2025 год кредитный портфель предприятия снизился на 2 млрд руб. и составил 1,8 млрд руб. на конец года. Доход от размещения свободных денежных средств в 2025 году составил 152 млн руб. Этот доход позволил компенсировать 24% затрат на уплату процентов по кредитам и банковским комиссиям.

В 2025 году продолжалось использование факторинга и банковских гарантий.

Было оформлено банковских гарантий на сумму 88 млн руб., в том числе одна на 60,5 млн руб. — в качестве обеспечения исполнения обязательств по договору займа

с Региональным ФРП на финансирование проекта «Организация производства влагопрочной смолы Кратарез Wet».

Из альтернативных источников финансирования активнее всего продолжал использоваться факторинг. В его рамках закупили сырьё на общую сумму 2,9 млрд руб., что на 0,3 млрд руб. больше, чем в аналогичном периоде прошлого года.

В 2025 году продолжился опыт 2024 года по использованию цифровых финансовых активов (ЦФА) как альтернативного источника кредитования. Выпуск ЦФА осуществлялся через цифровую платформу ПАО «Сбербанк», на которой предприятие зарегистрировано с 2024 года. По итогам 2025 года оформлены две эмиссии ЦФА на общую сумму 285 млн руб. Кроме того, в 2025 году были сделаны вложения в ЦФА сторонней организации на сумму 15 млн руб. Инвесторами выступали как юридические, так и физические лица.

Основные экономические показатели

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Выручка от продаж, млрд руб.	9,3	14,3	18,4	22	25,8	23,0
Объём производства, тыс. т	156	183,4	185,2	216	231	247
Чистая прибыль, млн руб.	518	784	2 079	3 529	3 064	1 399
EBITDA, млн руб.	1 098	1 631	3 527	5 506	5 089	3 773
Объём инвестиций в основной капитал, млн руб.	389	1 051	1 036	1 802	3 842	1 517
Производительность труда, млн руб.	6	9,4	12,1	15,1	16,1	13,9

Повышение финансовой грамотности персонала

- Одним из направлений финансовой деятельности предприятия в отчётном периоде стало повышение финансовой грамотности работников. С этой целью в рамках марафона Министерства промышленности, торговли и развития предпринимательства Тамбовской области «Финансовый ноябрь» в АО «Пигмент» был проведён целый ряд мероприятий:
- «Финансовый ноябрь» на корпоративном телевидении АО «Пигмент». Демонстрация презентационных и видеоматериалов по финансовой грамотности и финансовой безопасности.
 - Финансовый квиз. Викторина по финансовой грамотности с привлечением представителей банков (Сбербанк, ВТБ, ГазпромБанк), а также представителя Тамбовского отделения Центрального Банка РФ.
 - лекции по финансовой грамотности. Лекторами стали ведущие специалисты Сбербанка, Газпромбанка, ВТБ.
 - лекции по финансовой грамотности для кадрового резерва АО «Пигмент». Лектором выступил финансовый директор АО «Пигмент» Р. В. Лейман.



Налоговая политика

АО «Пигмент» взаимодействует с налоговыми органами в процессе налогового контроля, в ходе получения разъяснений по действующему законодательству. Основные принципы взаимодействия: открытость, партнёрские взаимоотношения, своевременность реагирования на запросы, полнота раскрытия информации.

В рамках деятельности, связанной с налогом-обложением, АО «Пигмент»:

- проводит мониторинг, анализ существующих и потенциальных налоговых рисков;
- проводит мониторинг изменений в налоговом законодательстве РФ, судебной практике и позиции ответственных органов;
- тиражирует применяемые стандарты в области налогообложения среди своих контрагентов.

АО «Пигмент» платит все налоги, сборы, пошлины, готовит и предоставляет в налоговые органы декларации и отчётность в соответствии с законодательством РФ.

В 2025 году АО «Пигмент» заплатило 1 552 млн руб. налогов в бюджеты всех уровней, в том числе в местный и региональный бюджеты — 728 млн руб. Погашено займов ФРП на сумму 155 млн руб., а также процентов по займам ФРП на сумму 4 млн руб.

На предприятии создан отдел для контроля за правильностью начисления и уплаты налогов, составления и своевременной сдачи налоговой отчётности, а также для работы с контролирующими органами при камеральных и выездных проверках. Основные функции отдела — проведение

внутреннего и внешнего аудита достоверности расчёта налогов и их документального подтверждения.

В 2025 году не было ни серьёзных нарушений законов и постановлений, ни штрафов по ним. В контексте настоящего Отчёта АО «Пигмент» относит к значительным случаям, требующим раскрытия, такие нарушения требований, которые повлекли административные или судебные санкции: ограничение деятельности, отзыв лицензий, предписания о приостановке работ и т.п.

Общая сумма наложенных штрафных санкций за несоблюдение законодательства и нормативных требований суммарно по различным направлениям деятельности составила в 2025 году 1,3 млн руб. (в 2024 году — 0,95 млн руб., в 2023 году — 0,7 млн руб., в 2022-м — 0,6 млн руб., в 2021-м — 0,6 млн руб., в 2020 году — 0,6 млн руб.).

Подробная информация, основные финансово-экономические показатели деятельности компании раскрываются в годовой финансовой отчётности по состоянию на 31.12.2025.

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Платежи в пользу государства, млн руб., в т. ч.:	218	686	642	1 234	2 139	1 680	1 711
налоги, млн руб.	218	686	639	1 231	2 135	1 533	1 552
погашение займов	0	0	0	0	0	143	155
погашение процентов по займам	0	0	3	3	4	4	4
финансовая помощь от государства, млн руб., в т. ч.:	14	311	37	244	156	151	90
налоговые льготы, млн руб.	4	1	1	0	0	0	0
субсидии, млн руб.	10	14	36	113	76	151	40
займы, млн руб.	0	296	0	131	80	0	50

Субсидирование

В отчётном периоде компания получала субсидии:

Основание для предоставления субсидий	Сумма субсидий, тыс. руб.	Наименование субсидии
ПП РФ № 1695 от 30.11.2024, ПП Тамбовской области № 167 от 10.03.2025	1 100	Финансовое обеспечение затрат, связанных с организацией профессионального обучения и дополнительного образования работников организаций ОПК
ПП РФ № 3 от 03.01.2014	35386	Возмещение затрат на уплату процентов по кредитам, привлечённым в рамках реализации комплексного инвестиционного проекта
ПП РФ № 1780 от 25.10.2023	1 440	Возмещение затрат, связанных с приобретением электрозарядных станций постоянного тока, а также на их технологическое присоединение к электрическим сетям
Приказ Минтруда № 347н от 11.07.2024	2000	Финансовое обеспечение предупредительных мер за счёт сумм страховых взносов на обязательное страхование работников

В 2025 году судебных дел против компании, связанных с нарушениями антимонопольного законодательства, требований к качеству продукции и трудового законодательства, не возбуждалось.

6.7 ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ

Инновационное развитие является драйвером роста компании, ключевым направлением развития предприятия, которое обеспечивает устойчивое развитие компании на рынке химической продукции.



16

единиц новой
инновационной продукции
разработано в 2025 году



1,5 млрд руб.

объём инвестиций,
в том числе в модернизацию
и совершенствование
производственных схем
в 2025 году

”



Роман ПАВЛИНОВ,
директор по производству

Инновационная деятельность — ведущее направление развития предприятия, нацеленное на обеспечение устойчивости компании в будущем.

В 2025 году ресурсы инновационного развития были направлены на разработку новых инновационных продуктов для расширения перечня постоянных потребителей и выхода на новые рынки сбыта.

Кроме того, проводились работы по модернизации производственных линий. Несмотря на снижение уровня инвестиций в сравнении с предыдущими периодами, были выполнены важные мероприятия по расширению мощностей отдельных производств.

Для повышения эффективности работы предприятия продолжается цифровизация производственных и управленческих процессов.

Цели устойчивого развития в 2025 году

Разработка и внедрение на рынок новых инновационных продуктов, не менее 10 ед./год

Количество новых, высокотехнологичных модернизированных производственных объектов, не менее 5 ед./год

Объём инвестиций в научные разработки, модернизацию (в т.ч. экологическое оснащение производства для сокращения выбросов), создание новых производств от выручки компании, не менее 2,5 млн руб./год

Реализация цифровых проектов, не менее 4 ед./год

Снижение уровня оценки рисков информационной безопасности, не менее 2 баллов

Повышение производительности труда, не менее 20,2 млн руб./чел.

Экономический эффект от внедрённых рацпредложений, не менее 1800 тыс. руб.

Результаты, достигнутые за 2025 год

В 2025 году разработано 16 инновационных продуктов

Выполнено 5 проектов по модернизации производственных линий

Объём инвестиций составил 1 517 млн руб. в связи с реализацией антикризисной программы и сокращением расходов

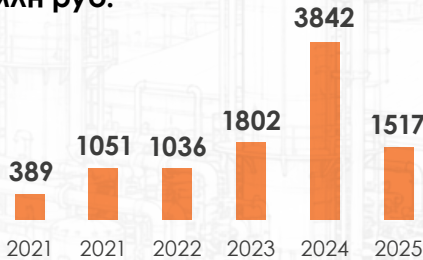
Реализовано 6 проектов по цифровизации

В результате выполненных мероприятий уровень оценки рисков в области информационной безопасности снизился на 4 балла

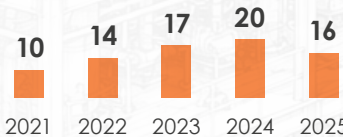
В 2025 году производительность составила 13,9 млн руб./чел, что ниже установленных плановых значений (по причине увеличения списочной численности персонала, увеличения фонда оплаты труда в связи с ростом заработной платы в отчётном периоде)

В 2025 году экономический эффект составил 3468 тыс. руб.

Общий объём инвестиций, млн руб.



Количество разработанных новых продуктов



Инновационное развитие предприятия регулируется внутренними нормативными документами и проводится в соответствии с законодательством РФ. Оно осуществляется по следующим основным направлениям:

- разработка инновационной химической продукции;
- модернизация технологических производственных линий и создание новых производств;
- цифровая трансформация.

6.7.1 ВНЕДРЕНИЕ НОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ И РАЗРАБОТКА НОВЫХ ИННОВАЦИОННЫХ ПРОДУКТОВ

Разработкой и внедрением инновационных продуктов занимается собственный научный центр АО «Пигмент», в состав которого входит семь лабораторий, специализирующихся на разработке продуктов по отдельным продуктовым направлениям предприятия, а также аналитическая лаборатория, лаборатория физико-механических процессов и научно-техническая библиотека.

В 2025 году собственный научно-исследовательский центр АО «Пигмент» разработал эффективные решения для развития продуктовой линейки и расширения ассортиментного портфеля, что позволило применять инновационные технологии в различных отраслях экономики.

Также в отчётном периоде создана и укомплектована испытательная лаборатория для бумажной промышленности. Закупленное оборудование позволяет проводить комплексные испытания потребительских свойств продукции, а не ограничиваться только физико-химическими показателями.

Приём новых сотрудников вёлся с учётом приоритетов: в первую очередь специалисты направлялись в лабораторию акриловых дисперсий для целлюлозно-бумажного производства (ЦБП). В 2026 году планируется завершить реорганизацию научной лаборатории ЦБП для оптимизации ресурсов, ускорения разработок и вывода новых продуктов на рынок. Также за-

куплена и введена в действие лабораторная установка для отработки режимов динамических реакций в лаборатории смол.

Ресурсы научного центра сосредоточены на решении приоритетных задач. Для этого разработана методологическая база проведения НИОКР и подготовлен перечень научных решений в помощь исследователям.

В планах на 2026 год — создание цифровой базы для хранения и пополнения научных решений и передовых технологий АО «Пигмент». Это позволит ускорить поиск архивных данных и использовать их при проведении новых НИОКР.

16

новых инновационных
продуктов по пяти
продуктовым
направлениям внедрено
на рынок в 2025 году

Подробнее на стр. 256



ПРОДУКТЫ, НОВЫЕ ДЛЯ ОТРАСЛИ ПРИМЕНЕНИЯ

Направление / продукт	Применение продукции
1. «Эмульсократ 7»	Является аналогом широко применяемого в мире анионного эмульгатора — производного эфира ундецилового спирта со степенью оксигетилирования 7. Используется в качестве эмульгатора в производстве акриловых дисперсий для эмульсионной полимеризации мономеров.
2. «Эмульсократ 9»	Является аналогом широко применяемого в мире анионного эмульгатора — производного эфира лаурилового спирта со степенью оксигетилирования 9. Используется в качестве эмульгатора в производстве акриловых дисперсий для эмульсионной полимеризации мономеров.

НОВЫЕ ПРОДУКТЫ В РАМКАХ ДЕЙСТВУЮЩЕГО АССОРТИМЕНТА АО «ПИГМЕНТ»

3. Водная краска «АП 800»	Комплекс с грунтовкой для водно-дисперсионной окрасочной системы для окраски мебели, изготовленной из различных пород дерева.
4. Грунтовка «АГ 200»	Комплекс с краской для водно-дисперсионной окрасочной системы для окраски мебели, изготовленной из различных пород дерева.
Строительная химия	
5. Комплексная добавка «Кратасол РТ»	Линейка готовых выпускных форм на основе поликарбоксилатов — для товарного бетона с повышенной (до 5 часов) сохраняемостью подвижности бетонной смеси.
6. «Кратамил»	Новые инновационные интенсификаторы помола для производства минеральных порошков.
Смолы	
7. Смола «Фенотам Н310М»	Фенолоформальдегидная смола, используемая в изготовлении теплоизоляционных материалов, обладает увеличенной продолжительностью периода желатинизации при температуре +150 °С, превышающей 250 секунд. Эта характеристика обеспечивает исключение преждевременной предполимеризации волокон даже в условиях протяжённых камер полимеризации. Благодаря этому процессу сохраняются высокие физико-механические свойства финального продукта, включая плотность структуры, сопротивление сжатию и деформациям, обеспечивающие надёжность и эффективность теплоизолирующих панелей в эксплуатации.
8. «Кратамакс»	Использование модифицирующей добавки способствует значительному улучшению физико-механических характеристик готовой продукции. Одновременно достигается снижение затрат на производство одной тонны клеящего вещества, предназначенного для соединения слоев берёзового шпона, и улучшение экологических характеристик фанеры.
9. Смола «Кратамин 2015»	Применяется для формирования прочных межмолекулярных связей между древесными частицами и волокнами, повышая механические характеристики изделия, такие как прочность на изгиб, устойчивость к воздействию влаги и долговечность. Всё это достигается за счёт оптимального содержания меламина в смоле.
Специальная химия	
10. «Кратол DL»	Техническое моющее средство щелочного типа, применяется для профессионального удаления акриловых дисперсий, латексов с различных поверхностей (ёмкостей, резервуаров, контейнеров и пр.). Средство представляет собой жидкий концентрат, разбавляемый водой перед применением.



УЛУЧШЕННЫЕ ПРОДУКТЫ В РАМКАХ ДЕЙСТВУЮЩЕЙ АССОРТИМЕНТНОЙ ЛИНЕЙКИ АО «ПИГМЕНТ»

Направление / продукт	Применение продукции
Отбеливатели	
11. «Белофор КД-2 С м. А»	- Используется для введения в состав СМС с целью обеспечить хороший отбеливающий эффект на целлюлозных и смесовых волокнах и тканях. - Низкое содержание триазиновых примесей обеспечивает отсутствие запаха при применении у потребителя и вместе с тем высокий уровень отбеливающей способности. Микрогранулированная форма отбеливателя позволяет улучшить технологичность применения (лучшая текучесть, отсутствие зависания в оборудовании, меньшее пыление и т.п.).
Строительная химия	
12. Марки «Кратасол FC»	Расширена ассортиментная линейка суперпластифицирующих и водоредуцирующих добавок для сухих строительных смесей двумя новыми рецептурами, обладающими улучшенным пластифицирующим эффектом.
13. Марки «Кратасол ПК»	Расширена ассортиментная линейка двумя новыми рецептурами. Добавка для производства железобетонных изделий с высоким водоредуцирующим эффектом, повышающая качество поверхности.
14. Марки «Кратасол РП»	Расширена ассортиментная линейка двумя модифицированными рецептурами РПП, доработанными по требованию потребителей по ключевому показателю «Адгезия при воздействии высоких температур». Используется в качестве связующего материала в сухих строительных смесях (ССС).
15. Марки «Кратасол Р»	Расширена ассортиментная линейка разжижителей шлама двумя рецептурами.
Смолы	
16. Смола «Фенотам Н 201М рец. НС»	Расширение ассортимента, новая высококонцентрированная марка. Фенолформальдегидная смола, применяемая в производстве теплоизоляционных материалов, характеризуется высоким содержанием нелетучих компонентов, что обеспечивает значительное сокращение её удельного расхода в технологическом процессе. Это свойство позволяет минимизировать материальные издержки производства, одновременно уменьшая транспортные расходы и общую стоимость доставки сырья, способствуя повышению общей экономичности и конкурентоспособности производимых изделий.



6.7.2 МОДЕРНИЗАЦИЯ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ СХЕМ

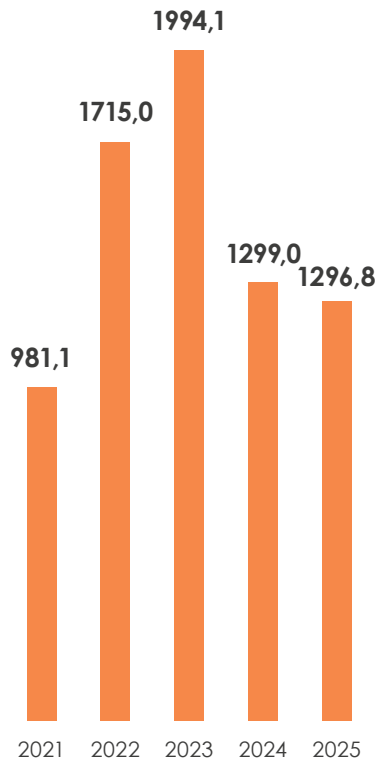
Модернизация и совершенствование производственных схем происходит согласно утвержденным внутренним процедурам, действующим на предприятии. Основным стандартом предприятия в области модернизации и совершенствования производственных схем является стандарт «Организация работы по инвестиционным проектам».

Инвестиционные проекты для модернизации производственных линий реализуются с целью:

- производства новых инновационных продуктов;
- повышения качества продукции действующего ассортимента;
- увеличения мощности производства;
- снижения экологического воздействия на окружающую среду.

При принятии решения о начале работы над проектом проводится комплексная оценка целесообразности его реализации. При этом помимо очевидных преимуществ, таких как окупаемость проекта, большое внимание уделяется реализации всех поставленных целей (качество, мощность, снижение воздействия на окружающую среду и человека, повышение производительности труда).

**Экономическая
эффективность
от реализованных
мероприятий
по модернизации
производственных схем,
млн руб.**



Работа над проектами представляет собой отдельные этапы проектирования, монтажа, заказа оборудования, проведения пуско-наладочных работ и охватывает деятельность нескольких структурных подразделений предприятия, основными из которых являются отдел перспективного развития, отдел развития новой техники, отдел природоохранных технологий, отдел главного конструктора.

Реализация проектов в отчетном периоде стала возможной благодаря работе по совмещенному графику — параллельному выполнению отдельных видов работ.

Проекты по модернизации производственных линий позволили:

- сократить продолжительность отдельных стадий производства химической продукции;
- повысить уровень контроля и управляемость каждой стадии процессов производства химической продукции.

В 2025 году в АО «Пигмент» введено в эксплуатацию 25 объектов теперевооружения, в том числе в основных производственных цехах — 19, а во вспомогательных цехах — 6.



Основные реализованные проекты в отчетном периоде:

- Производственная площадка направления «Пигменты» — замена метановой печи в производстве пигментов рубиновых марок.
- Производственная площадка направления «Химия для ЦБП — отбеливатели» — организация схемы производства влагопрочной смолы Кратарез Wet, организация производства текстильно-вспомогательных веществ (ТВВ).
- Производственная площадка направления «Строительная химия» — организация производства сухого пеногасителя.
- Производственная площадка направлений «Смолы» и «Лаки» — увеличение мощности производства смол, монтаж автономной системы водоподготовки, автоматизация теплогенераторов и угла загрузки масел в производстве алкидно-стирольных и алкидно-уретановых лаков.
- Производственная площадка направления «Специальная химия» — организация схемы производства отходной серной кислоты со стабилизацией качества на стадии выделения.
- Вспомогательные цеха — модернизация схемы электроснабжения в цехе электроснабжения, модернизация системы химической водоподготовки воды в котельной.

6.7.3 ЦИФРОВИЗАЦИЯ

Важнейшей частью инновационного развития предприятия является его цифровизация. Это одна из стратегических целей предприятия.

Для реализации цифровых проектов разрабатываются Дорожные карты, выполнение которых отслеживается генеральным и управляющим директорами.

Реализацией цифровых проектов занимается Отдел развития цифровых технологий.

Основные задачи, стоящие перед предприятием для решения утверждённой стратегической цели:

- повышение степени автоматизации производства;
- обеспечение первичного автоматизированного онлайн-учёта движения ресурсов в натуральном и стоимостном выражении;
- повышение степени автоматизации управленческих процессов за счёт внедрения цифровых систем;
- повышение цифровых компетенций персонала.

1. Повышение степени автоматизации производства.

В 2025 году была проведена подготовка к внедрению автоматизированной системы управления производственными процессами MES. Выбран подрядчика, изучен опыт ведущих предприятий химической отрасли, проведено предпроектное обследование производства и составлено детализированное техническое задание на разработку проекта — создание автоматизированной системы управления производственными процессами и подготовлены функциональные технические требования на разработку ИИ-советчика. В 2026 году работа по проекту будет продолжена.

2. Обеспечение первичного автоматизированного онлайн-учёта движения ресурсов в натуральном и стоимостном выражении.

В 2025 году завершён проект «Дистанционное выполнение переключений 6 кВ энергоблока». В 2023-2025 годах было выполнено четыре этапа автоматизации переключений нагрузки 6кВ для своевременного предотвращения прекращения подачи электроэнергии в структурные подразделения и повышения безопасности за счёт дистанционного выполнения сложных переключений в электрических сетях.

3. Повышение степени автоматизации управленческих процессов за счёт внедрения цифровых систем.

В 2025 году работа проводилась по нескольким направлениям:

- разработка новой и усовершенствованной продукции.

Автоматизирован процесс построения графиков статистических данных по качеству через программу MES для обеспечения прослеживаемости влияния качества сырья на качество готовой продукции по партиям и операциям, создан электронный архив разработанных научных подходов, проведена автоматизация графической оценки стабильности критериев технологического процесса в режиме реального времени;

- диспетчеризация автологистики.

В отчётном периоде проведено предпроектное обследование процесса, смоделирована работа программного обеспечения при передвижении транспортных средств, замене GSM, учёту контейнерных перевозок и др., закуплено программное обеспечение;

- цифровизация процесса проектирования.

В рамках проекта модернизировано 30 ПК конструкторского отдела, что позволило увеличить долю проектов, выполняемых в 3D на 20%.

В 2026 году планируется автоматизировать процесс построения графиков статистических данных по качеству в режиме реального времени через программу MES, чтобы отслеживать влияние качества сырья на качество готовой продукции по партиям и операциям.

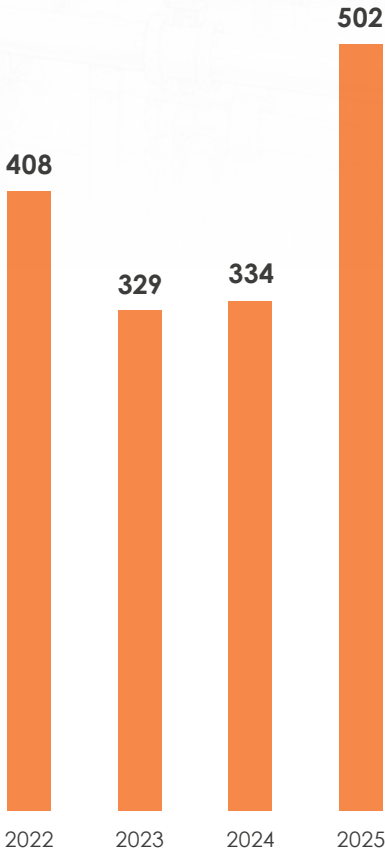
4. Повышение цифровых компетенций персонала.

На постоянной основе реализуется проект по повышению цифровых компетенций персонала. В отчётном периоде обучение прошли 502 сотрудника.

Также в 2025 году была запущена новая интерактивная платформа для обучения сотрудников предприятия по охране труда и информационной безопасности, которая станет основой программы обязательного обучения персонала. На платформу загружено 6 уроков по охране труда и 11 уроков по информационной безопасности для последующей сдачи обязательного экзамена по охране труда для новых сотрудников, а также обучения уже работающих специалистов перед повторной аттестацией.

Также велась разработка интерактивной инструкции для работников механической службы предприятия — чтобы упростить обучение новых сотрудников основным принципам работы технологического оборудования. В конце года по этой инструкции провели обучение сотрудников, отвечающих за ремонт такого оборудования.

Количество сотрудников, прошедших обучение по развитию цифровых компетенций, чел.



6.7.5 ИНФОРМАЦИОННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ И ЗАЩИТА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ

В условиях постоянно развивающихся информационных технологий АО «Пигмент» осознаёт важность поддержания и совершенствования системы информационной безопасности как необходимое условие для бесперебойной и успешной работы предприятия.

Деятельность предприятия в области информационной безопасности и защиты персональных данных осуществляется в соответствии с:

- законодательными и нормативными актами РФ;
- политикой информационной безопасности;
- политикой в отношении обработки персональных данных;
- внутренними регламентами и инструкциями предприятия.

Компания также работает на основе оценки и анализа рисков, проведения дополнительных аудитов системы безопасности, разработки оперативных и долгосрочных мероприятий по повышению информационной безопасности.

Ответственным подразделением, занимающимся вопросами информационной безопасности, является отдел информационной безопасности, который подчиняется директору по производству.

В рамках реализации политики по информационной безопасности в отчётном периоде были реализованы следующие мероприятия:

- работы по сканированию внешнего и внутреннего контура сетевой ин-

фраструктуры предприятия с целью выявить слабые места в информационных системах и повысить степень защищённости;

- имитация DDoS-атаки (атака типа «отказ в обслуживании») на сетевую инфраструктуру компании для оценки организации защиты от такого вида атак;
- создание системы ограничения физического доступа к значимым объектам критической информационной инфраструктуры (КИИ);
- внедрение системы контроля удалённого доступа привилегированных пользователей;
- расширение мониторинга событий информационной безопасности

на критически важных для предприятия информационных системах;

- закрытие путей реализации возможных угроз на основе анализа уязвимостей, проводимого с использованием системы мониторинга событий информационной безопасности.

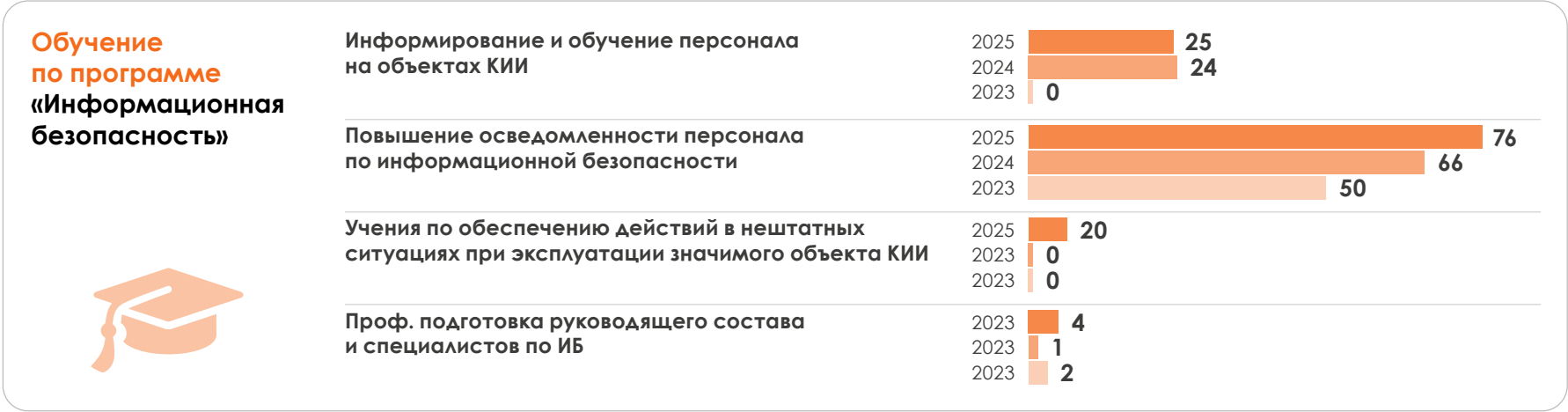
В 2025 году проведены мероприятия по:

- доработке платформы и устранению уязвимостей в информационной системе 1С (doc.krata.ru, doc1.krata.ru);
- обновлению платформы и устранению уязвимостей для корпоративного сайта предприятия (krata.ru, ivc.krata.ru, shop.krata.ru);
- обновлению серверов и программного обеспечения;
- установке отечественного антивирусного программного обеспечения;
- проведение предварительных испытаний, опытной эксплуатации и приёмочных испытаний системы безопасности значимого объекта КИИ;
- профильное обучение для руководящего состава и специалистов по информационной безопасности по программе профессиональной переподготовки и повышения квалификации для четырёх сотрудников предприятия;
- обучение производственного персонала (25 человек) по специаль-

но подготовленной программе «Основы безопасности на объектах критической информационной инфраструктуры»;

- учения по информационной безопасности для повышения осведомлённости персонала. В учениях приняли участие 60 случайных пользователей из разных структурных подразделений предприятия с применением одного из методов атак социальной инженерии. Также обучение проведено для 16 сотрудников в рамках программы «Кадровый резерв»;
- учения по реагированию на компьютерные инциденты и принятию мер по ликвидации компьютерных атак. В данных учениях приняли участие 20 сотрудников, эксплуатирующих объекты критической информационной инфраструктуры.
- Продолжается работа по установке программного обеспечения на почтовый сервер предприятия для предотвращения фишинговых писем и спам-сообщений на корпоративную почту сотрудников.

На 2026 год запланированы работы по идентификации и аутентификации пользователей с помощью смарт-карт на АРМ значимых объектов КИИ, развитие системы контроля удалённого доступа для мониторинга подключений сотрудников сторонних компаний и импортозамещение программно-аппаратных комплексов, используемых на значимых объектах КИИ.



ЗАЩИТА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ

На предприятии создана система, которая обеспечивает высокий уровень защиты персональных данных и реализуется по следующим направлениям:

Направления деятельности	Ответственное структурное подразделение
Сбор, обработка и хранение данных сотрудников в рамках кадрового делопроизводства	Отдел кадров
Хранение персональных данных сотрудников в информационной системе	Управление информационных технологий
Сбор, обработка и хранение персональных данных контрагентов, посетителей предприятия	Отдел по режиму
Сбор, обработка и хранение персональных данных сотрудников, контрагентов при работе со СМИ	Управление устойчивого развития

Ответственность за организацию обработки персональных данных возложена на управляющего директора.

В отчётном периоде не выявлены нарушения, связанные с обращением с персональными данными.



Результатом деятельности АО «Пигмент» по информационной безопасности стало попадание компании в ESG-рейтинг RAEX по уровню информационной безопасности. АО «Пигмент» отнесено к 1-й группе компаний (очень высокий уровень информационной безопасности).



6.7.6 ВНЕДРЕНИЕ ПРИНЦИПОВ БЕРЕЖЛИВОГО ПРОИЗВОДСТВА. РАЗВИТИЕ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ СИСТЕМЫ

Культура непрерывных улучшений внедряется в АО «Пигмент» в качестве одного из базовых стандартов деловой практики и интегрируется руководством предприятия на всех уровнях для обеспечения устойчивости как основных бизнес-процессов, так и предприятия в целом.

Деятельность по развитию производственной системы регламентируется следующими документами:

- Положение о развитии производственной системы;
- Положение о работе с рационализаторскими предложениями сотрудников АО Пигмент;

- внутренние приказы и распоряжения.
- Деятельность АО «Пигмент» по развитию производственной системы включает в себя реализацию следующих задач:
- сокращение производственных потерь;
 - повышение производительности труда;
 - снижение запасов незавершенного производства;
 - повышение вовлеченности персонала.

Структурное подразделение, отвечающее за развитие производственной системы предприятия, — отдел производственной системы. Контроль и управление деятельностью осуществляет зам. генерального директора.

Для выполнения установленных задач в каждом структурном подразделении назначены уполномоченные по производственной системе, которые отвечают за развитие и поддержание производственной системы, а также за тиражирование лучших практик в своём подразделении.

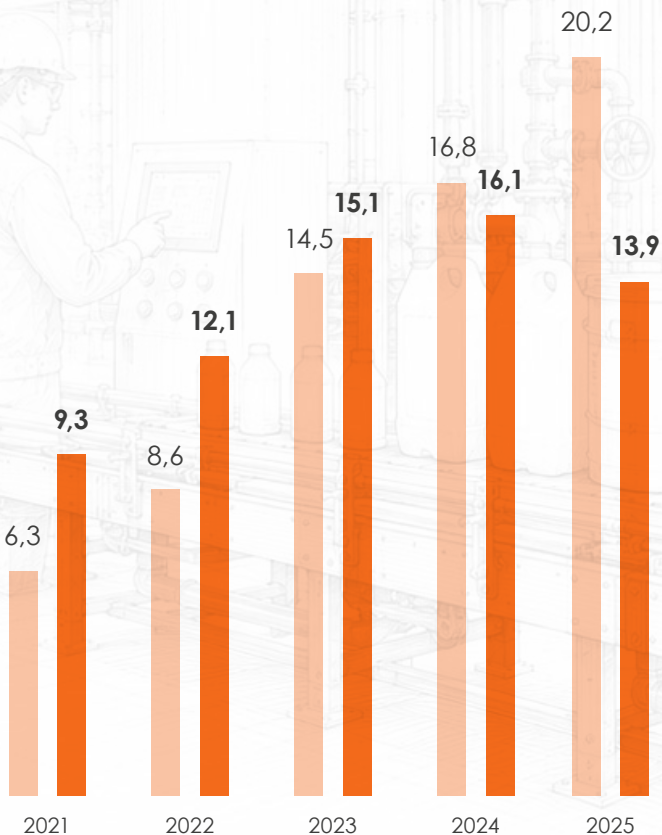
В рамках развития производственной системы применяются следующие инструменты: картирование, стандартизация, производственный анализ, система 5S.

В отчётном периоде наиболее крупными проектами по развитию производственной системы стали:

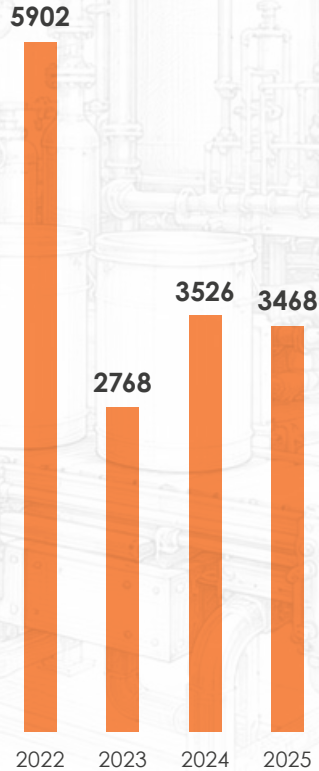
- изменение процесса этикетирования продукции с применением полипропиленовых этикеток. Разработана методика проверки полипропиленовых этикеток в режиме реального хранения и эксплуатации тары. Экономический эффект от реализации составил 2500 тыс. руб.;
- разработаны стандарты упаковок для отдельных продуктов, обеспечивающих сохранность продукции при транспортировании и хранении, что позволило сократить случаи нарушения целостности упаковки с 25% до 3%.

Производительность труда,
млн руб. на чел.

План
Факт



Экономический
эффект
от внедрения
рационализаторских
предложений,
тыс. руб.



45
проектов

проектов
по повышению
производительности
труда реализовано
в 2025 году



360
сотрудников

в 2025 году
прошли обучение
по вопросам развития
производственной
системы предприятия



3,468
млн руб.

экономический эффект
от реализованных
в 2025 году
рационализаторских
предложений

Кроме того, в отчётном периоде отладили подачу предложений от сменного персонала. Это способствовало увеличению количества полученных технических предложений по эффективной организации работы, а также двукратному сокращению сроков реализации поданных предложений.

В рамках вовлечения персонала в развитие производственной системы на предприятии действует механизм подачи рационализаторских предложений. Решение о реализации поданного предложения принимается специальным Техническим советом, в состав которого входят начальник отдела производственной системы и зам. генерального директора. В качестве мотивирующих мер предусмотрены выплаты сотрудникам предприятия:

- за подачу рационализаторского предложения;
- за экономический эффект от реализованного рацпредложения.

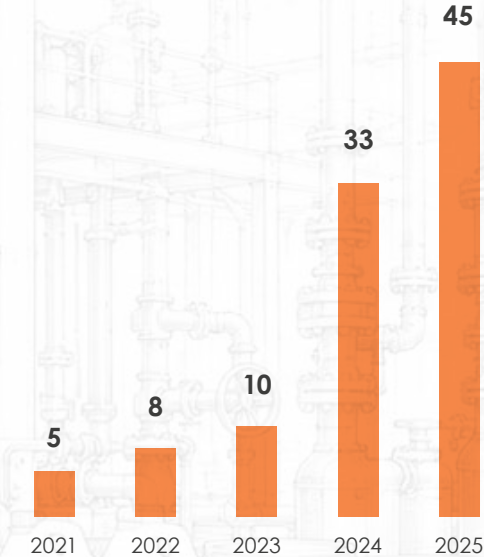
В отчётном периоде выплаты персоналу за поданные рацпредложения составили 450 тыс. руб., выплаты за экономический эффект от реализованных рацпредложений — 300 тыс. руб.

Для работы системы непрерывных улучшений на предприятии проводятся семинары и тренинги по развитию производственной системы и применению основных инструментов бережливого производства.

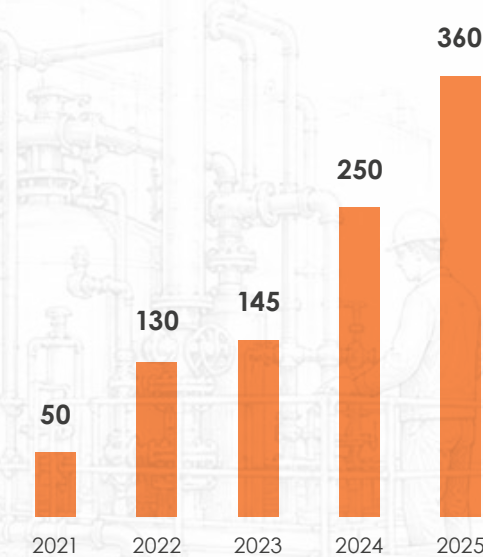
В 2025 году такое обучение прошли 360 сотрудников, что более чем в 1,4 раза превышает значение прошлого периода.

В 2025 году планируется продолжить работу по минимизации ручного труда в различных процессах.

Кол-во реализованных проектов по повышению производительности труда



Количество сотрудников, прошедших курс по развитию производственной системы, чел.



Количество поданных рационализаторских предложений

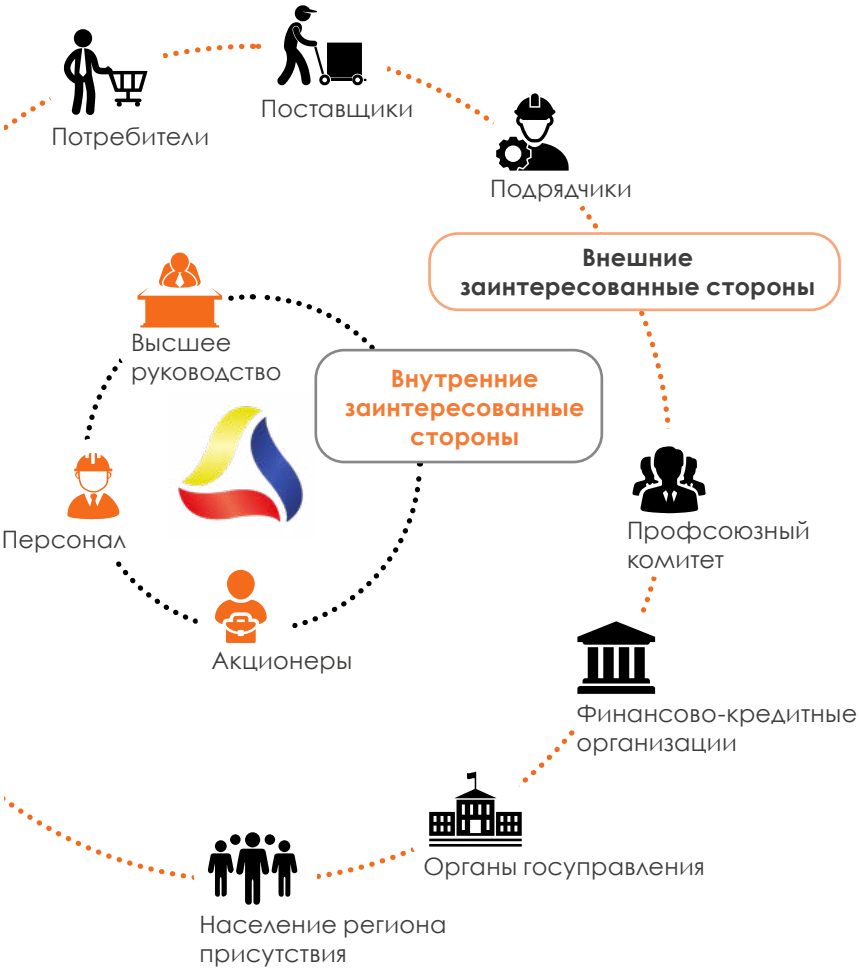


Снижение количества поданных рационализаторских предложений связано с изменением их структуры. С 2023 года система нацелена на получение технических рационализаторских предложений, а не организационных (как в 2021–2022 годах).



6.8 ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ

Взаимодействие с заинтересованными сторонами — основа успешной деятельности в любом направлении развития предприятия.



”



Ирина КОСАРЕВА,
начальник отдела менеджмента,
стандартизации и сертификации

АО «Пигмент» выстраивает взаимовыгодные и долгосрочные партнёрские отношения со всеми заинтересованными сторонами для достижения одной из утверждённых стратегических целей предприятия. Взаимодействие с заинтересованными сторонами включает в себя при любых форматах взаимодействия, прежде всего, учёт требований и мнений представителей заинтересованных сторон, а также обмен мнениями для выстраивания взаимовыгодных отношений.

Предприятие стремится к открытости, в том числе посредством публикации нефинансовой отчётности, что позволяет АО «Пигмент» выстраивать доверительные взаимоотношения с представителями заинтересованных сторон. Так, в отчётном периоде обновлена анкета для сбора обратной связи по отчёту об устойчивом развитии за 2024 год. Это позволит в будущем шире раскрывать отдельные темы с учётом требований заинтересованных сторон и повысить их удовлетворённость.

Цели устойчивого развития в 2025 году

Удовлетворённость заинтересованных сторон, не менее 81%

Результаты, достигнутые за 2025 год

94,2 %



ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ

АО «Пигмент» на постоянной основе определяет заинтересованные стороны, на которые оказывает влияние деятельность предприятия. Взаимодействие с заинтересованными сторонами происходит в разных форматах, но при этом нацелено на долгосрочное и взаимовыгодное сотрудничество.

К группе внутренних заинтересованных сторон АО «Пигмент» относятся высшее руководство, акционеры и персонал.

К группе внешних заинтересованных сторон относятся потребители, поставщики, подрядчики, профком, финансово-кредитные организации, органы государственного управления и население региона присутствия.

Компания ежегодно определяет требования заинтересованных сторон с учётом действующего контекста. Для каждой заинтересованной стороны определяются целевые показатели, обеспечивающие её удовлетворённость. Ежегодно проводится мониторинг установленных требований по утверждённой внутренней методике. По его результатам разрабатываются мероприятия, направленные на повышение удовлетворённости заинтересованных сторон.

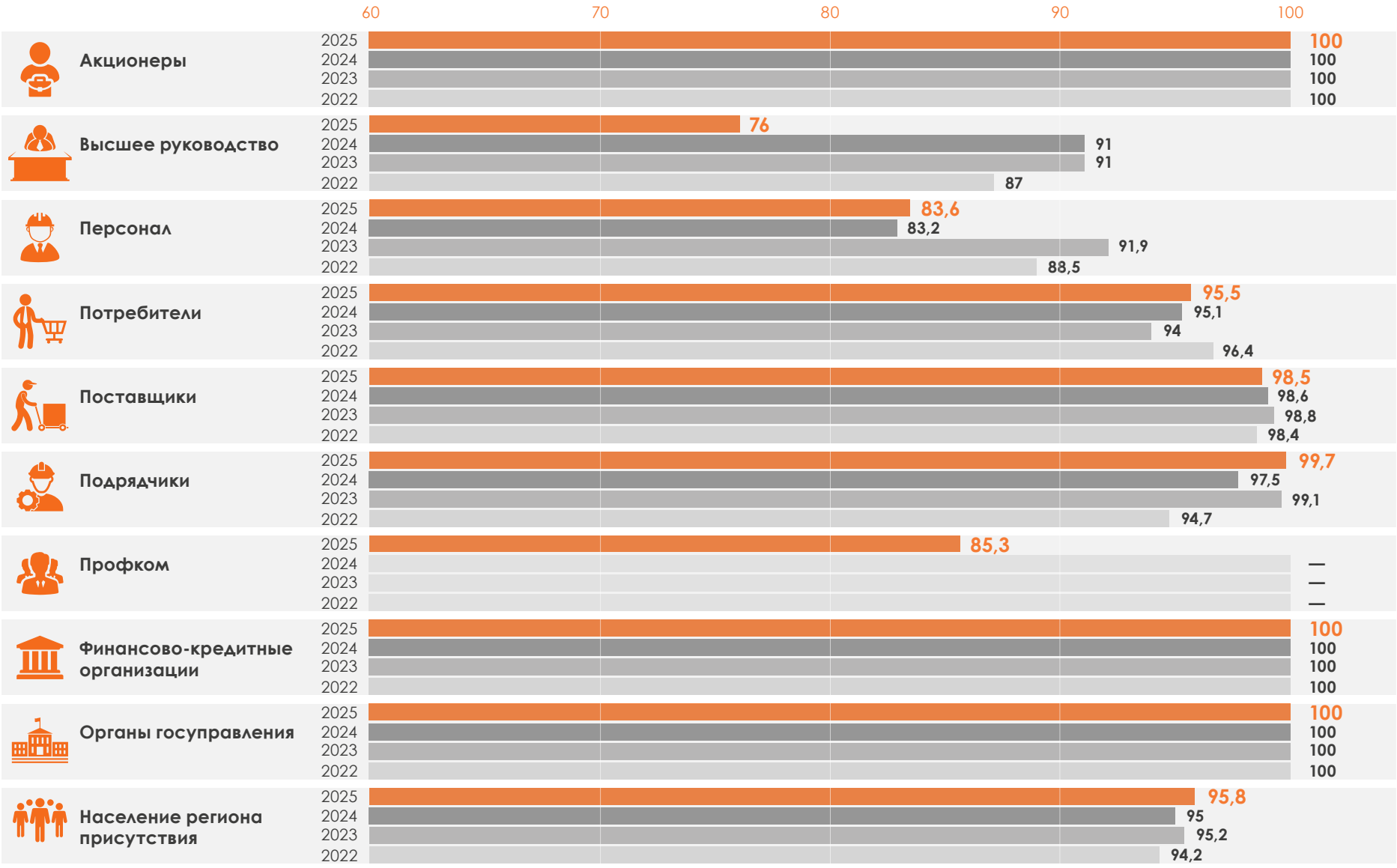
Выявление требований заинтересованных сторон осуществляется с привлечением руководства предприятия. Определение и оценка их удовлетворённости осуществляются отделом менеджмента, стандартизации и сертификации и находятся под контролем заместителя генерального директора.

В отчетном периоде перечень внешних заинтересованных сторон был дополнен профкомом.

Один из основных методов оценки удовлетворённости — проведение опросов. В рамках публикации нефинансовой отчетности на постоянной основе проводится опрос заинтересованных сторон для повышения качества их информирования о деятельности предприятия.

Удовлетворённость внутренних заинтересованных сторон, %

Удовлетворённость внешних заинтересованных сторон, %

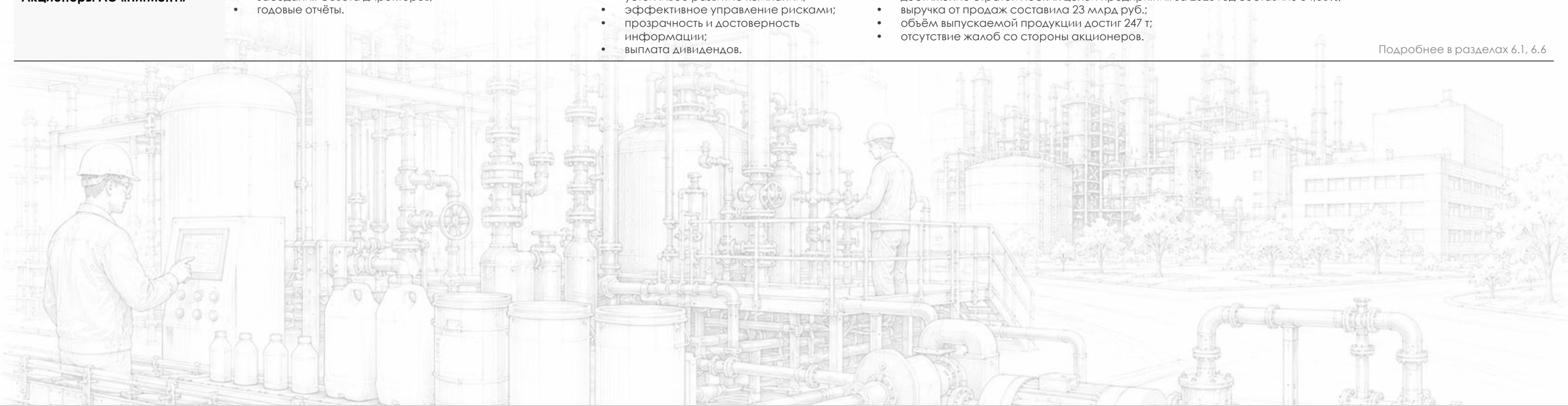


ВНЕШНИЕ ЗАИНТЕРЕСОВАННЫЕ СТОРОНЫ

Наименование /оценка	Формы взаимодействия	Ожидания и потребности	Результаты в 2025 году
Потребители	- встречи, конференции, форумы; - исследования удовлетворённости (опросы); - информационная поддержка потребителей; - оказание консультационной помощи по применению продукции АО «Пигмент».	- высокое качество продукции в соответствии с требованиями законодательства РФ и международных нормативных документов; - долгосрочное сотрудничество; - надёжность поставок.	- доля продуктов, которые выпускаются в соответствии с требованиями законодательства РФ, — 100%; 29 продуктов прошли испытания на соответствие требованиям международных стандартов; - количество претензий к качеству продукции снизилось в сравнении в предыдущим периодом; - разработано 16 новых продуктов, качество семи продуктов выше уровня конкурентов; - объём производства продукции увеличился до 247 т; - треть всех потребителей (32,6%) — постоянные потребители и взаимовыгодные партнёры; 112 новых потребителей зафиксировано в отчётном периоде Подробнее в разделе 6.3
Поставщики	- встречи, конференции, форумы; - взаимодействие в рамках программ повышения качества, обращений потребителей; - обмен опытом и передовыми практиками; - аудиты.	- постоянство закупок; - своевременность оплаты.	- отсутствие штрафных санкций за несвоевременную оплату; - стабильные заказы и своевременная оплата. Подробнее в разделе 6.4
Подрядчики	- встречи, конференции, форумы; - исследование удовлетворённости (опросы).	- постоянство предоставления услуг; - своевременность оплаты.	отсутствие штрафных санкций за несвоевременную оплату. Подробнее в разделах 6.1, 6.4
Профком	встречи, мероприятия, текущая исполнительная работа.	повышение социальной защищённости трудового коллектива.	расширение действующей программы поддержки семей с детьми, а также дополнительное поощрение сотрудников ко Дню химика. Подробнее в разделе 5.2
Финансово-кредитные организации	- встречи, конференции, форумы, круглые столы; - исследование удовлетворённости (опросы).	- устойчивое развитие компании; - управление рисками; - прозрачность и достоверность отчётности; - выполнение договорных обязательств по кредитам.	- отсутствие штрафных санкций по договорам; - достоверность и прозрачность финансовой отчётности; - организация совместных мероприятий по повышению финансовой грамотности населения. Подробнее в разделе 6.6
Органы гос. управления, органы государственного надзора	- проведение проверок; - круглые столы, диалоги; - взаимодействие в составе отраслевых организаций, экспертных советов рабочих групп в рамках публичного обсуждения проектов нормативных правовых актов.	- выполнение законодательства РФ; - прозрачность и достоверность отчётности;	- выполнение законодательства РФ в 100-процентном объёме; - отслеживание законодательных изменений на постоянной основе; - участие в проектах по субсидированию; - налоговые отчисления в 2025году составили 1 552 млн руб., в том числе 729 млн руб. в региональный бюджет. Подробнее в разделах 6.6, 5.4
Население	- взаимодействие в социальных сетях; - освещение деятельности компании в СМИ; - посещение ИВЦ АО «Пигмент»; - круглые столы, диалоги; - опросы удовлетворённости.	- создание благоприятной социально-экономической обстановки; - поддержка социально уязвимых групп населения; - оказание благотворительной помощи; - открытость и доступность информации; - отсутствие отрицательного влияния на окружающую среду.	- объём благотворительной помощи составил 8069 тыс. руб.; - опубликован отчёт об устойчивом развитии за 2024 год, а также впервые выпущен социальный отчёт предприятия; - установлена вторая зарядная станция для зарядки электроавтомобилей; - проведение экскурсий и просветительских мероприятий на базе ИВЦ (затраты на содержание ИВЦ 8851 тыс. руб.; - затраты на благоустройство территории присутствия составили 30,3 млн руб. Подробнее в разделе 5.4

ВНУТРЕННИЕ ЗАИНТЕРЕСОВАННЫЕ СТОРОНЫ

Наименование /оценка	Формы взаимодействия	Ожидания и потребности	Результаты в 2025 году
Персонал АО «Пигмент»	• проведение встреч, круглых столов в рамках Коллективного договора; • реализация социальных программ; • проведение корпоративных мероприятий.	• повышение заработной платы; • повышение социальной защищённости трудового коллектива; • возможность карьерного роста; • обеспечение безопасных условий труда.	• рост заработной платы составил 12%; • средняя заработная плата составила 88,5 тыс. руб.; • заключён Коллективный договор АО «Пигмент», регулирующий отношения работодателя с работниками на период с 23.04.2025 по 30.04.2026. Подписан 23.04.2025. Уведомительная регистрация проведена без замечаний Министерством труда и занятости населения Тамбовской области, получено заключение от 21.05.2025 с рекомендациями в области охраны труда, которые были учтены; • отсутствие тяжёлых несчастных случаев в 2025 году. Подробнее в разделах 5.1, 5.2, 5.3
Высшее руководство	• планёрки; • заседания Совета директоров; • годовые отчёты.	• достижение стратегических целей предприятия; • рост экономических показателей; • полное, качественное и своевременное исполнение трудовых обязанностей работниками.	• достижение стратегических целей предприятия за 2025 год составило 84,36%; • выручка от продаж составила 23 млрд руб.; • объём выпускаемой продукции достиг 247 т. Подробнее в разделе 6.6
Акционеры АО «Пигмент»	• заседания Совета директоров; • годовые отчёты.	• устойчивое развитие компании; • эффективное управление рисками; • прозрачность и достоверность информации; • выплата дивидендов.	• достижение стратегических целей предприятия за 2025 год составило 84,36%; • выручка от продаж составила 23 млрд руб.; • объём выпускаемой продукции достиг 247 т; • отсутствие жалоб со стороны акционеров. Подробнее в разделах 6.1, 6.6



ПРИЛОЖЕНИЯ



ПРИЛОЖЕНИЕ 1. ОБ ОТЧЁТЕ

Формат отчёта	Отчёт об устойчивом развитии
Применяемый стандарт GRI и уровень раскрытия	Отчёт выполнен в соответствии со стандартами Глобальной инициативы по отчётности (GRI Standards). Указатель содержания GRI см. в Приложении 6.
Цикл отчётности	Годовой
Отчётный период	с 1 января 2025 года по 31 декабря 2025 года
Дата публикации предыдущего отчёта	Отчёты за предыдущие периоды: 2019 — дата публикации 13.08.2020; 2020 — дата публикации 30.08.2021; 2021 — дата публикации 01.09.2022; 2022 — дата публикации 22.08.2023; 2023 — дата публикации 13.08.2024, 2024 — дата публикации 14.08.2025 — доступны на официальном сайте АО «Пигмент», в библиотеке национального регистра корпоративных нефинансовых отчётов, который администрирует РСПП. Период настоящей отчётности совпадает со сроками консолидированной финансовой отчётности. Ежегодное Информирование GRI о подготовке Отчётности с использованием принятых Стандартов направлено в установленном порядке. Данные о пересмотре показателей приведены в Приложениях 5, 7. Финансовые показатели приводятся на основе годовой финансовой отчётности
Периметр и границы отчёта	АО «Пигмент»

В настоящем отчёте слова АО «Пигмент», «Пигмент», «компания», «предприятие», «общество», местоимение «мы» и его различные формы, применяемые в различных формах, означают акционерное общество «Пигмент».

Настоящий отчёт содержит заявления прогностного характера относительно производственных, финансовых, экономических, социальных и иных показателей, характеризующих дальнейшее развитие компании. Реализация планов и намерений связана с меняющейся геополитической, эпидемиологической, экономической, социальной и правовой ситуацией в России и мире. В связи с этим фактические результаты деятельности в последующих отчётах могут отличаться от прогнозируемых.

Список сокращений, показателей и определения понятий приведены в Приложении 3.

АО «Пигмент» представляет седьмой отчёт о деятельности компании — Отчёт об устойчивом развитии за 2025 год (далее — отчёт), продолжая практику ежегодного раскрытия нефинансовой корпоративной отчётности широкому кругу заинтересованных сторон.

АО «Пигмент» уделяет значительное внимание корпоративному управлению вопросами устойчивого развития и повышению качества отчётной информации. Важным факто-

ром, способствующим выполнению этих задач, мы считаем соблюдение необходимых процедур заверения отчёта. Свидетельство о прохождении общественного заверения отчёта в Совете по нефинансовой отчётности РСПП опубликовано в Приложении 2.

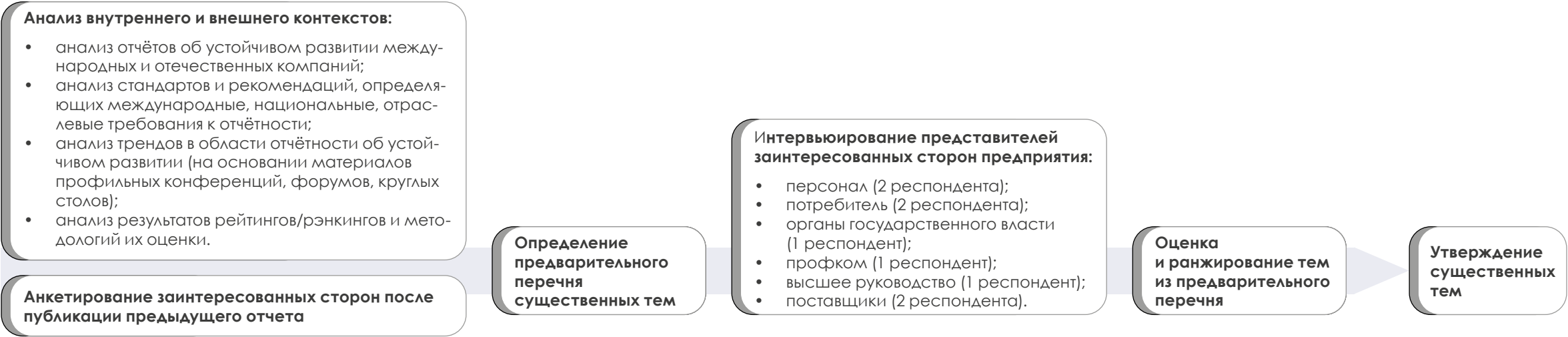
При подготовке данного отчёта были применены следующие стандарты и руководства:

- Руководство «Корпоративная отчётность по Целям устойчивого развития» (Business Reporting on SDGs);
- Стандарты отчётности в области устойчивого развития Глобальной инициативы по отчётности GRI (Global Reporting Initiative);
- Глобальный договор ООН;
- Руководство по основным показателям отчётности структур о вкладе в достижение Целей устойчивого развития (Guidance on Core Indicators for Entity Reporting on Contribution Towards Implementation of the Sustainable Development Goals), ЮНКТАД, 2019;

- Международный стандарт ISO 26000:2010, определяющий базовые темы корпоративной социальной ответственности;
- Стандарты Совета по стандартам отчётности устойчивого развития Sustainability Accounting Standards Board (SASB): SASB Chemicals;
- Социальную хартию российского бизнеса и Базовые индикаторы результативности Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП);
- Рекомендации банка России по раскрытию публичными акционерными обществами нефинансовой информации, связанной с деятельностью таких обществ;
- Методические рекомендации по подготовке отчётности об устойчивом развитии, утверждённые приказом Минэкономразвития России от 01.11.2023 № 764.
- Стандарт общественного капитала бизнеса (Постановление Правительства РФ № 2230 от 30.12.2025),

ОПРЕДЕЛЕНИЕ СУЩЕСТВЕННЫХ ТЕМ

При подготовке отчёта компания провела процедуру оценки существенности тем. Основная цель процесса — выявление актуальных для заинтересованных сторон и компании тем для раскрытия в данном отчёте. Для этого компания руководствовалась требованиями стандарта GRI и Рекомендациями Банка России по раскрытию публичными акционерными обществами нефинансовой информации, связанной с деятельностью таких обществ.



МАТРИЦА СУЩЕСТВЕННОСТИ

На основании проведённого анализа существенности был построен список из 18 тем для раскрытия в отчёте, расположенных по степени их приоритетности для компании в данном отчётном периоде. Темы, отнесённые к первому уровню приоритетности, получили полное раскрытие в отчёте. Темы, отнесённые ко второму уровню отчётности, получили менее полное раскрытие в сравнении с темами первого уровня. И темы, отнесённые к третьему уровню приоритетности, были раскрыты менее детально. Расчёт, сбор и консолидация операционных, социальных и экологических показателей, представленных в отчёте, проводились в соответствии с принципами формирования нефинансовой отчётности и рекомендациями Стандартов GRI, РСПП.

	Первый уровень приоритетности	Второй уровень приоритетности	Третий уровень приоритетности
E	• Охрана окружающей среды (воздействие на водную среду, воздействие на окружающий воздух, отходы).	• Изменение климата (выбросы парниковых газов; энергоэффективность). • Безопасность продукции. Реализация программы «Экологическая безопасность». • Биоразнообразие.	• Рациональное регулирование химических веществ.
S	• Охрана труда и промышленная безопасность. • Управление персоналом (кадровый состав, обучение, мотивация и вознаграждение).	• Вклад в развитие местных сообществ.	• Обеспечение прав человека. Многообразие и инклюзивность.
G	• Риски в области устойчивого развития (ESG-риски). • Взаимодействие с потребителем. Качество готовой продукции.	• Корпоративное управление. • Управление цепочкой поставок. • Бизнес-этика и противодействие взяточничеству и коррупции. • Взаимодействие с заинтересованными сторонами.	• Экономическая эффективность и налоговая политика. • Инновационное развитие. • Развитие производственной системы.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2. ОБЩЕСТВЕННОЕ ЗАВЕРЕНИЕ

Профессиональное аудиторское внешнее заверение в отношении настоящего Отчёта не проводилось. Тем не менее АО «Пигмент» осознаёт значимость проведения процедур профессионального внешнего заверения для повышения уровня доверия к нефинансовой отчётности и планирует проводить их в будущем. Настоящий отчёт прошёл общественное заверение в Совете РСПП по нефинансовой отчётности. На основании заключения Компании выдано Свидетельство об общественном заверении корпоративного нефинансового отчёта (регистрационный номер № 348.01.162.05.25)



ПРИЛОЖЕНИЕ 3. ТЕРМИНЫ И СОКРАЩЕНИЯ

АО	Акционерное общество
ВКС	Видеоконференцсвязь
ВУЗ	Высшее учебное заведение
ГТС	Гидротехнические сооружения
ИГХТУ	Ивановский государственный химико-технологический университет
ИСМ	Интегрированная система менеджмента
КИПиА	Контрольно-измерительные приборы и автоматика
КР	Кадровый резерв
КСО	Корпоративная социальная ответственность
ЛКМ	Лакокрасочные материалы
ЛНР	Луганская Народная Республика
ЛПП	Лечебно-профилактическое питание
МАОУ	Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
МАУ	Муниципальное автономное учреждение
МСФО	Международный стандарт финансовой отчётности
НД	Нормативная документация
НИОКР	Научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы
ОКОПФ	Общероссийский классификатор организационно-правовых форм
ОКФС	Общероссийский классификатор форм собственности
ООН	Организация Объединённых Наций
ОПБ	Отдел промышленной безопасности
ОпРП	Отдел по работе с персоналом
ОСБ плита	Ориентированно-стружечная плита (ОСП) или Oriented Strand Board (OSB) — это спрессованный материал, состоящий из нескольких слоёв удлинённой щепы хвойных пород деревьев
ПВА Дисперсии	Дисперсии поливинилацетатные
ПВХ	Поливинилхлорид
ПГ	Парниковые газы
ПДВ	Предельно допустимые выбросы
ПЗиБ	Профессиональное здоровье и безопасность
ПС	Подъёмные сооружения
ПЭК	Производственный экологический контроль
РПП	Редиспергируемые полимерные порошки
РСиС	Руководители, специалисты и служащие
РСПП	Российский союз промышленников и предпринимателей
РСХ	Российский союз химиков
РФ	Российская Федерация

СанПиН	Санитарные правила и нормы
СВО	Специальная военная операция
СИЗ	Средства индивидуальной защиты
СМИ	Средства массовой информации
СМК	Система менеджмента качества
СМС	Союз молодых сотрудников
СМС	Синтетические моющие средства
СОУТ	Специальная оценка условий труда
СПП	Структурное подразделение предприятия
ССУЗ	Среднее специальное учебное заведение
ТБХ	Товары бытовой химии
ТВВ	Текстильно-вспомогательные вещества
ТГУ	Тамбовский государственный университет им. Г.Р. Державина
ТГТУ	Тамбовский государственный технический университет
ТИМ	Теплоизоляционные материалы
ТМ	Торговая марка
ТОГБОУ	Тамбовское областное государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
ТПП	Торгово-промышленная палата
ФГБОУ	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
ФЦК	Федеральный центр компетенций
ЦЛ	Центральная лаборатория
ЦУР	Цели в области устойчивого развития
ЭЦП	Электронная цифровая подпись
Diversity & Inclusion (D&I, разнообразие и инклюзивность)	Корпоративная политика разнообразия и инклюзивности, при которой каждый сотрудник включён в Компанию, а его потребности и интересы учтены.
ЕС	Европейский союз — экономическое и политическое объединение 27 европейских государств
ESG	Совокупность характеристик управления Компанией, при котором достигается вовлечение данной Компании в решение экологических, социальных и управленческих проблем
GRI	Глобальная инициатива по отчётности
ISO	Международная организация по стандартизации, ИСО
ISO 9001	Международный стандарт «Системы менеджмента качества»
ISO 14001	Международный стандарт «Системы экологического менеджмента»
ISO 45001	Международный стандарт «Системы менеджмента профессионального здоровья и безопасности»
ISO 26000	Международный стандарт «Руководство по социальной ответственности»
Reach	Регламент Европейского союза, регулирующий с 1 июня 2007 г. производство и оборот всех химических веществ, включая их обязательную регистрацию
SWOT-анализ	Метод стратегического планирования, заключающийся в выявлении факторов внутренней и внешней среды организации и разделении их на четыре категории: Strengths (сильные стороны), Weaknesses (слабые стороны), Opportunities (возможности), Threats (угрозы)

ПРИЛОЖЕНИЕ 4. КОНТАКТЫ

Полное фирменное наименование	Акционерное общество «Пигмент»
Сокращённое фирменное наименование	АО «Пигмент»
Полное фирменное наименование на английском языке	Joint Stock Company «Pigment»
Сокращённое фирменное наименование на английском языке	Pigment
Адрес	392000, Россия, г. Тамбов, ул. Монтажников, д. 1
Контактные телефоны	(4752) 79–50–80, 79–50–81
Московский офис АО «Пигмент»	
Контактные телефоны	(495) 783–29–09, 783–29–10
Факс	(4752) 72–51–06



**КОСАРЕВА
ИРИНА БОРИСОВНА**

Начальник отдела менеджмента, стандартизации и сертификации АО «Пигмент», руководитель проектного офиса по устойчивому развитию

 **kib_ouk@krata.ru**
 **4752 79-54-65**



**УТРОБИНА
ДАРЬЯ АНДРЕЕВНА**

Руководитель ESG-сектора управления устойчивого развития и корпоративных коммуникаций АО «Пигмент»

 **uda_ivc@krata.ru**



**ТАЛДОВА
НАТАЛИЯ СЕРГЕЕВНА**

Ведущий специалист по корпоративной социальной ответственности ESG-сектора управления устойчивого развития и корпоративных коммуникаций АО «Пигмент»

 **tns_ivc@krata.ru**
 **4752 79-54-52**



ПРИЛОЖЕНИЕ 5. ОСНОВНЫЕ КОЛИЧЕСТВЕННЫЕ ДАННЫЕ

ЭКОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ (Е)

Наименование	ед. изм.	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Охрана окружающей среды (воздух, отходы)							
Общее							
Аварии и инциденты повлёкшие за собой негативное воздействие на окружающую среду (в том числе в результате чрезвычайных ситуаций техно-генного характера) / Число экологически-значимых инцидентов (в том числе в результате техногенных катастроф)	ед.	–	–	0	0	0	0
Общие затраты на охрану окружающей среды							
Общие затраты на охрану окружающей среды	тыс. руб.	39 100	35 700	33 000	31 600	87 800	23 942
платежи за НВОС	тыс. руб.	281,9	326,18	692,78	525,92	870,03	5 611,58
затраты на экологический сбор	тыс. руб.	366	339,2	324,7	295,6	324,4	0
средства, взысканные за возмещение ущерба, причинённого нарушением природоохранного законодательства (кроме штрафов, уплаченных за экологическое воздействие)	тыс. руб.	0	0	0	0	0	0
Затраты на компенсации в виде платы за негативное воздействие на окружающую среду	тыс. руб.	–	–	692,8	525,9	998	9 475,80
Затраты на компенсации и штрафы, в части: а) штрафов за нарушения природоохранного законодательства; б) выплаченной компенсации вреда (ущерба), причинённого окружающей среде, отдельным компонентам природной среды (землям, водным объектам, лесам, животному миру и др.)	тыс. руб.	–	–	0	0	0	0
Доля закупок вторичных материальных ресурсов в общем объёме закупок	%	–	–	–	0	0	0
Затраты на охрану окружающей среды в разбивке по категориям (согласно стандарту СОКБ)							
Расходы на реализацию мероприятий, связанных с охраной окружающей среды всего, в том числе:	тыс. руб.	–	–	461 967	581 202	583 223	694 568
на охрану атмосферного воздуха и предотвращение изменения климата	тыс. руб.	–	–	129 351	162 736	163 302	194 479
на сбор и очистку сточных вод	тыс. руб.	–	–	304 898	383 593	384 927	444 523
на обращение с отходами	тыс. руб.	–	–	27 718	34 873	34 994	55 566
на сохранение биоразнообразия и природных территорий	тыс. руб.	–	–	0	0	0	0
на охрану и рациональное использование земель, реабилитацию земель	тыс. руб.	–	–	0	0	0	0
на защиту окружающей среды от шумового, вибрационного и других видов физического воздействия	тыс. руб.	–	–	0	0	0	0
на обеспечение радиационной безопасности окружающей среды	тыс. руб.	–	–	0	0	0	0
на другие направления деятельности в сфере охраны окружающей среды	тыс. руб.	–	–	0	0	0	0
Инвестиции в основной капитал, направленные на охрану окружающей среды и рациональное использование природных ресурсов, в том числе: — на обращение со сточными водами; — на охрану атмосферного воздуха и предотвращение изменений климата; — на защиту и экологическую реабилитацию земель, подземных и поверхностных водных объектов; — на обращение с отходами; — на снижение шумового и вибрационного воздействия; — на сохранение биоразнообразия и охрану природных территорий; — на другие направления деятельности в области охраны окружающей среды	тыс. руб.	–	–	0	0	0	0

Наименование	ед. изм.	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Качество атмосферного воздуха							
Общий объём выбросов загрязняющих веществ в атмосферный воздух	т	164	165	163	175	183	193
Объём выбросов загрязняющих веществ в атмосферный воздух от стационарных источников	тыс. т	0,164	0,165	0,163	0,175	0,183	0,193
Удельные выбросы в атмосферный воздух (на тонну продукции)	кг/т	1,05	0,9	0,88	0,81	0,8	0,78
Выбросы в атмосферу: твёрдые вещества	т	1	1	1	1	1	1
Выбросы в атмосферу: оксид углерода	т	83	83	82	88	92	97
Выбросы в атмосферу: оксиды азота (в пересчёте на NO ₂)	т	27	28	27	29	31	38
Выбросы в атмосферу: диоксид серы (выбросы SO ₂)	т	0	0	0	0	0	0
Выбросы в атмосферу: углеводы (включая метан)	т	0	0	0	0	0	0
Выбросы в атмосферу: ЛОС	т	23	23	23	25	26	27
Выбросы в атмосферу: прочие	т	9	8,96	9	9	10	10
выбросы в атмосферу	т	143	144	142	152	160	167
выбросы в атмосферу в городах	т	143	143,61	142	152	160	167
Удельные выбросы загрязняющих веществ I и II классов опасности, оказывающих негативное воздействие на окружающую среду и здоровье человека:	тыс. т/тыс. т продукции	–	–	0,0000009	0,0000008	0,0000008	0,00000078
I класс опасности		–	–	–	–	–	–
II класс опасности		–	–	–	–	–	–
III класс опасности		–	–	–	–	–	–
IV класс опасности		–	–	–	–	–	–
Отходы							
Образовано отходов I–V классов опасности, всего, в том числе:	тыс. т	2,04	2,07	2,04	2,41	3,12	2,109
отходы I класса	тыс. т	0,00051	0,0004	0,0006	0	0,00068	0,000136
отходы II класса	тыс. т	0,00638	0,00352	0	0,0035	0,00376	0,006796
отходы III класса	тыс. т	0,13884	0,13546	0,13632	0,13588	0,13056	0,11113
отходы IV класса	тыс. т	0,5149	0,7029	0,5701	0,5664	0,859	0,15562
отходы V класса	тыс. т	1,3768	1,2329	1,33398	1,7065	2,126	1,8357
Обращение с отходами I–V классов опасности всего, в том числе по категориям	тыс. т	–	–	1,91	2,28	2,99	2,01
утилизировано отходов	тыс. т	–	–	0,97	0,94	1,04	0,74
обезврежено отходов	тыс. т	–	–	0,0006	0	0,0003	0,0005
захоронено отходов	тыс. т	–	–	0,94	1,34	1,95	1,27
использовано повторно отходов	тыс. т	–	–	0	0	0	0
переработано отходов	тыс. т	–	–	0	0	0	0
сокращение образования отходов	тыс. т	–	–	–	–	–	–
Удельное общее образование отходов, в том числе:	т/кг	13,027	11,316	11,02	11,17	13,5	8,54
отходы 1-го класса	т/кг	0,003	0,002	0,003	0	0,003	0,0006
отходы 2-го класса	т/кг	0,041	0,019	0	0,016	0,016	0,028
отходы 3-го класса	т/кг	0,888	0,739	0,736	0,629	0,565	0,45
отходы 4-го класса	т/кг	3,292	3,833	3,078	2,622	3,789	0,63

Наименование	ед. изм.	2020	2021	2022	2023	2024	2025
отходы 5-го класса	т/кг	8,803	6,723	7,203	7,9	9,203	7,436
Общий объём отходов, собранных по программе раздельного сбора мусора, в том числе.:	т	–	14,6	25	37,95	37,8	40,3
бумага и картон	т	–	8,76	7,34	15,4	18,7	13,3
отработанные масла, обтирочный материал, песок	т	3,34	4,26	7,72	4,15	8,2	12,6
оргтехника	т	0,2	0	0,3	0,4	0,4	0,4
шины	т	3,2	1,36	1,5	6,7	3,3	4,9
поддоны	т	–	1,2	8	5	0	0
полимерные материалы	т	0,9	1,3	0,795	2,7	3,1	2,0
ртутные лампы	т	0,5	0,4	0,6	0	0,3	0,5
аккумуляторы		–	–	–	3,6	3,8	6,6
Углеродный след							
Углеродный след продукции (рассчитан только для новых продуктов)	т CO ₂ -экв. на единицу продукции	–	–	–	–	–	3 921
Выбросы парниковых газов							
Масса выбросов парниковых газов, в том числе	тыс. т CO ₂ -экв.	–	–	48,54	57,38	66,7	70,5
Охват 1	тыс. т CO ₂ -экв.	–	–	48,54	57,38	66,7	70,5
Охват 2	тыс. т CO ₂ -экв.	–	–	–	–	–	13,9
Охват 3	тыс. т CO ₂ -экв.	–	–	–	–	–	–
Прямые выбросы парниковых газов (охват 1) с разбивкой по учтённым газам, в том числе:	тыс. т CO ₂ -экв.	–	–	–	–	66,7	70,5
углекислый газ	тыс. т CO ₂ -экв.	–	–	–	–	66,7	70,5
метан	тыс. т CO ₂ -экв.	–	–	–	–	0	0
закись азота	тыс. т CO ₂ -экв.	–	–	–	–	0	0
Охрана окружающей среды (вода)							
Артезианская вода							
Общий объём потребления артезианской воды	тыс. м ³	649	691	605	712,17	819,93	796,88
Удельное потребление артезианской воды (на тонну продукции)	м ³ /т	4,15	3,77	3,23	3,3	3,3	2,9
Удельное потребление артезианской воды (на выручку)	м ³ /млн руб.	74	50	35	32	33	31
Водопользование							
Объём использованной воды из всех источников водоснабжения	тыс. м ³	–	–	–	771,09	1 717,06	1542,42
Объём собственного потребления воды из всех источников водоснабжения, без учёта отпуска воды внешним потребителям без её использования	тыс. м ³	–	–	–	–	1 105,05	1055,36
Объём оборотного и повторно-последовательного водоснабжения:	тыс. м ³	–	–	–	7922,26	7982,62	7709,31
объём оборотного водоснабжения		–	–	–	7 862,8	7 912,57	7598,739
объём повторно-последовательного водоснабжения		–	–	–	59,46	70,05	110,575
Доля оборотного и повторно-последовательного водоснабжения в общем объёме собственного потребления воды из всех источников	%	–	–	–	–	722	730
Объём сбросов загрязнённых сточных вод в водные объекты (загрязнённых, нормативно чистых, нормативно очищенных) и/или переданных загрязнённых стоков на очистку другим предприятиям	тыс. м ³	–	–	–	484,38	436,89	342,09

Наименование	ед. изм.	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Эффективность водопользования («удельное водопотребление»)	тыс. м³/тыс. руб.	–	–	–	0,000032	0,000033	0,00005
Удельное водопотребление	м³/т	–	–	–	–	–	4,3
Энергоэффективность							
Общее потребление топлива							
Общее потребление топлива (в том числе с разбивкой по видам топлива):	ГДж	–	–	–	26 448,8	1 400 845	1 492 962
природный газ	ГДж	–	–	–	–	1 374 756	1 461 545
дизельное топливо	ГДж	–	–	–	4 018,8	3 425,4	3 387
бензин	ГДж	–	–	–	22 430	22 664	28 030
попутный нефтяной газ	ГДж	–	–	–	0	0	0
уголь	ГДж	–	–	–	0	0	0
газ сжиженный	ГДж	–	–	–	0	0	0
керосин	ГДж	–	–	–	0	0	0
мазут	ГДж	–	–	–	0	0	0
Общее количество приобретённой энергии, в том числе	ГДж	–	–	–	–	29 940	9 715
электроэнергия	ГДж	–	–	–	–	29 940	9 715
тепловая энергия (включая пар)	ГДж	–	–	–	–	0	0
Энергия, переданная							
Общее количество, переданное сторонним потребителям, в том числе с разбивкой по видам энергии	ГДж	–	–	–	–	80 247	77 499
электроэнергия	ГДж	–	–	–	–	29 923	25 290
тепловая энергия (включая пар)	ГДж	–	–	–	–	50 324	52 209
Собственное энергопотребление							
Собственное энергопотребление, без учёта отпуска тепла и электроэнергии внешним потребителям, всего, в том числе:	ГДж	–	–	–	–	783 530,1	821 068,0
тепловая энергия	ГДж	–	–	–	–	57 526	57 732
электроэнергия	ГДж	–	–	–	–	209 399,5	214 685,4
пар	ГДж	–	–	–	–	516 604,6	548 650,6
сжатый воздух	м³	–	–	–	–	5 942 824	6 592 338
азот	м³	–	–	–	–	1 783 248	1 724 537
Удельное энергопотребление	ГДж/т						
тепловая энергия	ГДж/т	–	–	–	–	0,25	0,23
электроэнергия	ГДж/т	–	–	–	–	0,91	0,87
пар	ГДж/т	–	–	–	–	2,24	2,22
сжатый воздух	м³/т	–	–	–	–	25,7	26,7
азот	м³/т	–	–	–	–	7,7	7,0

Наименование	ед. изм.	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Энергоэффективность							
Энергоэффективность: энергопотребление в расчёте на единицу чистой добавленной стоимости	кВт*ч/ тыс. руб.			–	10,5	15	22
Объём потребления возобновляемой и низкоуглеродной энергии	ГДж, %	-	-	-	0	0	0
Затраты энергетики на тонну продукции	тыс. руб./т	1,3	1,29	1,34	1,7	1,91	2,12
Доля покупной энергетики в товарном выпуске продукции	%	–	1,52	1,17	1,26	1,42	1,48
Удельный расход электроэнергии (всей)	кВт*ч	–	215	207	218	217	205
Безопасность продукции							
Процент продукции с содержанием веществ, имеющих классификацию 1-2 по СГС	%	–	–	–	–	–	36,4
Безопасность продукции. Реализация программы «Экологическая безопасность»							
Затраты на подтверждение экологической безопасности продукции	тыс. руб.	7 723,89	1 247,96	5 592,71	3 228,28	1 624,1	1 314,3
Кол-во продуктов, подтверждённых в рамках реализации программы «Экологическая безопасность»	шт.	36	24	34	25	27	29

СОЦИАЛЬНЫЙ АСПЕКТ (S)

Наименование	ед. изм.	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Охрана труда и промышленная безопасность							
Система ОТ и ПБ							
Доля сотрудников компании, охваченных системой управления ОТ и ПБ	%	–	–	100	100	100	100
Промышленная безопасность							
Количество аварий на производстве	ед.	0	0	0	0	0	0
Количество пожаров на производстве	ед.	0	0	0	0	0	0
Производственный травматизм							
Количество несчастных случаев	шт.	0	2	2	0	1	2
Число дней нетрудоспособности	дней	258	99	37	0	8	78
Коэффициент потерянных дней (LDR)	дней	–	–	–	–	–	5,89
Количество тяжёлых несчастных случаев	ед.	0	0	0	0	0	0
Количество острых отравлений	ед.	0	0	0	0	0	0
Количество несчастных случаев с женщинами	ед.	0	1	0	0	0	1
Количество микротравм	ед.	–	–	–	–	–	3
Коэффициент частоты несчастных случаев	%	0	1,28	1,4	0	0,64	1,25
Коэффициент тяжести несчастных случаев	%	0	49,5	18,5	0	8	39
Количество смертельных случаев работников организации без учёта персонала подрядчиков	ед.	0	0	0	0	0	0
Коэффициент частоты производственного травматизма персонала организации без учёта персонала подрядчиков (LTIFR) на 1 000 000 человеко-часов	Количество случаев на млн отработанных часов	0	0,8	0,8	0	0,39	0,75
Коэффициент частоты несчастных случаев (LTIFR) среди подрядчиков	Количество случаев на млн отработанных часов	–	–	–	–	–	–
Коэффициент смертельных случаев, связанных с производственной деятельностью компании	Количество случаев на млн отработанных часов	–	–	–	–	–	0
Коэффициент частоты происшествий (TRIR)	Количество случаев на млн отработанных часов	–	–	–	–	–	0,15
Количество транспортных происшествий	ед.	–	–	–	–	–	0
Количество происшествий при транспортировке готовой продукции (любым способом)	ед.	–	–	–	–	–	0
Численность пострадавших при несчастных случаях на производстве с утратой трудоспособности на 1 рабочий день и более и со смертельным исходом, в том числе со смертельным исходом	чел.	0	2	2	0	1	2
Профессиональные заболевания							
Количество выявленных профессиональных заболеваний среди сотрудников	ед.	–	–	–	–	–	0
Количество смертельных случаев, вызванных профессиональными заболеваниями	ед.	–	–	–	–	–	0
Медицинские осмотры							
Затраты на проведение медицинских осмотров	тыс. руб.	2 690,16	2 069	2 738,19	2 192,72	2 266	2 651
Количество сотрудников, прошедших медицинский осмотр	чел.	1 046	1 039	1 029	869	940	955

Наименование	ед. изм.	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Обучение по охране труда							
Количество сотрудников, обученных по охране труда и промышленной безопасности, в том числе:	чел.	130	149	174	253	310	226
количество сотрудников, обученных по охране труда	чел.	83	96	114	171	127	117
количество сотрудников, обученных по промышленной безопасности	чел.	47	53	60	82	183	109
Расходы на охрану труда							
Расходы на мероприятия по охране труда и промышленную безопасность, всего	тыс. руб.	73 206	97 162	76518	244 265	386 401	89 038
в том числе в среднем на одного работника	тыс. руб.	46,9	62,1	52,4	162,4	243,8	55,6
Расходы на лечебно-профилактическое питание (ЛПП)	тыс. руб.	13 001,7	14 416	18 361,24	21 432,05	27 665	31 914,7
Расходы на предоставление работникам молочных и кисломолочных продуктов	тыс. руб.	1 582,9	1 500	1 773,7	2 020,2	2 335,8	3 093,9
Расходы на закупку СИЗ и средств пожаротушения	тыс. руб.	17 303,7	15 411,5	20 883	21 792	30 879,6	34 003,5
Управление персоналом							
Списочная численность персонала с разбивкой по полу и возрасту							
Списочная численность персонала с разбивкой по полу:	чел.	1 562	1 565	1 459	1 504	1 585	1 602
мужчины	чел.	959	970	936	956	1 012	1 021
женщины	чел.	603	595	523	548	573	581
доля работающих мужчин от общего числа работающих сотрудников	%	61	62	64	63,6	63,4	63,7
доля работающих женщин от общего числа работающих сотрудников	%	39	38	36	36,4	36,2	36,3
Списочная численность персонала с разбивкой по возрасту и полу:	чел.	1 562	1 565	1 459	1 504	1 585	1 602
сотрудники в возрасте от 18 до 36 лет:	чел.	388	467	460	459	462	430
мужчины	чел.	254	304	299	298	300	281
женщины	чел.	134	163	161	161	162	149
сотрудники в возрасте от 36 до 50 лет:	чел.	525	555	568	583	636	621
мужчины	чел.	340	349	373	378	415	403
женщины	чел.	185	192	195	205	221	218
сотрудники в возрасте свыше 50 лет:	чел.	649	557	431	462	487	551
мужчины	чел.	365	317	264	280	297	337
женщины	чел.	284	240	167	182	190	214
доля сотрудников в возрасте от 18 до 36 лет	%	25	30	32	30,5	29,2	26,8
доля сотрудников в возрасте от 36 до 50 лет	%	34	36	39	38,9	40,1	38,8
доля сотрудников в возрасте свыше 50 лет	%	42	35	30	30,6	30,7	34,4
Списочная численность персонала в разбивке по договору о найме, в разбивке по региону							
Списочная численность сотрудников, работающих по бессрочному договору с разбивкой по полу:	чел.	1 409	1 446	1 400	1 353	1 404	1 386
мужчины	чел.	907	940	916	879	914	915
женщины	чел.	502	506	484	474	490	471
Списочная численность сотрудников, работающих по бессрочному договору с разбивкой по региону:	чел.	1 409	1 446	1 400	1 353	1 404	1 386
Тамбов	чел.	1 385	1 425	1 380	1 330	1 381	1 170
Москва	чел.	24	21	20	21	21	21

Наименование	ед. изм.	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Другое	чел.	0	0	0	2	2	6
Списочная численность сотрудников, работающих по срочному договору с разбивкой по полу:	чел.	153	119	73	151	181	216
мужчины	чел.	52	30	20	77	81	106
женщины	чел.	101	89	53	74	83	110
Списочная численность сотрудников, работающих по срочному договору с разбивкой по региону:	чел.	153	119	73	151	181	216
Тамбов	чел.	152	118	72	149	179	213
Москва	чел.	1	1	1	1	1	2
Другое	чел.	0	0	0	1	1	1
Доля сотрудников, работающих по бессрочным трудовым договорам	%	90,0	91,0	94,0	95,2	88,6	86,5
Доля сотрудников, работающих по срочным трудовым договорам	%	10	9	6	4,8	11,4	13,5
Доля сотрудников, работающих в условиях полной занятости	%	99,0	99,1	99,1	99,2	99,2	99,2
Доля работников, охваченных коллективным договором, в среднесписочной численности работников	%	100	100	100	100	100	100
Структура персонала с разбивкой по категориям сотрудников и образованию							
Среднесписочная численность персонала в разбивке по категориям сотрудников	чел.	1 562	1 565	1 459	1 504	1 585	1 602
Руководители	чел.	383	374	362	386	390	408
Специалисты и служащие	чел.	323	344	314	328	363	367
Рабочие	чел.	856	847	783	790	832	827
доля руководителей	%	25	24	25	25,7	24,6	25,4
доля специалистов и служащих	%	21	22	21	21,8	22,9	22,9
доля рабочих	%	54	54	54	52,5	52,5	51,6
доля сотрудников с высшим профессиональным образованием	%	43	45	46	47	48	48
доля сотрудников со средним специальным образованием	%	40	36	40	38	37	37
доля сотрудников со средним общим образованием	%	17	19	14	18	15	15
Структура персонала с разбивкой по категориям, полу и возрасту							
Списочная численность персонала с разбивкой по полу и категории сотрудников*:		1 562	1 565	1 459	1 504	1 585	1 602
работающие женщины, в том числе:	чел.	603	595	523	548	573	581
руководители	чел.	149	144	139	160	157	160
специалисты и служащие	чел.	225	231	204	217	238	241
рабочие	чел.	229	220	180	171	178	180
работающие мужчины, в том числе:	чел.	961	970	936	956	1 012	1 021
руководители	чел.	234	232	223	226	233	248
специалисты и служащие	чел.	103	111	110	111	125	126
рабочие	чел.	624	627	603	619	654	647
Списочная численность персонала с разбивкой по возрасту и категории							
Списочная численность сотрудников в возрасте от 18 до 36 лет, в том числе:	чел.	388	467	460	459	462	430
руководители	чел.	468	467	99	102	90	83

Наименование	ед. изм.	2020	2021	2022	2023	2024	2025
специалисты и служащие	чел.	119	101	141	128	150	147
рабочие	чел.	129	149	220	229	222	200
Списочная численность сотрудников в возрасте от 36 до 50 лет, в том числе:	чел	525	555	568	583	636	621
руководители	чел.	507	541	177	184	195	197
специалисты и служащие	чел.	155	169	91	96	112	117
рабочие	чел.	77	78	300	303	329	307
Списочная численность сотрудников в возрасте свыше 50 лет, в том числе:	чел.	649	557	431	462	487	551
руководители	чел.	589	557	86	100	105	128
специалисты и служащие	чел.	109	106	82	104	101	103
рабочие	чел.	122	115	263	258	281	320
Вновь принятые сотрудники (без учёта временных и совместителей)							
Вновь принятые сотрудники, в том числе в разбивке по полу, возрасту, региону:	чел.	248	251	223	348	344	267
мужчины	чел.	137	161	150	207	237	189
женщины	чел.	111	90	73	141	107	78
в возрасте от 18 до 36 лет	чел.	118	90	111	125	141	111
в возрасте от 36 до 50 лет	чел.	60	94	75	78	122	98
в возрасте свыше 50 лет	чел.	70	67	37	145	81	58
Тамбов	чел.	248	251	223	340	343	262
Москва	чел.	0	0	0	3	1	1
другое	чел.	0	0	0	2	0	4
Руководители							
Доля мужчин-руководителей	%	61,1	61,5	61,6	58,5	59,7	60,8
Доля женщин-руководителей	%	38,9	38,5	38,4	41,5	40,3	39,2
Структура принятого персонала в разбивке по полу (без учёта временных и совместителей)							
общее количество принятых сотрудников, в том числе:	чел.	248	251	223	348	344	267
мужчины	чел.	137	161	150	207	237	189
женщины	чел.	111	90	73	141	107	78
Количество принятых квалифицированных специалистов	чел.	26	39	37	38	58	50
Количество принятых молодых специалистов	чел.	28	27	18	19	31	22
Затраты на подбор 1 человека	руб.	6 142	6 277	5 943	4 083	5 580	6 400
Расходы компании на наем сотрудников	тыс. руб.						
Структура выбытия персонала в разбивке							
Общее количество уволенных сотрудников, в том числе:	чел.	269	250	328	305	262	249
в разбивке по полу:							
мужчины	чел.	143	152	183	187	181	179

Наименование	ед. изм.	2020	2021	2022	2023	2024	2025
женщины	чел.	126	98	145	118	81	70
в разбивке по возрасту:							
от 18 до 36 лет	чел.	75	83	81	76	86	95
от 36 до 50 лет	чел.	53	56	52	79	81	86
свыше 50 лет	чел.	141	111	195	150	95	68
Текучесть							
Текучесть кадров	%	8	8,9	9,6	9,9	10,7	11,3
Доля сотрудников, отработавших в компании менее одного года (от списочной численности)	%	4,6	5,6	5	6	11	6,3
Количество, сотрудников, являющихся пенсионерами							
Количество сотрудников, являющихся пенсионерами	чел.	554	486	343	346	326	305
Доля сотрудников, являющихся пенсионерами	%	35,5	31,1	23,5	23	20,6	19
Количество работников, относящихся в соответствии с Федеральным законом «О ветеранах» к следующим категориям ветеранов: ветераны Великой Отечественной войны, ветераны боевых действий на территории СССР, на территории Российской Федерации и территориях других государств, ветераны военной службы	%	–	–	47	45	41	46
Демографические показатели							
Среднее число детей в возрасте до 6 лет на одного сотрудника	%	–	–	-	-	20,6	18,6
Среднее число детей на одного работника (учитывались дети до 18 лет)	%	–	–	-	-	56,7	54,6
Доля многодетных родителей от общего числа сотрудников (учитывались дети до 18 лет)	%	–	–	-	-	2,0	2,2
Доля работников, состоящих в зарегистрированном браке		–	–	-	-	68,8	68,6
Размер единовременной выплаты (в том числе материальной помощи), осуществляемой работникам при рождении ребёнка, выплачиваемой в течение первого года после рождения ребенка	руб.	–	–	440 000	330 000	340 000	800 000
Кадровый резерв							
Количество человек, обученных по программе «Кадровый резерв»							27
Количество сотрудников, состоящих в кадровом резерве							27
Количество сотрудников, которые по результатам обучения были переведены на вышестоящие должности	чел.	10	15	7	12	7	11
Отпуск по беременности и родам и отпуска по уходу за ребёнком							
Количество сотрудников, взявших отпуск по беременности и родам и по уходу за ребенком, в том числе:		16	12	22	10	8	23
мужчины		0	0	0	0	0	6
женщины		16	12	22	10	8	17
Количество работников, которые вернулись из отпуска по беременности и родам и отпуска по уходу за ребёнком, в том числе:	чел.	17	13	22	15	11	28
мужчины	чел.	0	0	0	0	0	6

Наименование	ед. изм.	2020	2021	2022	2023	2024	2025
женщины	чел.	20	15	22	15	11	22
Количество работников, находящихся в отпуске по беременности и родам и в отпуске по уходу за ребёнком том числе:		67	48	50	51	49	57
мужчины	чел.	0	0	0	0	0	6
женщины	чел.	67	48	50	51	49	51
Общее количество сотрудников, которые должны были вернуться на работу по окончании отпуска по уходу за ребёнком, но уволились	чел.	5	1	1	3	3	4
Удовлетворённость персонала							
Удовлетворённость персонала, в т.ч.	%	72,51	85,9	88,5	91,9	83,2	83,6
мужчины	%	–	–	–	–	–	83,8
женщины	%	–	–	–	–	–	83,4
Охват исследования	%	20	20	20	20	20,3	20,1
eNPS	%	64,3	95,3	96,8	97,9	98,7	95,4
Обучение и развитие персонала							
Количество сотрудников, прошедших обучение, в том числе:	чел.	1 329	1 152	1 203	1 238	1 336	1 357
руководители и специалисты	чел.	967	747	370	656	665	661
рабочие	чел.	362	405	833	582	671	696
Обеспечение требуемой компетентности персонала	%	98	74	81	82	84	85
Общее количество часов обучения с разбивкой по полу:	час	63 792	72 513	54 903	54 318	55 052	56 807
мужчины	час	38 275	43 470	32 942	19 863	33 486	36 254
женщины	час	25 517	29 043	21 961	34 455	21 566	20 553
Общее количество часов обучения (без обязательного)	час	–	–	–	–	–	25 158
Количество часов обучения на одного работника с разбивкой по полу:	час	48	63	34	38	32	42
мужчины	час	–	–	–	–	–	26
женщины	час	–	–	–	–	–	16
Среднее количество часов обучения в год на одного работника, в том числе с разбивкой по группам занятий:	ед.	–	–	–	–	–	61
руководители и специалисты	ед.	–	–	–	–	–	30,05
рабочие	ед.	–	–	–	–	–	92,85
Количество часов на внешнее обучение с разбивкой по категориям:	час/чел.	–	–	–	–	–	90
руководители и специалисты	час/чел.	21,3	20,2	25,1	23,3	24,7	27,3
рабочие	час/чел.	177,4	171,2	185,7	177,5	163,5	153,1
Количество часов на внутреннее обучение с разбивкой по категориям:	час/чел.						32,7
руководители и специалисты	час/чел.	37,7	35,8	43,8	39,9	33,4	32,8
рабочие	час/чел.	17,6	18,8	17,2	20,4	28,1	32,6
Количество работников, прошедших тестирование с помощью Корпоративной системы оценки технических компетенций	чел.	–	38	227	350	366	318
Среднегодовой объём обучения в расчёте на одного сотрудника, прошедшего обучение	час/чел.	48	63	34	38	32	42
Расходы на обучение работников, в том числе:	тыс. руб.	5 971	6 315	6 746	7 815	9878	9699
в среднем на одного работника		3,8	4,0	4,6	5,2	7,4	7,1
Кол-во сотрудников программы «Кадровый резерв», переведённых на вышестоящую должность	чел.	10	15	7	12	7	11

Наименование	ед. изм.	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Вознаграждение персонала							
Расходы на оплату труда	млн руб.	734	823	950	1 156	1 515	1 747
Средняя заработная плата, в том числе по видам деятельности:	руб.	39 701	44 848	52 672	63 622	79 282	88 489
Производство красителей и пигментов	тыс. руб.	–	–	–	64,4	81,1	93,4
Производство красок и лаков на основе полимеров	тыс. руб.	--	–	–	55,7	73,1	80,7
Производство смазочных материалов, присадок к смазочным материалам и антифризов	тыс. руб.	–	–	–	75,5	95,7	112,8
Производство пластмасс и синтетических смол в первичных формах	тыс. руб.	–	–	–	64,8	79,9	87,6
Производство прочих химических продуктов, не включённых в другие группировки	тыс. руб.	–	–	–	61,3	75,8	81,5
Деятельность по предоставлению прочих мест для временного проживания	тыс. руб.	–	–	–	33,2	39,6	48,7
Деятельность столовых и буфетов при предприятиях (учреждениях)	тыс. руб.	–	–	–	34,8	45,9	54,8
Средняя заработная плата, в том числе с разбивкой по полу и возрасту:		39 701	44 848	52 672	63 622	79 282	88 489
по полу:							
женский	тыс. руб.	–	–	–	60,0	70,9	79,2
мужской	тыс. руб.	–	–	–	65,6	73,3	93,4
по возрасту:							
до 30 лет	тыс. руб.	–	–	–	45,2	53,6	72,6
от 30 до 50 лет	тыс. руб.	–	–	–	71,1	79,8	95,6
от 50 лет	тыс. руб.	–	–	–	59,9	68,9	83,5
Средняя заработная плата, всего, в том числе: по группам занятий (отдельно по руководящему и отдельно по линейному персоналу), по полу с учётом групп занятий по возрастным группам	тыс. руб.	–	–	52,7	63,6	79,3	88,5
По линейному персоналу, в том числе с разбивкой по видам деятельности:	тыс. руб.	–	–	–	46,9	58,6	65,8
производство красителей и пигментов	тыс. руб.	–	–	–	44,5	56	64,6
производство красок и лаков на основе полимеров	тыс. руб.	–	–	–	38,5	50,5	55,8
производство смазочных материалов, присадок к смазочным материалам и антифризов	тыс. руб.	–	–	–	56,8	72	84,8
производство пластмасс и синтетических смол в первичных формах	тыс. руб.	–	–	–	48,6	60	65,6
производство прочих химических продуктов, не включённых в другие группировки	тыс. руб.	–	–	–	45,8	56,7	61
деятельность по предоставлению прочих мест для временного проживания	тыс. руб.	–	–	–	27,8	33,1	40,7
деятельность столовых и буфетов при предприятиях учреждениях	тыс. руб.	–	–	–	31,1	41	49
По линейному персоналу, в том числе с разбивкой по полу и возрасту:	тыс. руб.	–	–	–	46,9	58,6	65,8
женский	тыс. руб.	–	–	–	44,7	55,8	63,9
мужской	тыс. руб.	–	–	–	48,8	61	76,5
до 30 лет	тыс. руб.	–	–	–	36	45	68,8
от 30 до 50 лет	тыс. руб.	–	–	–	56,6	70,7	75,4
от 50 лет	тыс. руб.	–	–	–	47,7	59,6	69,3
По руководящему персоналу с разбивкой по видам деятельности:	тыс. руб.	–	–	–	84,4	105,5	118,5
производство красителей и пигментов	тыс. руб.	–	–	–	74	93,2	107,3
производство красок и лаков на основе полимеров	тыс. руб.	–	–	–	68,1	89,5	98,8

Наименование	ед. изм.	2020	2021	2022	2023	2024	2025
производство смазочных материалов, присадок к смазочным материалам и антифризов	тыс. руб.	–	–	–	78,5	99,5	117,3
производство пластмасс и синтетических смол в первичных формах	тыс. руб.	–	–	–	78,8	97,1	106,5
производство прочих химических продуктов, не включённых в другие группировки	тыс. руб.	–	–	–	69,5	86	92,4
деятельность по предоставлению прочих мест для временного проживания	тыс. руб.	–	–	–	41,5	50	61
деятельность столовых и буфетов при предприятиях учреждения	тыс. руб.	–	–	–	46	60,7	72,5
По руководящему персоналу с разбивкой по полу и возрасту:	тыс. руб.	–	–	–	84,4	105,5	118,5
женский	тыс. руб.	–	–	–	80,5	100,5	119,3
мужской	тыс. руб.	–	–	–	88,1	110	147,6
до 30 лет	тыс. руб.	–	–	–	64,8	81	100,1
от 30 до 50 лет	тыс. руб.	–	–	–	102,1	127,5	143,3
от 50 лет	тыс. руб.	–	–	–	86	107,4	131,1
Премия за годовые результаты работы предприятия	тыс. руб.	31 002	22 150	24 692	35 979	31 141	15 111
Количество сотрудников, получающих доплату за знание иностранного языка	чел.	43	41	40	38	38	36
Количество сотрудников, получающих доплату за учёную степень или учёное звание	чел.	20	22	21	19	19	19
Доплата за учёную степень или учёное звание	тыс. руб.	974	1 079	1 000	953	745	954
Повышение окладов и тарифных ставок	%	7	8	12	7	12	8
Отношение стандартной заработной платы начального уровня сотрудников к установленной минимальной заработной плате в регионе деятельности	%	100	100	100	100	100	100
Отношение средней заработной платы в организации к среднему уровню заработной платы в регионе	%	–	–	133	139	143	134
Соотношение оплаты труда мужчин и женщин	%	–	–	–	–	–	1,18
Соотношение средней почасовой ставки оплаты труда мужчин и женщин	%	–	–	–	–	–	0,96
Соотношение размера премиальных выплат мужчин и женщин	%	–	–	–	–	–	1,34
Доля сотрудников, прошедших индивидуальную оценку результатов деятельности, учитываемую при определении размера вознаграждения	%	100	100	100	100	100	100
Увеличение годового общего вознаграждения самого высокооплачиваемого работника организации	%	106,9	115,0	114,6	112,0	116,6	118,9
Увеличение годового общего вознаграждения всех сотрудников	%	110,3	112,1	115,4	117,7	130,0	115,4
Общий годовой коэффициент вознаграждения		14,7	15,0	14,6	13,5	12,7	13,5
Выплаты сотрудникам по результатам конкурсов	тыс. руб.	117,0	1 031	1 144	1 778	1 994	1 656
Представление к государственным, отраслевым и корпоративным наградам:							
количество сотрудников, представленных к награждению, в том числе:	чел.	170	176	171	164	183	181
количество сотрудников, представленных к внутреннему награждению	чел.	129	125	124	118	119	116
количество сотрудников, представленных к внешнему награждению	чел.	41	51	47	46	64	65
материальное поощрение, сопутствующее получению наград	тыс. руб.	1 464	1 488	1 468	1 440	1 516	1 530
материальное поощрение, сопутствующее получению внутренних наград	тыс. руб.	1 300	1 284	1 280	1 256	1 260	1 248
материальное поощрение, сопутствующее получению внешних наград	тыс. руб.	164	204	188	184	256	282

Наименование	ед. изм.	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Затраты на реализацию социальной поддержки сотрудников:							
Расходы на организацию и проведение социальных, в том числе спортивных мероприятий для работников и членов их семей, всего, в том числе в среднем на одного работника Показатель пересчитан за период 2023–2024 годов — с учётом уточнения методики расчёта	тыс. руб.	–	–	1 602 4,0	8 892 6,08	16 625 10,9	11 218 7,1
Расходы на организацию и проведение медицинских мероприятий для работников и членов их семей, всего, в том числе в среднем на одного работника	тыс. руб.	–	–	10 382 7,1	14 118 9,3	12 277 7,8	13 881 8,7
Количество работников, получивших поддержку (финансовую и нефинансовую, в том числе постоянное или временное изменение условий труда) в сложной жизненной ситуации, связанной, например, с ущербом от природных катаклизмов, утратой места жительства, болезнью или смертью члена семьи, увольнением с постоянного места работы, безработицей	ед.	–	–	109	97	103	114
Социальные выплаты персоналу							
материальная помощь при рождении ребёнка	тыс. руб.	316	420	440	330	340,0	800,0
подарки детям работников, окончивших учебный год на 4 и 5	тыс. руб.	93	102	115	100	288,0	280,5
компенсация оплаты за посещение дошкольных учреждений детьми сотрудников	тыс. руб.	425	473	492	600	601,0	614,0
матпомощь работникам из фонда соцзащиты	тыс. руб.	491	500	789	1 956	738,0	610,0
единовременное вознаграждение при достижении пенсионного возраста работниками предприятия	тыс. руб.	940	650	797	481	1 242,0	1 464
матпомощь на погребение семьям умерших работников	тыс. руб.	790	1 705	2 350	1 705	1 398,5	1 436,0
Затраты на реализацию программы «Совет ветеранов»	млн руб.	2,273	2,594	2,800	3,222	3,723	4 720,9
Затраты на реализацию программы «Союз молодых сотрудников»	тыс. руб.	265,0	475,56	571,0	633,9	1 163,9	597,5
Права человека. Многообразие, равные возможности и инклюзивность							
Доля персонала с ограниченными возможностями	%	1	1,5	1,1	1,26	1,1	1,25
Численность персонала с ограниченными возможностями (инвалидов)	чел.	–	–	17	19	15	20
Количество работников, получивших статус «инвалид» в период выполнения трудовых функций	чел.	–	–	0	0	0	0
Расходы на интеграцию работников, являющихся инвалидами	тыс. руб.	–	–	0	0	0	0
Доля работников, относящихся в соответствии с Федеральным законом «О ветеранах» к следующим категориям ветеранов: ветераны Великой Отечественной войны, ветераны боевых действий на территории СССР, на территории Российской Федерации и территориях других государств, ветераны военной службы	%	–	–	47	45	41	46
Количество зафиксированных случаев нарушений прав коренных малочисленных народов Российской Федерации	ед.	0	0	0	0	0	0
Количество сотрудников, обученных по вопросам прав человека	чел.	242	328	113	109	55	55
Наложенные на организацию штрафы и меры ответственности в связи с нарушением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права	тыс. руб.	0	0	0	0		
Количество обращений, жалоб, поступивших в Комиссию по трудовым спорам, профсоюзный орган или контролирующие органы	шт.	0	0	0	1	1	0
Доля руководителей высшего звена из числа местного сообщества	чел.	–	67	67	67	67	67

Наименование	ед. изм.	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Вклад в развитие местных сообществ							
Общий объём средств, направленных на развитие региона, социальную поддержку и благотворительность	млн руб.	>759,5	>689,4	>1 042	>1816	1 544	1 614
Налоговые отчисления в местный и региональный бюджеты	млн руб.	–	303	605	982	677	729
Финансирование проектов по экологической эффективности производства	млн руб.	39,1	35,7	33,0	31,6	87,7	23,9
Финансирование мероприятий в рамках социального аспекта и партнёрства	млн руб.	69,6	66,07	85,18	200,88	274,0	250
Количество посетителей ИВЦ	чел.	4 336	4 871	10 361	9 798	12 000	12 000
Оценка деятельности компании населением региона присутствия (по результатам анкетирования), в том числе:	%	–	72,7	77,4	80,8	80,0	87,6
Затраты на ИВЦ	тыс. руб.	24 477,7	12 533,0	10 971	12 033,1	8 198	8 851
Затраты на сотрудничество с заинтересованными сторонами	тыс. руб.	1 599,1	5 466,7	5 566,5	11 524	33 303	41 470
Затраты на содержание спортивной инфраструктуры	тыс. руб.	10 646	8 532	15 152	11 432	10 323	25 020
Затраты на социальное партнёрство (вузы, школы)	тыс. руб.	2 632,3	4 536,8	4 699,1	4563	4 327	4 034
Затраты на благоустройство городских территорий и украшение к праздникам	тыс. руб.	17 625,6	20 794,6	31 869,4	164 593	22 8962	30 338
Расходы на участие в поддержке социальных программ, в том числе благотворительных, не направленных на работников и членов их семей, всего, в т.ч. в сфере: — здравоохранения; — образования и науки; — спорта; — культуры, искусства и туризма; — создания доступной инфраструктуры и инклюзивной среды; — благоустройства и развития комфортной городской среды; — создания и размещения социальной рекламы; — обеспечения жильём; — обеспечения общественной безопасности и антитеррористической — защищённости объектов инфраструктуры; — поддержки граждан, нуждающихся в социальной помощи, в том числе в сфере поддержки лиц, относящихся в соответствии с ФЗ «О ветеранах» к ветеранам военной службы. Показатель пересчитан за период 2023–2024 годов — с учетом уточнения методики расчета	тыс. руб.	–	22 953	25 148	23 731	21 935	33 703
Доля работников, принимающих участие в проектах корпоративного добровольчества (волонтерства) Показатель пересчитан — с учётом корректной единицы измерения	%	–	–	–	–	1,6	1,8
Количество проектов корпоративного добровольчества (волонтерства) Показатель пересчитан	ед.	–	–	–	–	26	29

СОЦИАЛЬНЫЙ АСПЕКТ (S)

Наименование	ед. изм.	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Корпоративное управление							
Состав Совета директоров:							
Общее количество директоров	чел.	–	7	7	7	7	7
Количество женщин в составе Совета директоров	чел.	–	1	1	1	1	1
Доля женщин в составе Совета директоров	%	–	15	15	15	15	14,3
Независимых директоров	чел.	–	2	2	2	2	2
Возрастной состав Совета директоров:							
40–50 лет	%	–	28	28	28	28	28
50–60 лет	%	–	29	29	29	29	29
старше 60 лет	%	–	43	43	43	43	43
Проведено заседаний Совета директоров	шт.	–	13	12	7	9	9
Коэффициент посещаемости Совета директоров	%	–	–	–	100%	100%	100%
Количество заседаний аудиторского комитета (комитета по аудиту) и коэффициент их посещаемости* (на предприятии отсутствует аудиторский комитет)	ед.	–	–	–	–	–	–
Взаимодействие с потребителем. Качество готовой продукции							
Количество разработанных новых продуктов	шт.	–	10	14	17	20	16
Количество новых потребителей	шт.	270	230	150	130	111	112
Удовлетворённость потребителей АО «Пигмент» по результатам анкетирования	%	93,4	93,4	96,4	94,0	96,41	94,2
Удовлетворённость потребителей АО «Пигмент» по утверждённой методике	%	99,45	98,59	95,3	94,9	95,1	95,9
Количество обращений от потребителей	шт.	130	133	143	133	177	210
Отношение количества обращений к объёму производства	шт./тыс. т	0,83	0,72	0,77	0,62	0,76	0,85
Количество полученных претензий потребителей к качеству продукции	шт.	11	6	6	9	6	2
Управление цепочкой поставок							
Объём закупок сырья	т	–	–	144,8	189,5	199	192,2
Доля сырья в цене готовой продукции		–	75,9	66,6	63,9	65	64,4
Затраты на закупку сырья, в т.ч.:	млрд руб.	6,35	10,9	13,4	15,7	17,2	13,9
затраты на закупку отечественного сырья	млрд руб.	4,1	8,1	9,3	8,5	9,9	9,7
затраты на закупку импортного сырья	млрд руб.	2,25	2,8	4,1	7,2	7,3	4,2
Доли поставок в закупке сырья:							
отечественное	%	–	–	69,4	80	75	69,5
импортное	%	–	–	30,6	20	25	30,5
Количество оценённых поставщиков по Кодексу поставщика	шт.	61	71	132	150	176	205
Отношение оценённых поставщиков к общему количеству поставщиков	%	9	10	16	17	20	24
Отношение оценённых поставщиков импортного сырья к общему количеству поставщиков	%	31	36	42	41	51	60
Отношение оценённых поставщиков отечественного сырья к общему количеству поставщиков	%	13	15	21	25	25,5	27

Наименование	ед. изм.	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Отношение оценённых поставщиков оборудования и вспомогательных материалов к общему количеству поставщиков	%	4	5	5	3	3	5
Отношение оценённых поставщиков испытательных центров к общему количеству поставщиков	%	–	–	61	74	74	87
Отношение оценённых поставщиков образовательных услуг к общему количеству поставщиков	%	–	–	39	65	69	74
Доля местных поставщиков оборудования и вспомогательных материалов	%	–	11	12	12	12	13
Бизнес-этика, противодействие взяточничеству и коррупции							
Количество случаев привлечения организации, её дочерних и зависимых обществ к административной ответственности за совершение коррупционных правонарушений	ед.	0	0	0	0	0	0
Доля работников, замещающих должности с высоким коррупционным риском	%	–	–	–	1,5	2,7	2,28
Количество договоров, в которые внесена антикоррупционная оговорка	ед.	31	87	114	143	157	167
Доля новых сотрудников, ознакомленных с документами по антикоррупционной деятельности и корпоративной этике в 2025 году	%	–	–	100	100	100	100
Количество сотрудников прошли обучение по темам, касающимся делового общения и антикоррупционной политики предприятия	чел.	242	328	113	109	55	43
Количество обращений, поступивших в Комитет по деловой этике	ед.	–	–	0	3	2	5
Среднее количество часов обучения по вопросам противодействия коррупции на одного работника	час/чел.	–	–	–	0,083	0,055	0,022
Экономическая эффективность. Налоговая политика							
Экономические показатели:							
Выручка от продаж	млрд руб.	9,3	14,3	18,4	22,0	25,8	23,0
Объём производства	тыс. т	156	183,4	185,2	216	231	247
Чистая прибыль	млн руб.	518	784	2 079	3 529	3 064	1 399
EBITDA	млн руб.	1 098	1 631	3 527	5 506	5 089	3 773
Объём инвестиций в основной капитал	млн руб.	389	1 051	1 036	1 802	3 842	1 517
Производительность труда	млн руб.	6,0	9,4	12,1	15,1	16,1	13,9
Сумма начисленных обязательных платежей (за исключением штрафов, пени), всего, в том числе: налогов и сборов, страховых взносов, иных обязательных платежей	тыс. руб.	–	–	956 337	1 591 599	1 428 878	1 486 388
Сумма уплаченных обязательных платежей (за исключением штрафов, пени), всего, в том числе: налогов и сборов, страховых взносов, иных обязательных платежей	тыс. руб.	–	–	1 231 318	2 135 115	1 533 480	1 551 634
Финансовая помощь от государства, в том числе:	млн руб.	311	37	244	156	151	90
налоговые льготы	млн руб.	1	1	0	0	0	0
субсидии	млн руб.	14	36	113	76	151	40
займы	млн руб.	296	0	131	80	0	50
Общая сумма наложенных штрафных санкций (за несоблюдение законодательства и нормативных требований суммарно по различным направлениям деятельности)	млн руб.	0,6	0,6	0,6	0,7	0,95	1,3
Инновационное развитие							
Объём инвестиций в проекты, связанные с достижением технологического суверенитета и структурной адаптацией экономики Российской Федерации,	тыс. руб.	–	–	524 967,0	574 036,4	1 820 014,3	444 792,4
и доля таких инвестиций в общем объёме инвестиций	%			71,9	54,5	64,3	45,3
Общие расходы на научные исследования и (или) опытно-конструкторские разработки	тыс. руб.	–	–	55 248	35 681	19 835	7 331

Наименование	ед. изм.	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Заинтересованные стороны							
Удовлетворённость заинтересованных сторон	%	96,9	97,1	97,0	97,2	97,4	94,2
Другие управленческие показатели							
Количество случаев привлечения к ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации за нарушение прав потребителей	ед.	–	–	0	0	0	0
Количество зафиксированных социально значимых инцидентов (забастовок)	ед.	–	–	0	0	0	0
Сумма заявленных требований по судебным спорам с участием эмитента в качестве ответчика: — по делам о предъявлении требований к действующим или бывшим членам органов управления эмитента; — по делам оспаривания сделок по статьям 173 и 174 Гражданского кодекса Российской Федерации; — по делам оспаривания решений органов управления эмитента, а также споров с участием эмитента в иных судебных делах, связанных с нарушением корпоративного законодательства	тыс. руб.	–	–	–	–	0	0
Сумма удовлетворенных требований по судебным спорам с участием эмитента в качестве ответчика	тыс. руб.	–	–	–	–	0	0
Сумма штрафов, наложенных на организацию и должностных лиц в связи с нарушением требований законодательства Российской Федерации об акционерных обществах и ценных бумагах, в сфере корпоративных отношений в акционерных обществах	тыс. руб.	–	–	–	–	0	0
Возможный ущерб от воздействия физических климатических рисков	тыс. руб.	–	–	–	–	–	–
Число инцидентов, повлёкших нарушение или прекращение функционирования критически важных объектов или объектов критической информационной инфраструктуры	шт.	–	–	0	0	0	0

ПРИЛОЖЕНИЕ 6. ТАБЛИЦЫ СООТВЕТСВИЯ GRI, SASB, TCFD

ТАБЛИЦА СООТВЕТСВИЯ GRI

Стандарт GRI/ номер	Показатели	Раздел отчёта/комментарии	Стр. в отчёте
GRI 1: Базовый 2021, универсальный			
		Приложение 1. Об отчёте	280-283
GRI 2: Раскрытие основной информации 2021, универсальный			
2-1	Организационные детали	6.1 Корпоративное управление Приложение 1. Об отчёте	192-201 280-283
2-2	Организации, включённые в отчётность организации по устойчивому развитию	Приложение 1. Об отчёте	280-283
2-3	Отчётный период, периодичность и контакты	Приложение 1. Об отчёте Приложение 4. Контактная информация	280-283 288-289
2-4	Подтверждение информации	Приложение 1. Об отчёте	280-283
2-5	Внешние гарантии	Приложение 1. Об отчёте Приложение 2. Общественное заверение отчёта	280-283 284-285
2-6	Деятельность, цепочка создания стоимости и другие деловые отношения	2.1 О компании 2.2 Основная продукция. География поставок 3.1 Стратегия устойчивого развития	8-13 14-19 24-39
2-7	Сотрудники	5.2 Управление персоналом	116-151
2-8	Сотрудники, не являющиеся работниками	5.2 Управление персоналом	116-151
2-9	Структура и состав руководства	6.1 Корпоративное управление	192-201
2-10	Назначение и выбор высшего органа управления	6.1 Корпоративное управление	192-201
2-11	Председатель высшего органа управления	6.1 Корпоративное управление	192-201
2-12	Роль высшего руководящего органа в надзоре за управлением воздействиями	6.1 Корпоративное управление	192-201

Стандарт GRI/ номер	Показатели	Раздел отчёта/комментарии	Стр. в отчёте
2-13	Делегирование ответственности за управление воздействиями	5.1 Охрана труда и промышленная безопасность	96-115
2-14	Роль высшего органа управления в отчётности по устойчивому развитию	6.1 Корпоративное управление	192-201
2-15	Конфликты интересов	6.1 Корпоративное управление 6.5 Бизнес-этика и противодействие взяточничеству и коррупции	192-201 232-241
2-16	Сообщение о критических проблемах	2.3 Ключевые результаты деятельности в цифрах Приложение 5. Основные количественные данные Приложение 7. Показатели СОКБ и МЭР	20-21 290-325 344-371
2-17	Совокупные знания высшего руководящего органа	3.1 Стратегия устойчивого развития 6.1 Корпоративное управление	24-39 192-201
2-18	Оценка деятельности высшего органа управления	6.1 Корпоративное управление	192-201
2-19	Политика вознаграждения	6.1 Корпоративное управление	192-201
2-20	Процесс определения вознаграждения	6.1 Корпоративное управление	192-201
2-21	Годовой коэффициент общей компенсации	6.1 Корпоративное управление	192-201
2-22	Заявление о стратегии устойчивого развития	3.1 Стратегия устойчивого развития 4.1 Охрана окружающей среды	24-39 46-65
2-23	Политические обязательства	6.4 Бизнес-этика и противодействие взяточничеству и коррупции 6.8 Взаимодействие с заинтересованными сторонами Приложение 1. Об отчёте	232-241 270-277 280-283
2-24	Внедрение политических обязательств	6.4 Бизнес-этика и противодействие взяточничеству и коррупции 6.8 Взаимодействие с заинтересованными сторонами Приложение 1. Об отчёте	232-241 270-277 280-283
2-25	Процессы устранения негативных воздействий	4.1 Охрана окружающей среды 5.1 Охрана труда и промышленная безопасность	46-65 96-115

Стандарт GRI/ номер	Показатели	Раздел отчёта/комментарии	Стр. в отчёте
2-26	Механизмы получения консультаций и выражения озабоченности	6.8 Взаимодействие с заинтересованными сторонами Приложение 1. Об отчёте	270-277 280-283
2-27	Соблюдение законов и нормативных актов	4.1 Охрана окружающей среды 4.4 Безопасность продукции. Реализация программы «Экологическая безопасность» 6.4 Бизнес-этика и противодействие взяточничеству и коррупции 6.6 Экономическая эффективность. Налоговая политика	46-65 88-91 232-241 242-249
2-28	Членство в ассоциациях	2.1 О компании	8-13
2-29	Подход к взаимодействию с заинтересованными сторонами	1. Обращение генерального директора 6.8 Взаимодействие с заинтересованными сторонами Приложение 1. Об отчёте	6-7 270-277 280-283
2-30	Коллективный договор	5.2 Управление персоналом 5.3 Обеспечение прав человека. Многообразие и инклюзивность 6.8 Взаимодействие с заинтересованными сторонами	116-151 152-159 270-277
GRI 3: Существенные темы 2021, универсальный			
3-1	Процесс определения существенных тем	Приложение 1. Об отчёте	280-283
3-2	Список существенных тем	Приложение 1. Об отчёте	280-283
3-3	Управление существенными темами	3.1 Стратегия устойчивого развития Приложение 1. Об отчёте	24-39 280-283
Отраслевые стандарты для химической отрасли на момент подготовки Отчёта не введены GSSB, в связи с чем в настоящем отчёте не использовались			
Экономическая результативность			
GRI 3: Существенные темы 2021, универсальный			
3-3	Управление существенными темами	6.6 Экономическая эффективность и налоговая политика Приложение 1. Об отчёте	242-249 280-283
GRI 201: Экономическая результативность (2016)			
201-1	Созданная и распределённая экономическая стоимость	6.6 Экономическая эффективность и налоговая политика Приложение 5. Основные количественные данные Приложение 7	242-249 290-325 344-371
201-4	Финансовая помощь, полученная от правительства	6.6 Экономическая эффективность и налоговая политика Приложение 5. Основные количественные данные	145-149 290-325

Стандарт GRI/ номер	Показатели	Раздел отчёта/комментарии	Стр. в отчёте
Присутствие на рынках			
GRI 3: Существенные темы 2021, универсальный			
3-3	Управление существенными темами	2.2 Основная продукция. География поставок 3.1 Стратегия устойчивого развития 6.3 Взаимодействие с потребителем. Качество готовой продукции 6.8 Взаимодействие с заинтересованными сторонами	14-19 15-23 128-134 164-170
GRI 202: Присутствие на рынках (2016)			
202-1	Отношение стандартной заработной платы начального уровня сотрудников разного пола к установленной минимальной заработной плате в существенных регионах деятельности организации	Приложение 5. Основные количественные данные	290-325
202-2	Доля высшего руководства, нанятого из местного сообщества	5.2 Управление персоналом Приложение 5. Основные количественные данные	116-151 290-325
Непрямые экономические воздействия			
GRI 3: Существенные темы 2021, универсальный			
3-3	Управление существенными темами	5.4 Вклад в развитие местных сообществ и региона присутствия	160-189
GRI 203: Непрямые экономические воздействия (2016)			
203-1	Развитие и воздействие инвестиций в инфраструктуру и безвозмездные услуги	5.4 Вклад в развитие местных сообществ и региона присутствия 6.7 Инновационное развитие	160-189 250-269
Практика закупок			
GRI 3: Существенные темы 2021, универсальный			
3-3	Управление существенными темами	6.4 Управление цепочкой поставок	222-231
GRI 204: Практики закупок (2016)			
204-1	Процент закупок у отечественных производителей	6.4 Управление цепочкой поставок Приложение 7. Показатели СОКБ и МЭР	222-231 344-371

Стандарт GRI/ номер	Показатели	Раздел отчёта/комментарии	Стр. в отчёте
Антикоррупционные практики			
GRI 3: Существенные темы 2021, универсальный			
3-3	Управление существенными темами	6.5 Бизнес-этика и противодействие взяточничеству и коррупции	232-241
GRI 205: Антикоррупционные практики (2016)			
205-1	Оценка рисков, связанных с коррупцией	6.5 Бизнес-этика и противодействие взяточничеству и коррупции 6.2 Риски в области устойчивого развития Приложение 5. Основные количественные данные Приложение 7. Показатели СОКБ и МЭР	232-241 202-211 290-325 344-371
205-2	Информирование о политике и методах противодействия коррупции и обучение им	6.5 Бизнес-этика и противодействие взяточничеству и коррупции	232-241
205-3	Подтверждённые случаи коррупции и предпринятые действия	6.5 Бизнес-этика и противодействие взяточничеству и коррупции Приложение 5. Основные количественные данные	232-241 290-325
Препятствие конкуренции			
GRI 3: Существенные темы 2021, универсальный			
3-3	Управление существенными темами	6.5 Бизнес-этика и противодействие взяточничеству и коррупции	232-241
GRI 206: Препятствие конкуренции (2016)			
206-1	Правовые действия в отношении организации в связи с препятствием конкуренции и нарушением антимонопольных требований	6.5 Бизнес-этика и противодействие взяточничеству и коррупции 6.6 Экономическая эффективность и налоговая политика	232-241 242-249
Налоги			
GRI 3: Существенные темы 2021, универсальный			
3-3	Управление существенными темами	6.6 Экономическая эффективность и налоговая политика	242-249
GRI 207: Налоги (2019)			
207-1	Подход к налогообложению	6.6 Экономическая эффективность и налоговая политика	242-249
207-2	Налоговое управление, контроль и управление рисками	6.6 Экономическая эффективность и налоговая политика	242-249

Стандарт GRI/ номер	Показатели	Раздел отчёта/комментарии	Стр. в отчёте
207-3	Взаимодействие с заинтересованными сторонами и устранение проблем по налогам	6.6 Экономическая эффективность и налоговая политика 6.8 Взаимодействие с заинтересованными сторонами	242-249 270-277
Энергия			
GRI 3: Существенные темы 2021, универсальный			
3-3	Управление существенными темами	4.2 Изменение климата	
GRI 302: Энергия (2016)			
302-1	Энергопотребление в организации	4.2 Изменение климата Приложение 5. Основные количественные данные	66-79 290-325
302-3	Энергоёмкость	4.2 Изменение климата Приложение 5. Основные количественные данные	66-79 290-325
302-4	Снижение энергопотребления	4.2 Изменение климата Приложение 5. Основные количественные данные	66-79 290-325
302-5	Снижение потребности в энергии на производство товаров и оказание услуг	4.2 Изменение климата Приложение 5. Основные количественные данные	66-79 290-325
Вода			
GRI 3: Существенные темы 2021, универсальный			
3-3	Управление существенными темами	4.1 Охрана окружающей среды	46-65
GRI 303: Вода (2018)			
303-1	Управление водными ресурсами, находящимися в совместном пользовании	4.1 Охрана окружающей среды	46-65
303-2	Управление воздействием, связанным со сбросом воды	4.1 Охрана окружающей среды	46-65
303-3	Водозабор	4.1 Охрана окружающей среды Приложение 5. Основные количественные данные	46-65 290-325
303-4	Водосброс	4.1 Охрана окружающей среды Приложение 5. Основные количественные данные	46-65 290-325
303-5	Водопотребление	4.1 Охрана окружающей среды Приложение 5. Основные количественные данные	46-65 290-325

Стандарт GRI/ номер	Показатели	Раздел отчёта/комментарии	Стр. в отчёте
Биоразнообразие			
GRI 3: Существенные темы 2021, универсальный			
3-3	Управление существенными темами	4.3 Биоразнообразие	80-87
GRI 304: Биоразнообразие (2016)			
304-1	Производственные площадки, находящиеся в собственности, аренде или под управлением организации и расположенные на охраняемых природных территориях и территориях с высокой ценностью биоразнообразия, находящихся вне границ охраняемых природных территорий или примыкающих к таким территориям	4.3 Биоразнообразие	80-87
304-2	Значительное воздействие деятельности, продуктов и услуг на биоразнообразие	4.3 Биоразнообразие Продукция компании является сырьём для производства других продуктов, не поступает в окружающую среду напрямую и не оказывает существенного влияния на биоразнообразие	80-87
304-3	Сохранённые и восстановленные местообитания	4.3 Биоразнообразие	80-87
304-4	Общее число видов, занесённых в Красный список МСОП и национальный список охраняемых видов, местообитания которых находятся на территории, затрагиваемой деятельностью организации, с разбивкой по степени угрозы существованию вида	4.3 Биоразнообразие Продукты и услуги компании не оказывают значительного воздействия на биоразнообразие. Производственная деятельность компании ограничена производственной площадкой. Виды, занесённые в Красный список МСОП и национальный список охраняемых видов, на территории, затрагиваемой деятельностью организации, отсутствуют	80-87

Стандарт GRI/ номер	Показатели	Раздел отчёта/комментарии	Стр. в отчёте
Выбросы			
GRI 3: Существенные темы 2021, универсальный			
3-3	Управление существенными темами	4.1 Охрана окружающей среды 4.2 Изменение климата	46-65 66-79
GRI 305: Выбросы (2016)			
305-1	Прямые выбросы парниковых газов	4.2 Изменение климата	66-79
305-5	Сокращение выбросов парниковых газов	4.2 Изменение климата	66-79
305-7	Выбросы NOx, SOx и других значимых загрязняющих веществ	4.1 Охрана окружающей среды 4.2 Изменение климата	46-65 66-79
Отходы			
GRI 3: Существенные темы 2021, универсальный			
3-3	Управление существенными темами	4.1 Охрана окружающей среды	46-65
306-1	Образование отходов и значительное влияние, связанное с отходами	4.1 Охрана окружающей среды	46-65
306-2	Управление значимыми воздействиями, связанными с отходами	4.1 Охрана окружающей среды	46-65
306-3	Образовавшиеся отходы	4.1 Охрана окружающей среды	46-65
306-4	Отходы, отклонённые от захоронения	4.1 Охрана окружающей среды	46-65
306-5	Отходы, направляемые на утилизацию	4.1 Охрана окружающей среды	46-65
Соответствие экологическим требованиям			
GRI 3: Существенные темы 2021, универсальный			
3-3	Управление существенными темами	4.1 Охрана окружающей среды 4.4 Безопасность продукции. Реализация программы «Экологическая безопасность»	46-65 88-91

Стандарт GRI/ номер	Показатели	Раздел отчёта/комментарии	Стр. в отчёте
GRI 307: Соответствие экологическим требованиям (2016)			
307-1	Нарушения экологического законодательства	4.1 Охрана окружающей среды Приложение 5. Основные количественные данные	46-65 290-325
Занятость			
GRI 3: Существенные темы 2021, универсальный			
3-3	Управление существенными темами	5.2 Управление персоналом	116-151
GRI 401: Занятость (2016)			
401-1	Общее количество принятых и уволенных сотрудников в 2025 году с разбивкой по возрастным группам, полу и региону	5.2 Управление персоналом Приложение 5. Основные количественные данные	116-151 290-325
401-2	Льготы, предоставляемые работникам, занятым полный рабочий день, которые не предоставляются временным работникам или сотрудникам, занятым неполный рабочий день	5.2 Управление персоналом	116-151
401-3	Отпуск по уходу за ребёнком	5.2 Управление персоналом Приложение 5. Основные количественные данные	116-151 290-325
Трудовые / управленческие отношения			
GRI 3: Существенные темы 2021, универсальный			
3-3	Управление существенными темами	5.2 Управление персоналом	116-151
GRI 402: Трудовые / управленческие отношения (2016)			
402-1	Минимальные сроки уведомления об операционных изменениях	5.2 Управление персоналом Компания полностью соблюдает требования законодательства в области сроков уведомления работников о значительных изменениях	116-151

Стандарт GRI/ номер	Показатели	Раздел отчёта/комментарии	Стр. в отчёте
Здоровье и безопасность персонала			
GRI 3: Существенные темы 2021, универсальный			
3-3	Управление существенными темами	5.1 Охрана труда и промышленная безопасность	96-115
GRI 403: Здоровье и безопасность персонала (2018)			
403-1	Система менеджмента охраны здоровья и обеспечения безопасности труда	5.1 Охрана труда и промышленная безопасность	96-115
403-2	Идентификация опасности, оценка риска и расследование инцидента	5.1 Охрана труда и промышленная безопасность	96-115
403-3	Категории сотрудников, подверженных риску профессиональных заболеваний, и число этих сотрудников	5.1 Охрана труда и промышленная безопасность	96-115
403-4	Участие работников, консультации и общение по вопросам гигиены труда и техники безопасности	5.1 Охрана труда и промышленная безопасность 5.2 Управление персоналом	96-115 116-151
403-5	Обучение рабочих гигиене труда и технике безопасности	5.1 Охрана труда и промышленная безопасность	96-115
403-6	Укрепление здоровья работников	5.1 Охрана труда и промышленная безопасность 5.2 Управление персоналом	96-115 116-151
403-7	Предотвращение и смягчение воздействия на здоровье и безопасность труда, напрямую связанного деловыми отношениями	5.1 Охрана труда и промышленная безопасность 5.2 Управление персоналом	96-115 116-151
403-8	Работники, охваченные системой менеджмента охраны здоровья и обеспечения безопасности труда	5.1 Охрана труда и промышленная безопасность Приложение 5. Основные количественные данные	96-115 290-325
403-9	Производственные травмы	5.1 Охрана труда и промышленная безопасность	96-115

Стандарт GRI/ номер	Показатели	Раздел отчёта/комментарии	Стр. в отчёте
403-10	Заболеваемость на работе	5.1 Охрана труда и промышленная безопасность 5.2 Управление персоналом	96-115 116-151
Обучение и образование			
GRI 3: Существенные темы 2021, универсальный			
3-3	Управление существенными темами	5.2 Управление персоналом	116-151
GRI 404: Обучение и образование (2016)			
404-1	Среднее количество часов обучения в год на одного работника	5.2 Управление персоналом	116-151
404-2	Программы развития навыков и образования	5.2 Управление персоналом	116-151
404-3	Процент работников, получающих регулярные оценки производительности и развития карьеры	5.2 Управление персоналом	116-151
Разнообразие и равные возможности			
GRI 3: Существенные темы 2021, универсальный			
3-3	Управление существенными темами	5.3 Обеспечение прав человека. Многообразие и инклюзивность	
GRI 405: Разнообразие и равные возможности (2016)			
405-1	Состав руководящих органов и основных категорий персонала организации с разбивкой по полу, возрастным группам, принадлежности к группам меньшинств и другим признакам разнообразия	5.2 Управление персоналом Приложение 5. Основные количественные данные	96-115 290-325
405-2	Соотношение базовой заработной платы и оплаты труда женщин и мужчин	Базовый оклад в компании равен для мужчин и женщин, его размер не зависит от пола сотрудника. Расчёт фактического вознаграждения в разбивке по полу не осуществляется и не планируется в силу отсутствия системы учёта 5.2 Управление персоналом Приложение 5. Основные количественные данные	116-151 290-325

Стандарт GRI/ номер	Показатели	Раздел отчёта/комментарии	Стр. в отчёте
Отсутствие дискриминации			
GRI 3: Существенные темы 2021, универсальный			
G 3-3	Управление существенными темами	5.3 Обеспечение прав человека. Многообразие и инклюзивность	152-159
GRI 406: Отсутствие дискриминации (2016)			
406-1	Случаи дискриминации и предпринятые корректирующие действия	В отчётном периоде компания не выявила случаев дискриминации 5.3 Обеспечение прав человека. Многообразие и инклюзивность 6.5 Бизнес-этика и противодействие взяточничеству и коррупции	152-159 232-241
Свобода ассоциаций и коллективных переговоров			
GRI 3: Существенные темы 2021, универсальный			
GRI 3-3	Управление существенными темами	5.3 Обеспечение прав человека. Многообразие и инклюзивность 6.5 Бизнес-этика и противодействие взяточничеству и коррупции	152-159 232-241
GRI 407: Свобода ассоциаций и коллективных переговоров (2016)			
407-1	Подразделения и поставщики с риском нарушения прав человека на свободу ассоциаций и ведение коллективных переговоров	В отчётном периоде компания не выявила случаев нарушения прав человека на свободу ассоциации и заключение коллективных договоров 5.3 Обеспечение прав человека. Многообразие и инклюзивность 6.5 Бизнес-этика и противодействие взяточничеству и коррупции 6.4 Управление цепочкой поставок	152-159 232-241 222-231
Детский труд			
GRI 3: Существенные темы 2021, универсальный			
GRI 3-3	Управление существенными темами	5.3 Обеспечение прав человека. Многообразие и инклюзивность	152-159
GRI 408: Детский труд (2016)			
408-1	Операции и поставщики подвержены значительному риску инцидентов детского труда	Компания контролирует процессы найма на работу, где все кандидаты должны иметь минимальный разрешённый возраст для выполнения работ. АО «Пигмент» не использует детский труд 5.2 Управление персоналом 5.3. Обеспечение прав человека. Многообразие и инклюзивность Приложение 5. Основные количественные данные	116-151 152-159 290-325
Принудительный или обязательный труд			
GRI 3: Существенные темы 2021, универсальный			
3-3	Управление существенными темами	5.2 Управление персоналом 5.3 Обеспечение прав человека. Многообразие и инклюзивность	116-151 152-159

Стандарт GRI/ номер	Показатели	Раздел отчёта/комментарии	Стр. в отчёте
GRI 409: Принудительный или обязательный труд (2016)			
409-1	Подразделения и поставщики, подверженные значительному риску случаев принудительного или обязательного труда	Компания не использует принудительный труд 5.2 Управление персоналом 5.3 Обеспечение прав человека. Многообразие и инклюзивность	116-151 152-159
Местные сообщества			
GRI 3: Существенные темы 2021, универсальный			
3-3	Управление существенными темами	5.4 Вклад в развитие местных сообществ и региона присутствия	160-189
GRI 413: Местные сообщества (2016)			
413-1	Производственные процессы с реализованными программами взаимодействия с местными сообществами, программами оценки воздействия деятельности на местные сообщества и программами развития местных сообществ	5.4 Вклад в развитие местных сообществ и региона присутствия	160-189
413-2	Производственные процессы с существенным фактическим или потенциальным отрицательным воздействием на местные сообщества	Компания предпринимает усилия для того, чтобы избежать негативного воздействия на окружающую среду. Также реализуются мероприятия для снижения негативного воздействия на окружающую среду и повышения уровня безопасности 5.4 Вклад в развитие местных сообществ и региона присутствия	160-189
Оценка поставщиков на соответствие требованиям организации в социальной сфере			
GRI 3: Существенные темы 2021, универсальный			
3-3	Управление существенными темами	6.4 Управление цепочкой поставок	222-231
GRI 414: Оценка социальных воздействий поставщиков (2016)			
414-1	Новые поставщики, которые были проверены с использованием социальных критериев	6.4 Управление цепочкой поставок	222-231

Стандарт GRI/ номер	Показатели	Раздел отчёта/комментарии	Стр. в отчёте
Здоровье и безопасность клиентов			
GRI 3: Существенные темы 2021, универсальный			
3-3	Управление существенными темами	4.4 Безопасность продукции. Реализация программы «Экологическая безопасность»	88-91
GRI 416: Здоровье и безопасность клиентов (2016)			
416-1	Оценка воздействия категорий продукции или услуг на здоровье и безопасность	4.4 Безопасность продукции. Реализация программы «Экологическая безопасность» 4.5 Рациональное использование химических веществ	88-91 92-93
416-2	Случаи несоответствия продукции или услуг требованиям к их воздействию на здоровье и безопасность	4.4 Безопасность продукции. Реализация программы «Экологическая безопасность» Приложение 5. Основные количественные данные	88-91 290-325
Маркетинг и маркировка			
GRI 3: Существенные темы 2021, универсальный			
3-3	Управление существенными темами	6.3 Взаимодействие с потребителем. Качество готовой продукции	212-221
GRI 417: Маркетинг и маркировка (2016)			
417-1	Требования к информации о продуктах и услугах и маркировке	4.4 Безопасность продукции. Реализация программы «Экологическая безопасность» 6.3 Взаимодействие с потребителем. Качество готовой продукции	88-91 212-221
417-2	Случаи несоответствия в отношении информации о продуктах и услугах и маркировки	В 2025 г. отсутствовали случаи нарушения нормативных требований, касающихся информации и маркировки продукции АО «Пигмент» 6.3 Взаимодействие с потребителем. Качество готовой продукции	212-221

ТАБЛИЦА СООТВЕТСТВИЯ SASB

Показатель	Раздел Отчёта / Комментарий	Стр.
ЭКОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ		
Управление водными ресурсами		
RT-SH-140a.1 Общий объём водозабора, водопотребления и водоотведения	4.1 Охрана окружающей среды	46-65
Обращение с опасными отходами		
RT-SH-150a.1 Объём образованных и размещённых отходов	4.1 Охрана окружающей среды	46-65
Качество атмосферного воздуха		
RT-SH-120a.1 Общая масса выбросов загрязняющих веществ в атмосферу	4.1 Охрана окружающей среды	46-65
Выбросы парниковых газов		
RT-SH-110a.1 Выбросы парниковых газов	4.2 Изменение климата	66-79
Энергетический менеджмент		
RT-SH-130a.1 Общее потребление энергии	4.2 Изменение климата	66-79

Показатель	Раздел Отчёта / Комментарий	Стр.
СОЦИАЛЬНЫЙ АСПЕКТ		
Охрана труда и промышленная безопасность		
RT-SH-320a.1 Коэффициент частоты происшествий (TRIR) Коэффициент смертельных случаев, связанных с производственной деятельностью Компании	5.1 Охрана труда и промышленная безопасность	96-115
RT-SH-540a.2 Количество транспортных происшествий	5.1 Охрана труда и промышленная безопасность Приложение 5. Основные количественные данные. Социальный аспект	96-115 290-325
Взаимодействие с местными сообществами		
RT-SH-210a.1 Практики Компании в области взаимодействия с местными сообществами, включая описание процессов, процедур и подходов к управлению рисками в данной области	5.4 Вклад в развитие местных сообществ и региона присутствия	160-189
Безопасность и экологичность химических веществ		
RT-SH-410.b1 Процент продукции с содержанием веществ, имеющих классификацию 1-2 по СГС (Согласованная на глобальном уровне система классификации и маркировки химических веществ, Globally Harmonized System of Classification and Labelling of Chemicals (GHS))	4.5 Рациональное использование химических веществ	92-93

Показатель	Раздел Отчёта / Комментарий	Стр.
ОТВЕТСТВЕННЫЕ ПРАКТИКИ УПРАВЛЕНИЯ		
Управление нормативно-правовой средой		
RT-SH-530a.1 Обсуждение корпоративных позиций, связанных с государственными нормативными актами и/или политическими предложениями, которые касаются экологических и социальных факторов, влияющих на отрасль	5.4 Вклад в развитие местных сообществ и региона присутствия 6.6 Экономическая эффективность. Налоговая политика Приложение 5. Основные количественные данные	160-189 242-249 290-325

ТАБЛИЦА СООТВЕТСТВИЯ TCFD

Показатель TCFD	Раздел Отчёта / Комментарий	Страницы	Другие стандарты
1. КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ			
Раскрытие информации о том, как организация управляет климатическими рисками и возможностями			
а. Описание надзора совета директоров за климатическими рисками и возможностями	4.2 Изменение климата	66-79	IFRS S2 Climate-related Disclosures Процессы, средства контроля и процедуры корпоративного управления, используемые для мониторинга, менеджмента и надзора за климатическими рисками и возможностями
б. Описание роли руководства в оценке и управлении климатическими рисками и возможностями	4.2 Изменение климата	66-79	IFRS S2 Climate-related Disclosures Процессы, средства контроля и процедуры корпоративного управления, используемые для мониторинга, менеджмента и надзора за климатическими рисками и возможностями
2. СТРАТЕГИЯ			
Раскрытие фактического и потенциального влияния климатических рисков и возможностей на деятельность, стратегию и финансовое планирование организации, если такая информация существенна			
Описание климатических рисков и возможностей, выявленных организацией в краткосрочной, среднесрочной и долгосрочной перспективе	4.2 Изменение климата	66-79	IFRS S2 Climate-related Disclosures Стратегия компании по управлению климатическими рисками и возможностями
3. УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ			
Раскрытие информации о том, как организация идентифицирует, оценивает и управляет климатическими рисками			
а. Описание процессов компании по идентификации и оценке климатических рисков	4.2 Изменение климата	66-79	IFRS S2 Climate-related Disclosures Процессы идентификации, оценки, приоритизации и мониторинга климатических рисков и возможностей, в том числе то, интегрированы ли эти процессы в общий процесс риск-менеджмента компании, и если да, то каким образом они интегрируются и снабжают его информацией
б. Описание процессов организации по управлению климатическими рисками	4.2 Изменение климата	66-79	IFRS S2 Climate-related Disclosures Процессы идентификации, оценки, приоритизации и мониторинга климатических рисков и возможностей, в том числе то, интегрированы ли эти процессы в общий процесс риск-менеджмента компании, и если да, то каким образом они интегрируются и снабжают его информацией
в. Как процессы идентификации, оценки и управления климатическими рисками интегрированы в общую систему управления рисками компании	4.2 Изменение климата	66-79	IFRS S2 Climate-related Disclosures Процессы идентификации, оценки, приоритизации и мониторинга климатических рисков и возможностей, в том числе то, интегрированы ли эти процессы в общий процесс риск-менеджмента компании, и если да, то каким образом они интегрируются и снабжают его информацией

ПРИЛОЖЕНИЕ 7.

ПОКАЗАТЕЛИ В СООТВЕТСТВИИ СО СТАНДАРТОМ ОБЩЕСТВЕННОГО КАПИТАЛА БИЗНЕСА
(УТВЕРЖДЁННОГО ПОСТАНОВЛЕНИЕМ ПРАВИТЕЛЬСТВА РФ ОТ 30.12.2025) И МЕТОДИЧЕСКИМИ РЕКОМЕНДАЦИЯМИ
ПО ПОДГОТОВКЕ ОТЧЁТНОСТИ ОБ УСТОЙЧИВОМ РАЗВИТИИ МИНИСТЕРСТВА ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РФ

ЧАСТЬ 1. ЭКОЛОГИЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ

№	Наименование	ед. изм.	2022	2023	2024	2025	Показатель согласно СОКБ	Показатель согласно рекомендациям Минэкономразвития	Раздел отчёта	Стр.
1	Общий объём забираемой воды	тыс. м³	–	–	1 105,05	1 055,36	1		4.1 Охрана окружающей среды	46-65
2	Объём использованной воды из всех источников водоснабжения	тыс. м³	–	771,09	1 717,06	1 542,42	2	13		
3	Объём оборотного и повторно-последовательного водоснабжения:	тыс. м³	–	7 922,26	7 982,62	7 709,31		14		
	объём оборотного водоснабжения		–	7 862,8	7 912,57	7 598,739				
	объём повторно-последовательного водоснабжения		–	59,46	70,05	110,575				
4	Доля оборотного и повторно-последовательного водоснабжения в общем объёме собственного потребления воды из всех источников	%	–	–	722	730	3			
5	Объём сбросов загрязнённых сточных вод в водные объекты (загрязнённых, нормативно чистых, нормативно очищенных) и/или переданных загрязнённых стоков на очистку другим предприятиям	тыс. м³	–	484,38	436,89	342,09	4	15		
6	Эффективность водопользования («удельное водопотребление»)	тыс. м³/ тыс. руб.	–	0,000032	0,000033	0,00005		16		
7	Образовано отходов I–V классов опасности, всего, в том числе:	тыс. т	2,04	2,41	3,12	2,109	5	17	4.1 Охрана окружающей среды	46-65
	отходы I класса		0,0006	0	0,00068	0,000136				
	отходы II класса		0	0,0035	0,00376	0,006796				
	отходы III класса		0,13632	0,13588	0,13056	0,11113				
	отходы IV класса		0,5701	0,5664	0,8590	0,15562				
	отходы V класса		1,33398	1,7065	2,126	1,8357				
8	Обращение с отходами I–V классов опасности всего, в том числе по категориям	тыс. т	1,991	2,28	2,99	2,01	6	18	4.1 Охрана окружающей среды	46-65
	утилизировано отходов		0,97	0,94	1,04	0,74				
	обезврежено отходов		0,0006	0	0,0003	0,0005				
	захоронено отходов		0,94	1,34	1,95	1,27				
	использовано повторно отходов		0	0	0	0				
	переработано отходов		0	0	0	0				
	сокращение образования отходов		–	–	–	–				

№	Наименование	ед. изм.	2022	2023	2024	2025	Показатель согласно СОКБ	Показатель согласно рекомендациям Минэкономразвития	Раздел отчёта	Стр.
9	Масса выбросов загрязняющих веществ в атмосферный воздух от стационарных источников	тыс. т	0,141	0,152	0,159	0,193	7	19		
10	Масса выбросов парниковых газов, в том числе:	тыс. т (CO ₂ -экв.)	48,54	57,38	66,7	70,5	8	20	4.2 Изменение климата	66-79
	прямые выбросы		48,54	57,38	66,7	70,5				
	косвенные выбросы		–	–	–	–				
11	Углеродный след продукции (рассчитан для новых продуктов)	т CO ₂ -экв. на единицу продукции	–	–	–	3 921	9		4.4 Рациональное применение химических продуктов	92-93
12	Расходы на реализацию мероприятий, связанных с охраной окружающей среды всего, в том числе:	тыс. руб.	461 967	581 202	583 223	694 568	10	21	4.1 Охрана окружающей среды	46-65
	на охрану атмосферного воздуха и предотвращение изменения климата		129 351	162 736	163 302	194 479				
	на сбор и очистку сточных вод		304 898	383 593	384 927	444 523				
	на обращение с отходами		27 718	34 873	34 994	55 566				
	на сохранение биоразнообразия и природных территорий		0	0	0	0				
	на охрану и рациональное использование земель, реабилитацию земель		0	0	0	0				
	на защиту окружающей среды от шумового, вибрационного и других видов физического воздействия		0	0	0	0				
	на обеспечение радиационной безопасности окружающей среды		0	0	0	0				
	на другие направления деятельности в сфере охраны окружающей среды		0	0	0	0				
13	Объём потребления возобновляемой и низкоуглеродной энергии	ГДж	–	0	0	0	11	22	4.2 Изменение климата	66-79
14	Собственное энергопотребление, без учёта отпуска тепла и электроэнергии внешним потребителям, всего, в том числе: тепловая энергия; электроэнергия; по видам использованного топлива	ГДж	–	–	783 530,1	821 068,0	12		4.2 Изменение климата	66-79
					574 130,6 209 399,5	606 382,6 214 685,4				
15	Энергоэффективность: энергопотребление в расчёте на единицу чистой добавленной стоимости	кВт*ч/ тыс. руб.	–	10,5	15,0	22,0		23	4.2 Изменение климата	66-79
16	Доля закупок вторичных материальных ресурсов в общем объёме закупок	%	–	0	0	0	13		4.2 Изменение климата	66-79

№	Наименование	ед. изм.	2022	2023	2024	2025	Показатель согласно СОКБ	Показатель согласно рекомендациям Минэкономразвития	Раздел отчёта	Стр.
17	Плата за негативное воздействие на окружающую среду	тыс. руб.	692,8	525,9	998	94 75,80	14		4.1 Охрана окружающей среды	46-65
18	Затраты на компенсации и штрафы, в части: а) штрафов за нарушения природоохранного законодательства; б) выплаченной компенсации вреда (ущерба), причинённого окружающей среде, отдельным компонентам природной среды (землям, водным объектам, лесам, животному миру и др.)	тыс. руб.	0	0	0	0	15			
19	Аварии и инциденты, повлёкшие за собой негативное воздействие на окружающую среду (в том числе в результате чрезвычайных ситуаций техногенного характера)	ед.	0	0	0	0	16			
20	Инвестиции в основной капитал, направленные на охрану окружающей среды и рациональное использование природных ресурсов, в том числе: — на обращение со сточными водами; — на охрану атмосферного воздуха и предотвращение изменений климата; — на защиту и экологическую реабилитацию земель, подземных и поверхностных водных объектов; — на обращение с отходами; — на снижение шумового и вибрационного воздействия; — на сохранение биоразнообразия и охрану природных территорий; — на другие направления деятельности в области охраны окружающей среды	тыс. руб.	0	0	0	0	17			
21	Наличие у организации сертификации системы энергетического менеджмента	да или нет	нет	нет	нет	нет	18		4.1 Охрана окружающей среды	46-65

ЧАСТЬ 2. СОЦИАЛЬНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

№	Наименование	ед. изм.	2022	2023	2024	2025	Показатель согласно СОКБ	Показатель согласно рекомендациям Минэкономразвития	Раздел отчёта	Стр.
22	Расходы на оплату труда, всего	тыс. руб.	949 902	1 155 674	1 514 994	1 746 978	19	24	5.2 Управление персоналом	116-151
23	Отношение средней заработной платы в организации к среднему уровню заработной платы в регионе	%	133	139	143	134	20			
24	Среднесписочная численность работников	чел.	1 502,9	1 463,7	1 524,9	1 578	21			
	Расходы на реинтеграцию (профессиональную реабилитацию) работников, получивших статус инвалидов	тыс. руб.	-	-	0	0	22			
25	Списочная численность сотрудников всего, в том числе:	чел.	1 459	1 504	1 585	1 602		25		
	численность инвалидов	чел.	17	19	15	20				
26	Доля работников, являющихся инвалидами	%	1,1	1,26	1,1	1,3	23			
	Доля работников, относящихся в соответствии с Федеральным законом «О ветеранах» к следующим категориям ветеранов: ветераны Великой Отечественной войны, ветераны боевых действий на территории СССР, на территории Российской Федерации и территориях других государств, ветераны военной службы	%	47	45	41	46	24			
27	Доля работников с указанием распределения по каждой из следующих категорий:							25		
	пол:									
	доля работающих мужчин от общего числа работающих сотрудников	%	64	63,6	63,4	63,7				
	доля работающих женщин от общего числа работающих сотрудников	%	36	36,4	36,2	36,3				
	возрастная группа:									
	доля сотрудников в возрасте до 30 лет	%	-	9,7	11,9	12,9				
	доля сотрудников в возрасте 30–50 лет	%	-	52,0	52,3	52,2				
	доля сотрудников в возрасте старше 50 лет	%	30	30,6	30,7	34,4				
28	Средняя заработная плата, всего, в том числе: по группам занятий (отдельно по руководящему и отдельно по линейному персоналу), по полу с учётом групп занятий по возрастным группам	тыс. руб.	52,7	63,6	79,3	89,1	26	26	5.2 Управление персоналом	116-151
	По линейному персоналу:		–	46,9	58,6	65,8				
	по видам деятельности:									
	производство красителей и пигментов		–	44,5	56,0	55,8				
	производство красок и лаков на основе полимеров		–	38,5	50,5	84,8				
	производство смазочных материалов, присадок к смазочным материалам и антифризов		–	56,8	72,0	65,6				
	производство пластмасс и синтетических смол в первичных формах		–	48,6	60,0	61				
	производство прочих химических продуктов, не включённых в другие группировки		–	45,8	56,7	40,7				
	деятельность по предоставлению прочих мест для временного проживания		–	27,8	33,1	49				
	деятельность столовых и буфетов при предприятиях учреждения		–	31,1	41,0	65,8				
	по полу:									
	женский	тыс. руб.	–	44,7	55,8	63,9				
	мужской	тыс. руб.	–	48,8	61,0	76,5				
	по возрасту:									
до 30 лет	тыс. руб.	–	36,0	45,0	68,8					

№	Наименование	ед. изм.	2022	2023	2024	2025	Показатель согласно СОКБ	Показатель согласно рекомендациям Минэкономразвития	Раздел отчёта	Стр.
28	от 30 до 50 лет	тыс. руб.	–	56,6	70,7	75,4	26	26	5.2 Управление персоналом	96-115
	от 50 лет	тыс. руб.	–	47,7	59,6	69,3				
	По руководящему персоналу:			84,4	105,5	118,5				
	по видам деятельности:									
	производство красителей и пигментов	тыс. руб.	–	74,0	93,2	107,3				
	производство красок и лаков на основе полимеров	тыс. руб.	–	68,1	89,5	98,8				
	производство смазочных материалов, присадок к смазочным материалам и антифризов	тыс. руб.	–	78,5	99,5	117,3				
	производство пластмасс и синтетических смол в первичных формах	тыс. руб.	–	78,8	97,1	106,5				
	производство прочих химических продуктов, не включённых в другие группировки	тыс. руб.	–	69,5	86,0	92,4				
	деятельность по предоставлению прочих мест для временного проживания	тыс. руб.	–	41,5	50,0	61				
	деятельность столовых и буфетов при предприятиях учреждениях	тыс. руб.	–	46,0	60,7	72,5				
	по полу:									
	женский	тыс. руб.	–	80,5	100,5	119,3				
	мужской	тыс. руб.	–	88,1	110,0	147,6				
	по возрасту:									
	до 30 лет	тыс. руб.	–	64,8	81,0	100,1				
	от 30 до 50 лет	тыс. руб.	–	102,1	127,5	143,3				
	от 50 лет	тыс. руб.	–	86,0	107,4	131,1				
29	Расходы на мероприятия по охране труда и промышленную безопасность, всего,	тыс. руб.	76 518	244 265	386 401	89 038	27	27	5.1 Охрана труда и промышленная безопасность	116-151
	в том числе в среднем на одного работника	тыс. руб.	52,4	162,4	243,8	55,6				
30	Расходы на организацию и проведение социальных, в том числе спортивных мероприятий, для работников и членов их семей, всего, в том числе в среднем на одного работника	тыс. руб.	1 602 4,0	8 892 6,08	16 625 10,9	11 218 7,1	28	28	5.2 Управление персоналом	96-115
31	Численность пострадавших при несчастных случаях на производстве с утратой трудоспособности на 1 рабочий день и более, в том числе со смертельным исходом	чел.	2	0	1	2		29		
32	Коэффициент частоты производственного травматизма персонала организации без учёта персонала подрядчиков (LTIFR) на 1 000 000 человеко-часов	единиц на 1 млн человеко-часов	0,8	0	0,39	0,75	29			
33	Количество смертельных случаев работников организации без учёта персонала подрядчиков	ед.	0	0	0	0	30			
34	Расходы организации на обучение работников, всего,	тыс. руб.	7 913	8 067	10 496	11 542	31	30		
	в том числе в среднем на одного работника	тыс. руб.	5,4	5,4	6,6	7,2				
	Доля расходов организации на обучение работников к общей сумме управленческих расходов	%	0,68	0,53	0,51	0,6				
35	Среднее количество часов обучения в год на одного работника	час/чел.	34	38	32	61	32			
36	Среднее количество часов обучения на одного работника по группам занятий:							31		
	руководители и специалисты	час/чел.	68,9	63,2	58,1	30,05				
	рабочие		202,9	197,9	191,6	92,85				

№	Наименование	ед. изм.	2022	2023	2024	2025	Показатель согласно СОКБ	Показатель согласно рекомендациям Минэкономразвития	Раздел отчёта	Стр.
37	Доля работников, охваченных коллективным договором, в среднесписочной численности работников	%	100	100	100	100	33	32	5.2 Управление персоналом	116-151
38	Коэффициент текучести кадров	%	9,6	9,9	10,7	11,3	34	33		
39	Расходы на участие в поддержке социальных программ, в том числе благотворительных, не направленных на работников и членов их семей, всего, в т.ч. в сфере: — здравоохранения; — образования и науки; — спорта; — культуры, искусства и туризма; — создания доступной инфраструктуры и инклюзивной среды; — благоустройства и развития комфортной городской среды; — создания и размещения социальной рекламы; — обеспечения жильем; — обеспечения общественной безопасности и антитеррористической защищённости объектов инфраструктуры; — поддержки граждан, нуждающихся в социальной помощи, в том числе в сфере поддержки лиц, относящихся в соответствии с ФЗ «О ветеранах», ветераны военной службы Показатель пересчитан за период 2023–2024 гг. — с учётом уточнения методики расчёта	тыс. руб.	22 953	25 148	23 731	21 935	35	34		
40	Расходы на организацию и проведение медицинских мероприятий для работников и членов их семей, всего, в том числе в среднем на одного работника	тыс. руб.	10 382 7,1	14 118 9,3	12 277 7,8	13 881 8,7	36		5.2 Управление персоналом	116-151
41	Доля работников, принимающих участие в проектах корпоративного добровольчества (волонтёрства) Показатель пересчитан — с учетом корректной единицы измерения	%	–	–	1,6	1,8	37			
42	Количество проектов корпоративного добровольчества (волонтёрства)	ед.	–	–	26	29				
43	Наложённые на организацию штрафы и меры ответственности в связи с нарушением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права	тыс. руб.	0	0	0	0	38			
44	Среднее число детей в возрасте до 6 лет на одного сотрудника	%	–	–	20,6	18,6	39			
45	Среднее число детей на одного работника (учитывались дети до 18 лет)	%	–	–	56,7	54,6	40			
46	Доля многодетных родителей от общего числа сотрудников (учитывались дети до 18 лет)	%	–	–	2,0	2,2	41			
47	Доля работников, состоящих в зарегистрированном браке		–	–	68,8	68,6	42			
48	Размер единовременной выплаты (в том числе материальной помощи), осуществляемой работникам при рождении ребёнка, выплачиваемой в течение первого года после рождения ребенка	руб.	440 000	330 000	340 000	800 000	43		5.1 Охрана труда и промышленная безопасность	96-115
49	Наличие у организации системы менеджмента безопасности труда и охраны здоровья	да/ нет	да	да	да	да	44			

ЧАСТЬ 3. УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ

№,	Наименование	ед. изм.	2022	2023	2024	2025	Номер показателя согласно СОКБ	Показатель согласно рекомендациям Минэкономразвития	Раздел отчёта	Стр.
50	Наличие политики по устойчивому развитию и (или) иных стратегических документов в этой сфере (например, стратегии в области устойчивого развития, экологической стратегии, стратегии реализации оперативных и долгосрочных мер по адаптации к изменениям климата и смягчению антропогенного воздействия на климат (климатическая стратегия)	–	да	да	да	да	45		3.1 Стратегия устойчивого развития	24-39
51	Наличие политики по устойчивому развитию и (или) иных стратегических документов в этой сфере	ед.	7	10	11	11		35	3.1 Стратегия устойчивого развития	24-39
52	Наличие органа управления или комитета, созданного при коллегиальном органе управления организации, ответственного за утверждение и контроль реализации политики по устойчивому развитию и (или) иных стратегических документов в этой сфере (например стратегии в области устойчивого развития, климатической стратегии)	–	нет	нет	нет	нет	46		6.1 Корпоративное управление	192-201
53	Отражение в политике вознаграждения организации учёта целевых показателей, связанных с устойчивым развитием и климатом, в целях определения размера вознаграждения её руководящего состава	–	–	да	да	да	47		6.1 Корпоративное управление	192-201
54	Общее количество директоров в составе коллегиального органа управления организации, включая долю независимых директоров	чел. %	7 28,6	7 28,6	7 28,6	7 28,6	48		6.1 Корпоративное управление	192-201
55	Проведено заседаний Совета директоров	шт.	12	7	9	9		36	6.1 Корпоративное управление	192-201
	Коэффициент посещаемости Совета директоров	%	–	100	100	100			6.1 Корпоративное управление	192-201
56	Количество членов Совета директоров, всего, в том числе по возрастным группам		7	7	7	7		37	6.1 Корпоративное управление	192-201
	40–50 лет	%	28	28	28	28				
	50–60 лет	%	29	29	29	29				
	старше 60 лет	%	43	43	43	43				
57	Количество заседаний аудиторского комитета (комитета по аудиту) и коэффициент их посещаемости Аудиторский комитет отсутствует	ед.	–	–	–	–		38	6.1 Корпоративное управление	192-201
58	Участие в индексах и рейтингах устойчивого развития (ESG)	ед.	4	5	6	8		39	3.3. Рейтинги/рэнкинги, индексы в области устойчивого развития. Награды	42-45
59	Доля женщин-руководителей в общей численности руководителей, всего, в том числе в коллегиальном органе управления	%	38,4 14,3	41,5 14,3	40,3 14,3	39,2 14,3	49	44	5.3 Обеспечение прав человека. Многообразие и инклюзивность 6.1 Корпоративное управление	152-159
60	Количество зафиксированных случаев нарушения прав коренных малочисленных народов Российской Федерации	ед.	0	0	0	0	50	40	5.3 Обеспечение прав человека. Многообразие и инклюзивность	152-159

№,	Наименование	ед. изм.	2022	2023	2024	2025	Номер показателя согласно СОКБ	Показатель согласно рекомендациям Минэкономразвития	Раздел отчёта	Стр.
61	Доля работников, замещающих должности с высоким коррупционным риском	ед.	–	–	2,7	2,28	51	41	6.5 Бизнес-этика и противодействие взяточничеству и коррупции	232-241
62	Среднее количество часов обучения по вопросам противодействия коррупции на одного работника	ед.	–	0,083	0,055	0,022	52	42	6.5 Бизнес-этика и противодействие взяточничеству и коррупции	232-241
63	Количество случаев привлечения организации, её дочерних и зависимых обществ к административной ответственности за совершение коррупционных правонарушений	ед.	0	0	0	0		43	6.5 Бизнес-этика и противодействие взяточничеству и коррупции	232-241
64	Наличие политики по управлению рисками, в том числе климатическими, и (или) иных документов в этой сфере	–	нет	да	да	да	53		6.2 Риски в области устойчивого развития 4.2 Изменение климата	202-211 66-79
65	Количество случаев привлечения к ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации за нарушение прав потребителей	ед.	0	0	0	0	54		5.3 Обеспечение прав человека. Многообразие и инклюзивность	152-159
66	Количество зафиксированных социально значимых инцидентов (забастовок)	ед.	0	0	0	0	55		5.3 Обеспечение прав человека. Многообразие и инклюзивность	152-159
67	Наличие политики и (или) иных документов, предусматривающих применение принципов инклюзии в деятельности организации	–	нет	да	да	да	56		5.3 Обеспечение прав человека. Многообразие и инклюзивность	152-159
68	Наличие у организации письменно зафиксированных обязательств комплексно осуществлять деятельность в сфере инклюзии: обеспечение доступности собственных территорий, помещений и услуг для людей с инвалидностью; проведение просветительских и образовательных программ для персонала в сфере инклюзии; внедрение технических решений для обеспечения доступности мест для людей с инвалидностью и создание рабочих мест для людей с инвалидностью предоставлением ежеквартальной отчётности по исполнению указанных обязательств	–	–	–	да	да	57		5.3 Обеспечение прав человека. Многообразие и инклюзивность	152-159
69	Сумма заявленных требований по судебным спорам с участием эмитента в качестве ответчика: по делам о предъявлении требований к действующему или бывшему членам органов управления эмитента; По делам оспаривания сделок по статьям 173 и 174 Гражданского кодекса Российской Федерации; по делам оспаривания решений органов управления эмитента, а также споров с участием эмитента в иных судебных делах, связанных с нарушением корпоративного законодательства	тыс. руб.	–	–	0	0	58		6.6 Экономическая эффективность. Налоговая политика	242-249
70	Сумма удовлетворённых требований по судебным спорам с участием эмитента в качестве ответчика	тыс. руб.	–	–	0	0	59		6.6 Экономическая эффективность. Налоговая политика	242-249
71	Сумма штрафов, наложенных на организацию и должностных лиц в связи с нарушением требований законодательства Российской Федерации об акционерных обществах и ценных бумагах, в сфере корпоративных отношений в акционерных обществах	тыс. руб.			0	0	60		6.1 Корпоративное управление	192-201
72	Возможный ущерб от воздействия физических климатических рисков	тыс. руб.	–	–	–	–	3.17		4.2 Изменение климата	66-79
73	Число инцидентов, повлёкших нарушение или прекращение функционирования критически важных объектов или объектов критической информационной инфраструктуры	шт.	0	0	0	0	3.18		6.7 Инновационное развитие	250-269

ЧАСТЬ 4. ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ

№,	Наименование	ед. изм.	2022	2023	2024	2025	Номер показателя согласно СОКБ	Показатель согласно рекомендациям Минэкономразвития	Раздел отчёта	Стр.
74	Выручка (показатель, аналогичный выручке)	тыс. руб.	18 385 525	22 959 212	25 768 007	23 016 745	61	1	6.6 Экономическая эффективности и налоговая политика	242-249
75	Добавленная стоимость	тыс. руб.	–	5 440 729	4 607 623	6 349 000		2		
76	Чистая добавленная стоимость	тыс. руб.	–	4 851 518	3 857 249	2 698 717		3		
77	Общие расходы на научные исследования и (или) опытно-конструкторские разработки	тыс. руб.	55 248	35 681	19 835	7 331		4	6.7 Инновационное развитие	250-269
78	Производительность труда	тыс. руб./чел.	11 954	15 091	16 109	13 883	62	5	6.7 Инновационное развитие	250-269
79	Сумма начисленных обязательных платежей (за исключением штрафов, пени), всего, в том числе: — налогов и сборов; — страховых взносов; — иных обязательных платежей	тыс. руб.	956 337	1 591 599	1 428 878	1 486 388	63	6	6.6 Экономическая эффективности и налоговая политика	242-249
80	Сумма уплаченных обязательных платежей (за исключением штрафов, пени), всего, в том числе: — налогов и сборов; — страховых взносов; — иных обязательных платежей	тыс. руб.	1 231 318	2 135 115	1 533 480	1 551 634	64	7	6.6 Экономическая эффективности и налоговая политика	242-249
81	Доля закупок российских товаров, работ, услуг в общем объёме закупок товаров, работ, услуг	%					65	8	6.4 Управление цепочкой поставок	222-231
	сырьё		69,4	54,0	55,7	69,8				
	вспомогательные материалы		-	-	-	85,0				
82	Доля закупок товаров, работ, услуг у субъектов малого и среднего предпринимательства в общем объёме закупок у российских организаций:	%	–				66	9	6.4 Управление цепочкой поставок	222-231
	сырьё			20	15	15,8				
	вспомогательные материалы			31	35	40				

№,	Наименование	ед. изм.	2022	2023	2024	2025	Номер показателя согласно СОКБ	Показатель согласно рекомендациям Минэкономразвития	Раздел отчёта	Стр.
83	Объём устойчивых, в том числе «зелёных», инвестиций и доля таких инвестиций в общем объёме инвестиций	тыс. руб. %	–	17 939,8 1,0	418 669,8 10,9	17 474,2 1,8	67	10	6.7 Инновационное развитие	250-269
84	Объём инвестиций в проекты, связанные с достижением технологического суверенитета и структурной адаптацией экономики Российской Федерации, и доля таких инвестиций в общем объёме инвестиций	тыс. руб. %	524 967,0 71,9	574 036,4 54,5	1 820 014,3 64,3	444 792,4 45,3	68	11	6.7 Инновационное развитие	250-269
85	Показатель экономической уязвимости хозяйственной и иной деятельности к климатическим рискам	%	–	–	–	–		12	4.2 Изменение климата	66-79
86	Общее количество климатически уязвимых объектов, их доля в общем количестве объектов основных средств, находящихся на балансе организации	шт.	–	–	–	–	69		4.2 Изменение климата	66-79
87	Доля объектов, для которых проведена количественная и/или качественная оценка климатических рисков	%	–	–	–	100%	70		4.2 Изменение климата	66-79
88	Эффективность мер по адаптации к изменениям климата и/или экономическая эффективность мер по адаптации к изменению климата, реализуемых в рамках корпоративных планов, стратегий или программ, нацеленных на адаптацию к изменению климата (при наличии)	тыс. руб. и/ или %	–	–	–	–	71		4.2 Изменение климата	66-79
89	Возможный ущерб от воздействия климатических рисков	тыс. руб.	–	–	–	–	72		4.2 Изменение климата	66-79

ЧАСТЬ 5. ДЕЛОВАЯ РЕПУТАЦИЯ

№	Наименование	ед. изм.	2022	2023	2024	2025	Номер показателя согласно СОКБ	Показатель согласно рекомендациям Минэкономразвития	Раздел отчёта	Стр.
90	Полученные рейтинги ответственного ведения бизнеса (ЭКГ-рейтинг (ESG-рейтинг), рейтинги устойчивого развития), включение организации в индексы и (или) рэнкинги в сфере устойчивого развития и ответственного ведения бизнеса	Да/нет	да	да	да	да	73		3.3 Рейтинги/рэнкинги, индексы в области устойчивого развития. Награды	42-45

ЧАСТЬ 6.
ПОКАЗАТЕЛИ, ОТРАЖАЮЩИЕ УЧАСТИЕ ОРГАНИЗАЦИИ В ПОВЫШЕНИИ БЛАГОСОСТОЯНИЯ ОБЩЕСТВА
И СТРАТЕГИЧЕСКОМ РАЗВИТИИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

№,	Наименование	ед. изм.	2022	2023	2024	2025	Номер показателя согласно СОКБ	Раздел отчёта	Стр.
	1. Сохранение населения, укрепление здоровья и повышение благополучия людей, поддержка семьи								
91	Расходы организации на программы поддержки семьи и родительства	тыс. руб.	932	930	941	1 414	74	5.2 Управление персоналом	116-151
	Доля расходов организации на программы поддержки семьи и родительства к общей сумме управленческих расходов организации	%	0,0803	0,0610	0,0458	0,07279			
92	Доля расходов организации на мероприятия по охране труда и промышленную безопасность к общей сумме управленческих расходов организации	%	6,6	16,0	18,8	4,5	75	5.1 Охрана труда и промышленная безопасность	96-115
93	Расходы организации на поддержку здоровья работников и представителей местного населения, в том числе:	тыс. руб.	31 071	33 687	68 121	42 425	76	5.2 Управление персоналом 5.4 Вклад в развитие региона присутствия	116-151 160-189
	а) расходы организации на поддержку здоровья работников;		31 071	33 687	68 121	42 425			
	б) расходы организации на поддержку здоровья представителей местного населения		0	0	0	0			
	Доля расходов организации на поддержку здоровья работников и представителей местного населения к общей сумме управленческих расходов организации	%	2,7	2,0	3,3	2,18			
94	Расходы организации на развитие инфраструктуры здравоохранения	тыс. руб.	10 832	6 080	2 067	2 558	77	5.2 Управление персоналом 5.4 Вклад в развитие региона присутствия	116-151 160-189
	Доля расходов организации на развитие инфраструктуры здравоохранения к общей сумме управленческих расходов организации	%	0,9	0,4	0,1	0,13			
95	Расходы организации на поддержку социально незащищённых групп населения	тыс. руб.	4 123	3 550	4 225	4 950	78	5.4 Вклад в развитие региона присутствия	160-189
	Доля расходов организации на поддержку социально незащищённых групп населения к общей сумме управленческих расходов организации	%	0,35	0,23	0,21	0,25			
96	Расходы организации на поддержку массового спорта	тыс. руб.	3 127	3 106	5 594	3 439	79	5.4 Вклад в развитие региона присутствия	160-189
	Доля расходов организации на поддержку массового спорта к общей сумме управленческих расходов организации	%	0,27	0,20	0,27	0,18			

№,	Наименование	ед. изм.	2022	2023	2024	2025	Номер показателя согласно СОКБ	Раздел отчёта	Стр.
	2. Реализация потенциала каждого человека, развитие его талантов, воспитание патриотичной и социально ответственной личности								
97	Расходы организации, направленные на поддержку образования, в том числе:	тыс. руб.	2 407	1 205	7 539	2 557	80	5.2 Управление персоналом 5.4 Вклад в развитие региона присутствия	116-151 160-189
	а) расходы организации, направленные на поддержку общеобразовательных организаций;		710	526	346	361			
	б) расходы организации, направленные на поддержку организаций, реализующих программы среднего профессионального образования;		1 165	0	1 000	28			
	в) расходы организации на программы и мероприятия, направленные на профессиональную ориентацию детей и молодёжи;		0	0	0	0			
	г) расходы организации, направленные на поддержку дополнительного образования для детей и молодёжи;		0	0	0	277			
	д) расходы организации, направленные на поддержку организаций высшего образования		532	679	6 193	2 280			
98	Расходы организации на инициативы и проекты, направленные на формирование традиционных российских духовно-нравственных и культурно-исторических ценностей	тыс. руб.	–	–	0	0	81	5.4 Вклад в развитие региона присутствия	160-189
	Доля расходов организации на инициативы и проекты, направленные на формирование традиционных духовно-нравственных и культурно-исторических ценностей, к общей сумме управленческих расходов организации	%	–	–	0	0			
99	Расходы организации на добровольческую (волонтёрскую) деятельность	тыс. руб.	0	0	0	0	82	5.4 Вклад в развитие региона присутствия	160-189
	Отношение расходов организации на добровольческую (волонтёрскую) деятельность к общей сумме управленческих расходов организации	%	0	0	0	0			
100	Расходы организации на развитие инфраструктуры в сфере культуры, искусства и народного творчества	тыс. руб.	52	2 305	332	483	83	5.4 Вклад в развитие региона присутствия	160-189
	Доля расходов организации на развитие инфраструктуры в сфере культуры, искусства и народного творчества к общей сумме управленческих расходов организации	%	0,0045	0,15	0,016	0,025			
	3. Комфортная и безопасная среда для жизни								
101	Расходы организации на улучшение жилищных условий работников/представителей местных сообществ, в т.ч.:	тыс. руб.	2 613	2 799	3 383	4 105	84	5.2 Управление персоналом 5.4 Вклад в развитие региона присутствия	116-151 160-189
	а) расходы организации на улучшение жилищных условий работников;		2 613	2 799	3 383	4 105			
	б) расходы организации на улучшение жилищных условий представителей местных сообществ		0	0	0	0			
	Доля расходов организации на улучшение жилищных условий работников/представителей местных сообществ к общей сумме управленческих расходов организации	%	0,23	0,18	0,16	0,21			
102	Расходы организации на повышение благоустройства и комплексное развитие городов и других населённых пунктов	тыс. руб.	–	–	0	0	85	5.4 Вклад в развитие региона присутствия	160-189
	Доля расходов организации на повышение благоустройства и комплексное развитие городов и других населённых пунктов к общей сумме управленческих расходов организации	%	–	–	0	0			

№,	Наименование	ед. изм.	2022	2023	2024	2025	Номер показателя согласно СОКБ	Раздел отчёта	Стр.
103	Расходы организации на повышение качества дорожной сети	тыс. руб.	–	–	0	2 441	86	5.4 Вклад в развитие региона присутствия	160-189
	Доля расходов организации на повышение качества дорожной сети к общей сумме управленческих расходов организации	%	–	–	0	0,13			
	4. Экологическое благополучие								
104	Отношение расходов организации на реализацию мероприятий, связанных с охраной окружающей среды, к общей сумме управленческих расходов организации	%	2,8	2,07	4,22	1,2	87	4.1 Охрана окружающей среды	46-65
	5. Устойчивая и динамичная экономика								
105	Расходы на корпоративные программы негосударственного пенсионного обеспечения и (или) долгосрочных сбережений, всего и на одного работника	тыс. руб.	3 605 2,4	3 703 2,5	4 965 3,3	6 172 3,9	88	5.2 Управление персоналом	116-151
	Доля расходов на корпоративные программы негосударственного пенсионного обеспечения и (или) долгосрочных сбережений к общей сумме управленческих расходов организации	%	0,3	0,24	0,24	0,32			
106	Расходы организации на проекты по повышению туристической привлекательности территории Российской Федерации	тыс. руб.	19 795	18 620	16 671	39 278	89	5.4 Вклад в развитие региона присутствия	160-189
	Доля расходов организации на развитие внутреннего туризма к общей сумме управленческих расходов организации	%	1,71	1,22	0,81	2,02			
	6. Технологическое лидерство								
107	Отношение инвестиций организации в проекты, связанные с достижением технологического суверенитета и структурной адаптацией экономики Российской Федерации, к общей сумме управленческих расходов организации	%	45,2	37,6	88,7	22,8	90	6.7 Инновационное развитие	250-269
108	Общие расходы организации на научные исследования и (или) опытно-конструкторские разработки	тыс. руб.	55 248,3	35 680,9	19 835,0	6 687,1	91	6.7 Инновационное развитие	250-269
	Доля расходов на научные исследования и (или) опытно-конструкторские разработки к общей сумме управленческих расходов организации	%	4,76	2,34	0,97	0,37			
	7. Цифровая трансформация государственного и муниципального управления, экономики и социальной сферы								
109	Расходы организации на проекты по разработке и внедрению российских решений в сфере информационных технологий, включая решения, связанные с хранением и обработкой данных, направленных на импортозамещение, в том числе реализуемые стартапами	тыс. руб.	–	–	0	9 984	92	6.7 Инновационное развитие	250-269
110	Отношение расходов организации на проекты по разработке и внедрению российских решений в сфере информационных технологий, направленных на импортозамещение, в том числе реализуемые стартапами, к общей сумме управленческих расходов организации	%	–	–	0	0,5	93		
111	Расходы организации на обеспечение цифровой безопасности	тыс. руб.	–	7 906	7 421,9	13 316	94	6.7 Инновационное развитие	250-269
	Отношение расходов организации на обеспечение цифровой безопасности к общей сумме управленческих расходов организации	%	–	0,52	0,36	0,68			
112	Отношение расходов организации на обеспечение цифровой безопасности к общей сумме управленческих расходов организации	%	–	0,52	0,36	0,68	95	6.7 Инновационное развитие	250-269

«–» — показатель в указанном периоде не рассчитывался.

ОТЧЁТ ОБ УСТОЙЧИВОМ РАЗВИТИИ АО «ПИГМЕНТ» ЗА 2025 ГОД

СПАСИБО, ЧТО ОЗНАКОМИЛИСЬ
С РЕЗУЛЬТАТАМИ НАШЕЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ!

С ЦЕЛЮ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ОТЧЁТНОСТИ
И ПОВЫШЕНИЯ УДОВЛЕТВОРЁННОСТИ
ЗАИНТЕРЕСОВАННЫХ СТОРОН ПРОСИМ ВАС
ПРОЙТИ КОРОТКИЙ ОПРОС

ОБРАТНАЯ
СВЯЗЬ:



[Перейти](#)