

Все
инструменты



ДЛЯ ТЕХ, КТО СОЗДАЕТ



Годовой отчет **2024**



Обращение Председателя Совета директоров	3
Обращение Генерального директора	5

О Группе

Портрет Компании	8
Бизнес-модель	13
Инвестиционная привлекательность	14
География	18
События года	19
Ключевые результаты	21
История Компании	22

Устойчивое развитие

Забота о работниках	24
Безопасность и охрана труда	32
Управление клиентским опытом	34
Забота об экологии	37
Социальные проекты	38

Стратегический отчет

Обзор рынка	40
Стратегия Группы	43
Собственные торговые марки	46

Обзор результатов

Операционные результаты	51
Финансовые результаты	56

Корпоративное управление

Система корпоративного управления	62
Органы управления	65
Система управления рисками и внутреннего контроля	76
Этика ведения бизнеса	81
Взаимодействие с инвесторами	82

Приложения

Глоссарий	86
Об Отчете	87
Отчет о соблюдении принципов и рекомендаций Кодекса корпоративного управления	88
Информация о сделках с заинтересованностью	128
Информация о крупных сделках	129
Финансовая отчетность	130
Контакты	131



Уважаемые акционеры и партнеры!

2024 год для Группы прошел в обновлениях и насыщенной работе: макроэкономическая среда продолжает меняться, а динамика DIY-рынка задает новые требования к эффективности бизнеса и качеству сервиса. Мы последовательно укрепляли операционную базу, адаптировали процессы к потребностям клиентов и закладывали фундамент для дальнейшего роста.



Мария Шмелева
Председатель Совета директоров ПАО «ВИ.ру»

В сегменте DIY-товаров повышается интерес корпоративных заказчиков к надежным, прогнозируемым поставкам. Переориентация промышленных цепочек внутри страны ускорила закупки предприятий малого и среднего бизнеса, а высокое проникновение e-commerce выводит онлайн-формат закупок в разряд базового, а не дополнительного.

Для ВсеИнструменты.ру это означает усиление роли профессионального сегмента. Все больше корпоративных клиентов переходят к плановым закупкам с прогнозируемыми сроками и стабильным качеством сервиса – и именно в этом сегменте мы обладаем устойчивыми преимуществами: глубокой экспертизой в товарных категориях, собственной логистической инфраструктурой и технологической платформой, способной поддерживать сложные операционные процессы.

При этом в B2C-сегменте сохраняется высокая конкуренция с маркетплейсами – пользовательские сценарии здесь более импульсные, ориентированы на скорость и цену. Мы продолжаем учитывать эти особенности, но фокус развития смещается в сторону контрактных форматов работы, где наши компетенции и модель особенно востребованы.

Стратегия Группы основана на трех взаимосвязанных направлениях. **Во-первых**, мы расширяем сегмент профессиональных клиентов. Задача ВсеИнструменты.ру в этом контуре – стать надежным партнером, который способен поставлять полный спектр товаров «под одну счет-фактуру», с прогнозируемыми сроками и сервисом на всем пути заказа. **Во-вторых**, мы продолжаем развивать собственные торговые марки и увеличивать количество прямых контрактов

с поставщиками. Такой подход позволяет формировать уникальное предложение для клиента и повышать рентабельность без давления на конечную цену товара. **В-третьих**, Группа инвестирует в эффективность инфраструктуры: распределительные центры в ключевых логистических узлах, автоматизацию склада, алгоритмы прогнозирования спроса и динамического ценообразования. Эти шаги направлены на устойчивый рост операционных показателей и формируют основу для долгосрочного развития.

Логичным продолжением этого курса стало **прямое публичное размещение** акций ПАО «ВИ.ру» на Московской бирже под тикером VSEH. Бумаги вошли в первый уровень котировального списка. Полученный публичный статус открывает доступ к более широкой базе инвесторов и снижает стоимость заемного капитала, что критично для быстрого развития бизнеса.

Публичный статус стал отправной точкой для модернизации управленческих практик. В отчетном периоде был расширен Совет директоров, в его составе появились независимые эксперты. Созданы комитеты по аудиту, вознаграждениям и номинациям, усилена функция внутреннего аудита. Мы повышаем качество раскрытия информации и оцениваем эффективность корпоративного управления и работы Совета директоров, чтобы оставаться на уровне лучших российских публичных компаний.

Мы убеждены, что долгосрочная устойчивость бизнеса – это синергия экономических результатов, заботы о людях и ответственности перед обществом. Соблюдение принципов

устойчивого развития мы рассматриваем прежде всего как заботу о наших работниках. Компания насчитывает свыше 12 тыс. человек, и именно их вовлеченность определяет устойчивость бизнес-модели. В 2024 году Компания вошла в **топ-7 работодателей России** по версии HH.ru, что подтверждает нашу культуру открытости и развития талантов.

2024 год стал периодом серьезных испытаний для российского бизнеса: волатильность фондового рынка и макроэкономическая нестабильность создали дополнительные вызовы. Несмотря на это, Компания сохранила лидерство в онлайн-сегменте омниканальных DIY-игроков и продолжает уверенно развиваться. Хотя в отчетном периоде произошло снижение рыночной капитализации, операционная устойчивость осталась на высоком уровне. Мы уже **реализуем меры по укреплению доверия рынка** – усиливаем коммуникацию с инвесторами и фокусируемся на операционной эффективности. В новом году мы ставим перед собой конкретные, измеримые цели для стабилизации и роста.

Благодарю акционеров, партнеров и работников за поддержку – вместе мы создаем компанию, чья ценность определяется не только финансовыми показателями, но и вкладом в развитие людей и рынков, с которыми мы работаем.

С уважением,

Мария Шмелева,
Председатель Совета директоров ПАО «ВИ.ру»

Уважаемые коллеги, инвесторы и клиенты!

2024 год стал важной вехой в развитии Компании. Мы не просто подтвердили устойчивость бизнеса в условиях нестабильной внешней среды – мы заложили прочную основу для будущего роста.

Компания продолжила расти: так, выручка увеличилась на 28,1% по сравнению с 2023 годом и составила 170,1 млрд рублей благодаря увеличению клиентской базы, среднего чека и частоты заказов. При этом основной вклад внес B2B-сегмент – его доля в товарной выручке выросла с 63 до 69,4%, что подтверждает эффективность нашей стратегии усиления позиций в корпоративном секторе.

Фокус на корпоративных клиентах позволил нам не только поддержать рост выручки, но и существенно улучшить валовую прибыль, которая выросла на 32,1%. Это стало возможным благодаря развитию ассортимента **собственных торговых марок**, доля которых в товарной выручке достигла 11,2%, что на 0,7 п. п. выше показателя за 2023 год, оптимизации товарного портфеля и переходу на прямые закупки у отечественных производителей. Мы увеличили количество таких контрактов на 22%, что снизило издержки и повысило маржинальность. Показатель EBITDA по итогам года вырос на 27,6% и достиг 12,8 млрд рублей, а рентабельность EBITDA, несмотря на рост операционных расходов, сохранилась на стабильном уровне – 7,53%.



Валентин Фахрутдинов
Генеральный директор ПАО «ВИ.ру»

28,1%

рост выручки

32,1%

рост валовой прибыли

27,6%

рост показателя EBITDA по итогам года

Чтобы обеспечить дальнейший рост и масштабирование бизнеса, Компания последовательно инвестировала в **развитие инфраструктуры** – относительно 2023 года капитальные затраты увеличились на 20% и составили около 2 млрд рублей. Средства были направлены на модернизацию складской и ИТ-инфраструктуры, расширение сети ПВЗ и развитие логистики, что позволило сформировать технологическую и операционную базу для устойчивого роста и повышения эффективности в будущем.

Инфраструктурное развитие оказало прямое влияние на **качество клиентского опыта**. Мы расширили складские площади на 23%, завершили строительство одного из крупнейших распределительных центров в Подмосковье и увеличили число ПВЗ на 29%. Эти улучшения повысили уровень удовлетворенности клиентов и усилили нашу конкурентную позицию на «последней миле».

Особую гордость вызывает то, как мы выстраиваем отношения с клиентами. Сегодня с нами более 4,7 млн активных клиентов, и их число продолжает расти. Этому способствуют развитие цифровых каналов, **автоматизация закупок для B2B-клиентов** и внедрение аналитики для точного прогнозирования спроса. Мы фокусируемся на удобстве, скорости и персонализации – именно эти качества формируют лояльность и доверие к бренду ВсеИнструменты.ру.

Благодаря профессионализму, вовлеченности и ответственности нашей команды мы смогли не только справиться с вызовами, но и использовать их как возможности. Я горжусь тем, чего мы достигли вместе, и рад уверенно смотреть в будущее вместе с вами.

С уважением,

Валентин Фахрутдинов,
Генеральный директор ПАО «ВИ.ру»

Почему выбирают ВсеИнструменты.ру?

НАДЕЖНОСТЬ



Мы предлагаем проверенные решения для стабильной работы бизнеса.

Гарантии бесперебойного снабжения

1

Широкий
ассортимент

2

Своевременная
доставка

3

Экспертная
поддержка

Для тех, кто создает

ВсеИнструменты.ру – это крупнейший онлайн-игрок для профессионалов и бизнеса в сфере строительства, производства и услуг. ВсеИнструменты.ру сохраняет гибкий подход, что позволяет поддерживать наших клиентов в самых амбициозных планах.

В основе успеха Группы – обеспечение потребностей бизнеса и профессиональных частных клиентов благодаря наличию широкого ассортимента, контролю качества, развитой логистической инфраструктуры и собственных ИТ-решений.





Наша миссия

Приносить пользу
людям, помогая
делать мир вокруг
себя лучше

Наши постулаты

Клиент

Восхищать клиента
искренним сервисом

Команда

Быть дружной и амбициозной
командой, любящей свое дело

Эффективность

Быть самой прибыльной
и быстрорастущей компанией



В каталоге ВсеИнструменты.ру представлено 1,6 млн SKU^{1,2} в 17 категориях, включающих в себя 261 рубрику. Хотя изначально Компания ассоциировалась преимущественно с инструментами, сегодня инструменты занимают около 20% ассортимента. На одной площадке мы предлагаем строительное, инженерное и электрооборудование, крепеж и фурнитуру, товары для офиса, авто и многое другое. Широкий ассортимент делает Компанию универсальным помощником для всех категорий клиентов. Мы следим за актуальными трендами и постоянно обновляем и расширяем товарную матрицу, чтобы удовлетворять любые потребности наших клиентов.

>1,6 млн SKU
на сайте

>15 тыс.
брендов

~75 тыс.
заказов в день

Основные категории товаров



¹ От англ. Stock Keeping Unit (единица складского учета) – идентификатор товарной позиции, используемый в торговле.

² Все аббревиатуры, термины и определения представлены в глоссарии на [стр. 86](#).

Мы выстраиваем бизнес так, чтобы обеспечить независимость от отдельных поставщиков, брендов или категорий клиентов: выручка от топ-100 клиентов ВсеИнструменты.ру не превышает 6% от общего объема¹.

Это позволяет сохранять устойчивость даже в условиях рыночной волатильности. Поставки ведутся от множества производителей, дистрибьюторов, импортеров и поставщиков, что минимизирует риски перебоев, а клиентская база охватывает частных покупателей, бизнес разного размера и сфер деятельности: строительные компании, промышленные предприятия и др.

При этом благодаря широкому ассортименту и наличию большого количества товарных категорий, кроме инструментов, доля строительных компаний в структуре выручки B2B-клиентов составляет лишь около 25% – остальной объем приходится на производство, сервис и торговлю, что делает бизнес более сбалансированным и менее подверженным колебаниям в отдельных секторах.

4,7 тыс.
поставщиков

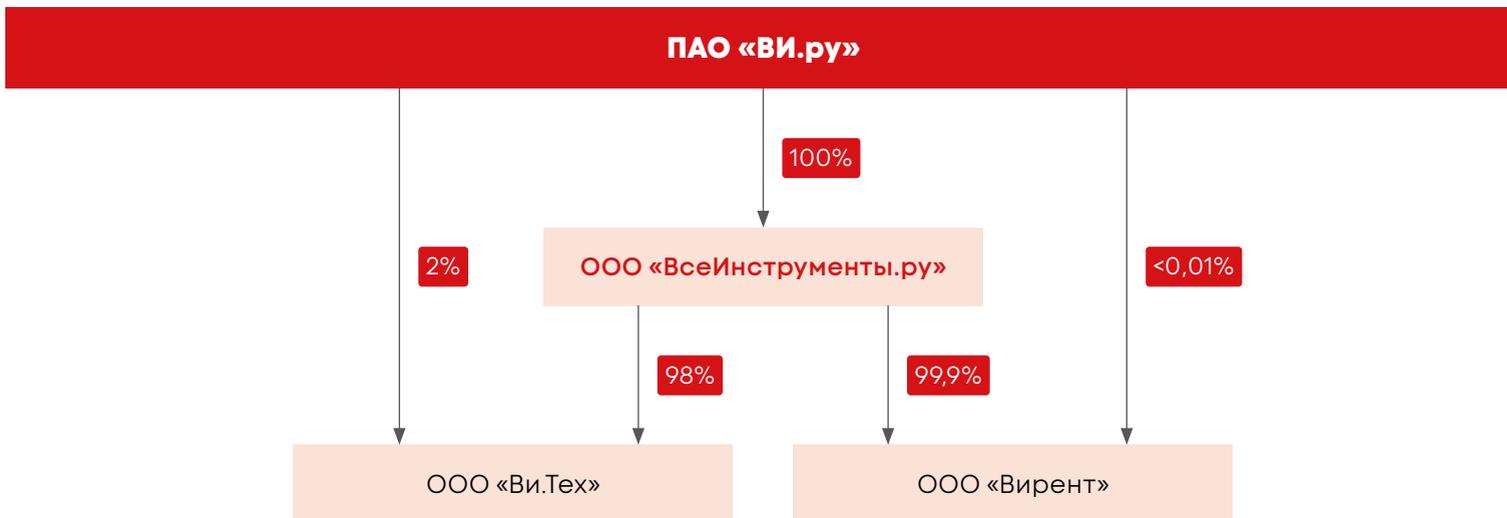
0,4 млн
активных B2B-клиентов

4,3 млн
активных B2C-клиентов

¹ По данным управленческой отчетности ВсеИнструменты.ру.



Структура основных компаний Группы



Для обретения публичного статуса в 2024 году была сформирована холдинговая компания Группы – ПАО «ВИ.ру», которая стала единственным участником операционной компании ВсеИнструменты.ру. В июне 2024 года ПАО «ВИ.ру» провело прямое публичное размещение акций на Московской бирже.

Дочерние общества выполняют сопутствующие операционные задачи: основным видом деятельности **ООО «Вирент»** является сдача в аренду специализированной техники для строительных, дорожных и промышленных нужд; **ООО «Ви.Тех»** занимается разработкой, модификацией, адаптацией и поддержкой программного обеспечения.

Группа обладает независимой ИТ-инфраструктурой: дата-центры со своим оборудованием, технологическая платформа собственной разработки и штат разработчиков позволяют нам автоматизировать ключевые бизнес-процессы, масштабировать решения и постоянно улучшать клиентский опыт. Благодаря собственным ИТ-разработкам мы можем быстро адаптироваться к изменениям рынка и повышать удобство покупок для клиентов.

99,95%

доступность сервисов для конечных потребителей

40 млн человек

среднемесячный трафик веб-сайта и приложения «ВсеИнструменты.ру» в 2024 году

Знание потребностей клиента, обеспечение качества товара, а также логистика и ИТ-решения, сфокусированные на B2B, обеспечивают лидерство Компании на онлайн-DIY-рынке и позволяют сохранять прибыльность на протяжении многих лет.



¹ Информация приведена с учетом изменений, произошедших после отчетной даты.

ВсеИнструменты.ру – это компания, которая задает темп развития онлайн-рынка DIY в России. Мы сочетаем важнейшие преимущества: широкий ассортимент товаров высокого качества от проверенных брендов, удобство онлайн-заказа и передовую логистику.

ВсеИнструменты.ру – лидер российского онлайн-DIY-рынка¹ с мощным сетевым эффектом. Мы создаем инфраструктуру, которая отвечает потребностям как розничных покупателей, так и бизнеса.



Сеть ПВЗ

**Самая широкая сеть ПВЗ
среди омниканальных
DIY-игроков**



SKU

**Самая широкая полка
SKU среди DIY-игроков**



Мультикатегорийность

**17 категорий
и 261 рубрика**



Доставка

Своевременная доставка



Сервис

**Высокий уровень
клиентского сервиса**

¹ Среди профильных DIY-игроков, по данным исследования INFOline «Рынок DIY, Household и мебели для дома в России. Итоги 2024 года».

1

Работаем на перспективном рынке...

Рынок DIY в России – один из крупнейших и наиболее перспективных сегментов электронной коммерции. В 2024 году его объем оценивался в 7,9 трлн рублей, а прогнозируемый рост до 2028 года составит более 100%¹. При этом онлайн-торговля в этом сегменте развивается особенно активно, и мы намерены удерживать лидерство, расширяя логистическую сеть, ассортимент и развивая технологическую платформу.

17% СГТР²

DIY-рынка (2023–2028 годы)

28% СГТР

онлайн-DIY-рынка (2023–2028 годы)

2

...через собственную технологическую платформу...

Один из ключевых активов Группы – передовая технологическая платформа собственной разработки. На ее базе мы управляем всей цепочкой поставок – от взаимодействия с поставщиками до доставки товаров клиентам. Мы внедряем цифровые решения для персонализации клиентского опыта, управления ценами и автоматизации бизнес-процессов. В 2024 году мы начали процесс внедрения искусственного интеллекта для повышения эффективности процессов и сокращения затрат. Большое количество ИТ-специалистов и современные методы разработки позволяют нам адаптироваться к быстро меняющимся рыночным условиям.

500 ИТ-специалистов

в штате Группы

30 релизов

программного обеспечения в день

3

...и развитую логистическую сеть

Мы создали логистическую инфраструктуру, адаптированную специально для DIY-рынка: для каждого типа продукции разработаны собственные методики хранения и обращения, что гарантирует сохранность товаров на всех этапах логистической цепочки. Сеть РЦ и ПВЗ по всей России позволяет доставлять заказы в короткие сроки и обеспечивает высокую лояльность клиентов.

6 городах

расположены распределительные центры

319 городах

в большинстве регионов расположены ПВЗ

¹ Среди профильных DIY-игроков, по данным исследования INFOLine «Рынок DIY, Household и мебели для дома в России. Итоги 2024 года».

² Среднегодовой темп роста.

4

Снижаем зависимость от внешних факторов...

ВсеИнструменты.ру имеет высокую степень диверсификации по клиентам, поставщикам и географии. Мы работаем как с частными покупателями, так и с корпоративными клиентами, как в крупных, так и в небольших городах. Доля самого крупного поставщика в общем объеме закупок не превышает 5%¹. Это снижает зависимость наших финансовых результатов от колебаний спроса и риск перебоев в поставках. Также для отстройки продукта и закрытия потребности клиентов ВсеИнструменты.ру создает собственные торговые марки и предлагает товары эксклюзивных импортных брендов.

Подробнее о создании СТМ на [стр. 46](#)

>4,7 млн клиентов

5

...чтобы обеспечить финансовую устойчивость...

Группа продемонстрировала уверенный среднегодовой рост выручки – 45% за период 2021–2024 годов. Мы масштабируем бизнес, сохраняя высокую эффективность и контроль над издержками.

7,53%

рентабельность по EBITDA в 2024 году

6

...и доверие клиентов и партнеров

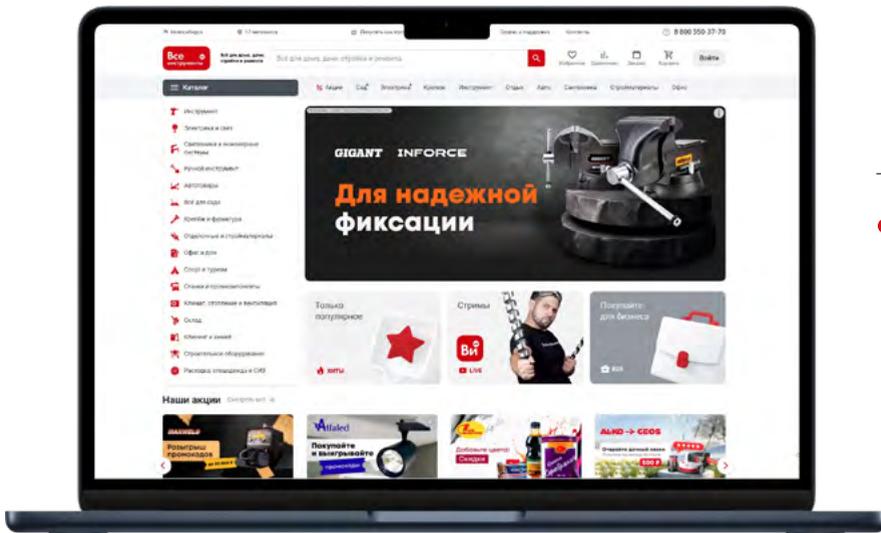
Мы придерживаемся высоких стандартов корпоративного управления и информационной прозрачности. В 2024 году в Обществе был сформирован Совет директоров, а ключевые управленческие процессы были должным образом регламентированы. Мы открыто публикуем финансовые результаты на регулярной основе.

3 независимых члена
в составе Совета директоров

¹ По данным управленческой отчетности ВсеИнструменты.ру.

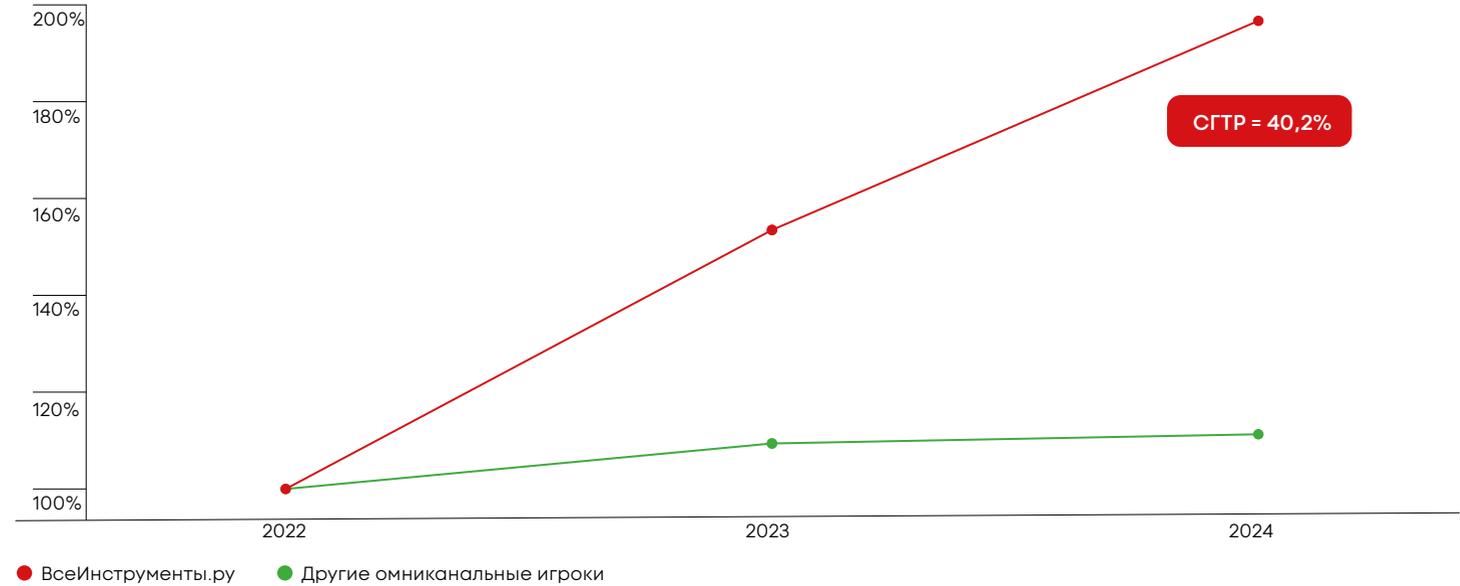
Опережающая динамика роста бизнеса

Группа демонстрирует устойчивые финансовые и операционные результаты. Рост выручки Группы по итогам 2024 года опережает показатели среднерыночных темпов роста среди омниканальных игроков, по данным INFOLine.



Динамика выручки крупнейших DIY-игроков^{1,2}

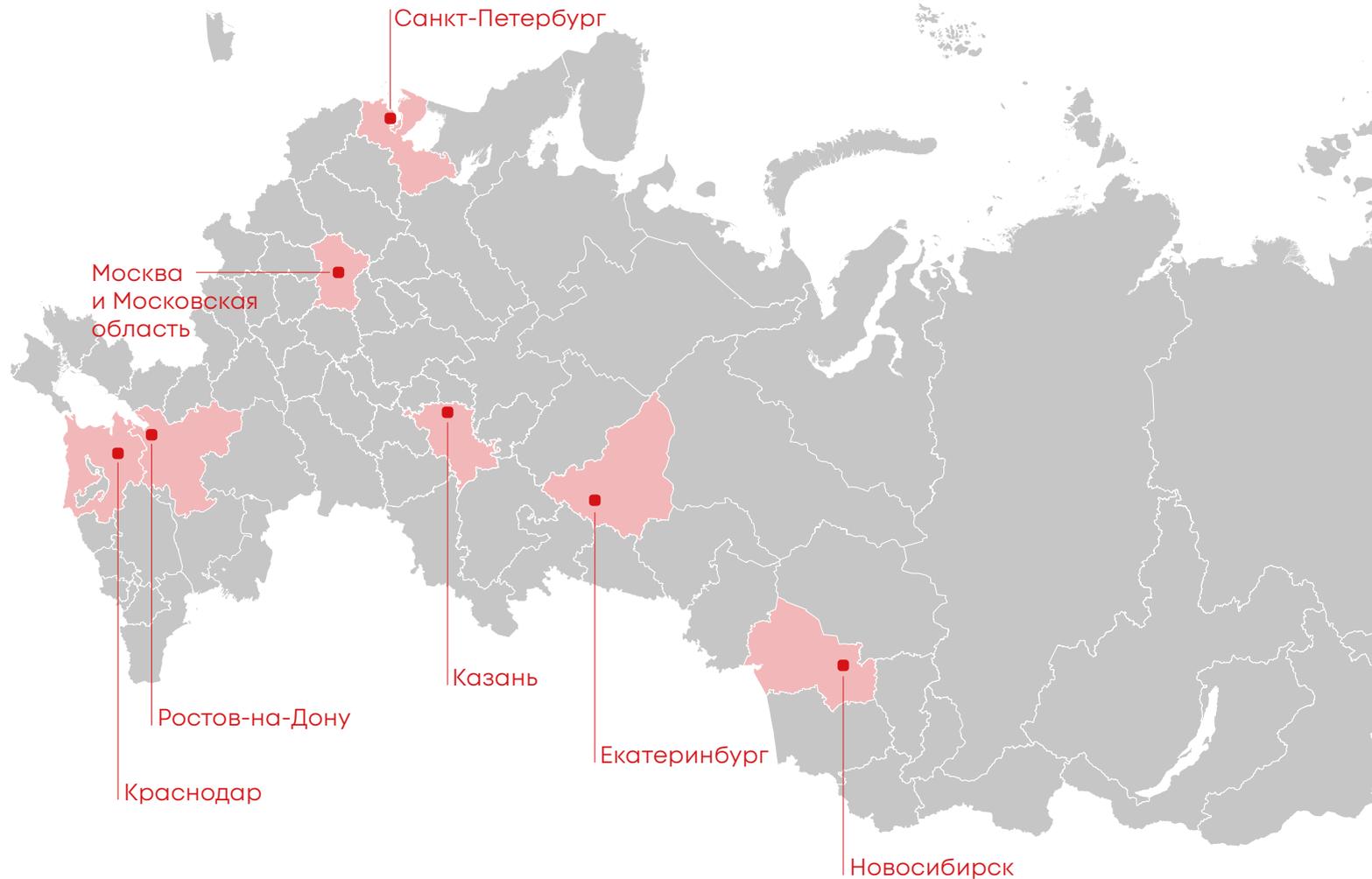
Накопленный рост выручки с 2022 года



¹ Расчет данных среднегодового темпа роста по другим омниканальным DIY-игрокам включает компании «Лемана Про», «Петрович» и «Строительный двор».

² По данным исследования INFOLine «Рынок DIY, Household и мебели для дома в России. Итоги 2024 года».

Основные логистические центры



379 тыс. м²
используемая площадь хранения складов и РЦ-складов

1 226 ПВЗ
в 319 городах России

**ПВЗ ВсеИнструменты.ру
есть в каждом четвертом
городе России, включая
все города-миллионники**

Достижения 1 2

IPO на Московской бирже

В июле 2024 года ПАО «ВИ.ру» провело прямое публичное размещение акций. Предварительно Группа провела большую работу по повышению прозрачности деятельности. Узнаваемость бренда ВсеИнструменты.ру выросла по итогам шести месяцев 2024 года с 5 до 13%¹.

Включение ценных бумаг Группы в первый котировальный список

Высокий уровень корпоративного управления в Группе обеспечил включение обыкновенных акций ПАО «ВИ.ру» в первый уровень котировального списка ценных бумаг, допущенных к торгам на Московской бирже.

Топ-7 в рейтинге работодателей по версии HH.ru

Компания заняла первое место среди крупнейших работодателей в e-commerce-сегменте и седьмое место среди всех крупнейших работодателей России, поднявшись на 17 позиций с прошлого года. Результат подтверждает привлекательность ВсеИнструменты.ру для квалифицированных специалистов. Понятная кадровая политика и достойные условия труда помогают удерживать и развивать таланты и, как следствие, способствуют стабильному развитию бизнеса.

Награда «Бренд года» для INFORCE

Собственный бренд Компании INFORCE получил награду национальной премии «Бренд года». Признание подтверждает высокое качество продукции и успешную маркетинговую стратегию. Потребители оценили инновационный подход и надежность бренда. Достижение укрепило позиции Компании на рынке и открыло возможности для расширения ассортимента.

Присвоение рейтинга АКРА

ВсеИнструменты.ру получила рейтинг «А-(RU)» со «стабильным» прогнозом от агентства АКРА, который подтверждает стабильность финансовых показателей и высокий уровень кредитоспособности. Присвоение рейтинга стало показателем качественного управления, прозрачных бизнес-процессов и финансовой устойчивости Компании.

Запуск распределительного центра в Чашниково

Новый РЦ существенно оптимизировал логистику и ускорил обработку заказов. РЦ оснащен современными технологиями, что позволило снизить издержки и повысить эффективность операционных процессов. Этот шаг способствовал улучшению сервиса для клиентов, заложил основу для дальнейшего масштабирования бизнеса и укрепил позиции Компании на рынке.



¹ По данным исследования о знании и здоровье бренда, проведенного независимой исследовательской компанией Ipsos.

События года

Достижения 1-2

Расширение сети ПВЗ на 276 пунктов по всей России

В 2024 году ВсеИнструменты.ру расширила свою сеть на 276 ПВЗ, что свидетельствует о динамичном развитии бизнеса. Это позволило Компании значительно увеличить географию присутствия и сделать продукцию доступнее для клиентов.

Запуск СТМ-бренда Grizzly

Компания запустила СТМ-бренд Grizzly, ориентированный на качество, повышенную ресурсность и современный дизайн. Продукция бренда производится на ведущих предприятиях Китая. Ассортимент Grizzly сосредоточен на садовой и силовой технике. Запуск укрепил позиции ВсеИнструменты.ру на рынке DIY и открыл новые перспективы для роста бизнеса.

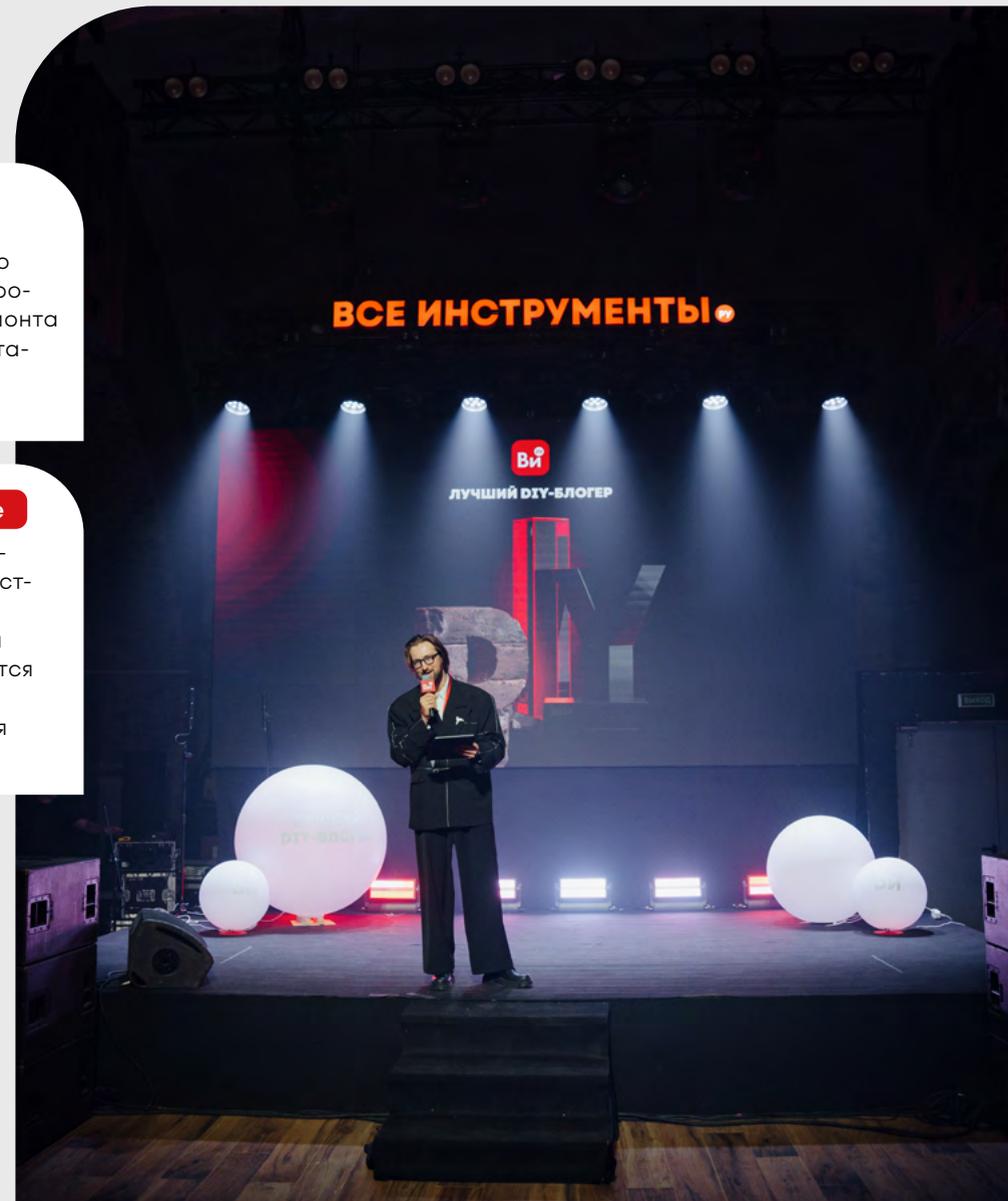
Взаимодействие с аудиторией

Премия «Лучший DIY-блогер – 2024»

В июле 2024 года ВсеИнструменты.ру провела премию «Лучший DIY-блогер – 2024». Мероприятие собрало профессионалов и энтузиастов в разных сферах – от ремонта до токарного мастерства. Награждение ярких представителей DIY-сообщества помогает усиливать имидж Компании и поддерживать творческие инициативы.

Первая собственная B2B-конференция в Москве

31 октября 2024 года ВсеИнструменты.ру провела B2B-конференцию в Москве, где собралось более 500 участников. Мероприятие стало площадкой для обмена опытом, обсуждения отраслевых трендов, инноваций и установления деловых контактов. Компания стремится к установлению партнерских отношений с бизнесом, поэтому планирует проводить подобные мероприятия в дальнейшем.

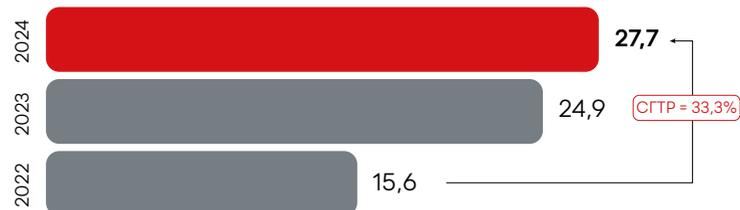


Операционные показатели

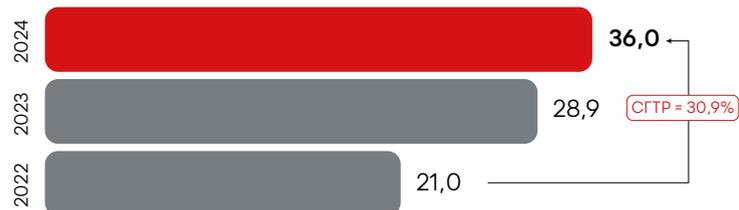
Количество активных клиентов, млн



Количество заказов, млн

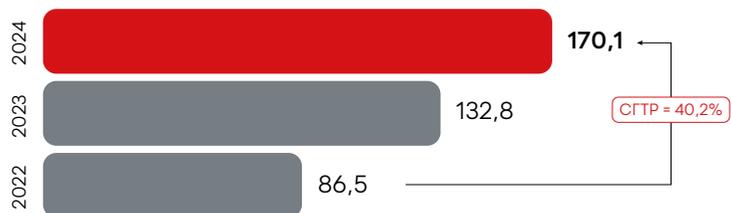


Выручка на 1 активного клиента, тыс. рублей

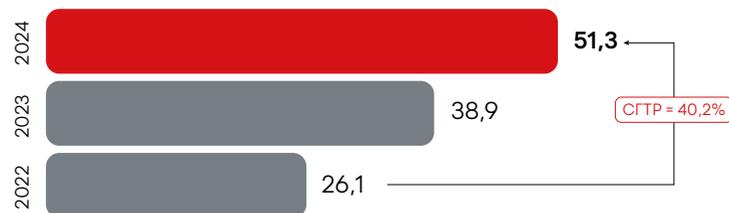


Финансовые показатели

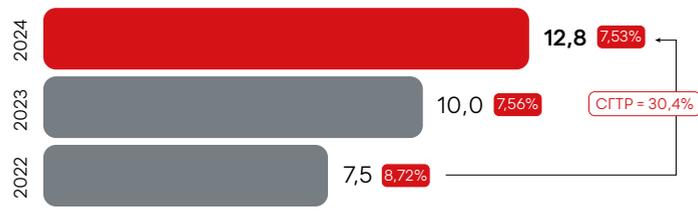
Выручка, млрд рублей



Валовая прибыль, млрд рублей



ЕБИТДА, млрд рублей



Рентабельность по EBITDA

¹ Среднегодовой темп роста.

Два студента МФТИ запустили интернет-магазин

- Первые заказы и партнерства
- Открытие первого ПВЗ
- Запуск сервисного центра

Развитие B2B-направления и экосистемы DIY

- Выпуск продукции под собственными торговыми марками
- Запуск мобильного приложения
- Расширение ассортимента более чем до 120 тыс. SKU
- Привлечение B2B-клиентов

Экспансия в регионы

- Открытие ПВЗ более чем в 20 городах
- Выход в новые категории рынка DIY

Выход в лидеры рынка DIY

- Запуск центрального склада площадью 188 тыс. м² – крупнейшего складского комплекса в Московской области на момент подписания договора
- Выход в лидеры рынка DIY по онлайн-выручке
- Внедрение микросервисной архитектуры
- Масштабирование каталога товаров, географии присутствия и размеров бизнеса
- Прямое публичное размещение акций на Московской бирже



02 / 06

Для чего ВсеИнструменты.ру использует персональный подход?

ДОВОЕРИЕ



Мы рассматриваем устойчивое развитие как заботу о клиентах, работниках и сообществе, в которой внимание к каждому – не исключение, а стандарт.

Основа устойчивого взаимодействия

1

Клиентоориентированность как принцип

2

Забота о развитии работников

3

Партнерство как основа взаимодействия

Мы создаем команду, в которой интересно и комфортно работать каждому. В ежедневной работе и при приеме в Компанию новых работников мы опираемся на нашу миссию и заповеди. Такие качества, как честность, доброжелательность, справедливое отношение к коллегам, открытость и инициативность, – основа для совместной работы во ВсеИнструменты.ру.

Управление персоналом

Топ-7

лучших работодателей России по версии НН.ru

Среди крупных компаний мы занимаем седьмое место, при этом среди e-commerce-компаний мы – первые.

По методике рейтинга оцениваются реальные отзывы текущих работников и соискателей по вакансиям по таким вопросам, как лояльность, технологичность HR-процессов. Также с 2024 года в рейтинге учитывается мнение ушедших работников.

Мы строим эффективный растущий бизнес, ставим амбициозные цели, поэтому каждый работник имеет возможность сделать лучше свою жизнь, повышая свои результаты и результаты команды. Каждый может принять участие в интересных проектах и задачах, и каждый имеет возможность карьерного роста и профессионального развития.

Все процессы, в которых важно соблюдение наших принципов и декларируемых целей по отношению к команде, строго регламентированы в следующих документах:

- Регламент регулярной оценки результата;
- Подходы к обучению и развитию;
- Регламент кадрового резерва.

Мы стремимся повышать автоматизацию процессов управления персоналом, в частности работаем над сокращением срока закрытия вакансий.

Все новые работники получают «Книгу о главном» – специальный документ, в котором описаны миссия и ценности ВсеИнструменты.ру, подходы в управлении персоналом, основные HR-процессы. «Книга о главном» помогает новичкам быстро понять особенности Компании и ее корпоративной культуры.

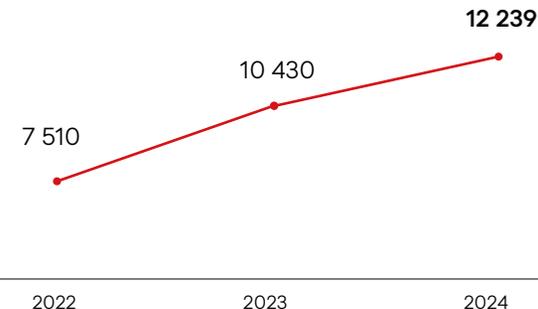
На **15%**

сократился срок закрытия заявок на поиск работников в 2024 году

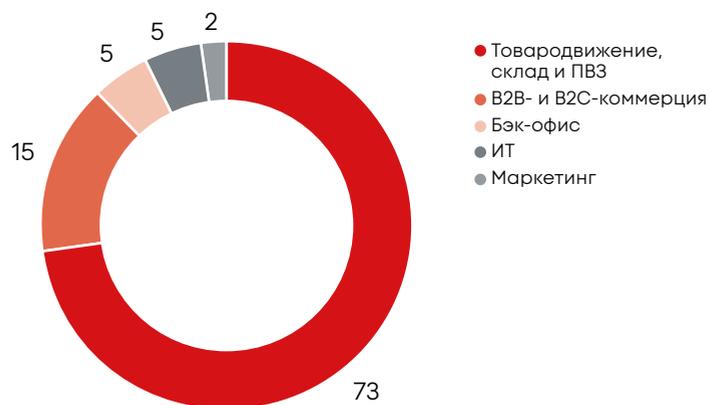
Структура персонала

Общая численность работников Компании неуклонно растет по мере роста бизнеса. В 2024 году она увеличилась на 17% и превысила 12 тыс. человек.

Общая численность работников на конец года, человек



Структура персонала в разбивке по подразделениям, %



Мотивация и социальная поддержка

Материальная мотивация работников включает заработную плату, премии по результатам работы, премии за стаж и другие виды поощрения.

Уровень заработной платы работников Компании может пересматриваться несколько раз в течение года на основании performance review и данных по уровню заработной платы на рынке труда, полученных из обзоров консалтинговых компаний.

Подробнее о performance review на [стр. 29](#)

Условия оплаты труда в Компании прозрачны для всех работников: каждый может самостоятельно рассчитать свой доход по итогам периода. Все условия и источники данных для расчета однозначно определены.

Зарботная плата отражает вклад каждого работника в общий результат. Соотношение средней заработной платы мужчин и женщин в Компании составляет 1 : 0,97, то есть гендерный разрыв практически отсутствует. Зарботная плата лучших работников в крупных подразделениях должна быть выше остальных на аналогичной должности. Потолок дохода в Компании отсутствует.

Помимо основных выплат, работникам ВсеИнструменты.ру доступны следующие виды социальной поддержки:

- расширенный полис ДМС;
- компенсация годового абонемента в тренажерный зал;
- выплата при рождении ребенка;
- новогодние детские подарки и билеты на представления;
- материальная помощь семье в случае смерти работника;
- материальная помощь работнику в случае смерти близких родственников;
- материальная помощь работнику в случае необходимости его лечения при сложных заболеваниях;
- материальная помощь работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- материальная помощь работнику при потере имущества (пожар, авария систем водоснабжения и отопления, кража);
- материальная помощь работнику в связи с выходом на пенсию;
- скидки на товары с сайта ВсеИнструменты.ру.

Помимо денежной мотивации и социальной поддержки, в Группе развивают нематериальные виды поощрения работников.

1

Корпоративные мероприятия

2

Конкурсы, спортивные мероприятия

3

Мероприятия для детей, детские подарки

ВсеИнструменты.ру поощряет и награждает лучших работников месяца, квартала и года. Мы ввели номинацию «Прорыв года», которая присуждается наиболее эффективным и проактивным работникам. С трех лет работы в Компании полагается премия за стаж, также мы отдельно поздравляем работников, чей стаж достиг десяти лет.

Наем новых работников

Уникальность подхода ВсеИнструменты.ру к подбору персонала заключается в оценке кандидатов не только с точки зрения профессиональных навыков, стремления и способности к развитию, но также исходя из соответствия ценностям Компании. Мы обращаем особое внимание на одинаковый взгляд на нашу ДНК.

>25%

кандидатов от общего найма приходят в команду по программе «Приведи друга»

Этапы отбора кандидатов

- 1 Проверка кандидата менеджером по корпоративной культуре
- 2 Командное интервью
- 3 Тестирование профессиональных и личностных компетенций¹
- 4 Предложение о работе

Наши ДНК

- 1 Доброжелательность, ориентация на людей
- 2 Умение работать в команде
- 3 Простота мышления, способность видеть главное
- 4 Открытость сознания, способность меняться
- 5 Стремление к развитию, высоким стандартам
- 6 Упорство, целеустремленность
- 7 Инициативность
- 8 Честность и порядочность
- 9 Ответственность

На первом этапе менеджеры по корпоративной культуре ВсеИнструменты.ру проверяют кандидатов на соответствие профилю, ценностям и ДНК Компании. В случае взаимной заинтересованности Компании и кандидата организуются командные интервью. Помимо непосредственного руководителя, на них могут присутствовать три-четыре человека из любых подразделений Компании. Задача приглашенных участников – понять, насколько кандидат подходит нам с точки зрения ценностей и ДНК.

Каждый участник интервью, включая менеджеров по корпоративной культуре, проходит внутреннее обучение по стандартам подбора работников.

После командного интервью при необходимости дополнительной оценки кандидаты могут проходить тестирование профессиональных навыков и оценку личностного потенциала в виде кейсов или других заданий.

Итоговое решение о приеме кандидата принимает руководитель, но также учитывается мнение команды и менеджера по подбору, которые могут наложить вето на рассмотрение кандидата.

Никто, включая топ-менеджмент, не имеет права взять на работу человека без прохождения конкурса, собеседований и наличия вакантной должности.

¹ При необходимости или бизнес-запросе.

Лидерская программа

Во ВсеИнструменты.ру действует лидерская программа, основная цель которой – привлечь талантливых студентов и выпускников для решения задач бизнеса с потенциалом роста до топ-менеджеров Компании. Мы привлекаем выпускников топовых российских вузов.

Преимущество программы ВсеИнструменты.ру заключается в том, что перед молодыми специалистами ставятся конкретные цели, они привлекаются к действующим проектам и решают реальные бизнес-задачи.

Ключевые сферы поиска стажеров – это аналитика и оптимизация бизнес-процессов.

100%

стажеров ВсеИнструменты.ру являются выпускниками топ-10 российских вузов

0%

нежелательная текучесть на испытательном сроке среди стажеров

100%

участников лидерской программы выросли в должности и грейде



Обучение и развитие

Развитие команды – один из наших основных приоритетов. Мы всегда поощряем любую инициативу к росту, организуем обучение, развивающие мероприятия, предоставляем все ресурсы и условия для роста, помогаем и поддерживаем работников на этом пути.

60,5%

уникальных работников прошли обучение в Корпоративном университете в 2024 году

>1,5 тыс.

обучающих мероприятий в 2024 году

4,7 из 5

средняя удовлетворенность работников обучением

Развитие и обучение команды является приоритетной целью HR-подразделения ВсеИнструменты.ру.

Миссия обучения в Компании – создавать как можно больше возможностей для получения знаний у каждого работника.

Виды обучения в Компании:

- обязательное базовое обучение и адаптация;
- обучение по продукту, продажам, системам и процессам;
- лидерское обучение (кейс-клубы, мастерские, школа управления, школа лидерства);
- конструктор тренингов, где каждый может выбрать обучение для себя, от навыков работы в Microsoft Excel до обучения коучингу;
- встречи с интересными людьми;
- обмен опытом с лидерами рынка, в том числе международный;
- программы обучения дирекций (по индивидуальному запросу);
- обучение английскому языку.

100%

руководителей аттестованы по лидерской программе

Структура корпоративных обучающих мероприятий, %

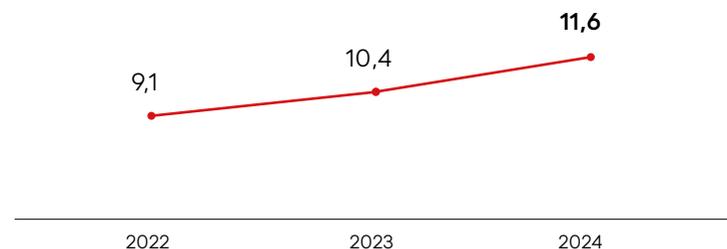


Часть обучающих программ в Компании обязательны, поскольку без их прохождения работникам может быть сложно выполнять свои прямые обязанности. Но большинство программ выбираются по желанию самого работника и в основном в соответствии с его индивидуальным планом развития.

Тренинги проводятся внутренними и внешними экспертами, которых мы требовательно отбираем и готовим к обучению. Компания часто привлекает внешних спикеров из числа топ-менеджеров других компаний для обмена опытом, разбора учебных кейсов и сессий вопросов и ответов.

При оценке эффективности обучения Компания ориентируется на количество обученных работников, обратную связь от учеников и объем затраченных бюджетных средств.

Среднее количество часов обучения в году на одного работника



Обучение основной команды

ВсеИнструменты.ру – это команда профессионалов в сфере DIY и профильных товаров. Поэтому регулярное продуктивное обучение – неотъемлемая часть карьеры в Компании для всех работников, которые работают с клиентами. На обучении мы рассказываем о новинках в каталоге ВсеИнструменты.ру, проводим аттестацию при необходимости переобучения по постоянным категориям продукта. Обучение по продукту проводится как в онлайн-формате в системе дистанционного обучения Компании, так и очно, в специально оборудованных мастерских.

>19,5 тыс.

прохождений обучения по продукту в 2024 году

4,8 из 5

средняя оценка продуктовых тренингов

Адаптация новых работников

Каждый командный игрок после присоединения к Компании должен пройти адаптацию, которая включает велком-тренинг, обучение по клиентоориентированности и корпоративным ценностям. Кроме того, каждый новичок, работа которого заключается во взаимодействии с клиентами, проходит обязательную аттестацию на знание основных продуктовых категорий и особенностей товаров.

Для новых руководителей с большой зоной ответственности обязательной частью погружения являются поездка к клиентам, минимум два дня работы на базовой должности в его будущей зоне ответственности и один день работы на каждом из основных процессов: продажи, склад, выдача заказов и доставка.

Адаптация помогает Компании сохранять низкие показатели текучести на испытательном сроке, а новичкам – быстрее достигать личных и командных результатов.

Обучение руководителей

Все руководители непрерывно проходят обучение в Корпоративном университете, которое состоит из пяти составляющих.

1

Школа управления

2

Мастерская руководителя

3

Кейс-клуб

4

Менторство

5

Индивидуальные для каждой дирекции программы по профессиональным навыкам

Программа развития лидерства

Программа рассчитана на шесть месяцев и открыта для всех работников. В ходе обучения участники формулируют как личные, так и рабочие цели, а затем последовательно работают над их достижением. Курс помогает развить ответственность, лидерство, эффективные коммуникации, стрессоустойчивость и многие другие личностные навыки, что повышает профессиональную уверенность и способствует карьерному росту.

80%

участников программы развития лидерства заявили, что она помогла им выполнить личные и рабочие цели

Менторство

Каждый работник ВсеИнструменты.ру может направить запрос на менторство со стороны руководителя или внешнее менторство. Для этого надо описать, какую помощь необходимо получить, через личное сообщение на внутреннем портале или через представителя HR.

Работники, которые регулярно выполняют свои цели и имеют позитивную оценку от коллег, могут забронировать время у топ-менеджеров для личного диалога.

Performance review

Во ВсеИнструменты.ру регулярно проводится процедура performance review. В зависимости от функции работников процедура может отличаться.

Работники, задействованные в операционной деятельности, например в продажах или логистике, ежемесячно и ежеквартально проходят оценку. Руководители подразделений составляют рейтинги на основании оцифрованных результатов работы. Лучшие работники получают возможности карьерного роста, повышенную заработную плату и премии.

Помимо благодарности и признания вклада таких работников в корпоративных СМИ, существует практика карьерного продвижения и обучения в Школе управления работников, которые готовятся стать руководителями.

Работники, не задействованные в операционной деятельности Группы, а также руководители проходят performance review в четыре этапа.

1

Заполнение анкеты самооценки

2

Оценка руководителем

3

Калибровочные сессии

4

Подведение итогов

Ключевая цель performance review – понять сильные стороны и точки роста работников для создания индивидуального плана обучения. Также важно выделить самых сильных работников с наибольшим потенциалом карьерного роста и принять решение о расставании со слабыми работниками.

Для каждого руководителя согласовываются цели – квартальные приоритеты. Они включают обязательные показатели, влияющие на удовлетворенность работников и клиентов, выручку и прибыль, и дополнительные цели, достижение которых создает выдающийся результат для Компании. Достижение целевых показателей влияет на уровень заработной платы или премии.

Развитие талантов

>70% работников,

определенных как потенциальные руководители, получили расширение зоны ответственности или новую роль в течение года работы в Компании

В рамках performance review мы обращаем внимание на результаты работников и стремимся особенно активно развивать тех, кто показывает стабильно высокие показатели деятельности. Каждые полгода ВсеИнструменты.ру опрашивает руководителей дирекций и выявляет работников с высоким потенциалом. В случае взаимной заинтересованности Компании и работников в карьерном росте на ежемесячном комитете по талантам мы планируем действия для дальнейшего развития таких работников.

Уровень счастья команды

Основной показатель, по которому отслеживается удовлетворенность персонала в Компании, – eNPS¹.

Каждые полгода проводится анонимный опрос, в котором оценивается удовлетворенность работников по следующим критериям:

- ожидания от Компании, задач и условий труда;
- индивидуальное развитие;
- обратная связь;
- взаимодействие в команде.

По итогам 2024 года индекс удовлетворенности составил 4,75 из 5 возможных баллов. В опросе приняли участие 91% работников. Сильными сторонами Компании, которые стабильно отмечают работники, являются работа в команде единомышленников, понимание целей и наличие всех инструментов для их достижения.

Кадровый резерв

Цель кадрового резерва ВсеИнструменты.ру – найти и вырастить одного или нескольких подготовленных работников, готовых занять управленческую позицию в случае необходимости.

В Компании утвержден список позиций, для которых обязательно должен быть хотя бы один человек в кадровом резерве. Как правило, это полноценные руководители, готовые брать на себя ответственность своего непосредственного руководителя.

Корпоративная культура

Развитие корпоративной культуры – один из основных приоритетов для ВсеИнструменты.ру. Мы создаем сплоченную команду, цель которой совпадает с миссией Компании: приносить пользу людям, помогая делать мир вокруг себя лучше. Для нас важно объединять единомышленников и лидеров и поддерживать в коллективе атмосферу уважения, доверия, пользы друг для друга, потому что именно такая команда позволяет Компании ставить перед собой амбициозные цели и достигать успехов.



¹ От англ. Employee Net Promoter Score – метрика оценки уровня удовлетворенности работников и их лояльности организации.

Составляющие корпоративной культуры ВсеИнструменты.ру

1 Общие цели и приоритеты

Все работники ВсеИнструменты.ру принимают решения, исходя из трех общих для всех приоритетов. Это дает энергию от осознания пользы собственного вклада каждому работнику и возможность долгосрочно достигать результатов.

Клиент

Первая цель для каждого работника – восхищать клиента искренним сервисом. Мы работаем для клиентов и благодаря им, поэтому стремимся решать вопросы быстро и всегда ищем возможности для улучшений.

Команда

Нашу команду невозможно представить без взаимопомощи, уважения и амбиций. Ежедневно мы стремимся к масштабным целям и обучению.

Эффективность

Мы делаем только то, что приносит важный результат для Компании, выделяем главное и внедряем самые простые решения.

2 Непрерывное развитие

Компания быстро растет и всегда нуждается в людях, которые обладают необходимыми компетенциями для самостоятельного принятия решений. Мы приветствуем амбициозных работников и поощряем инициативу и стремление к развитию.

3 Эффективное и профессиональное руководство

За каждым руководителем в Компании закреплена задача поддержки высокого уровня удовлетворенности команды. Во ВсеИнструменты.ру не принято отдавать приказы. Руководители согласовывают с работниками цели, вовлекают их в обсуждение и интересуются их мнением. У каждого работника есть возможность задать вопрос напрямую топ-менеджменту Компании: для этого не реже чем раз в два месяца проходят прямые трансляции с руководством, а также ежеквартальные общие встречи.

81%

руководителей выросли внутри Компании

4 Свобода принятия решений

На каждом проекте или задаче внутри Компании всегда есть один ответственный. Однако в процессе принятия решений, даже стратегических, могут участвовать все работники. При этом мы считаем, что способность слушать и слышать – ключевая компетенция в работе не только в команде, но и с клиентами и партнерами.

5 Правила поведения

Наша корпоративная культура строится на дружелюбном, уважительном и честном общении, где к коллегам обращаются по-доброму, ценят личность, свободно задают вопросы, помогают и благодарят. Такое поведение укрепляет доверие и взаимную поддержку, раскрывает потенциал команды и выводит клиентский сервис на новый уровень.

Жизнь и здоровье работников являются одним из главных приоритетов Группы. Мы придерживаемся комплексного подхода к управлению охраной труда, анализируем все аспекты деятельности компаний Группы и стремимся к нулевому травматизму.

Наша основная цель в области охраны труда – обеспечение безопасности работы для здоровья всех работников путем:

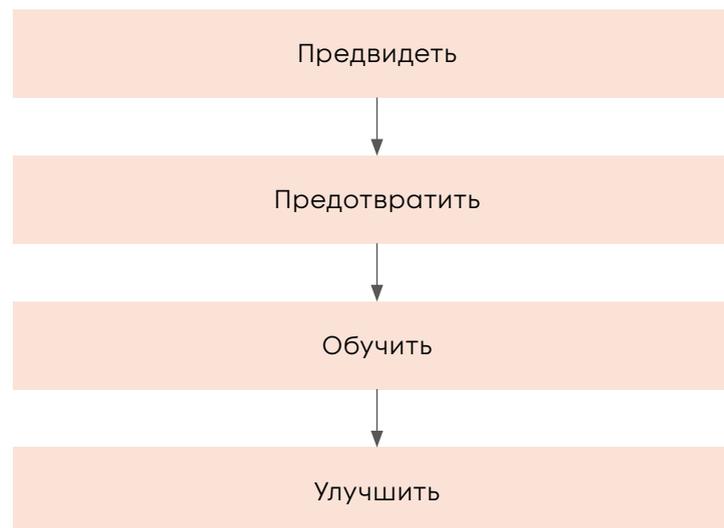
- предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний в процессе трудовой деятельности, стремления к нулевому травматизму, исключения чрезвычайных, аварийных ситуаций;
- выявления опасности на рабочих местах;
- оценки и эффективного управления профессиональными рисками с учетом особенностей и специфики Компании;
- повышения компетенции руководителей и специалистов по вопросам обеспечения и соблюдения требований безопасности и охраны труда;
- повышения мотивации работников к соблюдению требований охраны труда;
- стимулирования работников подрядных организаций к соблюдению требований охраны труда при проведении работ на объектах Группы.

Ключевые документы и стандарты, регулирующие охрану труда и промышленную безопасность в Компании:

- Положение о системе управления охраной труда;
- Порядок обучения и проверки знаний по охране труда;
- Порядок обеспечения средствами индивидуальной защиты (СИЗ);
- стандарты охраны труда и промышленной безопасности для офисов, складов, магазинов-складов, распределительных центров;
- инструкции по профессиям и видам работ;
- программы обучения;
- планы улучшения условий труда.

Во ВсеИнструменты.ру охрана труда рассматривается не как набор регламентов, а как часть общей культуры.

Принципы стратегии в области охраны труда



Оценка и управление рисками

Обеспечение безопасности труда – это ответственность каждого работника ВсеИнструменты.ру. Мы активно вовлекаем работников в процессы выявления опасностей, разработки мер безопасности и контроля их соблюдения.

Рабочие места проходят регулярный скрининг на предмет опасностей. Экспертные комиссии выявляют угрозы, рассчитывают вероятность инцидентов и тяжесть последствий, после чего внедряют технические и организационные меры и меры, направленные на формирование культуры безопасности. Карты профессиональных рисков пересматриваются не реже одного раза в год, а при изменениях технологии – немедленно.

Все документы, связанные с безопасным выполнением работ, находятся в единой базе и доступны через мобильное приложение. Состояние машин и участков оценивается по чек-листам, а результаты мгновенно попадают в аналитику. Если появляется отклонение, система генерирует задачу ответственному лицу.

В Компании регулярно проходят внутренние аудиты и внеплановые инспекции. Все несчастные случаи анализируются, разрабатываются меры по их недопущению в дальнейшем.

Обучение и вовлечение персонала

Каждый новый работник начинает свой путь в Компании с вводного курса по охране труда, включающего блок по оказанию первой помощи. Далее проходят периодические очные и онлайн-сессии, в том числе специальное обучение для работников, чьи условия труда связаны с повышенной опасностью. Мы активно используем интерактивный формат: кейсы, разбор реальных происшествий, тесты на VR-симуляторах. Так удастся не просто «донести инструкцию», а сформировать устойчивые привычки безопасного поведения.

Охрана здоровья на рабочем месте

ВсеИнструменты.ру внимательно следит за состоянием здоровья работников на рабочих местах.

При любом инциденте или возникновении профессионального заболевания действует процедура расследования: от фиксации травмы до анализа коренных причин и разработки профилактических мер.

Предотвращать происшествия и профессиональные заболевания также помогают СИЗ. Потребность в них оценивается для каждой отдельной профессии и вида работ. Мы покупаем только сертифицированные модели. Выдача и износ СИЗ контролируются в цифровой системе учета, а инструкторы регулярно проверяют, как работники пользуются средствами, и сразу же корректируют ошибки.

Во ВсеИнструменты.ру регулярно проводится специальная оценка условий труда. При выявлении необходимости запускаются проекты модернизации рабочих процессов, оборудования и внедрения новых технологий.

В течение 2024 года и первого квартала 2025 года были запущены и реализованы следующие инициативы и проекты:

- арендована платформа для дистанционного обучения, запущено онлайн-обучение для работников крупных складов по программам пожарной безопасности и охраны труда;
- начато внедрение автоматизированного рабочего места специалиста по охране труда, главной целью которого будет сокращение рабочих часов и создание личных карточек работников в единой системе. Это позволит усилить контроль прохождения обучения и позволит своевременно предоставлять работнику необходимые ресурсы для обеспечения охраны труда на рабочем месте.



ВсеИнструменты.ру рассматривает высокую удовлетворенность клиентов как важнейшее преимущество, а постоянную работу над совершенствованием клиентского сервиса – как стратегическое направление деятельности.

Факторы, влияющие на удовлетворенность клиентов

1

Широкий ассортимент

2

Проверенное качество товаров

3

Конкурентные цены

4

Качественный сервис

Ассортимент товарных позиций ВсеИнструменты.ру превышает 1,6 млн SKU, что позволяет удовлетворять различные потребности клиентов. ВсеИнструменты.ру уделяет особое внимание реализации сертифицированного товара, соответствующего требованиям технических регламентов и стандартов качества, для чего внедрила многоступенчатый контроль, включающий в себя в том числе:

- проверку документации и состояния товара при поставке на склад;
- проверку поставщиков на предмет соответствия необходимым требованиям и наличия разрешительной документации (включая сертификаты, разрешения на поставляемый ассортимент и иные документы);
- дополнительный контроль качества при отгрузке и приемке товара клиентами с осмотром целостности упаковки и товара.

Такой подход гарантирует нашим клиентам безопасность, надежность и соответствие продукции заявленным характеристикам. Принцип «**только белого оборота**» является для Компании стратегическим – он формирует доверие к бренду и отвечает ожиданиям потребителей, партнеров и инвесторов.

<0,1%

возвратов по причине брака

Одновременно с этим Компания работает над поддержанием конкурентоспособных цен и предлагает клиентам выгодные условия за счет динамического ценообразования, автоматического мониторинга цен конкурентов и уникальных условий сотрудничества с поставщиками.

130 ИСТОЧНИКОВ

анализа ценового предложения конкурентов

750 тыс. SKU

подлежат ежедневному сопоставлению цен

Подробнее о взаимодействии с поставщиками на [стр. 35](#)

Особое внимание мы уделяем развитию высокого уровня клиентского сервиса. Для этого предусмотрено персональное сопровождение клиентов, а также разнообразие вариантов доставки за счет развитой логистической инфраструктуры.

Компания осуществляет полную поддержку клиентов на всех этапах, начиная от получения профессиональной консультации по выбору и эксплуатации товаров, подбору необходимых расходных материалов и по другим вопросам и заканчивая гарантийным и постгарантийным сервисом, а также возможностью арендовать инструменты и профессиональное оборудование на непродолжительный срок или под конкретные проекты. Клиенты ВсеИнструменты.ру могут рассчитывать на безусловный возврат или замену товаров в случае производственного брака.

ВсеИнструменты.ру учитывает особые потребности B2B-клиентов, поэтому предлагает корпоративным клиентам дополнительные возможности, которые способствуют повышению эффективности взаимодействия. В частности, ряду клиентов доступна отсрочка оплаты товаров для непрерывной деятельности. Также для B2B-клиентов действует личный кабинет и предоставляется единая платформа для закупок товаров, что устраняет неудобства, связанные с необходимостью сотрудничества с различными поставщиками для реализации сложных закупок.

Важным аспектом работы с клиентским опытом является постоянное получение и анализ обратной связи от клиентов, позволяющей Компании своевременно улучшать сервис и реагировать на потребности и ожидания клиентов. Регулярные исследования клиентских предпочтений, аналитика спроса и отзывов позволяют Компании оперативно реагировать на изменения и адаптировать ассортимент, улучшать качество обслуживания и поддерживать высокий уровень лояльности клиентов.

Ключевой показатель, используемый Компанией для оценки удовлетворенности клиентов, – это NPS¹. Он отражает готовность клиентов рекомендовать ВсеИнструменты.ру своему окружению. Оценка происходит по шкале от 0 до 10, после чего респонденты делятся на критиков (0–6), нейтралов (7–8) и промоутеров (9–10). Итоговый показатель рассчитывается как разница между долями промоутеров и критиков.

89,22 балла

уровень удовлетворенности клиентов в 2024 году

Дополнительно Компания измеряет удовлетворенность клиентов по следующим показателям.

Customer Effort Score (CES)

Показывает, насколько легко клиенту взаимодействовать с Компанией (оценка по шкале от 1 до 5)

Customer Satisfaction Score (CSAT)

Отражает уровень удовлетворенности клиентов в отдельными услугами, товарами и поддержкой (оценка по шкале от 1 до 5)

Компания использует четкий механизм обработки жалоб и обращений клиентов. Каждое обращение закрепляется за ответственным работником, проходит детальную проработку и контролируется на предмет качества и оперативности решения.

Управление закупками

Основная задача работы ВсеИнструменты.ру в области закупок – обеспечивать клиентов доступом к широчайшему ассортименту качественной продукции на выгодных условиях и поддерживать стабильно высокую доступность товаров на складах и торговых площадках.

Для нас важно получать максимально выгодные коммерческие условия от поставщиков, поскольку это позволяет предлагать клиентам конкурентоспособные цены и повышать общую удовлетворенность сотрудничеством. Мы регулярно пересматриваем и оптимизируем товарные матрицы, ориентируясь на потребности и предпочтения клиентов, выявленные в ходе анализа клиентского опыта и обратной связи.

ВсеИнструменты.ру выстраивает прочные партнерские отношения как с российскими, так и с зарубежными производителями. При этом мы постоянно подключаем новых поставщиков и упрощаем процесс вывода новых качественных товаров на витрины, что позволяет оперативно реагировать на изменения спроса. Важное место в закупочной стратегии занимает развитие собственных торговых марок, что дает возможность контролировать качество продукции на всех этапах производства и доставки.

ВсеИнструменты.ру способствует развитию индустрии и выстраивает масштабную и прозрачную модель взаимодействия с малым и средним бизнесом. Компания работает с региональными производителями и дистрибьюторами, предоставляя им доступ к современной логистической инфраструктуре, цифровым сервисам, маркетинговой поддержке. Такой подход позволяет партнерам наращивать объемы, повышать операционную эффективность и последовательно развиваться.

Мы убеждены, что устойчивый рост рынка возможен только при соблюдении принципов прозрачности, добросовестной конкуренции и соблюдения нормативных требований. Развивая партнерские отношения с малым и средним бизнесом на институциональной основе, ВсеИнструменты.ру формирует цивилизованную отраслевую экосистему и демонстрирует, что легальные механизмы способны обеспечивать масштаб, прибыльность и вклад в экономику регионов.

Доля закупок в разбивке по размеру бизнеса поставщиков, %



Оптимизация логистических цепочек также является важной составляющей закупочной деятельности. Компания активно развивает прямые региональные и транзитные поставки и снижает нагрузку на основные складские комплексы и региональные распределительные центры.

¹ Net Promoter Score – индекс лояльности клиентов.

Цели работы в области закупок

1



Поддержка стабильно высокого уровня наличия ключевых товарных позиций

2



Строгий контроль оборачиваемости складских запасов

3



Оптимизация складских площадей и мощностей распределительных центров

4



Снижение логистических и операционных издержек в цепочке поставок

5



Расширение автоматизации процессов пополнения товарных запасов на базе собственной технологической платформы

Защита персональных данных

ВсеИнструменты.ру придерживается комплексного подхода к обеспечению конфиденциальности данных, и он распространяется не только на клиентов, но и на работников и поставщиков Компании.

Для защиты персональных данных используются организационные и технические меры, соответствующие требованиям законодательства Российской Федерации, включая:

- Постановление Правительства Российской Федерации от 1 ноября 2012 года № 1119 «Об утверждении требований к защите персональных данных при их обработке в информационных системах персональных данных»;
- приказ ФСТЭК России от 18 февраля 2013 года № 21 «Об утверждении состава и содержания организационных и технических мер по обеспечению безопасности персональных данных при их обработке в информационных системах персональных данных»;
- приказ ФСБ России от 10 июля 2014 года № 378 «Об утверждении состава и содержания организационных и технических мер по обеспечению безопасности персональных данных при их обработке в информационных системах персональных данных с использованием средств криптографической защиты информации, необходимых для выполнения установленных Правительством Российской Федерации требований к защите персональных данных для каждого из уровней защищенности».

Компания внедрила строгую систему идентификации и управления доступом, антивирусной защиты, регистрации событий информационной безопасности и регулярного анализа защищенности. Защита персональных данных обеспечивается как на программном уровне, так и через физические меры безопасности, включая организацию пропускного режима и размещение технических средств обработки данных в охраняемых зонах.

ВсеИнструменты.ру назначила ответственных лиц за обработку и защиту данных. В Компании регулярно проводятся обязательные тренинги для работников, а действия пользователей и эффективность принимаемых мер по защите информации проходят постоянный мониторинг.

Официальная политика в области охраны окружающей среды в Компании находится в разработке. Тем не менее уже сейчас ВсеИнструменты.ру принимает меры по снижению воздействия на экологию.



Снижение экологического следа в цепочке поставок

В офисах и логистических центрах внедрен отдельный сбор отходов, применяется многоразовая транспортная тара, активно сокращается использование пластиковых упаковок. Также проводится оптимизация логистических маршрутов с целью снижения выбросов парниковых газов, устанавливаются партнерские отношения с поставщиками и подрядчиками, которые придерживаются принципов экологической ответственности.



Повышение энергоэффективности

Компания переходит на энергоэффективное освещение (LED-технологии) на складах и в офисных помещениях, автоматизирует системы отопления и вентиляции. Для уменьшения нагрузки на локальные серверы постепенно осуществляется переход на облачные ИТ-сервисы.



Развитие экологической культуры среди персонала

Во ВсеИнструменты.ру внедряются инициативы по сокращению использования ресурсов и поддерживаются инициативы по созданию зеленого офиса: снижение бумажного документооборота, отдельный сбор отходов, переход на электронные форматы коммуникаций. Мы повышаем экологическую осведомленность работников и стремимся вовлекать их в рациональное потребление ресурсов в повседневной работе.

В ближайших планах Компании – разработка и утверждение корпоративной экологической политики, усиление мониторинга энергопотребления и запуск экологических программ и проектов с участием персонала.



ВсеИнструменты.ру участвует в социальных проектах и благотворительности и рассматривает их как неотъемлемую часть своей деятельности, что отражает стремление Компании к устойчивому развитию и помогает транслировать корпоративные ценности.

В 2024 году ВсеИнструменты.ру реализовала более 40 благотворительных проектов в сфере образования, спорта и культуры.

В 2025 году Компания создала благотворительный фонд «ВИ Добро» для системной поддержки социальных инициатив, включая массовый спорт, образование, поддержку талантливых детей и сохранение культурного наследия. Финансирование фонда будет формироваться за счет чистой прибыли, что позволит каждому клиенту участвовать в социально значимых проектах.



Образование: инвестиции в будущее

- Ковровская академия и гимназия в Чебоксарах получили современные инструменты и станки, что поможет развитию практических навыков у студентов и школьников.
- Московский физико-технический институт (МФТИ) получил финансовую поддержку на призовой фонд научно-технической олимпиады «Старт в науку».
- В Коврове в рамках конкурса «Педагог года» учителям вручили подарочные наборы и промокоды, а школе № 21 помогли обновить инфраструктуру.
- Первокурсники МФТИ из малообеспеченных семей получили ноутбуки для учебы, необходимые для успешного освоения технических дисциплин.



Развитие массового спорта

- В Коврове при участии Компании построены две спортивные площадки.
- Центр физической культуры и спорта «Горизонт» в городе Домодедово получил инструменты, промокоды для приобретения оборудования со скидкой, а также наборы экипировки и инвентарь для тренировок по русскому жиму.
- Спортсмены – участники чемпионата Евразии от «Лиги спорта» получили промокоды, сертификаты и фирменную одежду от Компании.
- ВсеИнструменты.ру передала спортивный инвентарь фонду «Прикоснись к добру» для школы-интерната № 41, а также оказала помощь региональным спортивным школам и талантливым спортсменам, включая чемпиона России по боксу.



Культура: сохранение наследия

- Выставочный зал Объединенного мемориально-художественного музея-заповедника «Усадьба «Мураново» им. Ф. И. Тютчева и народных художественных промыслов «Усадьба Лукутиных» получил оборудование, которое помогло обеспечить функционирование экспозиций во время обновления.
- ВсеИнструменты.ру передала инверторный генератор Gigant фонду «Крохино» для восстановления архитектурных памятников в удаленных местах.

В чем уникальность Компании на рынке DIY?

АДАПТАЦИЯ



Предпринимательский подход –
ключ к гибкости бизнеса
в условиях меняющегося рынка.

Залог устойчивой бизнес-модели

1

Индивидуальный
подход к клиентам

2

Качественный
ассортимент

3

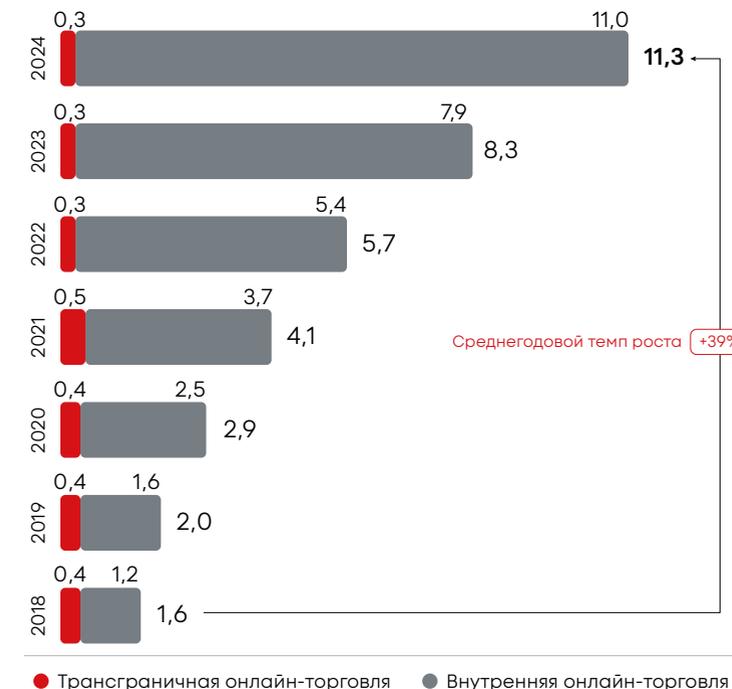
Развитая
инфраструктура

После 2022 года на российский рынок оказали влияние серьезные внешние вызовы, связанные с уходом ряда крупных иностранных компаний и введением санкционных ограничений. В результате были нарушены существующие логистические цепочки, появились проблемы с международными расчетами. Однако рынок быстро адаптировался к новым условиям: промышленное производство в России выросло на 4,3% уже в 2023 году¹, также был начат перезапуск локальных мощностей компаний, покинувших рынок. Кроме того, произошло существенное изменение структуры импорта, в которую вошли альтернативные поставщики из стран Азии, таких как Китай, Турция, Казахстан и Индия, что позволило стабилизировать предложение товаров и снизить риски дальнейших потрясений.

В 2024 году российская экономика продолжила рост. По данным Министерства экономического развития Российской Федерации (Минэкономразвития России), валовой внутренний продукт (ВВП) увеличился на 4,1% и достиг 200 трлн рублей. Однако ужесточение денежно-кредитной политики и повышенная инфляция оказывали негативное влияние на потребительские настроения.

Несмотря на макроэкономические трудности, потребительская активность в 2024 году была на высоком уровне. Розничная торговля в России показала положительную динамику, оборот увеличился на 7,2%¹. При этом наиболее заметный рост наблюдался в сегменте онлайн-торговли: объем интернет-продаж вырос на 36,1% и достиг 11,3 трлн рублей².

Объем рынка онлайн-продаж в России, трлн рублей

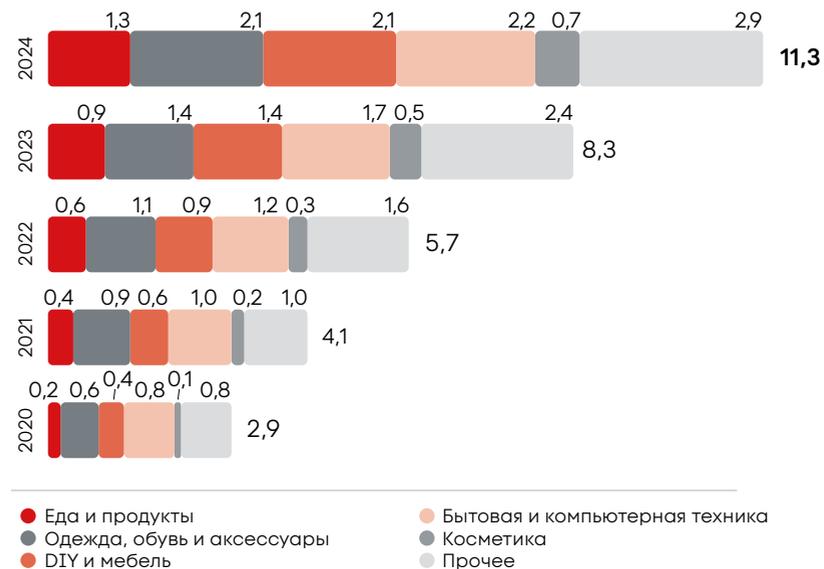


¹ Согласно анализу ситуации в российской экономике в 2024 году Минэкономразвития России.

² Здесь и далее в разделе в качестве источника используется исследование информационного агентства INFOLine «Рынок DIY, household и мебели для дома в России», если не указано иное.

Сегмент DIY-товаров и мебели отличается одним из самых высоких уровней проникновения онлайн-продаж. В 2024 году их доля увеличилась до 49%, что обусловлено изменением потребительских предпочтений, сокращением посещаемости торговых центров, стремлением к удобству покупок и усилением интереса крупнейших игроков рынка к омниканальным моделям.

Структура рынка онлайн-торговли по категориям, трлн рублей



Важнейшие отраслевые факторы

1

Рост B2B-сегмента за счет привлечения профессиональных бригад и подрядчиков для выполнения работ. Переток спроса из B2C-сегмента в B2B-сегмент

2

Рост технического обслуживания оборудования и ремонтов

3

Рост ввода в строй логистической инфраструктуры. Повышение спроса на складское оборудование, расходные и отделочные материалы

4

Рост объемов жилого и нежилого строительства, капитальный ремонт и реновация существующих объектов

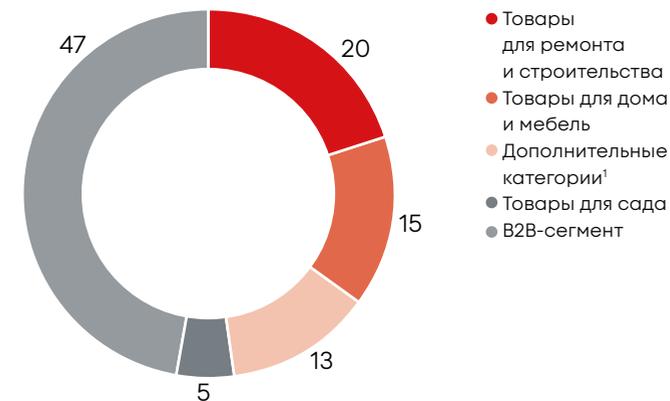
5

Рост цен на строительные и отделочные материалы ввиду повышения тарифов на железнодорожные и автоперевозки и увеличения заработных плат персонала

Совокупный объем рынка DIY, включая товары для дома и сада, в 2024 году вырос на 15,8% и достиг 7,9 трлн рублей. По прогнозам аналитиков, к 2028 году объем рынка достигнет 14,7 трлн рублей при среднегодовом темпе роста 17%.

Рынок DIY обладает высокой диверсификацией по товарным категориям и клиентским сегментам. Как следствие, рынок DIY по сравнению с другими непродовольственными вертикалями наиболее стабилен и устойчив к макроэкономическим кризисам и структурным изменениям в экономике.

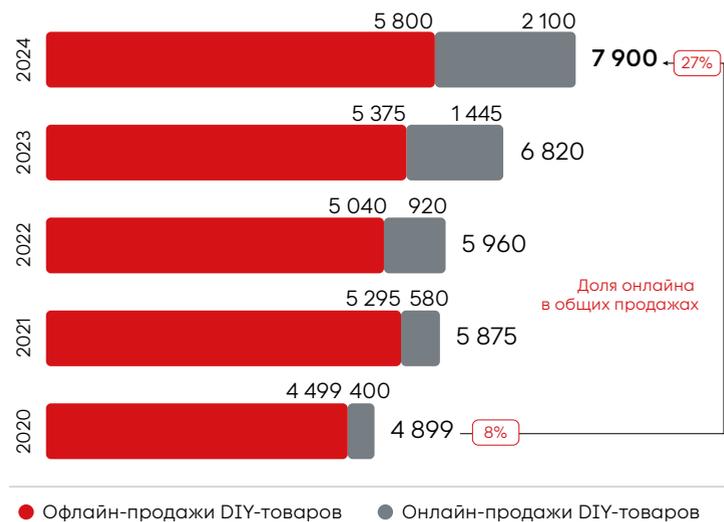
Структура российского DIY-рынка, %



¹ Категории товаров, которые, кроме сетей DIY, продаются в других сетях.

В 2024 году оборот розничной торговли DIY, товарами и мебелью для дома вырос на 12,9%, до 3,16 трлн рублей. С учетом дополнительных категорий, не относящихся к целевым сегментам, но продающихся в универсальных сетях DIY, емкость рынка B2C-продаж выросла до 4,2 трлн рублей.

Структура продаж в сегменте DIY по способу реализации¹, млрд рублей



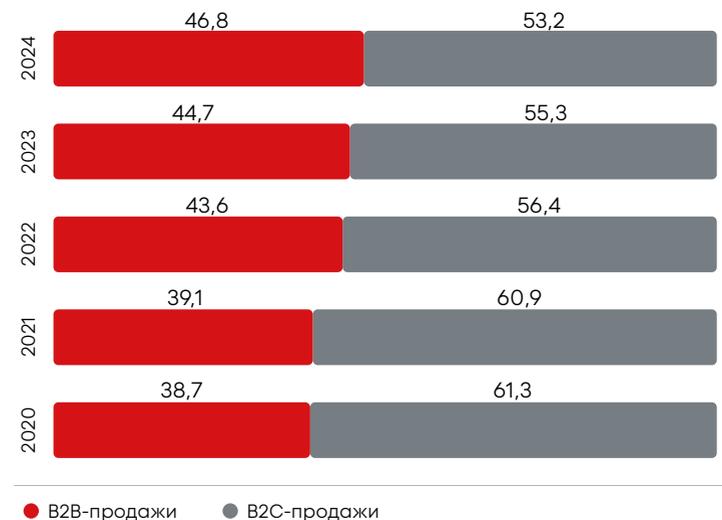
Значительную роль в росте рынка играют продажи юридическим лицам и индивидуальным предпринимателям, которые в 2024 году увеличились на 21,3%, до 3,7 трлн рублей. Динамику поддержали два основных тренда – расширение внутреннего производства в России и усиление импортозамещения, которое позволяет снизить зависимость отрасли от зарубежных поставок, а также растущий спрос на ремонт и модернизацию предметов и оборудования вместо покупки нового.

¹ По данным исследования информационного агентства INFOline «Рынок DIY, household и мебели для дома в России».

В то же время продажи конечным потребителям росли преимущественно за счет инфляции, тогда как физический объем продаж в этом сегменте практически не изменился. Таким образом, доля розничного B2C-сегмента продолжает снижаться: в 2024 году она сократилась на 2,1 п. п. и составила 53,2% от общего рынка DIY-товаров и товаров для дома и сада. По прогнозам INFOline, в 2025 году тенденция к преобладанию роста B2B-сегмента над B2C сохранится.

46,8%
доля B2B-продаж в сегменте DIY в 2024 году

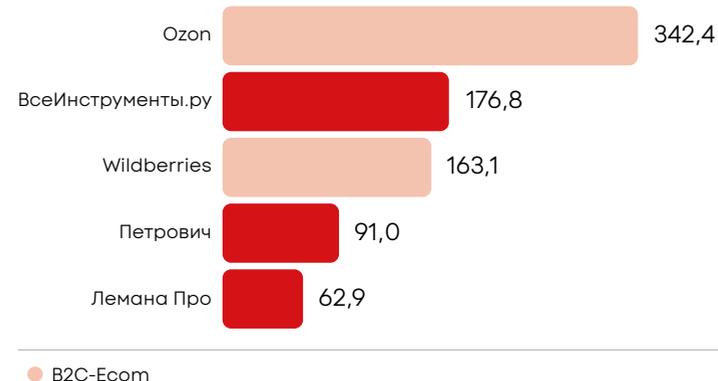
Структура продаж в сегменте DIY по типам клиентов, %



Положение в отрасли

ВсеИнструменты.ру – лидер рынка по онлайн-продажам среди профильных DIY-игроков. По росту выручки в 2024 году Компания остается одним из лидеров среди российских омниканальных DIY-игроков. Крупнейшие мультикатегорийные маркетплейсы – Ozon и Wildberries – сконцентрировали 62,2% онлайн-рынка DIY, мебели и товаров для дома, ориентируясь на B2C-сегмент, который составляет более 98% их выручки. ВсеИнструменты.ру делает фокус на обслуживании B2B-клиентов, что формирует отдельную конкурентную нишу и отличает Компанию от маркетплейсов по типу аудитории.

Онлайн-продажи крупнейших сетей и маркетплейсов в сегменте DIY и товары для сада по итогам 2024 года, млрд рублей с учетом НДС



● B2C-Ecom

Все инструменты для создания стоимости VSEH акционеров

Компания выделяет три ключевых направления развития: рост прибыльности клиентов, прибыльности ассортимента и эффективности инфраструктуры.

ЦЕЛЬ	Рост прибыльности клиентов	Рост прибыльности ассортимента	Рост эффективности инфраструктуры
<p>ЗАДАЧИ</p>	<ul style="list-style-type: none"> Привлечение новых клиентов Удержание текущих клиентов Повышение объема закупок клиентов <div data-bbox="476 1011 1087 1182" style="background-color: #e91e63; color: white; padding: 10px;"> <p>14x потенциал роста количества клиентов в ключевых сегментах</p> </div>	<ul style="list-style-type: none"> Развитие СТМ и эксклюзивного импорта Фокус на небольших поставщиках Оптимизация ассортимента Вывод новинок, подтвержденных спросом клиентов 	<ul style="list-style-type: none"> Оснащение площадей в новых РЦ Усиление значения региональных РЦ Создание ПВЗ удобных форматов Хранение топовой матрицы на складах
<p>РЕЗУЛЬТАТ РЕАЛИЗАЦИИ СТРАТЕГИИ</p>	<p>Рост финансовых и операционных показателей</p>		

Цель № 1. Рост доли корпоративных клиентов в выручке

B2B-сегмент характеризуется более высокими средними чеками, повторными и регулярными заказами, а также меньшими затратами на обслуживание в расчете на единицу продукции.

Динамика активных B2B-клиентов ВсеИнструменты.ру, тыс. компаний



69,4%

доля B2B-клиентов в товарной выручке в 2024 году

14,7 тыс. рублей

средний чек B2B-клиентов в 2024 году без НДС

Маржинальность B2B-сегмента выше, чем B2C

По оценкам Компании, 85% B2B-рынка (то есть более 3 трлн рублей) не занято крупнейшими омниканальными DIY-игроками. При этом потенциал роста количества B2B-клиентов при сохранении текущей доли рынка составляет 14x.

Удержание текущих клиентов главным образом обеспечивается за счет создания гибких схем сотрудничества. Удобные каналы оформления и поддержки заказов на отдельной B2B-платформе и интеграция с процессом закупок помогают Компании поддерживать высокий уровень удовлетворенности среди корпоративных клиентов.

92%

коэффициент удержания клиентов целевого сегмента в 2024 году

За счет расширения фокусных для корпоративных клиентов категорий Компания рассчитывает повысить свою долю в закупках, а также увеличить средний чек.

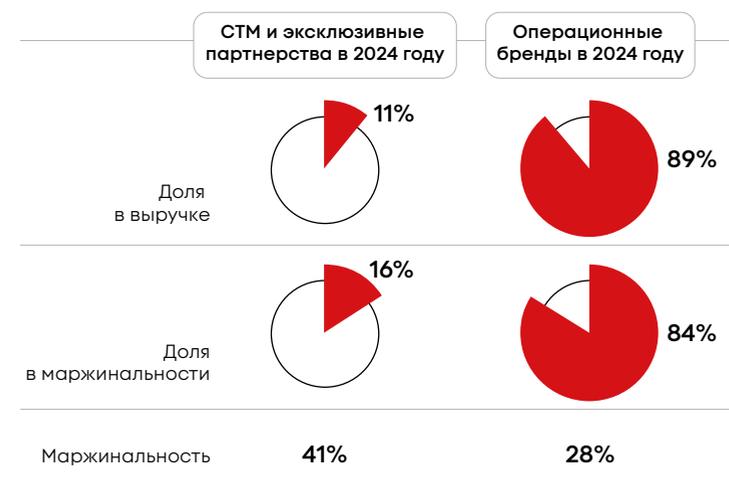
Цель № 2. Увеличение доли более маржинальных позиций в выручке

ВсеИнструменты.ру развивает направление СТМ и эксклюзивного импорта.

12,5–13%

целевая доля СТМ в выручке за 2025 год

Использование СТМ позволяет покрывать уникальные потребности клиентов, контролировать себестоимость продукции и обеспечивать высокую доходность при сохранении конкурентных цен.



Подробнее о СТМ на [стр. 46](#)

В 2025 году мы планируем увеличить объемы закупок у мелких поставщиков на 70% гкг. Это поможет Компании улучшить контроль над ценой и маржинальностью товаров, снизить закупочные риски за счет диверсификации цепочек поставок и автоматизировать логистические и ИТ-процессы.

Вместе с постоянной работой над расширением ассортимента и выводом новинок, подтвержденных спросом клиентов, на 2025 год ВсеИнструменты.ру ставит перед собой задачу оптимизации в части товаров с похожими характеристиками. Компания выявляет и тестирует схожие позиции, таким образом, с начала 2025 года 20 тыс. SKU было выведено из товарных матриц. В результате оптимизации мы повышаем оборотный капитал и валовую маржинальность.

Цель №3. Эффективное использование имеющихся площадей и РЦ

379–400 тыс. м²

эффективная работа на базе текущего количества площадей

В предыдущие годы Компания активно наращивала площади логистической инфраструктуры, чтобы обеспечить масштабирование бизнеса.

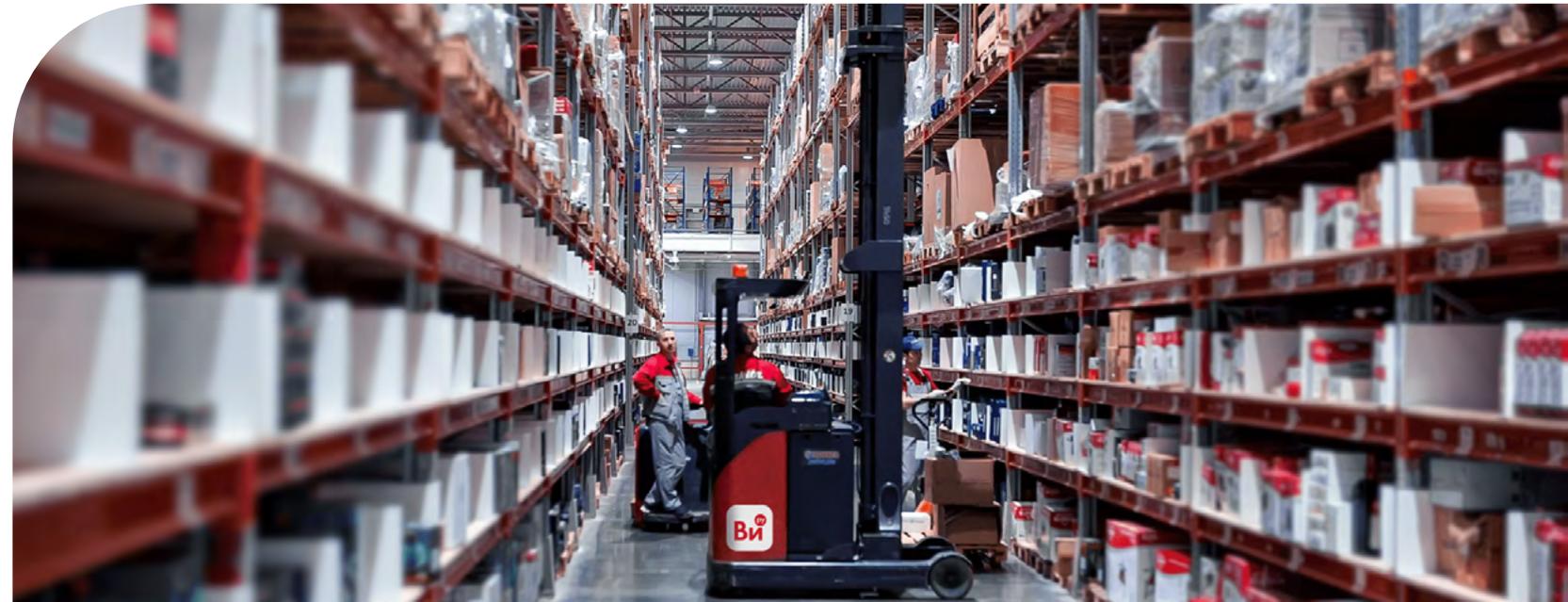
Также для Компании важно усиление значения региональных РЦ и налаживание прямых поставок в крупнейшие узлы (Санкт-Петербург, Екатеринбург, Ростов-на-Дону, Казань, Новосибирск, Краснодар), минуя основной склад в Москве. Это существенно сократит логистические затраты и повысит скорость доставки товаров в регионы.

В связи с фокусом на B2B-сегмент Компания адаптирует ПВЗ под удобный формат для крупных закупок. Такие ПВЗ-склады включают не только классическую выдачу товаров, но и зону погрузки для самовывоза крупногабаритных товаров, товарно-складскую зону с хранением наиболее востребованных товарных категорий, а также зону сортировки товаров и заказов. Эта инфраструктура особенно важна для корпоративных клиентов, поскольку классические ПВЗ часто имеют ограничения по размерам и весу товаров. Площадь ПВЗ-складов в среднем составляет 1–3 тыс. м².

Мы ставим задачу хранить топовую матрицу наиболее востребованных товаров (механический и ручной инструмент, силовая техника и расходные материалы) на ПВЗ-складах, поскольку это позволит улучшить их оборот и снизить издержки.

135 рублей

валовая прибыль на 1 м² используемой инфраструктуры в 2024 году



Товары СТМ ВсеИнструменты.ру представлены во всех 17 категориях DIY.

Преимущества СТМ ВсеИнструменты.ру перед конкурентами



Баланс между ценой и надежностью

Мы сами разрабатываем товары, поэтому можем предлагать клиентам более привлекательную стоимость и при этом быть уверенными в качестве продукта.



Локализация производства

Почти половину товаров мы производим на территории Российской Федерации.



Гарантии и сервис

Мы даем гарантию на товары СТМ от одного года до пожизненной на разные категории, что зачастую больше, чем предлагает рынок.



Учет обратной связи от клиентов

Каждый товар создается с учетом мнения клиентов. Так мы стремимся сделать продукт наиболее подходящим для конкретных задач.

При разработке новых товаров ВсеИнструменты.ру опирается на рыночные и экономические тренды. Мы фокусируемся на категориях с высоким потенциалом и растущим спросом среди корпоративных клиентов. Например, запуск линейки генераторов Grizzly был обусловлен увеличением спроса на генераторы с повышенным ресурсом.

В ближайшие годы планируется значительное увеличение количества и разнообразия предложений по СТМ, что позволит Компании еще лучше удовлетворять потребности клиентов и укреплять лидерские позиции на рынке.

GIGANT

INFORCE
ПРОФЕССИОНАЛЬНО НАДЕЖНО ДИНАМИЧНО

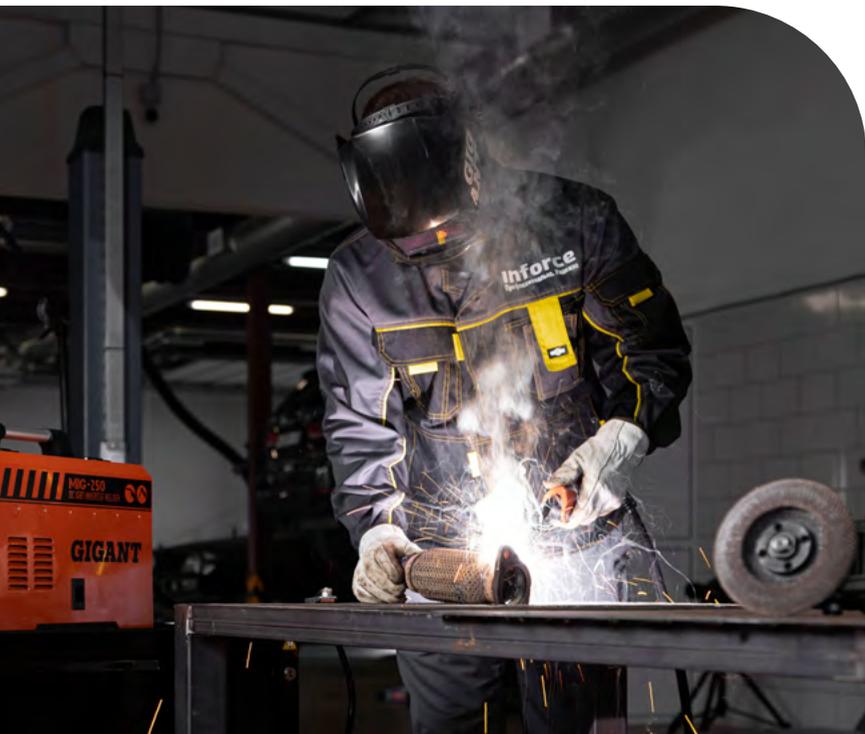
Grizzly

3 собственные торговые марки

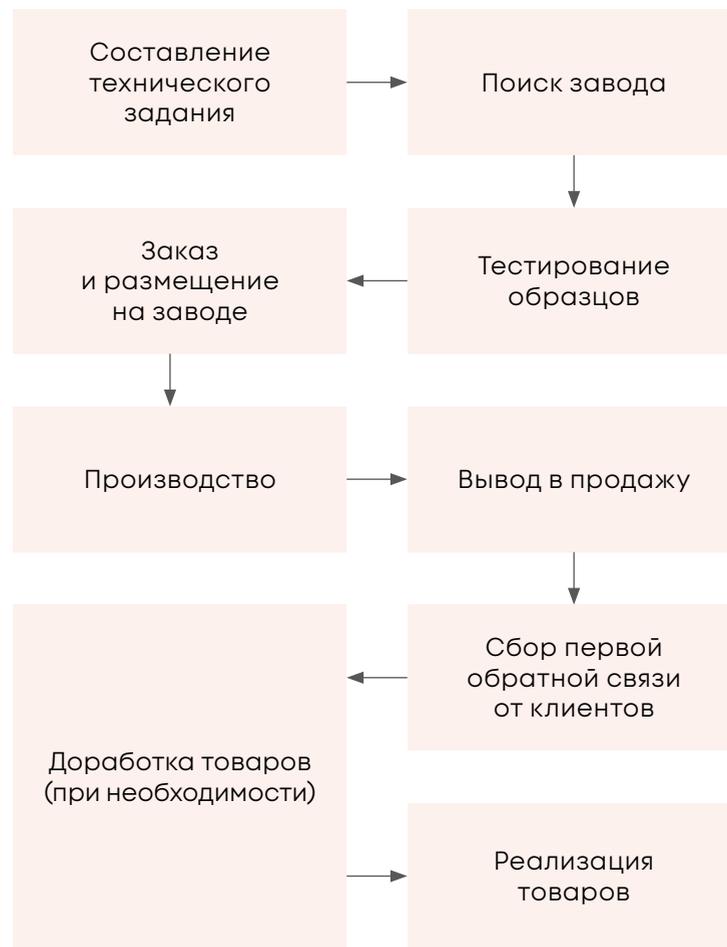
Создание СТМ

Создание СТМ ВсеИнструменты.ру – это кропотливый и тщательно выверенный процесс, в основе которого лежит глубокое понимание клиента, внимательный анализ рынка и стремление создать продукт, способный закрывать потребности людей и компаний.

120–260 дней
занимает вывод одного SKU на рынок



Процесс создания СТМ



На первом этапе создания новых товаров СТМ ВсеИнструменты.ру изучает рынок, потребности клиентов и существующие предложения конкурентов. Совместно с инженерами формируется техническое задание, где определяются характеристики, материалы, стандарты качества, упаковка и многие другие детали будущих товаров.

Следующий шаг – выбор завода-изготовителя. Ключевым критерием выбора является способность производителя строго соответствовать техническому заданию.

После расчета и размещения заказа и его запуска в производство начинается подготовка к продажам: готовится карточка товара и разрабатывается план его продвижения. Запуск продаж сопровождается грамотной коммуникацией, которая позволяет клиентам быстро узнать о новинке.

Каждый товар СТМ является результатом работы кросс-функциональной команды ВсеИнструменты.ру. Менеджеры по продукту занимаются анализом рынка и формированием идей для новых товаров. Инженеры разрабатывают и тестируют продукты в собственных лабораториях, постоянно улучшая их качество и технические параметры. Категорийные менеджеры взаимодействуют с производителями и контролируют производственный процесс. Менеджеры по закупкам и внешнеэкономической деятельности (ВЭД) обеспечивают логистику, таможенное оформление и сертификацию. Маркетологи формируют стратегию продвижения, создавая ясные и понятные коммуникации для покупателей.

Коммуникация с клиентами

70%

NPS по собственным торговым маркам (средний уровень по рынку – 52–58%)

8,9 из 10

CSI¹ по собственным торговым маркам

Сбор обратной связи от клиентов является ключевым этапом разработки товара СТМ, поскольку он помогает Компании понять, насколько товар соответствует ожиданиям покупателей. За 2024 год мы получили более 17 тыс. отзывов, которые внимательно изучили и учли для улучшения наших продуктов.

Источники обратной связи:

- отзывы клиентов на сайте Компании, а также на других площадках и тематических форумах;
- еженедельный опрос для измерения уровня удовлетворенности клиентов;
- прямое общение с клиентами через менеджеров по продукту;
- анализ обращений в сервисный центр.

Наш уникальный подход – «погружение в работу клиента», когда специалисты Компании проводят на объектах от одного до трех дней, лично сталкиваясь с проблемами и «болями» потребителей.



Преимущества анализа клиентских отзывов

Анализ обратной связи от клиентов имеет особое значение для Компании при разработке СТМ. Так, в 2023 году мы выявили конкретные запросы в категории крепежа и уже в 2024 году вывели на рынок шесть новых продуктовых групп. Это привело к росту СТМ в категории крепежа на 240%. В 2025 году планируем расширить ассортимент в этом сегменте на 28 специализированных позиций.

Контроль качества

Производство товаров СТМ осуществляется более чем на 280 предприятиях, отобранных через открытые тендеры.

В Компании действует строгая система контроля качества товаров СТМ. Для каждого товара тщательно отбираются заводы-партнеры. В среднем для одной SKU рассматривается четыре предприятия. Каждый завод проходит инспекцию и тесты, которые помогают Компании убедиться в его надежности и соответствии стандартам качества. При этом оценивается также способность партнера стабильно производить высококачественную продукцию.

2,1 тыс.

тестов образцов в 2024 году

¹ CSI (от англ. Customer Satisfaction Index) – это метрика, измеряющая уровень удовлетворенности клиентов после взаимодействия с компанией, продуктом или услугой.



Мария Агранович,
директор департамента
развития СТМ

Важно соблюдение на предприятии нормативов и стандартов безопасности. Это позволяет нам быть уверенными в стабильности качества от партии к партии и поддерживать брак на уровне менее 1%.

И конечно, важный критерий – коммерческие условия, так как товары СТМ должны соответствовать ценовому позиционированию и приносить прибыль Компании.

Продвижение СТМ

1

Стратегическое позиционирование брендов

Компания управляет тремя брендами, для каждого из которых разработано позиционирование, учитывающее:

- ценности клиентов DIY-сегмента;
- сильные стороны Компании;
- бизнес-модель ВсеИнструменты.ру.

2

Многоуровневая коммуникационная стратегия

Продвижение СТМ ведется по классической воронке с фокусом на персонализированную коммуникацию на каждом этапе пути. Также мы плотно работаем с лидерами мнений по тематике продукта, что позволяет в доступной форме доносить преимущества СТМ и повышать их узнаваемость в индустрии.

3

Внутренний маркетинг и амбассадорство

В течение 2024 года ВсеИнструменты.ру усиливала внутренний PR, проводила обучение по СТМ с интерактивным форматом среди работников. Мы убеждены, что лучшие амбассадоры СТМ – это наши работники, поэтому повышаем узнаваемость брендов также и внутри команды.

4

Интеграция технологий и искусственного интеллекта

Мы внедряем современные технологии, включая искусственный интеллект, для автоматизации рутинных задач в контенте и маркетинге, таких как разработка карточек товаров.

Компания активно развивает СТМ и видит большой потенциал в расширении ассортимента для клиентов B2B-сегмента.

Как сохранить прибыль в условиях жесткой конкуренции?

УСТОЙЧИВОСТЬ



Фокус на клиенте и финансовой дисциплине определяет динамику финансовых показателей.

Основа экономической стабильности

1

Инвестиции
в клиентский опыт

2

Контроль
над расходами

3

Эффективность
бизнес-процессов

Группа в 2024 году продемонстрировала устойчивый рост ключевых показателей. Благодаря оперативному ответу на рыночные вызовы ВсеИнструменты.ру укрепляет лидерские позиции в DIY-сегменте и закладывает прочный фундамент для развития в 2025 году.

Основные драйверы изменений по направлениям



Итоги 2024 года

По итогам 2024 года удалось нарастить размер среднего чека, количество заказов и выручку B2B-сегмента, который остается фокусным для ВсеИнструменты.ру.

Клиентская база

4,7 млн клиентов
(+66 тыс. новых клиентов к 2023 году)

В 2024 году активная клиентская база¹ ВсеИнструменты.ру достигла отметки 4,7 млн физических и юридических лиц. Рост был обусловлен прежде всего расширением B2B-сегмента.

Компания развивает сервисы для корпоративных заказчиков и расширяет цифровые каналы взаимодействия с клиентами. Мы начали процесс автоматизации закупок корпоративных клиентов путем интеграции API²- и EDI³-решений. Помимо этого, внедряются аналитические инструменты для прогнозирования спроса. Ожидается, что модернизация ИТ-платформы и персонализированный подход будут способствовать дальнейшему увеличению клиентской базы.

¹ Активная клиентская база включает всех B2B- и B2C-клиентов, совершивших хотя бы одну покупку за последние 12 месяцев.

² От англ. application programming interface – это механизмы, которые позволяют двум программным компонентам взаимодействовать друг с другом, используя набор определений и протоколов.

³ От англ. electronic data interchange – технология, используемая для стандартизации электронной передачи деловых документов.

К концу декабря 2024 года также отмечен рост трафика сайта ВсеИнструменты.ру и мобильной активности на 23% год к году, до 50 млн просмотров в месяц.

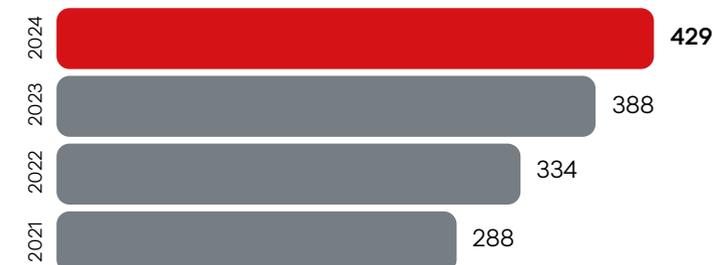
B2B-сегмент

Увеличение числа B2B-клиентов является стратегическим приоритетом Компании.

69,4%
доля B2B-клиентов в 2024 году (+15 п. п. к 2021 году)

В 2024 году Компания усилила фокус на B2B-сегменте, что привело к увеличению доли корпоративных клиентов в товарной выручке до 69,4% (против 63,4% в 2023 году). Причем по итогам четвертого квартала этот показатель достиг 72,5%, что подтверждает устойчивый тренд на смещение клиентской базы в сторону B2B-сегмента. Рост был обеспечен как за счет привлечения новых клиентов, так и благодаря развитию долгосрочного партнерства с действующими покупателями.

Количество активных B2B-клиентов, тыс. организаций



B2B-клиенты обеспечивают:

- более высокий средний чек – за счет комплексных закупок и крупных партий товаров;
- увеличение валовой прибыли – средняя маржинальность продаж B2B выше по сравнению с B2C-сегментом;
- высокую частоту и регулярность заказов.

В рамках программы усиления B2B-направления Компания:

- расширяет ассортимент для клиентов в сферах производства и услуг;
- автоматизирует закупочные процессы;
- усиливает логистическое покрытие и развивает финансовые сервисы.

B2C-сегмент

Частные клиенты ВсеИнструменты.ру представлены тремя основными группами:

- профессионалы;
- любители;
- клиенты, которые совершают разовые покупки для решения конкретной задачи.

Наш фокус направлен на первые две группы. Это люди, регулярно использующие инструменты и оборудование в своей деятельности или увлечениях. Для них важны не только цены, но и качество сервиса, профессиональная консультация и поддержка на каждом этапе взаимодействия.

Третий тип клиентов, в свою очередь, ориентируется преимущественно на минимальную стоимость товара. ВсеИнструменты.ру привлекает внимание этой аудитории, но стратегическим приоритетом Компании остается глубокая работа с профессионалами и увлеченными мастерами.

Доля частных клиентов в выручке в 2024 году составила 30,6%, снизившись на 6,0 п. п. по сравнению с 2023 годом. Несмотря на снижение доли, сегмент сохранил стабильные показатели благодаря широкой товарной матрице и удобной логистике, ориентированной на частных покупателей.

Количество активных B2C-клиентов, млн



Поставщики

+22%

рост числа контрактов с отечественными производителями к 2023 году

По итогам года количество прямых контрактов Группы с российскими производителями выросло на 22% по сравнению с 2023 годом, причем отмечалась тенденция на переход от закупок у посредников к прямым контрактам. Это позволило Компании перевести более 2% выручки на закупки без посредников и значительно сократить издержки в рамках соответствующих товарных категорий, что добавило 1 п. п. прироста рентабельности валовой прибыли год к году.

Создано отдельное подразделение для работы с перспективными малыми производителями (с оборотом до 300 млн рублей), а в третьем квартале 2025 года планируется запуск специализированной ИТ-системы автоматизации работы с этим сегментом. Компания рассматривает развитие сотрудничества с малыми поставщиками и производствами как один из ключевых драйверов роста и ожидает в 2025 году роста закупочных объемов в этом сегменте на 70%.

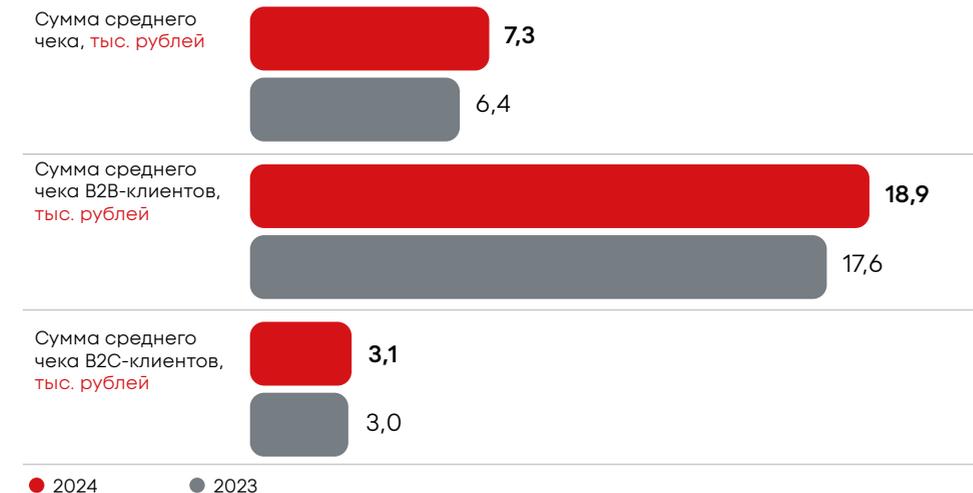
Средний чек

+15% – рост среднего чека к 2023 году

Средний чек заказа по итогам 2024 года вырос на 15% по сравнению с годом ранее и составил 7,3 тыс. рублей с НДС.

Средний чек заказа B2B-клиентов по итогам 2024 года вырос на 7,6% по сравнению с годом ранее, составив 18,9 тыс. рублей с НДС.

Динамика среднего чека с НДС



Главные факторы, повлиявшие на увеличение среднего чека:

- рост доли заказов от B2B-клиентов;
- увеличение количества заказов при оптимизации номенклатуры;
- активное развитие высокомаржинального ассортимента;
- стимулирование комплексных закупок через персонализированные предложения.

Количество заказов

+11%

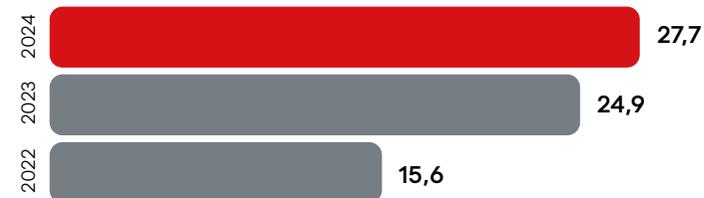
рост количества заказов к 2023 году

+14,1%

рост частоты заказов среди B2B-клиентов к 2023 году

Общее количество заказов, сделанных клиентами, с 2021 по 2023 год ежегодно росло на двузначную величину в процентном выражении и в отчетном периоде также увеличилось на 11% по сравнению с годом ранее – до 27,7 млн. При этом за счет перераспределения в сторону крупных B2B-заказов наблюдалась консолидация их структуры: больше единиц товара в одном заказе и рост объема закупок при увеличении числа заказов на 14,1%, до 17 заказов в год на одного B2B-клиента.

Количество заказов, млн штук



Ассортимент

+7,2%

рост SKU к 2023 году

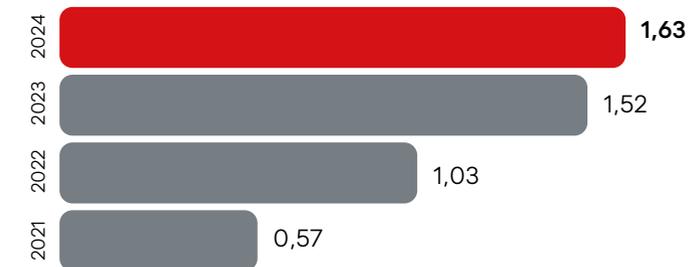
>1,5 тыс. новых товаров

СТМ за 2024 год

В 2024 году ВсеИнструменты.ру запустила ряд инициатив по работе с ассортиментом, направленных на рост доли высокомаржинальных товаров. В результате к концу 2024 года ВсеИнструменты.ру предлагала клиентам 1,63 млн уникальных товаров, что на 7,2% больше, чем в 2023 году. Продуктовая политика включала:

- вывод 1 505 новых товаров СТМ в рамках инициатив по повышению рентабельности (в 2023 году – 764 товара СТМ);
- акцент на товарах для профессиональных клиентов и сегмента B2B.

Ассортимент (SKU), млн единиц



В 2025 году мы планируем сохранить ассортимент на уровне 2024 года, при этом продолжая повышать его маржинальность.

Доля СТМ и эксклюзивных брендов выросла до 11,2% в товарной выручке (+0,7 п. п. к 2023 году). При этом товары СТМ обеспечили уровень маржинальности на 40% выше, чем операционные бренды.

Логистическая инфраструктура

+23%

расширение используемых складских площадей
к 2023 году

+29%

рост числа ПВЗ к 2023 году

>30%

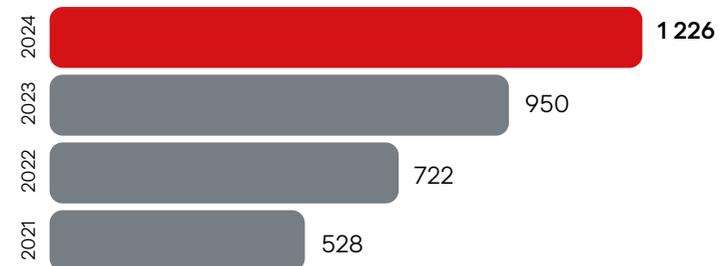
покрытие населения страны доставкой
на следующий день

В третьем квартале 2024 года завершилось строительство распределительного центра «Чашниково» в Московской области общей площадью 115 тыс. м², что позволило ВсеИнструменты.ру увеличить совокупную используемую площадь складов и РЦ до 379,2 тыс. м² (+23% к 2023 году).

В то же время ВсеИнструменты.ру работала над укреплением регионального присутствия, чтобы сократить сроки доставки до клиентов, снизить стоимость логистики и улучшить доступность товаров для жителей разных регионов.

В отчетном периоде сеть ПВЗ увеличилась на 276 пунктов, и к концу года их количество достигло 1 226 (+29% по сравнению с годом ранее). При этом Компания работала над повышением эффективности сети, закрывая малопродуктивные точки и развивая ПВЗ-склады.

Охват ПВЗ, штук



Благодаря масштабной и активно развивающейся логистической инфраструктуре ВсеИнструменты.ру обеспечивает высокое качество клиентского сервиса на «последней миле», формируя серьезный барьер для конкурентов.

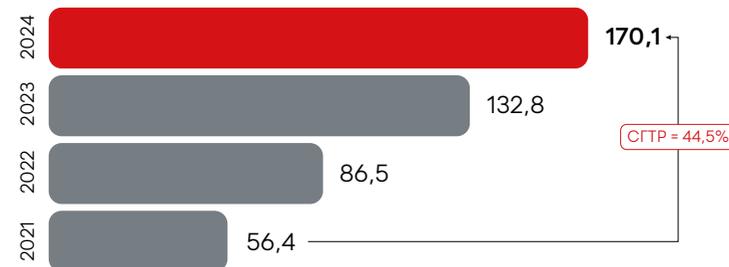


ВсеИнструменты.ру арендует площади с запасом, обеспечивая себе возможность оперативного расширения. Площади, которые в настоящий момент не используются, но уже введены в эксплуатацию, сдаются в субаренду. Таким образом ВсеИнструменты.ру оптимизирует расходы и повышает эффективность управления активами.

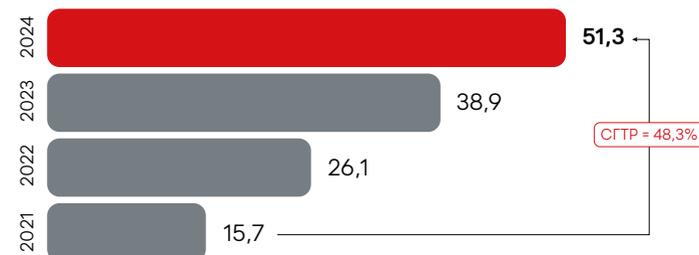
В 2024 году Группа продемонстрировала уверенный рост финансовых показателей¹, сохранила высокую рентабельность и усилила фокус на операционной эффективности.

Анализ финансовых результатов

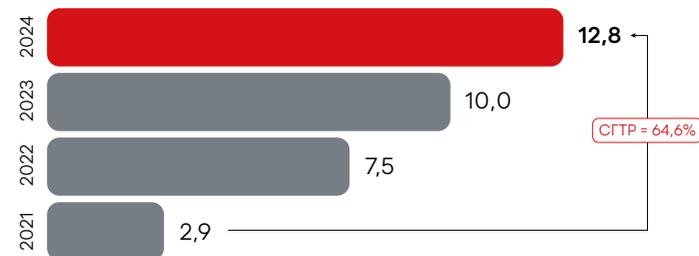
Выручка Группы, млрд рублей



Валовая прибыль, млрд рублей



ЕБИТДА, млрд рублей



Выручка

+28,1%

рост выручки к 2023 году

ВсеИнструменты.ру обладает широкой диверсификацией товарных категорий, выходящей за рамки сегмента инструментов. Доля строительных товаров в общей выручке ВсеИнструменты.ру составляет только 25%².

Структура выручки по товарным категориям, %



¹ По следующим финансовым показателям: выручка, валовая прибыль, ЕБИТДА.

² Согласно данным управленческой отчетности ВсеИнструменты.ру.

Выручка Группы в 2024 году составила 170,1 млрд рублей, что на 28,1% выше результата 2023 года. Рост выручки обеспечен за счет:

- увеличения клиентской базы, числа заказов и среднего чека;
- расширения доли B2B-сегмента в структуре выручки;
- роста ассортимента товаров и улучшения логистической доступности.

В 2024 году особенно быстро росла доля выручки от продаж профессиональных товарных групп, востребованных среди B2B-клиентов.

Доля выручки от онлайн-продаж по-прежнему преобладает в структуре выручки, в 2024 году она составила около 97%.

Валовая прибыль

+32,1%

рост валовой прибыли к 2023 году

+0,9 п. п.

рост рентабельности по валовой прибыли

Валовая прибыль в 2024 году увеличилась на 32,1% и достигла 51,3 млрд рублей. Рентабельность по валовой прибыли за отчетный год увеличилась с 29,3 до 30,2%, чему способствовали:

- рост доли товаров СТМ и эксклюзивного импорта;
- активное развитие B2B-сегмента;
- оптимизация товарного портфеля с акцентом на высоко-маржинальных категориях;
- непрерывная работа с поставщиками.

Операционные расходы

27,1%

от выручки доля операционных расходов

В 2024 году Группа продолжила масштабирование бизнеса, которое сопровождалось ростом отдельных категорий операционных расходов. Общий объем операционных затрат составил 46,1 млрд рублей, что на 43,8% больше по сравнению с 2023 годом.

Несмотря на рост отдельных статей затрат, Группа удерживает долю операционных расходов в пределах 27,1% от выручки, что говорит о высокой дисциплине и контроле над масштабированием бизнеса. Благодаря экономии за счет автоматизации внутренних процессов рост выручки Группы опережает рост затрат, что отражает высокую операционную эффективность.

Расходы на оплату труда и социальные отчисления увеличились на 37,1%, а их доля от выручки составила 13,9% против 13 в 2023 году. Доля фонда оплаты труда в общей структуре операционных расходов составляет более половины. Рост расходов на заработные платы объясняется:

- расширением команды на складах и в ПВЗ;
- индексацией заработной платы;
- увеличением доли квалифицированных специалистов в логистике и ИТ.

Транспортные расходы незначительно увеличились и составили 3,6% от выручки за 2024 год несмотря на рост количества заказов, что объясняется оптимизацией маршрутов и сроков доставки. Их доля в общей структуре операционных расходов составляет 13,4%.

Структура операционных расходов в 2024 году, %



Амортизация увеличилась с 2,3% в 2023 году до 2,8% от выручки. Это обусловлено открытием новых складских мощностей и расширением сети ПВЗ на фоне роста процентных ставок по аренде. Амортизация является третьей существенной статьёй расходов, ее доля составляет 10,4% от общих операционных затрат.

Расходы на рекламу и продвижение несущественно возросли и составили 1,9% от выручки. Их доля в общей структуре расходов составляет 6,9%. Повышение связано с акцентом на расширении присутствия в B2B-сегменте и продвижении СТМ.

Прочие операционные расходы составили 2,7% от выручки.

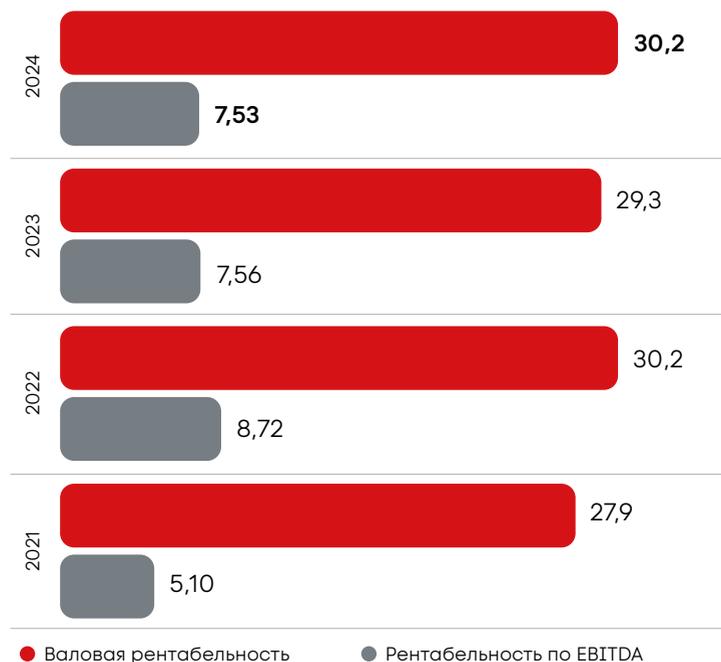
К ним относятся в основном:

- банковские комиссии;
- расходы на краткосрочную аренду и эксплуатацию ПВЗ и РЦ;
- консультационные и аудиторские услуги.

ЕБИТДА

Показатель ЕБИТДА в отчетном году увеличился до 12,8 млрд рублей, то есть рост по сравнению с 2023 годом составил 27,6%. Рентабельность по ЕБИТДА была обеспечена на уровне 7,53%. Несмотря на рост операционных расходов (в том числе на выплаты работникам, транспорт и ИТ), Группе удалось сохранить стабильный уровень рентабельности валовой прибыли за счет увеличения масштаба бизнеса, оптимизации логистической инфраструктуры, расширения ассортимента и улучшения закупочных условий.

Показательности рентабельности по ЕБИТДА и валовой рентабельности, %



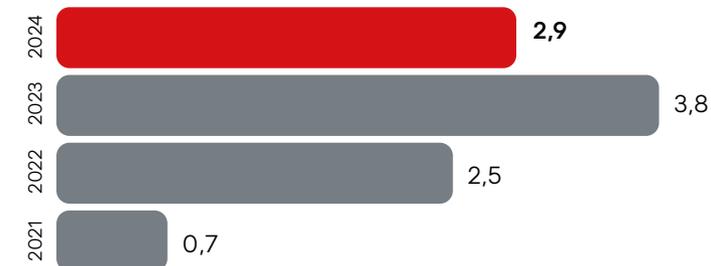
+27,6%

рост ЕБИТДА к 2023 году

Чистая прибыль

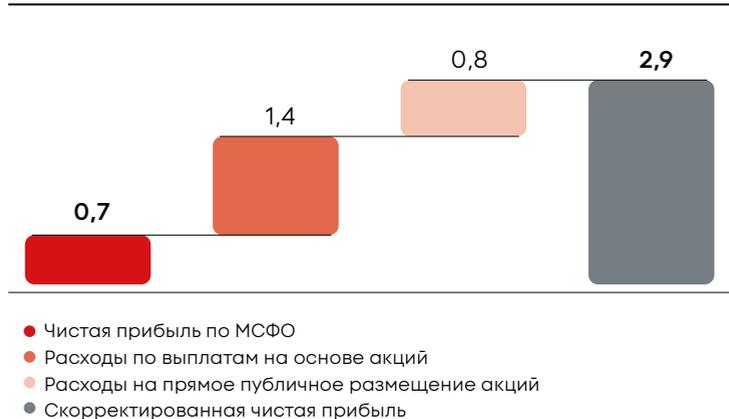
Скорректированная чистая прибыль Группы за 2024 год составила 2,9 млрд рублей. При этом чистая прибыль по МСФО составила 670 млн рублей и была скорректирована на расходы на прямое публичное размещение акций (767,6 млн рублей) и расходы по выплатам на основе акций (1 429 млн рублей).

Скорректированная чистая прибыль, млрд рублей



Расходы на прямое публичное размещение имели разовый характер и были профинансированы за счет вклада мажоритарного акционера в капитал Общества. Расходы по выплатам на основе акций не оказали влияния на движение денежных средств и не изменяют размер собственного капитала.

Структура скорректированной чистой прибыли, млрд рублей



Капитальные затраты

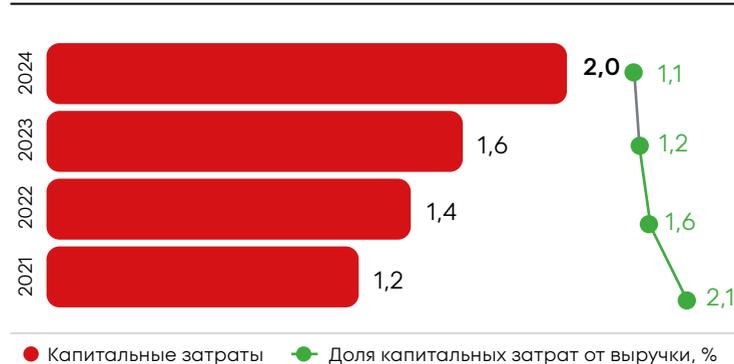
+20%

рост CAPEX к 2023 году

Капитальные затраты (CAPEX) в 2024 году выросли на 20% по сравнению с годом ранее и составили около 2 млрд рублей (1,1% от выручки). Они были направлены преимущественно:

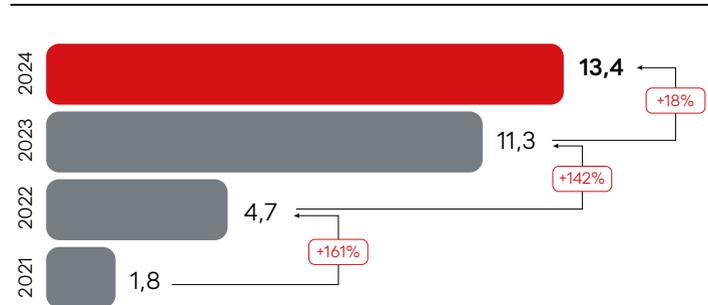
- на модернизацию складской инфраструктуры;
- открытие новых ПВЗ;
- приобретение центров обработки данных (ЦОД) и развитие ИТ-инфраструктуры.

Отношение капитальных затрат к выручке, млрд рублей



Оборотный капитал

Объем оборотного капитала, млрд рублей



Оборотный капитал в проценте от выручки сократился с 8,5% в 2023 году до 7,9% в 2024 году за счет повышения работы с ассортиментом, а также эффективности использования площадей.

Долговая нагрузка

По состоянию на конец 2024 года чистый финансовый долг Группы составил 12,7 млрд рублей, при этом показатель «Чистый финансовый долг / EBITDA» (без IFRS 16) увеличился до 1,7x против 1,1x в 2023 году. Основной причиной роста стала необходимость увеличения запасов дефицитных товаров под конец года.

Структура чистого финансового долга, млрд рублей



Для управления кредитной нагрузкой Компания реализует ряд мер:

- сбалансированное распределение долговой нагрузки между кратко- и среднесрочными обязательствами;
- минимизацию валютных рисков: весь объем долга номинирован в рублях;
- открытые кредитные линии в пяти банках, что позволяет получать наиболее выгодные ставки;
- регулярный контроль всех расходных операций внутри Компании, процессы бюджетирования и оптимизации расходов.

Облигации

В отчетном году в обращении находилось четыре выпуска рублевых облигаций ООО «ВсеИнструменты.ру», один из которых был погашен 20 мая 2024 года.

ISIN	Серия	Статус	Объем размещения	Объем в обращении по непогашенному номиналу	Купон	Дата погашения	Дата размещения
RU000A107GJ7	001P-01	В обращении	4 млрд рублей	4 млрд рублей	Ключевая ставка Банка России +2,5%	09.12.2026	25.12.2023
RU000A109VJ2	001P-02	В обращении	4,5 млрд рублей	4,5 млрд рублей	Ключевая ставка Банка России +3,5%	10.10.2027	25.10.2024
RU000A109VK0	001P-03	В обращении	0,5 млрд рублей	0,5 млрд рублей	21,85%	13.04.2027	25.10.2024
RU000A1034M4	БО-04	Погашен	1 млрд рублей	–	9,8%	20.05.2024	24.05.2021

В начале 2025 года агентство АКРА подтвердило ООО «ВсеИнструменты.ру» и его облигационным выпускам кредитный рейтинг «A-(RU)» со стабильным прогнозом, что означает умеренно высокий уровень финансовой надежности и устойчивости по сравнению с другими компаниями. Агентство отметило позитивный профиль корпоративного управления, наличие зрелых процессов в области стратегического планирования, а также высокий уровень контроля качества сервиса и затрат.

Что позволяет нам эффективно управлять Компанией?

КОМАНДА



Наш подход к управлению Компанией состоит в том, что мы опираемся на экспертизу и открытую коммуникацию.

Принципы корпоративного управления

1

Профессионализм

2

Прозрачность

3

Экспертность

Корпоративное управление ПАО «ВИ.ру» направлено на обеспечение устойчивого развития Группы, повышение доверия инвесторов и укрепление ее репутации как ответственного участника рынка.

Система (модель) корпоративного управления ПАО «ВИ.ру»¹ выстроена в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации², нормативных актов Банка России, Правил листинга ПАО Московская Биржа³, а также рекомендациями Кодекса корпоративного управления, рекомендованного к применению Банком России (ККУ)⁴.

Принципы корпоративного управления ПАО «ВИ.ру» закреплены в Уставе⁵ Общества и внутренних документах и обеспечивают эффективную работу органов управления и успешное взаимодействие с заинтересованными сторонами.

Принципы корпоративного управления

1

Равное отношение к акционерам и обеспечение реальной возможности осуществлять свои права

2

Информационная и финансовая прозрачность

3

Соблюдение интересов и предусмотренных законодательством прав всех заинтересованных лиц

Согласно Уставу, высшим органом управления Общества является Общее собрание акционеров. Совет директоров осуществляет стратегическое руководство деятельностью Общества и избирается Общим собранием акционеров. Текущей деятельностью Общества управляет Генеральный директор.

До приобретения публичного статуса в 2024 году Общество провело масштабную работу по совершенствованию корпоративного управления:

- увеличен количественный состав Совета директоров – с пяти до девяти директоров, избраны три независимых директора;
- сформированы Комитет по аудиту и Комитет по вознаграждениям и номинациям Совета директоров;
- создано внутреннее структурное подразделение – Департамент внутреннего аудита;
- назначены на должность корпоративный секретарь и руководитель Департамента внутреннего аудита;
- утверждены внутренние документы, регулирующие корпоративное управление ПАО «ВИ.ру», такие как положения о Совете директоров, об Общем собрании акционеров, о Генеральном директоре, Положение о дивидендной политике, Положение о внутреннем аудите и др.

¹ Учреждено 28 марта 2024 года как Акционерное общество «ВИ Холдинг», ОГРН 1243300002296, адрес: 601967, Россия, Владимирская область, мкрн Ковровский, п. Доброград, б-р Звездный, зд. 2, этаж 2, помещ. 12. В 2024 году АО «ВИ Холдинг» стало головной компанией Группы и материнской компанией для ООО «ВсеИнструменты.ру». Решение об изменении наименования, о преобразовании в публичное акционерное общество и внесении соответствующих изменений в Устав было принято внеочередным Общим собранием акционеров 24 апреля 2024 года (протокол № 1-ОСА-24). Сведения о преобразовании в публичное общество были внесены в Единый государственный реестр юридических лиц (ЕГРЮЛ) 21 июня 2024 года за государственным регистрационным номером 2243300116585.

² В том числе Федерального закона от 26 декабря 1995 года № 208-ФЗ «Об акционерных обществах».

³ Утверждены решением Наблюдательного совета ПАО Московская Биржа от 25 марта 2024 года (протокол № 23).

⁴ Рекомендован к применению информационным письмом Банка России от 10 апреля 2014 года № 06-52/2463.

⁵ Актуальная редакция утверждена внеочередным Общим собранием акционеров 3 июля 2024 года (протокол № 4-ОСА-24).

В рамках усовершенствования системы корпоративного управления уставы дочерних компаний ПАО «ВИ.ру» были приведены в соответствие с Уставом Общества – внесенные изменения позволяют Совету директоров контролировать сделки, заключаемые дочерними компаниями ПАО «ВИ.ру».

В 2024 году оценку практики корпоративного управления в Обществе осуществил Департамент внутреннего аудита, по ее результатам система корпоративного управления в Обществе была признана эффективной:

- структура органов управления Общества включает три уровня управления: Общее собрание акционеров, Совет директоров, исполнительный орган (Генеральный директор);
- компетенции органов управления Общества не только соответствуют требованиям законодательства, но и содержат дополнительные полномочия Совета директоров, позволяющие ему контролировать и направлять деятельность всех компаний Группы;
- Совет директоров является реально действующим органом стратегического управления, принимающим решения по разным ключевым вопросам деятельности Общества;
- институт корпоративного секретаря в Обществе является развитым, а разрешение конфликта интересов членов органов управления Общества – комплексным;
- в Обществе создана система по контролю за совершением сделок, предусмотренных Уставом Общества, исполнением решений органов управления Общества и хранением корпоративной информации (документов).

В 2025 году, который является первым полным календарным годом работы ПАО «ВИ.ру» в статусе публичной компании, внедряются дополнительные меры по совершенствованию системы корпоративного управления:

- разработка и утверждение информационной политики Общества;
- рассмотрение организации, функционирования и эффективности системы управления рисками и внутреннего контроля при участии Совета директоров;
- проведение оценки практики корпоративного управления и предоставление результатов такой оценки Совету директоров;
- проведение самооценки Совета директоров и комитетов Совета директоров, рассмотрение результатов самооценки на заседании Совета директоров;
- рассмотрение соответствия структуры Совета директоров масштабу и характеру, целям деятельности и потребностям, профилю рисков Общества;
- проведение оценки эффективности системы управления рисками и внутреннего контроля при участии Комитета по аудиту и Совета директоров;
- оценка эффективности проведения внутреннего и внешнего аудита.

Соблюдение принципов и рекомендаций Кодекса корпоративного управления

После получения статуса публичной компании ПАО «ВИ.ру» впервые провело самооценку соблюдения принципов и рекомендаций.

70%

рекомендаций ККУ соблюдаются полностью

24%

соблюдаются частично

6%

пока не внедрены

Общество продолжает совершенствовать корпоративное управление, опираясь на ККУ как на совокупность лучших практик взаимодействия акционеров, Совета директоров, Генерального директора, работников и других заинтересованных сторон.

Подробная информация о причинах несоблюдения или неполного соблюдения отдельных рекомендаций, а также описание альтернативных механизмов, применяемых Обществом, представлены в Отчете о соблюдении принципов и рекомендаций Кодекса корпоративного управления в Приложении к настоящему Годовому отчету.

Соблюдение Правил листинга Московской биржи

Обыкновенные акции ПАО «ВИ.ру» были включены в первый уровень котировального списка ценных бумаг, допущенных к торгам на Московской бирже, что стало подтверждением высокого уровня корпоративного управления в Обществе.

Этому способствовали:

- разработка и утверждение внутренних документов, которые соответствуют требованиям российского законодательства и правилам листинга Московской биржи;
- избрание в состав Совета директоров Общества трех независимых директоров, что обеспечивает сбалансированный и объективный подход к принятию решений;
- формирование Комитета по аудиту под руководством независимого директора, осуществляющего контроль за финансовой отчетностью;
- формирование Комитета по вознаграждениям и номинациям, который также возглавляет независимый директор, что способствует справедливости в кадровых и мотивационных вопросах.

Структура корпоративного управления



Общее собрание акционеров

Деятельность Общего собрания акционеров регулируют:

- Устав ПАО «ВИ.ру»;
- Положение об Общем собрании акционеров ПАО «ВИ.ру»¹;
- Федеральный закон № 208-ФЗ «Об акционерных обществах»;
- Положение Банка России № 660-П

Общее собрание акционеров является высшим органом управления ПАО «ВИ.ру» и предоставляет акционерам возможность участвовать в принятии ключевых решений, определяющих развитие Общества. Владельцы обыкновенных акций имеют право голосовать и вносить предложения в повестку дня в порядке, предусмотренном законодательством.

Общие собрания акционеров в 2024 году

Заседание

- Изменение фирменного наименования
- Приобретение публичного статуса
- Утверждение Устава Общества

Заочное голосование

- Предоставление согласия на совершение Обществом крупной сделки (взаимосвязанных сделок)

Заочное голосование

- Определение количественного состава Совета директоров
- Избрание Совета директоров
- Утверждение положений об Общем собрании акционеров, о Совете директоров, о Генеральном директоре

Заочное голосование

- Изменение места нахождения Общества
- Утверждение Устава Общества в новой редакции

Заочное голосование

- Утверждение размера вознаграждения и размера компенсации расходов независимых членов Совета директоров

24.04

18.06

19.06

03.07

31.10

¹ Утверждено решением внеочередного Общего собрания акционеров АО «ВИ.ру» 19 июня 2024 года (протокол № 3-ОСА-24).

Основные полномочия Общего собрания акционеров:

- внесение изменений в Устав или утверждение его в новой редакции;
- реорганизация и ликвидация Общества;
- избрание Совета директоров;
- определение количества, номинальной стоимости и категории (типа) объявленных акций, их консолидация и дробление, увеличение или уменьшение уставного капитала;
- утверждение аудитора Общества;
- распределение прибыли и объявление дивидендов;
- одобрение крупных сделок и сделок с заинтересованностью, а также принятие решений по иным вопросам, отнесенным законодательством к компетенции Общего собрания акционеров.

Принятие решений Общим собранием акционеров возможно в двух формах: посредством проведения заседания и заочного голосования. Собрание считается правомочным (имеет кворум) при участии в нем акционеров, которые обладают в совокупности более чем половиной голосов размещенных голосующих акций. Если повестка включает вопросы, по которым голосуют разные составы акционеров, кворум для принятия решения по этим вопросам определяется отдельно.

Акционеры голосуют на Общем собрании по принципу «одна голосующая акция – один голос», исключая кумулятивное голосование в случае, предусмотренном действующим законодательством и Уставом Общества. О проведении Общего собрания акционеров сообщается не позднее чем за 21 день до даты его проведения, а если повестка содержит вопрос о реорганизации Общества – не позднее чем за 30 дней до даты его проведения.

В 2024 году состоялось пять внеочередных Общих собраний акционеров. В четырех собраниях участвовали 100% акционеров, в собрании в октябре 2024 года приняли участие акционеры, обладающие 83,69% голосов.

Совет директоров

Деятельность Совета директоров регулируют:

- Устав ПАО «ВИ.ру»;
- Положение о Совете директоров ПАО «ВИ.ру»¹

Совет директоров осуществляет общее стратегическое руководство деятельностью Общества и играет ключевую роль в обеспечении эффективного и ответственного управления.

Основные функции Совета директоров

- Определение приоритетных направлений деятельности Общества
- Созыв и утверждение повестки Общего собрания акционеров
- Утверждение годового отчета и годовой бухгалтерской (финансовой) отчетности Общества
- Определение размера оплаты услуг аудитора Общества
- Назначение Генерального директора
- Увеличение уставного капитала, размещение и приобретение ценных бумаг Общества
- Утверждение системы вознаграждений, бонусных программ, программ долгосрочной мотивации сотрудников Общества и его дочерних обществ

- Определение принципов и подходов к организации управления рисками и внутреннего контроля
- Принятие решения об осуществлении прав, предоставляемых принадлежащими Обществу долями в уставном капитале ООО «ВсеИнструменты.ру», а также по иным вопросам, отнесенным к компетенции Совета директоров законодательством Российской Федерации и Уставом Общества

Заседания Совета проводятся в очной форме не реже одного раза в квартал. Решения по вопросам, входящим в компетенцию Совета директоров, принимаются преимущественно на очных заседаниях в ходе открытого обсуждения. При необходимости заседание может быть проведено в заочной форме – соответствующее решение о форме проведения заседания принимает Председатель Совета директоров.

Номинирование и избрание

Члены Совета директоров избираются Общим собранием акционеров сроком до следующего годового Общего собрания, за исключением случаев досрочного прекращения полномочий. Руководит деятельностью Совета директоров Председатель, которого избирают члены Совета директоров большинством голосов. Генеральный директор Общества не может занимать эту должность – такой подход способствует сохранению независимости Совета директоров и разделению управленческих полномочий.

В отчетном году выдвижение кандидатов в Совет директоров осуществлялось действующим составом Совета директоров. Общество придерживается принципа сбалансированного состава, в котором представлены специалисты из различных отраслей, что позволяет обеспечивать комплексный подход к управленческим решениям. При формировании перечня кандидатов учитывались специализация, опыт работы и профессиональные навыки. Тот же подход применялся при определении состава комитетов Совета директоров – к учету принимались компетенции и экспертиза кандидатов, соответствующие специфике работы каждого комитета.

Проверку независимости кандидатов, выдвинутых в Совет директоров в 2024 году, проводила Московская биржа в рамках процедуры подготовки Общества к выходу на публичный рынок. Подтверждение независимости независимых членов Совета директоров проводилось в отчетном году Комитетом по вознаграждениям и номинациям.

У всех членов Совета директоров отсутствует конфликт интересов.

¹ Утверждено решением внеочередного Общего собрания акционеров АО «ВИ.ру» 19 июня 2024 года (протокол № 3-ОСА-24).

Отчет о работе Совета директоров в 2024 году

В 2024 году состоялись 17 заседаний и 2 заочных голосования Совета директоров. В 13 из них приняли участие все члены Совета директоров, на 6 заседаниях отсутствовал один директор.

Ключевые рассмотренные вопросы:

- утверждение Проспекта ценных бумаг ПАО «ВИ.ру»;
- включение кандидатов в список кандидатур для голосования по выборам Совета директоров Общества;
- формирование комитетов Совета директоров Общества;
- утверждение положений о Комитете по аудиту, о Комитете по вознаграждениям и номинациям, о внутреннем аудите, о дивидендной политике, о корпоративном секретаре;

- утверждение правил внутреннего контроля по предотвращению, выявлению и пресечению неправомерного использования инсайдерской информации и манипулирования рынком и политики по управлению рисками и внутреннему контролю;
- утверждение консолидированного годового бюджета ПАО «ВИ.ру» на 2025 год, включая инвестиционный план.

В отчетном году Комитет по вознаграждениям и номинациям провел самооценку работы Совета директоров и комитетов Совета директоров, в результате которой был сделан вывод, что Совет директоров ПАО «ВИ.ру» представляет собой независимый орган управления Общества, имеющий достаточные полномочия для определения направлений деятельности Общества и контроля за фактической деятельностью Общества. Работа Совета директоров и его комитетов является в достаточной мере эффективной. Итоги самооценки

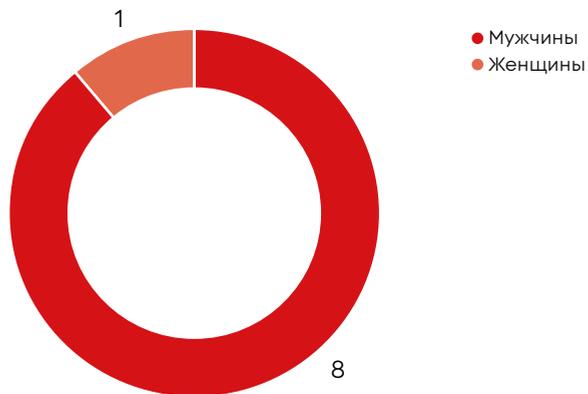
обсуждались на очном заседании Совета директоров, проведенном в 2025 году. Комитет комплексно проанализировал потребности Совета директоров в области квалификации, опыта и навыков, а также определил ключевые компетенции, необходимые для работы в краткосрочной и долгосрочной перспективе.

В рамках дальнейшего развития корпоративного управления на рассмотрение Совета директоров будет вынесен вопрос о соответствии текущей структуры Совета директоров масштабу и характеру бизнеса, его целям и профилю рисков.

Займы от Общества или его дочерних обществ членам Совета директоров в 2024 году не выдавались.

Состав Совета директоров

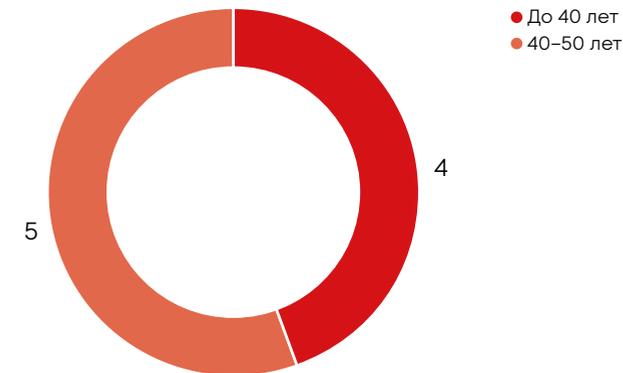
По полу



По статусу



По возрасту



Состав Совета директоров



**Фахрутдинов
Валентин Кириллович**

Исполнительный директор
Генеральный директор

Год рождения: 1980

Образование:

Московский государственный университет
им. М. В. Ломоносова, специальность «математика».

Опыт работы за последние пять лет:

- 02.2018 – 12.2021: директор по маркетингу ООО «ВсеИнструменты.ру»;
- 12.2021 – н. в.: Генеральный директор ООО «ВсеИнструменты.ру»;
- 10.2023 – 08.2024: Генеральный директор ООО «ВИ Холдинг»;
- 03.2024 – н. в.: Генеральный директор, член Совета директоров ПАО «ВИ.ру».

Участие в заседании / заочном голосовании Совета директоров: 74%.



**Шмелева
Мария Николаевна**

Неисполнительный директор
Председатель Совета директоров
Член Комитета по аудиту

Год рождения: 1987

Образование:

Московский государственный университет
им. М. В. Ломоносова, специальность «юриспруденция».

Опыт работы за последние пять лет:

- 10.2018 – 06.2021: старший юрист инвестиционного фонда Klever Group;
- 06.2021 – н. в.: руководитель юридического департамента ООО «ВсеИнструменты.ру»;
- 03.2024 – 06.2024: член Совета директоров ПАО «ВИ.ру»;
- 06.2024 – н. в.: Председатель Совета директоров ПАО «ВИ.ру».

Участие в заседании / заочном голосовании Совета директоров: 100%.



**Безумов
Олег Игоревич**

Исполнительный директор

Год рождения: 1991

Образование:

- Высшая школа экономики, Международный институт экономики и финансов, специальность «экономика и финансы»;
- Лондонский университет, программа бакалавриата по экономике и финансам при поддержке Лондонской школы экономики;
- Имперский университет Лондона, бизнес-школа при Имперском колледже Лондона, магистратура по финансам.

Опыт работы за последние пять лет:

- 07.2014 – 09.2021: исполнительный директор в инвестиционно-банковском подразделении Goldman Sachs International;
- 09.2021 – н. в.: финансовый директор ООО «ВсеИнструменты.ру»;
- 03.2024 – н. в.: член Совета директоров ПАО «ВИ.ру».

Участие в заседании / заочном голосовании Совета директоров: 95%.



**Кузин
Вадим Сергеевич**

Неисполнительный директор

Член Комитета
по вознаграждениям
и номинациям

Год рождения: 1984

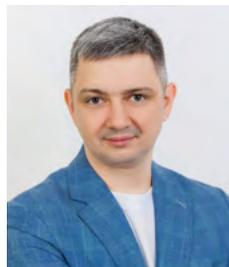
Образование:

Московский государственный университет
им. М. В. Ломоносова, специальность «математика».

Опыт работы за последние пять лет:

- 09.2018–04.2022: ИТ-директор ООО «ВсеИнструменты.ру»;
- 04.2022–н. в.: генеральный директор ООО «Ви.Тех»;
- 03.2024–н. в.: член Совета директоров ПАО «ВИ.ру»;
- 08.2024–н. в.: генеральный директор ООО «ВИ Холдинг».

Участие в заседании / заочном голосовании Совета директоров: 100%.



**Луннов
Андрей Геннадьевич**

Неисполнительный директор

Год рождения: 1988

Образование:

Ковровская государственная технологическая академия
им. В. А. Дегтярева, специальность «экономика».

Опыт работы за последние пять лет:

- 01.2021–н. в.: коммерческий директор ООО «ВсеИнструменты.ру»;
- 03.2024–н. в.: член Совета директоров ПАО «ВИ.ру».

Участие в заседании / заочном голосовании Совета директоров: 100%.



**Иванов
Павел Андреевич**

Неисполнительный
директор

Год рождения: 1984

Образование:

Ковровская государственная технологическая академия
им. В. А. Дегтярева, специальность «менеджмент».

Опыт работы за последние пять лет:

- 02.2020–н. в.: генеральный директор ООО «Вирент»;
- 06.2024–н. в.: член Совета директоров ПАО «ВИ.ру».

Участие в заседании / заочном голосовании Совета директоров: 100%.



Школлер Роман Александрович

Независимый директор

Председатель Комитета
по аудиту

Член Комитета
по вознаграждениям
и номинациям

Год рождения: 1986

Образование:

- Высшая школа экономики, специальность «мировая экономика»;
- Российская экономическая школа, специальность «экономика»;
- Массачусетский технологический институт, MBA.

Опыт работы за последние пять лет:

- 03.2021 – 09.2021: генеральный директор ООО «Русагро-Инвест»;
- 01.2022 – 07.2024: младший партнер McKinsey & Company;
- 09.2023 – 04.2024: генеральный директор ООО «Экстраверт»;
- 10.2023 – 04.2024: генеральный директор ООО «Новые Мебельные Решения»;
- 06.2024 – н. в.: член Совета директоров ПАО «ВИ.ру».

Участие в заседании / заочном голосовании Совета директоров: 100%.



Ершов Роман Владимирович

Независимый директор

Председатель Комитета
по вознаграждениям и номинациям

Член Комитета по аудиту

Год рождения: 1978

Образование:

Ивановский государственный университет, специальность «филология».

Опыт работы за последние пять лет:

- 07.2016 – н. в.: генеральный директор ООО «Аскона-Век»;
- 07.2016 – н. в.: генеральный директор ООО «Торговый дом «Аскона»;
- 11.2016 – н. в.: генеральный директор ООО «Шведские матрасы»;
- 05.2017 – н. в.: генеральный директор ООО «Байсон»;
- 04.2018 – н. в.: председатель Совета директоров ООО «Аскона Лайф Групп»;
- 10.2018 – 12.2024: член Совета директоров Dealrose Limited;
- 08.2019 – н. в.: директор филиала компании с ограниченной ответственностью «ХЕЙЛКРОФТ ЛИМИТЕД»;
- 11.2020 – н. в.: член Правления КПК «ФинМаркет»;
- 02.2024 – 04.2025: член Совета директоров ООО «Доброград ФудТех»;
- 06.2024 – н. в.: член Совета директоров ПАО «ВИ.ру»;
- 10.2024 – н. в.: генеральный директор ООО «Первый КМЦ».

Участие в заседании / заочном голосовании Совета директоров: 100%.



Гребенюк Михаил Сергеевич

Независимый директор

Член Комитета по аудиту

Член Комитета
по вознаграждениям
и номинациям

Год рождения: 1992

Образование:

Московский городской педагогический университет, специальность «история».

Опыт работы за последние пять лет:

- 10.2021 – н. в.: генеральный директор АНО «Центр дополнительного образования «Резалтинг»;
- 10.2022 – н. в.: генеральный директор ООО «Резалтинг»;
- 04.2023 – н. в.: генеральный директор ООО «СПБ»;
- 01.2024 – н. в.: генеральный директор ООО «Стройинвест»;
- 06.2024 – н. в.: член Совета директоров ПАО «ВИ.ру»;
- 10.2024 – н. в.: генеральный директор АНО «Поколение»

Участие в заседании / заочном голосовании Совета директоров: 100%.

2,7%

общая доля членов Совета директоров
в уставном капитале

Комитет по аудиту

Деятельность Комитета по аудиту регулируют:

- Устав ПАО «ВИ.ру»;
- Положение о Комитете по аудиту ПАО «ВИ.ру»¹

Цель Комитета по аудиту – помогать Совету директоров в защите интересов акционеров, содействуя эффективному выполнению функций Совета директоров в части контроля за финансово-хозяйственной деятельностью Общества.

Работа Комитета по аудиту играет ключевую роль в обеспечении прозрачности деятельности Общества и повышении доверия со стороны инвесторов и заинтересованных сторон.

Основные функции Комитета по аудиту

- Контроль за полнотой и достоверностью финансовой и иной отчетности
- Обеспечение надежности и эффективности систем внутреннего контроля, управления рисками, корпоративного управления
- Контроль за независимостью и объективностью осуществления внутреннего и внешнего аудита
- Иные функции, предусмотренные положением о Комитете Совета директоров по аудиту

В состав Комитета по аудиту входят четыре члена Совета директоров:

- Школлер Роман Александрович (председатель комитета, независимый директор);
- Гребенюк Михаил Сергеевич (независимый директор);
- Ершов Роман Владимирович (независимый директор);
- Шмелева Мария Николаевна (неисполнительный директор).

В отчетном году Комитет по аудиту провел пять очных заседаний, на которых присутствовали все члены комитета.

Основными результатами работы Комитета по аудиту в 2024 году стали:

- предварительное рассмотрение и рекомендация к утверждению бухгалтерской отчетности и консолидированной финансовой отчетности Общества, а также рассмотрение результатов аудиторской проверки;
- подтверждение эффективности работы Департамента внутреннего аудита и процесса внешнего аудита

- организация оценки надежности и эффективности системы управления рисками и внутреннего контроля Общества;
- принятие решения о нецелесообразности вынесения на рассмотрение Совета директоров Общества вопроса о пересмотре риск-аппетита Общества.

В 2025 году Комитет по аудиту планирует осуществлять свои компетенции по рассмотрению, предварительному утверждению и предоставлению рекомендаций об утверждении бухгалтерской отчетности и консолидированной финансовой отчетности Общества, предложению кандидатуры аудитора и предварительному рассмотрению годового отчета, а также иные компетенции во исполнение функций Комитета по аудиту.

¹ Утверждено решением Совета директоров 20 июня 2024 года (протокол № 13-СД-2024).

Комитет по вознаграждениям и номинациям

Деятельность регулируют:

- Устав ПАО «ВИ.ру»;
- Положение о Комитете по вознаграждениям и номинациям ПАО «ВИ.ру»¹

Цель Комитета по вознаграждениям и номинациям – повышение эффективности и качества работы Совета директоров посредством предварительного рассмотрения отдельных вопросов, относящихся к компетенции Совета директоров, и подготовки рекомендаций Совету директоров по вопросам компетенции Комитета по вознаграждениям и номинациям для формирования эффективной и прозрачной практики вознаграждения и системы мотивации работников Общества.

Комитет способствует определению политики Общества по привлечению к управлению Обществом квалифицированных специалистов и созданию необходимых стимулов для их успешной работы.

Основные функции Комитета по вознаграждениям и номинациям

- Формирование предложений по составу комитетов Совета директоров Общества, предложение кандидатуры Генерального директора Общества
- Проведение оценки деятельности Генерального директора Общества, самооценки или внешней оценки эффективности работы Совета директоров и его членов, а также комитетов Совета директоров, предварительной оценки независимости кандидатов в члены Совета директоров и выдача заключений о независимости кандидата, регулярный анализ и оценка соответствия независимых членов Совета директоров критериям независимости
- Иные функции, предусмотренные Положением о Комитете Совета директоров по вознаграждениям и номинациям

В состав Комитета по вознаграждениям и номинациям входят четыре члена Совета директоров:

- Ершов Роман Владимирович (председатель комитета, независимый директор);
- Школлер Роман Александрович (независимый директор);
- Гребенюк Михаил Сергеевич (независимый директор);
- Кузин Вадим Сергеевич (неисполнительный директор).

В отчетном году Комитет по вознаграждениям и номинациям провел четыре очных заседания, на которых присутствовали все члены комитета.

Основными результатами работы Комитета по вознаграждениям и номинациям в 2024 году стали:

- разработка рекомендаций по размеру вознаграждения и размеру компенсации расходов независимых членов Совета директоров Общества;
- проверка соответствия критериям независимости независимых членов Совета директоров;
- проведение процедуры самооценки Совета директоров и комитетов Совета директоров.

Планы Комитета по вознаграждениям и номинациям на 2025 год включают проведение оценки деятельности Генерального директора Общества, формирование рекомендаций в отношении перечня кандидатов для избрания в Совет директоров, проведение оценки кандидатов по критериям независимости, оценки кандидатов с точки зрения наличия у них необходимого опыта, знаний, деловой репутации, отсутствия конфликта интересов, оценки соответствия профессиональной квалификации, опыта и навыков кандидатов в Совет директоров текущим и ожидаемым потребностям Общества.

¹ Утверждено решением Совета директоров 20 июня 2024 года (протокол № 13-СД-2024).

Корпоративный секретарь



**Алеева
Гульнара Ринатовна**

**С 20 июня 2024
года является
корпоративным
секретарем Общества.**

Год рождения: 1993

Образование:

- Московский государственный университет им. М. В. Ломоносова, специальность «юриспруденция»;
- Московский государственный юридический университет им. О. Е. Кутафина, специальность «юриспруденция».

Опыт работы за последние пять лет:

- 09.2017 – 12.2022: старший юрист Eversheds Sutherland (Birch Legal);
- 12.2022 – 06.2024: главный юрист по корпоративным вопросам ООО «ВсеИнструменты.ру»;
- 06.2024 – н. в.: корпоративный секретарь ПАО «ВИ.ру».

В течение последних пяти лет не занимала никаких должностей в органах управления иных юридических лиц.

Является сертифицированным корпоративным секретарем Национального объединения корпоративных секретарей.

Деятельность корпоративного секретаря регулируют:

- Устав ПАО «ВИ.ру»;
- Положение о корпоративном секретаре ПАО «ВИ.ру»¹

Основные функции корпоративного секретаря

- Участие в организации подготовки и проведения Общих собраний акционеров
- Обеспечение работы Совета директоров и его комитетов
- Обеспечение хранения корпоративных документов
- Обеспечение взаимодействия Общества с акционерами и обеспечение защиты их прав и законных интересов
- Взаимодействие с органами регулирования, организаторами торговли, регистратором и другими профессиональными участниками рынка ценных бумаг в рамках своей компетенции



¹ Утверждено решением Совета директоров 20 июня 2024 года (протокол № 13-СД-2024).

Генеральный директор



Деятельность Генерального директора регулируют:

- Устав ПАО «ВИ.ру»;
- Положение о Генеральном директоре ПАО «ВИ.ру»¹

Единоличным исполнительным органом Общества является Генеральный директор. Он руководит текущей деятельностью Общества и подотчетен Общему собранию акционеров и Совету директоров. Генеральный директор назначается на должность Советом директоров сроком на два года и может быть переизбран неограниченное количество раз, при этом по решению Совета директоров его полномочия могут быть досрочно прекращены.

С момента создания Общества Генеральным директором ПАО «ВИ.ру» является Фахрутдинов Валентин Кириллович.

Информация о Генеральном директоре представлена на [стр. 68](#)

Основные функции Генерального директора

1

Обеспечение устойчивой и эффективной работы Общества

2

Решение всех вопросов текущей деятельности Общества

3

Исполнение Обществом перспективных и текущих программ и планов, решений органов управления

¹ Утверждено решением внеочередного Общего собрания акционеров АО «ВИ.ру» 19 июня 2024 года (протокол № 3-ОСА-24).

Вознаграждение органов управления

В соответствии с Уставом Общества по решению Общего собрания акционеров членам Совета директоров в период исполнения ими своих обязанностей могут выплачиваться вознаграждения и компенсироваться расходы, связанные с исполнением ими функций членов Совета директоров. Размеры таких вознаграждений и компенсаций устанавливаются решением Общего собрания акционеров. Ответственность членов Совета директоров при выполнении ими своих обязанностей застрахована.

Вопросы о вознаграждении и компенсации расходов членов Совета директоров были вынесены на рассмотрение Общего собрания акционеров, которое состоялось 31 октября 2024 года. Акционеры Общества одобрили условия вознаграждения для независимых членов Совета директоров, согласно которым:

- размер ежемесячного вознаграждения директора составляет не более 750 тыс. рублей;
- размер ежемесячного вознаграждения, дополнительно выплачиваемого директору, являющемуся председателем комитета Совета директоров, составляет не более 250 тыс. рублей¹;
- членам Совета директоров компенсируются расходы, связанные с исполнением ими своих обязанностей, при условии предварительного согласования таких расходов с Обществом.

В отчетном году Общество выплатило вознаграждение членам Совета директоров на основании вышеуказанного решения Общего собрания акционеров в размере 17,6 млн рублей.

¹ Указанные суммы приведены без учета подлежащих уплате налогов и страховых взносов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.



Деятельность Общества в области управления рисками и внутреннего контроля регулируют:

- Устав ПАО «ВИ.ру»;
- Политика по управлению рисками и внутреннему контролю¹

Система управления рисками и внутреннего контроля (СУРиВК) в Группе является децентрализованной. Функционирование системы осуществляется за счет участия в ней всех лиц, которые относятся к субъектам СУРиВК, а именно органов управления Общества и (или) его дочерних обществ (за исключением Общего собрания акционеров Общества), структурных подразделений и работников Общества и (или) его дочерних обществ, а также специально создаваемых органов контроля Общества и (или) его дочерних обществ.

СУРиВК в Обществе и его дочерних обществах представляет собой взаимосвязанные непрерывные процессы, которые реализуют органы управления и работники при выполнении закрепленных за ними задач. Данные процессы направлены на обеспечение разумной уверенности в достижении целей Общества посредством выявления рисков, угрожающих целям, и последующего реагирования на выявленные существенные риски, обеспечивающего их снижение.

Задачи и функции СУРиВК

- Обеспечение разумной уверенности в достижении целей Группы
- Обеспечение эффективности финансово-хозяйственной деятельности, экономичного использования ресурсов и сохранности активов Группы
- Своевременное выявление, анализ, объективная оценка и управление рисками, связанными с деятельностью по достижению целей Группы на всех уровнях системы управления, формирование и регулярная актуализация риск-профилей и портфелей рисков
- Разработка и своевременное выполнение процедур и правил по определению способов реагирования на риски и соответствующих им мероприятий, обеспечивающих эффективную реализацию выбранных способов реагирования на риски
- Выявление актуальных рисков, связанных с реализуемыми бизнес-процессами и проектами, подлежащих снижению путем организации должного внутреннего контроля
- Разработка, внедрение и своевременное выполнение в отношении выявленных рисков процедур внутреннего контроля, обеспечивающих разумную уверенность в достижении запланированных результатов работы
- Регламентирование и стандартизация процессов управления рисками и внутреннего контроля
- Мониторинг надежности и эффективности применяемых мер реагирования на существенные риски, а также состояния внутреннего контроля в бизнес-процессах, подверженных существенным рискам
- Своевременное выявление недостатков, отклонений и нарушений в реализуемых бизнес-процессах и проектах, инициирование разработки мер реагирования на них
- Совершенствование процессов управления рисками и внутреннего контроля на основе современных знаний и разработок по соответствующим направлениям деятельности, а также результатов анализа имеющихся недостатков указанных процессов

- Обеспечение процессов принятия управленческих решений качественной информацией о рисках, связанных с принимаемыми решениями
- Обеспечение полноты и достоверности бухгалтерской (финансовой), статистической, управленческой и другой отчетности Общества и его дочерних обществ
- Контроль соблюдения законодательства, а также внутренних политик, регламентов и процедур Общества и его дочерних обществ
- Обеспечение соблюдения требований действующих нормативных актов и внутренних процедур, установленных в Обществе и его дочерних обществах, требований законодательства Российской Федерации
- Контроль за эффективностью процессов в рамках операционной деятельности Общества и его дочерних обществ
- Обеспечение достоверности, корректности, целостности и актуальности финансовой и управленческой информации, и отчетности Общества и его дочерних обществ
- Обеспечение высокого уровня доверия инвесторов и кредиторов к Обществу и его дочерним обществам и их органам управления

Управление рисками

Политика по управлению рисками и внутреннему контролю ПАО «ВИ.ру» разработана с целью выявления и анализа рисков, с которыми сталкивается Группа, установления соответствующих лимитов риска и средств контроля, а также мониторинга рисков и соблюдения установленных лимитов. Система управления рисками регулярно пересматривается с учетом изменений рыночных условий и деятельности Группы.

¹ Утверждено решением Совета директоров 20 июня 2024 года (протокол № 13-СД-2024).

Принципы управления рисками

Интегрированность

СУРiBK является неотъемлемой частью системы корпоративного управления, управление рисками и внутренний контроль встраиваются во все бизнес-процессы и ежедневные операции, подверженные существенным рискам.

Ориентированность на риски

Организация СУРiBK направлена на своевременное выявление всех рисков с последующим их ранжированием в зависимости от существенности их характеристик, что необходимо для эффективного и рационального воздействия на риски.

Непрерывность

СУРiBK действует на постоянной основе, что позволяет своевременно реагировать на все существенные риски.

Адаптивность

Организация СУРiBK обеспечивает ее своевременное самосовершенствование и развитие, необходимые для достижения целей СУРiBK в изменяющихся внутренних и внешних условиях деятельности Группы.

Комплексность

СУРiBK действует на всех этапах и уровнях управления и во всех подразделениях, охватывает все направления деятельности и все риски.

Достаточность

Применяемые меры реагирования на риски являются достаточными для эффективного управления выявленными рисками и достижения целей СУРiBK.

Экономическая целесообразность

Ресурсы и затраты на выполнение задач СУРiBK экономически обоснованы соответствующим снижением рисков, находящихся под управлением/контролем.

Формализация

Организация СУРiBK и ее процессы формализованы достаточно для корректного и однозначного понимания всеми участниками СУРiBK и другими заинтересованными лицами.

Разделение полномочий, обязанностей и ответственности

Распределение полномочий, обязанностей и ответственности между участниками СУРiBK в зависимости от их роли в принятии управленческих решений исключает или снижает риск ошибок и (или) сознательных злоупотреблений, включая обход процедур внутреннего контроля.

Информативность

В процессе функционирования СУРiBK формируется качественная информация, которая обеспечивает мониторинг и объективную оценку результативности процессов СУРiBK, а также своевременно предоставляется участникам бизнес-процессов и иным заинтересованным сторонам.

Актуальность

Документация СУРiBK должна учитывать изменения внешних и внутренних факторов, влияющих на функционирование Общества и его дочерних обществ, и своевременно обновляться, чтобы обеспечивать эффективное управление рисками Общества и его дочерних обществ.

Децентрализованность

Организация и функционирование СУРiBK достигаются посредством осуществления мероприятий СУРiBK всеми работниками и органами управления Общества и его дочерних обществ.

Управление ключевыми рисками в 2024 году

Группа на постоянной основе проводит идентификацию, оценку и мониторинг рисков, а также разрабатывает и реализует мероприятия по их минимизации.

Описание риска и его возможного воздействия на деятельность Группы	Мероприятия по управлению рисками в 2024 году
Отраслевые риски	
<ul style="list-style-type: none"> Риск негативного влияния рыночной конкуренции на спрос, долю, финансовое состояние, операционные результаты и перспективы развития Группы 	<p>Компания контролировала доли крупнейших поставщиков, диверсифицировала банковские кредитные линии и последовательно улучшала условия кредитования</p>
<ul style="list-style-type: none"> Риск возникновения существенных инцидентов (включая несчастные случаи, пожары, теракты, саботаж и иные враждебные действия) на объектах Группы 	<p>Были усовершенствованы внутренние практики по работе с рисками в области охраны труда и пожарной безопасности</p>
<ul style="list-style-type: none"> Риск неспособности своевременно выявлять и учитывать негативное влияние изменения предпочтений и поведения потребителей на финансово-экономические показатели и стратегические перспективы Группы Риск негативного влияния на бизнес-показатели, финансовое состояние и перспективы Группы вследствие несвоевременного реагирования на технологическое развитие и трансформацию отраслевых бизнес-моделей 	<p>Компания проводила оценку удовлетворенности клиентов, собирала обратную связь, анализировала товарные категории, корректировала ассортимент продукции, а также изучала бизнес-модели, применяемые конкурентами на рынке</p>
<ul style="list-style-type: none"> Риск ухудшения операционных и финансовых результатов из-за неспособности Группы привлечь, обучить и удержать высококвалифицированных специалистов в достаточном количестве 	<p>Группа планомерно улучшала условия труда, регулярно пересматривая зарплаты, проводя опросы сотрудников, организуя обучение и внедряя систему наставничества</p>
Страновые и региональные риски	
<ul style="list-style-type: none"> Негативное влияние нестабильности российской экономики и ее колебаний на показатели и стратегические перспективы развития Группы 	<p>Компания анализировала и проводила работу в отношении собственного долгового портфеля, оценивала валютные риски и проводила мероприятия по снижению их влияния</p>
<ul style="list-style-type: none"> Нестабильность российского банковского сектора и возможность банковского кризиса, способного привести к серьезным ограничениям ликвидности для бизнеса Группы 	<p>Компания планомерно диверсифицировала кредитные линии. В работе с контрагентами достигались улучшенные коммерческие условия, включая отсрочки платежей и ускоренное получение бонусов от поставщиков. Параллельно велась системная работа по продаже товарных остатков</p>

Описание риска и его возможного воздействия на деятельность Группы	Мероприятия по управлению рисками в 2024 году
Финансовые риски	
<ul style="list-style-type: none"> Риски, связанные с влиянием изменения валютного курса 	Компания оценивала валютные риски и проводила мероприятия по снижению их влияния
<ul style="list-style-type: none"> Риски, связанные с влиянием изменения процентных ставок 	Компания использовала различные способы финансирования, в том числе по фиксированной и плавающей ставке
<ul style="list-style-type: none"> Риск возникновения требований о досрочном погашении кредитов при нарушении условий кредитных договоров, заключенных Компанией 	В Компании ведется контроль за соблюдением ковенантов, предусмотренных кредитными договорами, заключенными Компанией
<ul style="list-style-type: none"> Риски, связанные с кредитоспособностью контрагентов и их невозможностью исполнить обязательства перед Группой 	Компания перед заключением сделок осуществляет предварительную проверку благонадежности и финансовой состоятельности контрагентов, в том числе через автоматизированный сервис
Правовые риски	
<ul style="list-style-type: none"> Риски, связанные с текущими судебными процессами, в которых участвует Группа 	Ответственное подразделение Компании вело мониторинг судебных споров, в которых участвовали компании Группы
<ul style="list-style-type: none"> Риск предъявления претензий и привлечения к ответственности вследствие причинения вреда жизни, здоровью или имуществу потребителей при использовании товаров, реализуемых Компанией 	Компания последовательно внедряла и совершенствовала систему контроля за сертификацией и маркировкой товаров. Проводились регулярные проверки наличия необходимой разрешительной документации. Компания размещала такую документацию на сайте со ссылками на реестр Росаккредитации. При заключении новых договоров с поставщиками проверялось наличие сертификатов на поставляемую продукцию. Параллельно в Компании была внедрена система «Честный знак» для дополнительного контроля подлинности ряда товаров
<ul style="list-style-type: none"> Риски, связанные с обеспечением достаточного уровня защиты интеллектуальных прав Компании 	В Компании ведется реестр объектов интеллектуальной собственности. По всем объектам были оформлены исключительные права. Кроме того, в Компании введена ежегодная проверка использования объектов интеллектуальной собственности
<ul style="list-style-type: none"> Риски, связанные с потенциальной возможностью предъявления к Компании исков о нарушении прав на результаты интеллектуальной деятельности 	Компания проверяет наличие у контрагентов интеллектуальных прав на товары и услуги при заключении договора через автоматизированную систему проверки контрагентов
Иные риски	
<ul style="list-style-type: none"> Риск хищения инвентаря и денежных средств, а также совершения иных неправомерных и мошеннических действий и ошибок сотрудников 	В Компании внедрена комплексная система безопасности. На крупных складских объектах и в ПВЗ ¹ организована охрана частными охранными организациями и установлены системы видеонаблюдения. Параллельно была внедрена система управления доступом к информационным системам Компании

Внутренний аудит

Деятельность Общества в области внутреннего аудита регулирует:

- Положение о внутреннем аудите¹

Внутренний аудит представляет собой независимую и объективную деятельность, направленную на совершенствование работы Общества. Он охватывает оценку систем, программ, проектов и операций, обеспечивая системный подход к повышению эффективности управления рисками, внутреннего контроля и корпоративного управления.

Основные функции внутреннего аудита

- Оценка и улучшение ключевых бизнес-процессов
- Контроль за соблюдением стандартов и регламентов
- Предоставление рекомендаций по оптимизации работы

Для выполнения задач внутреннего аудита в Обществе создано внутреннее подразделение – Департамент внутреннего аудита (ДВА). Руководитель ДВА назначается на должность и освобождается от занимаемой должности Генеральным директором Общества на основании решения Совета директоров. В целях предотвращения конфликта интересов, обеспечения независимости и объективности внутреннего аудита руководитель ДВА функционально подчиняется Совету директоров, а административно – Генеральному директору Общества.

В 2024 году Комитет по аудиту Совета директоров провел оценку эффективности работы ДВА и подтвердил качественное выполнение возложенных на департамент функций. В рамках определения приоритетных направлений развития на 2025 год было принято решение о концентрации усилий ДВА на работе с ключевыми рисками Группы.

Внешний аудит

Для ежегодного аудита бухгалтерской (финансовой) отчетности Общее собрание акционеров утверждает независимую аудиторскую организацию, которая не связана имущественными интересами с Обществом или его акционерами.

При выборе аудиторской организации Общество организует сбор коммерческих предложений с рынка. При рассмотрении и принятии решений учитываются такие ключевые факторы, как стоимость услуг, репутация аудиторской компании, опыт ее команды в проектах аналогичного сектора, сроки оказания услуг, а также наличие положительного опыта предыдущего взаимодействия и достигнутые результаты.

Аудит бухгалтерской (финансовой) и консолидированной финансовой отчетности Общества за 2024 год проведен АО «Кэпт». В отчетном году аудитор не оказывал Обществу неаудиторских услуг.

Вознаграждение аудитора за 2024 год:

- аудит бухгалтерской отчетности за период с 28 по 31 марта 2024 года – 500 000 рублей без НДС;
- обзорная проверка промежуточной сокращенной консолидированной финансовой отчетности за четыре месяца, закончившихся 30 апреля 2024 года, – 8 000 000 рублей без НДС;
- обзорная проверка промежуточной сокращенной консолидированной финансовой отчетности за шесть месяцев, закончившихся 30 июня 2024 года, – 6 000 000 рублей без НДС;
- аудит бухгалтерской отчетности за первый отчетный период с 28 марта по 31 декабря 2024 года и аудит консолидированной финансовой отчетности за год, закончившийся 31 декабря 2024 года, – 4 000 000 рублей без НДС.

¹ Утверждено решением Совета директоров АО «ВИ.ру» 20 июня 2024 года (протокол № 13-СД-2024).

Противодействие коррупции

Деятельность Общества в области противодействия коррупции регулируют законодательство Российской Федерации и Антикоррупционная политика¹ Общества. ПАО «ВИ.ру» в своей деятельности придерживается принципа нулевой толерантности к коррупции и следует нормам антикоррупционного законодательства. Это означает строгий запрет для всех работников прямо или косвенно, лично или через третьих лиц участвовать в любой коррупционной деятельности в любой стране мира вне зависимости от существующей в них практики ведения бизнеса. Общество гарантирует, что работники, которые отказались от участия в коррупционных действиях, не понесут за это ответственности, даже если в результате были упущены коммерческие и конкурентные преимущества.

Предотвращение конфликта интересов

Работники и члены органов управления Общества должны руководствоваться интересами Общества при исполнении своих обязанностей и принятии решений, а также положениями Антикоррупционной политики Общества.

В основе работы по управлению конфликтом интересов в Обществе лежат следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков Общества при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Общества и работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Обществом.

Конфликт интересов регулируется посредством:

- ограничения доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольного отказа работника от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;

- перевода работника с его согласия на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказа работника по своей инициативе от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Общества;
- увольнения работника по инициативе Общества за совершение дисциплинарного проступка, а также других применимых способов в соответствии с законодательством и внутренними регламентами Общества.

В каждом конкретном случае по договоренности Общества и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные способы его урегулирования. При урегулировании возникшего конфликта интересов выбирается мера, которая учитывает интересы как работника, так и Общества. При принятии решения о выборе конкретного способа урегулирования конфликта интересов учитывается значимость личного интереса и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Общества.

¹ Утверждено приказом Генерального директора от 1 июля 2024 года № 6.

Акционерный капитал

Уставный капитал ПАО «ВИ.ру» по состоянию на 21 июня 2024 года (дата приобретения публичного статуса) составлял 5 млн рублей и был разделен на 500 млн обыкновенных акций.

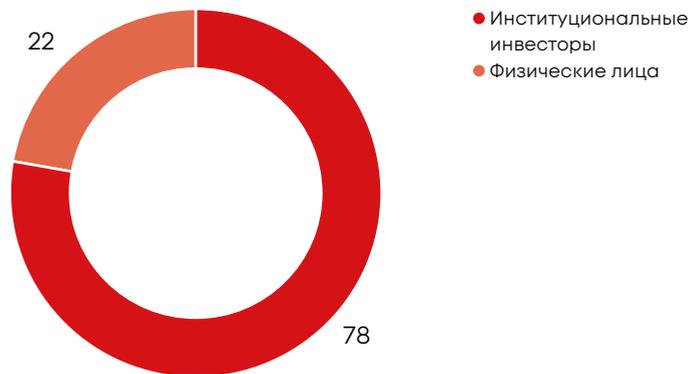
75 926 акционеров
на 31 декабря 2024 года

5 июля 2024 года Общество стало первой публичной компанией DIY-рынка в России. ПАО «ВИ.ру» провело IPO на Московской бирже, начав торги обыкновенными акциями под тикером VSEH. Размещение дополнительных акций не осуществлялось.

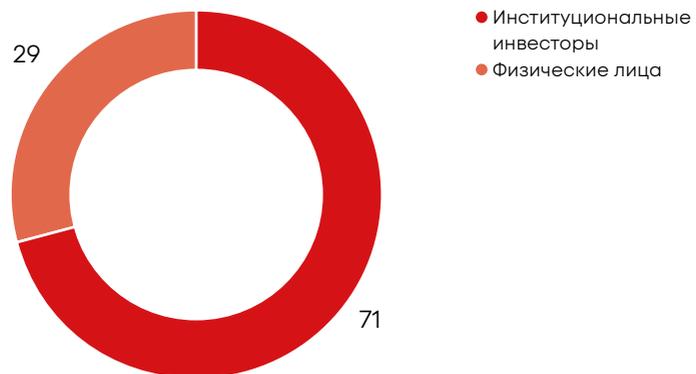
ПАО «ВИ.ру» и его дочерние общества не владеют акциями ПАО «ВИ.ру».

Структура инвесторов free-float

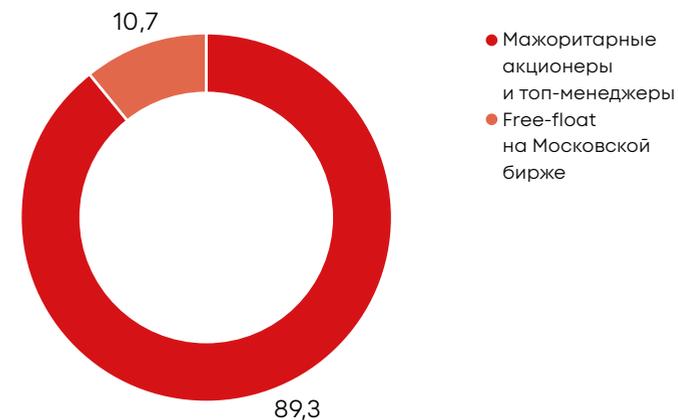
На дату IPO, %



На 31 декабря 2024 года, %



Структура акционерного капитала ПАО «ВИ.ру» на 31 декабря 2024 года, %



Дивиденды

В Обществе действует [Положение о дивидендной политике](#)¹, которое регулирует приоритеты при выработке Советом директоров рекомендаций о размере дивидендов, сроках и порядке их выплаты.

Принятие решений о выплате дивидендов в Обществе осуществляется поэтапно. В первую очередь Совет директоров на основе анализа чистой прибыли ПАО «ВИ.ру», определяемой на основании консолидированной финансовой отчетности, рассматривает возможность распределения прибыли и определяет оптимальный размер дивидендных выплат. При этом Совет директоров придерживается принципа, согласно которому на дивиденды рекомендуется направлять не менее 50% чистой прибыли по консолидированной финансовой отчетности. Однако это правило действует при условии, что показатель отношения чистого долга к EBITDA не превышает 3,0.

Если финансовое положение Общества требует более осторожного подхода (когда отношение чистого долга к EBITDA превышает 3,0), Совет директоров определяет размер дивидендов с учетом множества факторов. В расчет принимаются текущие потребности Группы в финансировании, состояние экономики и другие обстоятельства, которые могут повлиять на деятельность ПАО «ВИ.ру». Это позволяет сохранить баланс между интересами акционеров и необходимостью обеспечить устойчивое развитие Группы.

Не менее 50% чистой прибыли ПАО «ВИ.ру» планирует направить на выплату дивидендов².

Окончательное решение о выплате дивидендов принимается Общим собранием акционеров на основании рекомендаций Совета директоров. Общее собрание утверждает не только факт выплаты, но и конкретный размер дивидендов, форму их выплаты, а также определяет дату, на которую фиксируется список лиц, имеющих право на получение выплат. При этом Общее собрание не может утвердить размер дивидендов выше того, что рекомендован Советом директоров. Такой подход обеспечивает взвешенное и ответственное распределение прибыли с учетом как текущего положения дел, так и долгосрочных перспектив развития ПАО «ВИ.ру».

Распределение прибыли (выплата дивидендов) акционерам ПАО «ВИ.ру» осуществляется в несколько этапов.

1. Операционная компания ВсеИнструменты.ру принимает решение о распределении прибыли в пользу единственного участника – Общества.
2. С учетом полученной прибыли и положений дивидендной политики Общества Совет директоров рассматривает вопрос о предоставлении рекомендации Общему собранию акционеров относительно размера дивидендов.
3. Общее собрание акционеров с учетом рекомендации Совета директоров принимает решение о распределении прибыли (выплате дивидендов) в пользу акционеров Общества.

В 2024 году решения о выплате дивидендов Общества не принимались.

¹ Утверждено решением Совета директоров 20 июня 2024 года (протокол № 13-СД-2024).

² При условии выполнения критериев выплаты и размера дивидендов (отношение чистого долга к EBITDA меньше или равно трем).

IR-служба



Алексей Лукьянов,
директор по работе с инвесторами
aleksey.lukyanov@vseinstrumenti.ru

Для ПАО «ВИ.ру» открытая и системная коммуникация с инвесторами – неотъемлемая часть устойчивого развития. Общество стремится к тому, чтобы все заинтересованные стороны имели доступ к достоверной и своевременной информации о его бизнесе, стратегии и результатах. Разнообразные форматы взаимодействия – от форумов и презентаций до цифровых платформ и соцсетей – помогают выстраивать долгосрочные отношения с инвестиционным сообществом.

На официальном сайте для инвесторов ir.vseinstrumenti.ru регулярно публикуются пресс-релизы о ключевых событиях, финансовые отчеты и презентации. Представители Общества активно участвуют в профильных форумах и конференциях, таких как Cbonds и PROFIT, где делятся своими стратегическими планами и достижениями с инвесторами и аналитиками.

Также Компания ведет специализированные аккаунты в социальных сетях, где публикуются аналитические материалы, освещаются факторы, влияющие на бизнес, и предоставляются комментарии по текущим событиям. Это позволяет инвесторам быть в курсе последних новостей и тенденций, а также способствует формированию сообщества, заинтересованного в развитии Компании.

Социальные сети для инвесторов



«Пульс»

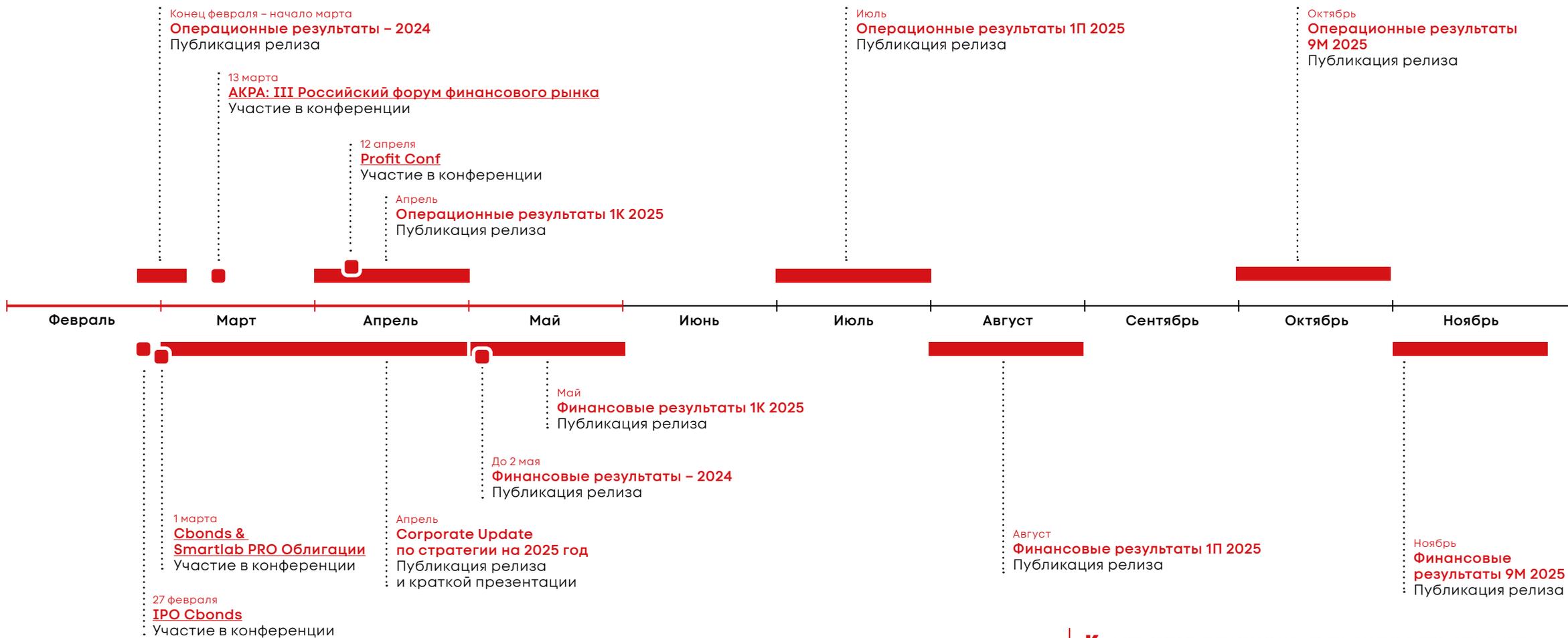


«БКС Профит»



Smart-Lab

Календарь инвестора – 2025



Компания планирует принимать участие в мероприятиях до конца года.

ПРИЛОЖЕНИЯ



B2B (от англ. business-to-business) – торговые отношения между юридическими лицами.

B2C (от англ. business-to-consumer) – коммерческое взаимодействие бизнеса и частных лиц.

CSI (от англ. Customer Satisfaction Index) – метрика, измеряющая уровень удовлетворенности клиентов после взаимодействия с компанией, продуктом или услугой.

DIY (от англ. Do It Yourself) – вид деятельности, при котором человек самостоятельно изготавливает для собственного использования те вещи, предметы и изделия, которые обычно изготавливаются промышленностью или мастерами-профессионалами.

EBITDA (от англ. Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization) – показатель финансовой эффективности компании, который рассчитывается как прибыль за отчетный период, увеличенная на расход по налогу на прибыль, финансовые расходы, амортизацию по основным средствам, активам в форме права пользования и нематериальным активам, расходы по выплатам на основе акций и расходы на прямое публичное размещение акций, уменьшенная на финансовые доходы.

E-comms – это все формы электронной коммуникации, включая социальные сети, электронную почту, телефоны и другие подобные системы.

eNPS (от англ. Employee Net Promoter Score) – метод качественного измерения лояльности сотрудников в компании.

IPO (от англ. Initial Public Offering) – процесс, когда компания становится публичной через выход на биржу и размещение акций.

NPS (англ. Net Promoter Score) – индекс определения приверженности потребителей товару или компании/бренду (индекс готовности рекомендовать).

Performance review – система оценки компаниями профессиональных качеств сотрудников.

Performance-маркетинг (от англ. performance-based marketing) – это концепция интернет-маркетинга, цель которой – достижение конкретных, финансово измеримых бизнес-результатов (KPI) в максимально короткие сроки.

SKU (от англ. Stock Keeping Unit) – единица складского учета, идентификатор товарной позиции, используемый в торговле.

Группа – означает ПАО «ВИ.ру» и все дочерние компании ПАО «ВИ.ру» и Компании.

ДМС – добровольное медицинское страхование.

Компания или ВсеИнструменты.ру – означает Общество с ограниченной ответственностью «ВсеИнструменты.ру» (ОГРН 1117746646269, ИНН 7722753969).

МСФО – международные стандарты финансовой отчетности.

НДС – налог на добавленную стоимость.

Общество или ПАО «ВИ.ру» – означает Публичное акционерное общество «ВИ.ру» (ОГРН 1243300002296, ИНН 3300010559).

Оmnikanальность – маркетинговый термин, обозначающий взаимную интеграцию разрозненных каналов коммуникации в единую систему.

ПВЗ – пункт выдачи заказов.

РЦ – распределительный центр.

СГТР – среднегодовой темп роста.

СИЗ – средства индивидуальной защиты.

Скорректированная чистая прибыль – показатель чистой прибыли, увеличенный на расходы по выплатам на основе акций и расходы на прямое публичное размещение акций.

СТМ – собственная торговая марка.

Настоящий Годовой отчет (далее также – Отчет) является дебютным для ПАО «ВИ.ру». В нем представлены результаты деятельности компаний Группы, а также отдельные важные события, состоявшиеся после отчетной даты – в период с 1 января 2025 года до предварительного утверждения Годового отчета.

Отчет подготовлен в соответствии с законодательством Российской Федерации, включая:

- Федеральный закон от 22 апреля 1996 года № 39-ФЗ «О рынке ценных бумаг»;
- Федеральный закон от 26 декабря 1995 года № 208-ФЗ «Об акционерных обществах»;
- Рекомендации по раскрытию публичными акционерными обществами нефинансовой информации, связанной с деятельностью таких обществ (приложение к письму Банка России от 12 июля 2021 года № ИН-06-28/49);
- положение Банка России от 27 марта 2020 года № 714-П «О раскрытии информации эмитентами эмиссионных ценных бумаг»;
- Рекомендации Кодекса корпоративного управления Банка России (письмо Банка России от 10 апреля 2014 года № 06-52/2463).

Отчет раскрывает достижения и основные результаты деятельности Группы в области стратегического и корпоративного управления, финансовой и операционной деятельности, а также в направлении устойчивого развития.

В тексте Годового отчета могут встречаться погрешности при расчете долей, процентов, сумм из-за округления. Приведенные в Отчете данные могут незначительно отличаться от ранее опубликованных предварительных операционных и финансовых показателей.

Настоящий Годовой отчет утвержден протоколом Совета директоров ПАО «ВИ.ру» № 4-СД-2025 от 2 июля 2025 года.

Дата публикации Отчета – 2 июля 2025 года.

Заявление об ограничении ответственности

Годовой отчет подготовлен с использованием информации, доступной ПАО «ВИ.ру» на момент его составления. Некоторые из заявлений в Отчете в отношении хозяйственной деятельности, экономических показателей, финансового состояния Группы, ее планов, проектов и ожидаемых результатов, а также тенденций, перспектив развития, экономических прогнозов в отношении отрасли и рынков, отдельных проектов и других факторов не содержат реальных фактов, а носят прогнозный характер.

При этом Группа не утверждает и не гарантирует, что результаты деятельности, обозначенные в прогнозных заявлениях, будут достигнуты. Группа не несет какой-либо ответственности за убытки, которые могут получить физические или юридические лица, действовавшие, полагаясь на прогнозные заявления. Такие прогнозные заявления в каждом конкретном случае представляют собой лишь один из многих вариантов развития событий и не должны рассматриваться как наиболее вероятные.

Настоящий отчет о соблюдении принципов и рекомендаций Кодекса корпоративного управления был рассмотрен и утвержден Советом директоров ПАО «ВИ.ру» (протокол Совета директоров ПАО «ВИ.ру» № 4-СД-2025).

Совет директоров подтверждает, что приведенные в настоящем отчете данные содержат полную и достоверную информацию о соблюдении Обществом принципов и рекомендаций Кодекса корпоративного управления за 2024 год. Оценка соблюдения принципов и рекомендаций Кодекса корпоративного управления, осуществлена посредством анализа и сопоставления положений, закрепленных в Кодексе, и документов и процедур ПАО «ВИ.ру». Описание наиболее существенных аспектов модели и практики корпоративного управления содержится в разделе «Корпоративное управление» настоящего Годового отчета.

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус ¹ соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения ² отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
1.1	Общество создает для акционеров максимально благоприятные условия для участия в общем собрании, условия для выработки обоснованной позиции по вопросам повестки дня общего собрания, координации своих действий, а также возможность высказать свое мнение по рассматриваемым вопросам	1. Общество предоставляет доступный способ коммуникации с обществом, такой как горячая линия, электронная почта или форум в сети Интернет, позволяющий акционерам высказать свое мнение и направить вопросы в отношении повестки дня в процессе подготовки к проведению общего собрания. 2. Указанные способы коммуникации были организованы обществом и предоставлены акционерам в ходе подготовки к проведению каждого общего собрания, прошедшего в отчетный период	Соблюдается	
1.1.1				

¹ Статус «соблюдается» указывается только в том случае, если корпоративная практика общества отвечает всем критериям соответствия принципа корпоративного управления, перечисленным в третьем столбце Формы отчета о соблюдении принципов Кодекса. В случае, если принятая в обществе корпоративная практика отвечает лишь некоторым критериям соответствия или не отвечает ни одному из них, то в четвертом столбце Формы отчета о соблюдении принципов Кодекса указывается статус соответствия принципу Кодекса «частично соблюдается» или «не соблюдается» соответственно.

² Приводятся по каждому критерию оценки (критерию соответствия) принципа корпоративного управления в случае, если общество соответствует только части критериев или не соответствует ни одному критерию оценки соблюдения принципа.

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус ¹ соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения ² отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
1.1.2	<p>Порядок сообщения о проведении общего собрания и предоставления материалов к общему собранию дает акционерам возможность надлежащим образом подготовиться к участию в нем</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. В отчетном периоде сообщение о проведении общего собрания акционеров размещено (опубликовано) на сайте общества в сети Интернет не позднее, чем за 30 дней до даты проведения общего собрания, если законодательством не предусмотрен больший срок. 2. В сообщении о проведении собрания указаны документы, необходимые для допуска в помещение. 3. Акционерам был обеспечен доступ к информации о том, кем предложены вопросы повестки дня и кем выдвинуты кандидаты в совет директоров и ревизионную комиссию общества (в случае, если ее формирование предусмотрено уставом общества) 	<p>Частично соблюдается</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Критерий 1 в полном объеме не выполняется, поскольку действующая редакция Устава Общества предусматривает меньший срок размещения сообщения о проведении Общего собрания. В настоящее время Общество планирует вынести на голосование акционеров вопрос о внесении изменений в Устав для увеличения этого срока. • Критерий 2 не был реализован в полном объеме в связи с проведением Общего собрания акционеров в форме заочного голосования, при которой направление документов для доступа в помещение не требуется. • Критерий 3 соблюдается – в отчетном году акционерам была предоставлена информация о предложенных кандидатах в Совет директоров и вопросах повестки дня
1.1.3	<p>В ходе подготовки и проведения общего собрания акционеры имели возможность беспрепятственно и своевременно получать информацию о собрании и материалы к нему, задавать вопросы исполнительным органам и членам совета директоров общества, общаться друг с другом</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. В отчетном периоде акционерам была предоставлена возможность задать вопросы членам исполнительных органов и членам совета директоров общества в период подготовки к собранию и в ходе проведения общего собрания. 2. Позиция совета директоров (включая внесенные в протокол особые мнения (при наличии) по каждому вопросу повестки общих собраний, проведенных в отчетный период, была включена в состав материалов к общему собранию. 3. Общество предоставляло акционерам, имеющим на это право, доступ к списку лиц, имеющих право на участие в общем собрании, начиная с даты получения его обществом во всех случаях проведения общих собраний в отчетном периоде 	<p>Соблюдается</p>	

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус ¹ соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения ² отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
1.1.4	Реализация права акционера требовать созыва общего собрания, выдвигать кандидатов в органы управления и вносить предложения для включения в повестку дня общего собрания не была сопряжена с неоправданными сложностями	<ol style="list-style-type: none">1. Уставом общества установлен срок внесения акционерами предложений для включения в повестку дня годового общего собрания, составляющий не менее 60 дней после окончания соответствующего календарного года.2. В отчетном периоде общество не отказывало в принятии предложений в повестку дня или кандидатов в органы общества по причине опечаток и иных несущественных недостатков в предложении акционера	Соблюдается	
1.1.5	Каждый акционер имел возможность беспрепятственно реализовать право голоса самым простым и удобным для него способом	<ol style="list-style-type: none">1. Уставом общества предусмотрена возможность заполнения электронной формы бюллетеня на сайте в сети Интернет, адрес которого указан в сообщении о проведении общего собрания акционеров	Соблюдается	

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус ¹ соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения ² отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
1.1.6	Установленный обществом порядок ведения общего собрания обеспечивает равную возможность всем лицам, присутствующим на собрании, высказать свое мнение и задать интересующие их вопросы	<ol style="list-style-type: none"> 1. При проведении в отчетном периоде общих собраний акционеров в форме собрания (совместного присутствия акционеров) предусматривалось достаточное время для докладов по вопросам повестки дня и время для обсуждения этих вопросов, акционерам была предоставлена возможность высказать свое мнение и задать интересующие их вопросы по повестке дня 2. Обществом были приглашены кандидаты в органы управления и контроля общества и предприняты все необходимые меры для обеспечения их участия в общем собрании акционеров, на котором их кандидатуры были поставлены на голосование. Присутствовавшие на общем собрании акционеров кандидаты в органы управления и контроля общества были доступны для ответов на вопросы акционеров. 	Частично соблюдается	<ul style="list-style-type: none"> • Критерий 1 частично соблюдается: в отчетном периоде Общим собранием акционеров было принято решение о проведении собрания в форме заочного голосования. В связи с этим формат совместного присутствия акционеров и очного обсуждения вопросов повестки дня не применялся. • Критерий 2 частично соблюдается: кандидаты в органы управления и контроля не присутствовали на Общем собрании акционеров в силу его заочной формы, однако акционерам были доступны все необходимые материалы о кандидатах, а также предоставлена возможность направить вопросы через канал связи с инвесторами или корпоративного секретаря. • Критерий 3 частично соблюдается: несмотря на заочную форму проведения Общих собраний, акционеры имели возможность задать вопросы единоличному исполнительному органу, лицу, ответственному за ведение бухгалтерского учета, председателю и членам Комитета по аудиту – также через канал связи с инвесторами или корпоративного секретаря. • Критерий 4 соблюдается

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус ¹ соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения ² отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
		<p>3. Единоличный исполнительный орган, лицо, ответственное за ведение бухгалтерского учета, председатель или иные члены комитета совета директоров по аудиту были доступны для ответов на вопросы акционеров на общих собраниях акционеров, проведенных в отчетном периоде.</p> <p>4. В отчетном периоде общество использовало телекоммуникационные средства для обеспечения дистанционного доступа акционеров для участия в общих собраниях либо советом директоров было принято обоснованное решение об отсутствии необходимости (возможности) использования таких средств в отчетном периоде</p>		
1.2	Акционерам предоставлена равная и справедливая возможность участвовать в прибыли общества посредством получения дивидендов			
1.2.1	Общество разработало и внедрило прозрачный и понятный механизм определения размера дивидендов и их выплаты	1. Положение о дивидендной политике общества утверждено советом директоров и раскрыто на сайте общества в сети Интернет.	Соблюдается	

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус ¹ соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения ² отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
		<p>2. Если дивидендная политика общества, составляющего консолидированную финансовую отчетность, использует показатели отчетности общества для определения размера дивидендов, то соответствующие положения дивидендной политики учитывают консолидированные показатели финансовой отчетности.</p> <p>3. Обоснование предлагаемого распределения чистой прибыли, в том числе на выплату дивидендов и собственные нужды общества, и оценка его соответствия принятой в обществе дивидендной политике, с пояснениями и экономическим обоснованием потребности в направлении определенной части чистой прибыли на собственные нужды в отчетном периоде были включены в состав материалов к общему собранию акционеров, в повестку дня которого включен вопрос о распределении прибыли (в том числе о выплате (объявлении) дивидендов)</p>		
1.2.2	<p>Общество не принимает решение о выплате дивидендов, если такое решение, формально не нарушая ограничений, установленных законодательством, является экономически необоснованным и может привести к формированию ложных представлений о деятельности общества</p>	<p>1. В Положении о дивидендной политике общества помимо ограничений, установленных законодательством, определены финансовые/экономические обстоятельства, при которых обществу не следует принимать решение о выплате дивидендов</p>	<p>Соблюдается</p>	

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус ¹ соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения ² отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
1.2.3	Общество не допускает ухудшения дивидендных прав существующих акционеров	1. В отчетном периоде общество не предпринимало действий, ведущих к ухудшению дивидендных прав существующих акционеров	Соблюдается	
1.2.4	Общество стремится к исключению использования акционерами иных способов получения прибыли (дохода) за счет общества, помимо дивидендов и ликвидационной стоимости	1. В отчетном периоде иные способы получения лицами, контролирующими общество, прибыли (дохода) за счет общества помимо дивидендов (например, с помощью трансфертного ценообразования, необоснованного оказания обществу контролирующим лицом услуг по завышенным ценам, путем замещающих дивиденды внутренних займов контролирующему лицу и (или) его подконтрольным лицам) не использовались	Соблюдается	
1.3	Система и практика корпоративного управления обеспечивают равенство условий для всех акционеров – владельцев акций одной категории (типа), включая миноритарных (мелких) акционеров и иностранных акционеров, и равное отношение к ним со стороны общества			
1.3.1	Общество создало условия для справедливого отношения к каждому акционеру со стороны органов управления и контролирующих лиц общества, в том числе условия, обеспечивающие недопустимость злоупотреблений со стороны крупных акционеров по отношению к миноритарным акционерам	1. В течение отчетного периода лица, контролирующие общество, не допускали злоупотреблений правами по отношению к акционерам общества, конфликты между контролирующими лицами общества и акционерами общества отсутствовали, а если таковые были, совет директоров уделил им надлежащее внимание	Соблюдается	

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус ¹ соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения ² отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
1.3.2	Общество не предпринимает действий, которые приводят или могут привести к искусственному перераспределению корпоративного контроля	1. Квазиказначейские акции отсутствуют или не участвовали в голосовании в течение отчетного периода	Соблюдается	
1.4	Акционерам обеспечены надежные и эффективные способы учета прав на акции, а также возможность свободного и необременительного отчуждения принадлежащих им акций			
1.4.1	Акционерам обеспечены надежные и эффективные способы учета прав на акции, а также возможность свободного и необременительного отчуждения принадлежащих им акций	1. Используемые регистратором общества технологии и условия оказываемых услуг соответствуют потребностям общества и его акционеров, обеспечивают учет прав на акции и реализацию прав акционеров наиболее эффективным образом	Соблюдается	

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус ¹ соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения ² отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
2.1	Совет директоров осуществляет стратегическое управление обществом, определяет основные принципы и подходы к организации в обществе системы управления рисками и внутреннего контроля, контролирует деятельность исполнительных органов общества, а также реализует иные ключевые функции			
2.1.1	Совет директоров отвечает за принятие решений, связанных с назначением и освобождением от занимаемых должностей исполнительных органов, в том числе в связи с ненадлежащим исполнением ими своих обязанностей. Совет директоров также осуществляет контроль за тем, чтобы исполнительные органы общества действовали в соответствии с утвержденными стратегией развития и основными направлениями деятельности общества	<ol style="list-style-type: none"> Совет директоров имеет закрепленные в уставе полномочия по назначению, освобождению от занимаемой должности и определению условий договоров в отношении членов исполнительных органов. В отчетном периоде комитет по номинациям (назначениям, кадрам)³ рассмотрел вопрос о соответствии профессиональной квалификации, навыков и опыта членов исполнительных органов текущим и ожидаемым потребностям общества, продиктованным утвержденной стратегией общества. В отчетном периоде советом директоров рассмотрен отчет (отчеты) единоличного исполнительного органа и коллегиального исполнительного органа (при наличии) – о выполнении стратегии общества 	Соблюдается	
2.1.2	Совет директоров устанавливает основные ориентиры деятельности общества на долгосрочную перспективу, оценивает и утверждает ключевые показатели деятельности и основные бизнес-цели общества, оценивает и одобряет стратегию и бизнес-планы по основным видам деятельности общества	<ol style="list-style-type: none"> В течение отчетного периода на заседаниях совета директоров были рассмотрены вопросы, связанные с ходом исполнения и актуализации стратегии, утверждением финансово-хозяйственного плана (бюджета) общества, а также рассмотрением критериев и показателей (в том числе промежуточных) реализации стратегии и бизнес-планов общества 	Соблюдается	

³ Далее по тексту – комитет по номинациям.

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус ¹ соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения ² отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
2.1.3	Совет директоров определяет принципы и подходы к организации системы управления рисками и внутреннего контроля в обществе	<ol style="list-style-type: none"> 1. Принципы и подходы к организации системы управления рисками и внутреннего контроля в обществе определены советом директоров и закреплены во внутренних документах общества, определяющих политику в области управления рисками и внутреннего контроля. 2. В отчетном периоде совет директоров утвердил (пересмотрел) приемлемую величину рисков (риск-аппетит) общества либо комитет по аудиту и (или) комитет по рискам (при наличии) рассмотрел целесообразность вынесения на рассмотрение совета директоров вопроса о пересмотре риск-аппетита общества 	Соблюдается	
2.1.4	Совет директоров определяет политику общества по вознаграждению и (или) возмещению расходов (компенсаций) членам совета директоров, исполнительным органам общества и иным ключевым руководящим работникам общества	<ol style="list-style-type: none"> 1. В обществе разработана, утверждена советом директоров и внедрена политика (политики) по вознаграждению и возмещению расходов (компенсаций) членов совета директоров, исполнительных органов общества и иных ключевых руководящих работников общества. 2. В течение отчетного периода советом директоров были рассмотрены вопросы, связанные с указанной политикой (политиками) 	Не соблюдается	<p>Вопрос о вознаграждении и компенсации расходов членов Совета директоров был рассмотрен и утвержден Общим собранием акционеров. Вместе с тем единая политика по этим вопросам пока не утверждена Советом директоров.</p> <p>Общество рассматривает ее формализацию как следующий этап развития корпоративного управления и планирует утвердить такую политику в одном из последующих отчетных периодов</p>
2.1.5	Совет директоров играет ключевую роль в предупреждении, выявлении и урегулировании внутренних конфликтов между органами общества, акционерами общества и работниками общества	<ol style="list-style-type: none"> 1. Совет директоров играет ключевую роль в предупреждении, выявлении и урегулировании внутренних конфликтов. 2. Общество создало систему идентификации сделок, связанных с конфликтом интересов, и систему мер, направленных на разрешение таких конфликтов 	Соблюдается	

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус ¹ соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения ² отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
2.1.6	Совет директоров играет ключевую роль в обеспечении прозрачности общества, своевременности и полноты раскрытия обществом информации, необременительного доступа акционеров к документам общества	1. Во внутренних документах общества определены лица, ответственные за реализацию информационной политики	Соблюдается	
2.1.7	Совет директоров осуществляет контроль за практикой корпоративного управления в обществе и играет ключевую роль в существенных корпоративных событиях общества	1. В течение отчетного периода совет директоров рассмотрел результаты самооценки и (или) внешней оценки практики корпоративного управления в обществе	Частично соблюдается	В отчетном периоде Совет директоров не рассматривал вопрос о проведении самооценки и (или) внешней оценки практики корпоративного управления в Обществе. При этом Департамент внутреннего аудита провел оценку практики корпоративного управления. В 2025 году планируется провести самооценку корпоративного управления в Обществе Советом директоров и рассмотреть результаты оценки практики корпоративного управления, проведенной Департаментом внутреннего аудита
2.2	Совет директоров подотчетен акционерам общества			
2.2.1	Информация о работе совета директоров раскрывается и предоставляется акционерам	1. Годовой отчет общества за отчетный период включает в себя информацию о посещаемости заседаний совета директоров и комитетов каждым из членов совета директоров. 2. Годовой отчет содержит информацию об основных результатах оценки (самооценки) качества работы совета директоров, проведенной в отчетном периоде	Соблюдается	

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус ¹ соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения ² отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
2.2.2	Председатель совета директоров доступен для общения с акционерами	1. В обществе существует прозрачная процедура, обеспечивающая акционерам возможность направления председателю совета директоров (и, если применимо, старшему независимому директору) обращений и получения обратной связи по ним	Соблюдается	
2.3	Совет директоров является эффективным и профессиональным органом управления общества, способным выносить объективные независимые суждения и принимать решения, отвечающие интересам общества и его акционеров			
2.3.1	Только лица, имеющие безупречную деловую и личную репутацию и обладающие знаниями, навыками и опытом, необходимыми для принятия решений, относящихся к компетенции совета директоров, и требующимися для эффективного осуществления его функций, избираются членами совета директоров	1. В отчетном периоде советом директоров (или его комитетом по номинациям) была проведена оценка кандидатов в совет директоров с точки зрения наличия у них необходимого опыта, знаний, деловой репутации, отсутствия конфликта интересов и так далее	Частично соблюдается	<p>В отчетном периоде (первый год публичного статуса Общества) на момент формирования текущего состава Совета директоров Комитет по вознаграждениям и номинациям еще не был создан, поэтому формализованная оценка кандидатов по критериям Кодекса корпоративного управления не проводилась.</p> <p>В то же время в рамках подготовки к первичному размещению акций была проведена предварительная проверка кандидатов на соответствие требованиям Биржи, в том числе по опыту, знаниям, деловой репутации и отсутствию конфликта интересов.</p> <p>Общество признает важность регулярной оценки членов Совета директоров и внедрило соответствующую процедуру после запуска профильных комитетов – при формировании Совета директоров в следующем отчетном периоде.</p>

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус ¹ соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения ² отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
2.3.2	Члены совета директоров общества избираются посредством прозрачной процедуры, позволяющей акционерам получить информацию о кандидатах, достаточную для формирования представления об их личных и профессиональных качествах	1. Во всех случаях проведения общего собрания акционеров в отчетном периоде, повестка дня которого включала вопросы об избрании совета директоров, общество представило акционерам биографические данные всех кандидатов в члены совета директоров, результаты оценки соответствия профессиональной квалификации, опыта и навыков кандидатов текущим и ожидаемым потребностям общества, проведенной советом директоров (или его комитетом по номинациям), а также информацию о соответствии кандидата критериям независимости согласно рекомендациям 102–107 Кодекса и информацию о наличии письменного согласия кандидатов на избрание в состав совета директоров	Соблюдается	
2.3.3	Состав совета директоров сбалансирован, в том числе по квалификации его членов, их опыту, знаниям и деловым качествам, и пользуется доверием акционеров	1. В отчетном периоде совет директоров проанализировал собственные потребности в области профессиональной квалификации, опыта и навыков и определил компетенции, необходимые совету директоров в краткосрочной и долгосрочной перспективе	Частично соблюдается	В отчетном периоде Совет директоров не рассматривал результаты самооценки Совета директоров, однако процесс самооценки Совета директоров был проведен в отчетном периоде Комитетом по вознаграждениям и номинациям, по результатам которого Совет директоров в 2025 году осуществил анализ собственных потребностей в области профессиональной квалификации, опыта и навыков и определил компетенции, необходимые Совету директоров в краткосрочной и долгосрочной перспективе

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус ¹ соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения ² отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
2.3.4	Количественный состав совета директоров общества дает возможность организовать деятельность совета директоров наиболее эффективным образом, включая возможность формирования комитетов совета директоров, а также обеспечивает существенным миноритарным акционерам общества возможность избрания в состав совета директоров кандидата, за которого они голосуют	1. В отчетном периоде совет директоров рассмотрел вопрос о соответствии количественного состава совета директоров потребностям общества и интересам акционеров	Частично соблюдается	В отчетном периоде Совет директоров не рассматривал результаты самооценки Совета директоров, однако процесс самооценки Совета директоров был проведен в отчетном периоде Комитетом по вознаграждениям и номинациям, по результатам которого Совет директоров в 2025 году рассмотрел вопрос о соответствии количественного состава Совета директоров потребностям Общества и интересам акционеров
2.4	В состав совета директоров входит достаточное количество независимых директоров			
2.4.1	Независимым директором признается лицо, которое обладает достаточными профессионализмом, опытом и самостоятельностью для формирования собственной позиции, способно выносить объективные и добросовестные суждения, независимые от влияния исполнительных органов общества, отдельных групп акционеров или иных заинтересованных сторон. При этом следует учитывать, что в обычных условиях не может считаться независимым кандидат (избранный член совета директоров), который связан с обществом, его существенным акционером, существенным контрагентом или конкурентом общества или связан с государством	1. В течение отчетного периода все независимые члены совета директоров отвечали всем критериям независимости, указанным в рекомендациях 102–107 Кодекса, или были признаны независимыми по решению совета директоров	Соблюдается	

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус ¹ соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения ² отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
2.4.2	<p>Проводится оценка соответствия кандидатов в члены совета директоров критериям независимости, а также осуществляется регулярный анализ соответствия независимых членов совета директоров критериям независимости. При проведении такой оценки содержание преобладает над формой</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. В отчетном периоде совет директоров (или комитет по номинациям совета директоров) составил мнение о независимости каждого кандидата в совет директоров и представил акционерам соответствующее заключение. 2. За отчетный период совет директоров (или комитет по номинациям совета директоров) по крайней мере один раз рассмотрел вопрос о независимости действующих членов совета директоров (после их избрания). 3. В обществе разработаны процедуры, определяющие необходимые действия члена совета директоров в том случае, если он перестает быть независимым, включая обязательства по своевременному информированию об этом совета директоров 	<p>Частично соблюдается</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Критерий 1 частично соблюдается: с момента приобретения Обществом публичного статуса (в июне 2024 года) проверка соответствия кандидатов в Совет директоров критериям независимости была проведена Московской биржей в рамках процедуры подготовки к листингу. В связи с этим Совет директоров повторно не осуществлял отдельную оценку независимости кандидатов в Совет директоров, избранный в отчетном периоде. • Критерии 2 и 3 соблюдаются
2.4.3	<p>Независимые директора составляют не менее одной трети избранного состава совета директоров</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Независимые директора составляют не менее одной трети состава совета директоров 	<p>Соблюдается</p>	
2.4.4	<p>Независимые директора играют ключевую роль в предотвращении внутренних конфликтов в обществе и совершении обществом существенных корпоративных действий</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Независимые директора (у которых отсутствовал конфликт интересов) в отчетном периоде предварительно оценивали существенные корпоративные действия, связанные с возможным конфликтом интересов, а результаты такой оценки предоставлялись совету директоров 	<p>Соблюдается</p>	

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус ¹ соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения ² отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
2.5	Председатель совета директоров способствует наиболее эффективному осуществлению функций, возложенных на совет директоров			
2.5.1	Председателем совета директоров избран независимый директор либо из числа избранных независимых директоров определен старший независимый директор, координирующий работу независимых директоров и осуществляющий взаимодействие с председателем совета директоров	<ol style="list-style-type: none"> 1. Председатель совета директоров является независимым директором или же среди независимых директоров определен старший независимый директор³. 2. Роль, права и обязанности председателя совета директоров (и, если применимо, старшего независимого директора) должным образом определены во внутренних документах общества 	Частично соблюдается	<ul style="list-style-type: none"> • Критерий 1 – не соблюдается. Председатель Совета директоров был единогласно избран всеми членами Совета директоров как лицо, обладающее безупречной деловой и личной репутацией, чьи компетенции наиболее подходят для выполнения функции Председателя. • Критерий 2 – соблюдается
2.5.2	Председатель совета директоров обеспечивает конструктивную атмосферу проведения заседаний, свободное обсуждение вопросов, включенных в повестку дня заседания, контроль за исполнением решений, принятых советом директоров	<ol style="list-style-type: none"> 1. Эффективность работы председателя совета директоров оценивалась в рамках процедуры оценки (самооценки) качества работы совета директоров в отчетном периоде 	Соблюдается	
2.5.3	Председатель совета директоров принимает необходимые меры для своевременного предоставления членам совета директоров информации, необходимой для принятия решений по вопросам повестки дня	<ol style="list-style-type: none"> 1. Обязанность председателя совета директоров принимать меры по обеспечению своевременного предоставления полной и достоверной информации членам совета директоров по вопросам повестки заседания совета директоров закреплена во внутренних документах общества 	Соблюдается	

³ Рекомендуется в пятом столбце Формы отчета о соблюдении принципов Кодекса указать, какой из двух альтернативных подходов, допускаемых принципом, внедряется в обществе, и пояснить причины избранного подхода.

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус ¹ соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения ² отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
2.6	Члены совета директоров действуют добросовестно и разумно в интересах общества и его акционеров на основе достаточной информированности, с должной степенью заботливости и осмотрительности			
2.6.1	Члены совета директоров принимают решения с учетом всей имеющейся информации, в отсутствие конфликта интересов, с учетом равного отношения к акционерам общества, в рамках обычного предпринимательского риска	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внутренними документами общества установлено, что член совета директоров обязан уведомить совет директоров, если у него возникает конфликт интересов в отношении любого вопроса повестки дня заседания совета директоров или комитета совета директоров, до начала обсуждения соответствующего вопроса повестки. 2. Внутренние документы общества предусматривают, что член совета директоров должен воздержаться от голосования по любому вопросу, в котором у него есть конфликт интересов. 3. В обществе установлена процедура, которая позволяет совету директоров получать профессиональные консультации по вопросам, относящимся к его компетенции, за счет общества 	Соблюдается	
2.6.2	Права и обязанности членов совета директоров четко сформулированы и закреплены во внутренних документах общества	<ol style="list-style-type: none"> 1. В обществе принят и опубликован внутренний документ, четко определяющий права и обязанности членов совета директоров 	Соблюдается	
2.6.3	Члены совета директоров имеют достаточно времени для выполнения своих обязанностей	<ol style="list-style-type: none"> 1. Индивидуальная посещаемость заседаний совета и комитетов, а также достаточность времени для работы в совете директоров, в том числе в его комитетах, проанализирована в рамках процедуры оценки (самооценки) качества работы совета директоров в отчетном периоде. 	Соблюдается	

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус ¹ соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения ² отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
		<p>2. В соответствии с внутренними документами общества члены совета директоров обязаны уведомлять совет директоров о своем намерении войти в состав органов управления других организаций (помимо подконтрольных обществу организаций), а также о факте такого назначения</p>		
2.6.4	<p>Все члены совета директоров в равной степени имеют возможность доступа к документам и информации общества. Вновь избранным членам совета директоров в максимально возможный короткий срок предоставляется достаточная информация об обществе и о работе совета директоров</p>	<p>1. В соответствии с внутренними документами общества члены совета директоров имеют право получать информацию и документы, необходимые членам совета директоров общества для исполнения ими своих обязанностей, касающиеся общества и подконтрольных ему организаций, а исполнительные органы общества обязаны обеспечить предоставление соответствующей информации и документов.</p> <p>2. В обществе реализуется формализованная программа ознакомительных мероприятий для вновь избранных членов совета директоров</p>	<p>Соблюдается</p>	
2.7	<p>Заседания совета директоров, подготовка к ним и участие в них членов совета директоров обеспечивают эффективную деятельность совета директоров</p>			
2.7.1	<p>Заседания совета директоров проводятся по мере необходимости, с учетом масштабов деятельности и стоящих перед обществом в определенный период времени задач</p>	<p>1. Совет директоров провел не менее шести заседаний за отчетный год</p>	<p>Соблюдается</p>	

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус ¹ соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения ² отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
2.7.2	Во внутренних документах общества закреплен порядок подготовки и проведения заседаний совета директоров, обеспечивающий членам совета директоров возможность надлежащим образом подготовиться к его проведению	<ol style="list-style-type: none"> 1. В обществе утвержден внутренний документ, определяющий процедуру подготовки и проведения заседаний совета директоров, в котором в том числе установлено, что уведомление о проведении заседания должно быть сделано, как правило, не менее чем за пять дней до даты его проведения. 2. В отчетном периоде отсутствующим в месте проведения заседания совета директоров членам совета директоров предоставлялась возможность участия в обсуждении вопросов повестки дня и голосовании дистанционно – посредством конференц- и видео-конференц-связи 	Соблюдается	
2.7.3	Форма проведения заседания совета директоров определяется с учетом важности вопросов повестки дня. Наиболее важные вопросы решаются на заседаниях, проводимых в очной форме	<ol style="list-style-type: none"> 1. Уставом или внутренним документом общества предусмотрено, что наиболее важные вопросы (в том числе перечисленные в рекомендации 168 Кодекса) должны рассматриваться на очных заседаниях совета директоров 	Соблюдается	<p>В соответствии с Уставом Совет директоров организует работу преимущественно в форме очных заседаний с участием всех членов Совета и коллективным обсуждением повестки дня. Очные заседания проводятся не реже одного раза в квартал.</p> <p>На практике все ключевые вопросы в отчетном периоде рассматривались именно на очных заседаниях. Проведение заочных заседаний допускается, но используется редко – только по решению Председателя Совета директоров и, как правило, в отношении процедурных или менее значимых вопросов. При этом значимость каждого вопроса предварительно оценивается Председателем, в том числе с учетом перечня из рекомендации 168 Кодекса.</p> <p>Таким образом, подход Общества обеспечивает приоритет очной формы для обсуждения и принятия решений по важнейшим вопросам, что соответствует критерию</p>

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус ¹ соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения ² отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
2.7.4	Решения по наиболее важным вопросам деятельности общества принимаются на заседании совета директоров квалифицированным большинством или большинством голосов всех избранных членов совета директоров	1. Уставом общества предусмотрено, что решения по наиболее важным вопросам, в том числе изложенным в рекомендации 170 Кодекса, должны приниматься на заседании совета директоров квалифицированным большинством, не менее чем в 3/4 голосов, или же большинством голосов всех избранных членов совета директоров	Не соблюдается	<p>Устав Общества предусматривает, что решения Совета директоров принимаются большинством голосов членов, участвующих в заседании, в соответствии с законодательными требованиями. Таким образом, в отношении ключевых вопросов не установлено отдельное положение о необходимости квалифицированного большинства либо большинства от общего числа избранных членов Совета директоров, как это рекомендовано Кодексом.</p> <p>В то же время на практике данный подход соблюдается: все решения по важнейшим вопросам в отчетном периоде принимались квалифицированным большинством – не менее чем 3/4 голосов – либо большинством от общего числа избранных членов Совета директоров</p>
2.8	Совет директоров создает комитеты для предварительного рассмотрения наиболее важных вопросов деятельности общества			
2.8.1	Для предварительного рассмотрения вопросов, связанных с контролем за финансово-хозяйственной деятельностью общества, создан комитет по аудиту, состоящий из независимых директоров	<ol style="list-style-type: none"> Совет директоров сформировал комитет по аудиту, состоящий исключительно из независимых директоров. Во внутренних документах общества определены задачи комитета по аудиту, в том числе задачи, содержащиеся в рекомендации 172 Кодекса. По крайней мере, один член комитета по аудиту, являющийся независимым директором, обладает опытом и знаниями в области подготовки, анализа, оценки и аудита бухгалтерской (финансовой) отчетности. Заседания комитета по аудиту проводились не реже одного раза в квартал в течение отчетного периода 	Частично соблюдается	<ul style="list-style-type: none"> Критерий 1 – не соблюдается. Совет директоров сформировал Комитет по аудиту в составе четырех членов, трое из которых обладают статусом независимых директоров (то есть все независимые директора, входящие в состав Совета директоров, включены в комитет по аудиту). Также в состав Комитета был включен один член Совета директоров, не обладающий статусом независимого, – с учетом его профессиональных компетенций, релевантных задачам комитета, в целях повышения эффективности его работы. Критерии 2, 3, 4 – соблюдаются

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус ¹ соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения ² отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
2.8.2	Для предварительного рассмотрения вопросов, связанных с формированием эффективной и прозрачной практики вознаграждения, создан комитет по вознаграждениям, состоящий из независимых директоров и возглавляемый независимым директором, не являющимся председателем совета директоров	<ol style="list-style-type: none"> Советом директоров создан комитет по вознаграждениям, который состоит только из независимых директоров. Председателем комитета по вознаграждениям является независимый директор, который не является председателем совета директоров Во внутренних документах общества определены задачи комитета по вознаграждениям, включая в том числе задачи, содержащиеся в рекомендации 180 Кодекса, а также условия (события), при наступлении которых комитет по вознаграждениям рассматривает вопрос о пересмотре политики общества по вознаграждению членов совета директоров, исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников 	Частично соблюдается	<ul style="list-style-type: none"> Критерий 1 – не соблюдается. Совет директоров сформировал Комитет по вознаграждениям в составе четырех членов, трое из которых обладают статусом независимых директоров (то есть все независимые директора, входящие в состав Совета директоров, включены в комитет по вознаграждениям). Также в состав комитета был включен один член Совета директоров, не обладающий статусом независимого, – с учетом его профессиональных компетенций, релевантных задачам комитета, в целях повышения эффективности его работы. Критерии 2, 3 – соблюдаются
2.8.3	Для предварительного рассмотрения вопросов, связанных с осуществлением кадрового планирования (планирования преемственности), профессиональным составом и эффективностью работы совета директоров, создан комитет по номинациям (назначениям, кадрам), большинство членов которого являются независимыми директорами	<ol style="list-style-type: none"> Советом директоров создан комитет по номинациям (или его задачи, указанные в рекомендации 186 Кодекса, реализуются в рамках иного комитета³), большинство членов которого являются независимыми директорами. Во внутренних документах общества определены задачи комитета по номинациям (или соответствующего комитета с совмещенным функционалом), включая в том числе задачи, содержащиеся в рекомендации 186 Кодекса. 	Соблюдается	

³ Если задачи комитета по номинациям реализуются в рамках иного комитета, укажите его название.

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус ¹ соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения ² отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
		<p>3. В целях формирования совета директоров, наиболее полно отвечающего целям и задачам общества, комитет по номинациям в отчетном периоде самостоятельно или совместно с иными комитетами совета директоров или уполномоченное подразделение общества по взаимодействию с акционерами организовал взаимодействие с акционерами, не ограничиваясь кругом крупнейших акционеров, в контексте подбора кандидатов в совет директоров общества</p>		
2.8.4	<p>С учетом масштабов деятельности и уровня риска совет директоров общества удостоверился в том, что состав его комитетов полностью отвечает целям деятельности общества. Дополнительные комитеты либо были сформированы, либо не были признаны необходимыми (комитет по стратегии, комитет по корпоративному управлению, комитет по этике, комитет по управлению рисками, комитет по бюджету, комитет по здоровью, безопасности и окружающей среде и др.)</p>	<p>1. В отчетном периоде совет директоров общества рассмотрел вопрос о соответствии структуры совета директоров масштабу и характеру, целям деятельности и потребностям, профилю рисков общества. Дополнительные комитеты либо были сформированы, либо не были признаны необходимыми</p>	Соблюдается	
2.8.5	<p>Состав комитетов определен таким образом, чтобы он позволял проводить всестороннее обсуждение предварительно рассматриваемых вопросов с учетом различных мнений</p>	<p>1. Комитет по аудиту, комитет по вознаграждениям, комитет по номинациям (или соответствующий комитет с совмещенным функционалом) в отчетном периоде возглавлялись независимыми директорами.</p>	Соблюдается	

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус ¹ соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения ² отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
		<p>2. Во внутренних документах (политиках) общества предусмотрены положения, в соответствии с которыми лица, не входящие в состав комитета по аудиту, комитета по номинациям (или соответствующий комитет с совмещенным функционалом) и комитета по вознаграждениям, могут посещать заседания комитетов только по приглашению председателя соответствующего комитета</p>		
2.8.6	<p>Председатели комитетов регулярно информируют совет директоров и его председателя о работе своих комитетов</p>	<p>1. В течение отчетного периода председатели комитетов регулярно отчитывались о работе комитетов перед советом директоров</p>	Соблюдается	
2.9	<p>Совет директоров обеспечивает проведение оценки качества работы совета директоров, его комитетов и членов совета директоров</p>			
2.9.1	<p>Проведение оценки качества работы совета директоров направлено на определение степени эффективности работы совета директоров, комитетов и членов совета директоров, соответствия их работы потребностям развития общества, активизацию работы совета директоров и выявление областей, в которых их деятельность может быть улучшена</p>	<p>1. Во внутренних документах общества определены процедуры проведения оценки (самооценки) качества работы совета директоров. 2. Оценка (самооценка) качества работы совета директоров, проведенная в отчетном периоде, включала оценку работы комитетов, индивидуальную оценку каждого члена совета директоров и совета директоров в целом. 3. Результаты оценки (самооценки) качества работы совета директоров, проведенной в течение отчетного периода, были рассмотрены на очном заседании совета директоров</p>	Частично соблюдается	<ul style="list-style-type: none"> • Критерий 1 – частично соблюдается. В отчетном периоде Комитет по вознаграждениям и номинациям утвердил методику проведения самооценки и перечень вопросов, но внутреннее положение, формализующее процедуры самооценки, пока не принято. Общество планирует утвердить такое положение в одном из следующих отчетных периодов. • Критерии 2 и 3 – соблюдаются

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус ¹ соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения ² отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
2.9.2	Оценка работы совета директоров, комитетов и членов совета директоров осуществляется на регулярной основе не реже одного раза в год. Для проведения независимой оценки качества работы совета директоров не реже одного раза в три года привлекается внешняя организация (консультант)	1. Для проведения независимой оценки качества работы совета директоров в течение трех последних отчетных периодов по меньшей мере один раз обществом привлекалась внешняя организация (консультант)	Соблюдается	Общество приобрело публичный статус в июне 2024 года, следовательно, вопрос привлечения внешней организации для проведения оценки качества работы Совета директоров будет поставлен не позднее 2027 года
3.1	Корпоративный секретарь общества обеспечивает эффективное текущее взаимодействие с акционерами, координацию действий общества по защите прав и интересов акционеров, поддержку эффективной работы совета директоров			
3.1.1	Корпоративный секретарь обладает знаниями, опытом и квалификацией, достаточными для исполнения возложенных на него обязанностей, безупречной репутацией и пользуется доверием акционеров	1. На сайте общества в сети Интернет и в годовом отчете представлена биографическая информация о корпоративном секретаре (включая сведения о возрасте, образовании, квалификации, опыте), а также сведения о должностях в органах управления иных юридических лиц, занимаемых корпоративным секретарем в течение не менее чем пяти последних лет	Соблюдается	
3.1.2	Корпоративный секретарь обладает достаточной независимостью от исполнительных органов общества и имеет необходимые полномочия и ресурсы для выполнения поставленных перед ним задач	1. В обществе принят и раскрыт внутренний документ – положение о корпоративном секретаре. 2. Совет директоров утверждает кандидатуру на должность корпоративного секретаря и прекращает его полномочия, рассматривает вопрос о выплате ему дополнительного вознаграждения. 3. Во внутренних документах общества закреплено право корпоративного секретаря запрашивать, получать документы общества и информацию у органов управления, структурных подразделений и должностных лиц общества	Соблюдается	

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус ¹ соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения ² отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
4.1	Уровень выплачиваемого обществом вознаграждения достаточен для привлечения, мотивации и удержания лиц, обладающих необходимой для общества компетенцией и квалификацией. Выплата вознаграждения членам совета директоров, исполнительным органам и иным ключевым руководящим работникам общества осуществляется в соответствии с принятой в обществе политикой по вознаграждению			
4.1.1	Уровень вознаграждения, предоставляемого обществом членам совета директоров, исполнительным органам и иным ключевым руководящим работникам, создает достаточную мотивацию для их эффективной работы, позволяя обществу привлечь и удерживать компетентных и квалифицированных специалистов. При этом общество избегает большего, чем это необходимо, уровня вознаграждения, а также неоправданно большого разрыва между уровнями вознаграждения указанных лиц и работников общества	1. Вознаграждение членов совета директоров, исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников общества определено с учетом результатов сравнительного анализа уровня вознаграждения в сопоставимых компаниях	Соблюдается	
4.1.2	Политика общества по вознаграждению разработана комитетом по вознаграждениям и утверждена советом директоров общества. Совет директоров при поддержке комитета по вознаграждениям обеспечивает контроль за внедрением и реализацией в обществе политики по вознаграждению, а при необходимости – пересматривает и вносит в нее коррективы	1. В течение отчетного периода комитет по вознаграждениям рассмотрел политику (политики) по вознаграждениям и (или) практику ее (их) внедрения, осуществил оценку их эффективности и прозрачности и при необходимости представил соответствующие рекомендации совету директоров по пересмотру указанной политики (политик).	Не соблюдается	<p>ПАО «ВИ.ру» приобрело публичный статус в июне 2024 года. В связи с этим в отчетном периоде политика Общества по вознаграждению и (или) возмещению расходов (компенсаций) членам Совета директоров, исполнительным органам и иным ключевым руководящим работникам еще не была утверждена.</p> <p>При этом процедура разработки и рассмотрения такой политики закреплена во внутренних документах Общества. Вопросы по вознаграждению находятся в зоне ответственности Совета директоров и Комитета по вознаграждениям и номинациям и запланированы к рассмотрению в последующих отчетных периодах</p>

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус ¹ соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения ² отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
4.1.3	<p>Политика общества по вознаграждению содержит прозрачные механизмы определения размера вознаграждения членов совета директоров, исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников общества, а также регламентирует все виды выплат, льгот и привилегий, предоставляемых указанным лицам</p>	<p>1. Политика (политики) общества по вознаграждению содержит (содержат) прозрачные механизмы определения размера вознаграждения членов совета директоров, исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников общества, а также регламентирует (регламентируют) все виды выплат, льгот и привилегий, предоставляемых указанным лицам</p>	<p>Не соблюдается</p>	<p>ПАО «ВИ.ру» приобрело публичный статус в июне 2024 года. В связи с этим в отчетном периоде политика Общества по вознаграждению и (или) возмещению расходов (компенсаций) членам Совета директоров, исполнительным органам и иным ключевым руководящим работникам еще не была утверждена.</p> <p>При этом процедура разработки и рассмотрения такой политики закреплена во внутренних документах Общества. Вопросы по вознаграждению находятся в зоне ответственности Совета директоров и Комитета по вознаграждениям и номинациям и запланированы к рассмотрению в последующих отчетных периодах</p>
4.1.4	<p>Общество определяет политику возмещения расходов (компенсаций), конкретизирующую перечень расходов, подлежащих возмещению, и уровень обслуживания, на который могут претендовать члены совета директоров, исполнительные органы и иные ключевые руководящие работники общества. Такая политика может быть составной частью политики общества по вознаграждению</p>	<p>1. В политике (политиках) по вознаграждению или в иных внутренних документах общества установлены правила возмещения расходов членов совета директоров, исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников общества</p>	<p>Частично соблюдается</p>	<p>Правила компенсации расходов членов Совета директоров установлены решением Общего собрания акционеров</p>

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус ¹ соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения ² отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
4.2	Система вознаграждения членов совета директоров обеспечивает сближение финансовых интересов директоров с долгосрочными финансовыми интересами акционеров			
4.2.1	Общество выплачивает фиксированное годовое вознаграждение членам совета директоров. Общество не выплачивает вознаграждение за участие в отдельных заседаниях совета или комитетов совета директоров. Общество не применяет формы краткосрочной мотивации и дополнительного материального стимулирования в отношении членов совета директоров	<ol style="list-style-type: none"> 1. В отчетном периоде общество выплачивало вознаграждение членам совета директоров в соответствии с принятой в обществе политикой по вознаграждению. 2. В отчетном периоде обществом в отношении членов совета директоров не применялись формы краткосрочной мотивации, дополнительного материального стимулирования, выплата которого зависит от результатов (показателей) деятельности общества. Выплата вознаграждения за участие в отдельных заседаниях совета или комитетов совета директоров не осуществлялась 	Частично соблюдается	<ul style="list-style-type: none"> • Критерий 1 – Общество выплачивало вознаграждение членам Совета директоров на основании решения Общего собрания акционеров. • Критерий 2 – соблюдается
4.2.2	Долгосрочное владение акциями общества в наибольшей степени способствует сближению финансовых интересов членов совета директоров с долгосрочными интересами акционеров. При этом общество не обуславливает права реализации акций достижением определенных показателей деятельности, а члены совета директоров не участвуют в опционных программах	<ol style="list-style-type: none"> 1. Если внутренний документ (документы) – политика (политики) по вознаграждению общества – предусматривает (предусматривают) предоставление акций общества членам совета директоров, должны быть предусмотрены и раскрыты четкие правила владения акциями членами совета директоров, нацеленные на стимулирование долгосрочного владения такими акциями 	Соблюдается	

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус ¹ соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения ² отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
4.2.3	В обществе не предусмотрены какие-либо дополнительные выплаты или компенсации в случае досрочного прекращения полномочий членом совета директоров в связи с переходом контроля над обществом или иными обстоятельствами	1. В обществе не предусмотрены какие-либо дополнительные выплаты или компенсации в случае досрочного прекращения полномочий членом совета директоров в связи с переходом контроля над обществом или иными обстоятельствами	Соблюдается	
4.3	Система вознаграждения членов исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников общества предусматривает зависимость вознаграждения от результата работы общества и их личного вклада в достижение этого результата			
4.3.1	Вознаграждение членов исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников общества определяется таким образом, чтобы обеспечивать разумное и обоснованное соотношение фиксированной части вознаграждения и переменной части вознаграждения, зависящей от результатов работы общества и личного (индивидуального) вклада работника в конечный результат	<ol style="list-style-type: none"> 1. В течение отчетного периода одобренные советом директоров годовые показатели эффективности использовались при определении размера переменного вознаграждения членов исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников общества. 2. В ходе последней проведенной оценки системы вознаграждения членов исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников общества совет директоров (комитет по вознаграждениям) удостоверился в том, что в обществе применяется эффективное соотношение фиксированной части вознаграждения и переменной части вознаграждения. 3. При определении размера выплачиваемого вознаграждения членам исполнительных органов и иным ключевым руководящим работникам общества учитываются риски, которое несет общество, с тем чтобы избежать создания стимулов к принятию чрезмерно рискованных управленческих решений 	Частично соблюдается	<ul style="list-style-type: none"> • Критерии 1 и 2 – не соблюдаются. Общество приобрело публичный статус в июне 2024 года и работает над совершенствованием внутренних документов и процедур с учетом рекомендаций Кодекса и планов по развитию. • Критерий 3 – соблюдается

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус ¹ соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения ² отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
4.3.2	<p>Общество внедрило программу долгосрочной мотивации членов исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников общества с использованием акций общества (опционов или других производных финансовых инструментов, базисным активом по которым являются акции общества)</p>	<p>1. В случае, если общество внедрило программу долгосрочной мотивации для членов исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников общества с использованием акций общества (финансовых инструментов, основанных на акциях общества), программа предусматривает, что право реализации таких акций и иных финансовых инструментов наступает не ранее чем через три года с момента их предоставления. При этом право их реализации обусловлено достижением определенных показателей деятельности общества</p>	<p>Соблюдается</p>	
4.3.3	<p>Сумма компенсации («золотой парашют»), выплачиваемая обществом в случае досрочного прекращения полномочий членам исполнительных органов или ключевых руководящих работников по инициативе общества и при отсутствии с их стороны недобросовестных действий, не превышает двукратного размера фиксированной части годового вознаграждения</p>	<p>1. Сумма компенсации («золотой парашют»), выплачиваемая обществом в случае досрочного прекращения полномочий членам исполнительных органов или ключевым руководящим работникам по инициативе общества и при отсутствии с их стороны недобросовестных действий, в отчетном периоде не превышала двукратного размера фиксированной части годового вознаграждения</p>	<p>Соблюдается</p>	

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус ¹ соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения ² отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
5.1	В обществе создана эффективно функционирующая система управления рисками и внутреннего контроля, направленная на обеспечение разумной уверенности в достижении поставленных перед обществом целей			
5.1.1	Советом директоров общества определены принципы и подходы к организации системы управления рисками и внутреннего контроля в обществе	1. Функции различных органов управления и подразделений общества в системе управления рисками и внутреннего контроля четко определены во внутренних документах / соответствующей политике общества, одобренной советом директоров	Соблюдается	
5.1.2	Исполнительные органы общества обеспечивают создание и поддержание функционирования эффективной системы управления рисками и внутреннего контроля в обществе	1. Исполнительные органы общества обеспечили распределение обязанностей, полномочий, ответственности в области управления рисками и внутреннего контроля между подотчетными им руководителями (начальниками) подразделений и отделов	Соблюдается	
5.1.3	Система управления рисками и внутреннего контроля в обществе обеспечивает объективное, справедливое и ясное представление о текущем состоянии и перспективах общества, целостность и прозрачность отчетности общества, разумность и приемлемость принимаемых обществом рисков	1. В обществе утверждена антикоррупционная политика. 2. В обществе организован безопасный, конфиденциальный и доступный способ (горячая линия) информирования совета директоров или комитета совета директоров по аудиту о фактах нарушения законодательства, внутренних процедур, кодекса этики общества	Соблюдается	

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус ¹ соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения ² отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
5.1.4	Совет директоров общества предпринимает необходимые меры для того, чтобы убедиться, что действующая в обществе система управления рисками и внутреннего контроля соответствует определенным советом директоров принципам и подходам к ее организации и эффективно функционирует	<ol style="list-style-type: none"> 1. В течение отчетного периода совет директоров (комитет по аудиту и (или) комитет по рискам (при наличии) организовал проведение оценки надежности и эффективности системы управления рисками и внутреннего контроля. 2. В отчетном периоде совет директоров рассмотрел результаты оценки надежности и эффективности системы управления рисками и внутреннего контроля общества и сведения о результатах рассмотрения включены в состав годового отчета общества 	Частично соблюдается	<ul style="list-style-type: none"> • Критерий 1 – соблюдается. • Критерий 2 – не соблюдается. В отчетном периоде Совет директоров не рассматривал результаты оценки надежности и эффективности системы управления рисками и внутреннего контроля. При этом в 2024 году Департамент внутреннего аудита провел оценку надежности и эффективности системы управления рисками и внутреннего контроля. В 2025 году Совет директоров планирует рассмотреть результаты оценки надежности и эффективности системы управления рисками и внутреннего контроля, проведенной Департаментом внутреннего аудита
5.2	Для систематической независимой оценки надежности и эффективности системы управления рисками и внутреннего контроля, и практики корпоративного управления общество организывает проведение внутреннего аудита			
5.2.1	Для проведения внутреннего аудита в обществе создано отдельное структурное подразделение или привлечена независимая внешняя организация. Функциональная и административная подотчетность подразделения внутреннего аудита разграничены. Функционально подразделение внутреннего аудита подчиняется совету директоров	<ol style="list-style-type: none"> 1. Для проведения внутреннего аудита в обществе создано отдельное структурное подразделение внутреннего аудита, функционально подотчетное совету директоров, или привлечена независимая внешняя организация с тем же принципом подотчетности 	Соблюдается	

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус ¹ соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения ² отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
5.2.2	Подразделение внутреннего аудита проводит оценку надежности и эффективности системы управления рисками и внутреннего контроля, а также оценку корпоративного управления, применяет общепринятые стандарты деятельности в области внутреннего аудита	<ol style="list-style-type: none"> 1. В отчетном периоде в рамках проведения внутреннего аудита дана оценка надежности и эффективности системы управления рисками и внутреннего контроля. 2. В отчетном периоде в рамках проведения внутреннего аудита дана оценка практики (отдельных практик) корпоративного управления, включая процедуры информационного взаимодействия (в том числе по вопросам внутреннего контроля и управления рисками) на всех уровнях управления общества, а также взаимодействия с заинтересованными лицами 	Соблюдается	
6.1	Общество и его деятельность являются прозрачными для акционеров, инвесторов и иных заинтересованных лиц			
6.1.1	В обществе разработана и внедрена информационная политика, обеспечивающая эффективное информационное взаимодействие общества, акционеров, инвесторов и иных заинтересованных лиц	<ol style="list-style-type: none"> 1. Советом директоров общества утверждена информационная политика общества, разработанная с учетом рекомендаций Кодекса. 2. В течение отчетного периода совет директоров (или один из его комитетов) рассмотрел вопрос об эффективности информационного взаимодействия общества, акционеров, инвесторов и иных заинтересованных лиц и целесообразности (необходимости) пересмотра информационной политики общества 	Не соблюдается	<p>Информационная политика Общества находится в стадии разработки и планируется к утверждению.</p> <p>В данный момент все отчеты, презентации и пресс-релизы публикуются на сайте Компании в установленные сроки. Новости Компании также публикуются в социальных сетях, в том числе в профильных инвестиционных каналах (например, канал Пульс Т-Банка). Представители Компании участвуют в конференциях и других мероприятиях инвестиционного сообщества.</p>

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус ¹ соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения ² отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
6.1.2	Общество раскрывает информацию о системе и практике корпоративного управления, включая подробную информацию о соблюдении принципов и рекомендаций Кодекса	<ol style="list-style-type: none">1. Общество раскрывает информацию о системе корпоративного управления в обществе и общих принципах корпоративного управления, применяемых в обществе, в том числе на сайте общества в сети Интернет.2. Общество раскрывает информацию о составе исполнительных органов и совета директоров, независимости членов совета и их членстве в комитетах совета директоров (в соответствии с определением Кодекса).3. В случае наличия лица, контролирующего общество, общество публикует меморандум контролирующего лица относительно планов такого лица в отношении корпоративного управления в обществе	Соблюдается	

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус ¹ соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения ² отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
6.2	Общество своевременно раскрывает полную, актуальную и достоверную информацию об обществе для обеспечения возможности принятия обоснованных решений акционерами общества и инвесторами			
6.2.1	Общество раскрывает информацию в соответствии с принципами регулярности, последовательности и оперативности, а также доступности, достоверности, полноты и сравнимости раскрываемых данных	<ol style="list-style-type: none"> 1. В обществе определена процедура, обеспечивающая координацию работы всех структурных подразделений и работников общества, связанных с раскрытием информации или деятельностью которых может привести к необходимости раскрытия информации. 2. В случае если ценные бумаги общества обращаются на иностранных организованных рынках, раскрытие существенной информации в Российской Федерации и на таких рынках осуществляется синхронно и эквивалентно в течение отчетного года. 3. Если иностранные акционеры владеют существенным количеством акций общества, то в течение отчетного года раскрытие информации осуществлялось не только на русском, но также на одном из наиболее распространенных иностранных языков 	Соблюдается	
6.2.2	Общество избегает формального подхода при раскрытии информации и раскрывает существенную информацию о своей деятельности, даже если раскрытие такой информации не предусмотрено законодательством	<ol style="list-style-type: none"> 1. В информационной политике общества определены подходы к раскрытию сведений об иных событиях (действиях), оказывающих существенное влияние на стоимость или котировки его ценных бумаг, раскрытие сведений о которых не предусмотрено законодательством. 2. Общество раскрывает информацию о структуре капитала общества в соответствии с рекомендацией 290 Кодекса в годовом отчете и на сайте общества в сети Интернет. 	Частично соблюдается	<ul style="list-style-type: none"> • Критерий 1 не соблюдается. В Обществе еще не утверждена информационная политика, но оно планирует ее утвердить. • Критерии 2, 3 – соблюдаются. • Критерий 4 – не соблюдается, Общество раскрывает информацию в рамках Годового отчета

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус ¹ соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения ² отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
		<p>3. Общество раскрывает информацию о подконтрольных организациях, имеющих для него существенное значение, в том числе о ключевых направлениях их деятельности, о механизмах, обеспечивающих подотчетность подконтрольных организаций, полномочиях совета директоров общества в отношении определения стратегии и оценки результатов деятельности подконтрольных организаций.</p> <p>4. Общество раскрывает нефинансовый отчет – отчет об устойчивом развитии, экологический отчет, отчет о корпоративной социальной ответственности или иной отчет, содержащий нефинансовую информацию, в том числе о факторах, связанных с окружающей средой (в том числе экологические факторы и факторы, связанные с изменением климата), обществом (социальные факторы) и корпоративным управлением, за исключением отчета эмитента эмиссионных ценных бумаг и годового отчета акционерного общества</p>		
6.2.3	<p>Годовой отчет, являясь одним из наиболее важных инструментов информационного взаимодействия с акционерами и другими заинтересованными сторонами, содержит информацию, позволяющую оценить итоги деятельности общества за год</p>	<p>1. Годовой отчет общества содержит информацию о результатах оценки комитетом по аудиту эффективности процесса проведения внешнего и внутреннего аудита.</p> <p>2. Годовой отчет общества содержит сведения о политике общества в области охраны окружающей среды, социальной политике общества</p>	<p>Соблюдается</p>	

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус ¹ соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения ² отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
6.3	Общество предоставляет информацию и документы по запросам акционеров в соответствии с принципами равнодоступности и необременительности			
6.3.1	Реализация акционерами права на доступ к документам и информации общества не сопряжена с неоправданными сложностями	<ol style="list-style-type: none"> 1. В информационной политике (внутренних документах, определяющих информационную политику) общества определен необременительный порядок предоставления по запросам акционеров доступа к информации и документам общества. 2. В информационной политике (внутренних документах, определяющих информационную политику) содержатся положения, предусматривающие, что в случае поступления запроса акционера о предоставлении информации о подконтрольных обществу организациях общество предпринимает необходимые усилия для получения такой информации у соответствующих подконтрольных обществу организаций 	Частично соблюдается	<ul style="list-style-type: none"> • Критерий 2 соблюдается частично. В Обществе отсутствует информационная политика, однако оно планирует ее утвердить. Тем не менее при поступлении запроса от акционера о предоставлении информации о подконтрольных организациях Общество предпринимает все необходимые усилия для получения такой информации у соответствующих подконтрольных Обществу организаций
6.3.2	При предоставлении обществом информации акционерам обеспечивается разумный баланс между интересами конкретных акционеров и интересами самого общества, заинтересованного в сохранении конфиденциальности важной коммерческой информации, которая может оказать существенное влияние на его конкурентоспособность	<ol style="list-style-type: none"> 1. В течение отчетного периода общество не отказывало в удовлетворении запросов акционеров о предоставлении информации либо такие отказы были обоснованными. 2. В случаях, определенных информационной политикой общества, акционеры предупреждаются о конфиденциальном характере информации и принимают на себя обязанность по сохранению ее конфиденциальности 	Частично соблюдается	<ul style="list-style-type: none"> • Критерий 1 – соблюдается. • Критерий 2 соблюдается частично. В Обществе отсутствует информационная политика, однако оно планирует ее утвердить. Тем не менее при поступлении запроса от акционера и предоставлении информации акционеры предупреждаются о конфиденциальном характере информации и принимают на себя обязанность по сохранению ее конфиденциальности

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус ¹ соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения ² отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
7.1	Действия, которые в значительной степени влияют или могут повлиять на структуру акционерного капитала и финансовое состояние общества и, соответственно, на положение акционеров (существенные корпоративные действия), осуществляются на справедливых условиях, обеспечивающих соблюдение прав и интересов акционеров, а также иных заинтересованных сторон			
7.1.1	Существенными корпоративными действиями признаются реорганизация общества, приобретение 30 и более процентов голосующих акций общества (поглощение), совершение обществом существенных сделок, увеличение или уменьшение уставного капитала общества, осуществление листинга и делистинга акций общества, а также иные действия, которые могут привести к существенному изменению прав акционеров или нарушению их интересов. Уставом общества определен перечень (критерии) сделок или иных действий, являющихся существенными корпоративными действиями, и такие действия отнесены к компетенции совета директоров общества	1. Уставом общества определен перечень (критерии) сделок или иных действий, являющихся существенными корпоративными действиями. Принятие решений в отношении существенных корпоративных действий уставом общества отнесено к компетенции совета директоров. В тех случаях, когда осуществление данных корпоративных действий прямо отнесено законодательством к компетенции общего собрания акционеров, совет директоров предоставляет акционерам соответствующие рекомендации	Соблюдается	
7.1.2	Совет директоров играет ключевую роль в принятии решений или выработке рекомендаций в отношении существенных корпоративных действий, совет директоров опирается на позицию независимых директоров общества	1. В обществе предусмотрена процедура, в соответствии с которой независимые директора заявляют о своей позиции по существенным корпоративным действиям до их одобрения	Соблюдается	

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус ¹ соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения ² отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
7.1.3	<p>При совершении существенных корпоративных действий, затрагивающих права и законные интересы акционеров, обеспечиваются равные условия для всех акционеров общества, а при недостаточности предусмотренных законодательством механизмов, направленных на защиту прав акционеров, – дополнительные меры, защищающие права и законные интересы акционеров общества. При этом общество руководствуется не только соблюдением формальных требований законодательства, но и принципами корпоративного управления, изложенными в Кодексе</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Уставом общества с учетом особенностей его деятельности к компетенции совета директоров отнесено одобрение, помимо предусмотренных законодательством, иных сделок, имеющих существенное значение для общества. 2. В течение отчетного периода все существенные корпоративные действия проходили процедуру одобрения до их осуществления 	<p>Соблюдается</p>	
7.2	<p>Общество обеспечивает такой порядок совершения существенных корпоративных действий, который позволяет акционерам своевременно получать полную информацию о таких действиях, обеспечивает им возможность влиять на совершение таких действий и гарантирует соблюдение и адекватный уровень защиты их прав при совершении таких действий</p>			
7.2.1	<p>Информация о совершении существенных корпоративных действий раскрывается с объяснением причин, условий и последствий совершения таких действий</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. В случае, если обществом в течение отчетного периода совершались существенные корпоративные действия, общество своевременно и детально раскрывало информацию о таких действиях, в том числе о причинах, условиях совершения действий и последствиях таких действий для акционеров 	<p>Соблюдается</p>	

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус ¹ соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения ² отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
7.2.2	Правила и процедуры, связанные с осуществлением обществом существенных корпоративных действий, закреплены во внутренних документах общества	<ol style="list-style-type: none"> 1. Во внутренних документах общества определены случаи и порядок привлечения оценщика для определения стоимости имущества, отчуждаемого или приобретаемого по крупной сделке или сделке с заинтересованностью. 2. Внутренние документы общества предусматривают процедуру привлечения оценщика для оценки стоимости приобретения и выкупа акций общества. 3. При отсутствии формальной заинтересованности члена совета директоров, единоличного исполнительного органа, члена коллегиального исполнительного органа общества или лица, являющегося контролирующим лицом общества, либо лица, имеющего право давать обществу обязательные для него указания, в сделках общества, но при наличии конфликта интересов или иной их фактической заинтересованности, внутренними документами общества предусмотрено, что такие лица не принимают участия в голосовании по вопросу одобрения такой сделки 	Частично соблюдается	<ul style="list-style-type: none"> • Критерии 1 и 2 частично соблюдаются: при необходимости привлечения оценщика Общество руководствуется нормами, установленными законодательством, вместе с тем Общество намерено утвердить внутренним документом более детальную процедуру привлечения независимого оценщика. • Критерий 3 – соблюдается

Соблюдение принципов ККУ в 2024 году

Принцип	Число рекомендаций	Соблюдаются	Доля, %	Частично соблюдаются	Доля, %	Не соблюдаются	Доля, %
Права акционеров	13	11	85	2	15	0	0
Совет директоров	36	25	69	9	25	2	6
Корпоративный секретарь	2	2	100	0	0	0	0
Система вознаграждений	10	5	50	3	30	2	20
Система управления рисками и внутреннего контроля	6	5	83	1	17	0	0
Раскрытие информации	7	3	43	3	43	1	14
Существенные корпоративные действия	5	4	80	1	20	0	0
Итого	79	55	70	19	24	5	6

Информация о заключенных Обществом в отчетном году сделках, в совершении которых имеется заинтересованность

№	Наименование договора	Стороны сделки	Предмет сделки	Лицо, являющееся заинтересованным в совершении сделки	Извещение о сделке, в совершении которой имеется заинтересованность	Орган управления, принявший решение о согласии на совершение сделки, в совершении которой имелась заинтересованность
1	Договор о внесении вклада в имущество ПАО «ВИ.ру» от 30 июля 2024 года	ПАО «ВИ.ру» и ХАВЕРБУРГ ЭНТЕРПРАЙЗЕС ЛИМИТЕД	Внесение денежного вклада в размере 750 000 000 (семьсот пятьдесят миллионов) рублей в имущество ПАО «ВИ.ру»	Лицо, контролирующее ПАО «ВИ.ру», – ХАВЕРБУРГ ЭНТЕРПРАЙЗЕС ЛИМИТЕД	Извещения были направлены членам Совета директоров ПАО «ВИ.ру» 12 июля 2024 года	Вопрос о согласии на заключение сделки с заинтересованностью, планируемой к заключению, не выносился на рассмотрение Совета директоров ПАО «ВИ.ру» в связи с тем, что ПАО «ВИ.ру» не было получено соответствующее требование
2	Договор о внесении вклада в имущество АО «ВИ Холдинг» ¹ от 10 апреля 2024 года	АО «ВИ Холдинг» и ХАВЕРБУРГ ЭНТЕРПРАЙЗЕС ЛИМИТЕД	Внесение доли в уставном капитале ООО «ВсеИнструменты.ру» в качестве вклада в имущество АО «ВИ Холдинг»	В соответствии с редакцией устава АО «ВИ Холдинг», действовавшей на дату заключения сделки, положения главы XI Федерального закона «Об акционерных обществах», определяющие порядок одобрения сделок, в совершении которых имеется заинтересованность, к АО «ВИ Холдинг» не применяются		

¹ Наименование ПАО «ВИ.ру» при создании общества.

Крупные сделки

№	Наименование договора	Стороны сделки	Предмет сделки	Орган управления, принявший решение о согласии на совершение сделки
1	Договоры оказания услуг по организации размещения (предложения) акции	ПАО «ВИ.ру» и иные юридические лица, в том числе профессиональные участники рынка ценных бумаг и (или) кредитные организации, которые могут быть привлечены для оказания услуг в связи с предложением	Предмет сделки (взаимосвязанных сделок): Исполнители обязуются оказать ПАО «ВИ.ру» услуги по организации размещения (предложения) акции, а ПАО «ВИ.ру» обязуется оплатить услуги. Цена сделки может составить более 50% балансовой стоимости активов ПАО «ВИ.ру», определенной по данным его бухгалтерской (финансовой) отчетности на последнюю отчетную дату	Общее собрание акционеров Общества, протокол № 2-ОСА-24 от 18 июня 2024 года
2	Договор о внесении вклада в имущество ПАО «ВИ.ру» от 30 июля 2024 года	ПАО «ВИ.ру» и ХАВЕРБУРГ ЭНТЕРПРАЙЗЕС ЛИМИТЕД	Внесение денежного вклада в размере 750 000 000 (семьсот пятьдесят миллионов) рублей в имущество ПАО «ВИ.ру»	Совет директоров Общества, протокол № 14-СД-2024 от 29 июля 2024 года
3	Договор о внесении вклада в имущество АО «ВИ Холдинг» от 10 апреля 2024 года	АО «ВИ Холдинг» и ХАВЕРБУРГ ЭНТЕРПРАЙЗЕС ЛИМИТЕД	Внесение доли в уставном капитале ООО «ВсеИнструменты.ру» в качестве вклада в имущество АО «ВИ Холдинг»	Совет директоров Общества, протокол № 1-СД-2024 от 10 апреля 2024 года Общее собрание акционеров Общества, протокол № 2-ОСА-24 от 18 июня 2024 года



С консолидированной финансовой отчетностью ПАО «ВИ.ру» за 2024 год по МСФО можно ознакомиться по [ссылке](#).

Контакты по вопросам Годового отчета



Алексей Лукьянов,
директор по работе
с инвесторами

aleksey.lukyanov@vseinstrumenti.ru



Официальный сайт:

<https://www.vseinstrumenti.ru/>



VSEH на Московской бирже:

<https://www.moex.com/ru/issue.aspx?board=TQBR&code=VSEH>



<https://ir.vseinstrumenti.ru>