

Отчет об устойчивом развитии

lamoda

2025

Содержание

Наши лидеры об отчете и устойчивом развитии	3		
1. О Lamoda и новая стратегия устойчивого развития	5	3. Реализация программ благополучия	30
О компании	6	Устойчивая корпоративная культура	31
Основные бизнес-показатели	7	Обучение и развитие	44
Обновленная стратегия устойчивого развития	12	Охрана труда и промышленная безопасность	48
Ключевые события	17	Разнообразие и инклюзия	51
Премии и награды	18	Благополучие и здоровье сотрудников	52
2. Рациональное использование ресурсов	19	4. Вовлечение покупателей и партнеров	57
Отходы и упаковка	20	Флагманские благотворительные проекты	58
Lamoda Planet и экосервисы	24		
Влияние на климат	27		
Экологическая отчетность и соответствие законодательству	28		
		5. Ответственный ритейл	77
		Ответственная цепочка поставок	78
		Права человека и деловая этика	80
		Информационная безопасность и конфиденциальность данных	84
		Корпоративное управление	86
		6. Об отчете	89
		Об отчете	90
		Принципы подготовки отчета	91
		7. Табличные данные	92
		Дополнительная кадровая статистика	93
		Дополнительная экологическая статистика	98

Наши лидеры об отчете и *устойчивом развитии*

2025 год стал для Lamoda годом переосмысления нашей роли на рынке. Мы сделали осознанный выбор в пользу развития платформы брендов, усилив партнерскую модель и расширив ассортимент за счет новых игроков и собственных запусков.

Мы активно инвестировали в технологии — от ИИ-решений в продукте до инструментов для селлеров, — чтобы сделать взаимодействие с платформой проще и эффективнее для всех участников. Параллельно мы обновили визуальный язык и подход к коммуникации, чтобы точнее отражать, кем мы являемся сегодня.

Отдельно важно, что рост компании сопровождается развитием устойчивых практик. Мы не выделяем их в отдельный трек — они становятся частью повседневных решений: в продукте, операционных процессах и партнерствах.

Максим Гришаков,
CEO



Наши лидеры об отчете и *устойчивом развитии*

В 2025 году Lamoda перешла от отдельных инициатив к системному подходу в устойчивом развитии.

Если раньше многие проекты воспринимались как самостоятельные направления — благотворительность, партнерства с фондами, — то сегодня они становятся частью единой логики бизнеса.

Устойчивость всё чаще проявляется не в отдельных запусках, а в том, как мы принимаем решения, работаем с партнерами и выстраиваем процессы. В этом году мы расширили сотрудничество с фондами, усилили участие брендов в социальных и экологических инициативах и продолжили развивать Lamoda Planet как точку входа в осознанное потребление для клиентов.

При этом главным для нас было встроить принципы устойчивого развития в повседневную работу компании: привести подходы к единым стандартам, интегрировать их в операционные процессы и сделать нашу работу более прозрачной.

Для меня особенно ценно, что устойчивое развитие в Lamoda — это часть культуры и ежедневной работы команды.

Яна Трофимова,
руководитель отдела
устойчивого развития



1. О Lamoda и *Новая* *стратегия* устойчивого развития

О компании	6
Основные цифры и бизнес-показатели	7
Обновленная стратегия устойчивого развития	12
Ключевые события	17
Премии и награды	18





О КОМПАНИИ

Lamoda (ООО «Купишуз») — ведущая онлайн-платформа в сфере моды в России, Беларуси и Казахстане. Сегодня на ней представлено более 5 000 мировых и локальных брендов.

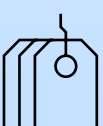
Компания развивает ИИ-инструменты, которые помогают делать шопинг проще и удобнее, а также сеть розничных магазинов Lamoda Sport с коллекциями ведущих спортивных марок.

В портфель Lamoda входят восемь собственных брендов: Nume, Mademan, Founds, USET, GRATE, Loom, SONU и Lamoda Home.

Компания работает в России, Беларуси и Казахстане. В 2026 году Lamoda отмечает 15-летие со дня основания.

Экосистема Lamoda

Инфраструктура Lamoda охватывает ключевые элементы:

-  **Офисы**
Москва, Минск, Алматы
-  **Коворкинги**
Санкт-Петербург, Ереван
-  **Lamoda Tech**
аккредитованная IT-компания
-  **Складские комплексы**
Быково, Софьино, Чехов
-  **Доставка**
LMExpress/Сеть ПВЗ
-  **Фотостудия**
2 500 м² в Москве
-  **Офлайн**
магазины Lamoda Sport
-  **Колл-центр**
Волгоград

Развитие устойчивого направления*

С 2012 года компания последовательно развивает ESG-подход, интегрируя принципы устойчивого развития в ключевые бизнес-процессы.

Lamoda

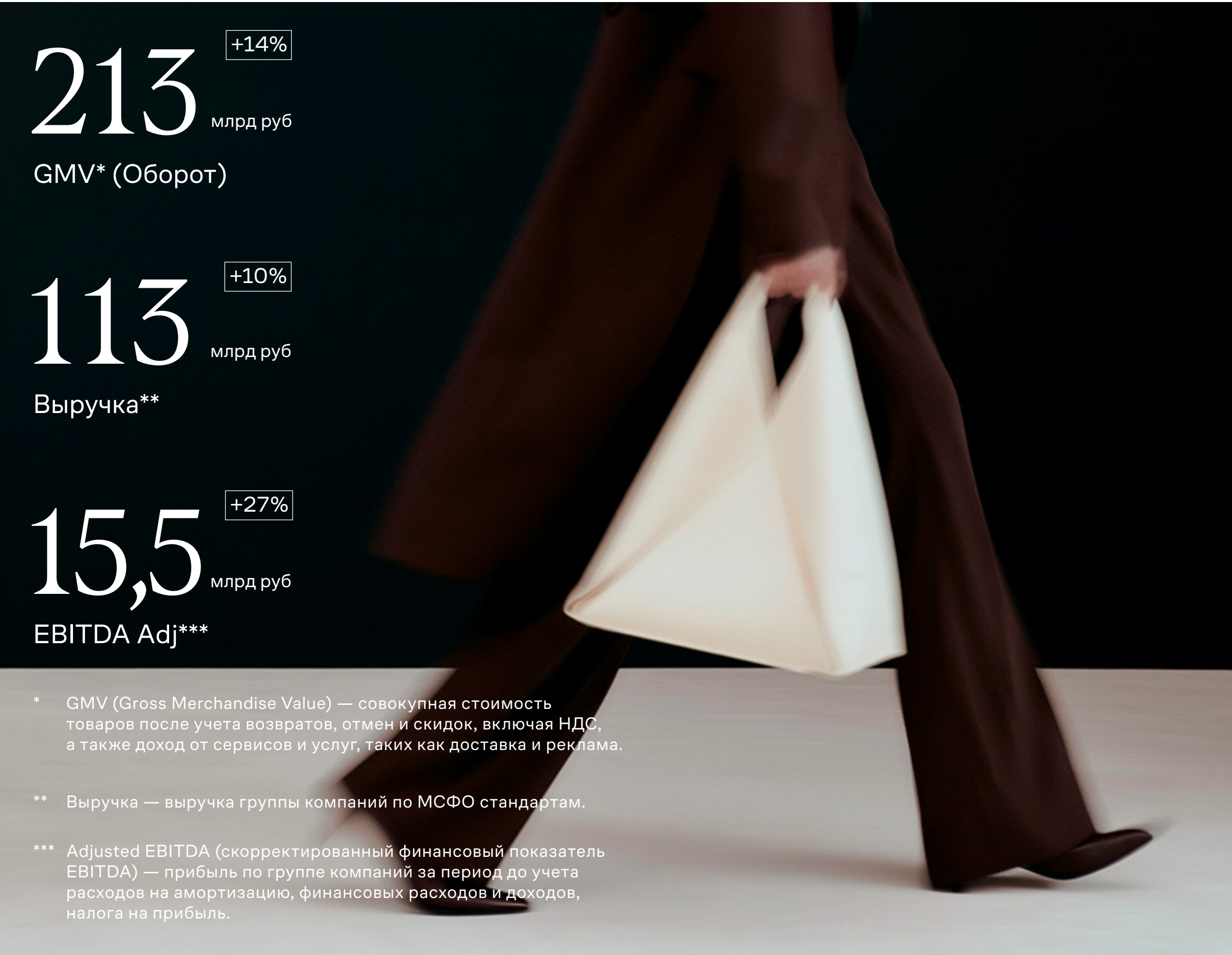
- создала специальный раздел, посвященный устойчивой моде — Lamoda Planet;
- запустила раздел с одеждой и косметикой для людей с инвалидностью и особыми потребностями в моде;
- запретила размещение фото- и видеоконтента с участием детей в купальниках и нижнем белье;
- установила контейнеры для сбора одежды в пунктах выдачи заказов;
- привлекла на маркетплейс благотворительные фонды и разместила их продукцию в разделе «Помощь фондам».

>11 000

сотрудников работают в компании

* Больше о нашем пути к устойчивому развитию можно узнать из первого и второго отчетов об устойчивом развитии Lamoda.

Основные бизнес-показатели



Компания Lamoda не является публичной, но считает важным делиться своими финансовыми и нефинансовыми результатами, придерживаясь принципов прозрачности и ответственности перед партнерами и клиентами.

+570 ^{+14%} тыс.
рост годовой клиентской базы: второй год подряд компания демонстрирует рекордные темпы

+14%
рост ассортимента: количество товаров достигло **774 тыс.**

16 млн чел.
пользователей — средне-месячная аудитория онлайн-платформы: показатель остается стабильным

80%
ежедневной аудитории платформы видят персонализированные товары

5882 руб
средний чек одного заказа

- Lamoda продолжает уделять приоритетное внимание подлинности товаров: действует строгая политика работы только с легальной продукцией, выстроен контроль цепочки поставок и возвратного потока.
- Компания отмечена премией IP Russia Awards в номинации «За вклад в борьбу с контрафактом».
- Компания развивает собственные технологии для онлайн-шопинга, включая поиск по фото, онлайн-примерку и ИИ-стилиста.

Развитие *Lamoda*

1650⁺

новых брендов
появились на Lamoda
в 2025 году

60%

из них —
локальные марки

72 бренда

из раздела
«Премиум»

+42%

рост продаж в категории
ракеточных видов спорта

+73%

рост продаж в разделе
«Дизайнеры»:
к платформе
присоединились
Ushatava, True Red,
Post Post Scriptum

+24%

рост продаж
направления «Спорт»:
ассортимент усилен
новыми брендами,
включая Sporty and Rich,
Alo Yoga, ON и Salomon

3Р канал

стал единым технологическим
решением Lamoda Seller:
объединены онбординг, поставки,
аналитика и другие сервисы.

- Время до первой продажи
сокращено более чем в два
раза, доля замороженного
стока — **2,9%**

+80%

NMV платформы формируются
продавцами маркетплейса,
использующими рекламные
инструменты

- Более чем в три раза выросло
количество активных
рекламодателей: уровень
персонализации рекламных
размещений увеличился
более чем на **40%**



Логистика и сервис

62%

доля региональных
заказов

+20%

расширение зоны доставки
на следующий день

35,5 тыс.

пунктов выдачи — сеть
в **8 310** населенных пунктах

+10%

рост собственных ПВЗ:
1 080 пунктов в **117** городах

Стратегические *приоритеты* 2026

В 2026 году Lamoda сосредоточится на повышении эффективности и рентабельности бизнеса, развитии премиального сегмента и направления дизайнеров.

- Расширяем эксклюзивный ассортимент и развиваем лимитированные коллаборации.
- Увеличиваем сеть ПВЗ и тестируем новые форматы.
- Совершенствуем персонализированный продукт на базе ИИ: поиск по фото, «с чем носить» и онлайн-примерку.
- Усиливаем дифференциацию за счет технологий и модной экспертизы на всех уровнях — от логистики до коммерческих решений.



Собственные бренды

- брендов
в портфеле Lamoda:
4 из них запущены в 2025 году
(SONU, LOOM, USET, GRATE)

- Реализовали коллаборации
с российскими брендами:
NUME & ARNY PRAHT, NUME &
KALMANOVICH
- Lamoda впервые выступила партнером
ярмарки blazar: бренд LAMODA HOME
представил коллекцию предметов
интерьера в сотрудничестве с худож-
никами и архитектурным бюро

- место
по продажам среди женских
брендов на площадке Lamoda
занимает бренд NUME

LAMODA HOME



GRATE



USET



SONU



FOUNDs



MADEMAN



NUME



LOOM





Устойчивое *развитие*

В 2025 году обновили стратегию устойчивого развития: усилили поддержку фондов и расширили программы фандрайзинга.

23%

NMV от Lamoda Planet
Каждый четвертый заработанный рубль приходился на устойчивые товары

38%

доля пользователей, покупающих товары Lamoda Planet

47%

доля брендов с ассортиментом Lamoda Planet

67

брендов

привлекли к корпоративному фандрайзингу на маркетплейсе

+26%

общее пожертвование к 2024 году

153

тонны

одежды и обуви передали на благотворительность и переработку

11

тонн

товаров передали в благотворительный фонд «Банк еды „Русь“»

16 тонн с 2024 года

60%

отходов — общий объем, который компания отправляет на переработку

583

тонны

упаковки, картона и пакетов передали в переработку транзитные склады и ПВЗ

918

единиц

техники отправил на переработку центральный офис Lamoda Home

1902 единицы с 2024 года

Обновленная стратегия устойчивого развития 2025–2030

В 2025 году Lamoda обновила стратегию устойчивого развития на 2025–2030 годы, объединив ключевые направления и инициативы.

Стратегия определяет, как Lamoda вносит вклад в достижение Целей устойчивого развития ООН и национальных целей развития России — от экологического благополучия и достойных условий труда до технологического лидерства и развития человеческого потенциала.

☑ Существенные темы

1. Рациональное потребление ресурсов и поиск альтернативных упаковочных материалов;
2. Внедрение IT-сервисов;
3. Информационная безопасность и защита персональных данных;
4. Эффективность процессов;
5. Открытость, прозрачность и отчетность;
6. Управление цепочкой поставок;
7. Условия труда и благополучие сотрудников;
8. Ответственный маркетинг;
9. Качество и безопасность продукции;
10. Управление системными рисками;
11. Методы продаж и маркировка продукции;
12. Управление отходами, включая текстильные;
13. Доступность товаров;
14. Управление энергопотреблением;
15. Вовлеченность сотрудников, многообразие и инклюзивность.



Компания создает и развивает устойчивую, динамичную и ответственную экосистему



Международные принципы и стандарты

При разработке стратегии компания опиралась на международные принципы и соглашения в области устойчивого развития:

- Всеобщую декларацию прав человека;
- Международный пакт о гражданских и политических правах;
- Руководящие принципы ООН в области предпринимательской деятельности и прав человека;
- Декларацию МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда;
- Парижское соглашение.

При подготовке отчетности Lamoda также руководствуется международными стандартами GRI, SASB, TCFD, IFRS S1 и S2.



Российское регулирование и методологии

Lamoda учитывала требования российского законодательства, национальные цели развития и отраслевые стандарты.

- федеральные законы и нормативные акты в области устойчивого развития;
- национальные цели развития и национальные проекты Российской Федерации;
- ПНСТ 925–2024 «Устойчивое развитие организаций. Система менеджмента для достижения целей устойчивого развития»;
- Стандарт общественного капитала бизнеса;
- Приказ Минэкономразвития № 764 (методика отчетности);
- ГОСТ Р 71198–2023 (ЭКГ-рейтинг);
- методики ESG-рейтингов и индексов в РФ (включая «Лигу зеленых брендов», рейтинг работодателей Forbes и др.).



Внутренние документы

Стратегия опирается на внутренние политики и регламенты компании:

- Кодекс этики Lamoda;
- Кодекс сотрудничества Lamoda;
- антикоррупционную политику;
- руководство по ответственным коммуникациям;
- экологическую политику;
- положение об управлении рисками;
- политику по благотворительности;
- политику соблюдения прав человека.

При подготовке стратегии Lamoda изучила лучшие практики компаний из сфер e-commerce, fashion, IT и российского ритейла, чтобы определить *ключевые векторы устойчивого развития*

Также учли результаты исследований российских потребителей, включая собственное исследование Lamoda за 2024 год.



Мы сформулировали *четыре* стратегических направления:

Рациональное использование ресурсов

- совершенствует собственные процессы, вовлекая сотрудников, покупателей и партнеров в экологические инициативы;
- содействует ответственному потреблению и развитию циклической экономики;
- развивает «зеленую» полку Lamoda Planet.

КРІ

1. Создание системы учета движения отходов;
2. Не менее 20% вторсырья в упаковке;
3. 100% упаковки с использованием вторсырья;
4. Объем одежды (тонны), собранной в ПВЗ Lamoda и переданной на благотворительность и переработку;
5. Количество SKU в разделе Lamoda Planet.

Национальные цели:
Экологическое благополучие.



1

Ответственный ритейл

- реализует проекты, направленные на повышение прозрачности процессов;
- проводит верификацию партнеров и продукции;
- развивает ассортимент российских производителей и дизайнеров;
- публикует нефинансовую отчетность.

КРІ

1. Отсутствие негативных кейсов, связанных с персональными данными;
2. Наличие политики по ответственным коммуникациям;
3. Количество отечественных брендов и дизайнеров, представленных на платформе;
4. Доля отечественных брендов на платформе;
5. Количество товаров, произведенных в странах присутствия Lamoda;
6. Доля подлинных товаров — 100%.

Национальные цели:
Устойчивая динамичная экономика.



2

Реализация программ благополучия

Сотрудники

- содействует профессиональному развитию сотрудников;
- создает комфортные и безопасные условия труда;
- продвигает здоровый образ жизни;
- формирует среду, поддерживающую разнообразие и инклюзивность;
- повышает осведомленность сотрудников о принципах устойчивого развития.

КРІ

1. Индекс вовлеченности;
2. Индекс лояльности;
3. Количество часов обучения на сотрудника;
4. Доля сотрудников, осведомленных о проектах Lamoda в области устойчивого развития;
5. Наличие программы инклюзивного найма;
6. Количество мероприятий для сотрудников (включая Дни донора).

Национальные цели:

- Сохранение населения, укрепление здоровья и повышение благополучия людей, поддержка семьи.
- Обеспечение достойных условий труда, реализация потенциала каждого человека, развитие талантов и формирование социально ответственной личности.
- Устойчивая динамичная экономика.

Общество

- реализует проекты, направленные на решение актуальных общественных задач;
- вовлекает партнеров и покупателей в благотворительные инициативы;
- развивает флагманские социальные проекты;
- обеспечивает платформенное взаимодействие между брендами и НКО.

- | | |
|--|---|
| Флагманские социальные проекты Lamoda: | Вещевая помощь: |
| <ul style="list-style-type: none">▪ «Розовый месяц»;▪ «Помогаю на бегу»;▪ «#страшноважно»; | <ul style="list-style-type: none">▪ фонд «Русь»;▪ фонд «Второе дыхание». |

КРІ

1. Количество брендов-партнеров, участвующих в благотворительных акциях;
2. Сумма собранных пожертвований за счет вовлечения партнеров;
3. Количество людей, получивших помощь благодаря социальным проектам Lamoda;
4. Общий охват флагманских социальных проектов Lamoda.

Национальные цели:
Сохранение населения, укрепление здоровья и повышение благополучия людей, поддержка семьи.



3

Вовлечение партнеров и покупателей

- распространяет принципы устойчивого развития среди партнеров и покупателей;
- продвигает флагманские социальные проекты;
- развивает коллаборации и партнерства;
- публикует нефинансовую отчетность;
- выстраивает платформенное взаимодействие для достижения целей устойчивого развития.

КРІ

1. Общий охват социальных и экологических проектов Lamoda;
2. Количество публикаций о проектах Lamoda в области устойчивого развития у брендов-партнеров;
3. Количество партнеров, присоединившихся к устойчивым проектам Lamoda;
4. Участие в рейтингах и рэнкингах по устойчивому развитию.

Национальные цели:
Устойчивая динамичная экономика.



4

В 2026 году компания
продолжит отслеживать
ключевые метрики,
чтобы оценивать прогресс
в достижении *целей*
устойчивого развития

Ключевые события

2025

Январь

- Запустили коллаборацию с URBANTIGER с технологичными эффектами в одежде.
- Вошли в шорт-лист премии AI Design Awards с проектом редизайна Lamoda Planet.

Февраль

- Вошли в топ-10 рейтинга лучших работодателей России.
- Вошли в рейтинг самых дорогих компаний Рунета по версии Forbes.

Март

- Представили финансовые результаты 2024 года и обозначили стратегические фокусы на 2025 год.
- **Организовали экскурсию для сотрудников в фонд «Второе дыхание».**

Апрель

- Стали партнером презентации локальных брендов DOT DAYS 7.
- **Запустили благотворительный проект «Помогаю на бегу» с фондом ОРБИ.**
- Провели Lamoda Brand Day VI для брендов-партнеров.
- Поднялись на 10-е место в рейтинге крупнейших интернет-магазинов России по версии Data Insight.
- Получили золотую награду E+ Awards за проект #страшноважно.

Май

- Провели Lamoda Fashion Business Dinner для партнеров индустрии.
- Запустили программу стажировок, 9 130 откликов, 50 стажеров принято.
- Провели кампанию «Техно-май» по «расхламлению» и диджитал-детоксу.
- **Поддержали тематический сбор к выпускным фонда «Второе дыхание».**

Июнь

- Приняли участие в South Hub в Сочи и обсудили лидерство, данные и AI.
- Запустили регулярные встречи для партнеров маркетплейса.
- Получили 1-е место за редизайн Lamoda Planet с использованием ИИ, 3-е место за «Пере-загрузку Lamoda Planet» на Retail Week Awards 2025.
- Рассказали 197 детям сотрудников об устойчивом развитии в Lamoda во время детских дней в компании.

Июль

- Запустили видеоподкаст «Мода — off the record».
- Поддержали проект «Несу перемены» в рамках месяца без пластика.
- Провели эфир об экологичных привычках с La Roche-Posay и Vichy.
- Провели активации Lamoda Sport на марафоне «Белые ночи».

Август

- Опубликовали отчет об устойчивом развитии за 2024 год.
- **Запустили кампанию #страшноважно с фондом «Тебе поверят».**
- Запустили собственный бренд одежды USET.
- Провели рестайлинг Lamoda: обновили миссию и визуальный стиль.
- Провели рекордный День донора в Lamoda по количеству участников.

Сентябрь

- Стали партнером ярмарки современного искусства blazar.
- **Приняли участие в благотворительном фестивале фонда «Второе дыхание».**
- Запустили собственный спортивный бренд SONU.

Октябрь

- **Объединили 56 брендов в поддержку женщин с раком груди в рамках проекта «Розовый месяц».**
- **Запустили кампанию с Love Republic «Любовь сильнее рака» с историями пациентов.**
- Получили премию Ecom Awards 2025 за ESG-проект «Розовый месяц».
- **Подготовили участников к благотворительному забегу фонда ОРБИ и завершили серию беговых тренировок.**

Ноябрь

- Улучшили позиции в рейтинге IT-брендов работодателей Habr и ЭКОПСИ.
- Запустили мобильное приложение для селлеров.
- Получили премию IP Russia Awards за борьбу с контрафактом.
- **Поддержали социальный проект «Бабушки могут всё» с фондом «Второе дыхание».**

Декабрь

- **Запустили капсулу с брендом ToucanKids «Полоса заботы» в поддержку кампании #страшноважно.**
- Провели гала-вечер Fashion & Art в Третьяковской галерее.

Премии и награды

2025



E+ Awards — ЗОЛОТО

Категория: устойчивое развитие
За что: проект «#страшноважно — о профилактике телесной безопасности детей»



Retail Awards — 3 МЕСТО

Номинация: «Проект года в ритейле: ESG»
За что: проект «Перезагрузка Lamoda Planet»



IP Russia Awards — ПОБЕДИТЕЛЬ

Номинация: «За вклад в борьбу с контрафактом»
За что: система проверки оригинальности товаров и работа юридического департамента



Рейтинг «Ашманов и партнеры» — 1 МЕСТО

За что: лидерство сайта Lamoda по видимости в поиске в категории fashion e-commerce



Ecom Awards — ПОБЕДИТЕЛЬ

Номинация: «Лучшая ESG-инициатива в e-Retail»
За что: ESG-инициативы Lamoda (включая «Розовый месяц»)



Forbes «Лучшие работодатели» — ЗОЛОТО

Категория: HR-бренд
За что: развитие бренда работодателя Lamoda



Best Company Award — 2 МЕСТО

Категория: fashion (одежда, обувь, косметика)
За что: привлекательность бренда работодателя среди студентов и выпускников



Рейтинг HSE TOP 100 — ПОБЕДИТЕЛЬ

За что: развитие компетенций сотрудников в области охраны труда (кейсы Lamoda)



Retail Awards — 1 МЕСТО

Номинация: «Инновационные подходы в маркетинге и рекламе с использованием ИИ»
За что: проект редизайна Lamoda Planet с использованием ИИ



Silver Mercury — БРОНЗА

Категория: социальные/маркетинговые проекты
За что: проект «Розовый месяц» совместно с фондом «Дальше»



HeadHunter рейтинг работодателей — 10 МЕСТО

За что: уровень HR-процессов, лояльность и репутация работодателя



Рейтинг IT-брендов работодателей (Habr + ЭКОПСИ) — 12 МЕСТО

За что: привлекательность IT-бренда Lamoda

2. Рациональное *использование* *ресурсов*

Отходы и упаковка	20
Lamoda Planet и экосервисы	24
Влияние на климат	27
Экологическая отчетность и соответствие законодательству	28

Отходы и упаковка

Основная деятельность Lamoda связана с обработкой и доставкой заказов, поэтому упаковка и отходы остаются одним из ключевых экологических аспектов бизнеса.

Lamoda участвует в достижении национальной цели «Экологическое благополучие» и реализует проекты по управлению отходами, развитию устойчивой упаковки и переходу к экономике замкнутого цикла.

Минимизация отходов

Мы начали сокращать использование упаковки в 2024 году и поэтапно внедряем новые решения.

1

Минимизация картонной упаковки

До 2024 года картонные короба использовались по линейной модели: товар доставляли из распределительного центра в ПВЗ, после чего тару отправляли на переработку.

С 2025 года компания перешла на многооборотную модель: после доставки короба возвращают в распределительный центр и повторно используют.

Следующий этап — замена картонных коробов на многооборотные пластиковые.

2

Минимизация полимерной упаковки

Процесс сокращения использования упаковки происходит в несколько этапов.

Первый этап — пересмотр логистики до ПВЗ, что позволило отказаться от упаковки клиентских заказов более чем для **60%** товаропотока.

Второй этап — консолидация заказов в общую транспортную упаковку в распределительном центре с последующей сортировкой на более мелкие партии в сортировочных центрах.

К IV кварталу 2025 года более половины ПВЗ перешли на эту модель.

Результат

Снижение расхода курьерских пакетов на **39%** по сравнению с предыдущим годом.

Передача отходов упаковки *на утилизацию и переработку*

До 2025 года система была децентрализованной: отходы из ПВЗ направляли в региональные хабы, где их накапливали и затем передавали на утилизацию.

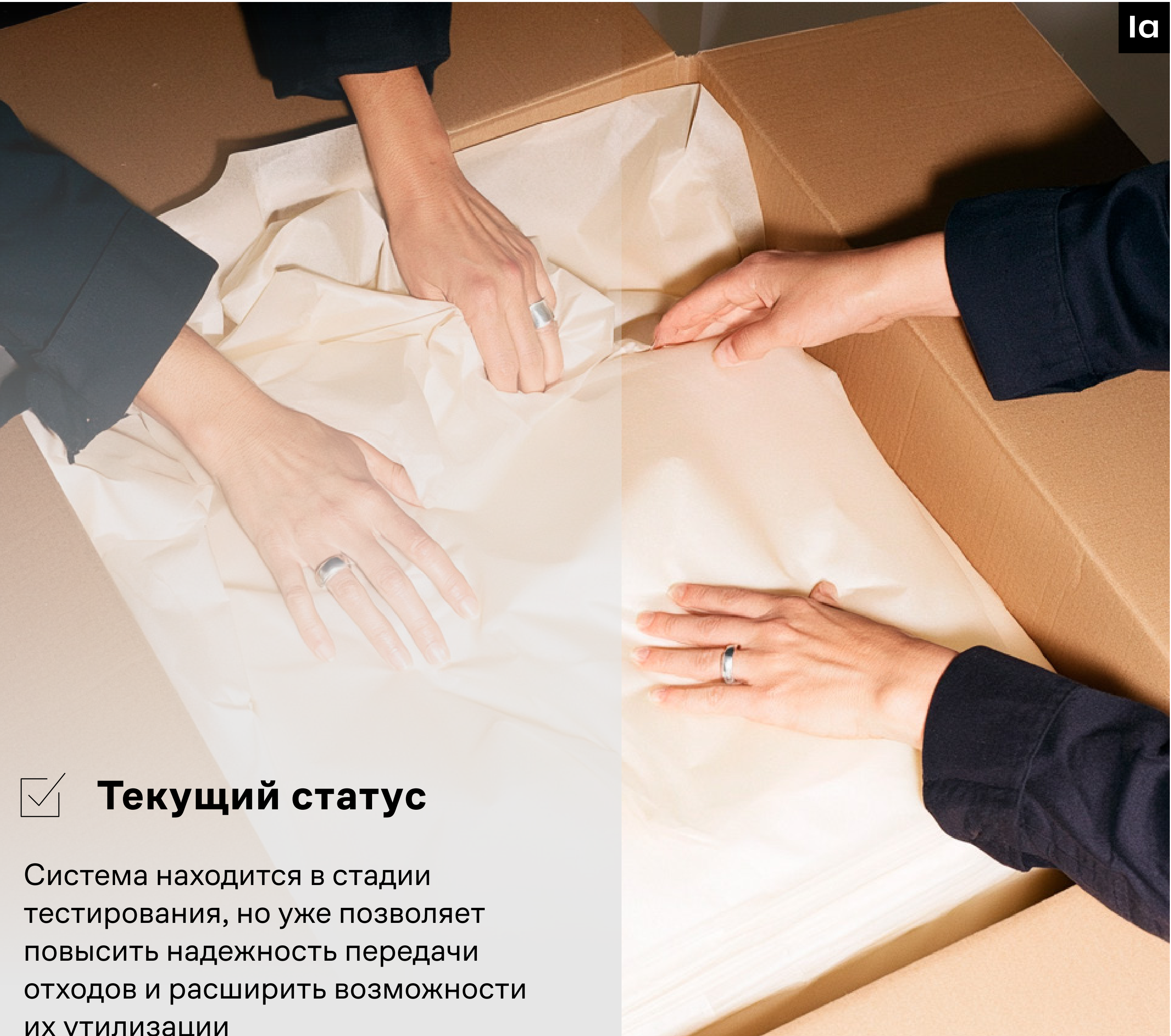
В 2025 году начали тестировать централизованную модель: отходы направляют в распределительный центр в Московской области, откуда их передают переработчику.

Причины перехода:

- небольшой объем отходов в ПВЗ, из-за чего сложно работать с переработчиками;
- нерентабельность вывоза малых объемов;
- ограниченные возможности накопления отходов в ПВЗ;
- нехватка инфраструктуры переработки в отдельных регионах.

☒ Текущий статус

Система находится в стадии тестирования, но уже позволяет повысить надежность передачи отходов и расширить возможности их утилизации



Центральный *офис*

Lamoda развивает офисное пространство, делая его более функциональным и комфортным для сотрудников. В офисе появилась система навигации, которая помогает быстрее ориентироваться и находить нужные помещения. Параллельно обновляется инфраструктура и увеличивается количество озелененных зон.

Компания внедряет экологичные практики в офисе: отдельный сбор отходов и более рациональное использование ресурсов. В частности, отказались от индивидуальных урн и одноразовых стаканчиков в зонах кофе-поинтов.

Компания сократила использование одноразовой посуды, перейдя на многоразовые и биоразлагаемые альтернативы.



В центральном офисе в **Москве** мы организовали отдельный сбор отходов:

- пластиковой упаковки;
- бумаги и картона;
- батареек;
- крышечек;
- прочих отходов.

Отходы передаются управляющей компании бизнес-центра.

90%

снижение использования
одноразовой посуды



В **Санкт-Петербурге** Lamoda использует коворкинг, поддерживающий устойчивые практики:

- отдельный сбор отходов;
- отказ от бумажных полотенец и одноразовой посуды;
- оптимизацию упаковки при закупках.

Что еще:

- проводим тематические сборы (в 2025 году — сбор электролома);
- организовали зону обмена вещами между сотрудниками.

Оптимизация административных процессов в РЦ и на ТВХ

Автоматизация учета расходных материалов на РЦ¹, ТВХ² и ПВЗ³

В 2025 году внедрили систему учета расходных материалов на распределительных центрах, складах и в ПВЗ. Это повысило прозрачность движения и списания материалов и помогло использовать их эффективнее.

41 объект

подключен к системе учета

Обучение и развитие на РЦ

Разработали внутренний курс на платформе iSpring для сотрудников складской логистики — он обучает работе со средствами индивидуальной защиты.

30%

снижение затрат на администрирование выдачи СИЗ

Автоматизация учета СИЗ⁴ в 1С⁵

Внедрили систему учета средств индивидуальной защиты на базе 1С с переходом на электронные личные карточки сотрудников.

30%

снижение затрат на администрирование выдачи СИЗ

Оптимизация мест хранения расходных материалов на РЦ

Оптимизировали хранение материально-технических ресурсов на складе высотного хранения: перераспределили ресурсы и освободили часть складских мощностей.

>500

паллето-мест перераспределили, утилизировали или вернули в операционное использование

70%

уровень оптимизации складского пространства

¹ Распределительный центр.
² Транзитный (сортировочный) склад.

³ Пункт выдачи заказов.
⁴ Средства индивидуальной защиты.

⁵ Учетная система.

Lamoda Planet и экосервисы

Lamoda Planet

Раздел Lamoda Planet запустили в 2020 году. В нем представлены и промаркированы товары для осознанного выбора: более экологичные, этичные, благотворительные, инклюзивные и произведенные локально.

Критерии Lamoda Planet разработаны на основе анализа локального и международного рынков моды, научных исследований, лучших практик в области материалов и устойчивого производства, а также требований экологического и социального законодательства и корпоративных стандартов.



Экосервисы

Деятельность Lamoda связана с модной индустрией: одеждой, обувью, аксессуарами и косметикой. Основное экологическое воздействие приходится на эти категории и образующиеся отходы.

Компания развивает экосервисы, чтобы снижать это воздействие и вовлекать клиентов в осознанное потребление.



1 Сбор одежды

Сбор одежды решает две задачи — социальную и экологическую.

Социальное направление

- Lamoda вместе с фондом «Второе дыхание» установила **38 контейнеров** для сбора вещей в ПВЗ, офисе, фото-студии и РЦ. Одежду передают семьям в сложной жизненной ситуации, а также направляют на переработку и повторное использование.
- Также компания сотрудничает с фондом **«Банк еды „Русь“»** — **10 тонн** одежды и косметики передали нуждающимся семьям.

153 ТОННЫ

одежды собрали в 2025 году

Экологическое направление

- В 2025 году начали сотрудничество с утилизатором текстиля «Зелер» (ООО «Лаут ресайклинг»).
- Установили **14 контейнеров** в ПВЗ в Москве, Санкт-Петербурге и Уфе.

16 ТОНН

текстиля собрали в 2025 году

2 Сбор упаковки из-под косметики

Совместно с La Roche-Posay в ПВЗ установили **337 боксов** для сбора упаковки из-под косметики в рамках кампании «Несу перемены».

Проект направлен на переработку мелкой упаковки, которая не попадает в стандартные потоки вторсырья.

Переработанные материалы используются для производства:

- текстильных изделий;
- наполнителей;
- покрытий;
- труб и хозяйственной продукции.

>1 ТОННЫ

упаковки собрали в 2025 году

Экопросвещение

Внутреннее просвещение сотрудников

В компании действует несколько каналов информации.

Например, «Зеленый канал» во внутреннем мессенджере — здесь публикуют новости и анонсы, привлекают сотрудников к участию, проводят розыгрыши и делятся материалами об устойчивом развитии и экологии.

→ Обучение по «зеленому офису»

Курс размещен на корпоративном обучающем портале и обязателен при онбординге.

→ Интеграция устойчивой культуры во внутренние мероприятия

Принципы устойчивого развития внедряют во внутренние мероприятия компании — корпоративные события и детские дни.

В 2025 году запустили клуб «Импакт лидеры»: здесь рассказывают о ключевых новостях устойчивой повестки и вовлекают сотрудников в решение важных задач. Самые активные участники затем становятся амбассадорами.

Внешнее просвещение для клиентов и партнеров

Lamoda ведет внешнее просвещение в нескольких форматах:

- мероприятия с фондами, в том числе сбор вещей к выпускным для детей (в офисе);
- информирование во внешних каналах о запуске проектов и акций — с объяснением их значения и результата;
- участие в отраслевых конференциях, где компания делится опытом и изучает практики других участников рынка.

Влияние на климат

В 2025 году Lamoda провела количественную оценку ожидаемых климатических изменений и их влияния в регионах присутствия, а также качественную оценку физических климатических рисков.

В результате:

- | | | |
|--|---|--|
| <div>✓</div> <div>отобрали пять наиболее релевантных климатических моделей для регионов присутствия;</div> | <div>✓</div> <div>сформировали перечень риск-факторов по регионам присутствия Lamoda;</div> | <div>✓</div> <div>предложили стратегии управления рисками: снижение, избегание, передача и принятие;</div> |
| <div>✓</div> <div>получили прогноз факторов климатического риска для объектов;</div> | <div>✓</div> <div>сформировали перечень климатических рисков;</div> | <div>✓</div> <div>предложили актуальные и перспективные меры адаптации.</div> |

Экологическая отчетность и соответствие законодательству

Lamoda соблюдает требования экологического законодательства и развивает внутренние процессы отчетности.

За 2025 год направили:

- отчетность по форме 2-ТП (отходы) по **1 213** объектам;
- отчетность по форме 4-ОС по **10** регионам;
- декларации НВОС по **1 213** объектам;
- сведения в региональные кадастры отходов по **681** объекту.

→ Расширенная ответственность

Lamoda находится в сфере регулирования системы расширенной ответственности для производителей и импортеров и уплачивает экологический сбор.

→ Автоматизация

В 2025 году доработали внутренние системы:

- автоматизация учета данных в рамках расширенной ответственности;
- внедрили справочники типов и веса упаковки;
- настроили формирование отчетности по требованиям законодательства.



Отраслевое взаимодействие

Lamoda участвует в работе отраслевых ассоциаций АКИТ, АКОРТ и АЕВ.

Основные направления:

- расширенная ответственность;
- обращение с отходами;
- участие в разработке законодательных инициатив;
- участие в конференциях и рабочих группах.

Компания входит в рабочую группу Минприроды РФ по вопросам РОП.

В 2025 году компания актуализировала перечень экологических рисков:

✓ несоблюдение экологических требований в рамках расширенной ответственности производителей и импортеров товаров и упаковки;

✓ непредставление или несвоевременная подача отчетности о выбросах парниковых газов;

✓ нарушение норм и сроков накопления и дальнейшего обращения с отходами;

✓ влияние климатических и погодных факторов на сезонный спрос.

3. Реализация *программ благополучия*

Устойчивая корпоративная культура	31
Обучение и развитие	44
Охрана труда и промышленная безопасность	48
Разнообразие и инклюзия	51
Благополучие и здоровье	52



Устойчивая корпоративная культура

Миссия и ценности

Миссия Lamoda — быть проводником в мир моды и индивидуального стиля, объединяя технологии, контент и кураторский ассортимент. Компания помогает пользователям находить свой стиль и делает процесс выбора более удобным и персонализированным.

Корпоративная культура Lamoda строится на эффективности и сотрудничестве. Компания развивает продуктивную рабочую среду, оптимизирует процессы, внедряет технологии и автоматизирует рутину. Это помогает сотрудникам сосредоточиться на креативной работе и реализации идей.



Lamoda поддерживает индивидуальность сотрудников и помогает развивать профессиональный стиль. В компании формируется культура сотрудничества и коллаборации — ключевой фактор устойчивых результатов



Команда в цифрах

Общая численность сотрудников с разбивкой по полу¹, чел.

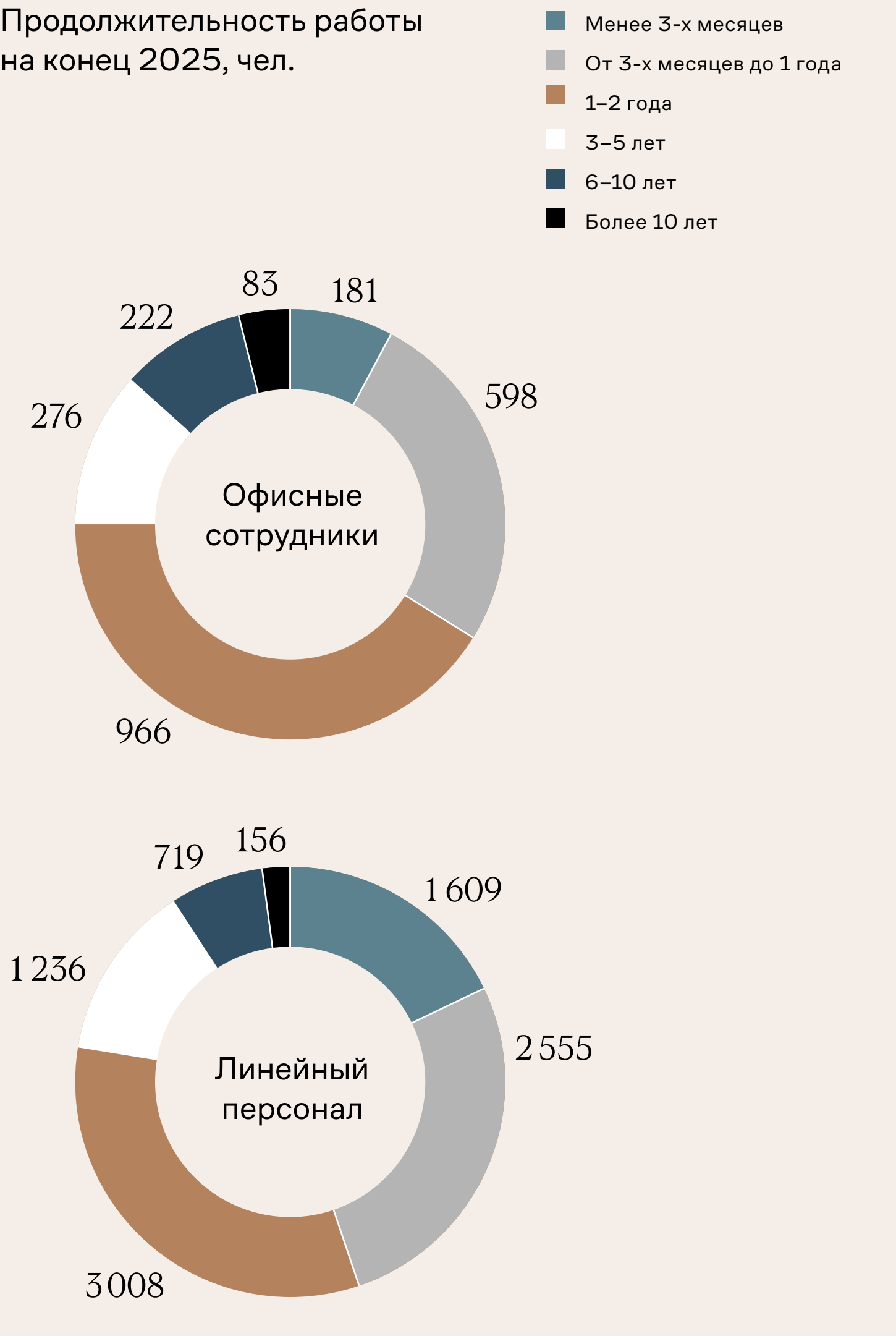
2025	Мужчин	Женщин	Всего
Россия	4 815	6 369	11 184
Казахстан	90	64	154
Беларусь	49	190	239
Армения	26	6	32
ВСЕГО	4 954	6 623	11 609

2024	Мужчин	Женщин	Всего
Россия	5 711	7 191	12 902
Казахстан	111	93	204
Беларусь	43	161	204
Армения	29	13	42
ВСЕГО	5 894	7 458	13 352

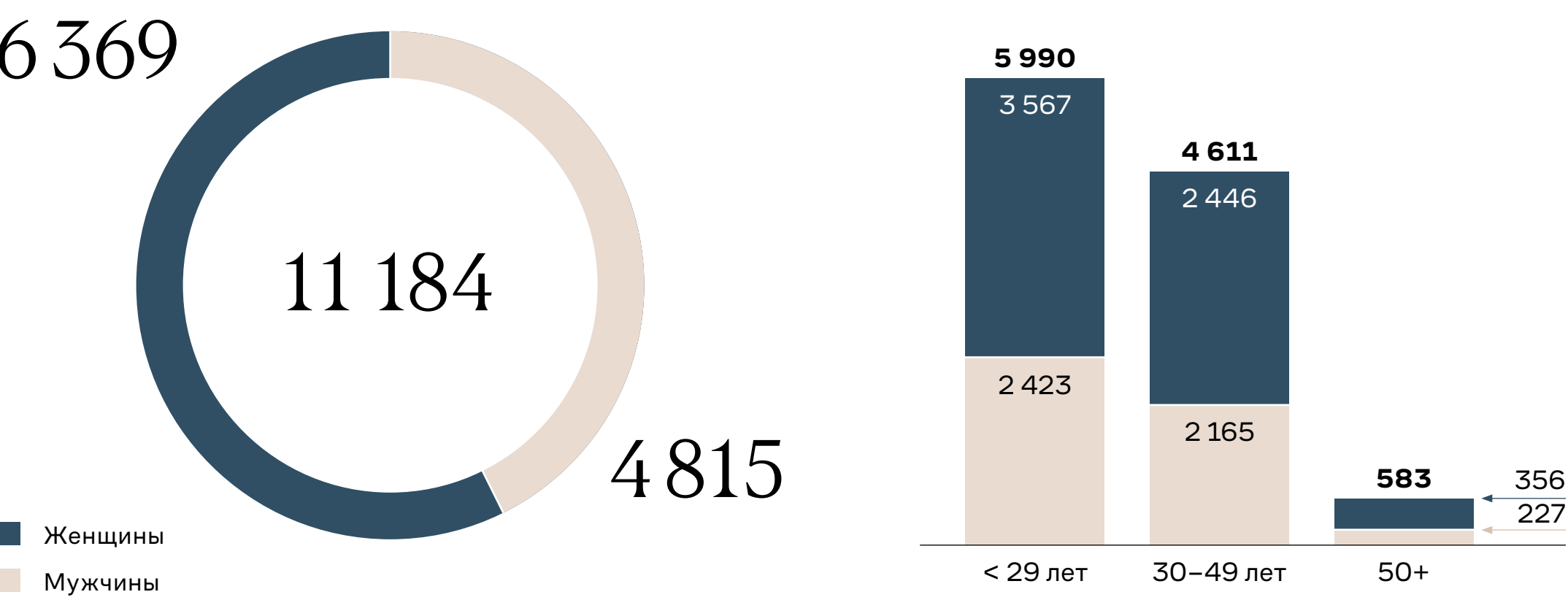
2023	Мужчин	Женщин	Всего
Россия	5 057	6 161	11 218
Казахстан	101	100	201
Беларусь	46	140	186
Армения	–	–	–
ВСЕГО	5 204	6 401	11 605

¹ В 2024 году была несущественно изменена методология подсчета общей численности сотрудников, в связи с чем прямое сравнение данных от года к году в полной мере не является корректным, но дано информационно.

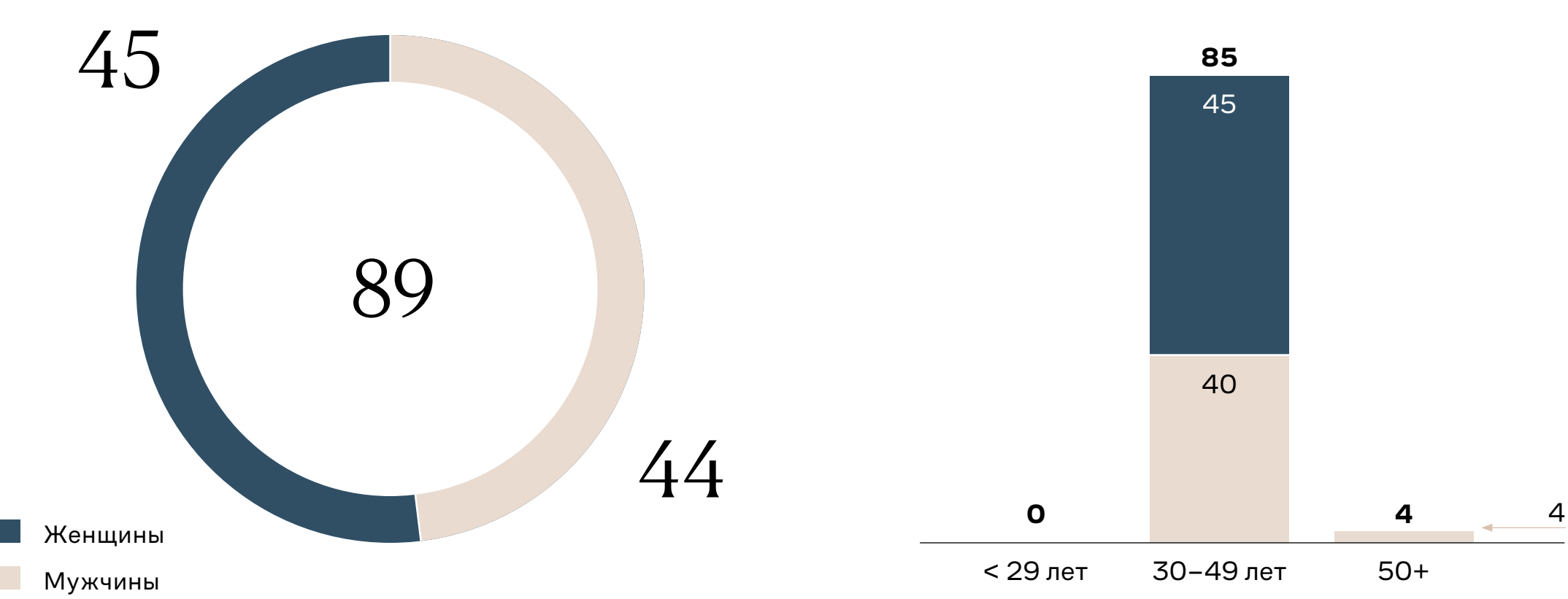
Продолжительность работы на конец 2025, чел.



Общая численность всех сотрудников, включая руководителей, с разбивкой по полу и возрасту на примере России, чел.

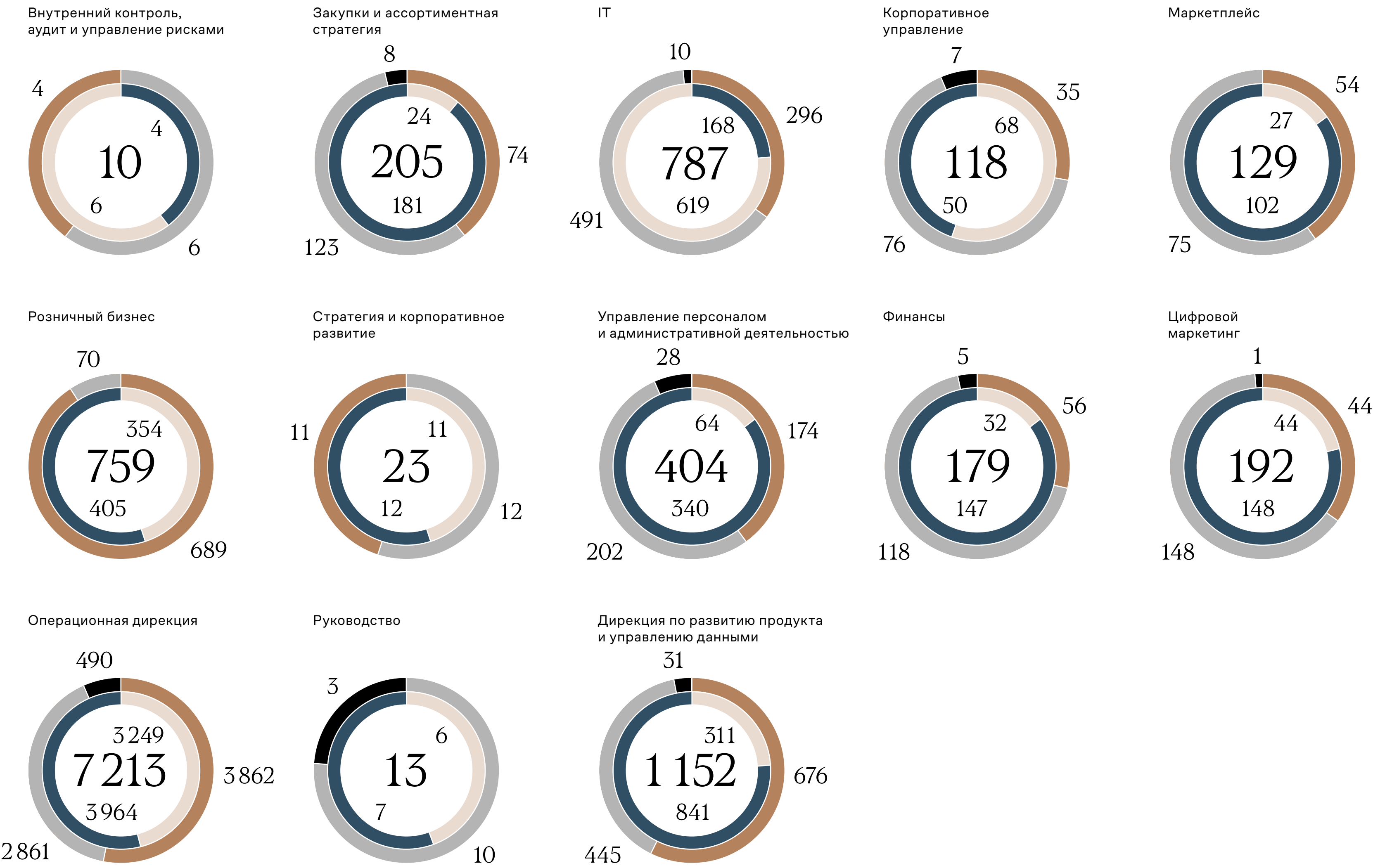


Численность руководителей (СЕО, управляющие директора и их прямые подчиненные) с разбивкой по полу и возрасту на примере России, чел.

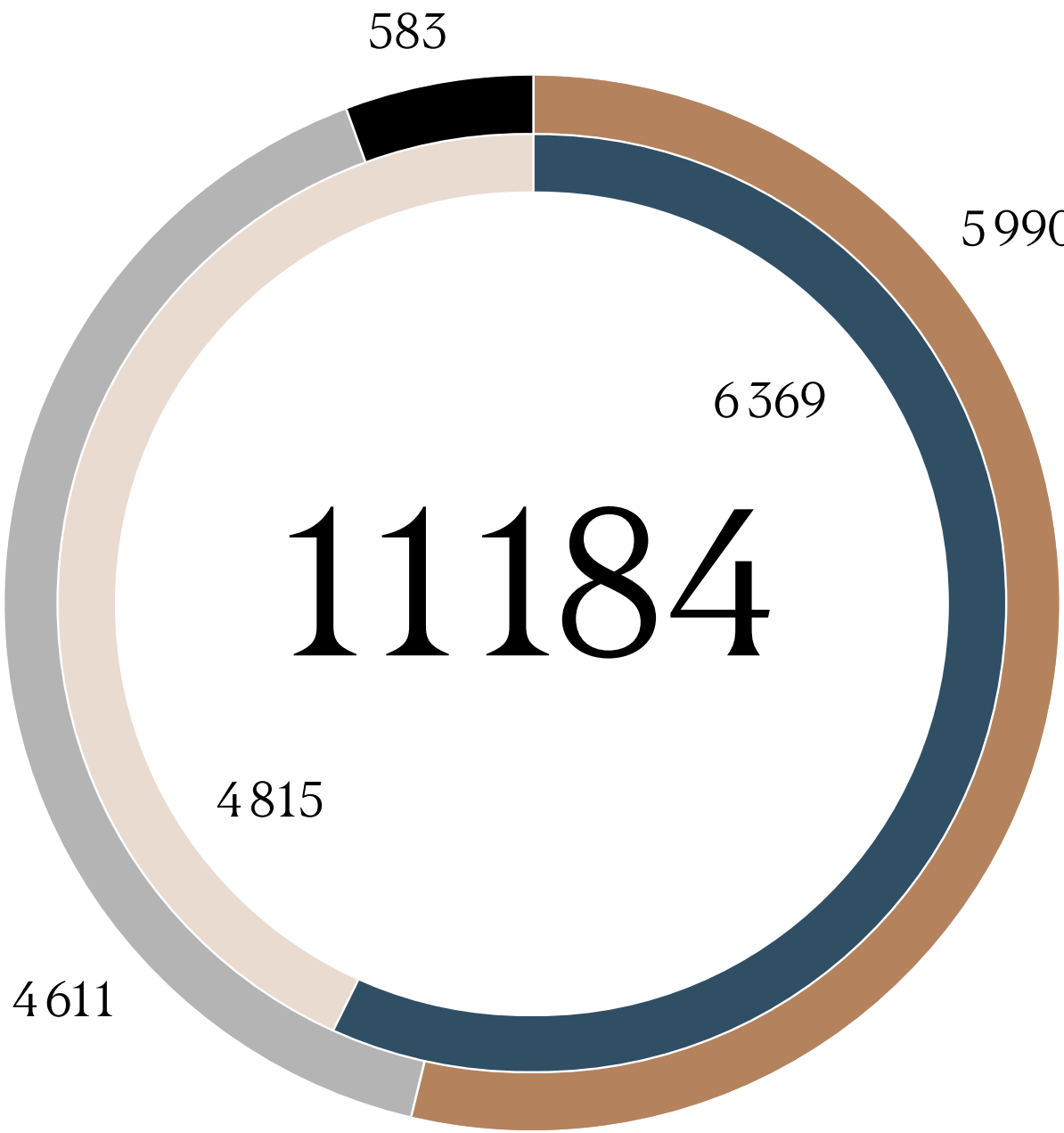




Соотношение мужчин и женщин в разных дирекциях и возрастной баланс по дирекциям на примере России, чел.



Соотношение мужчин и женщин в компании и возрастной баланс по дирекциям на примере России, чел.

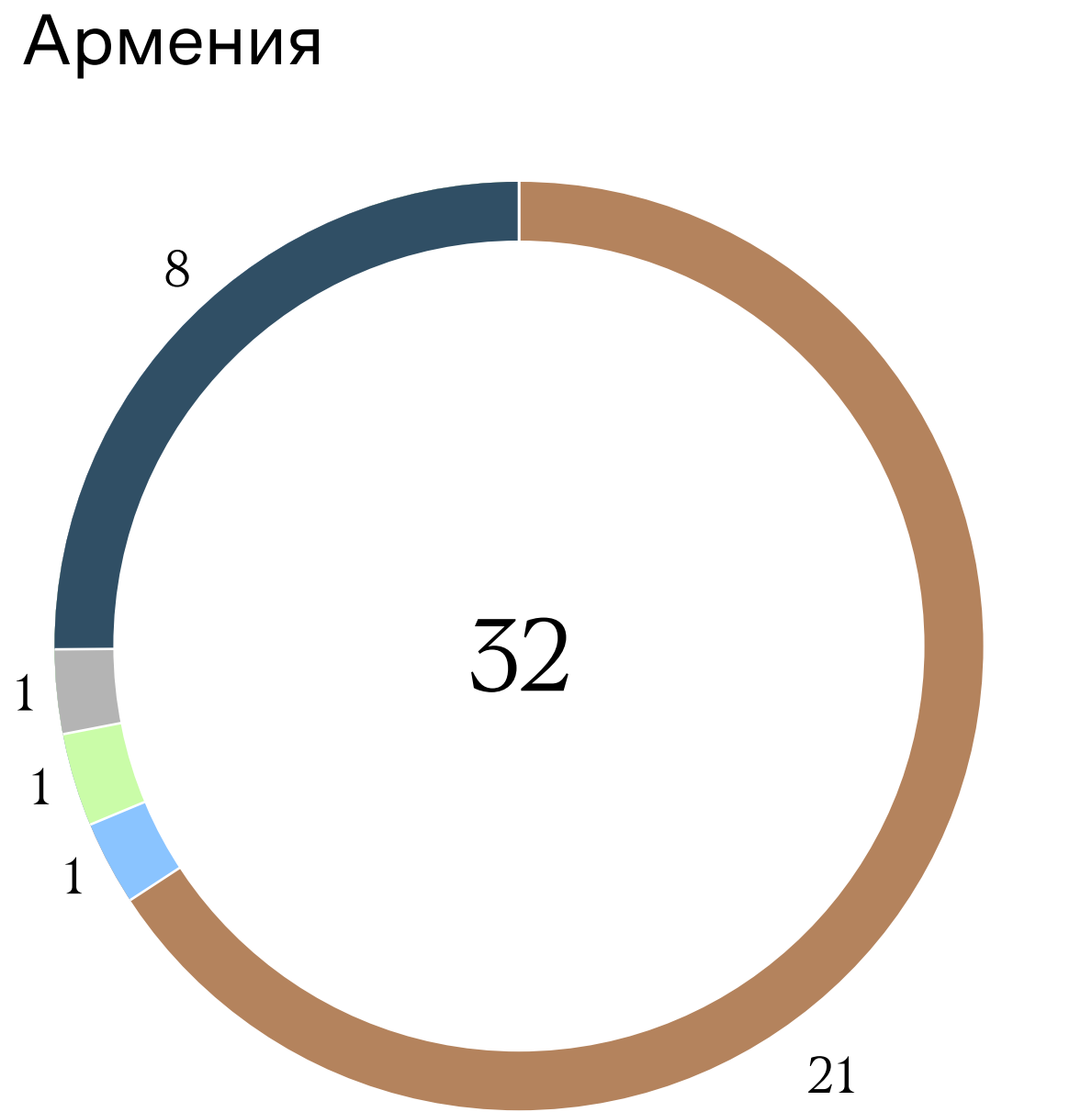
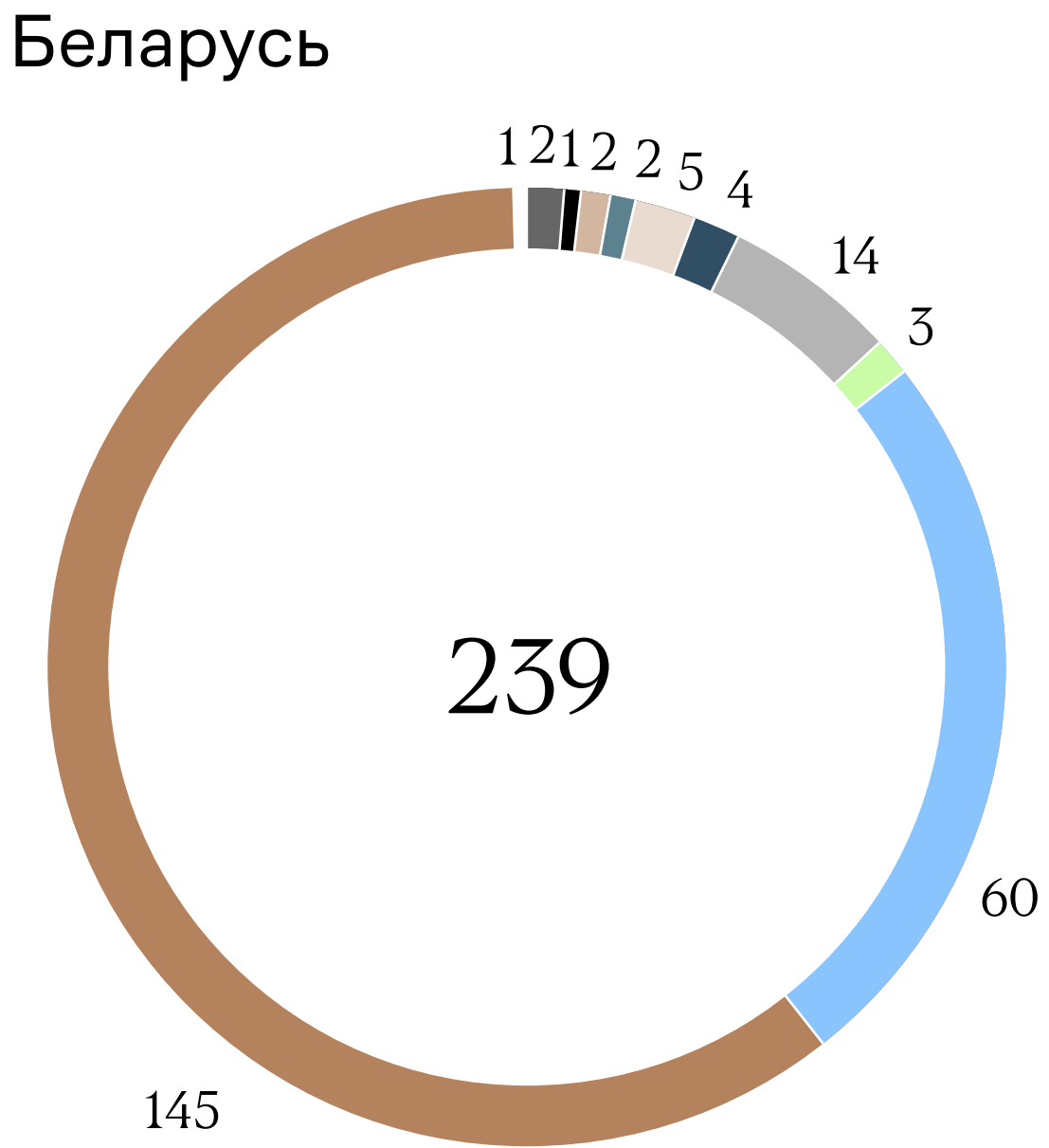
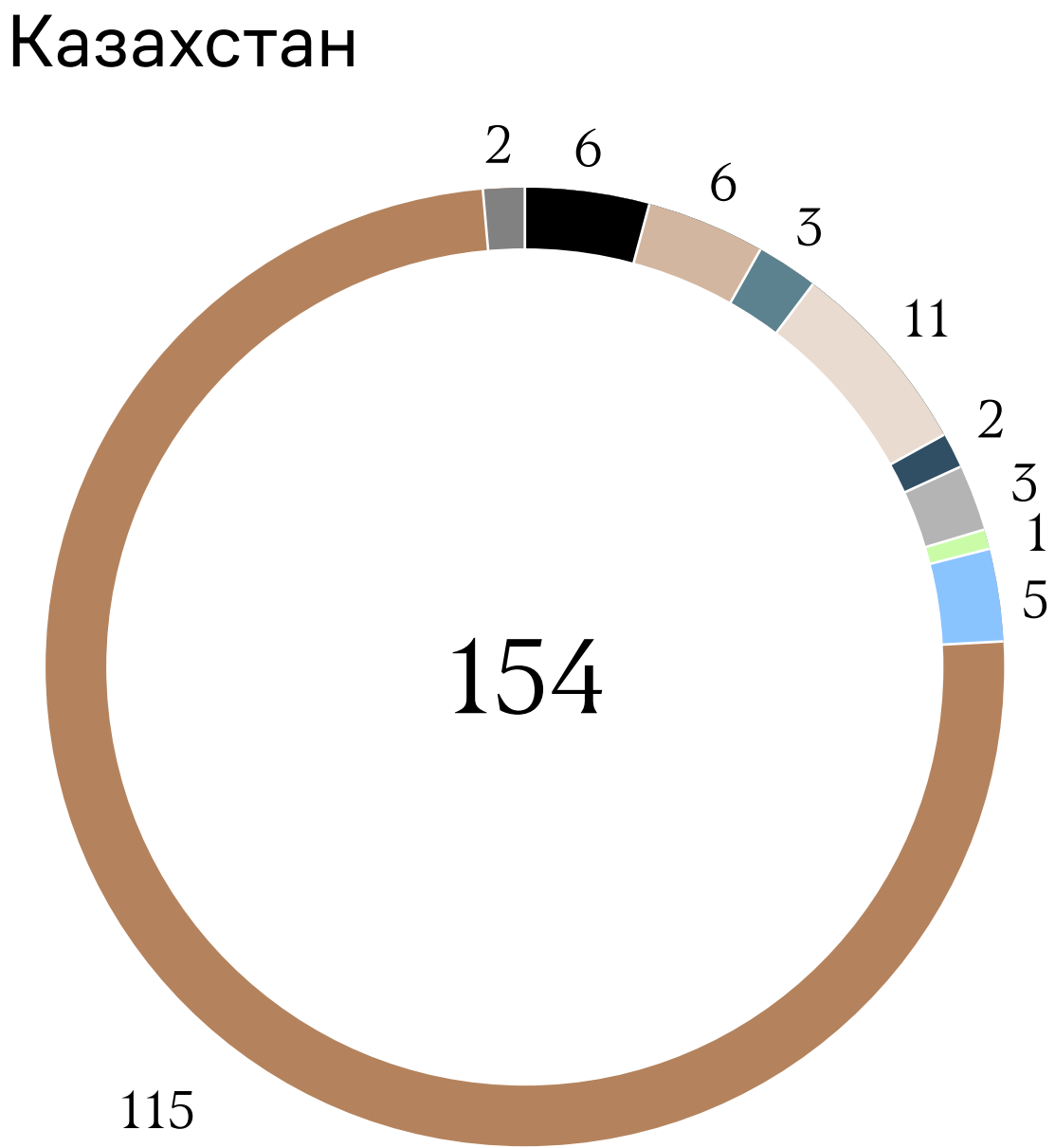


55%
доля женщин в топ-менеджменте в 2025 году

- Женщины
- Мужчины
- До 29 лет
- 30-49 лет
- 50+ лет



Деление по дирекциям, чел.



- Внутренний контроль, аудит и управление рисками

Закупки и ассортиментная стратегия

IT

Корпоративное управление

Маркетплейс

Розничный бизнес

Стратегия и корпоративное развитие
- Управление персоналом и административной деятельностью

Финансы

Цифровой маркетинг

Контактный центр в Волгограде

Операционная дирекция

Руководство

Дирекция по развитию продукта и управлению данными

- HR

Маркетплейс

Финансы

Юридический отдел
- Маркетинг

Безопасность

Отдел развития

Операции

Администрация

- Информационная безопасность

IT

Руководство

Безопасность

Качество доставки
- Маркетинг

HR

Финансы

Юридическая служба

Логистика

Доставка

- IT

Маркетплейс

Цифровой маркетинг

Коммерческая дирекция
- Дирекция по развитию продукта и управлению данными



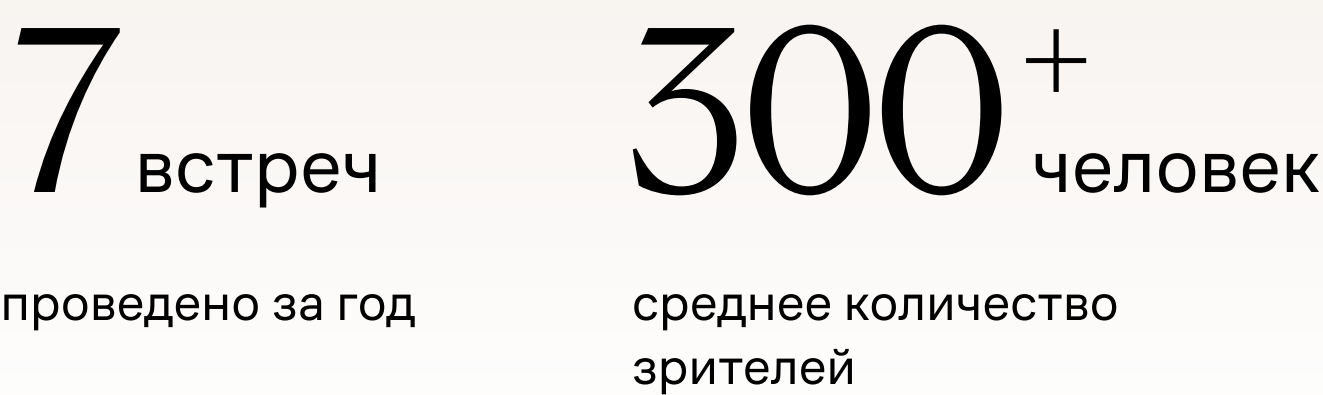
Вовлечение *сотрудников*

В 2025 году Lamoda регулярно проводила встречи для сотрудников. На них рассказывали о ключевых проектах, результатах, запусках и операционных изменениях, а также отвечали на вопросы.



→ Квартальные встречи РЦ (Collaba OPS)

В 2025 году для сотрудников распределительных центров запустили новый формат регулярных встреч — Collaba OPS. Он охватывает сотрудников РЦ и доставки, а с 2026 года масштабирован на всю компанию. На встречах обсуждают изменения в процессах, организационные обновления, HR-новости и отвечают на вопросы сотрудников.



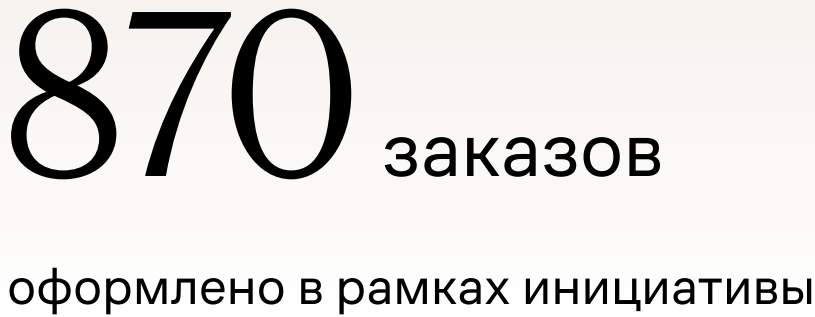
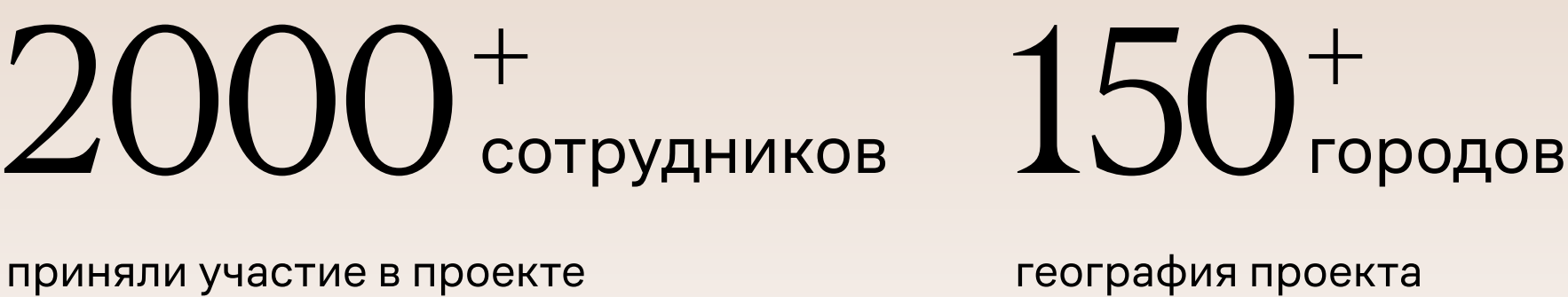
→ Программа признания для офисных сотрудников

Ежегодно Lamoda проводит конкурс «В фокусе Lamoda», где выбирают лучшие инициативы года. Сотрудники подают заявки в разные номинации, а победителей определяют по итогам народного голосования и оценки экспертного жюри. В 2025 году на конкурс поступило 28 заявок в шести номинациях.

В 2025 году Lamoda расширила программу признания, добавив номинации для функциональных команд и персональные награды: «Профи года», «Руководитель года», «Новичок года» и «Сердце команды».

→ Супергерои высокого сезона

В высокий сезон запустили мотивационный проект для линейных сотрудников. Участники работали с индивидуальными KPI и участвовали в активностях, за которые получали внутренние баллы с возможностью обмена на корпоративный мерч.



награждены в рамках программы и личных номинаций

→ Неделя программиста и кибертурнир

Для развития корпоративной культуры и вовлечения сотрудников провели кибертурнир Lamoda Cup, который объединил бизнес- и IT-функции.

222 сотрудника

приняли участие в турнире

→ Детский день

В 2025 году Lamoda впервые провела Детский день не только для сотрудников офиса, но и распределительных центров и контакт-центра.

Мероприятие было направлено на развитие корпоративной культуры, а также на то, чтобы познакомить детей сотрудников с Lamoda и показать, как работает современный онлайн-магазин.

182 ребенка

приняли участие в мероприятии

→ Летний корпоратив

В 2025 году Lamoda провела корпоратив It's a Match в формате фестиваля. Его главной идеей стало разнообразие: каждый сотрудник уникален, а вместе команды достигают лучших результатов.

Мероприятие помогло укрепить корпоративную культуру, усилить взаимодействие между командами и развить внутреннее сообщество.

1800 сотрудников

приняли участие в мероприятии



→ Fashion Friday

В 2025 году Lamoda провела два мероприятия Fashion Friday — ключевых внутренних событий компании. В программе — лекции со стилистами, тематические активности и развлекательные форматы для сотрудников. Мероприятия направлены на укрепление позиционирования бренда среди сотрудников, их причастности к общему делу, а также на усиление кросс-функционального взаимодействия между командами.

1208 человек

общее количество участников



→ Митапы для сообщества разработчиков

DevRel-команда Lamoda регулярно проводит митапы в офисе Lamoda Home с участием разработчиков, аналитиков и инженеров. На встречах обмениваются опытом, развивают профессиональное сообщество и усиливают экспертность команды.

9 митапов

проведено за год

609 человек

участвовали онлайн

→ Блог на Хабре

Lamoda развивает экспертный блог на платформе Хабр, где публикует материалы и делится опытом команды в разных профессиональных областях.

20 статей

опубликовано

8 новостей

опубликовано

108 тыс.

уникальных просмотров публикаций

→ Big Tech Night

В 2025 году Lamoda приняла участие в Big Tech Night и других мероприятиях для профессионального сообщества. Компания открыла офис для разработчиков, аналитиков и инженеров, создав площадку для обмена знаниями и нетворкинга.

>12 млн

охват аудитории

739 участников

посетили площадку Lamoda

→ Специальные проекты

Lamoda запустила серию онлайн-спецпроектов, чтобы привлечь внимание к бренду работодателя среди целевых профессиональных аудиторий:

- Исследование продуктовых аналитиков — составили портрет продуктового аналитика в 2025 году.
- «Дело о продуктовых аналитиках» — онлайн-игра на решение задач.

Новогодний конкурс на лучший комментарий: пользователи соцсетей делились, что у них «горело» в 2025 году.

>1 000 000

пользователей — охват проектов в 2025 году

→ Поддержка проекта «День без турникетов» и «Лето моей карьеры»

Lamoda участвует в инициативах Правительства Москвы, направленных на профориентацию и знакомство студентов с рынком труда.

В рамках проектов компания проводит экскурсии по офису и знакомит участников с работой различных подразделений.

5

дней

проведено в рамках акции

100

человек

посетили офис компании

→ Beauty недели

Для сотрудников центрального офиса провели тематические недели, чтобы познакомить их с партнерами платформы и поддержать стратегическое направление компании.

до

168

сотрудников

приняли участие в мероприятиях

→ Программа стажировок

В 2025 году Lamoda запустила первую программу стажировок для технических и бизнес-направлений обучения. Привлекли студентов ведущих вузов и дали им практический опыт работы.

9130

откликов

получено на программу

182

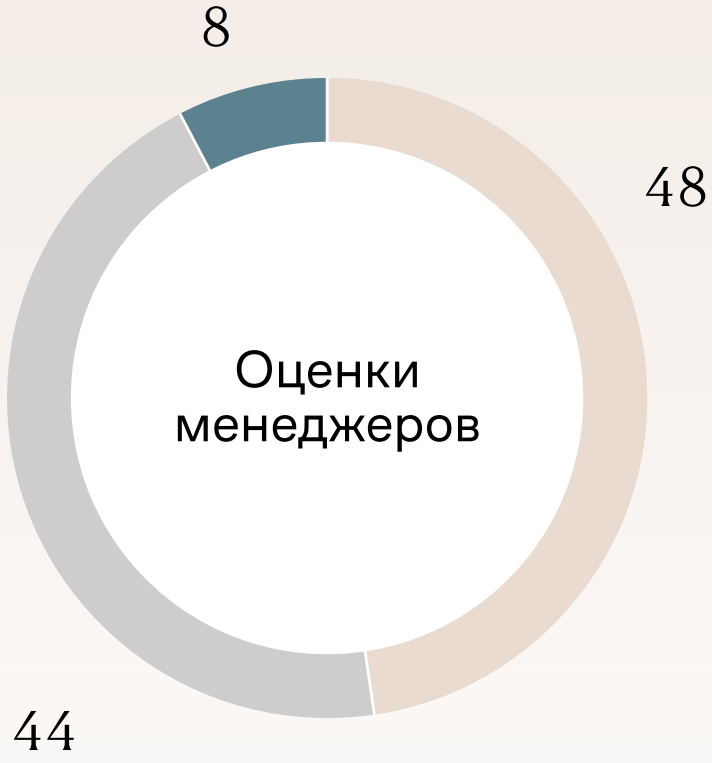
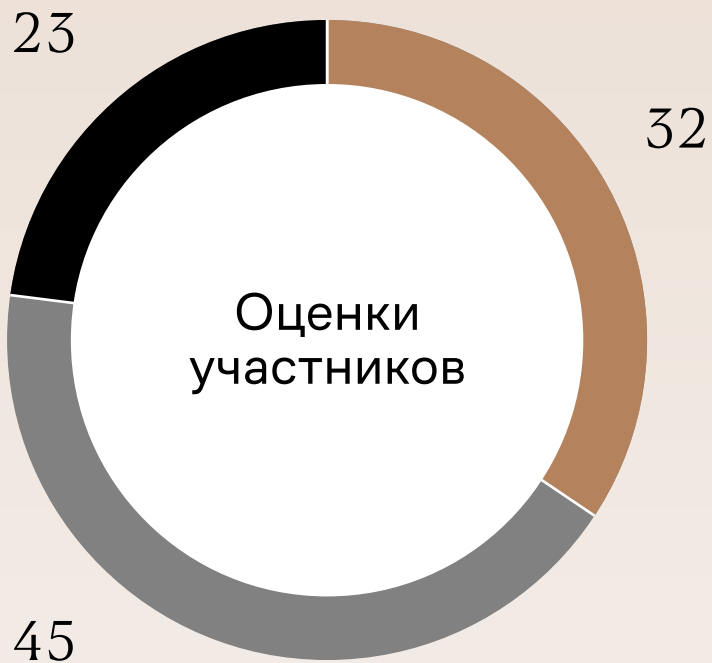
человека

на место — конкурс

50

стажеров

принято в программу



- стажировка превзошла ожидания участников
- менеджеры полностью довольны стажерами
- ожидания полностью оправдались
- менеджеры скорее довольны
- ожидания скорее оправдались
- затруднились с оценкой

→ Lamoda Sport

Чтобы повысить вовлеченность и мотивацию сотрудников розницы, запустили набор инициатив: конкурсы, коммуникации и систему обратной связи.

- Провели мотивационные активности:
- **5 конкурсов** с призами от партнеров;
 - номинация в конкурсе «Пазл года» среди консультантов, кассиров, специалистов по работе с товаром и заказами. Шесть месяцев, 94 участника, 8 победителей;
 - конкурсные механики, направленные на рост личных продаж и доли брендов.

- Внедрили инструменты удержания и ответственности:
- программа **«Бонус S»**, направленная на снижение товарных потерь до **1% от оборота**.

- Развиваются внутренние коммуникации:
- регулярный выпуск **LaSport News**;
 - обновления в корпоративных каналах (We are Lamoda, Lamoda Sport Club);
 - запуск анонимной формы обратной связи **«Безопасное пространство»**.

Социальные и экологические проекты

→ Дни донора

В 2025 году в Lamoda прошли два Дня донора — шестая и седьмая корпоративные акции. Инициатива остается важной частью социальной повестки компании.

В акции приняли участие **97** сотрудников: **44** — в феврале, **53** — в августе. Это рекорд Дней донора в Lamoda.

Инициатива направлена на развитие культуры донорства и поддержку людей, нуждающихся в медицинской помощи. Дни донора помогают закрепить участие сотрудников в социальных проектах и усиливают культуру взаимопомощи внутри компании. Сотрудники также поддерживают фонд «Линия жизни»: часть компенсации за сдачу крови направляют на благотворительность.

97 сотрудников

приняли участие в акции

→ Экскурсия в фонд «Второе дыхание»

В 2025 году 15 сотрудников Lamoda посетили фонд «Второе дыхание» — ключевого партнера компании в области развития циклической экономики.

Команда познакомилась с полной цепочкой обращения вещей: от попадания в контейнер до сортировки, переработки и передачи новым владельцам. Это помогает лучше понять инфраструктуру фонда и масштаб его работы.

Особое внимание уделили сортировке и распределению: сотрудники увидели, как вещи направляют на благотворительность или переработку, и узнали о требованиях к качеству и дальнейшему использованию текстиля.

Экскурсия стала частью системной работы по вовлечению сотрудников в повестку устойчивого развития — от понимания процессов до личного участия в инициативах.

→ «Устойчивый» мерч

В 2025 году Lamoda запустила инициативу по повторному использованию изделий, чтобы развивать устойчивые практики внутри компании.

Использованные сумки пеших торговых представителей переработали в корпоративный мерч.

6 НОВЫХ ПОЗИЦИЙ

произведено из одной сумки

→ «Техномай»

В 2025 году в Lamoda прошел тематический месяц «Техномай», посвященный осознанному использованию цифровых ресурсов и снижению цифрового следа.

Сотрудники познакомились с ключевыми практиками — от принципов цифрового минимализма до управления цифровым мусором и его влияния на эффективность и психоэмоциональное состояние.

Отдельное внимание было уделено практическим инструментам: сотрудники получили чек-лист по цифровому расхламлению и рекомендации по оптимизации повседневной работы с данными и устройствами.

Также организовали сбор электронных устройств: сотрудники могли сдать ненужную технику на переработку.

→ Экскурсия в экоцентр «Сборка»

В завершение инициативы «Июль без пластика» 18 сотрудников Lamoda посетили экоцентр «Сборка» — образовательную площадку о переработке и устойчивом потреблении.

Практическая часть включала мастер-класс по переработке пластика: участники создали изделия из переработанных материалов и наглядно увидели потенциал вторичного использования ресурсов.

→ Поддержка фонда «РЭИ»

В 2025 году Lamoda продолжила сотрудничество с фондом «РЭИ»: инициативы направлены на помощь животным и развитие ответственного отношения к ним.

Сотрудники участвуют в сборе товаров для приютов и выезжают волонтерами, оказывая адресную помощь.



→ «Июль без пластика»

В 2025 году Lamoda поддержала глобальную инициативу «Июль без пластика» — месяц, посвященный снижению использования одноразовых материалов и формированию устойчивых привычек.

Сотрудники знакомились с практиками отказа от одноразового пластика, принципами осознанного потребления и возможностями переработки. Фокус — на повседневных изменениях: от многоразовых альтернатив до сокращения упаковки и сортировки отходов.

Дополнительно запустили чек-листы и мини-челленджи, которые помогают закрепить новые привычки в работе и в быту. На летнем корпоративе выдали многоразовые брендированные стаканчики — их можно было использовать на площадке и забрать домой.

Также провели вебинар по проекту «Несу перемены» о сдаче упаковки из-под косметики.

Ежегодно мы проводим
опрос вовлеченности
сотрудников и стабильно
получаем *высокие оценки*



Опрос вовлеченности

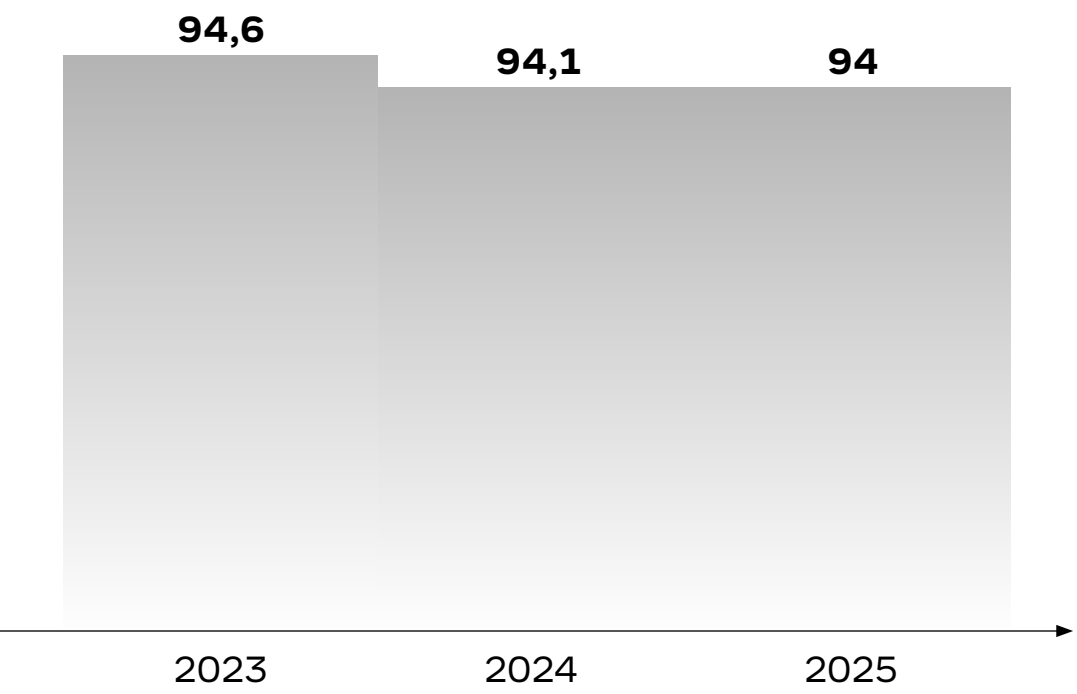
85%

офисных сотрудников приняли участие в опросе вовлеченности

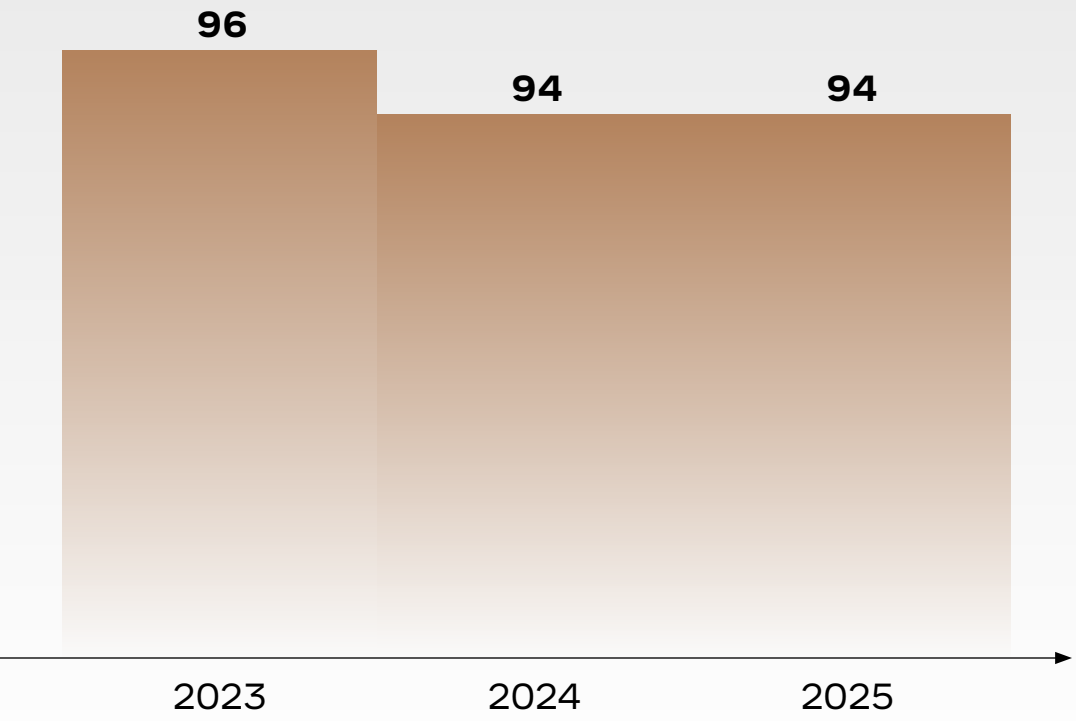
82%

доля вовлеченных сотрудников

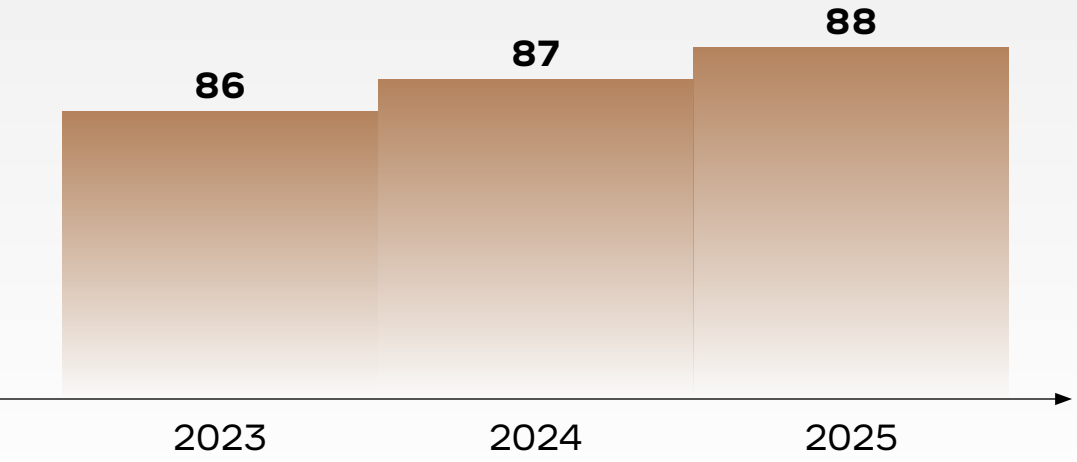
«Я считаю, что бизнес Lamoda действует правильно, развивая экологические, благотворительные и социальные проекты»



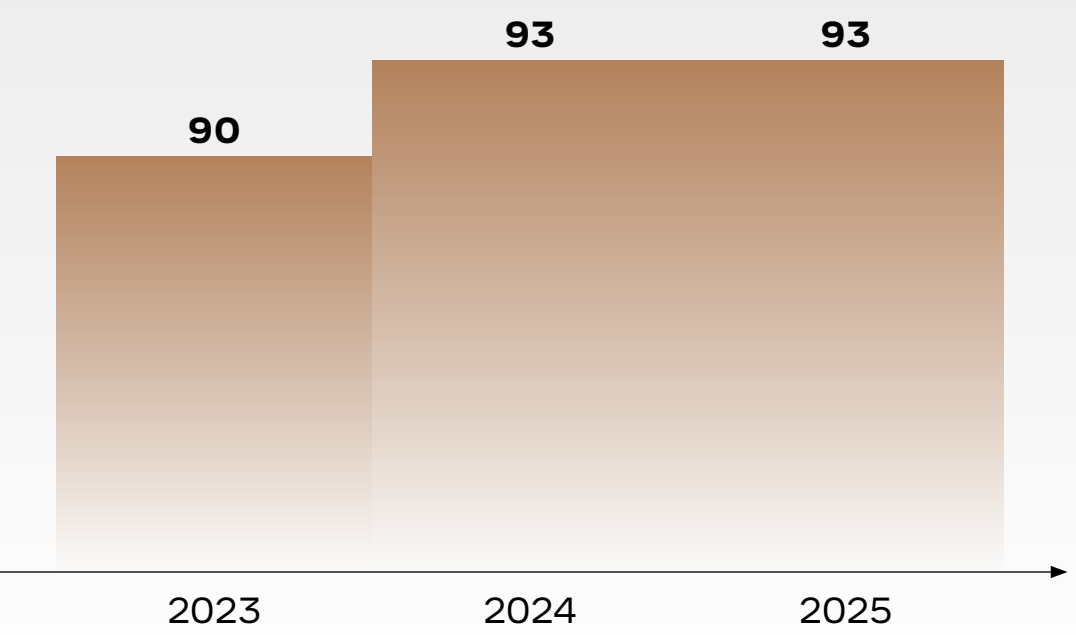
«Я горжусь тем, что работаю в Lamoda»



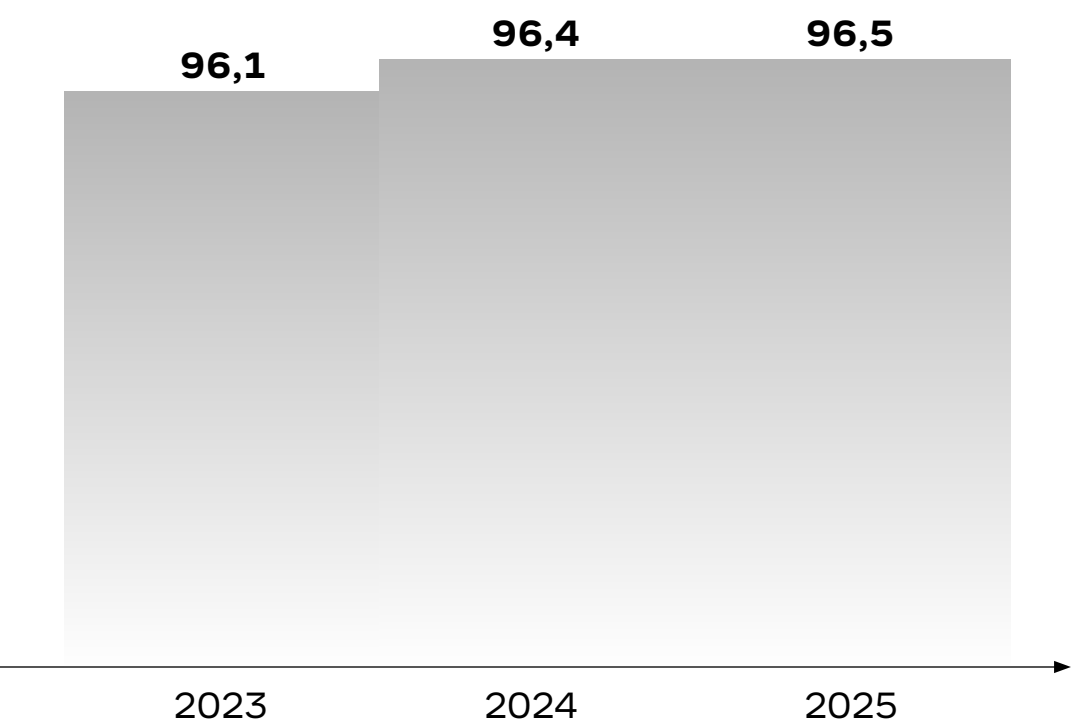
«Задачи, над которыми я работаю, и процессы, в которые я вовлечен, мне интересны»



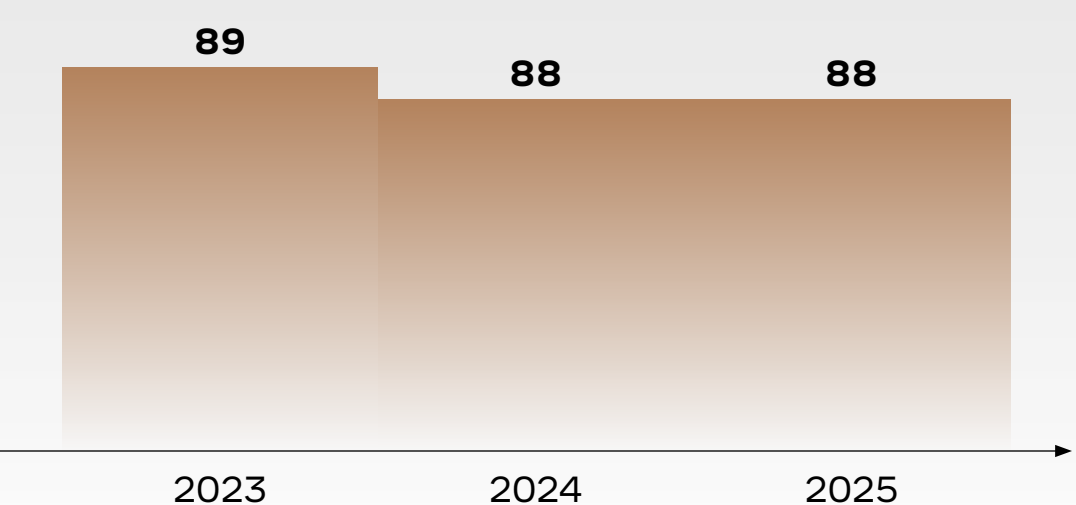
«Мне комфортно работать с коллегами в моей команде»



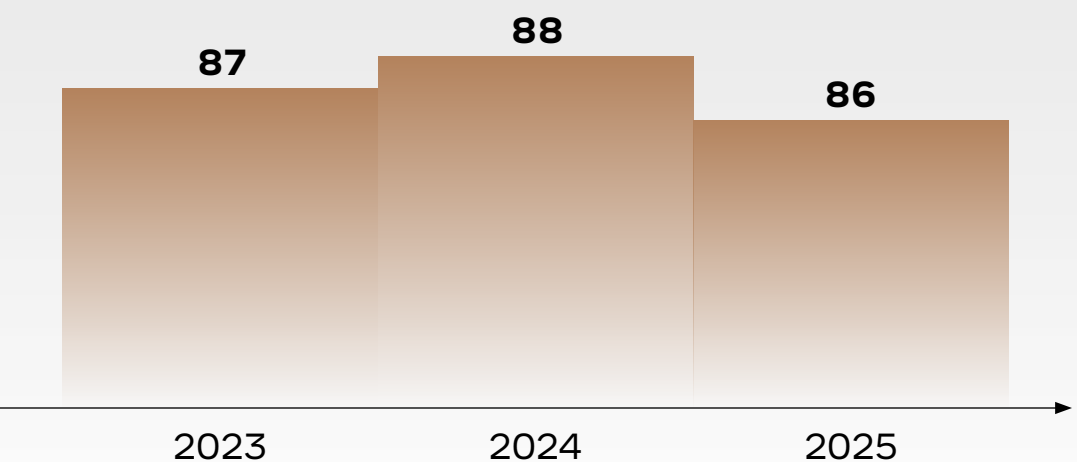
«Мне нравится работать в компании, которая развивает экологические, благотворительные и социальные проекты»



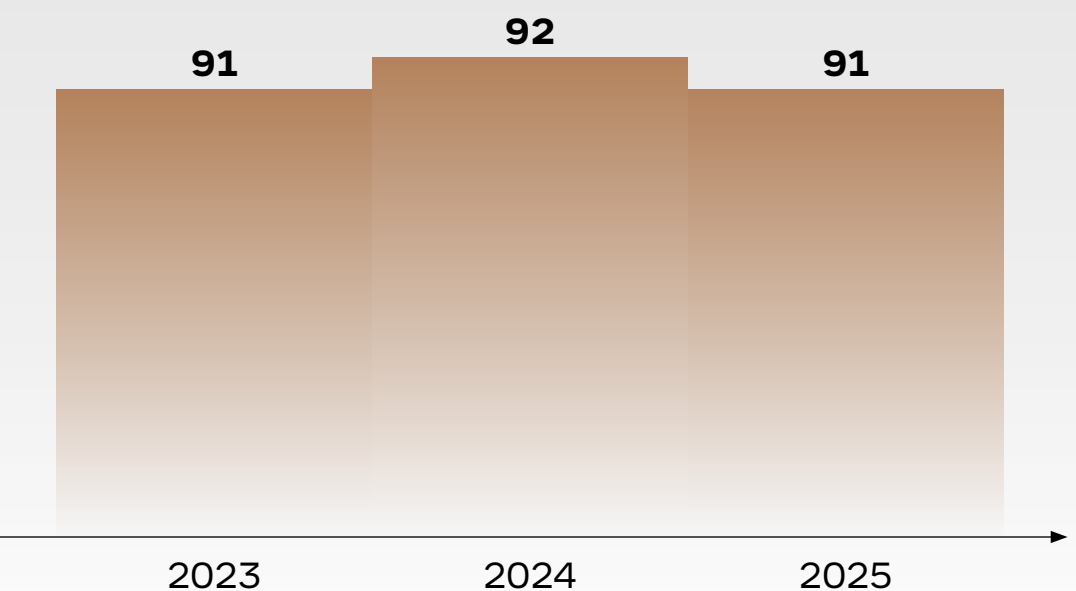
«В Lamoda уважают и ценят мой вклад»



«Я доволен уровнем качества и скорости взаимодействия с коллегами»



«Я чувствую свою вовлеченность и поддержку со стороны людей, с которыми общаюсь каждый день»





В Казахстане

→ Проект La Healthy / La Heard

В рамках проекта:

- в офисе используется стеклянная и бумажная посуда;
- организуются совместные походы и активности;
- проводится поддержка приютов для животных на ежеквартальной основе.

→ Проект La Creative / La Brains

Проводятся командные интеллектуальные игры, квизы и активности для развития корпоративной культуры и командного взаимодействия.

Сотрудники также участвуют в конкурсах на лучшее украшение офиса, новогодний костюм и праздничное блюдо.

→ Ежеквартальный конференц-колл

Проводятся онлайн-встречи сотрудников с руководством компании по итогам квартала.

Сотрудники могут задавать вопросы, знакомиться с результатами, KPI и планами подразделений.

→ Саммит операционного направления

Саммит проходил в течение двух дней:

- **первый день** — обучение новым видам отчетности;
- **второй день** — летний корпоратив.

→ Ежеквартальные встречи

Проводятся ежеквартальные встречи руководителей дирекций и региональных команд. Участники презентуют результаты работы подразделений и обмениваются практиками.

→ Детские подарки на Новый год

Для детей сотрудников от 0 до 12 лет были подготовлены новогодние подарки. Всего вручено 125 подарков.

→ Конкурс детского рисунка

Проведен конкурс детского рисунка по трем возрастным категориям. Участие приняли 28 детей сотрудников. Все участники получили подарки.

В Беларуси

→ Lamoda 10 лет в Беларуси

В честь юбилея компании в Беларуси был организован тимбилдинг для сотрудников.

67% сотрудников
приняли участие в мероприятии

→ Летний корпоратив

Проведен ежегодный летний тимбилдинг для сотрудников и новых членов команды.

78% сотрудников
приняли участие в мероприятии

→ Семейный день

Организована экскурсия, в ходе которой дети познакомились с историей и работой Lamoda.

10 детей сотрудников
приняли участие в мероприятии

→ Ежегодная встреча команды по итогам года

Руководители подразделений поделились с командами итогами года и планами на следующий период.

98% сотрудников
присоединились к встрече

Обучение и *развитие*

В 2025 году Lamoda продолжила развивать систему обучения и сделала образовательные практики масштабнее и эффективнее.

Обучение охватывает все категории сотрудников — от линейного персонала до руководителей — и проходит в цифровых и очных форматах: лонгриды, видео, тесты, опросы, памятки и обучающие траектории.

Обучение офисного персонала включает полный цикл развития сотрудников:

- онбординг (вебинары и адаптационные мероприятия для новичков);
- внутреннее обучение (лекции, тренинги, воркшопы, электронные курсы, микрообучение);
- развитие soft skills у сотрудников и руководителей;
- участие в профессиональных сообществах и дискуссионных клубах;
- командообразующие и стратегические сессии;
- внешнее обучение (курсы, конференции, сертификации);
- развитие технических навыков;
- языковое обучение (разговорные клубы и индивидуальные занятия по английскому).

35^{+218%} часов

обучения на сотрудника в год, ведется регулярная аналитика по обучению в iSpring (посещаемость, длительность, прохождение)

Оценка результативности

Система оценки эффективности охватывает сотрудников, участвующих в оценке результативности и мероприятиях карьерного развития.

2200 сотрудников

прошли оценку по итогам Н1 и Н2 2025

Онбординг

В 2025 году усилили процесс адаптации:

- сделали его более структурированным и прозрачным;
- внедрили автоматизацию и дополнительные точки контакта;
- расширили форматы взаимодействия с новичками.

Формат онбординга включает:

- 3 групповые встречи в неделю (офлайн и онлайн);
- welcome-набор и подарок по итогам испытательного срока;
- офис-туры и Field Experience;
- встречи 1:1 после первого месяца работы;
- welcome-тренинг и встречу «Lamoda в деталях» с CEO;
- чек-листы и гайды для новичков;
- отдельный канал «Lamoda новички»;
- материалы и отдельный трек для руководителей;
- онбординг-трек в iSpring (курсы + пульс-опросы).

+1000^{+6%}

новых сотрудников прошли адаптацию в 2025

4,67^{из 5}
средняя оценка онбординга

4,6^{из 5}
полезность мероприятий

4,9^{из 5}
информированность руководителей

4,6^{из 5}
понимание, к кому обращаться по вопросам адаптации

Зеленый офис

В 2025 году Lamoda продолжила развивать инициативу «Зеленый офис»: внедрили новые инструменты — обучающий курс, информационные плакаты, серию постов, чтобы улучшить сортировку отходов и закрепить устойчивые привычки сотрудников.

Запустили короткий обучающий тренинг по принципам «зеленого офиса»: сотрудники знакомятся с правилами сортировки, возможностями переработки и практиками ответственного потребления на работе.

519 человек

завершили тренинг
в 2025 году

Сотрудники магазинов Lamoda Sport

В 2025 году компания усилила систему обучения и развития сотрудников, сделав акцент на качестве адаптации, росте экспертизы и подготовке внутреннего кадрового резерва.

Внедрили обновленный формат адаптации: welcome-тренинг, оплачиваемое наставничество и подробный план на 2 месяца. Это обеспечило высокий уровень входа в роль: **≥90%** прохождения тестов по продукту и сервису при посещаемости обучения **80%**.

Запустили новые форматы обучения:

- электронные курсы (лонгриды с видео и скриптами), направленные на повышение вовлеченности и усвоения материала;
- обучающие траектории SS’26 с сегментацией по форматам магазинов;
- очные и онлайн-тренинги, включая программы по сопровождению сотрудников и развитию управленческих навыков.



Операционный персонал

Компания расширила доступность обучения:

- разработали тесты для ключевых операций складов (сборка, размещение, возвраты, упаковка и др.);
- провели валидацию материалов с носителями языка на площадках РЦ.

1174 ^{+180%} единицы

обучающего контента создано

24 036 ^{+49%} сотрудников

прошли обучение в 2025 году

Ключевые образовательные проекты

✓ Delivery Leaders Camp

Программа развития руководителей среднего звена доставки:

- 57 участников (целевая аудитория — 71 сотрудник);
- 88% — охват программы;
- 14 онлайн-мероприятий по 9 темам;
- 11 курсов в образовательной траектории;
- 36 глубинных интервью для разработки программы;
- период обучения: июль–сентябрь 2025.

eNPS программы — **83%**.

✓ Проект «Вектор изменений»

Обучение сотрудников Доставки и РЦ в период трансформаций:

- 865 сотрудников — охват;
- 3 недели — срок реализации;
- 6 видео, 3 памятки, 3 обучающие траектории, 1 финальный квиз;
- 100 сертификатов разыграны для повышения вовлеченности.

✓ Проект «Высокий сезон»

Поддержка сотрудников в период повышенной нагрузки:

- 8 обучающих треков;
- 16 разработанных курсов;
- конкурс «Твоя суперсила»;
- 203 заявки от сотрудников;
- 8 победителей — РЦ, 12 — Доставка, 5 — КЦ.

В Казахстане

→

Обучение операционной команды

В апреле и октябре проводилось обучение операционной команды, направленное на контроль знаний по сервису как доставки, так и ПВЗ.

→

Тренинг для менеджеров и супервайзеров отделений

В августе 2025 года в рамках саммита проведен тренинг по коммерческим показателям. Обучение было связано с внедрением новых отчетов по офлайн-показателям.

→

Тренинг по деловой переписке

После опроса вовлеченности был организован тренинг по деловой переписке для сотрудников офиса. 100% сотрудников офиса приняли участие.

→

Контрольные точки для новичков

В рамках онбординга внедрены контрольные точки для новых сотрудников. По итогам периода текучесть на испытательном сроке снизилась до 2%.

В Беларуси

→

Обучение стандартам обслуживания и клиентского сервиса сотрудников операционных функций

Проводится внутреннее обучение сотрудников доставки и логистики по стандартам сервиса и клиентского обслуживания под кураторством отдела качества и старших кассиров.

→

Тренинг для новичков

Новички получают гайд с информацией о компании, сервисах, инструкциях и корпоративных активностях для более комфортной адаптации.

→

Экскурсии по офису

HR-специалисты проводят экскурсии для новых сотрудников, знакомят с офисом, командами и процессами компании.

→

Обучение по профессиональным навыкам и актуальной законодательной базе

Сотрудники проходят внешнее обучение в формате курсов, тренингов и семинаров, включая темы налогообложения, трудового законодательства, информационной безопасности и управленческих компетенций.

→

Обратная связь от сотрудников

Регулярно собирается обратная связь от новых сотрудников через анкеты и встречи с HR и руководителями.

→

Обучение и адаптация сотрудников операционных команд

Старшие кассиры выступают менторами для новых сотрудников, обучая процессам компании, программам и стандартам сервиса.

Охрана труда и *промышленная* *безопасность*

11 506

замеров было произведено
в 2025 году

Система охраны труда

Lamoda выстраивает систему охраны труда и промышленной безопасности на принципе нулевой терпимости к рискам для сотрудников, подрядчиков и посетителей. Компания системно управляет безопасностью: выявляет риски, контролирует условия труда и расследует инциденты силами отдела EHS.

В компании действует процедура выявления опасностей и оценки рисков — ее учитывают при разработке инструкций и запуске новых рабочих мест. Карты рисков регулярно пересматривают после инцидентов и при изменениях в оборудовании и инфраструктуре. Для контроля гигиены труда регулярно проводят производственный контроль и замеры микроклимата.

Столовые на территории распределительных центров проверяют на качество продукции, а в кофе-пойнтах и столовых проводят лабораторные исследования и смывы с поверхностей.

Система охраны труда охватывает всех сотрудников. У руководителей есть отдельные обязанности в этой области, а требования закреплены в должностных инструкциях. Соблюдение правил — ответственность каждого сотрудника.

→ Медицинские осмотры и здоровье работников

В компании проводят предварительные, ежегодные периодические и предрейсовые медицинские осмотры. Предрейсовые осмотры проходят перед каждой сменой.

Крупные объекты — распределительные центры, ТБХ и офисы — оборудованы медицинскими кабинетами с постоянным присутствием медперсонала.

→ Проект «Охота на риски»

Компания развивает подход к предотвращению инцидентов и работает не только с фактическими случаями, но и с потенциальными рисками и небезопасными действиями.

В 2025 году запустили проект «Охота на риски», в рамках которого сотрудники могут фиксировать небезопасные условия и поведение.

→ Снижение вредности на складах

Провели специальную оценку условий труда, охватившую **13 000*** рабочих мест.

По итогам на **1 800** рабочих местах внедрили меры по улучшению условий труда.

→ Аудиты

В компании внедрили единый подход к аудитам по охране труда и пожарной безопасности, включая корпоративный транспорт. Увеличили частоту проверок на объектах, KPI руководителей включили в систему оценки.

→ Обратная связь и учет инцидентов

Для взаимодействия с сотрудниками используют каналы в корпоративном мессенджере Пачка, страницу на Ланете, видеоинструктажи и регулярные коммуникации. Учет инцидентов ведут в системе «Амбер».

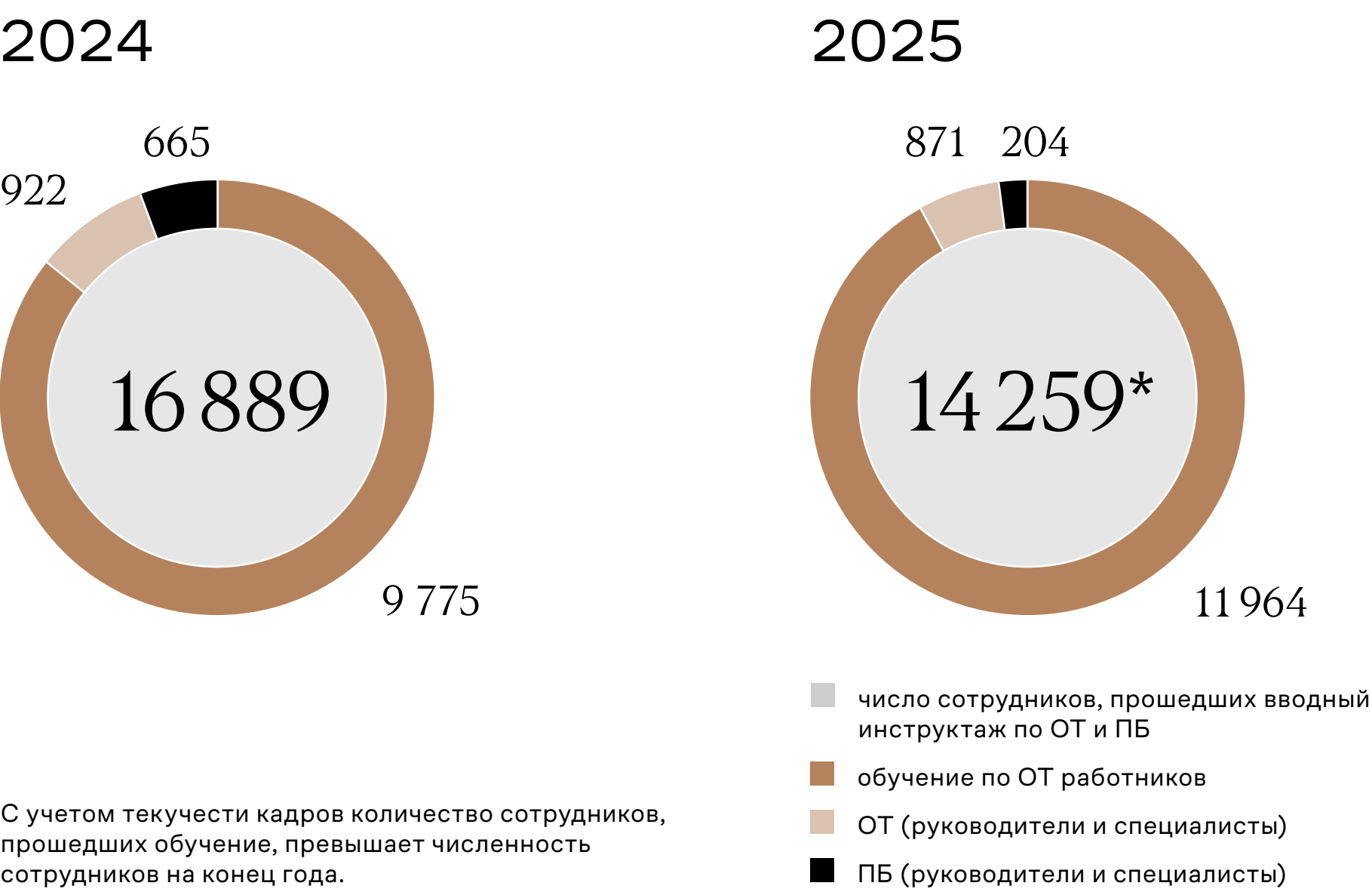
* Проверка места проводится при смене сотрудника, поэтому цифра выше, чем количество сотрудников на конец года.



Обучение работников

Обучение проводят в соответствии с требованиями законодательства. Оно включает вопросы охраны труда, первой помощи и пожарной безопасности. Дополнительно для сотрудников проводят внутренние вебинары и очные занятия.

Цель — повысить осведомленность сотрудников о рисках и сформировать навыки действий в критических ситуациях и оказания первой помощи.



→ Месяц охраны труда

В апреле 2025 года провели мероприятия ко Дню охраны труда. В программе — неделя здоровья с лекциями и вебинарами о здоровом образе жизни, очные тренинги по первой помощи и деловая игра по охране труда для руководителей.

>1000 сотрудников
приняли участие в 2025 году

→ HSE TOP 100

Руководитель отдела по охране труда и пожарной безопасности Lamoda стала победителем национального рейтинга HSE TOP 100 в номинации «Лучший руководитель по развитию компетенций персонала в области безопасности».

Практика Lamoda прошла отбор и получила высокую оценку экспертного жюри с участием представителей крупных российских компаний. Отметили месяц охраны труда, обучающие форматы и развитие проактивного подхода к управлению рисками.

→ Канал в Пачке

Создали канал в корпоративном мессенджере, чтобы развивать культуру безопасности.

1780 подписчиков

→ Видеоинструктаж РЦ

Процесс инструктажа для подрядчиков и посетителей распределительных центров автоматизировали. Подготовили сценарий и записали видеоинструктажи.



Разнообразие и *ИНКЛЮЗИЯ*

Инклюзивный найм в *контактном центре* в Волгограде

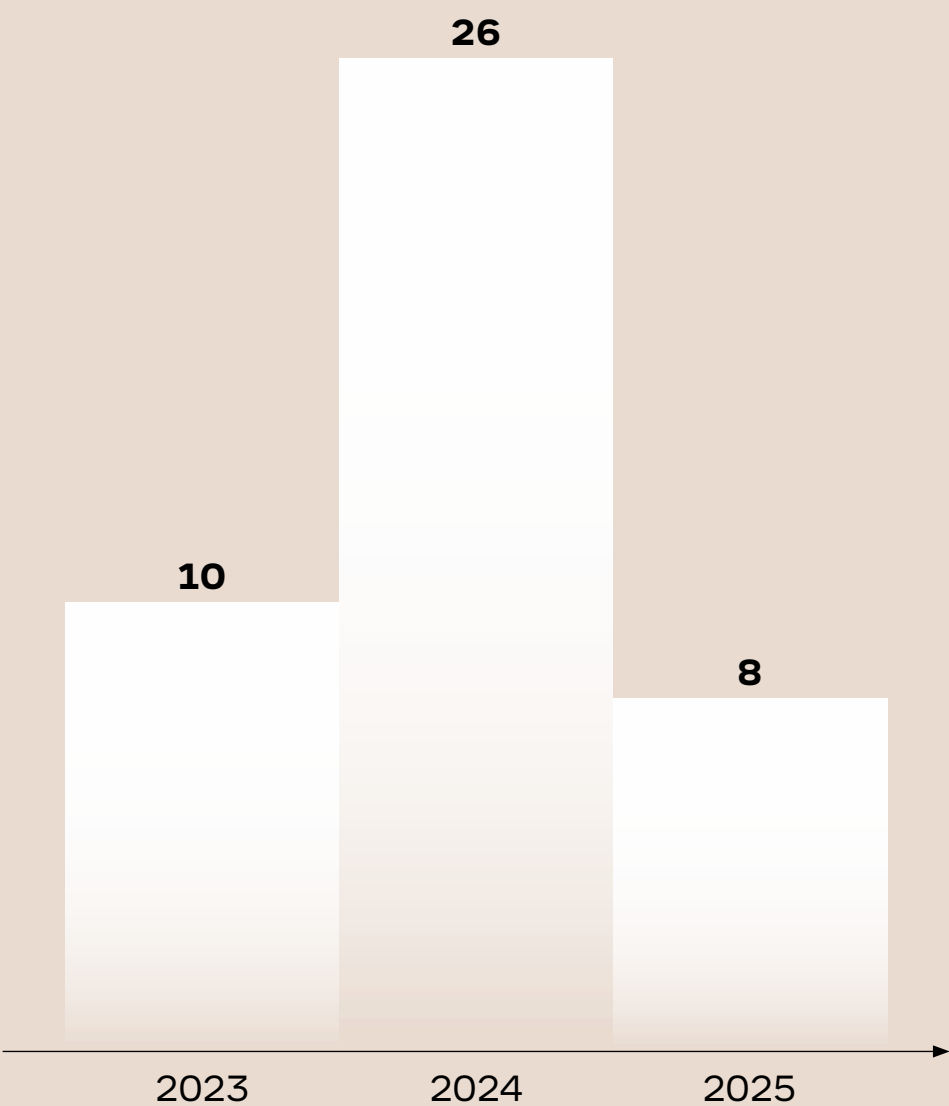
В июле 2023 года мы запустили программу по трудоустройству людей с инвалидностью и другими особенностями здоровья в контактном центре в Волгограде.

Мы развиваем эту инициативу вместе с РООИ «Перспектива» и регулярно участвуем в инклюзивных ярмарках вакансий и открытых встречах с кандидатами.

Всем сотрудникам контактного центра мы предлагаем:

- выбор подходящего графика: неполная ставка, сокращенный график при оплате по полной ставке для 1 и 2 групп инвалидности;
- возможность удаленного обучения, адаптации и дальнейшей работы в компании;
- официальное оформление по ТК РФ;
- карьерный рост и развитие в команде;
- ДМС;
- работу в офисе в БЦ «Волгоград Сити» с большой кухней и комнатой отдыха.

Процесс найма в контактном центре:



20 сотрудников
с особенностями здоровья
работают в контактном
центре на конец 2025 года

51 +96% сотрудник
с инвалидностью работает
в Lamoda по состоянию
на конец 2025 года

Lamoda Planet

В разделе Lamoda Planet представлен ассортимент инклюзивных товаров, учитывающих различные потребности покупателей.

В него входят товары для людей с чувствительной кожей, а также специализированная продукция — например, обувь с увеличенной полнотой и белье для носки после операций.

Развитие этого направления повышает доступность моды и помогает формировать более инклюзивную среду.



Благополучие и здоровье *сотрудников*

Основные инициативы:

- Расширенный пакет ДМС с профилактикой, телемедициной, ВЗР и страхованием жизни.
- Льготные условия и софинансирование ДМС для близких.
- Поддержка семей: ведение беременности, подарки детям, дополнительные выходные при рождении ребенка.
- Консультации по правовым, финансовым и психологическим вопросам.
- Программа ментального здоровья: офлайн-врачи, телемедицина, «Добросервис» и горячая линия.
- Финансовая поддержка в отпуске и на больничном, доплаты во время больничного.
- Дополнительные оплачиваемые дни в значимых жизненных ситуациях.
- Офисный врач.

Финансовая стабильность и дополнительные ВОЗМОЖНОСТИ:

- Зарплатные проекты с преимуществами по банковским продуктам.
- Материальная помощь в сложных жизненных ситуациях.
- Скидочные купоны Lamoda (ежемесячные и ко дню рождения).
- Корпоративные скидки и предложения от партнеров (Best Benefits, PrimeZone).
- Корпоративная библиотека MyBook.
- Компенсация связи и транспорта.
- Доступ к коворкингам.

Спорт и активный образ жизни:

- Корпоративные тренировки (йога, бег, игровые виды спорта, бассейн).
- Онлайн-тренировки и видеокурсы (Фитмост, «Добросервис»).
- Спортивная инфраструктура в офисах и складских комплексах.
- Участие сотрудников в спортивных и благотворительных забегах.
- Развитие внутренних сообществ (Lamoda Sport Club, беговое сообщество).

Здоровье и профилактика:

- Недели здоровья с участием врачей и диагностическими программами.
- Медицинские консультации и обследования для сотрудников.

450⁺ тренировок
провели за год

150⁺ слотов
в неделю доступно для занятий спортом

300⁺ мест
доступно для записи сотрудников

30 сотрудников
приняли участие в благотворительном забеге «Большая перемена»

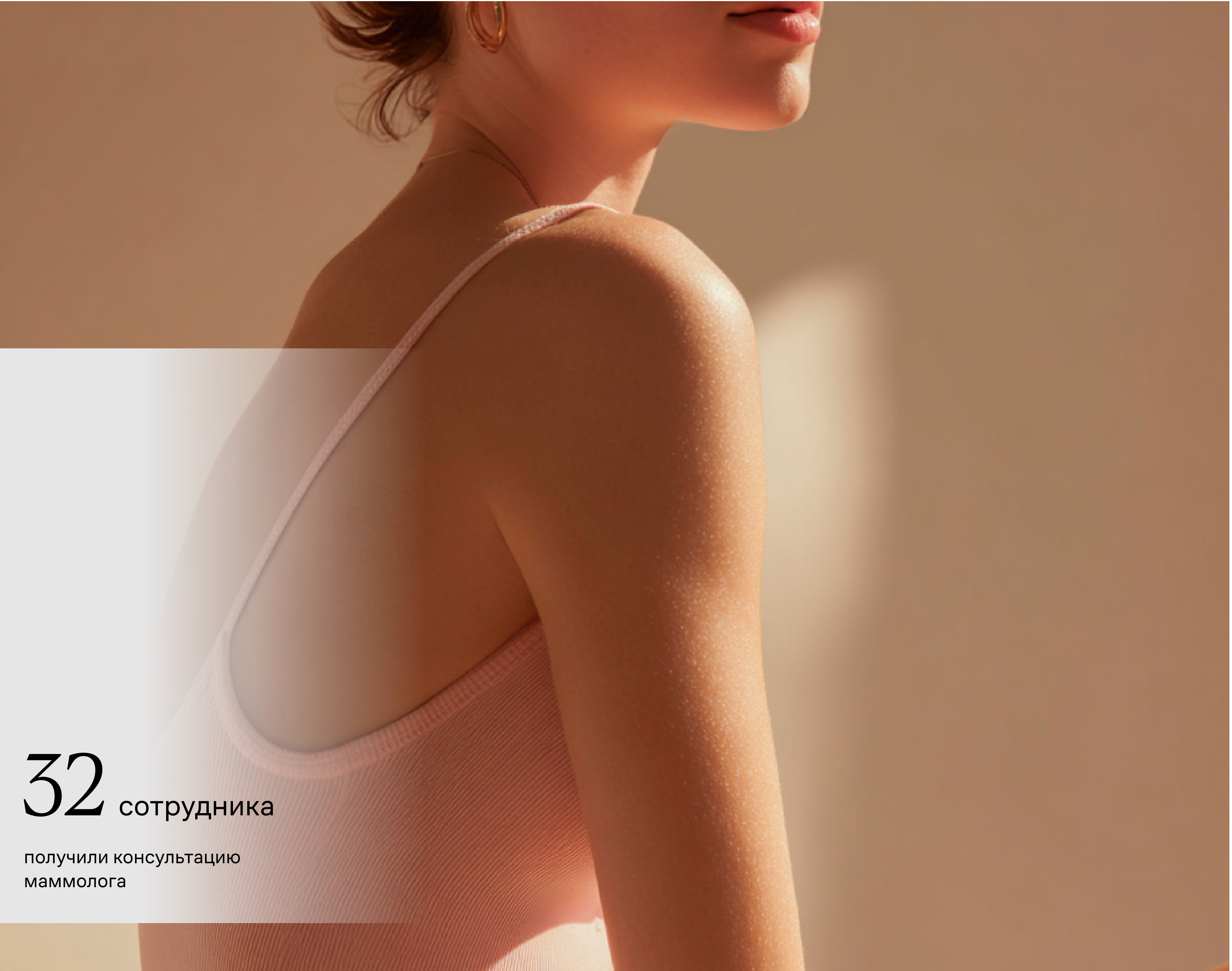
12 мероприятий
провели в рамках недели здоровья: приемы дерматолога-онколога и флеболога, УЗИ щитовидной железы и вен нижних конечностей, анализы на предрасположенность/наличие тромбоза, комплексное исследование спины и стоп, вакцинация от гриппа и тренировки

Latoda выстроила *систему поддержки сотрудников*, направленную на сохранение здоровья, финансовую стабильность и *баланс между работой и личной жизнью*

Розовый месяц

В 2025 году Lamoda вместе с фондом «Дальше» провела мероприятия в рамках «Розового октября» — программы по повышению осведомленности о профилактике рака груди.

Консультацию маммолога получили 32 сотрудника. Также в офлайн- и онлайн-форматах состоялась лекция о профилактике рака груди и распространенных мифах о заболевании.



32 сотрудника
получили консультацию
маммолога

Проект «Помогаю на бегу»

В 2025 году Lamoda совместно с фондом ОРБИ запустила благотворительную спортивную инициативу «Помогаю на бегу», которая делает спорт и стиль способом заботы о себе и помощи другим.

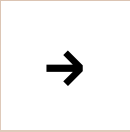
Это долгосрочный проект, направленный на поддержку людей, перенесших инсульт, и развитие культуры заботы о здоровье.

Проект показывает, что забота о собственном здоровье и поддержка других могут стать частью повседневной жизни: выбирая активность, человек заботится о себе и одновременно помогает людям, перенесшим инсульт.



Основные инициативы:

- открытые тренировки с участием сотрудников, партнеров и внешней аудитории;
- тренировки в различных городских локациях совместно с партнерами;
- совместные коммуникации с фондом, брендами и партнерами;
- корпоративный фандрайзинг;
- трекер-открытки с благотворительными отчислениями за участие.

 **Благотворительный забег «Вместе против инсульта»**

В завершение сезона Lamoda собрала команду из сотрудников и участников проекта «Помогаю на бегу» для благотворительного забега «Вместе против инсульта», который проводит фонд ОРБИ.

Часть мест в команде разыграли среди участников проекта.

Забег проходит по принципу волонтерского фандрайзинга: атлеты не платят за участие, а собирают пожертвования через личные страницы и направляют средства на помощь людям после инсульта.

Спортивные события и партнерства *Lamoda Sport*

В 2025 году Lamoda Sport поддержала несколько крупнейших беговых событий — от масштабных марафонов до локальных спортивных инициатив.

В числе ключевых — Московский марафон, Московский полумарафон, Сочи Марафон и забег «Белые ночи» в Санкт-Петербурге.

Совокупная аудитория этих мероприятий составила несколько сотен тысяч человек, в том числе более 60 000 — на Московском марафоне.

>60 000 человек

приняли участие в Московском марафоне

На площадках организовали зоны отдыха, интерактивные пространства и партнерские проекты с брендами и сообществами.

- Среди них:
- фотозоны и интерактивные форматы;
 - совместные проекты с бьюти- и lifestyle-брендами;
 - развлечения для участников забегов и гостей.

Кроме того, компания развивает спортивное комьюнити: проводит тренировки с профессиональными спортсменами, участвует в фестивалях (например, New Star Weekend), а также поддерживает локальные пробежки и совместные проекты с партнерами, включая Surf Coffee и Skuratov.



Основной фокус — поддержка бегового сообщества и развитие интереса к регулярной физической активности

4. Вовлечение *покупателей и партнеров*



Флагманские благотворительные проекты

Lamoda начала системно развивать направление устойчивого развития более 12 лет назад. Компания масштабирует инициативы, связанные с бизнесом, своей аудиторией и категориями платформы.

→ **«Розовый месяц»
на Lamoda —
с фондом «Дальше»**

Одно из ключевых направлений Lamoda — поддержка здоровья женщин. Поскольку большую часть аудитории платформы составляют женщины, компания развивает долгосрочное партнерство с фондом «Дальше» и ежегодно проводит «Розовый месяц».

Инициатива направлена на повышение осведомленности о профилактике рака молочной железы и поддержку женщин, столкнувшихся с этим заболеванием.

→ **«Помогаю на бегу» —
с фондом ОРБИ**

Спорт и активный образ жизни — часть ДНК Lamoda. Компания развивает спортивное направление: магазины Lamoda Sport, ассортимент спортивных товаров и собственные бренды.

Продолжением этого подхода стало партнерство с фондом ОРБИ и проект «Помогаю на бегу», который объединяет физическую активность, профилактику инсульта и благотворительность.

Инициатива помогает формировать культуру заботы о здоровье через повседневную физическую активность и полезные привычки.

→ **#страшноважно —
с АНО «Тебе поверят»**

Детская категория — одно из важных направлений бизнеса Lamoda. Работая с товарами для детей и семейной аудиторией, компания уделяет особое внимание вопросам безопасности и благополучия детей.

Поэтому Lamoda сотрудничает с АНО «Тебе поверят» в рамках инициативы #страшноважно, посвященной культуре телесной безопасности детей и развитию этических стандартов детского контента в фешен- и e-commerce-индустрии.

→ **«Подари вещам
вторую жизнь» —
с фондом «Второе
дыхание»**

Кроме того, как модный ритейлер Lamoda считает своей ответственностью развитие циркулярной экономики и продление жизненного цикла вещей. Для этого компания сотрудничает с фондом «Второе дыхание» и развивает инициативы по сбору, повторному использованию и переработке одежды.

Флагманский проект «Розовый месяц» с фондом «Дальше» на Lamoda / с 2022 года

«Розовый месяц» — флагманский ежегодный социальный проект Lamoda, который компания проводит вместе с фондом «Дальше» в международный месяц осведомленности о раке молочной железы. Его цель — сделать заботу о себе и своевременную диагностику привычной нормой и поддержать женщин, столкнувшихся с заболеванием.

Рак молочной железы — самое распространенное онкологическое заболевание среди женщин.

При этом:

- ранняя диагностика позволяет излечить заболевание более чем в **90%** случаев;
- многие женщины откладывают профилактические обследования;
- тема онкологии до сих пор сопровождается страхом и стигмой;
- женщинам с диагнозом необходима не только медицинская, но и психологическая, информационная и юридическая поддержка.

Идея проекта

«Розовый месяц» — мода на заботу о себе:

- поддержка женщин с онкологическими заболеваниями;
- распространение знаний о профилактике;
- объединение брендов и клиентов вокруг темы женского здоровья.

10%

от покупок определенных товаров Lamoda перечисляет фонду каждый октябрь

Почему это важно для Lamoda

Lamoda работает с многомиллионной женской аудиторией и категориями, напрямую связанными с темой женского здоровья, самоощущения и качества жизни.

Компания рассматривает устойчивое развитие не только как поддержку социальных инициатив, но и как возможность объединять бренды, клиентов и НКО вокруг значимых тем с помощью платформы Lamoda.

Социальная МИССИЯ

Сделать заботу о себе и своевременную диагностику модной нормой и *оказать реальную поддержку* женщинам, столкнувшимся с заболеванием

Цели проекта

Социальные цели

- повышение осведомленности о профилактике рака молочной железы;
- поддержка женщин с онкологическими заболеваниями;
- снижение стигмы вокруг темы онкологии;
- расширение доступа к информационной, психологической и юридической помощи.

Бизнес-цели

- укрепление позиции Lamoda как социально ответственной платформы;
- вовлечение клиентов и брендов в благотворительность;
- развитие платформенной модели корпоративного фандрайзинга;
- усиление эмоциональной связи с аудиторией.

Как работает проект

→ Благотворительный шопинг

Основная механика проекта — перечисление 10% от продаж специального ассортимента в фонд «Дальше».

→ Спецпроект «Любовь сильнее рака» с Love Republic и фондом «Дальше»

Второй год подряд в рамках инициативы бренд Love Republic провел специальную фотосессию с участием женщин, столкнувшихся с онкологическим заболеванием. Героини проекта поделились личными историями о принятии диагноза, поддержке, переосмыслении жизни и поиске внутренней опоры.

На специальном лендинге Lamoda опубликованы интервью и эссе участниц, а также письма других женщин с онкологическими заболеваниями. Проект направлен на создание пространства для открытого и бережного диалога и на поддержку женщин, столкнувшихся с раком молочной железы.

→ Просвещение и информирование

Для пользователей был создан специальный лендинг с материалами о профилактике рака молочной железы.

На платформе размещались:

- инструкция по самоосмотру груди;
- информация о бесплатных консультациях маммологов;
- материалы фонда «Дальше»;
- мотивирующий и информационный контент о важности регулярных обследований.

→ Развитие инклюзивного ассортимента

В рамках проекта Lamoda начала развивать направление инклюзивного фешен-ассортимента:

- послеоперационный бюстгальтер для женщин после мастэктомии, разработанный совместно с Mark Formelle и «Дефиле» в 2023 и 2024 годах.

→ Внутренние программы для сотрудников

- Вебинар с врачами по теме диагностики и профилактики;
- Консультации с маммологом в центральном офисе;
- Информационная кампания о возможностях страховки и прохождении обследований у профильных специалистов.

→ Платформенная благотворительность

В 2024 году Lamoda впервые использовала модель маркетплейса как инструмент консолидации бизнеса вокруг социальной инициативы. Такой формат позволил масштабировать объем помощи и вовлечь партнеров в регулярную благотворительную практику.

+56 брендов

присоединились к платформе в 2025 году

Результаты 2025

Развитие партнерств

- число участников корпоративного фандрайзинга выросло до 56 брендов (+24%);
- второй год подряд компания реализует спецпроект «Любовь сильнее рака» совместно с Love Republic и фондом «Дальше».

Размер пожертвования

8,6 ^{+68%} млн рублей
собрано в 2025 году

>17 млн рублей
общая сумма пожертвований за весь период

Социальные результаты

936 женщин
с онкологией получили помощь в 2025 году благодаря пожертвованиям

3 453 часа
консультаций с медицинскими и помогающими специалистами проведено в 2025 году

2 348 женщин
получили помощь за весь период

11 568 часов
консультаций специалистов проведено за весь период

Флагманский проект «Помогаю на бегу» с фондом борьбы с инсультом ОРБИ / с 2024 года

«Помогаю на бегу» — долгосрочная инициатива Lamoda и фонда ОРБИ, которая объединяет благотворительность, поддержку людей после инсульта и физическую активность.

В основе проекта — простая идея: привычка регулярно двигаться помогает заботиться о собственном здоровье, а участие в инициативе — поддерживать людей, перенесших инсульт.

Более миллиона человек в стране живут с последствиями инсульта — это примерно каждый сотый житель России.

При этом:

- многие люди недостаточно знают о симптомах инсульта;
- профилактика заболевания редко воспринимается как часть повседневной жизни;
- семьи, столкнувшиеся с инсультом, нуждаются в долгосрочной психологической, информационной и реабилитационной поддержке.

Идея проекта

«Помогаю на бегу» превращает спорт, стиль и повседневные покупки в способ:

- заботы о собственном здоровье;
- профилактики инсульта;
- помощи людям, столкнувшимся с заболеванием.

Ключевая особенность проекта — объединение благотворительности и заботы о здоровье с повседневным опытом пользователей через спорт, покупки и участие в сообществе.

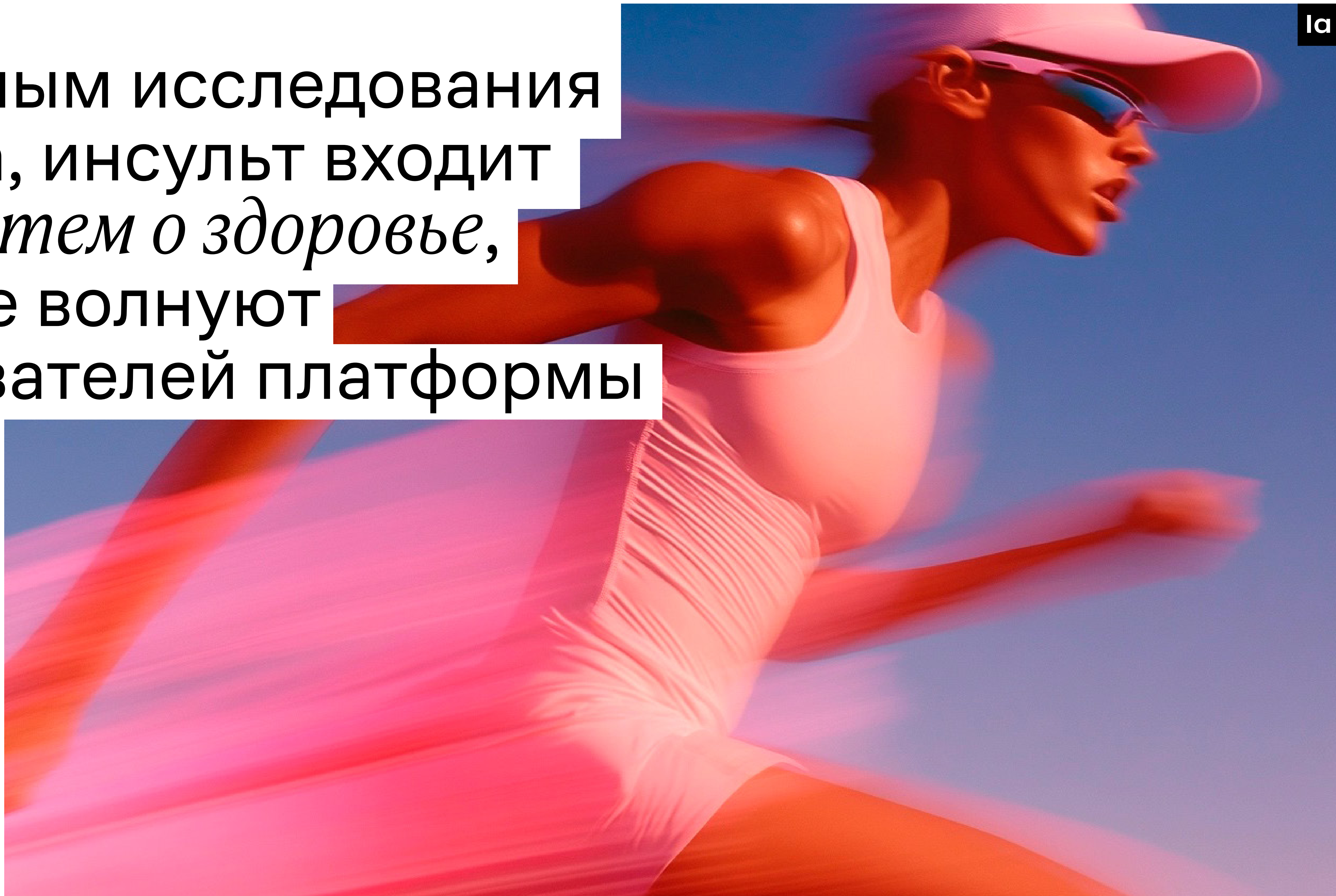
Почему это важно для Lamoda

Lamoda развивает спортивное направление через магазины Lamoda Sport, спортивные категории и собственные торговые марки SONU и Loom.

Компания рассматривает спорт как часть fashion-культуры и как инструмент заботы о здоровье и профилактики заболеваний.

Регулярная физическая активность, в том числе бег, — один из самых эффективных способов профилактики инсульта. Поэтому Lamoda стала партнером фонда ОРБИ — первого в России профильного фонда, который системно занимается проблемой инсульта, его профилактикой и поддержкой людей после заболевания.

По данным исследования Lamoda, инсульт входит в *top-5 тем о здоровье*, которые волнуют пользователей платформы



Социальная МИССИЯ

Формировать культуру заботы о здоровье и профилактики инсульта через доступные повседневные практики, объединяя пользователей, бренды и бизнес вокруг *идеи активного и осознанного образа жизни*

Цели проекта

Социальные цели

- повышение осведомленности об инсульте и его профилактике;
- поддержка людей, перенесших инсульт, и их близких;
- популяризация регулярной физической активности;
- вовлечение широкой аудитории в благотворительность.

Бизнес-цели

- укрепление доверия и лояльности аудитории к Lamoda;
- развитие спортивного направления Lamoda;
- вовлечение брендов-партнеров в корпоративный фандрайзинг;
- создание дополнительных механик продвижения товаров и партнерских интеграций.

Как работает проект

→ Благотворительный шопинг

Основной механизм проекта — перечисление части средств от продаж в фонд ОРБИ.

20%

от продаж во флагманских магазинах в дни Angels Charity Sale были направлены в фонд

→ Спортивное сообщество

Проводились открытые субботние беговые тренировки как подготовка к благотворительному забегу фонда в октябре.

→ Просвещение и информирование

Проект помогает аудитории получать доступную информацию о здоровье и профилактике инсульта.

В рамках инициативы мы:

- создали лендинг проекта;
- подготовили материалы о симптомах инсульта;
- публиковали материалы о профилактике заболевания;
- выпускали материалы о важности физической активности.

→ Партнерские и благотворительные активности

Lamoda выступила генеральным партнером благотворительного фестиваля фонда ОРБИ Angels Charity Sale.



Результаты 2025

Развитие партнерств

- Lamoda второй год подряд стала генеральным партнером благотворительной распродажи фонда ОРБИ;
- к инициативе присоединились 4 бренда-партнера в рамках Angels Charity Sale;
- 15 бренд-партнеров были вовлечены в беговые активности проекта.

Спортивные активности

- провели **10** открытых беговых тренировок;
- более **300** человек зарегистрировались, из них **232** приняли участие;
- NPS тренировок составил 9,6;
- участники получали консультации по профилактике инсульта.

Социальные результаты

В 2025 году:

- оплатили **4** реабилитации для людей, перенесших инсульт;
- провели **57** индивидуальных психологических консультаций;
- **929** консультаций оказали на горячей линии фонда.

За весь период:

- провели **90** индивидуальных психологических консультаций;
- оказали более **1 300** консультаций на горячей линии.

Размер пожертвования

>1,7 млн рублей
направлено в фонд ОРБИ в 2025 году

>3 млн рублей
направлено в фонд за весь период реализации проекта

Флагманский проект #страшноважно с АНО «Тебе поверят» / с 2023 года

Согласно Всемирной Организации Здравоохранения, каждая 5-я девочка и каждый 7-й мальчик сталкиваются с сексуализированным насилием в детстве.

При этом:

- тема остается стигматизированной;
- родители часто не знают, как говорить с детьми о телесной безопасности;
- в индустрии моды и e-commerce долгое время отсутствовали системные стандарты безопасного детского контента.

Lamoda как модный ритейлер и платформа напрямую работает с визуальным контентом, брендами и детскими категориями товаров. Поэтому компания решила не ограничиваться поддержкой темы, а начать системно менять подход к безопасности детей в индустрии.

Почему это важно для Lamoda

В Lamoda считают, что ответственность за безопасность детей лежит не только на семье и обществе, но и на бизнесе — особенно на компаниях, работающих в модной индустрии и создающих контент с участием детей.

Главная идея инициативы — «дети должны быть одеты».

Ключевая особенность инициативы — интеграция социальной миссии в пользовательский опыт Lamoda: аудитория не только получает информацию о проблеме, но и может помогать через покупки.

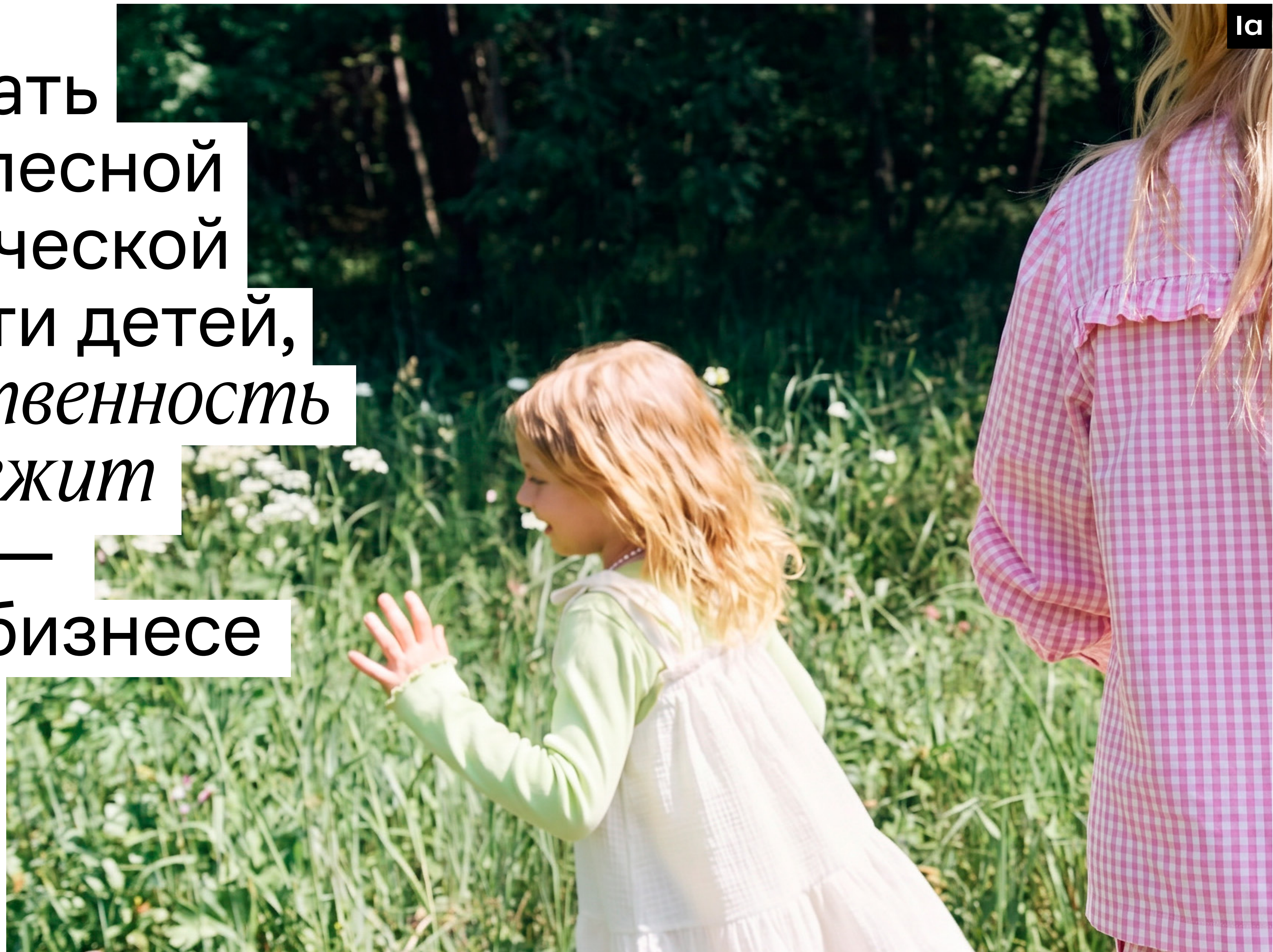
Lamoda последовательно развивает подход, при котором:

- безопасность детей становится важнее визуального перформанса;
- благотворительность становится частью повседневного пользовательского опыта;
- e-commerce превращается в инструмент просвещения и социальной помощи.

Проект реализуется уже четвертый год и объединяет несколько уровней:

- просвещение родителей, детей и подростков;
- поддержку пострадавших через благотворительные механики;
- внедрение безопасных практик в индустрии;
- вовлечение брендов и партнеров в ответственную повестку.

Сформировать
культуру телесной
и психологической
безопасности детей,
где *ответственность*
за защиту лежит
на взрослых —
родителях, бизнесе
и обществе



Цели проекта

Социальные цели

- повышение осведомленности о культуре телесной безопасности;
- снижение стигмы вокруг темы сексуализированного насилия;
- расширение доступа к бесплатной помощи для пострадавших детей и взрослых.

Бизнес-цели

- укрепление позиции Lamoda как социально ответственного лидера рынка;
- рост вовлеченности пользователей в благотворительный шопинг;
- развитие устойчивой платформы партнерств с брендами.

Индустриальные цели

- формирование новых стандартов этичного детского контента в e-commerce;
- вовлечение брендов в ответственное производство контента;
- создание практических рекомендаций для индустрии моды и e-commerce.



Как работает проект

→ Благотворительный шопинг

Основная механика проекта — перечисление **5%** от продаж выбранных товаров в фонд «Тебе поверят» в период кампании.

→ Просвещение аудитории

Проект помогает родителям и детям получать практические инструменты для защиты и разговора о телесной безопасности.

В рамках инициативы:

- создаются образовательные материалы;
- распространяется информация о «правиле купальника»;
- аудитория получает информацию о признаках насилия и способах получения помощи.

→ Изменение индустриальных практик

Lamoda стала первой крупной e-commerce-платформой в России, внедрившей системные ограничения на неэтичный контент с участием детей.

Компания ввела:

- запрет на фото и видео детей в нижнем белье и купальниках;
- ограничения на использование яркого неестественного макияжа;
- ограничения на изображения детей 0–2 лет;
- распространение правил на AI-контент;
- дополнительные стандарты модерации пользовательского контента.

Для партнеров разработали:

- гайдлайны по безопасным съемкам;
- рекомендации по работе с детьми-моделями;
- обучающие материалы и вебинары.



Результаты 2025

Развитие партнерств

- впервые реализовали программу корпоративного фандрайзинга;
- привлекли **11** брендов-партнеров;
- запустили первую благотворительную капсулу совместно с ToucanKids.

Признание проекта

- проект получил золото премии E+ Impact 2025.

Размер пожертвования

2,4 млн рублей **+41%**
собрали в рамках проекта в 2025 году рост пожертвований к 2024 году

Социальные результаты

В 2025 году благодаря пожертвованиям помощь получили **360** человек:

- **190** детей и подростков
- **170** взрослых

930 часов
консультаций было проведено в 2025 году



Флагманский проект «Подари вещам вторую жизнь» с фондом «Второе дыхание» / с 2019 года

«Подари вещам вторую жизнь» — долгосрочная инициатива Lamoda и благотворительного фонда «Второе дыхание», направленная на развитие повторного использования одежды, устойчивого потребления и помощь людям, которым нужны вещи.

С 2019 года Lamoda сотрудничает с фондом «Второе дыхание» и устанавливает контейнеры для сбора вещей в офисе, фотостудии и пунктах выдачи заказов.

Благодаря этому клиенты и сотрудники могут передавать одежду и домашний текстиль на благотворительность и повторное использование.

Инициатива помогает:

- поддерживать устойчивое потребление;
- снижать объем текстиля, который мог бы попасть на мусорные полигоны;
- вовлекать клиентов и сотрудников в благотворительность;
- помогать людям в уязвимом положении через передачу одежды и текстиля.

Почему это важно для Lamoda

Как модный ритейлер Lamoda видит своей ответственностью развитие циркулярной экономики и продление жизненного цикла товаров. Компания создает удобную инфраструктуру, чтобы клиенты и сотрудники могли не выбрасывать ненужные вещи, а передавать их тем, кому они могут быть полезны.

Как работает проект

1 Контейнеры для сбора вещей

С 2019 года Lamoda размещает контейнеры фонда «Второе дыхание» в офисе, фотостудии и пунктах выдачи заказов.

2 Тематические сборы

Lamoda участвует в тематических сборах фонда «Второе дыхание». В 2025 году компания поддержала сбор выпускных нарядов для подростков и зимний сбор теплой одежды для пожилых людей.

В рамках сбора выпускных нарядов Lamoda объединилась с Love Republic и фондом «Второе дыхание», чтобы помочь подросткам из 11 регионов подготовиться к выпускным. Поддержку в рамках инициативы получили 1 212 школьников из 11 регионов.

В рамках зимнего сбора Lamoda впервые присоединилась к акции «Куртка бабушке зимой» в помощь пожилым людям. Теплые вещи в хорошем состоянии можно было передать в контейнеры фонда во всех ПВЗ Lamoda. Сбор был направлен на помощь 11 000 пожилых людей в 15 регионах России.

3 Благотворительный выкуп в пользу фонда

В 2025 году Lamoda запустила тест в шести ПВЗ. Если вещь не подошла при примерке, клиент может не возвращать ее, а выкупить в пользу благотворительности через контейнер фонда «Второе дыхание». При этом процент выкупа не снижается.

Проект запустили в ПВЗ на Никольской, Проспекте Мира, Жукова, Осеннем бульваре, Марьинском бульваре и Брестской. В дальнейшем оформить выкуп в пользу благотворительности можно в любом ПВЗ с контейнером «Второго дыхания».

4 Передача вещей на благотворительность

Собранные вещи передаются в фонд «Второе дыхание». Часть вещей направляется на помощь людям, часть — на повторное использование или переработку.

С момента запуска проекта Lamoda дала «вторую жизнь» и отвела от мусорных полигонов сотни тонн одежды и домашнего текстиля.



5 Волонтерство и поддержка фонда

Сотрудники Lamoda участвуют в волонтерских инициативах фонда. В 2025 году коллеги из центрального офиса посетили фонд «Второе дыхание» и познакомились со всем циклом работы с вещами — от попадания в контейнер до сортировки, переработки и передачи новым владельцам.

Фотограф-волонтер Lamoda помогла реализовать фотопроект «Бабушки могут всё» с участием женщин старшего возраста. Одежду для съемки предоставил бренд Daisyknit.

6 Поддержка событий фонда

Lamoda поддержала фестиваль «Второе дыхание», посвященный 10-летию фонда.

- Компания привлекла 12 брендов к участию в благотворительном маркете и создала совместный корнер Lamoda × Urbantiger с интерактивной ледяной инсталляцией.
- Также в рамках фестиваля прошла открытая дискуссия с Marc O’Polo о моде со смыслом.

>2,6 тыс.

гостей посетили фестиваль

1,82 млн рублей

привлек фонд на фестивале, а бренд-зона Lamoda стала одной из самых популярных



Результаты 2025

Социальные результаты

- Lamoda приняла участие в тематических сборах к выпускным и зимнем сборе для пожилых людей;
- сборы помогли школьникам и пенсионерам в **15** регионах России почувствовать себя уверенно и стильно;
- зимний сбор помог **11 000** пожилых людей;
- в рамках сбора выпускных нарядов помощь получили подростки из **11** регионов.

Партнерства и вовлечение

- поддержали фестиваль «Второе дыхание» к 10-летию фонда;
- привлекли 12 брендов для благотворительного маркета;
- реализовали совместный корнер Lamoda x Urbantiger;
- волонтер Lamoda помогла реализовать фотопроjekt «Бабушки могут всё».

Экологические результаты



5. Ответственный *ритейл*

la

Ответственная цепочка поставок	78
Права человека и деловая этика	80
Информационная безопасность и конфиденциальность данных	84
Корпоративное управление	86



Ответственная *цепочка поставок*



93%

составила доля товаров,
реализуемых на Lamoda и подлежащих
маркировке к концу 2025 года

1 Подлинность товаров

Lamoda следует принципам ответ-
ственного ритейла и обеспечивает
подлинность товаров.

По данным ННЦК, в четвертом квартале 2025 года
доля контрафакта в категории «спортивная обувь»
на маркетплейсах составила **49%**. На Lamoda
случаев продажи контрафактной продукции
не выявлено.

В 2025 году перечень товаров, подлежащих
обязательной маркировке, был расширен. Lamoda
распространила требования по маркировке на
новые категории товаров, приняла ряд организа-
ционных мер и провела образовательные вебинары
для партнеров через собственные каналы
коммуникации.

Цифровая маркировка и документы соответствия
помогают подтверждать происхождение товаров,
повышают прозрачность цепочки поставок
и снижают риск реализации контрафактной
продукции.

* Национальный научный центр компетенций в сфере противодействия незаконному
обороту промышленной продукции

2 Поддержка российских брендов и дизайнеров

Lamoda помогает развиваться российским брендам, предоставляя им доступ к аудитории, аналитике, рекомендациям по ассортименту, маркетинговым инструментам и специальным проектам.

Для партнеров маркетплейс Lamoda развивает базу знаний Seller Academy, где собраны инструкции, алгоритмы и практические рекомендации по работе на площадке. Lamoda также регулярно проводит вебинары и встречи с брендами в онлайн- и офлайн-форматах.

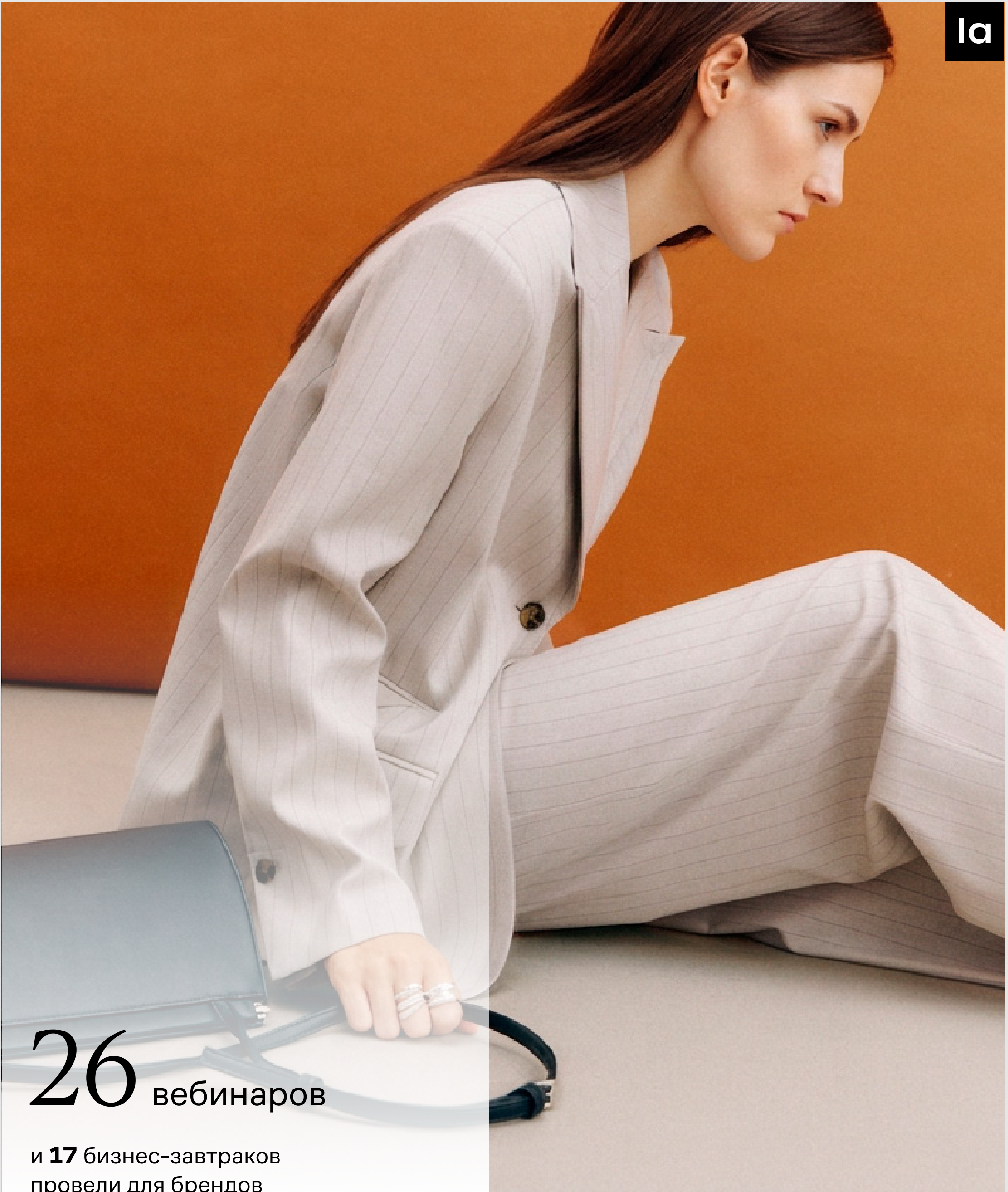
Кроме того, команды маркетинга и коммерции помогают брендам выстраивать стратегию продаж и подбирать рекламные инструменты для дополнительного продвижения товаров.

Lamoda развивает раздел «Дизайнеры» с кураторской подборкой брендов. Проект помогает перспективным маркам привлекать внимание покупателей, а пользователям — открывать для себя новые имена.

Для поддержки дизайнерских брендов Lamoda использует маркетинговые инструменты: тематические подборки, e-mail-рассылки, выделение новинок и другие форматы продвижения.

Такой подход помогает молодым брендам повышать узнаваемость, расширять аудиторию и выстраивать долгосрочные отношения с покупателями.

Lamoda развивает проекты на стыке моды и современного искусства. В сентябре 2025 года на ярмарке современного искусства blazar были представлены эксклюзивные предметы интерьера бренда Lamoda Home, созданные при участии молодых художников и дизайнеров.



26 вебинаров

и 17 бизнес-завтраков
провели для брендов

Права человека и деловая этика

Lamoda уделяет особое внимание защите прав человека, уважению достоинства сотрудников и созданию рабочей среды, свободной от дискриминации, давления и других форм неэтичного поведения. Эти принципы закреплены в Кодексе этики и поддерживаются через внутренние коммуникации, обучение и процедуры рассмотрения обращений.

- В 2025 году Lamoda приняла Политику по правам человека.
- Компания продолжила развивать комплаенс-систему по ключевым направлениям: противодействие коррупции, управление конфликтом интересов, соблюдение Кодекса этики, работа Горячей линии, внутренние расследования и обучение сотрудников.
- Комплаенс помогает Lamoda управлять рисками, защищать права сотрудников и укреплять доверие клиентов, партнеров и других заинтересованных сторон.
- Основу системы составляют Кодекс этики, Антикоррупционная политика, Политика по подаркам и знакам делового гостеприимства, Политика по управлению конфликтом интересов и Политика проведения внутренних расследований. Эти документы устанавливают единые стандарты поведения, принципы честного ведения бизнеса, порядок работы с рисками и правила взаимодействия с коллегами, партнерами и контрагентами.





Предотвращение коррупции

Lamoda придерживается принципа нулевой терпимости к коррупции. В компании запрещены любые формы взяточничества, коммерческого подкупа, злоупотребления полномочиями и других коррупционных практик. Эти требования распространяются на сотрудников, руководителей, представителей и партнеров, действующих от имени компании или в ее интересах.

В течение года компания актуализировала ключевые комплаенс-политики, усилила процедуры по управлению конфликтом интересов и автоматизировала отдельные элементы декларирования и контроля. Также продолжила развивать культуру открытого и ответственного поведения.

Компания продолжила повышать осведомленность сотрудников о комплаенс-требованиях. В течение года проводились очные и онлайн-обучения по корпоративной этике, антикоррупционным стандартам и работе с конфиденциальной информацией. Комплаенс-блок включен в welcome-тренинг и знакомит новых сотрудников с ключевыми принципами этичного поведения уже на этапе онбординга.

В 2025 году состоялось два заседания Комитета по этике. Решения Комитета фиксируются в протоколах и включаются в реестр решений. Комитет участвует в расследованиях, рассматривает отчеты и утверждает корректирующие меры.

Компания продолжает развивать комплаенс-систему в соответствии с законодательством, внутренними стандартами и лучшими практиками.



Ключевые результаты 2025 года

В 2025 году Lamoda:

- | | |
|--|---|
| → подтвердила эффективность и работоспособность комплаенс-системы по итогам независимого аудита ISO 37001 и ISO 37301; | → не зафиксировала существенных нарушений, связанных с неэтичным получением подарков или знаков делового гостеприимства; |
| → продолжила развитие Горячей линии как конфиденциального канала для раннего выявления и рассмотрения возможных нарушений; | → не выявила подтвержденных случаев дискриминации; |
| → рассматривала поступающие обращения в соответствии с внутренними процедурами и принципами объективности, конфиденциальности и защиты заявителей; | → провела обучение сотрудников по вопросам корпоративной этики, антикоррупционных стандартов и работы с конфиденциальной информацией; |
| → усилила процесс управления конфликтом интересов, включая декларирование, оценку и урегулирование выявленных ситуаций; | → внедрила комплаенс-блок в welcome-тренинг для новых сотрудников; |
| | → развила внутреннюю базу знаний по комплаенс-тематике; |
| | → продолжила подготовку онлайн-курса по комплаенс. |

Каналы *обращения*

Для раннего выявления возможных нарушений в Lamoda действует Горячая линия — конфиденциальный канал для сообщений о нарушениях законодательства, Кодекса этики и внутренних политик.

Компания гарантирует объективное рассмотрение обращений, конфиденциальность и защиту добросовестных заявителей от ответных мер.

Сообщить о возможном нарушении можно любым удобным способом:



по телефону Горячей линии:
8 800 707 74 71

(оператор доступен с 10:00 до 19:00,
в остальное время — автоответчик с обратной
связью на следующий рабочий день);



для звонков из Беларуси и Казахстана:
+7 499 757 74 71;



по электронной почте:
speakup@lamoda.ru, speakup.tech@latech.ru;



через форму на сайте:
<https://lamoda-ethic.csi-hotline.ru>;



напрямую в подразделение комплаенса:
compliance@lamoda.ru.



Членство в ассоциациях и деловых объединениях

В 2025 году Lamoda продолжила укреплять взаимодействие с отраслевыми и деловыми объединениями и вошла в Ассоциацию компаний омниканальной розничной торговли (АКОРТ).



Также Lamoda состоит в:

- Ассоциации компаний интернет-торговли (АКИТ);
- Ассоциации европейского бизнеса (АЕБ);
- «Деловой России»;
- Торгово-промышленной палате;
- Ассоциации предприятий компьютерных и информационных технологий (АПКИТ);
- Ассоциации «Цифровой Казахстан» в Республике Казахстан (через ТОО «Мода с доставкой»).

Lamoda выступила партнером крупных отраслевых форумов, посвященных ключевым вопросам электронной коммерции.



14–16 апреля 2025 года в Москве прошел юбилейный XV Конгресс индустрии детских товаров. Lamoda стала партнером мероприятия, а также приняла участие в выездном заседании Минпромторга России и закупочной сессии с производителями и поставщиками детских товаров.



6–7 октября 2025 года в Минске прошел форум «Антиконтрафакт», организованный Государственным комитетом по науке и технологиям Республики Беларусь, Национальным центром интеллектуальной собственности Республики Беларусь, Евразийской экономической комиссией и Международной ассоциацией «Антиконтрафакт». Lamoda поддержала проведение форума в качестве партнера и приняла участие в его работе.

Информационная безопасность и *конфиденциальность данных*

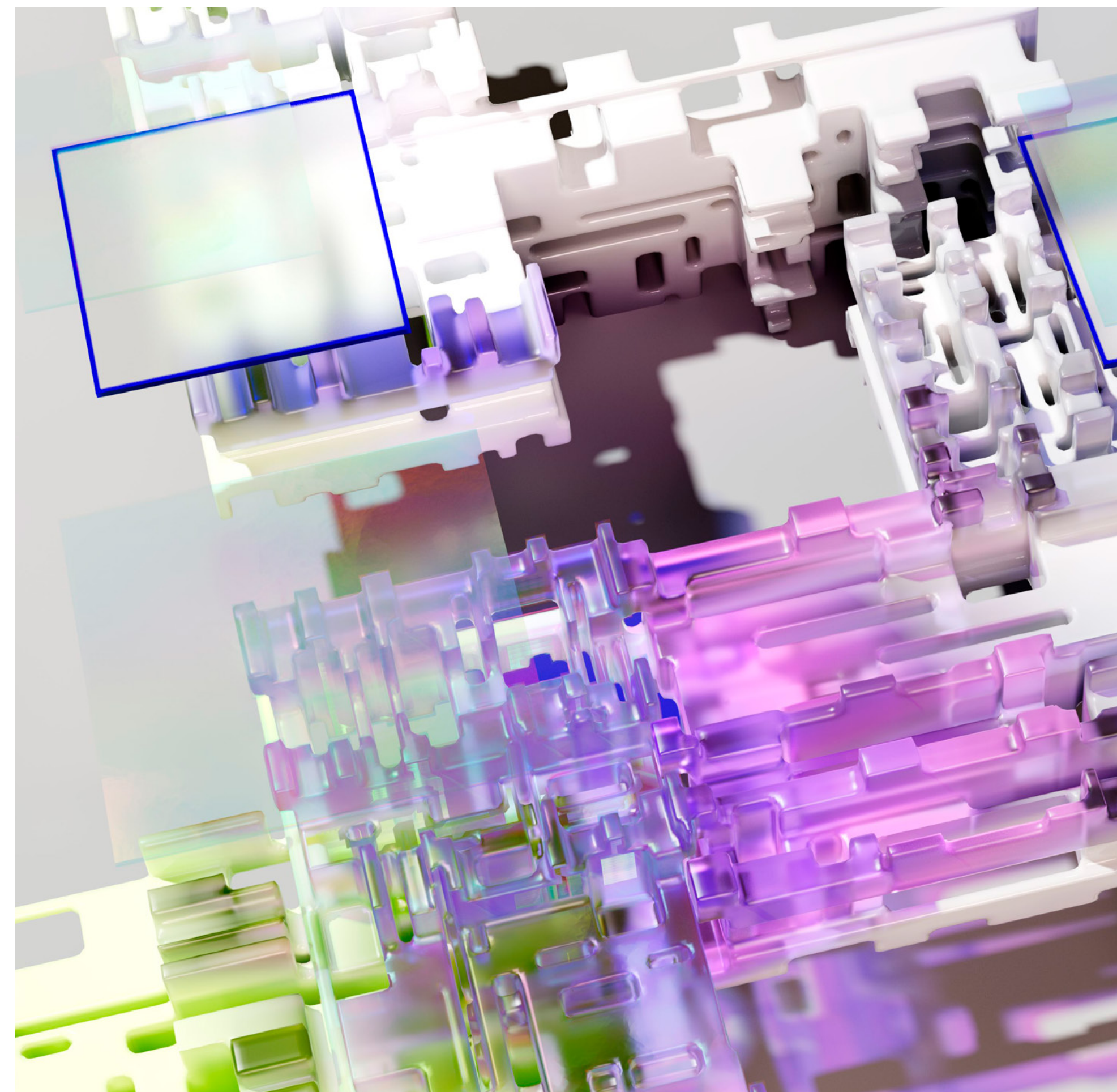
Как мы обрабатываем *персональные данные*

В 2025 году Lamoda продолжила усиливать защиту персональных данных пользователей и сотрудников. Мы обрабатываем только необходимый набор данных и используем их строго в соответствии с целями обработки. Все процессы регулярно проходят аудит, анализируются на наличие избыточных данных и пересматриваются при изменении законодательных или внутренних требований.

В компании назначен офицер по защите данных (DPO) со стороны юридической команды, который отвечает за соблюдение требований законодательства о персональных данных. Внутри функции информационной безопасности выделена отдельная техническая роль DPO, отвечающая за реализацию мер защиты данных и поддержку внутренних процессов.

В 2025 году техническая команда DPO начала разработку единой платформы хранения персональных данных, а также провела аудит логистических систем на соответствие требованиям по защите данных. Это позволило выявить и устранить потенциальные несоответствия на ранних этапах.

По запросу пользователя персональные данные могут быть удалены. В случае инцидента компания проводит расследование, уведомляет затронутые стороны и реализует необходимые корректирующие меры.



Как мы выявляем и устраняем *риски* информационной безопасности

В 2025 году Lamoda продолжила развивать систему информационной безопасности и реализовала ряд инициатив, направленных на защиту данных пользователей, сотрудников и бизнес-процессов.



В течение года компания:

- запустила направление безопасной разработки AppSec, интегрировав практики безопасности на всех этапах жизненного цикла продуктов;
- в три раза увеличила вознаграждения в программе Bug Bounty для исследователей безопасности, что позволило привлечь больше экспертов и повысить эффективность выявления уязвимостей;
- разработала собственную антифрод-платформу для борьбы с кибермошенничеством и защиты программ кэшбека и лояльности от злоупотреблений;
- усилила автоматизацию централизованной платформы предоставления доступов, повысив прозрачность процессов и сократив риск возникновения инцидентов;
- расширила практику Security Awareness, обеспечив проходжение обучения 100% новых сотрудников на этапе онбординга;
- автоматизировала процессы offboarding и периодических проверок доступов, снизив риск сохранения избыточных прав;
- провела аудит процессов предоставления и отзыва доступов, по результатам которого не было выявлено рисков высокого или критического уровня.

Ключевые метрики за 2025 год

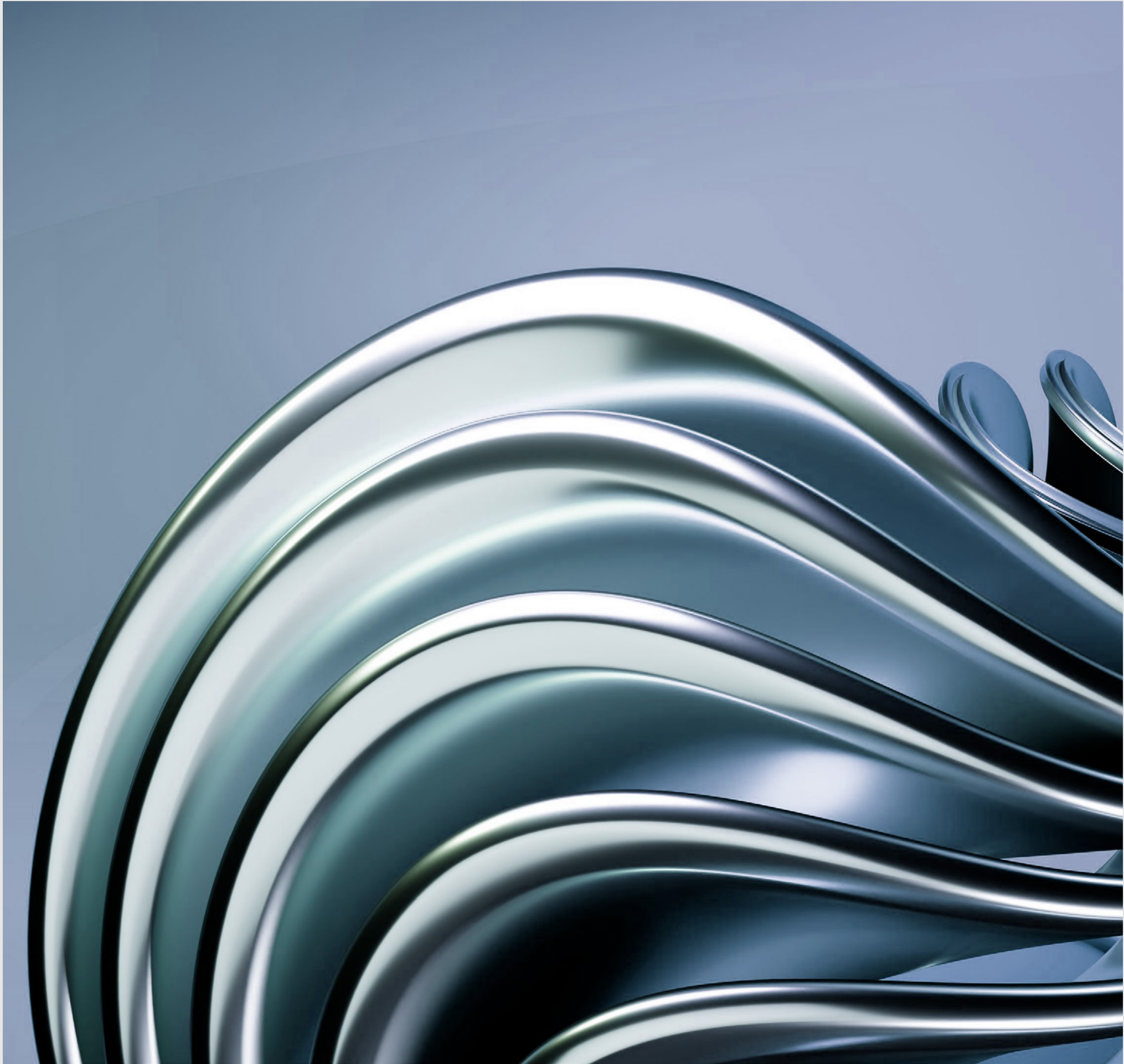
0%

инцидентов, затронувших персональные данные (PII)

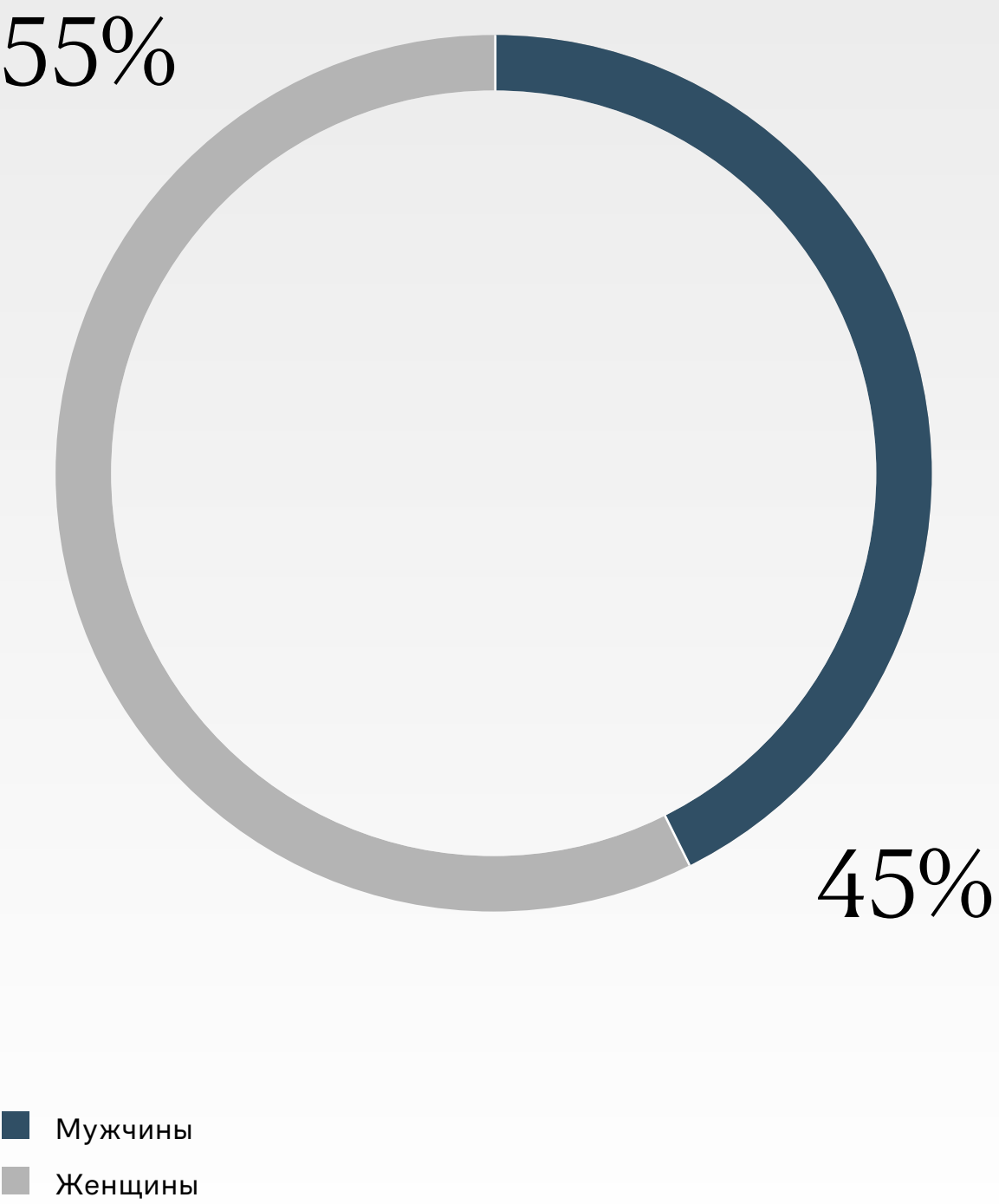
0

пострадавших пользователей

Корпоративное управление



Гендерный баланс
в топ-менеджменте, %



Общая информация

До 2022 года Lamoda входила в состав Global Fashion Group.

В 2022 году компания вышла из международного холдинга и стала самостоятельной российской группой компаний под управлением генерального директора и функциональных управляющих директоров.

В 2024 году направление корпоративной и социальной ответственности было переведено в прямое подчинение управляющему директору по корпоративному управлению и преобразовано в отдел устойчивого развития.

Управляющий директор по корпоративному управлению выносит вопросы устойчивого развития на обсуждение с генеральным директором не реже одного раза в квартал, а также по мере необходимости.

В рамках ежегодного цикла планирования руководитель отдела устойчивого развития проводит интервью с управляющими директорами. По их итогам определяются ключевые направления работы, проекты и KPI на кратко- и среднесрочную перспективу. Выполнение целей регулярно отслеживается в рамках корпоративной системы управления результативностью.

Отчет об устойчивом развитии проходит согласование с управляющими директорами и публикуется после утверждения.

Внутренний контроль, аудит и *управление рисками*

Департамент по внутреннему контролю, аудиту и управлению рисками проводит независимую оценку бизнес-процессов и системы внутреннего контроля, помогая компании эффективно управлять рисками и достигать стратегических целей.

Подразделение предоставляет Совету директоров ООО «Купишуз» и исполнительному руководству объективную информацию о надежности и эффективности внутренних процессов, а также содействует снижению бизнес-рисков до приемлемого уровня.

По функциональным вопросам департамент подчиняется Совету директоров, по административным — генеральному директору Lamoda, что обеспечивает независимость его деятельности.

Миссия, цели, полномочия, зоны ответственности, порядок отчетности и принципы взаимодействия с внешними аудиторами закреплены в Положении о внутреннем контроле, аудите и управлении рисками.



Внутренний аудит

В 2025 году команда внутреннего аудита подготовила три отчета по результатам проверок ключевых процессов, включая деятельность компаний группы в странах СНГ и процессы управления персоналом.

Также был внедрен процесс-майнинг для анализа документооборота, согласования договоров и управления ИТ-задачами. Это помогло выявить узкие места, неэффективное использование ресурсов и возможности для оптимизации процессов.

Все аудиторские мероприятия планируются заранее и утверждаются в составе ежегодного плана аудита на заседании Совета директоров. Деятельность внутреннего аудита осуществляется в соответствии с Международными профессиональными стандартами внутреннего аудита (IIA Standards).



ИТ-аудит

Работа группы ИТ-аудита направлена на повышение прозрачности, устойчивости и надежности ИТ-инфраструктуры и ключевых ИТ-процессов, включая процессы, влияющие на финансовую отчетность компании.

Команда контролирует ключевые ИТ-процессы и поддерживает достижение стратегических целей Lamoda. Для развития системы внутренних контролей внедрены механизмы непрерывного мониторинга процессов управления доступами, изменений в ИТ-системах и обработки инцидентов. При тестировании непрерывных контролей используются инструменты искусственного интеллекта для оптимизации сбора и обработки данных.

В 2025 году компания уделила особое внимание кибербезопасности. Было проведено расширенное тестирование на проникновение с проверкой сценариев злонамеренных действий из внешнего и внутреннего контуров. Тестирование с привлечением профильных экспертов помогло оценить безопасность хранения и обработки данных, а также устойчивость компании к внутренним и внешним угрозам.

В течение года группа ИТ-аудита была усилена: расширена команда, обновлена матрица внутренних контролей и увеличены охват и глубина тестирования ИТ-систем.

Система управления рисками

Lamoda рассматривает управление рисками как неотъемлемую часть процесса принятия решений, позволяющую учитывать уровень неопределенности и возможные последствия для бизнеса.

В 2025 году компания продолжила развивать интегрированную систему управления рисками (СУР) на основе риск-аппетита, утвержденного Советом директоров. Система охватывает все подразделения и дочерние компании Lamoda в странах СНГ, а также все уровни принятия решений.

В течение года компания выявляла и оценивала риски, разрабатывала планы их снижения и контролировала эффективность принятых мер. Это помогло повысить устойчивость бизнеса в условиях неопределенности и меняющейся рыночной среды.

Также Lamoda развивала культуру управления рисками: проводила встречи и обсуждения, посвященные выявлению, оценке и минимизации рисков. Это способствовало формированию единого подхода к риск-менеджменту и повышению ответственности сотрудников при принятии решений.

Ключевые принципы СУР:

- открытое обсуждение рисков и безопасная среда для обратной связи;
- участие сотрудников и учет рисков в повседневной работе;
- непрерывный и системный подход к управлению рисками;
- согласованность с внутренним контролем и аудитом при сохранении их независимости;
- своевременное вовлечение заинтересованных сторон;
- учет внутренних и внешних факторов, влияющих на бизнес;
- использование актуальной и достоверной информации;
- постоянное улучшение процессов и развитие культуры риск-менеджмента;
- снижение негативных последствий и использование возникающих возможностей;
- регулярная оценка эффективности мер и применение лучших практик.

Управление непрерывностью бизнеса

Управление непрерывностью бизнеса входит в систему управления рисками Lamoda и помогает сохранять устойчивость ключевых процессов в кризисных ситуациях.

В 2025 году компания провела повторные учения по непрерывности бизнеса, отработав ключевые сценарии, предусмотренные планами BCP.

Планы BCP регулярно тестируются и охватывают более 60 сценариев реализации рисков.

В рамках этого направления Lamoda продолжает:

- 1 разрабатывать и актуализировать планы обеспечения непрерывности бизнеса (BCP);
- 2 реализовывать меры по восстановлению приоритетных бизнес-процессов в случае сбоев;
- 3 проводить регулярные учения и стресс-тесты для проверки эффективности планов;
- 4 пересматривать и обновлять BCP с учетом инцидентов и накопленного опыта, чтобы сохранять их актуальность в различных сценариях.



6. Об отчете

Об отчете
Принципы подготовки

90
91

Об отчете

Отчет охватывает деятельность Lamoda и LaTech в России, Казахстане, Армении и Беларуси за 2025 год. При его подготовке компания опиралась на лучшие российские и международные практики в области устойчивого развития, а также на следующие стандарты и рекомендации:

→ Международные

Стандарты Глобальной инициативы по отчетности (Global Reporting Initiative (GRI) Standards).

Совет по стандартам отчетности устойчивого развития (Sustainability Accounting Standards Board (SASB), E-Commerce, Software & IT Services).

→ Российские

Рекомендации Минэкономразвития России от 01.11.2023 № 764 «Об утверждении методических рекомендаций по подготовке отчетности об устойчивом развитии».

Стандарт общественного капитала бизнеса.

* Раскрытые в отчете результаты соотнесены с Национальными целями РФ и Целями устойчивого развития ООН.



Принципы подготовки *отчета*



Контактное лицо

Яна Трофимова
sustainability@lamoda.ru

1 Точность

В отчете представлены проверенные количественные и качественные данные с раскрытием методологий расчета. Возможны незначительные отклонения.

3 Существенность

В отчет включены темы, которые имеют наибольшее значение для оценки деятельности компании.

5 Сбалансированность

Отчет не ограничивается описанием достижений: в нем также описаны риски, зоны развития и дальнейшие планы компании.

2 Ясность

Информация о деятельности компании представлена в контексте устойчивого развития с учетом национальной и международной повестки, рыночных трендов и конкурентного окружения.

4 Сопоставимость

До 2022 года Lamoda входила в состав сингапурской Global Fashion Group (GFG) и предоставляла данные для ее нефинансовой отчетности.

Настоящий отчет — третий самостоятельный нефинансовый отчет Lamoda, охватывающий 2025 год.

В 2025 году компания пересмотрела отдельные методологии расчета кадровых и экологических показателей, поэтому некоторые показатели могут отличаться от данных предыдущих отчетов. Такие изменения отмечены в пояснениях.

6 Своевременность

Публикация отчетов осуществляется не позднее III квартала года, следующего за отчетным.

Настоящий отчет опубликован в соответствии с этим графиком.

7. Табличные *данные*

Дополнительная кадровая
статистика

93

Дополнительная экологическая
статистика

98



Дополнительная кадровая статистика¹

Общая численность сотрудников с разбивкой по типу трудового договора, типу занятости и региону, чел.

	2025			2024			2023		
	Мужчины	Женщины	Всего	Мужчины	Женщины	Всего	Мужчины	Женщины	Всего
РОССИЯ	4 815	6 369	11 184	5 711	7 191	12 902	5 057	6 161	11 218
Постоянный трудовой договор	4 785	6 284	11 069	5 266	6 700	11 966	4 790	5 861	10 651
Временный трудовой договор	30	85	115	445	491	936	267	300	567
Полная занятость	4 586	6 058	10 644	5 318	6 787	12 105	4 779	5 872	10 651
Частичная занятость	229	311	540	393	404	797	278	289	567
КАЗАХСТАН	90	64	154	111	93	204	101	100	201
Постоянный трудовой договор	90	64	154	111	93	204	101	100	201
Временный трудовой договор	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Полная занятость	90	64	154	111	93	204	101	100	201
Частичная занятость	0	0	0	0	0	0	0	0	0
БЕЛАРУСЬ	49	190	239	43	161	204	46	140	186
Постоянный трудовой договор	42	168	210	43	160	203	46	140	186
Временный трудовой договор	7	22	29	0	1	0	0	0	0
Полная занятость	48	188	236	40	153	193	46	140	186
Частичная занятость	1	2	3	3	8	11	0	0	0
АРМЕНИЯ	26	6	32	29	13	29	0	0	0
Постоянный трудовой договор	26	6	32	29	13	29	0	0	0
Временный трудовой договор	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Полная занятость	26	6	32	29	13	29	0	0	0
Частичная занятость	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ВСЕГО СОТРУДНИКОВ	4 980	6 629	11 609	5 894	7 458	13 339	5 204	6 401	11 605

¹ В 2024 году была несущественно изменена методология подсчета общей численности сотрудников, в связи с чем прямое сравнение данных от года к году в полной мере не является корректным, но дано информационно.



Дополнительная кадровая статистика

Продолжительность работы и численность по должностному уровню, полу и возрасту

					2025	2024	2023
	РОССИЯ	КАЗАХСТАН	БЕЛАРУСЬ	АРМЕНИЯ	Всего	Всего	Всего
ОФИСНЫЕ СОТРУДНИКИ							
Менее 3-х месяцев	180	0	0	1	181	219	243
От 3-х месяцев до 1 года	582	4	9	3	598	502	727
1–2 года	916	9	15	26	966	622	0
3–5 лет	258	13	5	0	276	395	180
6–10 лет	213	4	5	0	222	181	123
Более 10 лет	75	8	0	0	83	91	45
Всего	2 224	38	34	30	2 326	2 010	1 318
ЛИНЕЙНЫЙ ПЕРСОНАЛ							
Менее 3-х месяцев	1 570	16	23	0	1 609	2 169	3 171
От 3-х месяцев до 1 года	2 478	17	60	0	2 555	3 418	5 251 ¹
1–2 года	2 899	42	65	2	3 008	3 505	0
3–5 лет	1 180	23	33	0	1 236	1 420	1 222
6–10 лет	684	11	24	0	719	637	556
Более 10 лет	149	7	0	0	156	193	123
Всего	8 960	116	205	2	9 283	11 342	10 287
ВСЕГО СОТРУДНИКОВ	11 184	154	239	32	11 609	13 352	11 605

1 В 2023 году блоки «от 3-х месяцев до 1 года» и «1–2 года» были показаны вместе.



Общая численность сотрудников с разбивкой по должностному уровню, полу и возрасту по дирекциям, чел.

РОССИЯ	Всего		Мужчины		Женщины		< 29 лет		30–49 лет		50+ лет	
	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024
Внутренний контроль, аудит и управление рисками	10	6	6	2	4	4	4	3	6	3	0	0
Закупки и ассортиментная стратегия	206	183	24	20	182	163	74	73	124	105	8	5
IT	788	655	620	509	168	146	286	270	492	379	10	6
Корпоративное управление	119	110	68	59	51	51	35	36	77	67	7	7
Маркетплейс	130	93	28	19	102	74	54	39	76	54	0	0
D&A	0	128	0	91	0	37	0	70	0	58	0	0
Розничный бизнес	760	1036	354	503	406	533	689	965	71	71	0	0
Стратегия и корпоративное развитие	24	13	12	9	12	4	11	9	13	4	0	0
Управление персоналом и административной деятельностью	405	295	65	42	340	253	174	145	202	145	29	5
Развитие продукта	0	199	0	81	0	118	0	121	0	76	0	2
Финансы	180	141	32	24	148	117	56	50	119	87	5	4
Цифровой маркетинг	193	227	44	53	149	174	69	76	123	150	1	1
Контактный центр в Волгограде	0	843	0	105	0	738	0	571	0	236	0	36
Операционная дирекция	7 213	6 455	3 249	3 085	3 964	3 370	3 862	4 198	2 861	2 067	490	190
Руководство	4	13	2	11	2	2	0	4	2	7	2	2
РЦ	0	2 505	0	1 098	0	1 407	0	940	0	1 225	0	340
Дирекция по развитию продукта и управлению данными	1 152	0	311	0	841	0	676	0	445	0	31	0
ВСЕГО	11 184	12 902	4 815	5 711	6 369	7 191	5 990	7 570	4 611	4 734	583	598

КАЗАХСТАН	Всего		Мужчины		Женщины		< 29 лет		30–49 лет		50+ лет	
	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024
HR	6	6	0	0	6	6	0	1	6	5	0	0
Операционный отдел	6	6	4	4	2	2	1	1	5	5	0	0
Маркетплейс	3	3	1	1	2	2	1	1	2	2	0	0
Финансы	11	10	2	2	9	8	3	2	8	5	0	3
Юридический отдел	2	2	2	2	0	0	0	0	2	2	0	0
Маркетинг	3	3	0	0	3	3	2	2	1	1	0	0
Безопасность	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1
Отдел развития	5	5	1	1	4	4	2	3	3	2	0	0
Операции	115	166	79	100	36	66	38	53	74	93	3	1
Администрация	2	2	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1
ВСЕГО	154	204	90	112	64	92	47	63	102	116	5	6

1

Общая методология подсчета текучести была изменена в 2024 году, поэтому данные указаны только за отчетный год; в Армении данные не собирались.

2

В связи с реорганизацией организационной структуры некоторые департаменты поменяли названия или были объединены.



БЕЛАРУСЬ	Всего		Мужчины		Женщины		< 29 лет		30–49 лет		50+ лет	
	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024
Информационная безопасность	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0
IT	2	3	2	3	0	1	1	1	1	2	0	0
Руководство	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0
Безопасность	2	2	1	1	1	1	0	0	2	2	0	0
Качество доставки	2	2	0	0	2	2	1	1	1	1	0	0
Маркетинг	5	4	0	0	5	4	1	0	4	4	0	0
HR	4	4	0	0	4	4	2	2	2	2	0	0
Финансы	14	12	1	1	13	11	5	4	8	7	1	1
Юридическая служба	3	3	2	2	1	1	0	0	3	3	0	0
Логистика	60	47	35	28	25	19	18	15	42	30	0	2
	145	125	7	7	138	118	100	84	45	41	0	0
ВСЕГО	239	204	49	43	190	162	128	107	110	94	1	3

АРМЕНИЯ	Всего		Мужчины		Женщины		< 29 лет		30–49 лет		50+ лет	
	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024
Развитие рекламной платформы	0	1		1		0		0		1		0
IT	21	26	18	20	3	6	3	9	18	17	0	0
Маркетплейс	1	1	1	1		0		0	1	1		0
D&A	0	7		4		3		4		3		0
Развитие продукта	0	1		1		0		0		1		0
Цифровой маркетинг	1	2		1	1	1		0	1	2		0
Коммерческая дирекция	1	3		0	1	3		1	1	2		0
Финансы	0	1		1		0		1		0		0
Дирекция по развитию продукта и управлению данными	8		7		1		2		6			
ВСЕГО	32	42	26	29	6	13	5	15	27	27	0	0

1 В связи с реорганизацией организационной структуры некоторые департаменты поменяли названия или были объединены.



Общая численность всех сотрудников, включая руководителей, с разбивкой по полу и возрасту на конец года, чел.

	2025			2024		
	Мужчины	Женщины	Всего	Мужчины	Женщины	Всего
РОССИЯ						
Пол	4 815	6 369	11 184	5711	7 191	12 902
до 29 лет	2 423	3 567	5 990	3 222	4 348	7 570
30–49 лет	2 165	2 446	4 611	2 245	2 489	4 734
50+	227	356	583	244	354	598
КАЗАХСТАН						
Пол	90	64	154	111	93	204
до 29 лет	32	15	47	40	23	63
30–49 лет	55	45	100	67	49	116
50+	3	4	7	4	21	25
БЕЛАРУСЬ						
Пол	49	190	239	43	161	204
до 29 лет	30	98	128	12	95	107
30–49 лет	19	90	110	29	64	93
50+	0	1	1	2	2	4
АРМЕНИЯ						
Пол	26	6	32	29	13	42
до 29 лет	5	0	5	13	2	15
30–49 лет	21	6	27	16	11	27
50+	0	0	0	0	0	0

Общая численность руководителей (seo, управляющие директора и их прямые подчиненные) с разбивкой по полу и возрасту на конец года, чел.

	2025			2024		
	Мужчины	Женщины	Всего	Мужчины	Женщины	Всего
РОССИЯ						
Пол	44	45	89	47	43	90
до 29 лет	0	0	0	7	7	14
30–49 лет	40	45	85	37	34	71
50+	4	0	4	3	2	5
КАЗАХСТАН						
Пол	4	6	10	1	0	1
до 29 лет	1	1	2	0	0	0
30–49 лет	2	5	7	1	0	1
50+	1	0	1	0	0	0
БЕЛАРУСЬ						
Пол	10	13	23	0	1	1
до 29 лет	4	0	4	0	0	0
30–49 лет	6	12	18	0	1	1
50+	0	1	1	0	0	0
АРМЕНИЯ						
Пол	0	0	0	0	1	1
до 29 лет	0	0	0	0	0	0
30–49 лет	0	0	0	0	1	1
50+	0	0	0	0	0	0

Количество сотрудников, взявших отпуск по уходу за ребенком и вернувшихся из отпуска, чел.

	2025		2024	
	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины
РОССИЯ				
воспользовались всего	78	350	24	235
вернулись из отпуска всего	86	231	23	192
КАЗАХСТАН				
воспользовались всего	0	0	0	2
вернулись из отпуска всего	0	0	0	1
БЕЛАРУСЬ				
воспользовались всего	0	29	0	6
вернулись из отпуска всего	0	1	0	0
АРМЕНИЯ				
воспользовались всего	0	0	0	2
вернулись из отпуска всего	0	0	0	0



Дополнительная экологическая статистика

В отчетном периоде зафиксирован устойчивый рост потребления электроэнергии, обусловленный расширением сети транзитных складов и пунктов выдачи заказов. Расчет показателей выполнялся двумя способами: по фактическим показаниям приборов учета и расчетным методом на основе статистики предыдущих лет.

Энергия и топливо

РОССИЯ										2025	2024	2023
	Транзитные склады ¹	Централь-ный офис ²	РЦ Быково ²	РЦ Софьино ²	РЦ Чехов ²	Контактный центр ²	Фото-студия ²	Магазины ¹	ПВЗ ¹	Всего	Всего	Всего
ПОТРЕБЛЕНИЕ ЭНЕРГИИ ИЗ НЕВОЗОБНОВЛЯЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ ЭНЕРГИИ												
Потребление электро-энергии, кВт*ч	2 221 011	613 902	8 273 789	8 892 541	1 608 949	54 956	410 974	4 808 000	10 337 200	37 221 322	34 438 447	21 741 676
Потребление тепловой энергии на отопление и вентиляцию, Гкал	нет данных	нет данных	4 740	2 500	0	нет данных	741	нет данных	нет данных	7 981	9 644	40 492
Потребление тепловой энергии, газ м ³	0	0	0	0	99 418	0	0	0	0	99 418	112 162	Информация не была представлена
1 Показатель рассчитан по средним значениям прошлых лет. 2 Показатель зафиксирован по приборам учета. 3 Методология расчета — отчет по заправкам ГСМ (1С TMS). Данные в 1С берутся частично на основании приборов учета, частично как справочные данные. * Данные за 2023 и 2024 годы приведены с учетом уточнений по сравнению с ранее опубликованными отчетами.												

КАЗАХСТАН ²				2025	2024	2023
	Транзитные склады	Офис	ПВЗ	Всего	Всего	ВСЕГО
ПОТРЕБЛЕНИЕ ЭНЕРГИИ ИЗ НЕВОЗОБНОВЛЯЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ ЭНЕРГИИ						
Потребление электроэнергии, кВт*ч	107 849	2 270	40 490	150 609	152 690	155 975
Потребление тепловой энергии на отопление и вентиляцию, Гкал	нет данных	нет данных	нет данных	нет данных	нет данных	нет данных

БЕЛАРУСЬ ²				2025	2024	2023
	Транзитные склады	Офис	ПВЗ	Всего	Всего	ВСЕГО
ПОТРЕБЛЕНИЕ ЭНЕРГИИ ИЗ НЕВОЗОБНОВЛЯЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ ЭНЕРГИИ						
Потребление электроэнергии, кВт*ч	37 151	17 296	127 511	181 958	212 157	223 301
Потребление тепловой энергии на отопление и вентиляцию, Гкал	нет данных	нет данных	нет данных	нет данных	нет данных	нет данных

Топливо³

	2025	2024*	2023*
	Всего	Всего	Всего
Дизель, л	333 286	1 245 628	1 326 830
Бензин, л	1 650 646	2 013 943	2 444 411
LPG (газ), м ³	нет	9 620	13 378
CNG (газ), м ³	13 292	нет	нет
ВСЕГО	1 997 224	3 269 191	3 784 619



Вода

	Транзитные склады ¹	ПВЗ ¹	Центральный офис ²	РЦ Быково ²	РЦ Софьино ²	РЦ Чехов ²	Контактный центр ²	Фотостудия ²	Магазины ¹	2025	2024	2023
										Всего	Всего	Всего
Водопотребление всего, м³	5 009	53 205	4 431	20 948	16 201	2 239	680	1 500	11 211	115 424	115 949	82 663
Холодное	4 555	39 720	нет разбивки	нет разбивки	нет разбивки	нет разбивки	581	нет разбивки	10 321	55 177	55 398	31 567
Горячее	454	13 485	нет разбивки	нет разбивки	нет разбивки	нет разбивки	100	нет разбивки	890	14 929	13 159	7 884
Водосброс, м³	5 009	53 205	4 431	33 513	20 981	2 239	713	1 500	11 211	132 802	132 252	43 832

Отходы и упаковка

												2025	2024	2023	
												Всего	Всего	Всего	
		Транзитные склады	ПВЗ	Центральный офис	РЦ Быково	РЦ Софьино	РЦ Чехов	Контактный центр	Фотостудия	Магазины	Казахстан	Беларусь			
Неопасные отходы	Отходы, направленные в утилизацию, т	583		0	3 997	2 170	37	0	0	0	16	24	6 826	5 972	1 266
	Отходы от уборки складских помещений, т	38	0	0	600	187	155	0	0	6	0	0	986	1 860	754
	Отходы, подобные коммунальным, т	667	17	101	236	200	54	9	13	2 306	0	11	3 614	3 536	832
Опасные отходы I класса опасности, т		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,03	0
Показатель рассчитан по средним значениям прошлых лет.												2 Показатель зафиксирован по приборам учета.			

Упаковка

	2025	2024	2023
Закуплено, кг	6 907 179	6 380 377	1 979 361
Импортировано, кг	614 615	761 410	366 260
Сдано в переработку, кг	6 826 540	5 972 130	1 266 299

Сведения по отходам по всем объектам, кроме пунктов выдачи заказов, приняты по договорным показателям.

По пунктам выдачи заказов для расчета использованы усредненные фактические данные, полученные в результате инструментальных замеров предыдущих лет.