

Отчет

об устойчивом развитии
Группы «Черкизово»
за 2022 год

*Рецепты
успеха*



ЧЕРКИЗОВО

С 1974



Содержание

Обращение генерального директора Группы «Черкизово»	4	Охрана окружающей среды	36
Обращение директора по коммуникациям	7	Подход к управлению	38
Об отчете	8	Сохранение биоразнообразия и гуманное обращение с животными	40
О компании	11	Выбросы в атмосферу и энергопотребление	41
Стратегический отчет	16	Управление отходами	48
Ключевые ESG-результаты	18	Водные ресурсы	49
Стратегия устойчивого развития	19	Безопасность	50
Бизнес-модель	20	Подход к управлению	52
География присутствия	22	Персонал	56
Управление	24	Подход к управлению	60
Корпоративное управление	26	Разнообразие и равные возможности	62
Система управления устойчивым развитием	30	Обучение и развитие персонала	63
Этика	31	Привлечение работников	65
Цепочка поставок	33	Мотивация и социальная поддержка	66
		Социальное обеспечение	67
		Взаимодействие с местными сообществами	68
		Подход к управлению	70
		Вклад Компании в развитие регионов присутствия	71
		Приложения	74
		Взаимодействие с заинтересованными сторонами	75
		Контакты	77



Обращение генерального директора Группы «Черкизово»

Уважаемые коллеги, партнеры и клиенты!

Я счастлив и горд представить вашему вниманию первый Отчет об устойчивом развитии Группы «Черкизово». Хотя устойчивым развитием Компания занимается уже много лет, системную работу в этом направлении мы начали вести относительно недавно, последовательно интегрируя ESG-принципы во все ключевые сферы деятельности Группы. Результаты этой работы за 2022 год мы представили в данном отчете.

Последние два года оказались непростым периодом не только для нашей Компании, но и всей российской экономики. Из-за беспрецедентной геополитической напряженности, мощного санкционного давления и острого кадрового дефицита нам, как и другим представителям российского бизнеса, пришлось адаптироваться к работе в новых условиях, вносить изменения в уже отлаженные бизнес-процессы. Играя важную роль в обеспечении продовольственной безопасности страны, мы не имели права подвести потребителей и потому делали все возможное, чтобы сохранить бесперебойный выпуск нашей социально значимой продукции, поддерживая и гарантируя при этом ее стабильно высокое качество. Наша бизнес-модель доказала свою эффективность, и благодаря вертикальной интеграции, тщательно выстроенному процессу взаимодействия всех подразделений и профессиональной команде нам удалось не только сохранить объемы производства, но и увеличить их, укрепив лидерство на рынке.

Нашим приоритетом была и остается забота о наших сотрудниках, количество которых сегодня уже превышает 40 тыс. человек¹.

На фоне растущей инфляции и сокращения реальных доходов мы старались поддержать каждого, сохраняя справедливый уровень заработной платы, достойные условия труда. Мы проводим мероприятия, направленные на повышение безопасности работы сотрудников, стремясь свести к нулю уровень травматизма на производствах. Продолжая расти, мы уделяем большое внимание профессиональному развитию команды и расширяем карьерные возможности сотрудников: в отчетном году мы увеличили охват программ обучения и кадрового резерва, позволяющих сотрудникам постоянно совершенствовать свои навыки, а наиболее талантливым из них — попробовать себя в новой роли.

Как и любая производственная деятельность, работа предприятий Группы может оказывать негативное воздействие на окружающую среду. Осознавая это, мы продолжили предпринимать все доступные меры по минимизации возможного ущерба для природы. Для сокращения выбросов в атмосферу и водоемы, предотвращения загрязнения почв, а также эффективного использования потребляемых ресурсов мы внедряем наиболее современные и передовые технологии на всех этапах нашей производственной цепочки — от растениеводства до доставки готовой продукции потребителям. Нам еще предстоит многое сделать, так как Компания постоянно расширяет свой бизнес за счет приобретения в разных регионах предприятий, стандарты которых в области защиты окружающей среды подчас значительно уступают нашим.

Группа «Черкизово» ведет свой бизнес в 18 регионах России, и в тех местах, где у Компании есть

предприятия, мы продолжали активно поддерживать местные сообщества, реализуя различные проекты в сфере благотворительности. Ежегодно мы помогаем в ремонте и благоустройстве социальной инфраструктуры, оказываем поддержку нуждающимся, а также спонсируем спортивные мероприятия и участвуем в подготовке местных праздников. По мере роста масштабов бизнеса «Черкизово» увеличивается и степень вовлеченности Компании в жизнь территорий ее присутствия. Несмотря на сложности отчетного периода, мы не только сохранили, но и на треть увеличили объем средств, направленных на благотворительность и социальную поддержку.

В заключение я хотел бы выразить искреннюю благодарность всем сотрудникам Группы «Черкизово», каждый из которых вне зависимости от занимаемой должности вносит значимый вклад в общее дело — обеспечение стабильной работы Компании, сохранение и укрепление ее позиции лидера российского мясного рынка. Не сомневаюсь в том, что ответственный и добросовестный подход к выполнению своих обязанностей нашими работниками позволит «Черкизово» и дальше уверенно следовать своей миссии — предлагать лучшие и доступные продукты из мяса как можно большему числу потребителей как в России, так и за ее пределами!

С уважением,

Сергей Михайлов,

генеральный директор
Группы «Черкизово»





Обращение директора по коммуникациям

Дорогие друзья, коллеги и партнеры!

Для всей российской экономики 2022 год был годом беспрецедентных вызовов. Наша бизнес-модель и налаженные процессы на практике доказали свою эффективность: несмотря на сложности, мы не только увеличили масштабы производства и количество новых предприятий, но и значительно расширили наши проекты в области устойчивого развития. В этом мы видим логичное продолжение нашей миссии как компании и возможность создания долгосрочной ценности для акционеров.

В отчетном году мы сохранили фокус на качестве и безопасности нашей продукции, внедрили дополнительные системы контроля качества, а также расширили ассортимент продуктов для здорового образа жизни. Наша продукция не только продолжает пользоваться высоким спросом у российских потребителей, но и расширила присутствие на иностранных рынках.

Приоритетным для нас оставалась забота о сотрудниках и сообществах, частью которых мы являемся. По итогам отчетного года нам удалось войти в список 50 лучших работодателей страны, занять второе место по привлекательности для соискателей среди всех компаний агропромышленного комплекса, а также значительно нарастить объем социальных инвестиций и средств, направляемых на благотворительность. Являясь крупнейшим налогоплательщиком в регионах размещения наших производственных активов, мы продолжили вносить вклад не только в развитие сельских территорий, но и отрасли в целом, привлекая лучших специалистов, обучая молодежь и повышая привлекательность агропромышленного комплекса как работодателя.

Кроме того, мы продолжили реализацию сложных технологических проектов в области экологии, направленных на сокращение воздействия на окружающую среду и внедрение наилучших доступных технологий. Так, например, мы продолжили использование природных хладагентов, запустили переход транспорта на более экологичные виды топлива и существенно повысили ресурсоэффективность нашего производства. Общий объем инвестиций в модернизацию, автоматизацию и повышение производительности составил более 3,6 млрд руб. Внедрение передовых технологий позволило снизить удельное энергопотребление относительно 2021 года на 7%, а потребление воды — на 9%.

Мы уверенно смотрим в будущее, открыты новому и продолжаем совершенствоваться в интересах наших потребителей, сотрудников, местных сообществ, акционеров и общества в целом. С целью дальнейшего развития диалога с ними мы подготовили свой первый Отчет об устойчивом развитии. Надеемся, что он послужит дополнительным инструментом укрепления доверительных отношений и развития партнерства по созданию лучшего будущего для всех. Мы уверены, что приверженность ответственному подходу в ведении бизнеса и интеграция устойчивого развития в стратегию Компании позволят нам продолжить вносить достойный вклад в достижение этой цели.

С уважением,

Анастасия Михайлова,

директор по коммуникациям
Группы «Черкизово»



Об отчете

Представленный отчет является первым отчетом об устойчивом развитии Группы «Черкизово» и отражает основные результаты деятельности Компании в области корпоративного управления, экологического и социального воздействия в период с 1 января до 31 декабря 2022 года.

Отчет охватывает деятельность всех структурных подразделений, дочерних компаний и совместных предприятий Группы «Черкизово»¹, которые осуществляли деятельность на территории Российской Федерации, если иное не указано по тексту отчета в контексте раскрытия той или иной информации.

При написании данного отчета мы ориентировались на лучшие практики раскрытия нефинансовой информации, включая GRI и SASB, а также рекомендации ЦБ РФ, Минэкономразвития России и Московской биржи.

Отчет адресован широкому кругу заинтересованных сторон.

ПРИНЦИПЫ ПОДГОТОВКИ ОТЧЕТА

Отчет подготовлен с учетом следующих ключевых принципов:

Точность	Для количественных данных в отчете указаны методы сбора информации, методики расчета, допустимые погрешности и все используемые допущения.
Сбалансированность	В отчете сбалансированно раскрываются результаты деятельности Компании, и избегается намеренное представление информации таким образом, чтобы она могла быть интерпретирована некорректно.
Ясность	В отчете не используется узкопрофессиональная терминология, информация представлена в доступном для понимания виде, включая контекст.
Сопоставимость	В отчете раскрываются количественные данные в трехлетней динамике с пояснением наиболее значимых тенденций. Сопоставимые данные представлены в кратных единицах измерения.
Полнота	Информация в отчете представлена в объеме и виде, достаточном для формирования объективного мнения о масштабах воздействия Компании. В отчете не опускается и не исключается намеренно информация, необходимая для достоверной оценки.
Контекст устойчивого развития	Информация в отчете раскрывается с учетом как международных инструментов по измерению достижения прогресса в области устойчивого развития (Цели устойчивого развития ООН), так и локальных инструментов — Национальные цели развития РФ.
Достоверность	Информация, представленная в отчете, прошла внутреннюю проверку; отчет утвержден к публикации высшим руководством Компании.





Группа «Черкизово» — крупнейший производитель мясной продукции в России, занимающий лидирующие позиции на рынке курицы, индейки и свинины, а также мясопереработки.

Цель стратегии Группы — производство продукции наивысшего качества в соответствии с запросами клиентов и тенденциями развития на рынках сбыта.



О компании

В структуру Группы входят современные свинокомплексы и птицеводческие предприятия, мясоперерабатывающие и комбикормовые заводы, а также земельный банк свыше **300 тыс. га** и маслоэкстракционный завод, что позволяет контролировать весь производственный цикл — от растениеводства до создания мясных продуктов. Вертикально интегрированная бизнес-модель охватывает всю цепочку производства продукции.

Важнейшим приоритетом нашей компании является непрерывная забота о потребителях — работа, которую мы ведем через постоянное совершенствование качества продукции, социально-экономическое развитие местных сообществ и повышение экологической эффективности.

Мы отвечаем за результат перед потребителями, сотрудниками и партнерами и гарантируем качество и безопасность продукции. Для нас важно быстро реагировать на запросы покупателей и максимально полностью оправдывать их ожидания, для чего мы внедряем лучшие мировые разработки, привлекаем самых квалифицированных специалистов и инвестируем в обучение своих сотрудников. За годы работы нам удалось сформировать сплоченную команду профессионалов — лучших специалистов в своих областях, что позволяет нам решать самые сложные задачи и ставить перед собой амбициозные цели.

Ключевые бренды Компании — «Петелинка», «Куриное царство», «Пава-Пава», «Черкизово» и «Империя вкуса» получили заслуженное признание у покупателей и хорошо известны во всех уголках страны. В портфеле брендов Компании находятся также такие торговые марки, как «Краснобор», «Домашняя курочка», «Моссельпром», «Алтайский бройлер», «Мясная Губерния», Pit Product, Casademont, «Филея», «Самсон Семейный ужин», «Латифа» и Dajajti.

Наша продукция получила признание не только в России, но и за рубежом. Так, по итогам 2022 года зарубежные поставки Компании относительно 2021 года увеличились на **25%** и превысили **100 тыс. т**, а увеличение экспорта продукции с высокой добавленной стоимостью позволило обеспечить рост экспортной выручки более чем на **40%**.

Основная доля экспорта приходится на Китай, Казахстан и другие страны Евразийского экономического союза, а также Саудовскую Аравию и Вьетнам. Среди рынков, на которых Компания планирует наращивать присутствие, в том числе за счет развития направления халяльной продукции — Филиппины, Малайзия, Индонезия и другие.



ГРУППА ЧЕРКИЗОВО В 2022 ГОДУ



1 место

по производству мяса
в России



1 место

по производству
комбикормов



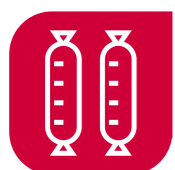
2 место

по производству
индейки



2 место

по производству
курицы



3 место

по мясопереработке



9 место

по производству
свинины

184,3 млрд руб.
выручка Компании

19,4 млрд руб.
реализованная
инвестиционная программа

Для обмена опытом,
эффективного партнерства
и развития рынка Компания
входит в число ключевых
участников отраслевых
союзов и ассоциаций:

- Национальная мясная ассоциация;
- Национальный союз птицеводов;
- Национальный союз свиноводов;
- Национальный союз мясопереработчиков;
- Национальный союз экспертов в сфере транспорта и логистики;
- Ассоциация добросовестных участников рынка агропромышленного комплекса;
- Ассоциация добросовестных налогоплательщиков «РАДО»;
- Объединение корпоративных юристов.



1 место

среди брендов
курицы



1 место

среди сырокопченых
колбас и ветчин



2 место

среди брендов
индейки



2 место

среди брендов
свинины

ОБЪЕМ
ПРОДАЖ
ПРОДУКЦИИ

1069 ТЫС. Т



727

ТЫС. Т

курица



137

ТЫС. Т

свинина



130

ТЫС. Т

мясопереработка



75

ТЫС. Т

индейка

>100 ТЫС. Т

объем зарубежных
поставок продукции

>40%

рост экспортной
выручки

ВЕРТИКАЛЬНО-ИНТЕГРИРОВАННАЯ БИЗНЕС-МОДЕЛЬ



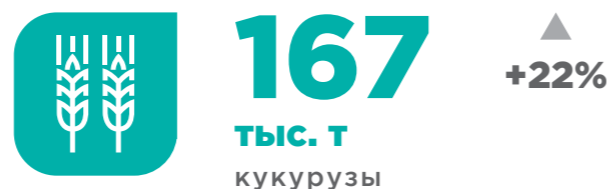
ПОРТФЕЛЬ КОМПАНИИ



А ТАКЖЕ:

- «Краснобор»
- «Домашняя курочка»
- «Моссельпром»
- «Алтайский бройлер»
- «Мясная губерния»
- Pit Product
- Casademont
- «Филея»
- «Самсон»
- «Латифа»
- Dajajti

ОБЪЕМЫ ПРОИЗВОДСТВА В 2022 ГОДУ И ДИНАМИКА К 2021 ГОДУ



СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА И БЕЗОПАСНОСТИ ПИЩЕВЫХ ПРОДУКТОВ

В своей деятельности мы стремимся соблюдать наивысшие стандарты качества для производства лучшей продукции. Группа «Черкизово» регулярно обновляет сертификаты на всю свою продукцию, соответствующую мировым стандартам в области безопасного производства и гуманного обращения с животными, создавая продукцию для здорового питания наших потребителей.

Сертификация системы безопасности пищевых продуктов — неотъемлемая часть продукции «Черкизово», поэтому практически все предприятия Группы сертифицированы по стандарту ISO 22000 (система менеджмента безопасности пищевых продуктов). Также в планах Компании было прохождение сертификации всех производственных площадок по схеме FSSC 22000, что в связи со внешними ограничениями стало временно невозможным в силу того, что аккредитованные компании перестали иметь возможность сертифицировать новые площадки.

В соответствии с законодательством РФ на всех предприятиях Группы «Черкизово» внедрены и поддерживаются процедуры и процессы, основанные на принципах HACCP (англ. Hazard Analysis and Critical Control Points) — системы выявления, анализа, контроля и управления рисками при изготовлении пищевой продукции.

В отчетном году филиалы Черкизовского мясоперерабатывающего завода в Пензе и в Данкове получили сертификаты ГОСТ Р ИСО 22000-2019.

Помимо сертификации продукции, мы уделяем большое внимание поддержанию квалификации сотрудников, предоставляя доступ ко внешним и внутренним системам обучения по менеджменту пищевой безопасности и требованиям различных стандартов. Так, для менеджеров среднего звена сегмента «Свиноводство» в отчетном году было проведено специализированное обучение, посвященное биологической безопасности площадок откорма.

Также «Черкизово» регулярно проводит аудит поставщиков мясосырья и кормокомпонентов для производства продукции наилучшего качества. В 2022 году Управлением контроля качества и стандартизации «Черкизово» было проведено семь аудитов поставщиков мясосырья в части предубойного содержания, убоя, обвалки, HACCP, гигиены и санитарии. Из проверяемых поставщиков три компании были одобрены для дальнейшего взаимодействия при условии усиленного мониторинга показателей безопасности и качества при первых поставках сырья.

Кроме того, Компания ежегодно проводит периодическую оценку поставщиков, по результатам которой может быть принято решение об обязательном проведении повторного аудита для утверждения в качестве партнера Компании.

42 аудита

поставщиков сырья и материалов было проведено в 2022 году



Стратегический отчет

Рецепты успеха

1. КЛЮЧЕВЫЕ ESG-РЕЗУЛЬТАТЫ
2. СТРАТЕГИЯ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ
3. БИЗНЕС-МОДЕЛЬ
4. ГЕОГРАФИЯ ПРИСУТСТВИЯ

■ Для развития практики устойчивого развития и ее целенаправленной интеграции в операционную деятельность с учетом всех особенностей Компании мы выделили ключевые приоритеты и принципы, основные положения которых представлены на [сайте Компании](#).

В реализации стратегии и приоритизации проектов по устойчивому развитию мы ориентируемся на ожидания наших заинтересованных сторон, области на которые можем оказать наибольшее воздействие, а также на национальные цели развития Российской Федерации и цели в области устойчивого развития ООН (ЦУР ООН).



Ключевые ESG-результаты

ЭКОЛОГИЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ

373 млн руб.

объем инвестиций в охрану окружающей среды

5357,4 т

выбросы загрязняющих веществ в атмосферу

18 767,4 тыс. м³

водопотребление

159 433 т

образовано отходов

98,3% отходов

V и IV классов опасности (практически неопасные и малоопасные)

~16 тыс. т отходов

подготовлены для повторного использования

СОЦИАЛЬНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

12,7 млрд руб.

налоговые и внебюджетные платежи

69,6 млн руб.

социальные инвестиции в регионы присутствия

32 658

сотрудников

0,76

показатель LTIFR

0

смертельных случаев

УПРАВЛЕНИЕ

0 случаев коррупционных нарушений

0 случаев существенных нарушений законодательства в экологической или социальной сферах¹

57% доля независимых членов Совета директоров



Стратегия устойчивого развития

СТРАТЕГИЯ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

Принципы и цели стратегии устойчивого развития являются неотъемлемым элементом нашей бизнес-стратегии, направленной на наращивание производственных мощностей, оптимизацию затрат и занятие лидирующих позиций в отрасли.

Основными элементами стратегии устойчивого развития Группы являются:

Приоритет	Ключевые принципы работы
Забота об окружающей среде	<ul style="list-style-type: none"> Снижение негативного влияния на окружающую среду Снижение углеродного следа Внедрение экологической политики Гуманное обращение с животными
Социальная ответственность	<ul style="list-style-type: none"> Поддержка местных сообществ и регионов присутствия Производственная безопасность Развитие кадровой политики

ВКЛАД В ДОСТИЖЕНИЕ ЦУР ООН И НАЦИОНАЛЬНЫХ ЦЕЛЕЙ РАЗВИТИЯ РФ

	ЦУР ООН	Вклад Группы «Черкизово»
Национальные цели развития РФ	2 ЛИКВИДАЦИЯ ГОЛОДА Ликвидация голода, обеспечение продовольственной безопасности и улучшение питания и содействие устойчивому развитию сельского хозяйства Задачи: 2.1, 2.4	<ul style="list-style-type: none"> Продовольственная помощь для нуждающихся граждан Качественная и доступная продукция Широкий ассортимент ЗОЖ-продуктов
	3 ХОРОШЕЕ ЗДОРОВЬЕ И БЛАГОПОЛУЧИЕ Обеспечение здорового образа жизни и содействие благополучию для всех в любом возрасте Задачи: 3.4, 3.8	<ul style="list-style-type: none"> Безопасные условия труда сотрудников Инфраструктурное развитие регионов присутствия Физкультурно-оздоровительные мероприятия для сотрудников
	8 ДОСТОЙНАЯ РАБОТА И ЭКОНОМИЧЕСКИЙ РОСТ Содействие поступательному, всеохватному и устойчивому экономическому росту, полной и производительной занятости и достойной работе для всех Задачи: 8.3, 8.4, 8.5, 8.8	<ul style="list-style-type: none"> Достойные условия труда в регионах присутствия Популяризация рабочих специальностей и борьба с гендерными стереотипами Возможности вертикального карьерного роста с прозрачной системой оценки эффективности сотрудников
	12 ОТВЕТСТВЕННОЕ ПОТРЕБЛЕНИЕ И ПРОИЗВОДСТВО Обеспечение перехода к рациональным моделям потребления и производства Задачи: 12.2, 12.3, 12.4, 12.5	<ul style="list-style-type: none"> Эффективное использование ресурсов в производственной деятельности Сокращение энергопотребления на всех этапах производственного цикла Использование отходов в повторном обороте

Бизнес-модель

Высокая степень вертикальной интеграции в бизнес-модели обеспечивает полный контроль над цепочкой создания стоимости, управление рисками ценообразования на сельскохозяйственное сырье, лидерство в области оптимизации себестоимости и, самое основное, — контроль высокого качества выпускаемой продукции.

Основные преимущества вертикально интегрированной бизнес-модели:

- Контроль над всеми этапами производства;
- Адаптивность к условиям рынка;
- Экономия на масштабе;
- Высокое качество продукции.



Логистика

29 складов

Возможность поставки продукции категории «ультрафреш» с коротким сроком годности



Продажи

Высокая доля присутствия на федеральном уровне

>70%

доля выручки от реализации продукции с высокой добавленной стоимостью

ОПЕРАЦИОННАЯ СХЕМА



Растениеводство

29%

самообеспеченность зерновыми культурами



100%

самообеспеченность кормом



Собственные свинофермы, птицефермы и перерабатывающие мощности



Мясопереработка

99%

доля сырья, получаемого от забоя собственных свиней

Интеграция ESG-факторов

- Применение современных технологий;
- Внедрение системы менеджмента охраны окружающей среды, труда и промышленной безопасности;
- Оптимизация логистических цепочек;
- Консультации с представителями местных сообществ;
- Участие в отраслевых объединениях;
- Ориентированность на кодекс корпоративного управления, рекомендованный ЦБ РФ.



География присутствия

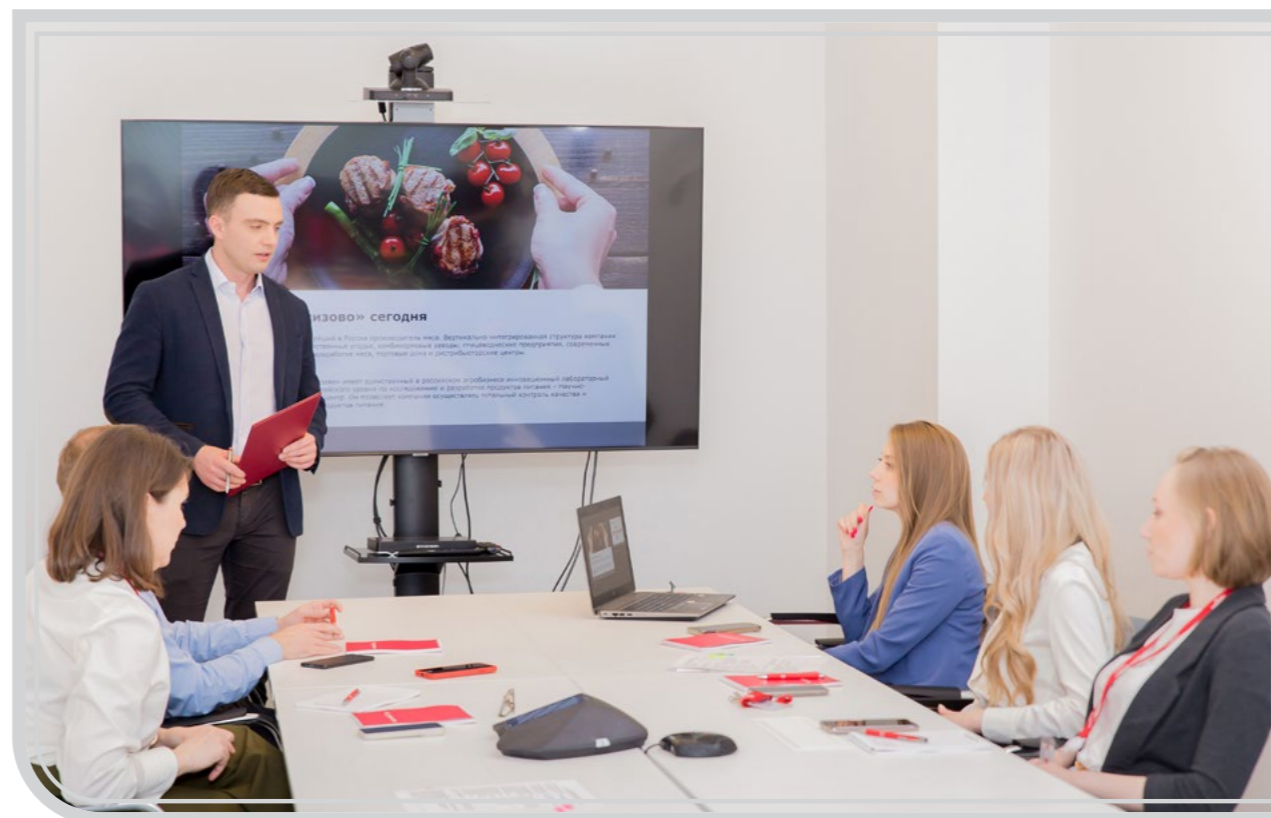


Управление

Рецепты
успеха

1. КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ
2. СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ УСТОЙЧИВЫМ РАЗВИТИЕМ
3. ЭТИКА
4. ЦЕПОЧКА ПОСТАВОК

Управление повесткой устойчивого развития интегрировано в систему корпоративного управления Группы, благодаря чему соответствующие вопросы рассматриваются на различных уровнях: от высшего стратегического органа управления до исполнительных органов и руководителей конкретных бизнес-подразделений. Такой подход позволяет оперативно оценивать эффективность управленческих решений в области экологического и социального воздействия Компании, вносить необходимые корректировки и учитывать их в стратегических проектах Группы.



Корпоративное управление

За многие годы в «Черкизово» сформировалась структура корпоративного управления, которая позволяет осуществлять эффективное взаимодействие всех подразделений и руководство деятельностью Компании в интересах акционеров.

Высшими органами корпоративного управления Компании являются:

- Общее собрание акционеров;
- Совет директоров;
- Генеральный директор;
- Правление.

СОВЕТ ДИРЕКТОРОВ

Совет директоров Группы «Черкизово» является коллегиальным органом стратегического управления, который осуществляет общее руководство деятельностью Компании. Полномочия Совета директоров определяются законодательством, [Уставом](#) и [Положением о Совете директоров Компании](#).

На конец 2022 года в состав Совета директоров Группы «Черкизово» входило **семь человек, четверо из которых являлись независимыми директорами.**

В компетенции Совета директоров входят следующие вопросы:

- стратегические проекты и план развития Компании;
- финансовые результаты деятельности, годовой бюджет и программа капиталовложений;
- сделки по слиянию и поглощению;
- управление рисками и внутренний контроль;
- инновации, развитие информационных технологий и системы управления предприятиями;
- кадровая политика;
- утверждение внутренних документов Компании.

Все вопросы предварительно рассматриваются в комитетах Совета директоров, которые предоставляют свои рекомендации для принятия окончательных решений по соответствующим задачам.

В отчетном году при Совете директоров действовали следующие комитеты¹:

1. КОМИТЕТ ПО АУДИТУ

В состав комитета входило четыре члена Совета директоров. Все члены комитета являлись независимыми директорами.

2. КОМИТЕТ ПО КАДРАМ И ВОЗНАГРАЖДЕНИЯМ

В состав комитета входило четыре члена Совета директоров. Все члены комитета являлись независимыми директорами.

3. КОМИТЕТ ПО ИНВЕСТИЦИЯМ И СТРАТЕГИЧЕСКОМУ ПЛАНИРОВАНИЮ

В состав комитета входило семеро членов Совета директоров, четыре из которых являлись независимыми директорами.

В 2022 году Совет директоров провел 10 заседаний. Все они прошли в очном формате, включая встречи с использованием конференц-связи. Ключевые вопросы, которые были рассмотрены в течение 2022 года:

- утверждение рекомендаций по выплате дивидендов;
- утверждение положения о вознаграждении членов Правления;
- утверждение нового проспекта ценных бумаг (биржевых облигаций);
- рассмотрение вопроса о перспективных направлениях бизнеса;
- утверждение бюджета на 2023 год;
- доклад о ходе реализации проекта в области ESG;
- смена регистратора.

Кроме того, Советом директоров были рассмотрены вопросы, связанные с экологическим и социальным воздействием, а также вопросы, касающиеся изменения

климата, в рамках отчетов председателей комитетов Совета директоров.

ПРАВЛЕНИЕ

Правление является коллегиальным исполнительным органом Компании, осуществляющим руководство ее деятельностью и подотчетным Совету директоров. На конец 2022 года Правление состояло из **15 человек: 80%** членов Правления — мужчины, **20%** — женщины.

Председателем Правления является генеральный директор Группы¹, руководящий текущей деятельностью Компании.

Основные задачи Правления и генерального директора:

- организация управления активами Компании для повышения их доходности;
- повышение эффективности системы внутреннего контроля и системы мониторинга рисков;
- обеспечение соблюдения прав и законных интересов акционеров.

ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ ВЫСШИХ ОРГАНОВ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Профессиональные компетенции и сопоставимость вознаграждения с другими компаниями отрасли — факторы, которые лежат в основе вознаграждения исполнительного руководства Компании. Вознаграждение состоит из двух частей: фиксированной и переменной.

Выплаты переменного вознаграждения зависят от выполнения КПЭ, заложенных в систему мотивации сотрудников и исполнительного руководства. Общие КПЭ распространяются на всех сотрудников Компании, а индивидуальные КПЭ предназначены для определенного сегмента или подразделения под руководством руководителя. Совет директоров рассматривает

вопросы утверждения и отслеживания выполнения КПЭ руководителями высшего звена Компании.

Помимо общей системы премий по результатам деятельности за год, программа поощрения руководителей включает и специальные программы мотивации. Для специальных программ устанавливаются особые, «повышенные» КПЭ, мотивирующие руководителей к достижению наилучших результатов работы. Одной из таких программ мотивации, например, является программа мотивации, связанная с рыночной стоимостью акций Компании.

Вознаграждение Совета директоров

Система вознаграждения Совета директоров включает фиксированное денежное вознаграждение и переменное вознаграждение, связанное с изменением рыночной стоимости акций.

Фиксированное вознаграждение выплачивается ежеквартально, в то время как переменная выплата осуществляется через специальную программу долгосрочного премирования, в рамках которой директорам предоставляется определенное количество т. н. «условных» акций Компании, которые они вправе реализовать через два (максимум — через четыре) года после получения. Данная система соответствует рекомендациям Кодекса корпоративного управления, утвержденного Советом директоров Банка России, и обеспечивает возможность членам Совета директоров концентрироваться на создании долгосрочной ценности бизнеса.



СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ РИСКАМИ

Группа «Черкизово» стремится оперативно управлять рисками во всех подразделениях, проектах и бизнес-процессах, обеспечивая согласованность и эффективность мер для достижения стратегических и операционных целей.

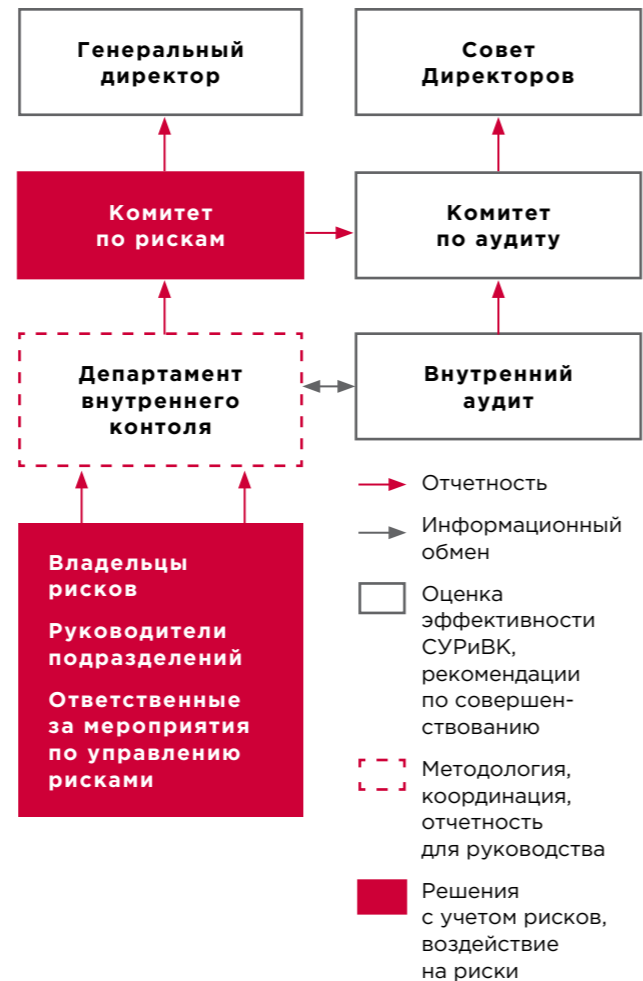
Регулярно проводится идентификация, оценка, мониторинг и контроль за рисками, а также мероприятия по их предотвращению и минимизации.

Система управления рисками и внутреннего контроля Компании основана на лучших международных и российских практиках, включая концепции, разработанные Комитетом спонсорских организаций Комиссии Тредвея (COSO ERM), ISO 31000:2018 «Risk management», а также рекомендации Банка России. Основным документом Компании, регламентирующим ключевые положения, принципы, цели и задачи в этой области, является Политика по управлению рисками и внутреннему контролю Общества, утверждаемая Советом директоров.

В Группе «Черкизово» функционирует Комитет по рискам, призванный обеспечить координацию всех подразделений и сотрудников, участвующих в процессе риск-менеджмента. Управление рисками в области устойчивого развития включено в корпоративную систему управления рисками и внутреннего контроля. Основные группы ESG-рисков были рассмотрены на заседании Комитета по рискам в 2022 году.

Наименование рисков	Описание рисков	Мероприятия по минимизации
ЭКОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ (E)		
Экологические риски	Риски негативного воздействия на окружающую среду из-за сброса неочищенных сточных вод в водные объекты, связанные со сторонними организациями по утилизации отходов от убоя, а также риски, имеющие отношение к погодным условиям или природным явлениям	<ul style="list-style-type: none"> Контроль за соблюдением нормативов по выбросам вредных веществ Своевременное заключение договоров со специализированными утилизирующими компаниями и профилактика оборудования для контроля за выбросами Страхование рисков возникновения природных бедствий

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СИСТЕМА РИСК-МЕНЕДЖМЕНТА КОМПАНИИ



Наименование рисков	Описание рисков	Мероприятия по минимизации
Правовые риски	Комплаенс-риски при добыче подземных вод или обращении с побочными продуктами животноводства	<ul style="list-style-type: none"> Мониторинг изменений в законодательстве Обращение в финансовые органы за разъяснениями по спорным вопросам Разработка и применение технологий для сокращения или нейтрализации побочных продуктов животноводства
СОЦИАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ (S)		
Кадровые риски	Нарушение трудового законодательства, недостаточная квалификация сотрудников и высокая текучесть персонала	<ul style="list-style-type: none"> Мониторинг трудового законодательства для контроля за соблюдением прав сотрудников Актуализация системы подбора, адаптации, оценки, обучения и развития персонала, а также проведение оценки вовлеченности Проведение интервью с ключевыми сотрудниками для выявления причин их ухода Создание кадрового резерва руководства
Риски в области охраны труда и промышленной безопасности	Риски соблюдения безопасных условий труда и здоровья работников	<ul style="list-style-type: none"> Регулярное обучение сотрудников опасных профессий и контроль за соблюдением ими правил безопасности Предоставление специальной одежды, обуви и средств индивидуальной и коллективной защиты Аттестация рабочих мест, выполнение планов по улучшению условий труда и требований безопасности к технологическим и производственным процессам
Репутационные риски	Репутационные риски, связанные со снижением качества производимой продукции	<ul style="list-style-type: none"> Своевременное проведение планово-предупредительных работ и замена изношенного оборудования Обновление стандартов и совершенствование системы контроля за качеством продукции на каждом этапе производства с целью соответствия требованиям Анализ причин снижения качества продукции и разработка мер по предотвращению их повторения
УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ (G)		
Риски информационной безопасности	Риски, связанные с утечкой конфиденциальной информации и информации, относящейся к интеллектуальной собственности Компании	<ul style="list-style-type: none"> Резервное копирование данных учетных систем Мониторинг изменения нормативной базы в области обязательного раскрытия информации Обучение специалистов, ответственных за раскрытие информации, и проведение тренингов по информационной безопасности для всех сотрудников Мероприятия по сокращению потерь и нейтрализации утерянной информации

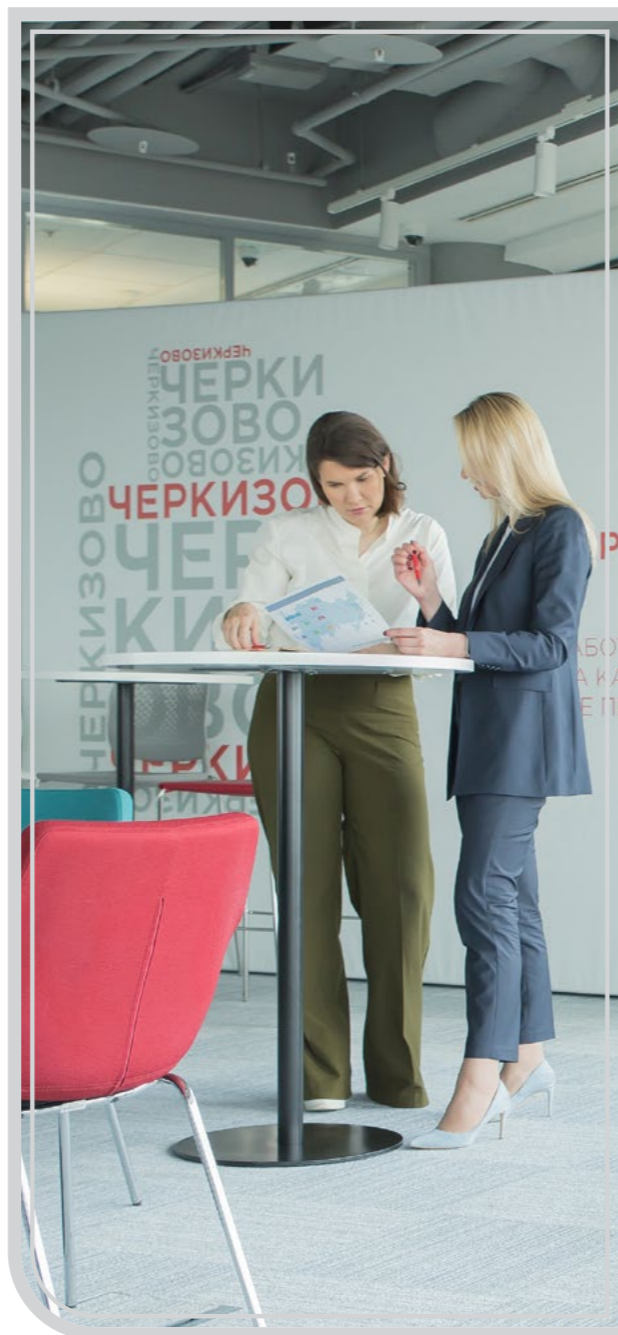
Система управления устойчивым развитием

Несмотря на изменения внешней среды, в 2022 году мы продолжили работать над проектами в области устойчивого развития, внедряя соответствующие принципы в производственные и операционные процессы.

Реализация проектов в области устойчивого развития осуществляется Управлением по работе с государственными органами, входящим в состав Дирекции по коммуникациям, а именно Отделом корпоративно-социальной ответственности и устойчивого развития. Ответственность и обязательства распределены между различными подразделениями в соответствии с их КПЭ и выполняются на уровне, регламентированном внутренними политиками для каждого определенного направления. За отделом устойчивого развития закрепляются обязательства только по конкретным проектам и по подготовке нефинансовой отчетности.

Основными регламентирующими документами в области устойчивого развития являются отдельные локальные нормативные акты для профильных подразделений, например, Политика по экологии, Кодекс поставщика, Положение по премированию, Положение о порядке осуществления благотворительной и спонсорской деятельности, а также прочие профильные регламенты. В планах на 2024 год — принятие политики в области устойчивого развития.

Обязательства в области устойчивого развития доводятся до сотрудников Компании через внутренние рассылки, открытую публикацию на внутренних ресурсах, а также тренинги. До внешних сторон — путем ознакомления при заключении контрактов и на открытых ресурсах, в том числе [на сайте Компании](#).



Этика

Группа «Черкизово» ответственно подходит к соблюдению принципов деловой этики, поддержанию честной конкуренции, выстраиванию системы противодействия коррупции и соблюдению законодательных требований. Принципы деловой этики являются основополагающими для нас во взаимоотношениях со всеми группами заинтересованных сторон.

0 количество подтвержденных случаев коррупционных нарушений и случаев существенных штрафов¹, а также нефинансовых санкций за несоблюдение законодательных и нормативных требований в социальной и экономической сферах

Управление вопросами этики и комплаенса в Компании осуществляется Направлением по управлению правовыми рисками, входящим в структуру Дирекции по правовому обеспечению.

ОСНОВНЫЕ ВНУТРЕННИЕ НОРМАТИВНЫЕ ДОКУМЕНТЫ КОМПАНИИ, ОТРАЖАЮЩИЕ НАШИ ЦЕННОСТИ, ПРИНЦИПЫ И НОРМЫ ДЕЛОВОГО ПОВЕДЕНИЯ:

- 1** Кодекс корпоративной этики;
- 2** Антикоррупционная политика;
- 3** Политика реагирования при подозрениях в совершении неправомерных действий, нарушениях, злоупотреблениях Общества;
- 4** Положение о порядке осуществления благотворительной и спонсорской деятельности.

В отчетном году мы запустили ряд тренингов электронного обучения для всех работников Компании в области антикоррупционных рисков и защиты персональных данных.

Компания строго соблюдает законодательство о защите конкуренции, что позволяет поддерживать технологическое развитие и укреплять рыночные позиции исключительно на основе высокого качества нашей продукции. Компания регулярно взаимодействует с регулирующими органами по вопросам цен на социально значимую продукцию и стремится учесть интересы всех сторон. Для недопущения дискриминации контрагентов была разработана [Торгово-сбытовая политика](#).

¹ Под «существенными» Компания подразумевает те, что способны оказать влияние на финансовые показатели Группы





Для подачи обращений и получения консультаций в области комплаенса, корпоративной этики и коррупции сотрудники, потребители и контрагенты могут обратиться по каналам горячей линии, информация о которой представлена на сайте Компании.

Горячая линия

Любой сотрудник или внешняя сторона могут обратиться в Компанию по одному из каналов горячей линии и рассказать о случаях нарушения своих законных прав или интересов Компании. Компания обеспечивает конфиденциальность обращений, гарантирует полную анонимность и отсутствие преследования добросовестных заявителей.

Каналы связи Горячей линии:

внешний телефонный номер:
8 (800) 250 68 34;

внутренний номер: 12500;

электронная почта:
hotline@cherkizovo.com.

Все обращения поступают в Департамент внутреннего контроля, где после внутренней оценки передаются в ответственные подразделения.

На стратегическом уровне рассмотрение вопросов этики и комплаенса осуществляется Комитетом по рискам и комплаенсу.

Помимо горячей линии, к договорам с контрагентами подписывается антикоррупционная оговорка, в которой также содержится информация о каналах связи на случай сообщения о коррупционных нарушениях. В соответствии с оговоркой контрагент должен письменно проинформировать «Черкизово» о любых обоснованных подозрениях

в коррупционном правонарушении. Все обращения регистрируются и классифицируются по темам.

За 2022 год было получено 22 обращения, из которых:

- 14 — вопросы трудовой дисциплины и выплаты заработной платы;
- 6 — обращения по вопросам подозрений в совершении неправомерных действий, нарушений и злоупотреблений;
- 2 — вопросы биобезопасности.

Обращения при подозрениях в совершении неправомерных действий, нарушениях и злоупотреблениях становятся предметом служебных проверок Дирекцией безопасности, по результатам которых принимаются соответствующие меры: усиливаются меры контроля на предприятиях, применяются дисциплинарные наказания или привлекаются правоохранительные органы.

Не менее важным для нас является и соблюдение принципа этики во взаимодействии с нашими потребителями. Для обеспечения ответственной маркетинговой деятельности мы проверяем и подтверждаем все отражаемые на упаковке нашей продукции отметки:

- отметки о качественном составе продукции подтверждаются рецептурой продукции и контролируются внутренними исследованиями, а также внешними проверками в рамках качества продукции;
- отметки об экологичной продукции подтверждаются в рамках соответствия ГОСТ, а также различными рейтингами;
- в рамках материалов упаковки отметки подтверждаются контрагентом, у которого мы ее закупаем и который имеет соответствующие подтверждения в виде сертификатов, технических условий и прочих документов.

Цепочка поставок

Группа «Черкизово» сотрудничает со множеством поставщиков различных товаров и услуг, развивая не только собственный бизнес, но и бизнес своих партнеров.

В своей работе мы ориентируемся на формирование долгосрочных и взаимовыгодных отношений, справедливое и прозрачное управление закупочным процессом, взаимодействие с партнерами, соответствующими нашим стандартам качества, производственной безопасности, охраны окружающей среды и бизнес-этики.

Управление цепочкой поставок осуществляется директором по закупкам, логистике и поставкам и регламентируется [Кодексом контрагента](#), а также внутренними документами по выбору и проверке контрагентов. Со всеми контрагентами мы подписываем антикоррупционную оговорку и согласие о налоговом раскрытии.

Управление закупками имеет три ключевых направления:

- **закупки АГРО:** ингредиенты для комбикормов, ветеринарные препараты, кормокомпоненты, зерно, средства защиты растений и другие необходимые для процесса выращивания зерна и его переработки в корма компоненты;
- **прямые закупки:** упаковка, ингредиенты для готовой продукции, ветеринарные препараты;
- **непрямые закупки:** административные расходы, услуги, страховки, запасные части и т. п.

Соблюдение прав поставщиков

Система управления закупками требует непрерывного обеспечения прозрачности и подотчетности на всех этапах организации закупок. Для этого в рамках непрямы́х закупок мы проводим тендеры на электронной торговой площадке «ТендерПро». Выбор поставщика осуществляется на основе требований Политики по закупкам Группы «Черкизово».

В своей закупочной деятельности мы всегда ориентируемся на рыночные цены и результаты проведения внутренних тендеров для обеспечения оптимального соотношения цены и качества продукта, что в том числе позволяет учитывать и интересы поставщиков.

ИЗМЕНЕНИЯ В РАМКАХ ЗАКУПОЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В 2022 году Компания столкнулась с рядом сложностей, вызванных геополитической ситуацией и сопутствующими последствиями. Благодаря слаженной работе команды мы смогли в кратчайшие сроки адаптироваться, сохранив эффективную деятельность по всей цепочке поставок и избежав каких-либо критических потерь.

ИЗМЕНЕНИЯ В РАМКАХ ЗАКУПОЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

1 Изменение логистических потоков

Мы внесли изменения в логистические процессы по ряду товаров: использовали новые порты и таможенные пункты, добавили третьи страны в рамках параллельного импорта.

2 Финансовые аспекты

Мы перевели обслуживание части контрактов в новые банки, сохранившие возможность проведения оплат и операций в валюте и, не смотря на курсовые колебания, смогли избежать значительного роста стоимости закупок.

3 Санкции и ограничения работ с поставщиками

Мы перешли на альтернативных поставщиков и развитие маршрутов параллельного импорта после попадания ряда товаров под санкции и отказа прежних поставщиков от работы с российскими компаниями.

УПРАВЛЕНИЕ ЛОГИСТИКОЙ И ДОСТАВКОЙ ГОТОВОЙ ПРОДУКЦИИ

В своей работе мы уделяем внимание минимизации возможного экологического и социального воздействия не только на этапе закупок и производства, но и на этапе доставки конечному потребителю, сохраняя при этом акцент на качестве и свежести нашего продукта.

Объекты коммерческой логистики Группы «Черкизово» расположены в **18 регионах России**. На них работают свыше 2 тыс. сотрудников и ежедневно с помощью **750 автомобилей** осуществляет доставку продукции, попадающей в более чем **115 тыс. точек** по всей стране.

Контроль доставки

Во время перевозок с помощью ИТ-решения мы проводим постоянный контроль за поставками, который в режиме реального времени отслеживает температуру транспортировки грузов на собственном и наемном транспорте. К системе уже подключено более 1 700 транспортных средств, что составляет 100% собственного парка и 60% наемного транспорта, которые выполняют до 700 маршрутов ежедневно. Используемое программное обеспечение создано российским подрядчиком и не имеет аналогов на рынке. В рамках развития системы мониторинга запущен второй этап проекта, который позволяет проводить диспетчеризацию рейсов и контролировать такие параметры, как своевременность прибытия на погрузку, выезда на маршрут, прогресс рейса и завершение рейса.



Контроль за складами

На базе оборудования, обеспечивающего онлайн-контроль температурных параметров, которое состоит из беспроводных датчиков и сетевого шлюза, специалистами Компании был создан ИТ-продукт, позволяющий в режиме реального времени отслеживать температуру на всех складах с детализацией до камеры хранения и отдельного датчика. Кроме того, разработана система отчетности, информация в рамках которой хранится в течение трех лет. К программе подключены 27 складов Группы и более 400 датчиков с реализацией в веб-интерфейсе. Мониторинговые экраны созданы для начальника складской смены, руководителя группы складов и руководителя всего складского подразделения. Также существует система предупреждения, которая отправляет СМС-сообщения и электронные письма ответственным сотрудникам об отклонениях условий хранения продуктов на складе заданным параметрам.

В отчетном году Группа провела конкурсную программу «Идеальный склад», направленную на достижение высокого уровня соответствия складов Компании стандартам отрасли, требованиям государства и лучшей мировой практике. Программа построена на соревновательной основе, ее цель — определение склада, имеющего наилучшую практику.

В ходе очных аудитов проводилась оценка, содержащая в себе комплекс требований, таких как качество, операционное совершенство, персонал, охрана труда, пожарная безопасность и другие. Оценка включала более 230 пунктов, каждый из которых имел вес в условных баллах. В дополнение были выделены лучшие склады в области качества, охраны труда, достигнутого прогресса за год и других показателей.



В 2022 году в рамках повышения экологической эффективности по всей цепочке создания стоимости мы начали переводить часть нашего транспорта на более «чистое» топливо: стали закупать автомобильный транспорт, использующий газовый вид топлива, и проводить тестирование электрического транспорта (большегрузная техника и погрузчики).

В качестве еще одной меры в 2022 году мы начали реализацию проекта по обороту деревянных паллет. Компания вернула в оборот с распределительных центров федеральных сетей, розничных магазинов и маршрутов городской доставки более **1,2 млн паллет**. Также был произведен и ремонт паллет, находящихся на всех площадках Группы «Черкизово», что суммарно позволило предотвратить вырубку более **180 тыс. деревьев** или свыше **400 га леса**.



Охрана окружающей среды

Рецепты успеха



1. ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ
2. СОХРАНЕНИЕ БИОРАЗНООБРАЗИЯ И ГУМАНОЕ ОБРАЩЕНИЕ С ЖИВОТНЫМИ
3. ВЫБРОСЫ В АТМОСФЕРУ И ЭНЕРГОПОТРЕБЛЕНИЕ
4. УПРАВЛЕНИЕ ОТХОДАМИ
5. ВОДНЫЕ РЕСУРСЫ

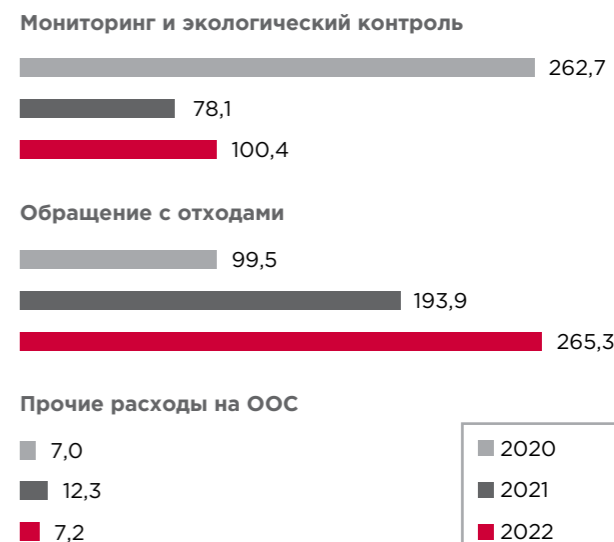
■ Забота об экологии — один из ключевых приоритетов нашей Компании. Группа «Черкизово» следует всем применимым требованиям российского законодательства и адаптирует лучшие международные практики для минимизации любого негативного воздействия на окружающую среду и повышения эффективности использования ресурсов.

Благодаря модернизации и внедрению современного оборудования, в том числе собственных очистных сооружений, в 2022 году Группе удалось снизить категорию негативного воздействия на окружающую среду с первой на вторую и третью на более чем 60 объектах.

373 млн руб.

объем инвестиций компании в охрану окружающей среды в 2022 году

ОБЪЕМЫ ИНВЕСТИЦИЙ В ОХРАНУ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ ПО НАПРАВЛЕНИЯМ, млн руб.



«Черкизово» управляет экологическими вопросами по следующим направлениям:

- контроль за соблюдением экологических требований и норм на производственных объектах;
- мониторинг состояния окружающей среды на производственных объектах;
- организация производственного экологического контроля;
- получение необходимых разрешительных документов для нормирования негативного воздействия в соответствии с требованиями природоохранного законодательства;
- разработка и актуализация внутренних нормативных документов в области охраны окружающей среды.



Подход к управлению

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ ВОПРОСАМИ ОХРАНЫ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

В основе системы управления охраной окружающей среды Компании лежит экологическая политика, отражающая соответствующие стратегические цели и направления деятельности Группы. Непосредственное управление экологическими аспектами осуществляет Отдел экологической безопасности, состоявший в 2022 году из пяти региональных групп.

+20%

рост численности штатных сотрудников Компании в 2022 году, по функции «экология»

Для каждой группы устанавливаются цели на год с учетом приоритетности направлений, подведомственных юридических лиц или площадок. Для достижения целей и выполнения задач ежегодно разрабатываются планы работ, по итогам которых формируются отчеты для оценки результативности.

ВОЗДЕЙСТВИЕ НА ОКРУЖАЮЩУЮ СРЕДУ

Для отслеживания динамики показателей воздействия на окружающую среду Компания ежегодно проводит сбор данных по ключевым направлениям своего экологического воздействия. Собранные данные представлены в настоящем отчете, а также в годовых отчетах прошлых лет.

ШТРАФЫ И НЕФИНАНСОВЫЕ САНКЦИИ ЗА НЕСОБЛЮЖДЕНИЕ ЭКОЛОГИЧЕСКОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА ИЛИ ЭКОЛОГИЧЕСКИХ НОРМ

	2020	2021	2022
Количество существенных случаев несоблюдения законодательных и/или нормативных требований, ед.	0	1	1
Количество случаев применения денежных штрафов, ед.	15	18	11
Количество случаев применения нефинансовых санкций, ед.	0	0	0
Общая сумма денежных штрафов, руб.	1 535 910	3 542 000	1 529 000

Выявленные в отчетном году нарушения относились к несвоевременной актуализации разрешительной документации.

Для недопущения нарушений по каждому юридическому лицу Группы утверждаются планы работ по охране окружающей среды, оценка реализации которых проводится на еженедельных совещаниях.

Кроме того, для предотвращения любого негативного воздействия со всеми поставщиками услуг, при заключении договоров подписывается приложение с условиями по обеспечению требований охраны окружающей среды, и промышленной безопасности.



Вовлечение сотрудников

Помимо развития собственных практик охраны окружающей среды, мы также стремимся к их популяризации и среди наших сотрудников.

Сотрудники Группы регулярно участвуют в различных инициативах и акциях в области экологического просвещения, таких как «Час Земли» или «День без автомобиля». Кроме того, предприятия «Черкизово» ежегодно принимают участие в экологических акциях по сбору макулатуры, электронных отходов, а также во Всероссийском экологическом диктante.

Компанией разработана информационная документация по экологическому просвещению: памятки и лифлеты по экологической безопасности, а на производственных объектах размещены информационные стенды, посвященные охране окружающей среды.



Сохранение биоразнообразия и гуманное обращение с животными



Компания не оказывает существенного воздействия на биоразнообразие регионов присутствия и осуществляет регулярный контроль за своим биологическим воздействием, в том числе направленный на нераспространение каких-либо болезней среди животных.

В своей работе мы ориентируемся на международные требования гуманного обращения с животными Animal Welfare, которые регламентируют и дают рекомендации по обращению с животными в процессе выращивания и на всех других стадиях производства. Например, в соответствии с критериями стандарта напольное содержание птицы внедрено практически во всех площадках Группы, кроме Курска и Алтая — где пока остается клеточное содержание.

Особое внимание уделяется качеству кормов, которые мы производим самостоятельно. Рецепты кормов составляются в соответствии с рекомендациями диетолога и данными о здоровье животных, в результате чего поголовья обеспечиваются питанием

со сбалансированным содержанием белков, микроэлементов, витаминов и аминокислот.

Кроме того, в отчетном году для руководства сегмента «Свиноводство» было проведено специальное обучение по гуманному обращению с животными в процессе их погрузки, транспортировки и предубойного содержания.

Также Компания в режиме реального времени следит за скоростью движения транспорта, перевозящего животных, и ее соответствия принятым регламентам, разработанным для сокращения возможности травмирования и снижения уровня стресса животных в процессе их транспортировки. Помимо скорости, регламенты учитывают и другие факторы, направленные на обеспечение комфортных условий транспортировки, в том числе специальное оборудование транспорта, контроль за температурой и вентилированием, комфортное расположение животных и различные приспособления, минимизирующие возможный травматизм.



Выбросы в атмосферу и энергопотребление

УПРАВЛЕНИЕ ВЫБРОСАМИ В АТМОСФЕРУ

Увеличение объема валовых выбросов относительно 2021 года вызвано повышением производственных мощностей Компании.

В 2022 году в рамках производственного экологического контроля была проведена оценка исправности пылегазоочистного оборудования, выполнены своевременное обслуживание и ремонт. Также для сокращения выработки аммиака и сероводорода от продуктов жизнедеятельности животных были применены микробиологические и химические препараты, что позволило минимизировать воздействие выбросов загрязняющих веществ в атмосферу.

В рамках производственной деятельности «Черкизово» не выбрасывает опасные загрязнители атмосферы, ртуть, свинец и стойкие органические загрязнители.

ВЫБРОСЫ ЗАГРЯЗНЯЮЩИХ ВЕЩЕСТВ В АТМОСФЕРНЫЙ ВОЗДУХ, т

	2020	2021	2022
NOx (оксиды азота)	798,9	827,6	1 001,3
SOx (диоксид серы)	19,3	27,1	27,7
Летучие органические соединения (ЛОС)	1 403,6	1 464,6	1 525,9
Твердые частицы	666,6	649,8	1 207,0
Другие стандартные категории выбросов в атмосферу, определенные в соответствующих регламентах ¹	949,0	1 714,9	1 595,5
Всего:	3 837,4	4 684,0	5 357,4



¹ В другие стандартные категории выбросов входят аммиак, сероводород, метанол, гидроксиметилбензол, пыль комбикормовая и т. д.



ВЫБРОСЫ СПЕЦИФИЧЕСКИХ ЗАГРЯЗНЯЮЩИХ ВЕЩЕСТВ В АТМОСФЕРНЫЙ ВОЗДУХ ПО ТИПАМ ВЕЩЕСТВ, т

	2020	2021	2022
Бенз(а)пирен (3,4-Бензпирен)	0,00046	0,00074	0,00533
Серная кислота	0,26	0,15	0,19
Углерод (сажа)	7,16	11,13	11,03
Бензин (нефтяной, малосернистый) (в пересчете на углерод)	1,36	1,57	2,45
Пыль неорганическая: 70–20% двуокиси кремния (SiO ₂)	0,00109	0,00009	0,00011
Марганец и его соединения (в пересчете на марганец (IV) оксид)	0,00894	0,01028	0,01164
Формальдегид	279,67	304,68	286,84
Другие специфические вещества	2 394,28	2 298,22	2 758,66
Всего:	2 682,74	2 615,76	3 059,19

Ключевыми мероприятиями в области снижения воздействия на атмосферный воздух, запланированные на среднесрочную перспективу являются:

- внедрение современных технологий и оборудования на новых и реконструируемых объектах;
- замена и модернизация пылегазоочистного оборудования на действующих объектах.

Все предложения проходят экономическую оценку их стоимости и эффекта, анализ на возможность масштабирования в рамках Компании, после чего принимается решение о реализации предложения или отказе от него. В рамках программы сейвингов было сэкономлено **48,3 млн руб.**, удельное потребление электроэнергии на перерабатывающих предприятиях относительно 2021 года сократилось в среднем на **7%**, а воды — на **9%**.

ЭНЕРГОПОТРЕБЛЕНИЕ

Для повышения энергоэффективности и сокращения вызываемого экологического следа «Черкизово» проводит энергоаудиты производственных площадок, оптимизирует режимы работы оборудования, а также реализует проект «сейвинги» (оценивается экономический эффект от проводимых энергосберегающих и ресурсосберегающих мероприятий).

СЕЙВИНГИ

Для совершенствования производственных процессов внедрена программа сейвингов, в рамках которой сотрудники имеют возможность внести предложения по улучшению процессов, связанных с ресурсопотреблением.



ОБЩЕЕ ПОТРЕБЛЕНИЕ ЗАКУПЛЕННОЙ ЭНЕРГИИ

Вид энергии	Ед. изм.	2020	2021	2022
Электроэнергия	тыс. кВт·ч	608 474	580 001	686 606
Теплоэнергия	Гкал	54 668	49 872	52 688

Компания постоянно расширяет производство, что обуславливает общее увеличение потребления энергии. Основными потребителями электрической и тепловой энергии выступают производственные площадки.

ПОТРЕБЛЕНИЕ ТОПЛИВА

Значительная часть топлива используется для сельскохозяйственного оборудования при обработке полей, а также при организации логистических поставок внутри Компании. Природный газ используется для генерации энергии, что связано с удаленностью основных производственных объектов Компании от централизованного электро- и теплоснабжения.

Потребление	Вид топлива	Ед. изм.	2020	2021	2022
Транспорт	Дизель	Тыс. л	32 320	41 001	42 473
	Бензин	Тыс. л	3 706	3 623	3 962
Генерация энергии	Природный газ	Тыс. м ³	273 795	356 210	233 095
	Дизель	Тыс. л	165	98	352

ХЛАДАГЕНТЫ

Компания владеет существенным объемом промышленного холодильного оборудования, часть используемых в нем хладагентов являются природными и вносят меньший вклад в изменение климата.

	Ед. изм.	2020	2021	2022
Заправлено хладагентов, всего	Кг	88 100	38 598	49 437
Заправлено природных хладагентов ¹	Кг	2 785	1 885	16 620

Большие объемы заправленных хладагентов в 2020 году связаны с процессами внутреннего обновления и ремонта промышленного холодильного оборудования, сплит-систем и чиллеров. Снижение показателей заправки хладагентов в 2021 году по сравнению с 2020 годом связано с оптимизацией работ по обновлению и ремонту оборудования Компании, а также с тем, что все масштабные работы были закончены в 2020 году. В 2022 году объем заправленных хладагентов в Компании увеличился — это обусловлено текущими процессами технического обслуживания оборудования, а также увеличением производственных мощностей «Черкизово». При этом в 2022 году увеличился объем заправки природных хладагентов с нулевым потенциалом глобального потепления, который составил **34%** от заправок в Группе.



ВЫБРОСЫ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ

Компания «Черкизово» — одна из немногих компаний, связанных с производством мясной продукции и выращиванием кормов для животноводства, которая осуществляет расчет выбросов парниковых газов (ПГ). При этом используются две методологии: международная (The GHG Protocol) и российская (приказы Минприроды России).

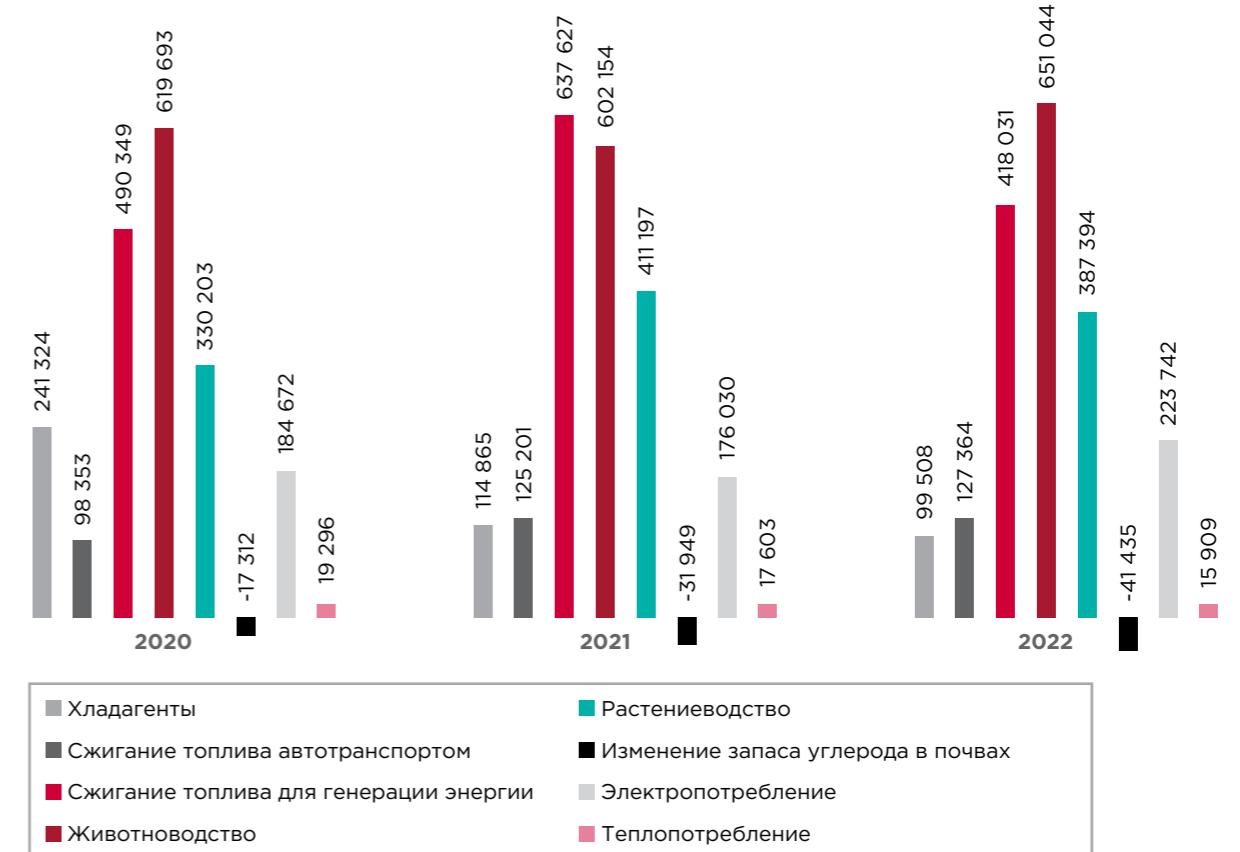
ВЫБРОСЫ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ (МЕТОДОЛОГИЯ GHG PROTOCOL)

Показатель	Ед. изм.	2020	2021	2022
Суммарные выбросы ПГ (Scope 1 + Scope 2)	Т CO₂-экв.	1 966 578	2 052 729	1 881 558
Прямые выбросы ПГ (Scope 1)	Т CO₂-экв.	1 762 610	1 859 095	1 641 907
Хладагенты	Т CO ₂ -экв.	241 324	114 865	99 508
Сжигание топлива автотранспортом	Т CO ₂ -экв.	98 353	125 201	127 364
Сжигание топлива для генерации энергии	Т CO ₂ -экв.	490 349	637 627	418 031
Животноводство	Т CO ₂ -экв.	619 693	602 154	651 044
Растениеводство	Т CO ₂ -экв.	330 203	411 197	387 394
Изменение запаса углерода в почвах ¹	Т CO ₂ -экв.	-17 312	-31 949	-41 435
Косвенные выбросы ПГ (Scope 2)	Т CO₂-экв.	203 968	193 634	239 652
Электропотребление	Т CO ₂ -экв.	184 672	176 030	223 742
Теплопотребление	Т CO ₂ -экв.	19 296	17 603	15 909

Большую часть выбросов парниковых газов составляют прямые выбросы ПГ (Scope 1), что связано с особенностями операционной деятельности Компании (большой парк сельскохозяйственной техники) и расположением объектов (удаленность от централизованного снабжения электро- и теплоэнергии). При этом около половины выбросов связаны непосредственно с сельским хозяйством: выбросы от выращивания животных и их жизнедеятельности, а также выбросы, имеющие отношение к выращиванию сельскохозяйственных культур.



ВЫБРОСЫ ПГ (SCOPE 1+SCOPE 2), Т CO₂-ЭКВ.¹



ВЫБРОСЫ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ (РОССИЙСКАЯ МЕТОДОЛОГИЯ)

Показатель	Ед. изм.	2020	2021	2022
Суммарные выбросы ПГ (Scope 1 + Scope 2)	Т CO₂-экв.	723 299	867 664	782 381
Суммарные прямые выбросы (Scope 1)	Т CO₂-экв.	503 872	655 232	543 100
Сжигание топлива для генерации энергии	Т CO ₂ -экв.	503 872	655 232	420 408
Сжигание топлива автотранспортом	Т CO ₂ -экв.	n/a	n/a	122 692
Косвенные энергетические выбросы (Scope 2)	Т CO₂-экв.	219 427	212 432	239 281
Электропотребление	Т CO ₂ -экв.	200 188	194 880	223 742
Теплопотребление	Т CO ₂ -экв.	19 239	17 551	15 539

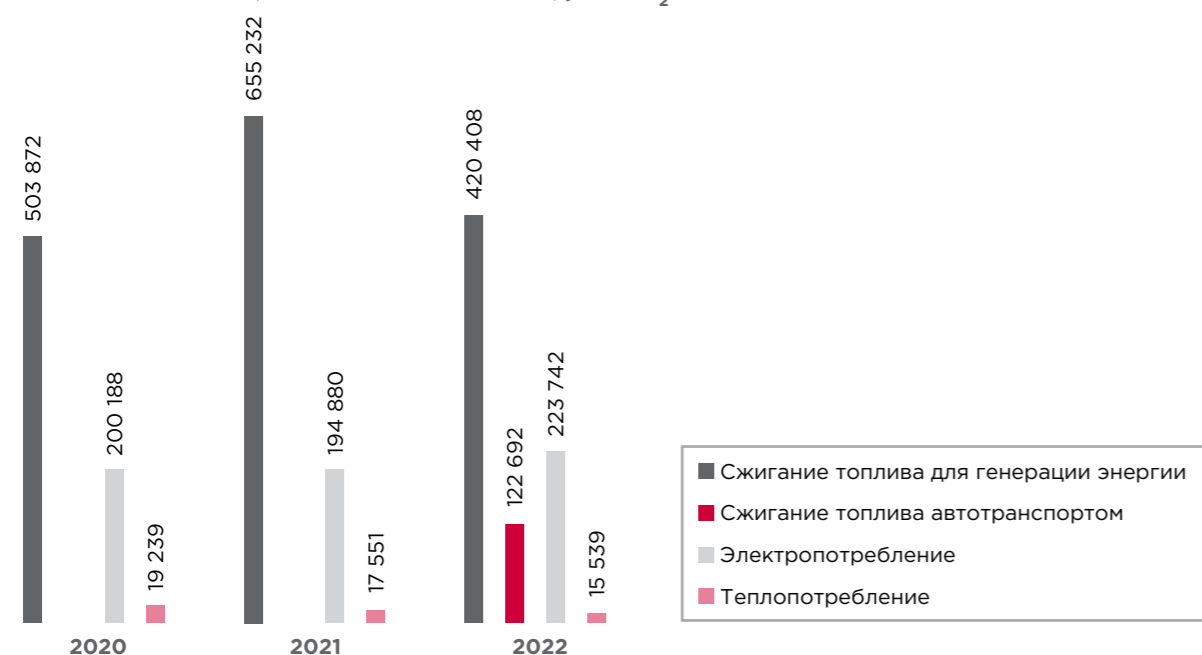
Значение прямых выбросов ПГ (Scope 1) по российской методике существенно меньше, чем по международной, что обусловлено разным подходом к их расчету. Национальная методика по Приказу Минприроды России² учитывает только прямые выбросы от сжигания топлива для генерации энергии и сжигания топлива транспортом. В отличие от международной методики The GHG Protocol, которая более полно оценивает источники прямых выбросов: использование хладагентов, сельскохозяйственную деятельность и т. д. Рост прямых выбросов связан с увеличением объема потребления ресурсов для собственной генерации энергии на отдаленных промышленных объектах.

¹ Методология GHG Protocol

² Значения выбросов ПГ за 2020-2021 гг. были рассчитаны по Приказу Минприроды России № 300, а в 2023 году российская методология подсчета прямых выбросов парниковых газов обновилась. Значения выбросов ПГ за 2022 год производились на основании Приказа Минприроды России № 371.

В соответствии с российской методологией также были оценены объемы поглощений парниковых газов за 2022 год: **2 160 477 т CO₂-экв.** Данный показатель существенно отличается от значений оцененных по международной методике в связи с расхождениями в подходе к расчету. Международная методика учитывает поглощения ПГ только в результате севооборота, в отличие от национальной методике, которая раскрывает процессы поглощений от внесения удобрений в почву, что является более существенным процессом для Группы.

ВЫБРОСЫ ПГ (SCOPE 1+SCOPE 2), т CO₂-экв.¹



ВЫБРОСЫ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ ПО СЕГМЕНТАМ (МЕТОДОЛОГИЯ THE GHG PROTOCOL)

Показатель	Ед. изм.	2020	2021	2022
Выбросы ПГ (Scope 1+Scope 2)	т CO ₂ -экв.	1 966 578	2 052 729	1 881 558
Курица	т CO ₂ -экв.	860 836	969 958	890 295
Свинина	т CO ₂ -экв.	462 282	434 868	363 615
Индейка	т CO ₂ -экв.	38 578	54 596	88 342
Растениеводство ²	т CO ₂ -экв.	317 904	434 457	395 537
Мясопереработка	т CO ₂ -экв.	286 978	136 283	140 427
Масло-жировой сегмент	т CO ₂ -экв.	-	22 567	3 342

При оценке косвенных энергетических выбросов ПГ использовались коэффициенты выбросов при производстве электроэнергии на территории России, доступные в открытом доступе АО «АТС»³.

В связи с отсутствием в открытых источниках коэффициента эмиссии ПГ при выработке тепловой энергии на территории России, данный коэффициент был рассчитан на основании данных Росстата по расходу топлива на генерацию теплоэнергии за 2022 год.

¹ Российская методология

² В секторе растениеводство учтены поглощения ПГ

³ АТС — Администратор торговой системы оптового рынка электроэнергии



Управление отходами

Минимизация образования отходов и их повторное использование — важная часть нашей экологической политики. На предприятиях Компании обустроены площадки для раздельного накопления отходов, осуществляется сортировка по видам и классам опасности, после чего накопленные отсортированные отходы направляются на переработку, а также захоронение или обезвреживание, третьим лицам.

Безусловным приоритетом является повторное использование отходов или рециклинг. В 2022 году для повторного использования были подготовлены почти **16 тыс. т** отходов — в основном отходы жизнедеятельности животных для применения в виде органического удобрения, с 2023 года отходы от животноводства (навоз, помет) переведены в отдельную классификацию ППЖ (побочные продукты животноводства) и в дальнейшем не будут учитываться как отходы. Отходы, образуемые в результате мясопереработки, направляются на переработку в костно-мышечную

муку и костно-перьевую муку, которая в последующем используется в качестве сырья для производства кормов для животных. Так, например, в отчетном году из переработанного свиного костного остатка мы получили более **1,5 тыс. т костной муки** и более **460 т жира**. Произведенной с помощью этих продуктов мясокостной муки достаточно, чтобы обеспечить годовую потребность в белке более **800 тыс. кур**.

В 2022 году объем образования отходов «Черкизово» составил около **159 433 т, 77,4%** из которых — малоопасные отходы IV класса. В сравнении с 2021 годом объем образования отходов сократился более чем на **30%**, что связано как с инициативами Компании по оптимизации процессов, образующих отходы, так и с особенностью учета в соответствии с законодательством страны: органические отходы в виде помета и навоза по мере оформления соответствующих документов классифицируются как удобрения и исключаются из перечня продуктов, учитываемых в виде отходов.

ОБРАЗОВАННЫЕ ОТХОДЫ КОМПАНИИ, т

*	Типы отходов Компании	2020	2021	2022
I	Ртутные лампы	64,9	23,3	221,0
II	Батарейки и аккумуляторы	10,6	19,1	10,0
III	Отходы минеральных моторных масел, масляных фильтров, тары нефтепродуктов и загрязненной нефтепродуктами ветоши	59 982,1	52,7	2 419,0
IV	Твердые коммунальные отходы, отходы оргтехники и отходы подстилки из древесных опилок при содержании птиц	286 671,9	205 527,1	123 466,0
V	Отходы бумаги, пищевые отходы и отходы от механической очистки зерна	23 057,0	29 000,6	33 317,0
Всего		369 786,5	234 622,8	159 433,0

В 2022 году Компания направила на сжигание и захоронение 51 731 т отходов. Кроме того, было обезврежено 95 тыс. т отходов подстилки из древесных опилок при содержании птиц, которые были перевезены на площадку компостирования, где после шестимесячного складирования становились органическим удобрением.

Водные ресурсы

Компания принимает необходимые меры по своевременному обновлению и развитию инфраструктуры, внедрению наилучших доступных технологий и разворачиванию современных систем очистки сточных вод.

Ключевые мероприятия 2022 года в области снижения водопотребления:

- контроль за рациональным использованием воды в технологических циклах и применение «экономичных» приспособлений (насадки, распылители, запорная арматура и др.);
- очистка теплообменного оборудования от водяного камня и установка систем ультразвуковой очистки;
- оптимизация химической обработки воды на водооборотных системах.

Водопотребление в Компании осуществляется из собственных водозаборных артезианских скважин или центральных систем водоснабжения, контроль за воздействием на водные ресурсы ведется согласно рабочей программе производственного контроля.

Для использования скважин в качестве источника технической или питьевой воды оформляются лицензии недропользования, по условиям которых формируются необходимые разрешительные документы. Регулярно проводятся замеры уровня подземных вод и их качества как с привлечением аккредитованной лаборатории, так и собственными силами.

ОБЩИЙ ВОДОЗАБОР, тыс. м³

	2020	2021	2022
Поверхностные воды	3,94	7,11	0,0
Подземные воды	16 182,61	15 306,88	16 579,45
Вода, предоставленная третьими лицами	11,64	8,10	7,06
Муниципальные и другие системы водоснабжения	1 978,42	2 206,32	2 180,93
Итого забрано воды	18 176,61	17 528,41	18 767,44

Рост потребления в отчетном году обусловлен расширением производственных мощностей.

ОБЩИЙ СБРОС ВОДЫ, тыс. м³

	2020	2021	2022
Поверхностные объекты	2 871,38	2 886,86	3 454,73
Вода, предоставленная для использования третьим лицам	7 329,31	7 679,99	7 857,25
Итого сброшено воды	10 200,69	10 566,85	11 311,98

В рамках производственного контроля Компания следит за эффективностью и качеством очистки сточных вод. Своевременно принимаются меры по корректировке и наладке оборудования, а также регулярно проводится модернизация оборудования. Размер затрат на подобные проекты в 2022 году составил **350 млн рублей**.



Безопасность

Рецепты
успеха

1. ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ
2. ИДЕНТИФИКАЦИЯ ОПАСНОСТЕЙ И УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ
3. ИНФОРМИРОВАНИЕ ПО ВОПРОСАМ ОХРАНЫ ТРУДА
4. ОБУЧЕНИЕ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА
5. ЗДОРОВЬЕ РАБОТНИКОВ

Максимальная безопасность труда всех сотрудников — базовое условие работы Компании. Мы анализируем риски и принимаем все меры для минимизации и предотвращения производственного травматизма, стремясь предоставить нашим сотрудникам самые безопасные условия труда в отрасли.

■ На всех предприятиях Группы «Черкизово» проводится идентификация опасностей и оценка рисков, разрабатываются и организовываются мероприятия по их устранению, расследуются и анализируются причины всех видов происшествий.

«Черкизово» не только выполняет все нормы и требования в части законодательства, но и активно работает над развитием культуры безопасности — мы постоянно изучаем международные практики и внедряем лучшие из них в наши производственные процессы, совершенствуем системы обучения персонала и мотивируем сотрудников принимать активное участие в популяризации ответственного и безопасного труда.

1073 млн руб.

объем инвестиций Компании в охрану труда и промышленную безопасность в 2022 году

ОБЪЕМЫ ИНВЕСТИЦИЙ В ОХРАНУ ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННУЮ БЕЗОПАСНОСТЬ, млн руб.



ОБЪЕМЫ ЗАТРАТ НА СРЕДСТВА ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РАБОТНИКОВ, млн руб.



■ 2020
■ 2021
■ 2022



Подход к управлению

В Компании функционирует система управления охраной труда (далее — СУОТ), устанавливающая комплекс элементов, включающих в себя требования к организации безопасного труда и ответственного поведения сотрудников, а также мероприятия и процедуры по их достижению. Действие системы распространяется на всех сотрудников и подрядчиков.

СУОТ разработана в соответствии с требованиями законодательства и регламентирует:

- единый порядок управления и требований в области охраны труда;
- внедрение и обеспечение безопасных условий труда для минимизации производственного травматизма и профессиональных заболеваний в соответствии со стандартами OHSAS 18001 и ISO 45001;
- применение передовых технологий, научных достижений, опыта национальных и зарубежных экспертов в сфере обеспечения безопасности и охраны труда;
- обеспечение работников Компании средствами индивидуальной защиты;
- информирование работников о безопасных методах работы, об уровнях производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, а также повышение квалификации специалистов в области охраны труда;
- расследование несчастных случаев на производстве.

Работа с подрядными организациями

«Черкизово» уделяет безопасности специалистов подрядных организаций, работающих на своих объектах, не меньшее внимание, чем безопасности собственных сотрудников, для чего регулярно проводит инструктажи и тренинги. Перед началом работ на предприятиях Компании все специалисты подрядных организаций подписывают специально разработанное приложение к договору, в котором отражены наши требования к охране труда, пожарной, промышленной, биологической и пищевой безопасности.

Сотрудники с особенностями здоровья

При приеме на работу сотрудника с особенностями здоровья мы тщательно изучаем его индивидуальную программу реабилитации и абилитации для предоставления наиболее подходящих условий труда. Сотрудники с инвалидностью не допускаются к работам, связанным с вредными или опасными условиями труда.

ИДЕНТИФИКАЦИЯ ОПАСНОСТЕЙ И УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ

Для выявления и устранения потенциальных опасностей, а также для минимизации рисков, помимо специальной оценки условий труда, в Компании применяются:

1. ОЦЕНКА РИСКА НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

Процесс включающий идентификацию опасностей в рамках действий сотрудников, оценку рисков и разработку мероприятий для их минимизации. Кроме того, согласно ежегодному графику проводятся регулярные выездные проверки для снижения рисков, связанных с производством.

2. ПОВЕДЕНЧЕСКИЕ АУДИТЫ БЕЗОПАСНОСТИ

Наблюдение за действиями сотрудника во время его рабочих процессов и последующим диалогом между ним и специалистом охраны труда, ведущим наблюдение, для обсуждения тех или иных аспектов связанных с безопасностью. В 2022 году на предприятиях Группы было проведено свыше **60 тыс.** таких диалогов.

3. ПРОГРАММА NEAR MISS

Система учета и анализа инцидентов, которые могли бы привести к несчастным случаям, но были предотвращены в последний момент. Основной целью программы является предотвращение будущих инцидентов через выявление и устранение потенциальных опасностей.

Также Компания проводит и внеплановые мероприятия по идентификации рисков в следующих ситуациях:

- при изменении производственных процессов, связанных с заменой оборудования или корректировкой карты рабочего процесса;
- в случае получения травмы или микротравмы на производстве;

- при обращении или возникновении вопросов, связанных с безопасностью, заданных сотрудниками во время регулярных совещаний;
- при выявлении небезопасных условий, зарегистрированных впервые в ходе проведения регулярного аудита на площадках.

При обнаружении небезопасных условий на рабочем месте каждый сотрудник обязан прекратить выполнение работы до устранения всех факторов, влияющих на безопасность, сообщить об этом своему руководителю, а также заполнить бланк Near Miss. При ухудшении самочувствия работник обязан проинформировать об этом своего непосредственного руководителя и обратиться за медицинской помощью.

Мы расследуем и регистрируем все происшествия и потенциально опасные производственные процессы.

В случае возникновения любого инцидента создается комиссия по его расследованию, которая оценивает внешние и внутренние факторы произошедшего события. Внешнее расследование проводится для определения нарушений в соответствии с требованиями законодательства. Внутреннее расследование организуется с целью определения ключевых и системных причин и выработки дальнейшего плана корректирующих действий, направленных на предотвращение их повторений в будущем.



ИНФОРМИРОВАНИЕ ПО ВОПРОСАМ ОХРАНЫ ТРУДА

Для информирования сотрудников и подрядчиков по вопросам улучшения условий и охраны труда Компания регулярно сообщает об этом, используя различные каналы связи:

- оперативные совещания, инструктажи с сотрудниками;
- информационная рассылка на корпоративную почту, заполнение бланков в соответствии с программой Near Miss;
- информационные стенды и плакаты на производственных площадках по охране труда с актуальной информацией по производственной безопасности и о происшествиях по всем подразделениям Группы.

Кроме того, в Компании существует практика поддержки сотрудников, не владеющих русским языком. Перед выходом таких сотрудников на рабочее место инструктаж по безопасности проводится на их родном языке. При внедрении программ по безопасности мы применяем практику написания инструкций на трех языках: русском, узбекском и таджикском, в разработке — перевод всех инструкций и на английский язык.

Для поддержания культуры безопасности Компания ежегодно проводит конкурсы на предприятиях, такие как «Охота на риски», по результатам которых лучшие сотрудники награждаются памятным призами.

Помимо этого, каждый руководитель своим собственным примером показывает приверженность требованиям безопасности, что является лучшей мотивацией для наших сотрудников.

Также мы регулярно проводим «круглые столы» и встречи с сотрудниками, на которых в том числе обсуждаются и вопросы охраны труда и где каждый может задать интересующий вопрос или высказать предложение.

ОБУЧЕНИЕ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА

Необходимость и частота проведения обязательного обучения сотрудников в области безопасности определяются в соответствии с государственными требованиями в области охраны труда, а также внутренними корпоративными потребностями. В рамках программ обучения рассматривается широкий перечень вопросов, включая информацию об основных принципах безопасной работы с оборудованием, а также особенности передвижения в осенне-зимний период. Обучение проводится учебным центром или специалистом в области охраны труда, который обладает достаточной компетенцией в данной сфере и имеет подтвержденную квалификацию.

Обучение включает в себя инструктажи по охране труда и применению средств индивидуальной защиты, действия по оказанию первой помощи, а также специализированное обучение, связанное со спецификой работы тех или иных подразделений и сотрудников.

ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ ТРАВМАТИЗМ

КОЛИЧЕСТВО НЕСЧАСТНЫХ
СЛУЧАЕВ СРЕДИ РАБОТНИКОВ
КОМПАНИИ, человек

Показатель	2020	2021	2022
Общее количество зарегистрированных случаев травмирования на производстве	131	169	151
Количество пострадавших с оказанием медицинской помощи без потери трудоспособности (микротравмы)	91	116	106
Количество пострадавших с временной потерей трудоспособности по причине возникновения несчастных случаев на производстве при выполнении работ	40	53	45
Общее количество несчастных случаев на производстве	40	53	45



О

несчастных случаев с летальным исходом среди работников Компании

КОЭФФИЦИЕНТЫ
ПО ПРОИЗВОДСТВЕННОМУ
ТРАВМАТИЗМУ В КОМПАНИИ

Показатель	2020	2021	2022
Общий коэффициент травматизма со смертельным исходом	3,72	1,78	0
Общий коэффициент травматизма	2,44	3,02	2,61
Коэффициент частоты травм с временной потерей трудоспособности	0,74	0,95	0,76

ЗДОРОВЬЕ СОТРУДНИКОВ И ПРОФИЛАКТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЗАБОЛЕВАНИЙ

Для предупреждения профессиональных заболеваний мы регулярно проводим для сотрудников сезонную вакцинацию от гриппа, дни здоровья и специальные вебинары. Компания обеспечивает доступ всех сотрудников к медицинским услугам — либо через медицинские кабинеты и врачей на предприятиях, либо предоставляя программу добровольного медицинского страхования, в состав покрытия которой входят амбулаторно-поликлиническая помощь, стационарная и экстренная помощь, стоматология и помощь врача-куратора. Если сотрудник получил травму, не связанную с трудовой деятельностью, то он может получить страховую выплату, обратившись в страховую компанию в рамках полиса страхования жизни от несчастных случаев.



Персонал

Рецепты успеха



1. ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ
2. РАЗНООБРАЗИЕ И РАВНЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ
3. ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА
4. ПРИВЛЕЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ
5. МОТИВАЦИЯ И СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА
6. СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Одним из ключевых факторов успеха Группы «Черкизово» является профессиональная команда.

Благодаря расширению существующего производства и вхождению новых активов в периметр Группы, Компания сохраняет роль одного из крупнейших работодателей агропромышленного комплекса, увеличив в отчётном году среднесписочное число сотрудников относительно предшествующего года почти на **12%**.

ДИНАМИКА СРЕДНЕСПИСОЧНОЙ ЧИСЛЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА

2020	2021	2022
31 075	30 947	34 619

В отчетном году мы сконцентрировались на привлечении новых высококвалифицированных сотрудников, а также увеличении привлекательности и конкурентоспособности бренда работодателя. Для этой цели мы проводили регулярный пересмотр мотивационных составляющих, которые мы предлагаем.

Нашими приоритетами в течение года все также оставались развитие профессиональных компетенций сотрудников, оказание социальной поддержки, подготовка молодых специалистов и проведение различных мероприятий, направленных на поддержание здорового образа жизни среди сотрудников.

Весь 2022 год мы провели под знаком здорового образа жизни: наши сотрудники участвовали в спортивных соревнованиях, правильно питались, поддерживали психическое здоровье. Все организованные мероприятия помогли в укреплении и поддержании корпоративной культуры, а также во взаимодействии сотрудников во внерабочей обстановке.

Январь

1 января начался челлендж «От Алтая до Калининграда», в котором сотрудникам предлагалось во время новогодних каникул пробежать, пройти, проехать, проплыть 6 тыс. км — расстояние между крайними точками присутствия «Черкизово». Всего в челлендже приняло участие более 100 человек, и намеченное расстояние было преодолено за полтора месяца. Самые активные бегуны получили подарки и признание.

Февраль

В феврале прошел первый шахматный турнир в преддверии Дня защитника Отечества в Москве. В турнире приняли участие 25 сотрудников Компании, победители получили памятные подарки. По результатам мероприятия было принято решение организовывать шахматные турниры на ежегодной основе.



Март

Команды ЧМПЗ из Москвы и Данкова по футболу приняли участие в отраслевом турнире «Кубок Агро России — 2022» и показали хорошие результаты.

Также в марте сотрудники из разных городов, увлекающиеся бегом, организовали клуб «Черкизово Run Club», в котором получили возможность заниматься бегом под присмотром профессиональных тренеров.

Апрель

Сотрудники «Черкизово» и их семьи приняли участие в ежегодных субботниках и фотоконкурсе «Весенняя уборка». Для участия в конкурсе было необходимо провести уборку какой-либо территории и сделать необычную фотографию. Согласно правилам конкурса, победитель был определен подписчиками официального Telegram-канала Компании.

Май

В рамках открытия сезона активного спорта в различных регионах проходили спартакиады, в которых наши сотрудники принимали участие. Так, члены бегового клуба «Черкизово Run Club» в Москве, Санкт-Петербурге и Липецке приняли участие во Всероссийском полумарафоне «ЗаБег», а некоторые даже вошли в число победителей.

Июнь

Впервые в «Черкизово» прошел День семьи, в рамках которого сотрудники, их дети и родственники смогли поближе познакомиться с Компанией и друг другом. Для детей были проведены игры, в рамках которых было рассказано о процессах изготовления корма и выращивания животных, этапах логистики и секретах высоких продаж. Кроме того, они смогли принять участие в мастер-классах и научных экспериментах.

Также дети наших сотрудников приняли участие в масштабном конкурсе рисунков, приуроченном к Году ЗОЖ «Черкизово». Ребята должны были пофантазировать на тему здоровья: «Папа, мама, я — спортивная семья», «Человек есть то, что он ест» и «Скажи «нет» вредным привычкам». На конкурсе было представлено более 300 работ участников, а самые талантливые получили ценные подарки от «Черкизово».

Июль

В июле в традиционный для России День семьи, любви и верности Группа «Черкизово» угостила сотрудников своей продукцией. Помимо этого, во многих регионах России в июле проходили традиционные летние выставки и гастрофестивали, где Компания знакомила всех желающих со своими продуктами.

Август

Сотрудники «Черкизово» впервые приняли участие в спартакиаде «Моспром», устроенной Правительством Москвы для работников промышленных предприятий города. Около 30 человек приняли участие в соревнованиях по бегу, шахматам, настольному теннису, плаванию, бильярду. Восемь спортсменов выиграли отборочные соревнования и вышли в финал, а двое стали победителями спартакиады.

Сентябрь

В Москве прошел традиционный внутрикорпоративный турнир по мини-футболу «Кубок Черкизово», победителем которого стала команда из Ульяновска. С каждым годом к спорту приобщается все больше сотрудников. С 2023 года количество футбольных команд увеличилось до 10 — начинаются регулярные тренировки для коллег из Пензы.

Октябрь

Ко Дню работника сельского хозяйства и перерабатывающей промышленности мы подготовили и опубликовали видеоролик о самой дружной и сплоченной команде «Черкизово» для всех сотрудников Компании. В съемках клипа и записи песни в профессиональной студии приняли участие сотрудники из разных регионов — победители конкурса «ЩАССПОЮ».

В конце октября сотрудники-волонтеры «Черкизово» посетили московский приют для бездомных животных в Бирюлево. Они отремонтировали к зиме вольеры, погуляли и пообщались с животными, а также привезли подарки: корма, игрушки, подстилки, лекарства и многое другое.

Ноябрь

Сотрудники и их дети приняли участие в первом корпоративном шахматном онлайн-турнире «CHESStная игра 2022». 28 взрослых и 16 детей собрались на онлайн-платформе, чтобы побороться за шахматную корону. Некоторые объединились в команды и боролись за звание самой шахматной семьи. В будущем подобные турниры будут проходить регулярно.

Декабрь

Ежегодно под Новый год мы участвуем в волонтерских акциях: собираем новогодние подарки для детей из детских домов и больниц. А для своих любимых сотрудников Компания традиционно подготовила подарки для детей и взрослых, а также угощения и праздничные мероприятия.



Подход к управлению

Предоставление лучших в отрасли условий труда, недопущение дискриминации и поддержка сотрудников в их профессиональном и личностном развитии являются стратегической задачей Группы «Черкизово». За выполнение этой задачи и эффективное управление всеми аспектами, связанными с сотрудниками, отвечает Дирекция по персоналу и организационному развитию, которая включает в себя четыре функциональных направления: бизнес-партнеры по персоналу для централизованных функций и производственных сегментов, компенсация и льготы, обучение и развитие/подбор, кадровое администрирование.

Принципы взаимодействия между Группой «Черкизово» и сотрудниками закреплены в [Кодексе корпоративной этики](#) и распространяются на всех сотрудников и руководителей Компании. Данные принципы отражают ключевые корпоративные ценности и регламентируют основные направления кадровой политики.

Для повышения лояльности сотрудников и привлекательности бренда работодателя в отчетном году мы организовали ряд мероприятий, направленных на повышение прозрачности и унификацию процессов в области компенсации и льгот, а также мероприятия в регионах присутствия, посвященные развитию диалога с местными жителями.

62 тыс. руб.

средняя заработная плата сотрудников Группы «Черкизово» в 2022 году

Помимо этого, в отчетном году был также сделан акцент на проекты по удержанию сотрудников Компании и созданию привлекательных условий для молодых специалистов. Так, большие усилия были направлены на развитие HR-метрик для обновления модели компетенций индивидуальной оценки эффективности сотрудников.

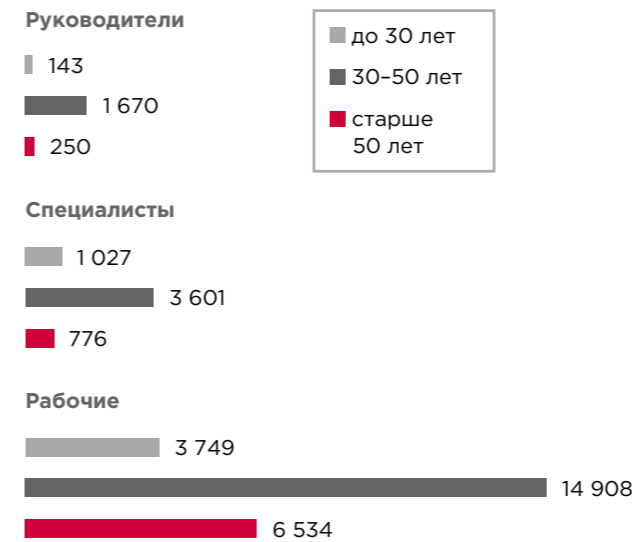
32 658

человек

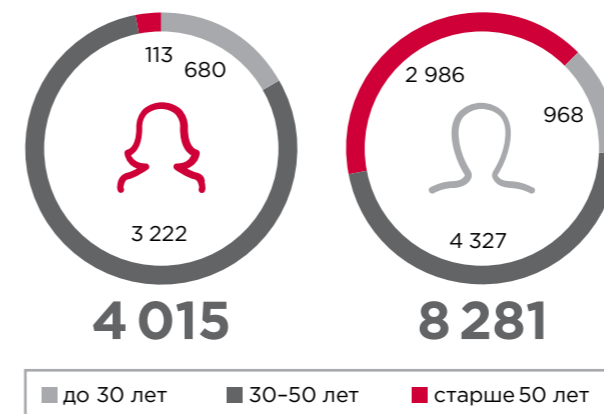
количество сотрудников Группы «Черкизово» на конец 2022 года



ЧИСЛЕННОСТЬ ПЕРСОНАЛА НА КОНЕЦ ГОДА, чел.

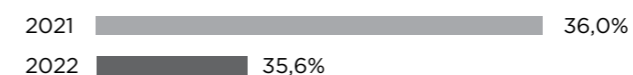


КОЛИЧЕСТВО НОВЫХ СОТРУДНИКОВ В 2022 ГОДУ В РАЗБИВКЕ ПО ВОЗРАСТУ И ПО ПОЛУ, чел.



В отчетном году мы наняли **13 316 новых сотрудников**, что на **8,1%** больше показателя прошлого года. Среди новых сотрудников на долю мужчин пришлось **62,2%**, на долю женщин — **37,8%**.

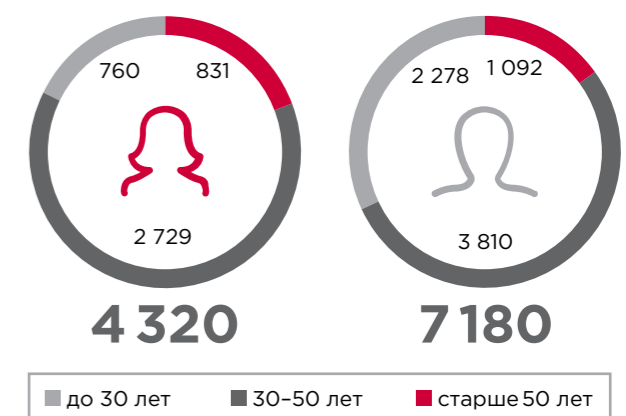
ОБЩАЯ ТЕКУЧЕСТЬ КАДРОВ, %



Текущность кадров Группы «Черкизово» снизилась относительно 2021 года, несмотря на общую тенденцию к росту текучести кадров в России.

Компания регулярно отслеживает показатель текучести и анализирует причины каждого увольнения. Среди основных причин общей текучести — комплекс факторов, включающий миграционные потоки, личные обстоятельства, а также общие условия труда, обусловленные спецификой производственной деятельности, ввиду чего большая доля текучести приходится на работников производств, покидающих Компанию в первые дни адаптации из-за неполного соответствия их ожиданий в отношении особенностей труда в агропромышленном комплексе. Для глубокого анализа причин и повышения привлекательности бренда работодателя, Компания уделяет стратегическое внимание практике «Exit-интервью» с покидающими Компанию сотрудниками, на основе которых формируется пул мероприятий, реализуемых для улучшения условий там, где это возможно.

КОЛИЧЕСТВО УВОЛЕННЫХ СОТРУДНИКОВ В 2022 ГОДУ В РАЗБИВКЕ ПО ВОЗРАСТУ И ПО ПОЛУ, чел.



Разнообразию и равные возможности

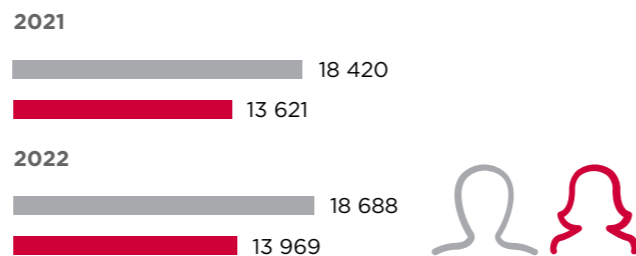
Группа «Черкизово» стремится предоставлять равные условия труда и возможности для всех сотрудников.

При подборе, найме, обучении, определении должностных обязанностей, уровне компенсаций и продвижении Компания основывается на принципе недопущения дискриминации по любым признакам. Для контроля за соблюдением этих принципов мы создали горячую линию, куда может обратиться любой сотрудник и при необходимости анонимно оставить жалобу на любой инцидент¹.

В 2022 году в рамках развития принципа равных возможностей мы запустили проект «Нежность», который предоставляет перспективы развития в «непопулярных» среди женщин карьерных направлениях с помощью обучения. Основная цель проекта — убрать стереотипы о «неженских» профессиях и предоставить возможность развития женщинам с активной жизненной позицией.

В рамках проекта женщины осваивают профессии, которые раньше считались исключительно мужскими, например, такие как слесарь контрольно-измерительных приборов и автоматики или тракторист. В планах — расширение специальностей и по другим направлениям в сфере агрономии и технологического оборудования. Мы регулярно обновляем наши программы, чтобы создать наилучшие условия для профессионального роста и самореализации каждой женщины. Подходящих условий труда. Сотрудники с инвалидностью не допускаются к работам, связанным с вредными или опасными условиями труда.

ЧИСЛЕННОСТЬ ПЕРСОНАЛА В РАЗБИВКЕ ПО ПОЛУ, чел.



42,7%

ДОЛЯ ЖЕНЩИН ОТ ОБЩЕГО КОЛИЧЕСТВА СОТРУДНИКОВ КОМПАНИИ В 2022 ГОДУ



Мы также помогаем с трудоустройством и людям с инвалидностью, предоставляя квоты на рабочие места в соответствии с законодательством. Вакансии для кандидатов с ограниченными возможностями здоровья мы размещаем на портале [«Работа России»](#).

Обучение и развитие персонала

Необходимость разработки и внедрения инструментов и программ развития обусловлена задачами и приоритетами Компании. В рамках наших обучающих процессов мы стремимся обеспечить индивидуальный подход к обучению каждого сотрудника, учитывая его уровень и потребности.

Система обучения Группы включает в себя три основных направления:

- 1** первичное обучение новых сотрудников
- 2** развивающие курсы для повышения квалификации
- 3** формирование кадрового резерва на руководящие должности

Производственное наставничество

В конце 2022 года мы реализовали пилотный проект по программе обучения «Производственное наставничество» с последующим масштабированием.

Программа наставничества призвана минимизировать текучесть кадров на этапе адаптации, помочь новым сотрудникам понять и принять свои новые роли в Компании, освоить корпоративные ценности и установить крепкие взаимоотношения с коллективом. Проект также направлен на ускорение процесса обучения большого количества новых сотрудников наставниками при массовом найме и повышение плановой производительности в различных направлениях.

В рамках проекта было подготовлено более 150 наставников в сегменте бизнеса «Выращивание птицы» и более 230 наставников в сегменте «Производство».

Для повышения квалификации и помощи в развитии профессиональных навыков сотрудников в 2022 году мы запустили ряд лидерских программ и программ по переподготовке. Так, для повышения квалификации линейных менеджеров фабрик и создания кадрового резерва на эти должности были разработаны и реализованы программы, в которых приняли участие **300 сотрудников** Группы при поддержке **32 внутренних тренеров** Компании.

В мае 2022 года завершилась двухлетняя программа «Мастер — перезагрузка», направленная на повышение профессионального уровня мастеров, работающих в сегменте «Мясопереработка». По результатам программы участники отметили улучшения в области охраны труда, пищевой безопасности, уменьшения потерь сырья, а также оптимизации потерь персонала.





Привлечение работников

Отдельное внимание мы уделяем привлечению работников, в особенности молодых и талантливых специалистов. Для этого Компания строит диалог с молодежью и инвестирует в развитие компетенций преподавательского состава профильных учебных заведений. Для выпускников профильных вузов и колледжей в Компании действует программа дополнительного обучения и кадрового резерва.

В период практики учебных заведений мы организуем работу студенческих отрядов. Средний срок работы студентов-практикантов составляет два месяца. Студенты трудоустраиваются на стандартные рабочие позиции: операторы, вакцинаторы, грузчики и прочие. Для профессий, требующих дополнительных документов для работы, например, трактористов, мы организуем обучение за счет Компании.

Для студентов, приезжающих на работу из других городов, мы предоставляем общежитие рядом с местом работы и компенсируем затраты на дорогу.

В 2022 году в студенческих отрядах работали **207 человек** из **25 учебных заведений** Москвы, Лисок, Ефремова, Уфы, Челябинска, а также Пензенской, Липецкой, Курской и Орловской областей.

В связи с расширением бизнеса на наши предприятия мы привлекаем не только граждан Российской Федерации, но и трудовых мигрантов из стран СНГ и ближнего зарубежья, предлагая условия работы, аналогичные условиям для местных жителей. Для иностранных граждан мы предоставляем бесплатное проживание, помогаем с получением патентов и необходимых документов для трудоустройства, а также организуем прохождение медицинской комиссии. На конец 2022 года в Группе «Черкизово» работало около **2,5 тыс. трудовых мигрантов**.

КЛЮЧЕВЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ ПО ПРИВЛЕЧЕНИЮ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В 2022 ГОДУ:

415

студентов младших курсов прошли обучающие программы на площадках:

- **дуальное обучение** (два дня в неделю на площадке и три дня в учебном заведении в течение учебного года);
- **практики** — сезонные практики для студентов;
- **студенческие отряды** — работа на рабочих позициях во время практик;
- **стажировки выпускников**;

131

учебное заведение-партнер: аграрные вузы и техникумы в регионах расположения площадок

>200

мероприятий по профориентации проведено для развития HR-бренда в молодежной среде: дни «Черкизово», ярмарки вакансий, лекции экспертов Компании, кейс-чемпионаты, экскурсии на площадки.

1254

молодых специалистов трудоустроено

В 2022 году мы запустили программы федерального кадрового резерва «Ты лидер» и «Профлидер». В программах приняли участие более 350 сотрудников. Первые повышения участники программы получили уже в начале 2023 года.

В 2022 году мы провели внутренние конкурсы профессионального мастерства для профессий «Обработчик мяса птицы» на восьми птицеперерабатывающих фабриках с охватом более 70 участников и «Обвальщик мяса» на ЧМПЗ Москва и Пенза с 12 участниками. Победитель конкурса «Обвальщик мяса» представил Компанию на Всероссийском конкурсе-смотре профессионального мастерства обвальщиков на выставке «Агропродмаш».



Для действующих сотрудников производства в 2022 году была запущена программа «Переподготовка». В ходе пилотного запуска сотрудники получили возможность управлять различными видами техники, что позволило повысить гибкость и эффективность производства, а также увеличить размер сдельной оплаты труда сотрудников. Только в сегменте «Растениеводство» переобучение прошли **142 человека**.

По завершении каждого обучения участники заполняют анкеты, в которых оценивают качество материалов, работу тренера и отмечают готовность порекомендовать этот тренинг своим коллегам. Автоматический анализ анкет помогает нам совершенствовать процесс обучения и улучшать качество предоставляемых материалов.

Система грейдов

Для оценки квалификации сотрудников в Компании учрежден Грейдинговый комитет, внедрена система грейдов и разработаны процедуры для их установления.

Кроме того, наши сотрудники вносят и согласовывают свои ключевые показатели эффективности в электронной системе, а результаты их достижения учитываются при расчете годовой премии и размера повышения оклада в рамках ежегодной процедуры пересмотра заработных плат.

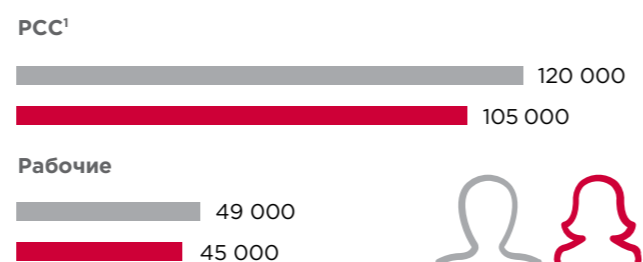
Мотивация и социальная поддержка

Мы непрерывно совершенствуем систему оплаты труда и стремимся максимально обеспечить ее прозрачность. Решение о сумме вознаграждения принимается независимо от пола и возраста сотрудника и определяется на основе опыта работы и уровня квалификации сотрудника, особенностей специальности и выполненных результатов. Учитывается также и экономическая ситуация в регионе, где работает сотрудник.

Большинство сотрудников Группы «Черкизово» получают вознаграждение, состоящее из постоянной и переменной частей. Размер переменной части (премии) зависит от достижения ключевых показателей эффективности и особенностей работы. Годовая премия зависит от выполнения как корпоративных, так и индивидуальных целей. Для обеспечения объективности и прозрачности системы годового премирования мы руководствуемся едиными критериями постановки и оценки целей.

Размер средней заработной платы сотрудников Группы «Черкизово» в 2022 году составил **62 000 руб.** Средняя заработная плата мужчин и женщин в 2022 году была практически на одном уровне, отличаясь менее чем на **0,1%**.

РАЗМЕР СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В РАЗБИВКЕ ПО ПОЛУ И ДОЛЖНОСТИ В 2022 ГОДУ, руб.



ОТНОШЕНИЕ СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ЖЕНЩИН И МУЖЧИН В 2022 ГОДУ

Наименование	РСС	Рабочие	Общая
Средняя заработная плата женщин, руб.	105 000	45 000	62 049
Средняя заработная плата мужчин, руб.	120 000	49 000	61 957
Отношение базовой заработной платы женщин и мужчин	0,88	0,92	1,00



Социальное обеспечение

В 2022 году Группа «Черкизово» пересмотрела свою социальную политику, внедрив новые меры материальной поддержки сотрудников и усовершенствовав существующие процессы.

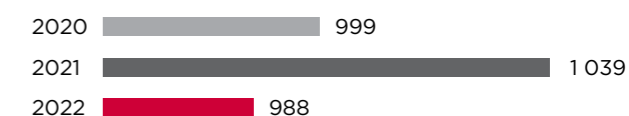
В частности, мы стандартизировали наши процессы, увеличили выплаты в случае стихийных бедствий, пожара или потери родственников, установили суммы для материальной помощи в случае дорогостоящего лечения сотрудника или его близких.

На большинстве предприятий Компании функционируют корпоративные столовые и медицинские кабинеты для персонала, непрерывно улучшаются бытовые условия на производствах: осуществляется ремонт душевых, раздевалок и столовых.

Мы ежегодно проводим мероприятия, посвященные традиционным праздникам, таким как 8 марта и 23 февраля, а также дарим подарки детям сотрудников на Новый год. Через нашу корпоративную социальную сеть мы запустили проект «Спасибо», в котором сотрудники могут выразить благодарность друг другу.

Всем сотрудникам мы предоставляем оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком и гарантируем равные возможности по его получению как для женщин, так и мужчин. Подавляющее большинство сотрудников, взявших декретный отпуск в 2022 году, — женщины.

КОЛИЧЕСТВО СОТРУДНИКОВ, УШЕДШИХ В ОТПУСК ПО УХОДУ ЗА РЕБЕНКОМ, чел.



Взаимодействие с местными сообществами

Рецепты успеха

1. ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ
2. ВКЛАД В РАЗВИТИЕ РЕГИОНОВ ПРИСУТСТВИЯ

Группа «Черкизово» ведет производственную деятельность в 18 регионах России¹ и стремится содействовать социально-экономическому развитию сообществ, частью которых она является. Основными направлениями нашей поддержки являются создание новых рабочих мест, социальные и инфраструктурные программы, благотворительность, а также своевременные выплаты налогов в бюджеты всех уровней.



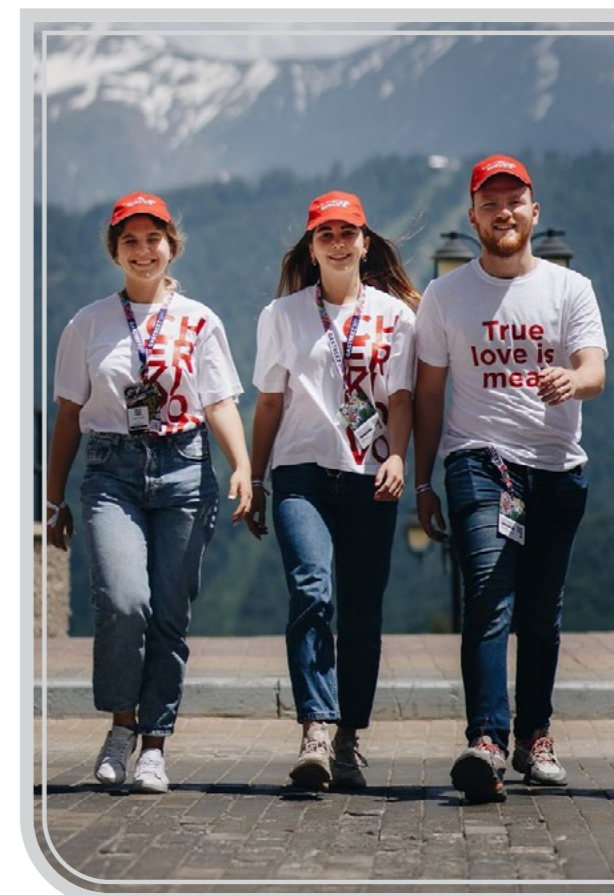
Большая часть активов Группы находится в небольших городах или сельской местности, где Компания является крупным работодателем и налогоплательщиком.

12,7 млрд руб.

налоговые и внебюджетные платежи Группы в 2022 году в регионах присутствия

Несмотря на нестабильный общеэкономический фон, вызванный геополитическими факторами, в 2022 году мы продолжили активно поддерживать регионы нашего присутствия, что в непростых условиях общей турбулентности стало еще более значимым для местных жителей.

В отчетном году Компания расширила свой благотворительный календарь: теперь ежегодные акции помощи помимо **1 сентября**, **9 мая** и **Нового года** будут проходить еще **5 сентября** (в Международный день благотворительности) и **16 октября** (во Всемирный день продовольствия).



¹ По состоянию на конец 2022 года



Подход к управлению

В основе подхода Группы «Черкизово» к реализации социально-экономических проектов находится системный подход, объединяющий стратегию, цели, инструменты и ответственных исполнителей.

Деятельность по реализации внешних социальных проектов осуществляется Отделом корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития, который опирается на два основных локальных документа:

- Политику о корпоративной социальной ответственности;
- Положение о порядке осуществления благотворительной и спонсорской деятельности.

Основная цель нашей социальной деятельности — развитие регионов присутствия, улучшение уровня жизни и модернизация местной инфраструктуры.

Выбор социальных проектов осуществляется Комиссией по спонсорской помощи и благотворительности, в которой коллегиально рассматриваются и принимаются решения о поддержке того или иного проекта. Председателем комиссии является директор по коммуникациям, основные участники — руководители местных предприятий, структурных подразделений и проектов на местах, а также сотрудники, отвечающие за взаимодействие с органами власти на региональном и федеральном уровнях. Один раз в две-четыре недели от всех членов комиссии в рамках их полномочий и зон ответственности собираются мнения в отношении той или иной инициативы и формируются рекомендации по принятию итогового решения.

ПРОЦЕСС ОКАЗАНИЯ ПОДДЕРЖКИ



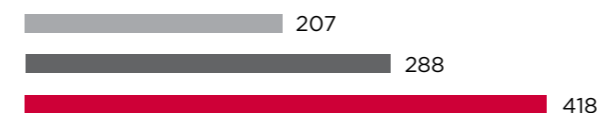
Ключевые преимущества нашей модели работы в области благотворительности:

- Прозрачность и открытость всей системы принятия решений и отработки запросов
- Коллегиальная система принятия решений
- Полное покрытие договорами целевого пожертвования и их подтверждение соответствующими отчетами

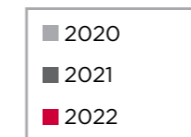
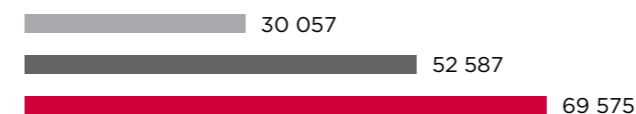
Вклад Компании в развитие регионов присутствия

При реализации каждого проекта Группа «Черкизово» оценивает свое социальное воздействие по нескольким критериям. В первую очередь проводится оценка показателей улучшения местной среды и уровня жизни местного населения. Мы периодически проводим общественные слушания по новым проектам и учитываем предложения и замечания жителей, а также оцениваем общий вклад проекта в развитие региона, долю и важность его внебюджетного финансирования.

КОЛИЧЕСТВО РАССМОТРЕННЫХ ЗАЯВОК ЗА ПЕРИОД 2020-2022 ГОДОВ



ДИНАМИКА СРЕДСТВ, НАПРАВЛЕННЫХ НА БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОСТЬ И СОЦИАЛЬНУЮ ПОДДЕРЖКУ ЗА ПЕРИОД 2020-2022 ГОДОВ, тыс. руб.



Основные направления наших проектов:

- Поддержка комплексного развития сельских территорий и местной инфраструктуры
- Поддержка малоимущих и семей в тяжелой жизненной ситуации
- Продуктовые наборы и подарки для детей

Ключевые тренды 2022 года:

Переход от разовых выплат к запланированным мероприятиям

В связи с увеличением количества запланированных проектов более 50% средств было направлено на реализацию мероприятий в регионах присутствия в рамках заранее запланированного бюджета. Группа планирует сохранение тренда для обеспечения прогнозируемости бюджета на будущие периоды и возможности охвата большего количества мероприятий.

Развитие социального блока благотворительности

В связи с геополитической ситуацией и необходимостью реагирования на связанные с этим задачи в 2022 году Группа «Черкизово» уделила особое внимание увеличению доли пожертвований, идущих на социальную сферу как с точки зрения финансирования, так и в натуральном виде. Почти 68% помощи за год было направлено либо на ремонт социальных объектов, либо на прямую помощь населению.



ДОЛЯ И ОБЪЕМ СОЦИАЛЬНЫХ ИНВЕСТИЦИЙ В РАЗВИТИЕ РЕГИОНА ПРИСУТСТВИЯ ПО НАПРАВЛЕНИЯМ В 2022 ГОДУ, тыс. руб./%



- Социальная сфера¹
- Благотворительность
- Централизованные проекты²
- Спорт
- Местная инфраструктура

>69,5 млн руб.

общая сумма инвестиций в развитие регионов присутствия в 2022 году



¹ Включает ремонты социальных объектов (школы, детские сады), разностороннюю поддержку местного населения (прямая материальная помощь, оказание нефинансовой поддержки социально-незащищенным группам населения и семьям, находящимся в сложной жизненной ситуации), строительство детских площадок, разовые проекты, направленные на социально-экономическое развитие местных сообществ

² К централизованным проектам относятся: покупка подарков к 1 сентября, новогодние сладкие подарки, закупка призов, канцтоваров и типографических материалов в качестве оказания социальной помощи в регионах присутствия

³ Сумма указана без учета выделений продукции, подсчет продукции ведется в натуральном выражении

ОСНОВНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ 2022 ГОДА

1. ПОДДЕРЖКА СПОРТА:

- Софинансирование строительства здания физкультурно-оздоровительного комплекса в Гавриловском районе Тамбовской области
- Поддержка волейбольного клуба «Кристалл-Черкизово» в Воронежской области

2. ПОДДЕРЖКА ДЕТЕЙ:

- Более тысячи подарков первоклассникам
- Ремонт помещений двух среднеобразовательных школ
- Ярмарка для сотрудников, средства которой были направлены в пользу подопечных региональной общественной организации «Время перемен», работающей с детьми с синдромом Дауна
- Запуск конкурса с бюджетом **15 млн руб.** на обновление трех школьных пространств
- Более **3,5 тыс.** новогодних подарков для детей из многодетных и малоимущих семей, воспитанников школ, интернатов и различных социальных учреждений, подопечных фондов и детей с особенностями развития

3. ПОДДЕРЖКА МЕСТНОГО НАСЕЛЕНИЯ:

- Выделение **более 30 млн руб.** для формирования материальных ресурсов для оказания всесторонней помощи и поддержки гражданам из разных регионов присутствия

Помимо финансовой помощи, Компания оказывает и прямую гуманитарную поддержку жителям регионов присутствия, в рамках чего в 2022 году было направлено более **18,5 т продукции.**

В планах «Черкизово» — увеличение числа проектов по уже существующим ключевым направлениям, а также реализация новых проектов, способных максимизировать положительный социальный эффект для местного населения. Кроме того, мы нацелены на сохранение и развитие максимально открытого взаимодействия с местными сообществами для получения обратной связи и оказания самой необходимой поддержки.



Приложения

Рецепты
успеха

- 1 ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ
- 2 КОНТАКТНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

Взаимодействие с заинтересованными сторонами



В своей деятельности мы стремимся учитывать мнения и ожидания всех наших заинтересованных сторон, для чего поддерживаем непрерывный диалог, используя различные каналы коммуникации. Группы заинтересованных сторон взаимодействуют с профильными подразделениями Компании, по каждому направлению взаимодействия назначен ответственный сотрудник из числа членов Правления.

Помимо «традиционных тем», в числе ключевых тем 2022 года были темы, связанные с проблемами, вызванными геополитической ситуацией и введенными ограничениями: ценовое регулирование, логистика, параллельный импорт, санкции и т. д. По всем поднятым вопросам ответственные подразделения разрабатывали и внедряли решения. При этом основное внимание Компании всегда было направлено на поддержку сотрудников, развитие регионов присутствия и благотворительность.

Ключевые группы заинтересованных сторон	Основные запросы заинтересованных сторон в отчетном году	Результаты в 2022 году
Акционеры и инвесторы	<ul style="list-style-type: none"> • Выплата дивидендов и рост стоимости активов • Расширение бизнеса 	<ul style="list-style-type: none"> • Выплата рекордных дивидендов в истории Компании¹ • Приобретение трех новых производственных активов: в Челябинской и Оренбургской областях, а также в Республике Башкортостан, развитие присутствия в Уральском федеральном округе

¹ Выплата дивидендов в 2022 году по результатам 2021 года





Контакты

ЦЕНТРАЛЬНЫЙ ОФИС ПАО «Группа Черкизово»

125047, Россия, г. Москва

ул. Лесная, д. 5, стр. Б

Офисный центр «Белая площадь»

Тел.: +7 (495) 660 24 40

УПРАВЛЕНИЕ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ:

Грибченков Всеволод Александрович

Руководитель отдела корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития

Тел.: +7(495) 660 24 40, доб. 15221

Email: v.gribchenkov@cherkizovo.com

Ключевые группы заинтересованных сторон	Основные запросы заинтересованных сторон в отчетном году	Результаты в 2022 году
Потребители	<ul style="list-style-type: none"> Качественная и безопасная продукция Расширение ассортимента 	<ul style="list-style-type: none"> Получение предприятиями ЧМПЗ сертификатов ГОСТ Р ИСО 22000-2019 (Системы менеджмента безопасности пищевой продукции) Выпуск линейки продуктов для здорового питания «Легкое меню» и расширение ассортимента ЗОЖ-продуктов с пониженным содержанием жира
Сотрудники	<ul style="list-style-type: none"> Безопасные и комфортные условия труда Стабильная и конкурентная оплата труда Возможности для профессионального роста 	<ul style="list-style-type: none"> 62 000 руб. — средняя заработная плата сотрудников «Черкизово» в 2022 году Запуск программы федерального кадрового резерва «Ты лидер» и «Профлидер»
Местные сообщества	<ul style="list-style-type: none"> Создание рабочих мест Развитие благотворительных и инфраструктурных программ 	<ul style="list-style-type: none"> 69,5 млн руб. — выделено в рамках социальных инвестиций в 2022 году Более 1 200 молодых специалистов трудоустроено в 2022 году
Поставщики и бизнес-партнеры	<ul style="list-style-type: none"> Долгосрочное взаимовыгодное сотрудничество Надлежащее исполнение договорных обязательств Поддержка отечественных производителей 	<ul style="list-style-type: none"> Реализация проектов по включению сотрудников «Черкизово» в работу сети «Перекрёсток» для более глубокого изучения процессов со стороны компаний-партнеров с возможностью влияния на изменения, выгодные обеим сторонам. Уже в 2023 году проект был распространен и на сеть «Пятёрочка» Разработка и публикация торгово-сбытовой политики для предоставления прозрачных и равных условий сотрудничества с контрагентами Компании Тестирование новых российских технологий и инновационных решений в различных сегментах бизнеса Компании
Представители отрасли	<ul style="list-style-type: none"> Поддержка экспорта продукции АПК Совместные усилия по усовершенствованию мер государственной поддержки 	<ul style="list-style-type: none"> Увеличение финансирования государственной программы АПК Отсрочка платежей по льготным инвестиционным кредитам и обязательным отчислениям в социальные фонды Совершенствование регулирования обращения с побочными продуктами животноводства Исключение сельскохозяйственной продукции из ответных мер против грузоперевозчиков из ЕС Отмена требований по весовому контролю международных автоперевозок для продовольственных товаров и товаров первой необходимости
Федеральные и региональные органы власти	<ul style="list-style-type: none"> Соблюдение законодательства Рост налоговых отчислений Развитие экспорта 	<ul style="list-style-type: none"> Ни одного подтвержденного случая коррупции в 2022 году 12,7 млрд руб. — налоговые и внебюджетные платежи в 2022 году в регионах присутствия На 25% увеличился объем экспорта продукции «Черкизово» в 2022 году по сравнению с предшествующим годом



ЧЕР
КИ
ЗОВО



ЧЕРКИЗОВО

с 1974