



ЕКОНІВА ЭКОНИВА

ОРГАНИЧЕСКИЙ РОСТ

2024



ОБ ОТЧЕТЕ

Отчет отражает ключевые результаты деятельности и перспективы развития Группы компаний «ЭкоНива» (далее – «Группа», «Компания», «Группа компаний», «ЭкоНива») в области устойчивого развития за период с 1 января по 31 декабря 2024 года. Компании Группы «ЭкоНива» находятся под операционным управлением ООО «ЭкоНива», которое выполняет функции управляющей компании. Финансовые и операционные по-

казатели раскрыты в контуре консолидированной финансовой отчетности (МСФО) за 2024 год, в который включена деятельность ООО «ЭкоНива» и подконтрольных ему обществ. Изменения границ консолидации данных по отдельным аспектам отмечены в тексте отдельно.

Настоящий отчет является пятым, подготовленным с учетом Стандартов GRI*.

ОГРАНИЧЕНИЯ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

В отношении реализации мер в области устойчивого развития в Отчете содержатся определенные суждения, касающиеся будущих периодов и относящиеся к дальнейшему развитию Группы компаний «ЭкоНива» и входящих в ее состав обществ, а также к экономическому и политическому развитию. Данные суждения представляют собой прогнозы, которые сделаны на основе всей имеющейся у Группы компаний на момент составления отчета информации. В случае если взятые за основу предположения не окажутся верными или возникнут дополнительные факторы риска, фактические результаты де-

ятельности Группы компаний, ее развитие и показатели могут расходиться с представленными прогнозами. Однако даже если фактические результаты, достигнутые Группой компаний «ЭкоНива», включая финансовое положение и рентабельность, экономический и нормативный контекст, будут соответствовать представленным в настоящем отчете суждениям, невозможно гарантировать, что это также будет касаться последующих периодов. Исходя из этого, «ЭкоНива» не несет ответственности за содержащиеся в настоящем отчете суждения, относящиеся к будущим периодам.

* Публичные отчеты о деятельности в области устойчивого развития «ЭкоНива» выпускает на ежегодной основе с 2021 года. Первым был опубликован Отчет об устойчивом развитии за 2020 год.

Содержание

	ОБРАЩЕНИЕ ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА.....	04
01	О ГРУППЕ КОМПАНИЙ «ЭКОНИВА».....	06
	География присутствия	16
	Бизнес-модель	18
02	СОБЫТИЯ.....	22
03	СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ ГРУППЫ КОМПАНИЙ «ЭКОНИВА».....	28
	Приоритеты бизнес-стратегии	30
	Приоритетные направления устойчивого развития.....	33
04	ОТВЕТСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ.....	40
	Структура управления устойчивым развитием	
	Группы компаний «ЭкоНива».....	44
	Система комплаенс и управления рисками	47
	Управление закупками	47
	Управление инновациями.....	52
05	ОТВЕТСТВЕННОЕ ПРОИЗВОДСТВО	62
	Селекция и семеноводство	64
	Бережливое земледелие.....	67
	Молочное животноводство	72
	Органическое производство	78
	Популяризация молока.....	82

06	КОНТРОЛЬНЫЕ ЭКОЛОГИЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ	90
	Расходы на охрану окружающей среды	93
	Контроль выбросов в атмосферу	93
	Потребление водных ресурсов	94
	Обращение с отходами	95
	Разумное потребление ресурсов	
	и повышение энергоэффективности.....	97
	Партнерство с Россельхознадзором.....	98
	Экологические инициативы	99
07	РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА	100
	Система управления человеческими ресурсами.....	102
	HR-стратегия.....	105
	Характеристики персонала.....	107
	Развитие сотрудников	116
	Получение обратной связи от работников.....	123
	Обучение персонала	124
	Социальная поддержка	134
	Корпоративные мероприятия.....	141
	Работа с молодежью	145
	Охрана труда.....	150
08	СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ	164
	Комплексное развитие сельских территорий	166
09	ПРИЛОЖЕНИЯ	168
	Выявление существенных тем	170
	Указатель содержания GRI	172
	Основные дочерние и зависимые общества,	
	ведущие операционную деятельность	180

ОБРАЩЕНИЕ ПРЕЗИДЕНТА



ШТЕФАН ДЮРР

Председатель правления Ekosem-Agrar AG
Президент Группы компаний «ЭкоНива»

ЭКОНОМИКА

Выручка Группы компаний «ЭкоНива» в 2024 г. на 20,6 млрд рублей превысила уровень предыдущего года и составила 91 млрд рублей, EBITDA на 35% выше уровня 2023 г. и составила 24,4 млрд рублей. При позитивном сценарии руководство Группы ожидает в 2025 г. рост как выручки, так и EBITDA.

МОЛОЧНОЕ ЖИВОТНОВОДСТВО

«ЭкоНива» нарастила молочное поголовье и его продуктивность в 2024 г. Валовой надой по итогам 2024 г. вырос на 7% до 1,35 млн т сырого молока в физическом весе, превысив результат предыдущего года на 90 000 т (2023 г.: 1,26 млн т). В стандартном весе (жирность – 3,7%, белок – 3,2%) этот показатель составил 1,44 млн т (2023 г.: 1,31 млн т, +10%). Группа сохраняет позицию лидера по производству молока-сырья на российском рынке. Среднемесячные надои на предприятиях «ЭкоНивы» в течение 2024 г. составляли порядка 112 400 т в физическом весе. Среднесуточный надой за отчетный период достиг 3 680 т (2023 г.: 3 440 т). Надой на одну фуражную корову за год увеличился с 30,6 до 31,7 кг в сутки в физическом весе и с 32,0 до 33,8 кг в стандартном.

Рост продуктивности молочного поголовья является одной из приоритетных задач ГК «ЭкоНива». Слаженная работа специалистов по племенной работе, кормлению, ветеринарии и зоотехнии способствует увеличению производственных показателей и достижению новых рекордов в области производства молока-сырья.

Среднее поголовье крупного рогатого скота во всех хозяйствах ГК «ЭкоНива» в отчетный период насчитывало порядка 248 000 голов (2023 г.: 235 300 голов, +5%), в том числе фуражных коров – 116 500 голов (2023 г.: 112 500, +4%). В августе 2024 г. Группа ввела в эксплуатацию животноводческий комплекс «Наратлы» в Бугульминском районе Республики Татарстан. Проект производственной мощностью 120 т сырого молока в сутки рассчитан на 3 550 голов дойного стада и 5 100 голов молодняка.

ПЕРЕРАБОТКА МОЛОКА

В январе – декабре 2024 г. перерабатывающие предприятия «ЭкоНивы» произвели около 309 400 т гото-

вой молочной продукции – это на 11% выше показателей предыдущего года (2023 г.: 279 600 т). В частности, производство питьевого молока и традиционной молочной продукции (сливки, кефир, сметана, творог, масло и др.) выросло на 10% год к году и составило 292 455 т (2023 г.: 266 560 т), йогуртно-десертной группы (включая мороженое) – на 28%, до 8 130 т (2023 г.: 6 350 т), сыров – в 1,3 раза, превысив 8 800 т (2023 г.: 6 700 т). Ассортимент продукции под брендом «ЭкоНива» на конец 2024 г. включал 134 товарные позиции (SKU; 2023 г.: 88).

В течение 2024 г. Группа запустила продажи новых видов сыров, в том числе моцареллы и сулугуни, а также премиальных твердых сыров Durr 9- и 15-месячной выдержки. Кроме того, началось производство сливок жирностью 33%, разработанных специально для профессионалов индустрии гостеприимства, а также готовых блюд, представленных в собственных розничных магазинах «ЭкоНивы». Все это обусловило рост объемов производства и расширение ассортимента готовой молочной продукции.

Общее число торговых точек, в которых можно приобрести молочную продукцию Группы, за год на конец отчетного периода превысило 61 300 (31.12.2023 г.: 60 800). Продукция Группы продается в большинстве федеральных сетей, среди которых «Магнит», «Лента», «Перекресток», «Пятерочка», «Глобус», «О'Кей», «Ашан», Metro и др. Также в 2024 г. «ЭкоНива» продолжила расширять собственную розничную сеть, было открыто 25 фирменных магазинов. Всего на конец 2024 г. под управлением Группы насчитывалось 88 собственных точек.

Также «ЭкоНива» продолжила развивать экспорт молочной продукции. За отчетный период Группа начала поставки в Азербайджан, Абхазию, Таджикистан и Туркменистан.

РАСТЕНИЕВОДСТВО И ИТОГИ УБОРОЧНОЙ КАМПАНИИ

Сельскохозяйственный сезон 2023/24 гг. проходил в сложных погодных условиях. Валовой урожай товарных культур составил порядка 1,08 млн т (2023 г.: 1,31 млн т, -18%). В частности, было собрано 586 000 т

зерновых, 127 000 т зернобобовых, 53 000 т масличных и 309 000 т сахарной свеклы.

Кроме того, хозяйства «ЭкоНивы» заготовили порядка 972 000 т кормов в сухом веществе, что соответствует уровню прошлого года (2023 г.: 997 000 т). Группа полностью обеспечила потребности собственного поголовья в сочных и грубых кормах. Озимый сев стартовал в августе 2024 г. и был завершен в соответствии с планами. Под посевы Группа отвела примерно 64 000 га.

ЭКОЛОГИЯ

«ЭкоНива» проводит оценку эффективности использования возобновляемых источников энергии. Ветровые генераторы установлены на животноводческом комплексе «Добрино» в Воронежской области. Мы предполагаем, что этот проект позволит сократить углеродный след Группы компаний «ЭкоНива» не менее чем на тысячу тонн в год.

ПЕРСОНАЛ

Группа «ЭкоНива» на протяжении последних трех лет продолжает наращивать объемы производства и переработки молока, соответственно увеличивая количество работников. В 2024 г. число штатных сотрудников выросло на 6% по сравнению с 2023-м.

РЕГИОНЫ

Кроме локальных проектов мы, как крупный бизнес, участвуем в долгосрочных программах частно-государственного партнерства, нацеленных на стимулирование инноваций в образовании, предпринимательской среде, молодежном спорте.

Штефан Дюрр,
генеральный директор
Группы компаний «ЭкоНива»

01

ЕКОНІВА
ЭКОНИВА

О ГРУППЕ КОМПАНИЙ «ЭКОНИВА»



МЕСТО

В РОССИИ
В РЕЙТИНГЕ
ПРОИЗВОДИТЕЛЕЙ
СЫРОГО МОЛОКА**

Группа компаний «ЭкоНива» начала развитие в 1994 году с создания российско-германской компании ЗАО «ЭкоНива»*. Компания специализировалась на внедрении принципов экологического земледелия на российских аграрных предприятиях. В декабре 2024 года. Ekosem-Agrar AG (бывшая немецкая холдинговая компания российского производителя молочной продукции EkoNiva Group) продала свои доли в российских промежуточных холдинговых компаниях российской приобретающей компании ООО «ЭкоНива». Акционерами ООО «ЭкоНива» являются в основном акционеры Ekosem-Agrar AG во главе с основателем и президентом

«ЭкоНивы» Штефаном Дюрром, который является гражданином Российской Федерации. В результате реструктуризации Группа полностью локализована в Российской Федерации, в нее входит управляющая компания ООО «ЭкоНива» и две холдинговые компании, через которые развиваются различные направления бизнеса: «ЭкоНива-АПК Холдинг» и «ЭкоНива-Продукты питания». Группа является одним из крупнейших вертикально интегрированных агрохолдингов в России: под ее управлением находятся предприятия в 13 российских регионах, на которых трудятся 16 480 человек.

Группа компаний «ЭкоНива» подтвердила статус крупнейшего молочного холдинга России. Компания седьмой год подряд занимает первое место в рейтинге производителей сырого молока** с показателем в 1 256 тыс. тонн, что в 3,8 раза превышает показатели ближайшего конкурента.

* ЗАО «ЭкоНива» ликвидировано в 2011 году.

** Рейтинг «Топ-30 производителей сырого молока» подготовлен аналитиками Национального союза производителей молока (СОЮЗМОЛОКО), отраслевого агентства Milknews и компаний Streda Consulting: leaderapk.ru/analytics/milk2024



13 РЕГИОНОВ
ПРИСУТСТВИЯ



16 480 СОТРУДНИКОВ



632 400 ГЕКТАРОВ
ЗЕМЛИ



75 000 ТОНН СЕМЯН
В ГОД



248 000 ГОЛОВ КРУПНОГО
РОГАТОГО СКОТА



116 500 КОРОВ
ВЫСОКОУДОЙНЫХ
ПОРОД



3 700 ТОНН МОЛОКА
В СУТКИ



1 350 000 ТОНН МОЛОКА
В ГОД



ЧТО МЫ ДЕЛАЕМ

Мы производим натуральное молоко, чтобы обеспечить вкусной молочной продукцией жителей России и зарубежных стран



КАК МЫ ЭТО ДЕЛАЕМ

- Обеспечиваем контроль качества «от поля до прилавка»
- Создаем достойные условия труда для жителей сельских территорий
- Заботимся о животных и окружающей среде, сохраняя природные ресурсы



КАКИЕ ЦЕННОСТИ МЫ РАЗДЕЛЯЕМ

- Персональная ответственность руководства за качество производимой продукции
- Здоровые счастливые животные
- Достойные условия труда и жизни на селе
- Высокотехнологичная инновационная Компания
- Открытая Компания

«ЭКОНИВА-АПК ХОЛДИНГ»

Ведущий аграрный холдинг России входит в пятерку крупнейших владельцев сельскохозяйственных земель и занимает первое место в России и Европе по производству сырого молока. Основное направление деятельности – молоч-

ное животноводство. Также Компания занимается племенным скотоводством, мясным животноводством, семеноводством и растениеводством, органическим производством.

ПОРЯДКА
900

ГОЛОВ

КРУПНОГО
РОГАТОГО СКОТА
СОДЕРЖИТСЯ
В «САВИНСКОЙ
НИВЕ»

«САВИНСКАЯ НИВА»

Основой органического производства в Группе является хозяйство «Савинская Нива». Хозяйство прошло полный конверсионный период от традиционного земледелия к органическому. Сегодня на землях «Савинской Нивы» выращивается злаково-бобовая травосмесь, в которой за-

ложено четыре-пять трав, а в качестве подкормок используются только органические удобрения собственного производства. Хозяйство «Савинская Нива» ежегодно подтверждает свой статус по российским и европейским стандартам органического животноводства и растениеводства.

В «Савинской Ниве» содержится порядка 900 голов крупного рогатого скота. Все животные здесь находятся на беспривязном содержании и проводят на свободном выпасе порядка шести месяцев в течение года. На основе органического молоко-сырья с фермы «Савинская Нива» выпускается линейка молока «ЭкоНива Organic». Оно перевозится в отдельных молоковозах, чтобы исключить контакт с обычным молоком. Линии, на которых производится, фасуется и упаковывается органическое молоко, прошли соответствующую аттестацию.

ПРИНЦИПЫ ОРГАНИЧЕСКОГО ПРОИЗВОДСТВА

В производстве готовой молочной продукции в соответствии с органическими стандартами используется сырье только с собственной сертифицированной по российским и европейским стандартам органической фермы. Контроль питательности

смеси на этапе кормления и бережная дойка позволяют получать молоко-сырье высшего сорта, которое для последующей переработки отправится на ближайший завод «ЭкоНивы», расположенный в Калужской области.



ЗДОРОВАЯ ПОЧВА

Продукты производятся без использования синтетических минеральных удобрений и химических средств защиты растений. Для нас важно сохранение и улучшение плодородия почвы, биологического разнообразия, а также отсутствие веществ, способных нанести вред окружающей среде. Так, в качестве подкормок мы используем только органические удобрения собственного производства.



ВОЛЬНЫЙ ВЫПАС

Содержание животных максимально приближено к естественным условиям. На вольном выпасе коровы находятся с мая по октябрь и потребляют столько травы, сколько им захочется. На лугах, которые засеваются самостоятельно, произрастает злаково-бобовая травосмесь из четырех-пяти трав. Все культуры соответствуют требованиям органического производства.



КОНТРОЛЬ КАЧЕСТВА ORGANIC

Контролируется весь процесс производства, начиная от заготовки кормов для коров и заканчивая упаковкой готового продукта, уходящего на полки магазинов. В органическом производстве не допускается замена молочных жиров на растительные, не используются ГМО, красители, стабилизаторы и загустители.



«ЭКОНИВА-СЕМЕНА»

>1 000 12
СОРТООПЫТОВ КУЛЬТУРАМ
В ГОД ПО

Крупнейший производитель семян полевых культур в России на базе одного агрохолдинга. С 2015 года Компания развивает собственные селекционные программы.

Полный цикл семеноводства

**СЕЛЕКЦИЯ**

Компания ведет селекционную работу по созданию новых высокоадаптивных сортов озимой пшеницы, сои, чечевицы и нута.

Новые сорта позволяют в жестких климатических условиях ряда регионов Российской Федерации формировать стабильно высокие урожаи продовольственного зерна.

Развернута полномасштабная селекционная программа по яровой мягкой пшенице, пивоваренному ячменю, льну, люцерне и злаковым травам (райграс, овсяница).

На испытания поданы сорта нута «Квант» и «Орион», а также сорт чечевицы «ЭН Белуга».

**ПЕРВИЧНОЕ СЕМЕНОВОДСТВО И ПРОИЗВОДСТВО ЭЛИТНЫХ СЕМЯН**

Мы бережно сохраняем генотип сорта в процессе массового размножения.

Начиная с питомника, чистосортность проверяется путем апробации посевов. Такая схема семеноводства гарантирует сельхозпроизводителям приобретение именно генетики сорта, созданной селекционерами. Это позволяет обеспечить высокие и стабильные урожаи качественного зерна у наших клиентов.

Продолжается работа по сортоподдержанию и первичному семеноводству 7 сортов озимой пшеницы и трех сортов сои собственных селекционных программ, а также целого ряда сортов в рамках исключительных лицензионных договоров с правом первичного семеноводства.

**ГИБРИДИЗАЦИЯ**

Реализуется программа гибридизации кукурузы австрийского гибрида F1, сорт Гриззли®, с высокой урожайностью и устойчивого к холодным стрессовым факторам.

Запущена программа гибридизации озимой ржи продовольственного белозерного гибрида F1, сорт Хеллтоп®.

В Воронежской области на капельном орошении возделываются два участка гибридизации кукурузы венгерской селекционной компании «Woodstock»: F1 Дорка, F1 ГС 370.

**ИСПЫТАНИЕ СОРТОВ**

Мы проводим более тысячи сортоопытов в год в рамках предрегистрационной проверки сортов на хозяйственную полезность в двух эколого-географических зонах (Курская и Новосибирская области).

Испытания проводятся по 12 культурам (зерновые, зернобобовые, технические, кормовые) в соответствии с методикой государственного испытания сельскохозяйственных культур ФГБУ «Госсорткомиссия».

Продолжены сортоопыты по озимой мягкой пшенице в Воронежской и Рязанской области.

**АГРОТЕХНОЛОГИИ**

Компания проводит научно-исследовательские работы по разработке элементов агротехники возделывания зерновых и зернобобовых и пропашных культур.

Проводились опыты на десятке культур, изучали нормы высевы, применение разных доз удобрений, схемы защиты.

**СЕМЕНОВОДСТВО МНОГОЛЕТНИХ ТРАВ**

Компания разрабатывает и внедряет методы увеличения кормовой и семенной продуктивности многолетних трав и кормовых культур.

Для этих целей на базе семеноводческого хозяйства в Новосибирской области действует опытный стационар площадью более 10 га.

ВСЕРОССИЙСКИЙ ДЕНЬ ПОЛЯ

Ежегодно в летний сезон компании Группы «Эко-Нива» участвуют во Всероссийском Дне поля, на котором собираются аграрии из разных регионов России и ближнего зарубежья. Это масштабное мероприятие, которое собирает главные достижения аграрного производства и перспективные наработки и демонстрирует, каким будет производство сельскохозяйственной продукции завтра. «Всероссийский день поля — 2024» прошел в г. Минеральные Воды Ставропольского края. На крупнейшей отечественной агровыставке

компания «ЭкоНива-Семена» представила масштабный стенд, где проводила деловые встречи с аграриями из разных регионов страны и приглашала продегустировать питьевое молоко линейки «ЭкоНива Organic». Посетителям представили инновационные методы земледелия, современную сельхозтехнику, продукцию агропроизводителей и селекционеров. Был достигнут ряд партнерских соглашений по отгрузкам семян на озимый и предстоящий яровой сезоны.

«ЭКОНИВА-ПРОДУКТЫ ПИТАНИЯ»*

Объединяет пять перерабатывающих заводов в Воронежской, Калужской, Оренбургской и Новосибирской областях, на которых выпускается широкая линейка натуральных молочных продуктов из молока с собственных ферм. Ассортимент молочных продуктов насчитывает 88 позиций (SKU) (79 SKU в 2022 году). Продукция соответствует

высоким стандартам качества благодаря тщательному контролю всех показателей молока-сырья на каждом этапе производства, а также бескомпромиссному подходу к натуральности всех ингредиентов в составе конечных продуктов. Молочная продукция «ЭкоНивы» экспортируется в Китай, Казахстан, Узбекистан, Белоруссию и Армению.

Молочная продукция под собственными брендами

ЭКОНИВА	ЭКОНИВА PROFESSIONAL LINE	ЭКОНИВА ORGANIC	DÜRR
			
• Молоко • Сливки • Кисломолочные продукты • Творог • Йогурты • Творожки • Масло сливочное • Мороженое • Полутвердые сыры	• Молоко (жирность 0,5 – 3,5%) ультрапастеризованное долгого хранения для бариста • Сливки 10 и 33% ультрапастеризованные долгого хранения для бариста	• Молоко цельное 3,3 – 6% пастеризованное • Молоко 3,2% ультрапастеризованное с высоким содержанием натурального белка	• Твердый сыр • Dürre Classic 3, 6, 12 месяцев выдержки • Dürre Zeller • Dürre Gold 9 месяцев выдержки • Dürre Platinum 15 месяцев выдержки

* Полная линейка молочной продукции представлена на сайте <https://www.ekoniva-moloko.com/>



ЛИНЕЙКА СЫРОВ

Dürre — это линейка премиальных твердых сыров от «ЭкоНивы», не имеющая аналогов в России. Они вдохновлены австрийским сыром бергкезе и швейцарским аппенцеллером. Сыры Dürre созданы по уникальной технологии с использованием созревательной культуры, в основе которой Brevibacterium linens. Именно она придает корочке оттенок от оранжевого до насыщенно-оранжевого, а продукту — интересные органолептические характеристики. Сыры Dürre производятся из сыропригодного молока, отбираемого на собственных фермах «ЭкоНивы» по 29 показателям качества. Работа ведется по принципу «от поля до прилавка», что гарантирует покупателям стабильность качества и вкуса от партии к партии. В линейку сыров входят Dürre Classic 3, 6 и 12 месяцев выдержки, Dürre Gold 9 месяцев выдержки, Dürre Platinum 15 месяцев выдержки и Dürre Zeller.

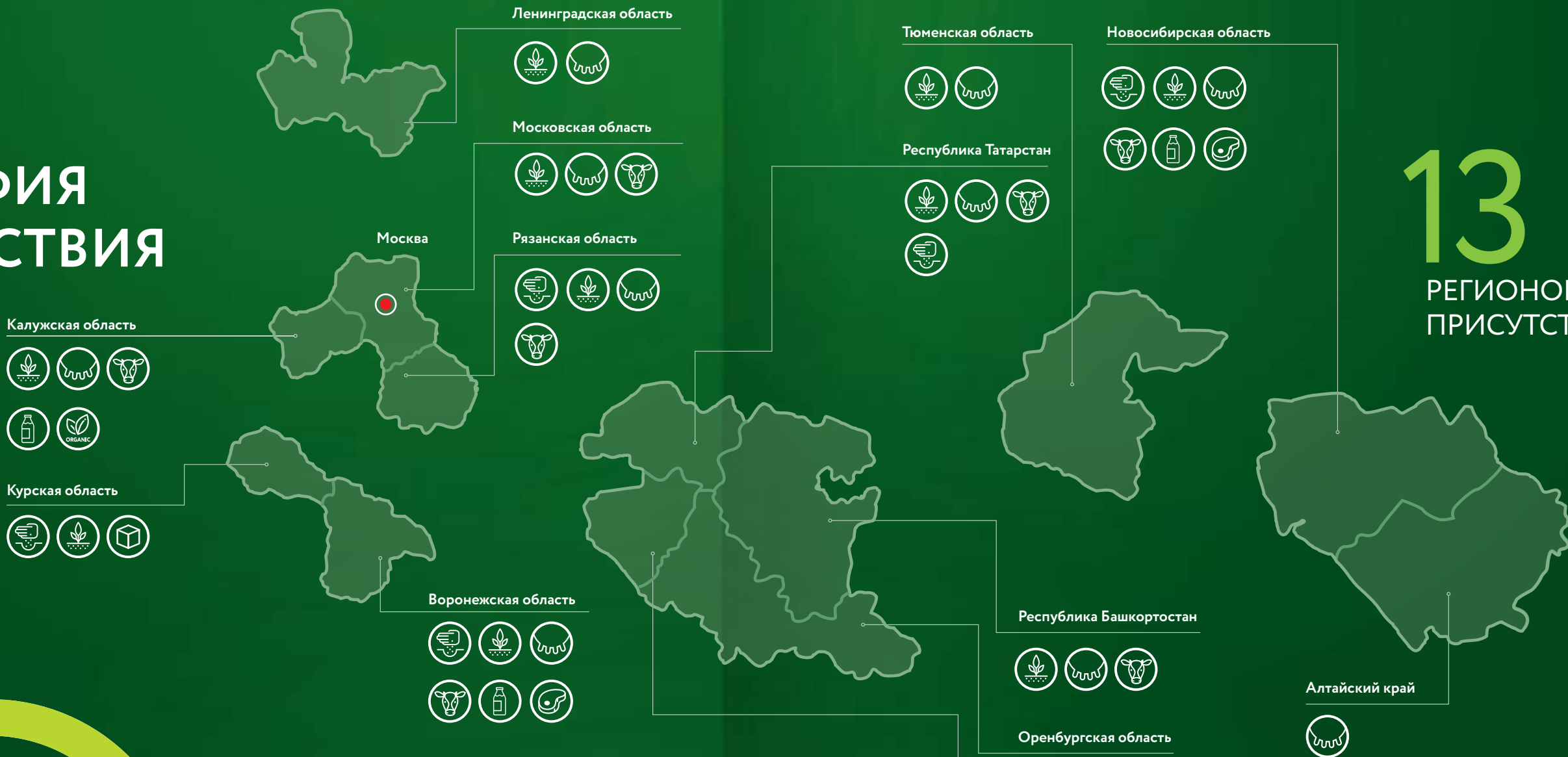


МОЛОКО «ЭКОНИВА ORGANIC»

Молоко «ЭкоНива Organic» соответствует требованиям к органическим продуктам, реализуемым на территории ЕС и РФ. Об этом говорят знаки Euro-leaf и Organic. Завод-изготовитель АО «МосМедыньагропром» ежегодно двукратно подтверждает соответствие требованиям российского и европейского регламентов. Мы непрерывно расширяем географию поставок нашей органической молочной продукции, а также работаем над развитием ассортимента. «ЭкоНива» первой в России начала выпуск ультрапастеризованного органического молока. Благодаря ультрапастеризации продукт стало удобнее хранить и использовать, что особенно актуально для специалистов ресторанной сферы, со стороны которых Компания наблюдает повышенный интерес к органической продукции.



ГЕОГРАФИЯ ПРИСУТСТВИЯ



13
РЕГИОНОВ
ПРИСУТСТВИЯ



Структура персонала Группы «ЭкоНива» по регионам*, %

	Воронежская область	33,3
	Калужская область	15,9
	Курская область	6,6
	Московская область	1,9
	Приволжский регион	12,9
	Рязанская область	11,5
	Ленинградская область	0,8
	Сибирский регион	15,4
	Тюменская область	1,7
	Германия (АПК)	0,1

* На 31.12.2024

- Молочное животноводство
- Семеноводство и селекция
- Племенные коровы
- Растениеводство
- Мясное животноводство
- Органическое производство
- Переработка
- Сахарный завод

КОНТРОЛИРУЕМ
КАЧЕСТВО
ОТ ПОЛЯ
ДО ПРИЛАВКА



БИЗНЕС-МОДЕЛЬ



91,1
МЛРД РУБ.

ВЫРУЧКА
ОТ ПРОДАЖ
ГРУППЫ
В 2024 ГОДУ

98,5
МЛРД РУБ.

СОВОКУПНЫЙ
ДОХОД
ГК «ЭКОНИВА»
ЗА 2024 ГОД

° Данные за 2022, 2023 и 2024 год приводятся на основе аудированной финансовой отчетности по МСФО.

ОСНОВНЫЕ ФИНАНСОВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

По итогам 2024 г. Группа «ЭкоНива» смогла продемонстрировать уверенный рост основных финансовых показателей и под-

твердила тем самым верность выбранной долгосрочной стратегии.

Созданная прямая экономическая стоимость, млн руб.

	2022*	2023	2024	Изменение 2024/2023, %
Выручка	65 963,2	70 438,1	91 082,05	29,3
Валовая рентабельность	31%	18%	22%	+4 п. п.
EBITDA	26 289,1	18 011,2	24 384,9	35,4
Рентабельность EBITDA	40%	26%	27%	+1 п. п.

В 2024 г. выручка от продаж Группы выросла на 29% и достигла 91,1 млрд руб. Основным драйвером роста выручки остается производство сырого молока. По итогам отчетного периода Группа произвела 1,35 млн т сырого молока в физическом весе и 1,44 млн т в стандартном весе (белок 3,2%, жир 3,7%). Группа продолжила укреплять позицию лидера отрасли.

Совокупный доход ГК «ЭкоНива» за 2024 г. составил 98,5 млрд руб. против 81,5 млрд руб. годом ранее, увеличившись на 21%. Прибыль до вычета процентов, налогов и амортизации (EBITDA) за 2024 г. выросла на 14,2% до 20,9 млрд руб. Соотношение чистого долга и EBITDA на 31 декабря 2024 г. сократилось до 3,7 с 5,4 на аналогичную дату 2023 года.

Распределенная экономическая стоимость, млн руб.

	2022	2023	2024	Изменение 2024/2023, %
Работники				
Заработная плата, включая другие выплаты и льготы работникам	9 639,5	11 816,6	15 684,4	32,7
Инвестиции в охрану труда	56,6	56,6	56,6	0,0
Социальные расходы на персонал	2 753,8	3 501,7	4 641,1	32,5
Поставщики и подрядчики				
Операционные затраты	29 984,3	29 984,3	29 984,3	0,0
Органы государственной власти				
Налоговые платежи (включая налог на прибыль) и неналоговые выплаты в пользу государства (включая экологические платежи)	717,9	339,7	272,3	-19,8



Финансовая помощь, полученная от государства°, млн руб**.

	2022	2023***	2024	Изменение 2024/2023, %
Государственные субсидии	2 335	3 339	2 832	-15,2
Процентные субсидии от государства	2 758	2 687	2 757	2,6
Итого	5 093	6 027	5 589	-7,3

° Финансовая помощь от государства предоставляется только в Российской Федерации. Ни один государственный деятель не задействован в корпоративной структуре.
** Данные отчета о прибылях и убытках.
*** Предварительные неаудированные данные консолидированной финансовой отчетности по МСФО.



02

ЕКОНІВА
ЭКОНИВА

СОБЫТІЯ

СОБЫТИЯ

Молочный холдинг ГК «ЭкоНива» перевел операционный бизнес и, соответственно, все свои активы, расположенные исключительно на территории Российской Федерации, под контроль Компании, находящейся также в российской юрисдикции. Прежняя головная структура Группы, германская Ekosem-Agrar AG, продала все

свои доли в российских операционных подразделениях российской компании-покупателю ООО «ЭкоНива». Основными владельцами ООО «ЭкоНива» стали акционеры Ekosem-Agrar AG во главе с основателем и президентом «ЭкоНивы» Штефаном Дюрром, который является гражданином Российской Федерации.

ЕКОНИВА
ЭКОНИВА

«ЭКОНИВА»

- лидирует среди производителей сырого молока. Ежегодный рейтинг подготовили аналитики «Союзмолока», Streda Consulting и Milknews. В 2024 г. хозяйства Группы произвели 1,35 млн т сырого молока в физическом весе. Это соответствует суммарному производству компаний, занявших в рейтинге со 2-го по 7-е место;
- улучшила позиции в рейтинге крупнейших переработчиков молока в России, составленном аналитиками «Союзмолока», MilkNews и Streda Consulting. По итогам 2024 г. Группа заняла 11-е место, поднявшись за отчетный период на две строчки вверх.



ГК «ЭкоНива» второй год подряд признан самым привлекательным работодателем России в агропромышленном комплексе и удостоен HR-премии «Талантист». Рейтинг лучших работодателей был сформирован по итогам ежегодного онлайн-исследования, подготовленного стаффинговой группой ANCOR, платформой «Россия – страна возможностей» и исследовательским холдингом «Ромир».

ООО «ЭкоНива Молоко Воронеж» стало победителем в ежегодном конкурсе «Лучшее промышленное предприятие Воронежской области» в номинации «Производство пищевых продуктов». Конкурс проводился Министерством промышленности и транспорта региона при поддержке Союза промышленников и предпринимателей, в нем приняли участие 38 организаций региона. Оценка проводилась на основе динамики экономических и производственных показателей за 2 года.

Управление GR&ESG ГК «ЭкоНива» получило высокую оценку в «GR-рейтинге 2023», подготовленном компанией GRT Consulting. Среди компаний из отрасли сельского хозяйства и производства продуктов питания «ЭкоНива» заняла второе место.

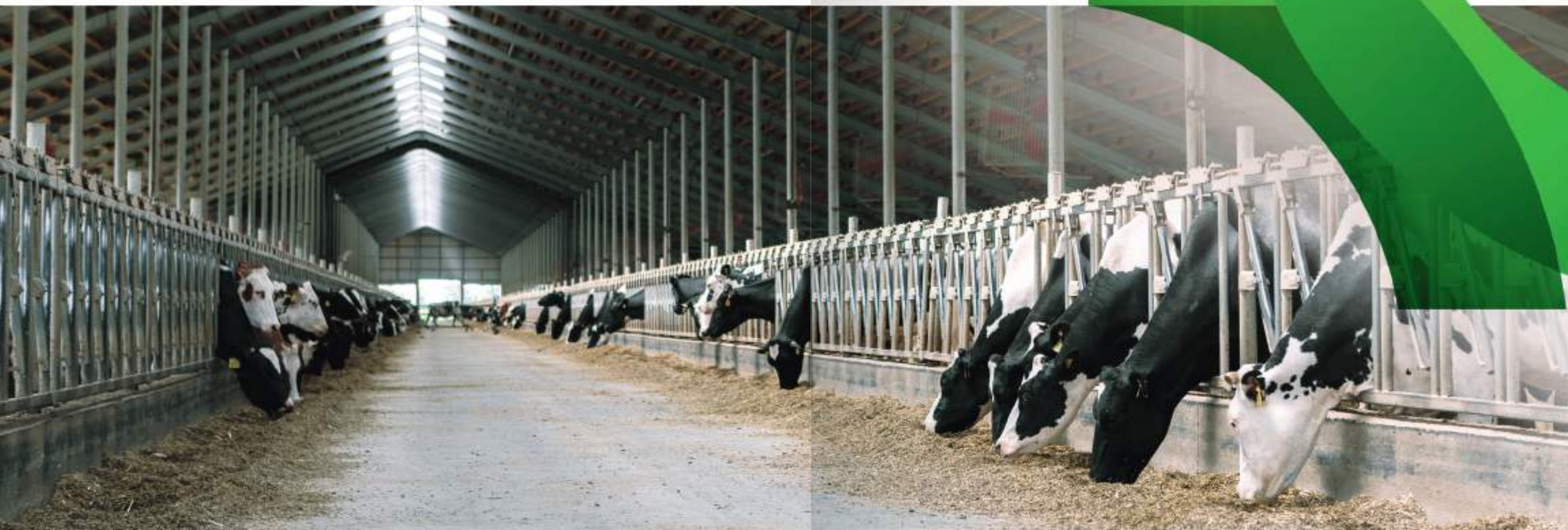
Экскурсионный проект крупнейшего в России молочного холдинга ГК «ЭкоНива» занял первое место в номинации «Агротуризм» Национальной туристической премии «Маршрут построен». Проект признан лучшим вариантом отдыха для тех, кто желает погрузиться в сельскую жизнь.

Новые сорта озимой пшеницы ЭН Альтаис, ЭН Исида и сои ЭН Авиор, выведенные в Центре селекции и первичного семеноводства ГК «ЭкоНива», внесены в Госреестр селекционных достижений в 2024 г. Они допущены к использованию для Центрально-Черноземного и Средневолжского регионов.



МЕСТО

**ЭКСКУРСИОННЫЙ
ПРОЕКТ
ГК «ЭКОНИВА»
ЗАНЯЛ
В НОМИНАЦИИ
«АГРОТУРИЗМ»**



4,5
МЛРД РУБ.

СОСТАВИЛИ
ИНВЕСТИЦИИ
В ПРОЕКТ
ЖИВОТНО-
ВОДЧЕСКОГО
КОМПЛЕКСА
«НАРАТЛЫ»

Центр селекции и первичного семеноводства «ЭкоНивы» и Институт сельскохозяйственных исследований Чили (INIA) подписали меморандум о взаимодействии. Его цель – способствовать внедрению методов ускоренной селекции и двустороннему обмену опытом селекционеров обеих стран. Документ подписан в рамках ответного визита представителей Чили в Россию.

ГК «ЭкоНива» начала поставки молочной продукции под собственным одноименным брендом в Азербайджан. Группа усиливает присутствие в странах ближнего зарубежья.

ГК «ЭкоНива» начала регулярные экспортные поставки сухого обезжиренного молока в Армению и Грузию. Группа намерена активно развивать экспорт продукта и в другие страны, в том числе Африки и Ближнего Востока.

ГК «ЭкоНива» ввела в эксплуатацию животноводческий комплекс «Наратлы», расположенный вблизи одноименного села в Бугульминском районе Республики Татарстан. Инвестиции в проект составили порядка 4,5 млрд руб., финансовым партнером выступил Россельхозбанк.

ГК «ЭкоНива» и компания «Август-Агро» заключили соглашение о долгосрочном сотрудничестве. Соглашение предполагает сотрудничество в сфере племенного животноводства. «ЭкоНива» станет постоянным поставщиком нетелей для животноводческих комплексов агрохолдинга «Август-Агро». Кроме того, специалисты «ЭкоНивы» будут делиться с партнерами результатами исследований животных, предоставлять рекомендации по содержанию скота для улучшения качества поголовья и увеличения его племенной ценности.

ГК «ЭкоНива» запустила торги племенными нетелями в формате электронного аукциона. По итогам пилотного проекта, который продлится до начала 2025 г., будет принято решение о дальнейшем его масштабировании.

ГК «ЭкоНива» и Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» (ВШЭ) открыли базовую кафедру. Ведется активная подготовка образовательных курсов и программ и их продвижения среди студентов ВШЭ.

03

ЕКОНІВА
ЭКОНІВА

СТРАТЕГІЯ РАЗВИТІЯ



ПРИОРИТЕТЫ БИЗНЕС-СТРАТЕГИИ

В 2023 году молочная отрасль нашей страны столкнулась с рядом вызовов, среди которых самыми значимыми были волатильность цен на сырое молоко и рост себестоимости производства сырья и готовой продукции. Тем не менее, благодаря росту спроса, экспорта и производства товарного молока ситуация на рынке остается достаточно сбалансированной. Общая стратегия Группы компаний «ЭкоНива» направлена на нивелирование негативных отраслевых и макроэкономических рисков за счет преимуществ вертикальной интеграции всех производственных цепочек и уникальных технологических решений в селекции, растениевод-

стве, молочном животноводстве и переработке молока. Группа будет развивать производство молочной продукции с учетом долгосрочных тенденций, которые смещаются в сторону традиционных категорий под влиянием снижения доходов населения на фоне роста цен и высоких темпов инфляции. Расширение товарных категорий планируется проводить с учетом замещения импортной продукции, объем поставок которой существенно снижается в связи с сокращением поставок из стран дальнего зарубежья. В числе приоритетных категорий – сыры, сливочное масло, сливки сухие и сгущенные.

Приоритеты среднесрочной стратегии Группы компаний «ЭкоНива»



ПРИОРИТЕТ №1
СНИЖЕНИЕ СЕБЕСТОИМОСТИ ПРОИЗВОДСТВА НА ВСЕХ ЭТАПАХ ЦЕПИ «ОТ ПОЛЯ ДО ПРИЛАВКА»



ПРИОРИТЕТ №2
УВЕЛИЧЕНИЕ ПОГОЛОВЬЯ МОЛОЧНОГО СТАДА И ПОВЫШЕНИЕ СРЕДНИХ НАДоев



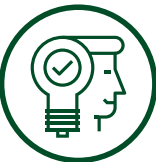
ПРИОРИТЕТ №3
МАКСИМАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ КОРМАМИ СОБСТВЕННОГО ПРОИЗВОДСТВА



ПРИОРИТЕТ №4
РАСШИРЕНИЕ ТОВАРНЫХ КАТЕГОРИЙ И РЫНКОВ СБЫТА



ПРИОРИТЕТ №5
РОСТ ПЕРЕРАБАТЫВАЮЩИХ МОЩНОСТЕЙ В СЕГМЕНТАХ МАССОВОГО СПРОСА



ПРИОРИТЕТ №6
ИНТЕНСИФИКАЦИЯ РАБОТ ПО ВНЕДРЕНИЮ СОБСТВЕННЫХ ИТ-РЕШЕНИЙ



ПРИОРИТЕТ №7
РАЗВИТИЕ ИНТЕГРИРОВАННЫХ ПОСТАВОК ВСЕХ СУЩЕСТВЕННЫХ ДЛЯ ПОДДЕРЖАНИЯ СТАБИЛЬНОСТИ ПРОИЗВОДСТВА КОМПОНЕНТОВ ВНУТРИ ГРУППЫ



ПРИОРИТЕТ №8
РАЗВИТИЕ КОМПЕТЕНЦИЙ КЛЮЧЕВЫХ СОТРУДНИКОВ



ПРИОРИТЕТ №9
ИНТЕГРАЦИЯ ПРИНЦИПОВ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ В ОБЩУЮ СИСТЕМУ МЕНЕДЖМЕНТА



УСТОЙЧИВОСТЬ ЦЕПОЧКИ ПОСТАВОК

Внутренние поставки обеспечивают все потребности в кормовой базе компаний. Долгосрочная стратегия направлена на формирование единой базы поставщиков, в которой существенную долю будут занимать местные производители. Перспективным направлением является разви-

тие экспортных рынков готовой продукции и узкоспециализированных культур с высокой маржинальностью. Группа рассматривает возможное расширение системы поставок за счет развития сегмента специализированных поставок в сегменте B2B и B2C.

РАСШИРЕНИЕ ТОВАРНЫХ КАТЕГОРИЙ И РЫНКОВ СБЫТА

Прорабатываются возможности поставок готовой молочной продукции под брендом «ЭкоНива» и не брендированного, но переработанного

продукта на экспортные рынки Китая, Ближнего Востока, Казахстана.

Экспорт продукции на Ближний Восток

В 2024 году Группой был открыт офис в городе Сиань, провинция Шаньси, в Китае. Данный филиал создан не для получения прибыли, а представлен в виде хаба, предлагающего услуги другим участникам рынка. Целью этого хаба является продвижение российской молочной продукции в стране. Несмотря на стереотипы, что китайцы не потребляют молоко, ситуация изменилась. За последние пять лет наблюдаются изменения в потребительских предпочтениях. Уровень благосостояния среднего китайца растет, формируется средний класс, который может позволить себе большие траты. Поколение «маленьких императоров» также влияет на потребление, так как дети привыкают к более высокому уровню жизни. Правительство Китая активно продвигает потребление молока среди молодежи, раздавая 200-граммовые пакетики молока в школах. В китайских магазинах продается как сухое, так и обычное молоко. Тема непереносимости лактозы уже не так актуальна в Китае, и потребление молока растет. Поставки молочных продуктов в Китай включают ультрапастеризованное молоко, которое имеет долгие сроки хранения. Также подписано соглашение с крупным дистрибьютором по поставкам сухого молока, который ранее представлял новозеландское и белорусское молоко. Данная организация будет заниматься продвижением и дистрибуцией сухого молока бренда «ЭкоНива». Сухое молоко производится по контракту сторонним производителем, а готовый продукт возвращается Группе компаний «ЭкоНива» для дальнейшей реализации.

Сухое молоко предназначено для B2B сегмента. Ультрапастеризованное молоко продается под брендом «ЭкоНива» в пачках, а сухое молоко поставляется в мешках по 25 килограммов. Основные потребители сухого молока – HoReCa и промышленный сектор. В 2024 году продукция поставлялась в Казахстан и Армению. В перспективе прорабатываются поставки в Узбекистан, Оман, Египет и Бангладеш. Рынок сухого молока растет, так как это относительно дешевый источник белка. В рамках Национального союза производителей молока проводятся слушания и обсуждения по гармонизации поставок и требований к экспортерам. СОЮЗМОЛОКО под председательством Штефана Дюрра оказывает максимальную поддержку по всем вопросам. Благодаря усилиям организации и органов власти, на полках стало меньше не соответствующей определенным требованиям продукции. Группа компаний «ЭкоНива» является членом Национального союза производителей молока (СОЮЗМОЛОКО), где вместе с другими участниками формирует предложения по упрощению экспорта готовой молочной продукции в страны ближнего и дальнего зарубежья. «ЭкоНива» совместно с СОЮЗМОЛОКО стараются гармонизировать требования экспортеров и импортеров по ветеринарному контролю и перемещению. Прорабатываются предложения по внесению изменений в законодательство по логистике, получению субсидий от государства, внесению поправок в порядок оформления документов.



В 2024 ГОДУ ПРОДУКЦИЯ ГК «ЭКОНИВА» ПОСТАВЛЯЛАСЬ В КАЗАХСТАН И АРМЕНИЮ

ПРОРАБАТЫВАЮТСЯ ВАРИАНТЫ ПОСТАВОК В УЗБЕКИСТАН, ОМАН, ЕГИПЕТ И БАНГЛАДЕШ

ПРИОРИТЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

Комплексная программа интеграции принципов устойчивого развития в общую стратегию развития Группы «ЭкоНива» стартовала в 2020 году и рассчитана на семь лет, до 2027 года. Базовыми значениями для системы КПЭ приняты показатели 2020 года. Стратегия перехода к интегрированной системе управления аспектами устойчивого развития Группы «ЭкоНива» синхронизирована с достижением глобальных Целей устойчивого развития ООН (ЦУР ООН).

Такой подход позволяет добиться высокой синергии от действий в приоритетных для Группы «ЭкоНива» направлениях с глобальной повесткой устойчивого развития. Менеджмент ГК «ЭкоНива» уделяет равноценное внимание анализу экономического, экологического и социального воздействия деятельности Группы. Совет директоров регулярно оценивает существенность ESG-рисков.

Приоритетные направления



ВЫЯВЛЕНИЕ НОВЫХ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ ДЛЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПРОИЗВОДСТВА



СНИЖЕНИЕ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ЗАТРАТ БЛАГОДАРЯ ЦЕЛЕНАПРАВЛЕННОЙ ЭКОНОМИИ ЭНЕРГИИ И ДРУГИХ РЕСУРСОВ



РАЗВИТИЕ ОРГАНИЧЕСКОГО ПРОИЗВОДСТВА



ОТВЕТСТВЕННЫЙ МАРКЕТИНГ



ПОВЫШЕНИЕ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ ГРУППЫ КАК НАДЕЖНОГО РАБОТОДАТЕЛЯ В РЕГИОНАХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



ПОВЫШЕНИЕ БЕЗОПАСНОСТИ ПРОИЗВОДСТВА



РАСШИРЕНИЕ ПРОГРАММ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА



РАЗВИТИЕ РЕГИОНОВ ПРИСУТСТВИЯ

Учет глобальной повестки устойчивого развития

Основные ЦУР ООН

ЦУР ООН	КПЭ к 2027 году
2	Развитие проектов «Честный литр» и «Честное качество»
3	Отсутствие смертельных случаев на производстве
	Нулевое значение коэффициента травматизма
	Реализация программы сохранения здоровья сотрудников
8	25% – показатель текучести кадров
	70% – уровень лояльности сотрудников
	Заработная плата – на уровне выше среднерегионального показателя
12	Сертификация предприятия Группы по стандарту ISO 14001
	Утверждение единой Политики по охране окружающей среды для всей Группы «ЭкоНива»
	100% крупных подрядчиков/поставщиков соответствуют требованиям устойчивого развития Компании
	Последовательное снижение удельного потребления тепло- и энергоресурсов на тонну готовой продукции
	Последовательное снижение удельного потребления воды на тонну готовой продукции
	Последовательное снижение удельного образования отходов на тонну готовой продукции
	Последовательное снижение удельного потребления пластика
13	Сокращение удельных валовых выбросов загрязняющих веществ в атмосферу
	Отсутствие аварий, инцидентов и спорных экологических ситуаций
	Утверждение единой программы по сохранению биоразнообразия для всей Группы «ЭкоНива»

Поддерживающие ЦУР ООН

ЦУР ООН	КПЭ
4	100% сотрудников обучено принципам устойчивого развития
	100% сотрудников обучено практикам соблюдения прав человека
	Обеспечение объема корпоративного обучения на уровне не менее 25 часов на одного сотрудника в год
	Реализация программы экологического обучения для всех сотрудников
9	Расширение программы исследований в области генетики
	Отсутствие утечек персональных данных
11	Обеспечение поступления 50% участников программы аграрных классов в сельскохозяйственные вузы
	Расширение программ социальной поддержки сотрудников и регионов присутствия
17	Обеспечение участия Компании в экспертных советах, рабочих группах или иных аналогичных инициативах в области устойчивого развития

В текущих условиях основное внимание руководства сосредоточено на внутренних экономических аспектах, развитии производства и

поддержании существующих производственных показателей.

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОДДЕРЖКА

В 2024 году Компания не привлекала значительные инвестиционные кредиты с государственной поддержкой и не участвовала в государственных за-

купках. При этом ГК «ЭкоНива» является крупным получателем государственной поддержки, преимущественно в форме операционных субсидий.

НАПРАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ В 2024 ГОДУ



КОМПЕНСАЦИЯ ПРОЦЕНТНЫХ СТАВОК ПО РАНЕЕ ПРИВЛЕЧЕННЫМ КРЕДИТАМ



СТИМУЛИРОВАНИЕ ПРОИЗВОДСТВА МОЛОЧНОЙ ПРОДУКЦИИ



ФИНАНСИРОВАНИЕ МЕРОПРИЯТИЙ ПО ПРИОБРЕТЕНИЮ И СОДЕРЖАНИЮ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ЖИВОТНЫХ





РАЗВИТИЕ ОТРАСЛИ

Компания продолжает реализовывать отдельные проекты, направленные на развитие отрасли. В частности, представители Компании «ЭкоНива» принимали участие в разработке и обсуждении ключевых отраслевых инициатив в течение всего 2024 года в рамках рабочих групп крупнейшего отраслевого объединения «Союз-молоко».

Одним из значимых направлений работы стало участие в разработке законопроекта об эко-био-органике, который затрагивает вопросы использования термина «экологичный» в наименовании продукции и компаний.

Компания также внесла существенный вклад в развитие механизмов льготного кредитования для молочной отрасли, участвуя в расчетах и ком-

муникациях с государственными ведомствами. ГК «ЭкоНива» приняла активное участие в обсуждении вопросов регулирования цен на масло и питьевое молоко, став одним из ключевых участников совещаний в ФАС, Минсельхозе и на региональных площадках. Результативность данной работы подтверждается отсутствием каких-либо административных санкций в отношении Компании.

Компания сохраняет статус одного из первопроходцев в сфере ESG-инициатив в сельском хозяйстве, продолжая внедрять точечные экологические инициативы с относительно небольшими инвестиционными вложениями в области экологического регулирования и углеродного менеджмента.

УЧАСТИЕ В НАЦИОНАЛЬНЫХ ПРОЕКТАХ

ГК «ЭкоНива» принимает участие в реализации национального проекта «Международная коопе-

рация и экспорт», содействуя достижению целевых показателей Министерства сельского хозяйства в

области кооперации и экспортной деятельности.

В рамках федерального проекта «Кадры ВПК» Компания участвует в развитии аграрного образования, включая создание специализированных аграрных кафедр и аграрных классов.

ПОДДЕРЖКА СОТРУДНИКОВ

Социальные проекты остаются одним из приоритетных направлений развития, при этом объем инвестиций в данную сферу сохраняется на стабильном уровне. Ключевыми направлениями социальной политики являются:

- оптимизация кадровой политики;
- развитие системы поддержки персонала;
- совершенствование процессов привлечения новых сотрудников;
- укрепление сотрудничества с образовательными учреждениями.

Особое внимание уделяется выполнению стратегических задач, определенных в указе президента по развитию сельского хозяйства до 2030 года, – увеличению производства молочной продукции на 25%.

Компания уделяет особое внимание развитию сотрудничества с высшими учебными заведениями, средними специальными учебными заведениями и общеобразовательными школами. За 2024 год было открыто значительное количество агроклассов, что привело к расширению партнерских отношений в образовательной сфере. Данный аспект является одним из ключевых направлений в рамках ESG-повестки.

ЭКОЛОГИЧЕСКИЕ ИНИЦИАТИВЫ

В области экологического регулирования и углеродного учета Компания реализует конкретные проекты. При этом значительное внимание уделяется взаимодействию с контролирующими органами в связи с усилением регуляторных требований и необходимостью обеспечения соответствия всем действующим экологическим стандартам.

ГК «ЭкоНива» осуществляет несколько экологических инициатив, находящихся на различных этапах реализации. Компания внедрила практику использования материалов с долей вторичного сырья в составе. Ведется работа по расширению данного направления.

СОЦИАЛЬНЫЕ ИНВЕСТИЦИИ

Проекты социальных инвестиций рассматриваются при поступлении заявок от региональных подразделений. Целесообразность осуществления проекта определяется в ходе многоуровневой оценки. Критерии отбора проектов не формализованы. При оценке принимаются во внимание социальный эффект и целесообразность реализации инициативы.

Процесс принятия решений о поддержке социально значимых проектов



Общий объем социальных инвестиций ГК «ЭкоНива» в 2024 году составил 160 миллионов рублей. Средства направлены на участие в федеральной программе «Комплексное развитие сельских территорий» (далее – КРСТ).

Проекты ГК «ЭкоНива» в рамках государственной программы «Комплексное развитие сельских территорий»



СТРОИТЕЛЬСТВО
ЖИЛОГО ФОНДА



КАПИТАЛЬНЫЙ
РЕМОНТ И
РЕКОНСТРУКЦИЯ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ



МОДЕРНИЗАЦИЯ
СПОРТИВНОЙ
ИНФРАСТРУКТУРЫ

Наибольший масштаб деятельности в 2024 году был достигнут в Воронежской области, где общий объем инвестиций составил 100 миллионов рублей, которые были направлены на строительство жилья. Также действует соглашение в сфере жилищного строительства с Рязанской областью о реализации проектов КРСТ.

БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОСТЬ

Компания осуществляет благотворительную деятельность в различных форматах: часть помощи предоставляется в виде продукции (натуральная форма), другая часть осуществляется в виде финансовых средств. Также благотворительность осуществляется через различные юридические лица Группы. Поддержка оказывается на основе детальной проработки поступивших обращений граждан и учреждений.



160

МЛН
РУБЛЕЙ

ОБЩИЙ ОБЪЕМ
СОЦИАЛЬНЫХ
ИНВЕСТИЦИЙ
ГК «ЭКОНИВА»
В 2024 ГОДУ

04

ЕКОНІВА
ЭКОНИВА

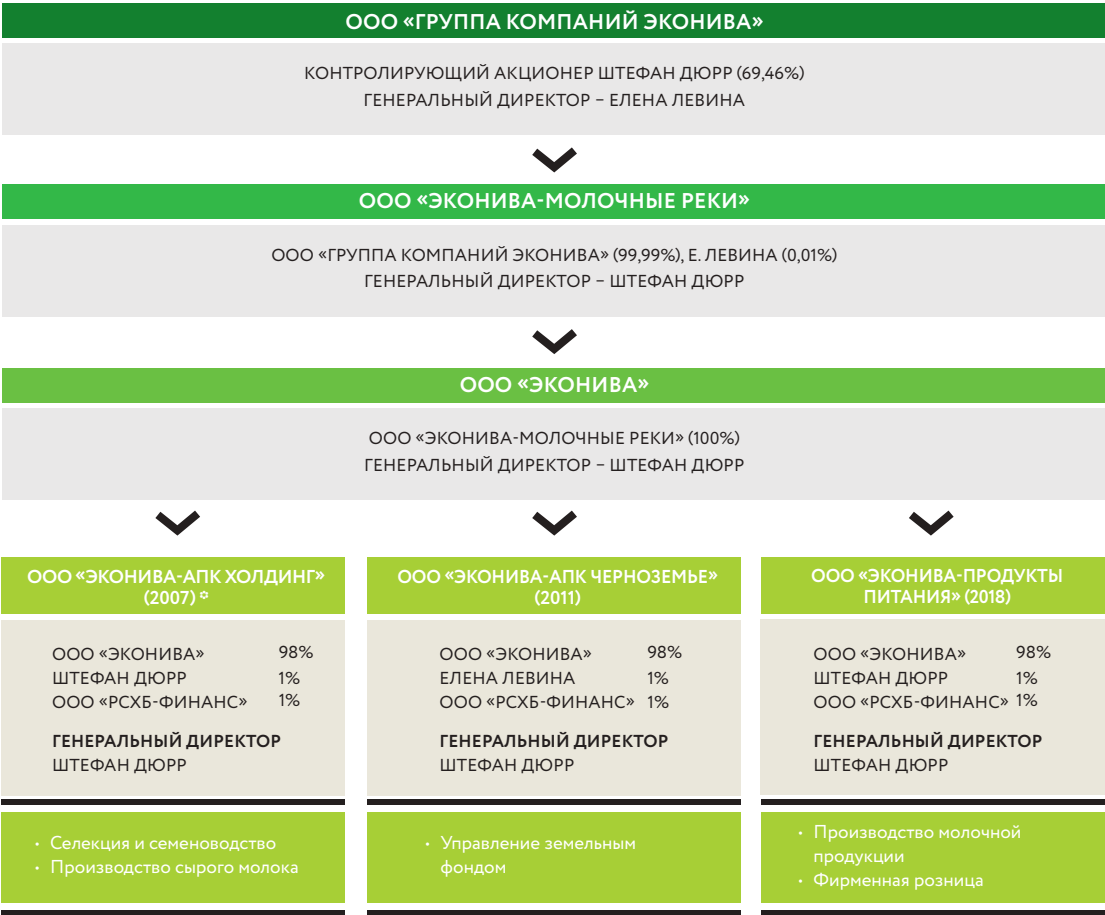
ОТВЕТСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ

ОТВЕТСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ

ГК «ЭкоНива» в 2024 году перевела операционный бизнес и, соответственно, все свои активы, расположенные на территории Российской Федерации, под контроль компании, находящейся в российской юрисдикции. Прежняя головная структура Группы, германская Ekosem-Agrar AG, продала все свои доли в российских операци-

онных подразделениях российской компании-покупателю ООО «ЭкоНива». Основными владельцами ООО «ЭкоНива» стали акционеры Ekosem-Agrar AG во главе с основателем и президентом «ЭкоНивы» Штефаном Дюрром, который является гражданином Российской Федерации.

Структура Группы компаний «ЭкоНива» с 31.12.2024



* Основные дочерние и зависимые общества, ведущие операционную деятельность, приведены в Приложении.



Структура ГК «ЭкоНива» с 01.01.2024 по 22.12.24





«РЕГИОНАЛЬНАЯ ИНТЕГРАЦИЯ ХОЛДИНГОВОЙ КОМПАНИИ С ОПЕРАЦИОННЫМ БИЗНЕСОМ В РОССИИ БЫЛА СТОЛЬ ЖЕ НЕОБХОДИМА, КАК И РЕСТРУКТУРИЗАЦИЯ ОБЛИГАЦИЙ. ПРОДАЖА ПРИБЛИЗИЛА НАС НА ОДИН ШАГ К РЕАЛИЗАЦИИ РЕСТРУКТУРИЗАЦИИ».

ШТЕФАН ДЮРР, ГЕНЕРАЛЬНЫЙ ДИРЕКТОР EKOSEM-AGRAR AG

Консолидация расположенных в российской юрисдикции как операционных подразделений, так и самой холдинговой компании стала необходима в связи с глобальной геополитической нестабильностью. Это значительно затруднило деятельность Группы в формате российско-германской структуры, сделав ее фактически невозможной. Состоявшаяся продажа обеспечивает продолжение операционной деятельности и, та-

ким образом, дальнейшее существование Группы. Кроме того, благодаря сделке теперь в полной мере может быть реализована реструктуризация двух выпусков корпоративных облигаций немецкой компании, согласованная их держателями в июне. Бумаги серии 2012/2027 (ISIN: DE00 0A1R0RZ5) и 2019/2029 (ISIN: DE000A2YNR08) будут выкуплены специально созданной компанией (SPV) по цене 300 евро за облигацию.

СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ УСТОЙЧИВЫМ РАЗВИТИЕМ EKOSEM-AGRAR AG, МАТЕРИНСКОЙ СТРУКТУРЫ ГРУППЫ КОМПАНИЙ «ЭКОНИВА»*

ОБЩЕЕ СОБРАНИЕ АКЦИОНЕРОВ EKOSEM-AGRAR AG

Является высшим органом управления Группы компаний Ekosem-Agrar – материнской структуры группы компаний ЭкоНива. Принимает решения по всем ключевым вопросам развития, связанным

с внесением изменений в устав Компании, назначением членов Наблюдательного совета, утверждением внешнего аудитора, изменением капитала Общества, распределением прибыли.

НАБЛЮДАТЕЛЬНЫЙ СОВЕТ

Является высшим контролирующим органом корпоративного управления Группы компаний Экозем-Аграр, немецкого холдинга Группы компаний «ЭкоНива». В основе его деятельности лежит устав Компании и регламент работы Наблюдательного совета. Члены Наблюдательного совета уполномочены осуществлять следующие функции: представление интересов акционеров, назначение и увольнение членов Правления, утверждение регламента работы Правления, мониторинг и контроль работы членов Правления, утверждение важных/крупных сделок, консультирование членов Правления.

На заседаниях совета рассматривается общая стратегия Группы, вопросы соблюдения правовых норм и управления рисками. Начиная с 2020 года тема устойчивого развития является предметом постоянного обсуждения на заседаниях Наблюдательного совета. Стратегические цели и ориентиры в области устойчивого развития представляются председателем Наблюдательного совета на заседании совета и утверждаются отдельными постановлениями Наблюдательного совета. Наблюдательный совет обеспечивает независимость принимаемых критически важных ре-

Структура управления устойчивым развитием (с 01.01.2024 по 23.12.2024)



* Материнской компанией Группы компаний «ЭкоНива» является Ekosem-Agrar AG (Германия) до 23.12.2024. С 24.12.2024 функции материнской компании перешли к ООО «ЭкоНива».

шений, в том числе касающихся ESG-повестки. Рассмотрение таких вопросов и возникающих проблем осуществляется на плановой основе, а также в случае обращения со стороны членов Правления или напрямую третьих лиц, включая представителей заинтересованных сторон.

Вопросы устойчивого развития, рассмотренные в 2024 году:

- наличие нормативно-правовых нарушений,
 - внедрение внутренних регламентов и процедур,
 - утверждение Отчета об устойчивом развитии,
- мониторинг данных о выбросах CO₂,
 - партнерства в области устойчивого развития.

СОСТАВ НАБЛЮДАТЕЛЬНОГО СОВЕТА

Члены Наблюдательного совета выбирают- ся Общим собранием акционеров. Решающее значение при выдвижении кандидатов в чле- ны совета имеет наличие многолетнего опыта

Наблюдательный совет собирается, как правило, один раз в квартал, но не реже одного раза в ка- лендарное полугодие. Заседания проводятся как в очной форме, так и по телефону и видеосвязи. В 2024 году было проведено четыре заседания.

работы в сельскохозяйственной отрасли и об- ширных контактов в аграрном секторе, а также опыт осуществления предпринимательской или профессиональной деятельности в России.

В 2024 году в Наблюдательный совет входило 4 члена:

РОЛЬФ ЦЮРН	председатель Наблюдательного совета
ЕЛЕНА ЛЕВИНА	заместитель председателя Наблюдательного совета
Д-Р ФРАНЦ-ГЕОРГ ФОН БУССЕ	член Наблюдательного совета до 9.12.2024
АНДРЕЙ ДАНИЛЕНКО	член Наблюдательного совета

ПРАВЛЕНИЕ

Является высшим исполнительным органом управ- ления. Правление выполняет основные функции по управлению деятельностью Группы в области устойчи- вого развития, включая определение стратегии и целей устойчивого развития, принятие основных стратегиче- ских решений, утверждение необходимого бюджета.

Основным курирующим лицом по направлению устойчивого развития на уровне высшего испол- нительного руководства назначен Председатель Правления Ekosem-Agrar AG - Штефан Дюрр.

УПРАВЛЕНИЕ ПО ВЗАИМОДЕЙСТВИЮ С ГОСУДАРСТВЕННЫМИ ОРГАНАМИ И УСТОЙЧИВОМУ РАЗВИТИЮ

Управление является самостоятельным структурным подразделением. В его функ- ции входит контроль и координация ре-

ализации стратегии и целей устойчивого развития на уровне Группы. Управление со- бирает и обобщает необходимые данные и

показатели, подготавливает проекты реше- ний Правления. Управление отчитывается

перед председателем Правления и прези- дентом Группы компаний.

УПРАВЛЕНИЕ ПО СВЯЗЯМ С ГОСУДАРСТВЕННЫМИ ОРГАНАМИ И УСТОЙЧИВОМУ РАЗВИТИЮ ГК «ЭКОНИВА» ПОЛУЧИЛО ВЫСОКУЮ ОЦЕНКУ В «GR-РЕЙТИНГЕ 2023», ПОДГОТОВЛЕННОМ КОМПАНИЕЙ GRT CONSULTING. СРЕДИ КОМПАНИЙ ИЗ ОТРАСЛИ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА И ПРОИЗВОДСТВА ПРОДУКТОВ ПИТАНИЯ «ЭКОНИВА» ЗАНЯЛА ВТОРОЕ МЕСТО.



18.12.2024 EKOSEM-AGRAR AG ПРОДАЛА ДОЛИ ВЛАДЕНИЯ В РОССИЙСКИХ СУБХОЛДИНГАХ ФИРМЕ ООО «ЭКОНИВА». ПРАВА СОБСТВЕННОСТИ НА ДОЛИ В УСТАВНОМ КАПИТАЛЕ ДЗО ПЕРЕШИЛ ООО «ЭКОНИВА» С ДАТЫ РЕГИСТРАЦИИ СДЕЛКИ В РЕГИСТРИРУЮЩИХ ОРГАНАХ: ООО «ЭКОНИВА-АПК ХОЛДИНГ» 27.12.2024, ООО «ЭКОНИВА-АПК ЧЕРНОЗЕМЬЕ» 20.12.204 Г., ООО «ЭКОНИВА ПРОДУКТЫ ПИТАНИЯ» 27.12.2024 Г.

СИСТЕМА КОМПЛАЕНС И УПРАВЛЕНИЯ РИСКАМИ

Группа компаний «ЭкоНива» не считает допустимыми какие бы то ни было формы коррупции, развивает и соответствующим образом применяет разносторонние и последовательные меры для предупреждения, минимизации и ликвидации кор- рупции, а также для формирования созна- тельного отношения к противодействию коррупции.

Контроль за соблюдением правовых норм по антикоррупционному менеджменту осу- ществляет Управление информационной и комплексной безопасности. В 2024 году компании, входящие в Груп- пу «ЭкоНива», не получали иски за анти- конкурентное поведение и монопольную практику.

УПРАВЛЕНИЕ ЗАКУПКАМИ

В Компании действует единая Служба заку- пок, которая осуществляет закупку продукции в интересах всех компаний Группы, включая закупку у региональных производителей. В Компании функционирует единая систе- ма мониторинга и контроля поставщиков.

Для тестирования критериев отбора были отобраны несколько партнерских компа- ний. Сформулированы требования для по- ставщиков и их декларирование на офици- альной закупочной площадке.

70%

ПОСТАВЩИКОВ

СОТРУДНИЧАЮТ С ГРУППОЙ КОМПАНИЙ «ЭКОНИВА» БОЛЕЕ ПЯТИ ЛЕТ, ЧТО ПОЗВОЛЯЕТ СФОРМИРОВАТЬ УСТОЙЧИВЫЕ ПАРТНЕРСКИЕ ОТНОШЕНИЯ С ВЫСОКОЙ СТЕПЕНЬЮ ДОВЕРИЯ К КОМПАНИЯМ ГРУППЫ



УНИФИКАЦИЯ СИСТЕМЫ ЗАКУПОК

В связи с изменением стоимости финансирования из-за роста цен и снижения лимитов Группа компаний «ЭкоНива» вынуждена приобретать товары и услуги у большего количества поставщиков. И несмотря на устойчивость такой системы, она привносит некоторые сложности.

В настоящее время Группа компаний «ЭкоНива» унифицирует систему закупок по всем компаниям холдинга, чтобы все процессы были однотипными и следовали единым правилам, за исключением редких случаев. Были разработаны типовые договоры и алгоритмы приемки, а также прописаны процедуры приемки товарно-материальных ценностей, поступающих в хозяйство, и проведения инвентаризации складов.

В связи с изменением подхода Компания потратила значительные усилия на обучение своих сотрудников. В частности, проводились тимбилдинги и психологические тренинги для менеджеров среднего уровня, чтобы сплотить команды и создать открытые обсуждения.

Компания использует тендерную систему закупок. Специалисты создают техническое задание, подразумевающее возможность выбора, а сотрудники отдела закупок проводят тендерную процедуру, рассматривая аналоги из разных видов товаров, например пестициды и гербициды. В 2024 году Компания стала активнее использовать электронные площадки для торгов, такие как «Национальная товарная биржа», «КРОНОС» и «Бидзаар».

ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЕ ИННОВАЦИИ

Группа компаний «ЭкоНива» создала общую базу, объединив данные по продукции растениеводства и запчастям, чтобы предлагать комплексные решения своим контрагентам, включая субъекты малого предпринимательства.

Также Компания запустила пилотный проект, в рамках которого поставляет контрагентам семена или запчасти, а они, в свою очередь, продают Группе готовую продукцию. Это не обязательство, а возможность для контрагентов продать свою продукцию Компании и/или на рынке.

Компания стремится развивать зернобобовые и нишевые культуры, чтобы уменьшить зависимость от севооборота пшеницы и развивать новые ниши. Это способствует объединению и удешевлению логистики.

Группа компаний «ЭкоНива» видит свою роль как маркетмейкера, способствующего развитию рынка. Компания участвует в торгах на Национальной товарной бирже в трех категориях: масло, сухое молоко и сырое молоко. Цель торгов: сделать рынок прозрачным и доступным для любого контрагента, а также создать индикатив, способствующий прозрачности и развитию

рынка. Компания получила премию агроинвестора за запуск года и активно освещала этот проект в профильных и непрофильных изданиях.

Закупка кормов

Группа компаний «ЭкоНива» не транспортирует производимые своими предприятиями корма из одного региона в другие. Если один регион является дефицитным в плане урожайности, а другой избыточным, то Компания осуществляет продажу своего корма и закупает сторонний в необходимой местности во избежание лишних трат на доставку.

Процесс закупки корма сторонней организации и продажи собственного реализуется для минимизации региональных свопов внутри Компании, а также для изменения качества продукта. Например, если Группа может продать продовольственное зерно и закупить фуражное, она этим пользуется; если кукуруза, выращенная на силос, подходит по качеству для зерен, ее также продают. Несмотря на то, что данная схема усложняет работу, она делает ее более разумной.

УЧЕТ АСПЕКТОВ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

Компания отслеживает элементы социальной и экологической ответственности в цепочке поставок. В договоры с партнерами могут быть включены антикоррупционные аспекты. Компания проводит постоянную разъяснительную работу, подчеркивая свою приверженность соблюдению стандартов.

Крупные поставщики, как правило, не отходят от установленных стандартов и тендерных процедур. Гибкость менеджмента в этом вопросе стала значительно ниже, что положительно сказывается на соблюдении требований.

При принятии решений о сотрудничестве с поставщиками Группа компаний «ЭкоНива» проводит комплексную оценку, включая репутацию поставщика. Несмотря на то, что

в Компании отсутствуют формализованные требования к подрядчикам, Группа не взаимодействует с организациями, которые не соблюдают законодательство. От производителей ветеринарных препаратов «ЭкоНива» требует наличия сертификата надлежащей производственной практики (GMP), что включает соблюдение экологических норм. На предприятиях по производству кормов проводится аудит, и при выявлении нарушений, в том числе экологических, Компания прекращает сотрудничество с такими поставщиками.

На сегодняшний день Группа провела аудит 100% своих поставщиков ветеринарных препаратов и переработчиков сухого молока, а также 70% поставщиков кормов.

100%

ПОСТАВЩИКОВ
ВЕТЕРИНАРНЫХ
ПРЕПАРАТОВ И
ПЕРЕРАБОТЧИКОВ
СУХОГО МОЛОКА
АУДИРОВАНЫ
ГК «ЭКОНИВА»
НА СЕГОДНЯШНИЙ
ДЕНЬ

73%

ПОСТАВЩИКОВ

ГРУППЫ КОМПАНИЙ
«ЭКОНИВА»
ПРИДЕРЖИВАЮТСЯ
ПРИНЦИПОВ
УСТОЙЧИВОГО
РАЗВИТИЯ

7%

ПОСТАВЩИКОВ

ПРИСТУПИЛИ
К ИНТЕГРАЦИИ
ПРИНЦИПОВ ESG
В СВОИ БИЗНЕС-
МОДЕЛИ

СИСТЕМА ОЦЕНКИ ПОСТАВЩИКОВ

В Группе компаний «ЭкоНива» существует служба аудита, которая проводит выездные проверки по разным видам продукции, включая скот, молоко и растениеводство. Данная служба подчиняется генеральному директору Компании. Внутренняя служба качества независима от отдела продаж и отдела логистики и дает обратную связь по количеству, качеству и удобству работы с контрагентами.

Специалисты Группы компаний «ЭкоНива» выезжают на производство поставщиков и фиксируют соответствие нормам экологического и трудового законодательства, а также проводят анализ деловой репутации организации-поставщика. График аудитов поставщиков зависит от вида поставляемой продукции и проводится в среднем один раз в год.

Служба качества

Служба качества осуществляет стабильную систему мониторинга закупленной продукции и/или съеденного животными корма. Ранее приобретенный товар сразу направлялся на корм животным, без проведения каких-либо исследований, а на сегодняшний день специалисты отбирают образцы для анализа и оценивают, как качество кормов влияет на продуктивность коров.

ПОДДЕРЖКА МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА И МЕСТНЫХ ПРОИЗВОДИТЕЛЕЙ

Политика закупок Группы компаний «ЭкоНива» предполагает приоритет местных контрагентов. Даже при работе с крупными компаниями «ЭкоНива» старается вести деятельность с лидерами того или иного региона. В приоритет Компания ставит работу непосредственно с производителями.

Группа компаний «ЭкоНива» поддерживает малое предпринимательство, предоставляет скидки, даже если они не всегда соответствуют ценовым требованиям. Компания также помогает окрестным фермерам, про-

давая им семена и растения по оптовым ценам, которые она получает благодаря своим скидкам и специальным условиям с крупными поставщиками. Группа компаний «ЭкоНива» увеличила долю закупок у индивидуальных предпринимателей и у субъектов малого и микробизнеса. В связи с тем, что крупные поставщики могут не обеспечивать поставку импортных компонентов, редких материалов, было принято решение работать с небольшими компаниями, которые могут закрыть потребности холдинга в формиро-

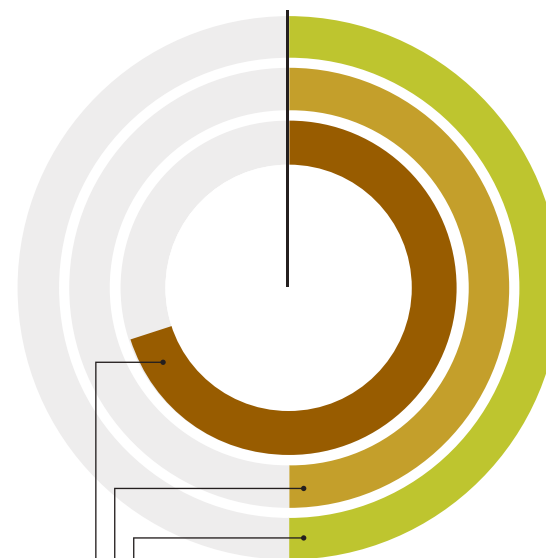
вании ремонтной базы и сервисном обслуживании сельскохозяйственной техники внутри России. Она подчиняется руководителю отдела закупок, однако не входит в состав какого-либо другого крупного подразделения. На сегодняшний день служба качества включает четыре направления: контроль качества продуктов растениеводства, контроль качества молока, контроль качества закупаемых кормов и контроль качества горюче-смазочных материалов (топлива, масел и т. д.). Внутренняя система производства кормов достаточно устойчива и может существовать без внешних поставок. Однако вопрос самообеспечения в некоторых аспектах может быть сложным. Например, соевый шрот: Группа компаний «ЭкоНива» производит соевые бобы, продает их Группе «ЭФКО» и покупает у них соевый шрот, произведенный из этих бобов. Стоимость рассчитывается через коэффициент пересчета: цена получаемого шрота складывается из цены на бобы, умноженной на коэффициент. Если самообеспечение считается таким образом, то по категории кормов растениеводства Компания обеспечивает себя на 90%; если же учитывать региональные свопы и снизить количество продаж кормов другим организациям, то Компания сможет обеспечить себя на 100%.

вании ремонтной базы и сервисном обслуживании сельскохозяйственной техники внутри России.

Компания старается соблюдать баланс между местными и крупными поставщиками. В зависимости от категории доля небольших поставщиков может составлять от 10 до 50%, а в некоторых категориях и более 50%.

Группа компаний «ЭкоНива» распределяет работу между менеджерами отдела закупок: одни работают с федеральными поставщиками, другие – с менее значимыми организациями. Высока доля собственных инициатив со стороны местных компаний, и если региональный руководитель видит возможность приобретения более дешевой продукции, он сообщает об этом специалистам отдела закупок.

Компания старается создавать преференции для небольших поставщиков для дополнительной подстраховки. Например, телят продают как крупным компаниям, таким как «Мираторг» и Группа компаний «Заречное», так и меньшим фермам, но с предоставлением некоторой скидки. Это делается для того, чтобы удерживать небольших поставщиков и избежать риска отсутствия покупателей в будущем.



Доля местных поставщиков по категориям товаров, %

50% Сырье (корма, шрот) – прямые производители

50% Услуги (транспорт, сервис)

70% Запчасти (дилеры)

КОМПАНИЯ СТАРАЕТСЯ СОБЛЮДАТЬ БАЛАНС МЕЖДУ МЕСТНЫМИ И КРУПНЫМИ ПОСТАВЩИКАМИ. В ЗАВИСИМОСТИ ОТ КАТЕГОРИИ ДОЛЯ НЕБОЛЬШИХ ПОСТАВЩИКОВ МОЖЕТ СОСТАВЛЯТЬ ОТ 10 ДО 50%, А В НЕКОТОРЫХ КАТЕГОРИЯХ И БОЛЕЕ 50%.

УПРАВЛЕНИЕ ИННОВАЦИЯМИ

Ведущую роль в инновационном развитии Группы «ЭкоНива» играют IT-подразделения, которые реализуют долгосрочную комплексную программу развития цифровой инфраструктуры Группы до 2026 года. Программа направлена на разработку и внедрение единого решения для поддержки как

направления растениеводства, так и направления животноводства, а также внедрение корпоративной BI-системы (Business intelligence) на базе продуктов отечественных разработчиков, которая бы позволяла анализировать эти данные в совокупности для принятия управленческих решений.



КОНСОЛИДАЦИЯ ИТ-ЭКСПЕРТИЗЫ

В III квартале 2024 года Группа компаний «ЭкоНива» выделила функцию управления IT-активами и разработки информационных систем в от-

дельное юридическое лицо — аккредитованную IT-компанию. Это позволило:

усилить IT-экспертизу за счет объединения профессионалов разных направлений бизнеса и формирования единого центра компетенций, что соответствует лучшим практикам отечественных агрохолдингов

повысить гибкость и скорость внедрения новых цифровых решений благодаря стандартизации процессов разработки и централизованному управлению IT-проектами, что позволяет быстрее реагировать на вызовы рынка и сезонные колебания в АПК

повысить привлекательность работы для IT-специалистов благодаря расширению карьерных возможностей, отраслевым льготам и системному обучению, что способствует снижению текучести кадров и формированию кадрового резерва

обеспечить соответствие требованиям российского законодательства и участие в государственных программах поддержки IT-отрасли, включая получение налоговых льгот, что повышает инвестиционную привлекательность бизнеса

сократить издержки на 10–15% за счет устранения дублирования функций и применения централизации сервисов

масштабировать лучшие IT-практики на все предприятия Группы, что позволяет тиражировать инновационные решения и ускорять цифровую трансформацию в регионах присутствия

В 2025 году планируется расширение партнерских программ с компанией 1С и ведущими отечественными разработчиками ПО, а также запуск

новых образовательных инициатив для повышения квалификации IT-специалистов внутри Группы.

СОТРУДНИЧЕСТВО С ВШЭ ДЛЯ ПОПОЛНЕНИЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА

В 2024 году ГК «ЭкоНива» и Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» (ВШЭ) начали подготовку специалистов для цифрового сельского хозяйства. На базе ВШЭ создана базовая кафедра «ЭкоНивы», где эксперты Компании проводят лекции и семинары по цифровизации АПК, точному земледелию и управлению агроданными. В рамках курса «АПК 4.0: Современные технологии и цифровизация» магистранты осваивают современные подходы к сбору, анализу и использованию больших дан-

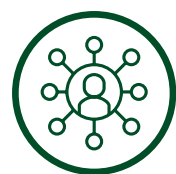
ных, а также получают практические навыки работы с корпоративными IT-системами. Особое внимание уделяется практике: студенты проходят стажировки на предприятиях Компании, где знакомятся с собственными цифровыми решениями «ЭкоНивы»: EkoFeed и EkoCrop. Программно-аппаратный комплекс EkoFeed обеспечивает полный цикл управления кормлением КРС, а информационная система EkoCrop предназначена для информационной поддержки агрономов на всех этапах их работы, от подготов-





ки почв до сбора урожая. Работа с этими системами формирует у студентов компетенции, востребованные в высокотехнологичном агробизнесе. В 2024 году «ЭкоНива» стала партнером Национальной олимпиады по анализу данных для школьников DANO, организованной ВШЭ. Ком-

пания участвовала в подготовке кейсов, представила реальные базы данных и поддержала проектную работу финалистов. Это партнерство способствует популяризации анализа данных среди молодежи и формированию нового поколения специалистов для цифрового АПК.



ПЕРЕХОД ОТ МОНОЛИТНОЙ ИНФОРМАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ К МИКРОСЕРВИСНОМУ ПОДХОДУ

Команда IT Группы компаний «ЭкоНива» по направлению переработки начала сталкиваться с рядом трудностей в плане технической поддержки монолитного решения для холдинга в виде 1С: ERP. Ряд процессов при плотном пересечении

в одном информационном контуре стал ограничивающим фактором для основных операций. Появилась явная потребность в автономном управлении такими направлениями, как производство и логистика.

При совместной работе подразделений методологии и бизнес-анализа с коллегами из производства и логистики, было выбрано два пути развития ситуации. Для производственной площадки «МосМедыньагропром» было решено выбрать WMS от стороннего производителя. На тендерной основе было выбрано программное обеспечение для автоматизации складских операций от компании Consid.

ПРОЕКТ ПО ВНЕДРЕНИЮ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ СКЛАДОМ

Цели проекта - оптимизация складских процессов, обеспечение точного отслеживания сроков годности и условий хранения (температурный режим, влажность), улучшение управления запасами, автоматизация маршрутизации по складу для улучшения логистики, своевременная отгрузка качественной продукции, обеспечение прозрачности и отчетности. Задачи проекта - автоматизация основных складских процессов: приемки, хранения, комплектации, отгрузки товаров. Оптимизация использования складских площадей. Точный учет и контроль запасов в режиме реального времени. Для реализации проекта была выбрана производственная площадка «МосМедыньагропром»,

Для автоматизации производственных процессов проведено несколько тендеров, и в связи с неудовлетворенностью предложениями, командой от производства и IT было принято решение по созданию собственной информационной системы уровня MES.

На перспективу изучены варианты вывода в отдельные контуры в том числе и других направлений: продаж, взаиморасчетов, клиентского сервиса.

склад которой на тот момент выполнял роль распределительного центра и сосредотачивал на себе логистические потоки со всех других производственных площадок холдинга. В течение 2024 года команда IT по направлению переработки начала проект интеграции внешней системы WMS Conside с внутренними информационными системами холдинга на базе 1С. Большая часть операций по логистике была перенесена из основного контура в новое решение. Создано проектирование системы и разработан план внедрения на 2025 год.



ПРОЕКТ ПО ВНЕДРЕНИЮ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОИЗВОДСТВОМ

В качестве опытной производственной площадки для реализации проекта по созданию собственной информационной системы уровня MES выбран завод в Щучьем. Учитывая основной вид производства – выпуск твердых и полутвердых сыров, данный проект в дальнейшем сразу планировалось масштабировать на заводе в Маслянино.

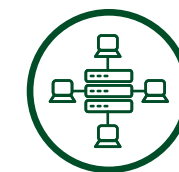
За 2024 год проведены аналитическая работа по всем бизнес-процессам производственной площадки. Со стороны отдела разработки было выбрано программное решение, на котором можно реализовывать данный проект. Проведен ряд встреч по согласованию с производством юзабилити и эргономики будущего приложения. Проведены презентации похожих решений на данной платформе.



ЗАПУСК ОБЪЕДИНЕННОГО ДАТА-ЦЕНТРА

В Группе компаний «ЭкоНива» реализуется фундаментальный проект по переезду Компании на новый центр обработки данных (далее – ЦОД). ЦОД объединяет информацию направления производства (ООО «ЭкоНива-АПК Холдинг») и направления переработки (ООО «ЭкоНива-Продукты питания»).

Группа компаний «ЭкоНива» внедрила ответственное решение, которое работает с сертифицированными Роспотребнадзором протоколами VPN. Таким образом произведен отказ от импортного оборудования для повышения информационной безопасности.





ЭЛЕКТРОННЫЙ ДОКУМЕНТООБОРОТ

Для электронного документооборота Группа компаний «ЭкоНива» использует Directum, куда был добавлен некоторый функционал, электронные цифровые подписи и машиночитаемые доверенности. В Компании реализуется комбинированный документооборот: в электронном и в бумажном форматах. Также существуют реестры докумен-

тов: внутренние электронные договоры, внешние электронные договоры и неэлектронные договоры. Системы «Честный знак», «Меркурий» на государственном уровне обязывают заниматься обменом информацией о маркировке и о движении ветеринарных свидетельств через электронный документооборот (далее – ЭДО).



СИСТЕМА «МЕРКУРИЙ»

В СИСТЕМЕ «МЕРКУРИЙ» ГРУППА КОМПАНИЙ «ЭКОНИВА» РАБОТАЕТ С 1 НОЯБРЯ 2019 ГОДА, С ЭТОЙ ДАТЫ В СИСТЕМУ КОНТРОЛЯ ВКЛЮЧЕНА ВСЯ МОЛОЧНАЯ ПРОДУКЦИЯ. В 2023 ГОДУ КОМПАНИЯ ПОДКЛЮЧИЛАСЬ К ФГИС «ЗЕРНО», ГДЕ НЕОБХОДИМО НА ЗАКОНОДАТЕЛЬНОМ УРОВНЕ ОТОБРАЖАТЬ ВСЮ ПРОДУКЦИЮ НАПРАВЛЕНИЯ РАСТЕНИЕВОДСТВА. ДАННАЯ АВТОМАТИЗИРОВАННАЯ СИСТЕМА ИНТЕГРИРОВАНА С УЧЕТНОЙ ПРОГРАММОЙ «1С», КОТОРАЯ УЖЕ ДОЛГОЕ ВРЕМЯ ИСПОЛЬЗУЕТСЯ ХОЛДИНГОМ И ГДЕ СОБИРАЮТСЯ ВСЕ НЕОБХОДИМЫЕ ДАННЫЕ.



СИСТЕМА «ЧЕСТНЫЙ ЗНАК»

ГРУППА КОМПАНИЙ «ЭКОНИВА» ИНТЕГРИРОВАЛА ТЕХНОЛОГИЮ ПОЛУЧЕНИЯ МАРКИРОВКИ «ЧЕСТНЫЙ ЗНАК» В СВОЕ ПРОИЗВОДСТВО В 2021 ГОДУ. ИНФОРМАЦИЯ, ПОЛУЧАЕМАЯ СО ШТРИХ-КОДОВ «ЧЕСТНОГО ЗНАКА», ПОСТУПАЕТ В ГОСУДАРСТВЕННУЮ ИНФОРМАЦИОННУЮ СИСТЕМУ МАРКИРОВКИ ТОВАРОВ (ГИС МТ), ОПЕРАТОРОМ КОТОРОЙ В СВОЮ ОЧЕРЕДЬ ВЫСТУПАЕТ КОМПАНИЯ «ЦЕНТР РАЗВИТИЯ ПЕРСПЕКТИВНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ» (ЦРПТ). МАРКАМИ «ЧЕСТНЫЙ ЗНАК» (DATAMATRIX) МАРКИРУЕТСЯ КАЖДАЯ ЕДИНИЦА ВЫПУСКАЕМОГО ТОВАРА. К УНИКАЛЬНОМУ QR-КОДУ ПРИВЯЗАН КОНКРЕТНЫЙ ПРОДУКТ С ОПРЕДЕЛЕННЫМ СРОКОМ ВЫПУСКА, СРОКОМ ГОДНОСТИ И ЦЕПОЧКОЙ СОЗДАНИЯ ГОТОВОЙ ПРОДУКЦИИ. ПРИ СКАНИРОВАНИИ DATAMATRIX ПОТРЕБИТЕЛЬ ПОЛУЧАЕТ ВСЮ ИНФОРМАЦИЮ О ПРОДУКТЕ.

Помимо этого, в Компании имеются два программных продукта: Контур.EDI и Контур.Диадок, в рамках которых происходит обмен отгрузочными документами с федеральными

сетями. С другими контрагентами Группа компаний «ЭкоНива» ведет обмен документами в системе СБИС.

ЦИФРОВИЗАЦИЯ HR-ПРОЦЕССОВ

В 2024 году на всех предприятиях внедрена система «1С: Производственная безопасность. Охрана труда», что позволило автоматизировать учет, контроль и обучение по вопросам охраны труда и экологической безопасности. Пилот внедрения электронного кадрового документооборота на базе HRLink, интегрированного с системами кадрового учета и расчета зарплаты, позволил сократить время оформления сотрудников на 30–50%, снизить риски утери документов и повысить прозрачность кадровых операций. Использование онлайн-платформ и CRM для рекрутинга помогает структурировать

взаимодействие с кандидатами, а аналитика больших данных — прогнозировать кадровые потребности и планировать обучение с учетом сезонных и рыночных трендов. Внедрение HRM-систем облегчает адаптацию новых сотрудников, проведение опросов, дистанционное обучение, способствует формированию единой корпоративной культуры и снижению текучести кадров. Повышение цифровой зрелости HR-функции — ключ к эффективной трансформации агрохолдинга и поддержанию конкурентоспособности на рынке труда.

РАЗРАБОТКА СОБСТВЕННОГО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

Группа компаний «ЭкоНива» разрабатывает собственное программное решение уровня MES (Manufacturing Execution System) для производственных площадок. На данный момент используется система более высокого уровня автоматизации – ERP.

Система MES подробно описывает работу производственного цикла и выпуска готовой продукции. В автоматическом режиме будет проводиться определение качества входящего сырья, его анализ и приниматься решение о дальнейшем назначении. На выходе готового продукта будет

осуществляться его маркировка, также в автоматизированном формате. В 2024 году начат поэтапный переход сельхозпредприятий Группы на платформу «1С: ERP АПК2», заменяющую устаревшую систему «1С: УСХП». В 2024 году стартовали три ключевых направления:

- внедрение корпоративной шины данных «1С: Шина данных» для интеграции всех систем и обеспечения сквозного обмена информацией;
- консолидация нормативно-справочной информации с помощью «1С: MDM КОРП» для унификации данных и поддержки traceability;
- начата кастомизация типового решения под потребности «ЭкоНивы» с учетом отраслевой специфики и лучших практик агробизнеса.

Переход на «1С: ERP АПК2» имеет стратегическое значение и охватывает все процессы — растениеводство, животноводство, транспорт, склады, финансы, закупки, продажи, кадры.

ЦИФРОВИЗАЦИЯ ПРОИЗВОДСТВА МОЛОКА

В 2024 году «ЭкоНива» реализовала масштабное обновление цифровых платформ для растениеводства и животноводства, что позволило повы-

сить прозрачность и эффективность производственных процессов: Оперативное управление осуществляется на основе актуальных данных, что позволяет минимизировать потери, повысить эффективность использования ресурсов, быстро реагировать на погодные и рыночные изменения. Кроме того, существенно повышается прозрачность и качество управленческой информации: автоматизация отчетности, консолидация данных по всем предприятиям, поддержка бюджетирования и анализа себестоимости. Новая система обладает высокой гибкостью и может быть быстро масштабирована под специфику холдинга или интегрирована с внешними сервисами (мобильными приложениями, ГИС, системами мониторинга техники и полей, инструментами анализа больших данных) и новыми филиалами. Внедрение «1С: ERP АПК2» позволит повысить управляемость, прозрачность и эффективность бизнеса, а также повысит безопасность хранения и обработки данных, обеспечит соответствие современным требованиям рынка и законодательства.

силь прозрачность и эффективность производственных процессов:



ЕКОСРОП

Завершена полная интеграция с 1С по НСИ (семена, техника, удобрения, СЗР). После обновления система обеспечивает единое информационное пространство и соответствие требованиям регулирующих органов. Запущена WEB-версия с расширенным аналитическим функционалом, которая позволила агрономам и руководителям получать актуальные отчеты и проводить анализ эффективности полевых работ в режиме реального времени. Обновлено мобильное приложение: ускорена синхронизация, повышена стабильность работы даже в условиях нестабильного интернет-соединения, что особенно важно для удаленных хозяйств. Внедрен модуль автоматического списания ТМЦ с передачей данных в 1С, что позволило сократить время оформления операций и снизить риск ошибок учета на пилотных площадках. Масштабирование на все хозяйства запланировано до конца 2025 года.

ЕКОФЕЕД

Разработано новое приложение механизатора на базе ПО с открытым кодом, что повысило скорость внедрения обновлений и снизило стоимость владения. Проведена миграция аппаратной части комплекса на более надежное оборудование, что позволило увеличить время безотказной работы и снизить расходы на обслуживание. Оптимизировано приложение зоотехника для повышения стабильности и расширения аналитических возможностей по контролю состояния животных.



DAIRYCOMP 305

DairyComp – программа менеджмента стада. Данное ПО не является разработкой Группы компаний «ЭкоНива», а используется на всех фермах по подписке от внешнего поставщика. DairyComp 305 – отраслевой стандарт для менеджмента стада, который используется на большинстве крупных ферм в мире. В Группе компаний «ЭкоНива» на протяжении как минимум последних 15 лет ведется индивидуальный учет крупного рогатого скота. Для контроля за качеством продукции важно видеть индивидуальную информацию по каждой голове, что позволяет проследить весь жизненный цикл животного. Эти данные использует производственный персонал, экономисты, которые готовят аналитические отчеты по выбытию скота (например, причины выбытия). Благодаря такой информации у специалистов также есть возможность провести анализ для выявления точек улучшения. Например, у животных были выявлены травмы, связанные с разрывами связок; в результате проведенного анализа выяснилось, что они вызваны качеством напольного покрытия. Данные по животным вносятся в систему на ежедневной основе, анализируются ежемесячно, и по итогам принимаются определенные решения.



ЦИФРОВИЗАЦИЯ ПЕРЕРАБОТКИ МОЛОКА

В ближайшие три-пять лет в направлении развития IT-систем в блоке переработки планируется повышение качества производственного учета, а также наращивание мощности в автоматизации логистики. Такая стратегия связана с довольно быстрым ростом объемов производства и самой Компании в целом. В пятилетней перспективе Компания планирует внедрить на производственных площадках MES-уровень, который повысит прозрачность производственного учета на всех этапах: от приемки сырья до выпуска готовой продукции. На данный момент Группа компаний «ЭкоНива» работает в программном продукте ERP-уровня, который не обладает необходимыми функциями по учету производственных процессов в молочном секторе, в связи с чем программу вынуждены дорабатывать специалисты IT-подразделения. Также используется специализированный блок 1С: Молокозавод (отечественное ПО). Среднесрочной стратегией предполагается провести разделение учетных контуров отдельных процессов, чтобы производство работало в онлайн-режиме локально на своих MES-уровнях, а склады работали автономно на WMS-системах. IT-подразделение на постоянной основе дораба-



тывает продукт 1С: ERP. Управление холдингом под актуальные требования бизнеса. Большая работа проведена с блоком логистики в связи с происходя-

ИНФОРМАЦИОННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

В 2024 году продолжена замена сетевого оборудования на отечественное, соответствующее современным стандартам ИБ. Реализова-

нными в реальном времени изменениями: увеличением операторов перевозок, схем доставок, транзитов готовой продукции, изменением типов складов.

на программа повышения осведомленности сотрудников: тысячи работников прошли онлайн-обучение и тестирование по ИБ. Обнов-



лены пограничные шлюзы, внедрена регулярная проверка защищенности инфраструктуры с использованием отечественных программных комплексов.

Особое внимание уделяется обучению сотрудников методам противодействия кибермошенничеству, включая фишинг, социальную инженерию и другие схемы обмана. В условиях роста числа и сложности киберугроз сотрудники становятся первой линией защиты: своевре-

менное распознавание подозрительных писем, ссылок и действий позволяет предотвратить утечку данных, финансовые потери и репутационный ущерб. Регулярные тренинги, практические симуляции и информирование персонала о новых типах угроз формируют культуру информационной безопасности и значительно снижают риск инцидентов, связанных с человеческим фактором.

05

ЕКОНІВА
ЭКОНИВА

ОТВЕТСТВЕННОЕ ПРОИЗВОДСТВО



СЕЛЕКЦИЯ И СЕМЕНОВОДСТВО



«ЭКОНИВА»
УЧАСТНИК
ПРОЕКТА
«ПРОИЗВОДИ-
ТЕЛЬНОСТЬ
ТРУДА»

В основе успешной семеноводческой деятельности Компании «ЭкоНива-Семена» лежат передовые принципы и технологии. Современная генетика, подкрепленная высококвалифицированным персоналом, позволяет создавать высококачественные сорта, адаптированные к различным условиям выращивания.

В современных условиях стремительного развития аграрной отрасли и растущих требований к качеству семенного материала Центр селекции и первичного семеноводства (далее – ЦСиПС, Центр) активно работает над расширением своих возможностей и повышением эффективности деятельности.

Расходы на содержание Центра селекции и первичного семеноводства



В 2024 ГОДУ:

География продаж

73

РЕГИОНА
(+3 ПО СРАВНЕНИЮ
С 2023 ГОДОМ)
ПО РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ

10

ЗАРУБЕЖНЫХ
СТРАН

30

ЗАРУБЕЖНЫХ
ПАРТНЕРОВ
ИЗ ВЕДУЩИХ
СЕЛЕКЦИОННЫХ
ЦЕНТРОВ

17

РОССИЙСКИХ
ПАРТНЕРОВ
ИЗ ВЕДУЩИХ
СЕЛЕКЦИОННЫХ
ЦЕНТРОВ

«ЭкоНива-Семена» является активным участником селекционно-семеноводческого сообщества, сотрудничает с коллегами и органами государственной исполнительной и законодательной власти в области совершенствования законодательства по селекции, семеноводству, защите интеллектуальной собственности, тем самым внося свой вклад в развитие рынка сортов и семян в России.

Значимым событием Центра в 2024 году стало успешное выведение и государственная регистрация трех новых сортов сельскохозяйственных культур: озимая пшеница ЭН Альтаис, ЭН Исида и соя ЭН Авиор.

Основное отличие новых сортов озимой пшеницы от уже имеющихся в портфеле «ЭкоНива-Семена» — безостый колос. Новые разработки рекомендованы для интенсивного типа выращивания и относятся к классу ценных пшениц. Среди главных

хозяйственных характеристик: высокая морозозимостойкость, устойчивость к полеганию и пластичность.

Новый сорт сои может быть хорошим предшественником озимых, обладает высокой устойчивостью к полеганию и отличается высоким содержанием белка: 39–43%.

Селекционный портфель «ЭкоНивы» насчитывает 9 уникальных сортов озимой пшеницы и 4 сорта сои, выведенных специалистами Компании. В процессе государственной регистрации находятся еще несколько перспективных сортов.

Научно-исследовательская работа ЦСиПС не ограничивается только совершенствованием пшеницы и сои. Активно развиваются программы по созданию новых сортов бобовых культур: чечевицы, люпина и нута, а также ведется селекция яровой мягкой пшеницы.

ДЕМОНСТРАЦИОННЫЕ ПЛОЩАДКИ

Группа «ЭкоНива» предоставляет агропроизводителям уникальную возможность посетить демонстрационные площадки «ЭкоНива-Семена» в формате полевых семинаров. На этих специально подготовленных полях эксперты Компании ежегодно проводят комплексные полевые испытания, используя современные методики и технологии. Это позволяет с максимальной

точностью рекомендовать аграриям оптимальные сорта сельскохозяйственных культур и эффективные агротехнологии, которые идеально подходят под климатические условия их регионов.

В 2024 году в Компании действовало 8 демонстрационных полей в различных регионах РФ.

ДОСТИЖЕНИЯ

Компания «ЭкоНива-Семена» второй год демонстрирует впечатляющие результаты в рамках масштабного проекта «Агрополигон „Приволжье“», реализуемого Зерновым соевым союзом Приволжского федерального округа. В 2024 году на конкурсе Группы «ЭкоНива» продемонстрировала сорта сои, озимой и яровой пшеницы.

Сорта из портфеля «ЭкоНива-Семена» были удостоены почетного звания «Сорт-лауреат». Четыре награды из пяти получили сорта собственной селекционной программы Группы.

В 2025 году «ЭкоНива-Семена» планирует расширить линейку сортов-участников

8

ДЕМОНСТРАЦИОННЫХ
ПОЛЕЙ

ДЕЙСТВОВАЛО
В КОМПАНИИ В 2024 ГОДУ
В РАЗЛИЧНЫХ РЕГИОНАХ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

11 100

ТОНН СЕМЯН
БЫЛО ЗАСЕЯНО
НА ПЛОЩАДИ
ОКОЛО 120 000 ГА
В 2024 ГОДУ

и представить на агрополигоне «Приволье-2025» новые сорта ячменя и гороха, а также чечевицы.

Еще одним достижением 2024 года стало попадание сорта сои ЭН Аргента, выведенного специалистами Группы «ЭкоНива», в топ-10 самых востребованных сортов для посева в России. Соя ЭН Аргента — первый

сорт собственной селекции из портфеля «ЭкоНива-Семена», попавший в ежегодный рейтинг «Россельхозцентра». По сравнению с 2023 годом ее востребованность в 2024 году возросла вдвое: на площади около 120 000 га было засеяно 11 100 т семян против 5 500 т на 60 000 га годом ранее.

МЕЖДУНАРОДНОЕ СОТРУДНИЧЕСТВО

В условиях глобальной конкуренции особенно важно обмениваться опытом и технологиями с ведущими сельскохозяйственными компаниями мира. ЦСиПС Группы «ЭкоНива» демонстрирует пример такого эффективного международного взаимодействия. Командировка специалистов в 2024 году в страны Южной Америки — Аргентину и Чили — позволила изучить передовые системы семеноводства и наработки местных агрокомпаний.

В Аргентине сотрудники Группы «ЭкоНива» посетили опытную станцию национального исследовательского центра INTA, а программа поездки в Чили, организованной при поддержке Министерства сельского хозяйства Российской Федерации, включала посещение полевых участков, семенных заводов и лабораторий по контролю качества ведущих семеноводческих компаний в республике.

Участники поездки обсуждали возможности ускоренного размножения семян и улучшения генетического материала. Компания планирует развивать сотрудничество с местными предприятиями по семеноводству сои в так называемых «зимних питомниках». После выращивания семян в летний период в евразийской зоне Группа «ЭкоНива» сможет получать второй урожай зимой уже в Южном полушарии, что позволит сократить этапы селекционных процессов

и ускорить внедрение новых российских сортов на рынке.

В ходе встречи была достигнута значимая договоренность о стратегическом партнерстве между селекционным центром Группы «ЭкоНива» и Институтом аграрных исследований Министерства сельского хозяйства Республики Чили (INIA). В ноябре 2024 года в рамках ответного визита представителей Чили в Россию был подписан Меморандум о взаимодействии. Его цель — способствовать внедрению методов ускоренной селекции и двустороннему обмену опытом селекционеров обеих стран. Кроме того, планируется активное сотрудничество в области подготовки кадров, включая организацию стажировок и практических занятий для специалистов.

Еще одним важным событием стало участие представителей Группы «ЭкоНива» во встрече руководителей Чилийской ассоциации производителей семян ANPROS и Национального семенного альянса Российской Федерации. В ходе конструктивного диалога стороны достигли договоренности о подписании Меморандума о взаимопонимании, который закладывает основу для долгосрочного сотрудничества в сфере семеноводства. Особое внимание в рамках этого соглашения будет уделено изучению чилийского опыта в создании единой карты зонирования и изоляции посевных участков.



БЕРЕЖЛИВОЕ ЗЕМЛЕДЕЛИЕ

Динамичное развитие направления растениеводства Группы «ЭкоНива» характеризуется постоянным расширением штата специалистов, созданием новых профильных подразделений, а также ростом посевных площадей.

В 2024 году штат сотрудников-агрономов был увеличен более чем на 15%. Основной рост произошел за счет специалистов начального и среднего звена, включая молодых выпускников, которые

после обучения и практики решили остаться работать в Группе «ЭкоНива». При этом Компания продолжает непрерывный поиск новых квалифицированных сотрудников для удовлетворения текущих и будущих потребностей в рабочей силе.

Ежегодно наблюдается некоторый рост посевных площадей, что обусловлено добавлением и разработкой новых участков, а также вводом в эксплуатацию ранее не используемых земель.

Урожай зерновых культур, млн т

	2022	2023	2024	Изменение 2024/2023, %
зерновые	0,74	0,68	0,59	-13,2
бобовые	0,11	0,14	0,13	-7,1
маслич	0,05	0,06	0,05	-16,7
свёкла	0,29	0,44	0,31	-29,5
ОСЧ и травы на семена	0,01	0,01	0,01	0,0
корма без соломы в СВ после вычета угара	0,74	0,88	0,85	-3,4
Общий урожай	1,92	2,19	1,93	-11,9

>15%

УВЕЛИЧЕНИЕ

ШТАТА
СОТРУДНИКОВ-
АГРОНOMОВ
В 2024 ГОДУ

Особое внимание в деятельности Компании уделяется продуктам жизнедеятельности животных. На сегодняшний день навоз признан ценным удобрением, оказывающим положительное влияние на урожайность и качество продукции. Поэтому в 2024 году было учреждено специализированное подразделение, ответственное за применение органических удобрений. Отдел по работе с органическими удобрениями зани-

мается разработкой инновационных методик по внесению органики в разнообразных формах: как в жидком, так и в твердом состоянии, с добавлением песка или без него. Специалисты нового подразделения также исследуют способы фракционирования и оптимальные нормы внесения удобрений, которые учитывают особенности состава и структуры почвы на каждом производственном комплексе.

ПРОЕКТ «ЭТАЛОННОЕ ПОЛЕ»

125

ПОЛЕЙ

ВКЛЮЧАЕТ
ПРОЕКТ
«ЭТАЛОННОЕ
ПОЛЕ»

С 2024 года Группа «ЭкоНива» реализует проект «Эталонное поле». Данный проект включает в себя отбор 125 полей (по 5 полей в каждом хозяйстве) для проведения детального исследования состава почвы.

В рамках проекта «Эталонное поле» специалисты Компании изучают содержание различных элементов в почве, выявляют имеющиеся дефициты и определяют ограничивающие факторы, которые влияют на эффективность получения высоких урожаев. Основная цель проекта — оптимизация агротехнических процессов и повышение урожайности за счет получения точных данных о состоянии почвы и выявления ключевых факторов, ограничивающих продуктивность.

На основе полученных в ходе исследования данных будет осуществляться внедрение передовых методик, разработанных как отечественными, так и зарубежными специалистами, а также инновационных решений, предложенных исследовательской группой.

Особое внимание уделяется адаптации агротехнических подходов с учетом специфики каждой сельскохозяйственной культуры и региональных особенностей.

Масштабность инициативы обусловлена значительными территориальными размерами холдинга, простирающегося с севера на юг более чем на полторы тысячи километров и с востока на запад свыше четырех тысяч километров. Это позволяет разрабатывать дифференцированные подходы и специализированные решения для различных типов почв, независимо от их географического расположения.

Проект направлен на создание всеобъемлющей базы данных, включающей практические рекомендации для различных климатических зон. Создаваемая документация будет учитывать уникальные особенности каждого региона, обеспечивая максимальную эффективность агротехнических мероприятий.



ПРОЕКТ ПО ИСПОЛЬЗОВАНИЮ ЭНТОМОФАГОВ

В 2024 году специалисты направления растениеводства Группы «ЭкоНива» реализовывали пилотный проект по применению энтомофагов в качестве метода биологической защиты от вредителей. Проект показал успешные результаты, даже несмотря на ряд ограничений: на некоторых

полях проведение авиаобработок было запрещено, что потребовало ручного распределения энтомофагов сотрудниками Компании. Учитывая полученные результаты, было принято решение по масштабированию данного проекта в 2025 году.

ПРОЕКТ ПО ИСПОЛЬЗОВАНИЮ ТРИХОДЕРМЫ

В 2024 году специалисты Компании предприняли попытку использования триходермы, однако из-за засушливых условий, когда отсутствовала необходимая влажность и тепло, ожидаемого эффекта достичь не удалось.

Триходерма — гриб, который осуществляет разложение органических веществ и характеризуется высокой агрессивностью, питаясь другими грибами и различными органическими субстратами. Он способствует разложению органического материала и обеспечивает его ускоренную минерализацию. Однако триходерма требует

определенных климатических условий для наиболее эффективного функционирования.

Несмотря на негативный опыт, сотрудники Группы «ЭкоНива» намерены снова опробовать данный метод в 2025 году, так как естественное разложение, происходящее без участия специализированных грибов, является длительным и менее эффективным процессом. И кроме того, благодаря такому разложению выделяются необходимые питательные элементы, которые становятся доступны растениям в будущем.





НОВАЯ ТЕХНИКА

С каждым годом Группа «ЭкоНива» постепенно расширяет и обновляет свой автопарк, увеличивая долю отечественной сельскохозяйственной техники. Компания демонстрирует приверженность поддержке отечественного производителя и активно внедряет современные российские разработки в свою производственную деятельность. Это позволяет не только оптимизировать затраты, но и обеспечивать высокий уровень технической поддержки и обслуживания используемой техники.

ОБМЕН ОПЫТОМ

Группа «ЭкоНива» придает большое значение обмену опытом как на международном уровне, так и внутри страны. Специалисты многих подразделений регулярно посещают различные производства, где изучают передовые практики, современные технологии и методы управления,

Кроме того, приобретаемая новая техника ориентирована на существенное повышение производительности процессов. В 2024 году Компанией были приобретены современные опрыскиватели с увеличенной шириной захвата. Ранее использовавшаяся техника с шириной захвата 24 метра была заменена на аналоги с шириной 36 метров, что позволило значительно сократить количество проходов по полю.

которые затем адаптируются и внедряются в деятельность Компании.

В марте 2024 года для специалистов направления растениеводства была организована поездка в Аргентину, в ходе которой группа посетила местные



производственные площадки. Участники побывали на крупных фермерских хозяйствах, аналогичных тем, что существуют в Группе «ЭкоНива». По итогам поездки был подготовлен подробный отчет с предложениями по возможным улучшениям.

В июне 2024 года команда Группы «ЭкоНива» посетила ведущие производственные площадки Франции и Германии. Основной целью этой

деловой поездки стало детальное изучение передовых технологий и методов производства семян для оптимизации собственной деятельности.

В России эксперты направления также регулярно посещают предприятия-партнеры и соседние регионы для изучения применяемых практик и внедренных инновационных решений.

ПРОГРАММНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЕКОСРОР

Программа ЕкоСроп находится в постоянном развитии и успешно адаптируется к текущим запросам и производственным задачам Компании. В 2024 году в коллективе появились новые разработчики, что способствовало значительному усилению команды.

ЕкоСроп — это программное обеспечение собственной разработки Группы «ЭкоНивы», которое помогает управлять оперативными данными о каждом поле, проведенных на нем работах, задействованных специалистах и технике.

150

РУКОВОДИТЕЛЕЙ
И СПЕЦИАЛИСТОВ
СО ВСЕХ РЕГИОНОВ
ПРИСУТСТВИЯ
ГРУППЫ ОБЪЕДИНИЛ
ЕЖЕГОДНЫЙ
МАСТЕР-КЛАСС ПО
РАСТЕНИЕВОДСТВУ

ЕЖЕГОДНЫЙ МАСТЕР-КЛАСС ПО РАСТЕНИЕВОДСТВУ

Понимание ключевых процессов и современных технологий — основа успешной работы любого предприятия. Особенно это важно в агропромышленном комплексе, где каждый этап производства требует глубоких знаний и профессионального подхода.

На базе ведущего предприятия Группы «ЭкоНива» в Воронежской области состоялся ежегодный мастер-класс по растениеводству — ключевое событие, объединяющее более 150 руководителей и специалистов со всех регионов присутствия Группы.

Участниками масштабного события стали региональные директора и руководители производственных хозяйств, агрономы, инженеры, экономисты, IT-специалисты, представители

коммерческой службы, отдела кадров и другие сотрудники Компании.

В течение двух дней участники мастер-класса изучали лучшие практики возделывания зерновых, технических и кормовых культур, а также коснулись вопросов мелиорации, внесения органических удобрений, средств защиты растений и обсудили другие важные темы из области агрономии.

Ежегодный мастер-класс стал неотъемлемой частью культуры Группы «ЭкоНива». Обмен мнениями и опытом со специалистами разных служб помогает выработать верное направление развития и добиваться высоких результатов в общекорпоративной работе.

МОЛОЧНОЕ ЖИВОТНОВОДСТВО



«ЭКОНИВА» – ЛИДЕР ПО ПРОИЗВОДСТВУ МОЛОКА В РОССИИ И ЕВРОПЕ

Являясь лидером отрасли, Группа «ЭкоНива» постоянно улучшает технологии в животноводстве, оптимизируя производственные процессы и внедряя инновации для повышения эффективности труда.

Особое внимание уделяется увеличению продуктивности животных и снижению затрат через рациональное использование ресурсов. Совершен-

ствование системы управления производством помогает достигать максимальной рентабельности и обеспечивать стабильное развитие.

Поголовье молочного скота устойчиво увеличивается. Это обусловлено вводом в эксплуатацию новых животноводческих комплексов и выходом на проектную мощность ранее введенных объектов.

Структура стада, тыс. голов

	2022	2023	2024	Изменение 2024/2023, %
Маточное поголовье скота молочных пород	112,2	114,2	119,2	+4,3
Маточное поголовье скота мясных пород	3,7	3,6	3,4	-5,5

Показатели надоя

	2022	2023	2024	Изменение 2024/2023, %
Валовые надои, тыс. т	1 190,1	1 255,9	1 350,0	+7,5
Среднесуточные надои, тыс. т	3,3	3,4	3,7	8,8

Увеличение валового производства молока обеспечивается за счет двух ключевых факторов: роста численности молочных коров и увеличения продуктивности на одну голову.

В Группе «ЭкоНива» развитие и совершенствование генетического потенциала животных рассматривается как важное направление деятельности, требующее определенного внимания. Здесь реализуется комплексный подход, при котором каждый этап развития животных находится под пристальным контролем специалистов.

Селекционеры уделяют особое внимание регулярным контрольным дойкам, во время которых тщательно анализируется качество молока — содержание жира и белка. Одновременно с этим эксперты оценивают внешний вид животных, их здоровье и темпы развития.

На основе полученных данных зоотехники-селекционеры формируют стратегию совершенствования пород, рассчитанную на 10 лет вперед. При этом специалисты учитывают не только текущее состояние животных, но и прогнозируют, каким будет будущее поколение. Такой системный подход позволяет последовательно улучшать генетический потенциал стада, адаптируя его к современным рыночным требованиям и стандартам качества.

В основе стратегии совершенствования животных лежит правильный подбор быков-производителей на основе селекционной программы, а также индивидуальное закрепление и строгий учет событий, связанных с воспроизводством стада.

10 ЛЕТ

ПЕРИОД,
НА КОТОРЫЙ
РАССЧИТЫВАЕТСЯ
СТРАТЕГИЯ
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПОРОД
СПЕЦИАЛИСТАМИ КОМПАНИИ





4,5
МЛРД РУБЛЕЙ
ИНВЕСТИЦИИ В
СТРОИТЕЛЬСТВО
ЖИВОТНОВОДЧЕС-
КОГО КОМПЛЕКСА
«НАРАТЛЫ»

НОВЫЕ ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ ПЛОЩАДКИ

Группа «ЭкоНива» демонстрирует устойчивый рост и развитие, регулярно открывая новые предприятия. В 2024 году был введен в эксплуатацию животноводческий комплекс «Наратлы», расположенный вблизи одноименного села в Бугульминском районе Республики Татарстан. Инвестиции в проект составили порядка 4,5 млрд руб., финансовым партнером выступил Россельхозбанк.

Проект рассчитан на содержание 3 550 коров и 5 100 голов молодняка молочных пород. При этом производственная мощность комплекса составляет 120 т молока в сутки.

Поголовье животноводческого комплекса «Наратлы» состоит из высокоудойных коров голштинской породы. Предприятие уже получило статус племенного репродуктора и занимается разведением племенных животных для обеспечения потребностей сельхозтоваропроизводите-

лей. Племенные нетели с комплекса «Наратлы» будут как перемещаться в другие хозяйства Группы, так и реализовываться сторонним предприятиям, в том числе через механизм электронных аукционов.

Также в 2024 году был запущен комбикормовый завод в Калужской области. Объект расположен в д. Аристово Ферзиковского района. Инвестиции в проект составили около 470 млн руб., финансовым партнером выступил Россельхозбанк.

Предприятие в данном регионе перешло на использование гранулированных комбикормов собственного производства для телят, а также негранулированных комбикормов для взрослого поголовья. Запуск завода состоялся в начале лета, а в конце 2024 года аналогичное производство запущено и в Новосибирской области, обеспечивая кормами все взрослое поголовье скота в регионе.

УСЛОВИЯ СОДЕРЖАНИЯ ЖИВОТНЫХ

В сфере молочного животноводства важнейшим фактором, определяющим успех производства, является забота о комфорте и благополучии животных. И Группа «ЭкоНива» придает этому аспекту особое значение на всех своих фермах.

Компания продолжает уделять повышенное внимание вопросам охлаждения крупного рогатого скота. В одном из хозяйств Воронежской области были

приобретены вентиляторы нового типа, заменившие ранее используемые разгонные вертикальные модели на более эффективные горизонтальные.

В планах на 2025 год стоит увеличение использования водных ресурсов для охлаждения животных, что включает в себя установку дополнительных систем разбрызгивания воды, направленных на снижение температурного стресса.

ТЕСТИРОВАНИЕ КОРМОВЫХ ДОБАВОК

В 2024 году были проведены испытания дополнительных кормовых добавок, предназначенных для снижения теплового стресса у крупного рогатого скота. Эти продукты исследовались с целью определения их эффективности в улучшении состояния животных в условиях повышенной температуры. Данные добавки восполняют дефицит определен-

ных минеральных и легкоусвояемых веществ, способствуя повышению внутренней устойчивости животных к тепловому стрессу. В их состав входят такие компоненты, как хром, защищенный калий и специфические углеводы, которые способствуют улучшению общего самочувствия животных и повышению их устойчивости к перегреву.



РОБОТ ДЛЯ ОБРАБОТКИ ВЫМЕНИ

На предприятии в Воронежской области с 2021 года успешно функционирует робот, предназначенный для обработки вымени после доения. Данное решение позволяет сократить численность персонала на одну единицу в смену.

Принцип работы данного робота достаточно прост: он идентифицирует подошедшее животное, выдвигает механический рычаг, и специальная форсунка наносит средство на соски.

Из-за возникших сложностей с зарубежными поставками появились некоторые проблемы с закупкой импортной продукции. Однако в 2024 году компании удалось найти отечественного

производителя, который наладил выпуск современного оборудования, аналогичного импортным образцам, непосредственно на территории России. Это позволило полностью решить вопрос зависимости от зарубежных поставок и обеспечить локальное производство необходимой техники.

Пилотные испытания продемонстрировали положительные результаты, и в 2025 году Группа «ЭкоНива» планирует проведение переговоров о поставке данных роботов с целью дальнейшего сокращения числа задействованных сотрудников.

ПРОГРАММНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ EKOFEED

Группа «ЭкоНива» на постоянной основе ведет работу по устранению ошибок и упрощению работы с интерфейсом собственной программы EkoFeed.

EkoFeed – это высококласное IT-решение, разработанное специалистами Группы «ЭкоНивы» для автоматизации и контроля кормления животных.

В 2024 году осуществлено обновление системы EkoFeed. Механизатор с целью улучшения ее функциональности. Были установлены новые планшеты, а также реализован переход с закрытой операционной системы Windows на открытую ОС Linux, что позволило повысить надежность связи между этими планшетами.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ДОБАВОК ПРИ ЗАГОТОВКЕ КОРМОВ

В 2024 году в Новосибирске, проблемном регионе по кормозаготовке, были достигнуты положительные результаты благодаря использованию консервантов на основе солей и органических кислот. Проведенные масштабные испытания продемонстрировали эффективность данных добавок.

Особое внимание было уделено переработке пользовательского интерфейса, который теперь отличается большим удобством и простотой в использовании.

В системе EkoFeed.Зоотехник появилась функция оповещения пользователя о том, была ли принята отправленная информация. Благодаря тесному взаимодействию ЭФ.Зоотехник с «1С» зоотехник и бухгалтер могут более точно управлять запасами кормов. Учет осуществляется в режиме реального времени, что исключает необходимость последующей обработки данных и позволяет своевременно принимать управленческие решения.

В 2025 году планируется увеличение использования консервантов на основе солей и органических кислот с целью повышения качества заготовки основных кормов. В частности, предполагается расширение их применения в Ленинградской области и Новосибирске.



ПРОГРАММА КОРМЛЕНИЯ NDS PROFESSIONAL

В 2024 году осуществлен переход на новую программу кормления под названием NDS Professional. Сотрудники активно повышают свою квалификацию для эффективного использования всех возможностей системы. Программа NDS Professional обладает широким спектром функций, для освоения которых требу-

ется определенное время и усилия. Тем не менее Группа «ЭкоНива» последовательно и планомерно продвигается в направлении полного освоения всех ее возможностей.

МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОБМЕН ОПЫТОМ

В течение 2024 года сотрудники направления животноводства Группы «ЭкоНива» совершили несколько зарубежных поездок с целью изучения передовых практик. В частности, были организованы поездки в Мексику, Вьетнам и Китай.

Изучение опыта зарубежных стран, особенно Вьетнама, где приходится бороться с тепловым стрессом в жарком климате, выявило необходимость пересмотра некоторых аспектов. Особое внимание сотрудников Группы было сосредоточено на методах эффективного использования воды и орошения животных.

Группа «ЭкоНива» также демонстрирует свое гостеприимство, принимая у себя гостей из других стран и других предприятий. В 2024 году хозяйства Компании приняли представителей крупных молочных организаций из стран BRICS+. Визит, организованный Группой совместно с Национальным союзом производителей молока (далее – Союзмолоко), включал посещение сельскохозяйственных предприятий и молокоперерабатывающих заводов Группы «ЭкоНива», а также обсуждение актуальных вопросов мировой молочной отрасли.



ОРГАНИЧЕСКОЕ ПРОИЗВОДСТВО

Производство органической продукции в России находится на начальном этапе развития, и объемы ее выпуска пока остаются сравнительно небольшими. Однако, несмотря на это, прослеживается устойчивая тенденция к росту интереса к органическим продуктам. Это связано с увеличением популярности осознанного потребления и приверженности здоровому образу жизни среди населения. Потребители все чаще обращают внимание на качество продуктов, которые они выбирают.

Предприятие «Савинская Нива» начало свою деятельность в 2010 году. В период с 2012 по 2015 год хозяйство осуществило полноценный переход от традиционного земледелия к органическому производству. Завод «МосМедыньагропром» находится в 90 километрах от хозяйства «Савинская Нива». И наряду с основным ассортиментом продукции

предприятие производит линейку товаров под брендом «ЭкоНива Organic», для изготовления которой используется молоко, поставляемое непосредственно с фермы «Савинская Нива» на отдельных молоковозах.

Органическое предприятие Группы «ЭкоНива» располагает расширенным штатом, насчитывающим более 100 сотрудников, регулярно проходящих тестирование и оценку своих профессиональных знаний и компетенций.

С начала 2024 года Компания активно занимается строительством и модернизацией фермы органического хозяйства. При этом основной акцент делается на улучшение условий содержания животных, особенно в зимний период, когда требования к комфорту особенно высоки.

Показатели органического производства

	2022	2023	2024	Изменение 2024/2023, %
Валовый надой в физ.весе, тн	1 223 540	1 720 704	2 694 891	56,6
Среднесуточные надои в физ.весе, тн	3 352	4 714	7 363	56,2
Структура стада				
Дойные коровы	308	359	471	31,2
Сухостой коровы	52	60	83	38,3
Фуражные коровы	360	419	554	32,2
Нетели	0	20	5	-75,0
Телки	94	249	146	-41,4
Быки	13	56	112	100,0

УСЛОВИЯ СОДЕРЖАНИЯ ЖИВОТНЫХ

В рамках проекта в 2025 году планируется завершение строительства первого животноводческого двора. В 2026 году Компания приступит к постройке второго двора, который будет предназначен для содержания молодняка и ремонтных животных.

Помимо этого, на пастбищах проведены комплексные технические работы, направленные на улучшение их состояния. И около 50 гектаров были перезаложены с использованием новых травяных смесей и ботанических составов.

КАЧЕСТВО КОРМОВ

В «Савинской Ниве» особое значение придается качеству кормов для животных, поскольку это существенно влияет на их продуктивность и общее состояние здоровья. В связи с этим, компания с большим вниманием относится к каждому этапу его производства.

После сбора урожая полученное зерно тщательно исследуется в лаборатории, где специалисты определяют ключевые показатели качества. Внимание уделяется степени дробления зерна, содержанию крахмала и другим важным характеристикам, которые напрямую влияют



на питательную ценность и перевариваемость кормов.

Чтобы зерно обладало наилучшими показателями, специалисты органического производства учитывают множество различных факторов. Прежде всего, оцениваются погодные условия, которые могут существенно влиять на состояние посевов и их развитие. Важную роль играет и фаза вегетации — именно в этот период закладываются основные характеристики качества будущего

урожая. Не менее значимым аспектом является своевременный сбор культур, который позволяет максимально сохранить питательные вещества и качество зерна, предотвращая некоторые потери из-за неблагоприятных погодных условий.

Качественные корма, выращенные в собственных хозяйствах Группы «ЭкоНива», обеспечивают возможность создания сбалансированных рационов для различных групп скота с учетом их потребностей.



СИСТЕМА РОТАЦИИ ПАСТБИЩ

С 2023 года органическое производство реализует систему ротации пастбищ, которая подразумевает деление поля на равные блоки. Животные делятся на три группы, каждая из которых получает свои собственные блоки для выпаса.

Перед выпуском скота на пастбище специалисты проводят оценку его урожайности. Полученные данные заносятся в сводную таблицу, что позволяет эффективно управлять процессом выпаса и контролировать состояние пастбищ.

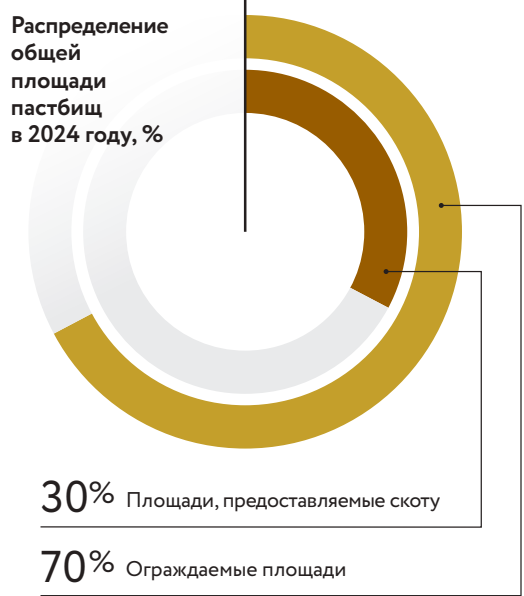
В 2024 году система ротации пастбищ претерпела некоторые изменения благодаря интеграции современных технологических решений. Ключевым элементом обновленной системы стали автоматизированные роботы, которые ежечасно открывают определенные участки пастбищ.

Изначально скоту предоставляется только 30% общей площади пастбища, в то время как оставшиеся 70% ограждаются. Два робота последовательно открывают доступ к этим участкам, обеспечивая равномерное поедание травостоя.

Данный метод обеспечивает значительно более рациональное использование пастбищных земель, так как животные за два дня равномерно поедают растительность на всей площади участка.

БОРЬБА С ВРЕДИТЕЛЯМИ

На органическом производстве «Савинская Нива» отсутствуют какие-либо сложности как с вредителями, так и с почвенными паразитами, которые могли бы нанести ущерб растениям или колосу. Ключевую роль в этом играет строгое соблюдение севооборота. Не менее важным аспектом в органическом земледелии является правильный подбор и соблюдение



ИСПОЛЬЗОВАНИЕ «ЗЕЛеной» ЭНЕРГИИ

Для ограждения животных на пастбищах органического производства применяется электропастух, работающий на возобновляемых источниках энергии.

ОРГАНИЧЕСКАЯ СЕРТИФИКАЦИЯ

В 2024 году предприятие «Савинская Нива» и завод «МосМедынagroпром» в очередной раз подтвердили сертификат на соответствие стандартам органического производства от Российской системы качества. Данный сертификат

ние технологии ферментации органического навоза. Качественное приготовление и подготовка органического удобрения — это залог успешного предотвращения большого количества проблем, связанных с вредителями и дополнительными сорняками или их семенами.

Компания планирует расширить практику использования «зеленой» энергии, в частности, для обслуживания дойки и обеспечения ночного освещения на предприятии.

выдается на три года и предполагает ежегодный инспекционный контроль, который подтверждает, что работа на предприятиях осуществляется в полном соответствии со стандартами органического сельского хозяйства.



EURO LEAF

МОЛОКО ЛИНЕЙКИ «ЭКОНИВА ORGANIC» СООТВЕТСТВУЕТ ЕВРОПЕЙСКИМ И РОССИЙСКИМ СТАНДАРТАМ ОРГАНИЧЕСКОГО ПРОИЗВОДСТВА

Кроме того, органические предприятия подтвердили соответствие европейским стандартам органического производства. Получение сертификата дает право наносить на продукцию соответствующую маркировку – Euro Leaf. Сертификация органического производства позволяет наносить на упаковку знаки, подтверждающие соответствие требованиям к органическим продуктам. Это один из инструментов для выстраивания доверительных отношений между Группой «ЭкоНива» как производителем такой продукции и потребителями.

Сертификат был выдан компанией «ЭКО-ГЛОБ», обладающей более чем 20-летним

опытом сертификации органической продукции для европейского рынка. Специалисты провели инспекцию предприятий «ЭкоНивы» и оценили систему управления органической продукцией. Был проведен аудит всего процесса органического производства, начиная с закупки семян растений и ветеринарных препаратов и заканчивая выпуском готовой продукции.

Сертификат распространяется на пастеризованное и ультрапастеризованное молоко линейки «ЭкоНива Organic», производимое заводом «МосМедыньагропром», а также на сырое молоко и продукцию растениеводства из хозяйства «Савинская Нива».

ПОПУЛЯРИЗАЦИЯ МОЛОКА



Группа «ЭкоНива» в своей работе придерживается принципов ответственного маркетинга, а также честного и открытого взаимодействия с клиентами и партнерами. Так, уже много лет Компания придерживается четкого правила – честный литр, честный килограмм.

В 2024 году перерабатывающие предприятия, на которых производится молочная продукция ГК «ЭкоНива», прошли аудит на соответствие требованиям и нормам ислама, получив сертификаты «Халяль». Ими стали завод «МосМедыньагропром» в Калужской области и три площадки в Воронежской области: Аннинский молочный

завод, сыродельный завод в селе Щучье Лискинского района, а также завод-партнер в Бобровском районе. Аудит на предприятиях проводили эксперты Международного центра стандартизации и сертификации «Халяль» при Духовном управлении мусульман Российской Федерации (МЦ-СиС «Халяль» при ДУМ РФ). Они провели оценку всей технологической цепочки производства молочной продукции, проверку производственно-складских и административных помещений, анализ производственно-технологической документации и сырья, используемого при кормлении животных и производстве продукции.

**ЕКОНИВА
ЭКОНИВА**

ЧЕСТНЫЙ ЛИТР, ЧЕСТНЫЙ КИЛОГРАММ

Группа «ЭкоНива» продолжает реализацию честного подхода к розливу и фасовке своей продукции. Компания не поддерживает принципы даунсайзинга и предоставляет своим клиентам ровно 1 литр и 1 килограмм продукции. Это позволяет уже много лет поддерживать прочные взаимоотношения с клиентами, а также уменьшить экологическое воздействие за счет снижения количества упаковки. Данный подход является важным фактором устойчивого развития Компании.

Группа «ЭкоНива» на протяжении многих лет занимается популяризацией сельского хозяйства, сельского образа жизни и потребления натуральных продуктов питания за счет представленности на различных площадках, запуска новых

проектов, партнерских коллабораций, а также развития важного направления – аграрного туризма – посредством реализации собственного экскурсионного проекта.

ЭКСКУРСИОННЫЙ ПРОЕКТ

Проект реализуется с 2013 года и позволяет любому желающему познакомиться со всеми этапами производства молока по принципу «от поля до прилавка». За это время фермы посетило уже более 340 тысяч человек. В 2024 году первый экскурсионный проект «ЭкоНивы» в Привол-

жье появился на животноводческом комплексе «Наратлы» в Бугульминском районе Татарстана, а в Новосибирской области для посетителей была открыта вторая ферма – животноводческий комплекс «Пеньково». Сегодня Компания принимает гостей на девяти собственных предприятиях.



88,5
ТЫС. ЧЕЛОВЕК
ПОСЕТИЛИ
ЭКСКУРСИИ
В 2024 ГОДУ

Экскурсионный проект имеет большое значение для развития внутреннего туризма в России, а также служит образовательным целям. Программы разработаны для различных категорий и возрастных групп посетителей: школьников, студентов, партнеров Компании и других гостей. Участники экскурсий получают полезную информацию о молоке и молочном животноводстве, знакомятся с аграрными профессиями и работой фермы, имеют возможность наблюдать, как на заводах производится широкий ассортимент молочной продукции. Кроме того, программа обязательно включает активные игры на свежем воздухе, творческие задания или кулинарные мастер-классы. Инфраструктура проекта также предусматривает возможность проведения экскурсий для людей с ограниченными возможно-

стями здоровья, в том числе для малоподвижных групп населения.

В 2024 году сотрудники «ЭкоНивы» завершили обучение и получили дипломы по новой программе профессиональной переподготовки «Экскурсовод (гид)» в Воронежском государственном университете (ВГУ). Программа разработана на кафедре рекреационной географии, страноведения и туризма географо-экологического факультета и включает в себя теоретические и практические аспекты профессиональной деятельности экскурсовода.

В отчетном периоде на молочном заводе в г. Медыни состоялось обучение экскурсоводов Компании. Для них провели тур по заводу, в рамках которого экскурсоводы узнали о работе в цехах, современных роботах, работе линий производства, а также о приемке и упаковке молока.

ЕКОНИВА
ЭКОНИВА

ЭКСКУРСИОННЫЙ ПРОЕКТ «ЭКОНИВЫ» СТАЛ ПОБЕДИТЕЛЕМ НАЦИОНАЛЬНОЙ ТУРИСТИЧЕСКОЙ ПРЕМИИ «МАРШРУТ ПОСТРОЕН»

Проект занял первое место в номинации «Агротуризм» как лучший вариант отдыха для тех, кто желает погрузиться в сельскую жизнь. На первом этапе лучшие проекты определяли жители страны путем голосования. Тройку призеров из сформированного шорт-листа выбирало профессиональное жюри, в состав которого вошли представители российской туристической индустрии.

«Маршрут построен» — это ежегодная премия медиагруппы «Комсомольская правда» в области развития внутреннего туризма. В 2024 году на конкурс в 19 номинациях было подано почти 800 заявок из 70 регионов России.

«РУССКИЙ ЗАВТРАК»

В июне 2024 года стартовал второй сезон проекта «Русский завтрак». Заявки на участие в нем подали более 300 участников. Для этого повара из различных уголков России в течение двух месяцев разрабатывали специальное меню. Обязательными критериями для отбора блюд были использование ингредиентов, которые имеют российскую историю происхождения и произведены в России, русское название блюда, использование молочной продукции бренда «ЭкоНива» в каждом рецепте и принадлежность блюд к региону (использование местных уникальных продуктов, специалитетов). Таким образом, в финал вышли

РУССКИЙ
ЗАВТРАК

около двухсот участников из 20 городов России.

«Русский завтрак» — это первый масштабный культурно-гастрономический проект, поддерживающий и продвигающий русскую кухню и российские региональные продукты. Он стартовал в 2023 году и его основной целью является внедрение российской многонациональной кухни в сферу гостеприимства России, возрождение

интереса к многообразию национальной кулинарии, а также поддержка и развитие популярного тренда «завтраков вне дома». Фестиваль стартовал 1 октября и продлился два месяца. В ходе фестиваля в четырех городах России — Москве, Воронеже, Новосибирске и Санкт-Петербурге — также состоялись специальные открытые гастроли лучших шеф-поваров, которые приготовили русские завтраки для всех гостей.



В фестивале
«Русский завтрак»
приняли участие около

200
РЕСТОРАНОВ
И ОТЕЛЕЙ

из

20
ГОРОДОВ
РОССИИ



Города, принявшие участие в фестивале «Русский завтрак»



МОСКВА



САНКТ-ПЕТЕРБУРГ



СОЧИ



КРАСНОДАР



ЕКАТЕРИНБУРГ



ТЮМЕНЬ



ЯРОСЛАВЛЬ



КАЗАНЬ



НИЖНИЙ
НОВГОРОД



НОВОСИБИРСК



КРАСНОЯРСК



РОСТОВ-НА-ДОНУ



САМАРА



АСТРАХАНЬ



ВОЛГОГРАД



ВОРОНЕЖ



КАЛУГА



РЯЗАНЬ



ТУЛА



УФА

ПРОЕКТ «РУССКИЙ ЗАВТРАК» ВОШЕЛ В ЧИСЛО ПОБЕДИТЕЛЕЙ НА МЕЖДУНАРОДНОМ КОНКУРСЕ КРЕАТИВА И РЕКЛАМЫ В ТУРИСТИЧЕСКОЙ ИНДУСТРИИ «ПУТЕШЕСТВУЙ БОЛЬШЕ!»



Фирменный стиль проекта отмечен в номинации «Вкус России» и признан лучшим в области гастрономического и событийного туризма. Международный конкурс креатива и рекламы в туристической индустрии «Путешествуй больше!» прошел впервые. Он организован АНО «Национальные приоритеты», Фондом Росконгресс и Московским международным фестивалем рекламы Red Apple при поддержке Правительства РФ, Минэкономразвития России и АКАР. Главные задачи конкурса – собрать лучшие практики и идеи продвижения туризма, а также вдохновить на путешествия по России. На конкурс поступило 550 заявок из 89 регионов России, а также из таких стран, как Беларусь, Китай, Куба, Иран, Саудовская Аравия, Сербия и Абхазия.

«Русский завтрак» за рубежом

В январе 2024 года «ЭкоНива» стала участником первого фестиваля-ярмарки «Сделано в России», открывшегося в Китае. А в сентябре в Баку прошла бизнес-миссия российских экспортеров продукции АПК, организованная «Агроэкспортом» совместно с Минсельхозом России. Ее открыл круглый стол «Эффективные каналы сбыта

продуктов питания и напитков в Азербайджане: стратегии работы в сегменте ритейла и HoReCa» в Baku Convention Center. В рамках этих мероприятий «ЭкоНива» познакомила местных жителей не только со своей натуральной продукцией, но и с проектом «Русский завтрак».

«ФАКЕЛ»

Компания считает важным направлением своей деятельности поддержку спорта, здорового образа жизни и популяризацию здорового питания не только среди своих работников, но и среди населения всей страны. В 2023 году Группа «ЭкоНива» заключила соглашение о сотрудничестве с воронежским футбольным клубом «Факел» на сезон 2023/24. В рамках партнерства логотип Группы компаний «ЭкоНива» появился на передней части игровой формы футболистов, на бортах домашнего стадиона в Воронеже, на всех печатных материалах и интернет-ресурсах клуба. В 2024 году футболисты «Факела» и члены их семей посетили экскурсионный проект «ЭкоНивы» в Воронежской области. На животноводческом комплексе «Добрино» их познакомили с современным сельским хозяйством, показали, как устроена молочная ферма, и поделились секре-



тами производства полезной продукции. Гостей встречал лично президент Компании Штефан Дюрр, который познакомился со всеми игроками команды, рассказал о себе и деятельности «ЭкоНивы». Компания планирует и далее развивать сотрудничество с футбольным клубом.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ПАРТНЕРАМИ

Группа «ЭкоНива» активно укрепляет и развивает взаимоотношения с партнерами. Так, на регулярной основе на площадках Компании проводятся бизнес-экскурсии, задачей которых является познакомить партнеров с производственным процессом создания молочных продуктов. В мероприятиях участвуют партнеры и сотрудники партнерских организаций, заинтересованные в профессиональном изучении производственной деятельности и продукции предприятия, проводятся слепые дегустации.

СИБУР,
VIVILEN

В 2024 году «ЭкоНива» перешла на выпуск питьевого молока в новой экологичной бутылке с содержанием переработанного пластика до 25%. Упаковка изготовлена из полимерных гранул Vivilen, разработанных одним из предприятий компании СИБУР. В дальнейшем «ЭкоНива» планирует более широко применять упаковку с вовлечением переработанного пластика.

АЭРОМАР

ЗАБОТА О ПАССАЖИРАХ АВИАЛАЙНЕРОВ

Группа компаний «ЭкоНива» продолжает поставлять молочные продукты на рейсы «Аэрофлота». На завтрак пассажирам утренних рейсов подают натуральные ложковые биойогурты, а в течение всего дня в горячие напитки по желанию можно добавить молоко «ЭкоНива». Поставки продукции осуществляются в рамках действующего уже более двух лет контракта с крупнейшей в России компанией по производству питания для авиапассажиров АО «Аэромар». Специально для бортового питания Группа добавила в ассортимент натуральные биойогурты весом 75 г в компактной упаковке.



ГОРОД-САД

«ЭкоНива» уже в седьмой раз приняла участие в ежегодном фестивале в Воронеже. В 2024 году Компания организовала для посетителей тематическую фотозону и торговую точку со вкусной и полезной молочной продукцией. По итогам фестиваля «ЭкоНива» награждена бронзовой медалью в номинации «Зеленая инициатива».

MEGUSTRO

Группа компаний «ЭкоНива» приняла участие в восьмом гастрономическом фестивале MEGUSTRO, который проходил в Санкт-Петербурге с 25 по 27 сентября. Компания участвовала в выставке уже в четвертый раз. «ЭкоНива» представила собственный стенд, где все желающие могли продегустировать полутвердые и премиальные твердые сыры в сопровождении уникальных напитков на молоке и сливках от «ЭкоНивы».

ИНСТИТУТ
ПИТАНИЯ
ИМЕНИ
ГОРБАТОВА

Вместе с Институтом питания им. Горбатова запущено двухэтапное исследование для выявления «идеального» рецепта сырника. На первом этапе в рамках лабораторных наблюдений был изучен физико-химический, минеральный и жирнокислотный состав сырников, а также определено содержание в них витаминов и канцерогенов. На втором этапе представители дегустационной комиссии оценивали вкусовые и ароматические качества блюда. В ходе такой проверки из семи представленных вариантов «идеальным» был признан сырник, приготовленный по классическому рецепту. Его опробовали на YouTube-канале «Кушать хочу», который специализируется на создании «больших» блюд. Чтобы поставить гастрономический рекорд, потребовалось 60 кг творога и 120 яиц. Сырник пришлось выпекать 6 часов и еще целые сутки остужать.



06

ЕКОНІВА
ЭКОНИВА

КОНТРОЛЬНЫЕ
ЭКОЛОГИЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ



Группа «ЭкоНива» демонстрирует высокий уровень экологической ответственности, уделяя особое внимание защите окружающей среды. Компания на ежегодной основе реализует ряд природоохранных мероприятий, включающий регулярный мониторинг состояния почвы, подземных и поверхностных вод, а также воздуха.

Компания привлекает аккредитованные лаборатории для систематического проведения лабораторных исследований проб питьевой воды, промышленных сточных вод, подземных вод, воздуха, а также побочных продуктов животновод-

ства. Особое внимание уделяется разработке и актуализации всей необходимой экологической документации в соответствии с действующими нормативами.

В 2024 году осуществлена интеграция профильных подразделений «ЭкоНива-АПК Холдинг» и «ЭкоНива-Продукты питания», в том числе и подразделение экологии, с целью создания единой информационной среды для региональных представителей Компании и обеспечения эффективного взаимодействия между структурными подразделениями.

РАСХОДЫ НА ОХРАНУ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

Ежегодно в бюджет Группы «ЭкоНива» включаются расходы на разработку экологической документации, проведение различных лабораторных исследований.

В 2024 году внесены значительные изменения в экологическое законодательство, которые

привели к ужесточению штрафных санкций за загрязнение окружающей среды. В связи с этим специалисты экологического направления Группы «ЭкоНива» усилили контроль за соблюдением экологических норм и стандартов.

Расходы на охрану окружающей среды, млн руб.

	2022	2023	2024	Изменение 2024/2023, %
«ЭкоНива-АПК Холдинг»	13,1	13,3	18,7	40,6
«ЭкоНива-Продукты питания»	27,3	49,3	71,6	45,2
Всего	40,4	62,6	90,3	44,2

Плата за негативное воздействие на окружающую среду, млн руб.

	2022	2023	2024	Изменение 2024/2023, %
«ЭкоНива-АПК Холдинг»	1,6	1,5	3,5	133,3
«ЭкоНива-Продукты питания»	0,2	0,18	0,05	-72,2
Всего	1,8	1,68	3,55	111,3

КОНТРОЛЬ ВЫБРОСОВ В АТМОСФЕРУ

Производственные площадки Группы «ЭкоНива» относятся ко II и III категории объектов, оказывающих негативное воздействие на окружающую среду.

Для обеспечения соответствия экологическим нормам разработана необходимая разрешительная документация. ФГБУ ЦЛАТИ, подведомственная Росприроднадзору лаборатория, проводит определенные замеры в каждом регионе.

Согласно результатам отбора проб, представленным лабораторией, превышений предельно допустимых концентраций загрязняющих веществ со стороны Группы «ЭкоНива» не установлено.

Кроме того, в рамках экологического контроля аккредитованными лабораториями на регулярной основе проводятся замеры как на границе санитарно-защитных зон, так и внутри предприятия по всем источникам выбросов.

Валовые выбросы в атмосферу Группы компаний «ЭкоНива», тыс. тонн

	2022	2023	2024	Изменение 2024/2023, %
Твердые вещества	1,3	1,3	0,1	-92,3
Диоксид серы	0,1	0,1	0,01	-90,0
Оксид углерода	47,3	4,7	0,2	-95,7
Оксид азота	18,6	18,6	0,1	-99,5
Углеводороды	5,8	5,8	5,9	1,7
Летучие органические соединения	1,1	1,1	0,3	-72,7
Прочие газообразные и жидкие вещества	13,7	13,7	1,2	-91,2
Всего	87,958	45,358	7,8	-82,8

ПОТРЕБЛЕНИЕ ВОДНЫХ РЕСУРСОВ

Группа «ЭкоНива» осуществляет добычу воды исключительно из специализированных скважин на всех производственных объектах. Компания строго соблюдает законодательство в сфере недропользования, регулярно осуществляя комплексный контроль водных ресурсов.

Специалисты проводят постоянный мониторинг качества воды, включая систематический отбор и анализ проб из скважин. Особое внимание уделяется наблюдению за состоянием подземных водных горизонтов и динамике изменения глубины залегания водоносных горизонтов.

В рамках рационального природопользования Компания регулярно проводит геологические исследования для оценки запасов подземных вод. Все данные о недропользовании своевременно документируются и отражаются в соответствующих отчетах, что обеспечивает прозрачность и полноценный контроль над использованием водных ресурсов.

В 2024 году на одном из заводов Группы запущена новая система очистных сооружений, получены все необходимые разрешительные документы на сброс в водный объект, проведена

Водопотребление, тыс. м³

	2022	2023	2024	Изменение 2024/2023, %
«ЭкоНива-АПК Холдинг»				
Грунтовые воды	3 220,0	4 568,0	4 581,2	0,3
«ЭкоНива-Продукты питания»				
Грунтовые воды	609,1	681,0	6 65,1	-2,3
Всего	3 829,1	5 249,0	5 246,3	-0,1

оценка воздействия на окружающую среду. Это мероприятие стало успешным примером экологической ответственности, поскольку позволило отказаться от сброса в центральную систему водоотведения и направить очищенные стоки в реку.

В отношении водоохранной зоны Компания осуществляет обширную разъяснительную и образовательную деятельность среди своих сотрудников, что включает в себя экологическое просвещение, направленное на повышение осведомленности о текущих требованиях и правилах.

ОБРАЩЕНИЕ С ОТХОДАМИ

Значительные изменения в 2024 году коснулись процессов управления отходами. Введена новая форма отчетности, заменившая прежние методы учета. Ранее отчетность собиралась ежеквартально, теперь же требуется фиксировать все операции по образованию отходов в течение 10 дней с

момента их возникновения, а по итогам каждого календарного месяца необходимо проводить соответствующие расчеты.

Помимо этого, до 2024 года отходы первого и второго класса опасности можно было переда-

Динамика образования отходов по классам опасности, тонн

	2022	2023	2024	Изменение 2024/2023, %
«ЭкоНива-АПК Холдинг»				
I	-	-	-	
II	-	-	-	
III	18,5	2,7	2,7	1 636,9
IV	977,7	1 725,5	1 725,5	68,1
V	84,8	137,7	137,7	327,9
Всего	1 081,0	1 865,9	3 537,431	89,6
«ЭкоНива-Продукты питания»				
I	-	-	-	
II	-	-	-	
III	1,0	-	-	
IV	16,1	809,8	1 258,2	55,4
V	-	-	35,6	100
Всего	17,1	809,8	1 293,8	59,8
Всего по Группе	1 098,1	2 675,7	9 662,462	261,1

вать лицензированным утилизаторам. Теперь же данные отходы должны передаваться исключительно федеральному экологическому оператору через систему ФГИС ОПВК. Группа «ЭкоНива» соблюдает данное требование, заключив обязательный договор, аналогичный соглашениям с региональными операторами по вывозу твердых коммунальных отходов.

Группа «ЭкоНива» активно внедряет раздельный сбор бытовых отходов. Пищевые отходы, образующиеся в столовых, сдаются отдельно по специальному договору региональному оператору. Также организован раздельный сбор таких материалов, как биг-бэги, канистры и пленка, что позволяет получать дополнительную выгоду от их сдачи на переработку. Различные виды отходов имеют определенную рыночную стоимость, что приносит организации финансовую пользу.

Также Компания наладила сотрудничество с перерабатывающими предприятиями по утилиза-

ции шин. Значительная часть этих отходов передается бесплатно для переработки в крошку, что предотвращает их попадание на полигоны ТКО и способствует их эффективной переработке.

На производственных площадках Группы функционируют два пресса для прессования упаковочных материалов, а именно картона. На специализированном оборудовании работает отдельный специально обученный сотрудник.

Полученные прессованные материалы также реализуются, а средства, полученные от сдачи отходов, поступают в общий бюджет Компании.

Процесс прессования является частью системы раздельного сбора отходов, организованного в специально оборудованном месте под навесом. Два пресса были приобретены в конце 2024 года. И планируется покупка еще одного пресса для одного из производственных комплексов.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ВТОРИЧНОГО ПЛАСТИКА В УПАКОВКЕ ПРОДУКЦИИ

В 2023 году Группа «ЭкоНива» запустила пилотный проект по внедрению инновационной упаковки из вторичного пластика. В рамках этой инициативы Компания получила тестовые партии преформ, которые были тщательно исследованы

в январе 2024 года. По итогам проведенных испытаний были получены все необходимые протоколы испытаний и документы по пищевой безопасности. И на сегодняшний день продукция под брендом «ЭкоНива» реализуется в данной более

23,5%

СОДЕРЖАНИЕ
ВТОРИЧНОГО
СЫРЬЯ

В ПЛАСТИКЕ
ИННОВАЦИОННОЙ
УПАКОВКИ
«ЭКОНИВА»



экологичной упаковке. Преформы производятся из гранулята Vivilen от компании Сибур.

Vivilen – инновационный бренд полимеров с вовлечением переработанного пластика. В

процессе смешения расплава первичного ПЭТ и расплава из прозрачно-голубой флексы класса А пищевого сорта получается однородная гранула с базовым содержанием вторичного сырья 23,5%.



РАЗУМНОЕ ПОТРЕБЛЕНИЕ РЕСУРСОВ И ПОВЫШЕНИЕ ЭНЕРГОЭФФЕКТИВНОСТИ

Группа «ЭкоНива» активно развивает принципы устойчивого производства и рационального использования ресурсов. Довольно продолжительное время Компания не утилизирует навоз, производимый на животноводческих комплексах, а использует его как ценное удобрение для своих сельскохозяйственных угодий. Многолетний опыт работы с навозом позволяет сотрудникам Группы применять соб-

ственные технологии без добавления специализированных компонентов. Данная работа включает выдерживание навоза в специальных лагунах, последующее запахивание твердой фракции и безвоздушное внесение жидкой фракции в почву, что предотвращает распространение запахов и обеспечивает комфортное проживание вблизи сельскохозяйственных угодий.

85%

ПЕСКА

ИЗВЛЕКАЕТСЯ ИЗ
НАВОЗА БЛАГОДАРЯ
ЗАПУСКУ
КОМПЛЕКСНОЙ
СИСТЕМЫ

ПРОЕКТ ПО ВОССТАНОВЛЕНИЮ ПЕСКА

На площадке Группы «ЭкоНива» в Татарстане успешно осуществлен пилотный запуск комплексной системы, предназначенной для извлечения песка из навозной массы и его тщательной промывки. Данная система позволяет извлекать до 85% песка, снижая вероятность попадания в лагуны, и повторно его использовать. Экспериментальная площадка функционировала в течение двух месяцев, в ходе

которых удалось накопить бесценный практический опыт эксплуатации системы, всесторонне оценить работоспособность предложенного метода, а также убедиться в эффективности выбранной технологии. В 2025 году Компания намерена расширить использование новой системы в Московской, Воронежской областях и на еще одном производстве в Татарстане.



100

ЛИТРОВ

РАСХОД РАБОЧЕЙ
ЖИДКОСТИ.
ЭТО ВДВОЕ
МЕНЬШЕ, ЧЕМ
В 2023 Г.

ОПТИМИЗАЦИЯ РАСХОДА РАБОЧЕЙ ЖИДКОСТИ

С 2024 года Компания внедряет практику использования сниженных норм расхода рабочей жидкости при проведении обработок пестицидами. Это приводит к уменьшению объемов подвоза воды и снижению транспортной активности техники.

Сокращение расхода рабочей жидкости осуществляется примерно в два раза. Ранее стандартные

показатели составляли 200-250 литров, тогда как сейчас они уменьшены до 100-150 литров.

В результате данного подхода водозабор из источников сократился в среднем в полтора-два раза, что также уменьшило и объемы транспортировки воды. Таким образом, снижается нагрузка на технику и потребление воды из источников.

ПАРТНЕРСТВО С РОССЕЛЬХОЗНАДЗОРОМ

В 2024 году совместно с Россельхознадзором началась реализация проекта «Изучение влияния побочных продуктов животноводства

на агрохимические и экологические свойства почв и сельскохозяйственные культуры (зерновые, картофель) в различных почвенно-кли-

матических зонах». Помимо Группы «ЭкоНива» в исследовании приняли участие и другие животноводческие хозяйства.

Цель работы – на основе данных полевых опытов дать оценку эффективности важнейших видов подготовленных к использованию побочных продуктов животноводства: навоза крупного рогатого скота, навоза свиного и птичьего помета – в различных почвенно-климатических условиях с учетом повышения плодородия почв, урожайности и качества сельскохозяйственных культур: яровой пшеницы и картофеля, при исключении рисков загрязнения почвы и растительной продукции токсичными веществами – тяжелыми металлами и нитратами, для разработки и совершенствования методической и нормативной основы их применения в агропроизводстве.

В 2024 году Группа «ЭкоНива» участвовала в исследованиях влияния побочного продукта животноводства на почву и растения в трех регионах России – Воронежской, Ленинградской и Рязанской областях. По запросу Россельхознадзора Компания предоставила образцы жидкой и твердой фракций побочного продукта животноводства из различных производственных площадок. Собранные материалы были направлены в научные институты, где проводились исследования вплоть до осени.

ЭКОЛОГИЧЕСКИЕ ИНИЦИАТИВЫ

В рамках своей деятельности экологическая служба Группы «ЭкоНива» активно принимает участие в региональных мероприятиях по озеленению, обращаясь к директорам различных предприятий с предложением о совместной посадке деревьев. Руководство охотно поддерживает такие акции, обеспечивая финансирование и привлекая специалистов для участия. Совместные посадки деревьев становятся не только экологическим, но и коммуникационным инструментом для укрепления взаимодействия внутри Компании.

Внутри Компании все мероприятия, связанные с экологией, находят полную поддержку руковод-

Исследования показали, что использование побочных продуктов животноводства значительно увеличило продуктивность растениеводства, способствовало повышению содержания белка в яровой пшенице и крахмала в картофеле до оптимальных показателей, а также улучшило гумусовое состояние почв, их фосфатный и калийный режимы.

Кроме того, применение переработанных побочных продуктов животноводства под яровую пшеницу и картофель продемонстрировало высокую результативность, обеспечивая:

- улучшение агрохимических показателей почвы;
- повышение санитарно-гигиенических характеристик;
- увеличение урожайности;
- улучшение качества продукции;
- минимизацию рисков загрязнения окружающей среды.

Проведенные агроэкологические и экотоксикологические исследования подтвердили возможность и целесообразность использования переработанных органических удобрений на различных типах почв под яровые зерновые культуры и картофель.

ства, что позволяет без препятствий их реализовывать. Это свидетельствует о высоком уровне ответственности Компании в отношении охраны окружающей среды.

В 2024 году осуществлена посадка аллеи к Дню Победы в одном из регионов по обращению администрации муниципального образования к директору одного из производственных хозяйств. Сотрудниками Компании совместно с администрацией муниципального образования одного из регионов была произведена посадка кленов в городской зоне. Также Компанией были высажены деревья и на территории животноводческого комплекса.

07

ЕКОНІВА
ЭКОНІВА

РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ
ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

В 2024 году Группа компаний «ЭкоНива» приняла решение усилить централизацию управления человеческим капиталом и человеческими ресурса-

ми. Заместитель генерального директора по персоналу взял под свое управление два юридических лица с отдельно выделенными HR-службами:



ООО «ЭКОНИВА-АПК ХОЛДИНГ»

- молочное животноводство
- растениеводство
- племенное скотоводство
- семеноводство
- селекционная работа



ООО «ЭКОНИВА-ПРОДУКТЫ
ПИТАНИЯ»

- переработка молока
- ритейл

В ООО «ЭкоНива-АПК Холдинг» сформированы региональные HR-службы (службы по работе с персоналом в регионах). Они занимаются вопросами комплектации, удержанием персонала и формированием кадрового резерва, а также целенаправленно работают в различных регионах с вузами и другими учебными заведениями. В региональную службу по работе с персоналом входят региональные отделы кадров, менеджеры по работе с кадровым резервом и менеджеры по подбору персонала, которые осуществляют привлечение работников на вакансии рабочего и обслуживающего персонала в производственные хозяйства.

Президент Группы Штефан Дюрр непосредственно участвует в управлении операционной деятельностью. Он активно включен во все административные процессы, и каждый из руководителей управлений по работе с персоналом может напрямую обратиться к президенту с оперативными вопросами. В 2025 году Компания планирует дополнить организационную модель внедрением системы кураторства по таким направлениям, как: кадровый резерв, компенсации и льготы, а также подбор персонала. Ожидается, что кураторы обеспечат единое управление в своих направлениях, что сформирует более системный подход, а также стабильную работу и развитие Компании.



«ЭКОНИВА» СТАЛА ПОБЕДИТЕЛЕМ TEAM AWARDS 2024

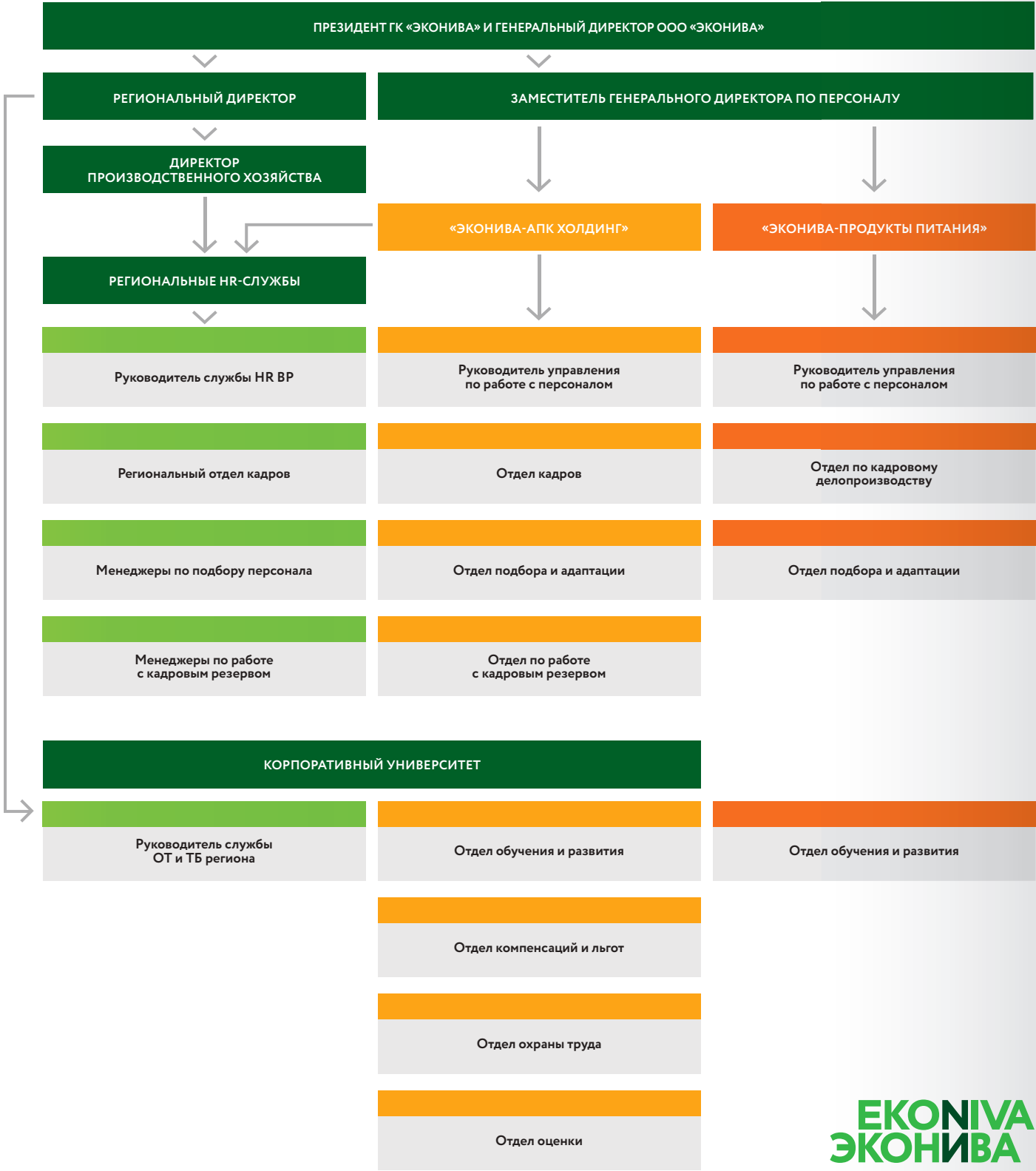
Компания заняла первое место в номинации «Команда года» в категории «Промышленность и HoReCa». На участие в конкурсе была подана заявка от подразделения маркетинга, специалисты которого с мая 2023 г. реализуют культурно-гастрономический проект «Русский завтрак», посвященный самым вкусным и полезным национальным завтракам на основе натуральных молочных продуктов. TEAM AWARDS – это международная премия для компаний, готовых качественно улучшить поиск, мотивацию сотрудников и управление. Жюри определяет самые эффективные, смелые и инновационные проекты.

«ЭКОНИВА» – САМЫЙ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНЫЙ РАБОТОДАТЕЛЬ В АПК

Компания уже второй год подряд признана самым привлекательным работодателем России в агропромышленном комплексе и удостоена HR-премии «Талантист». Рейтинг лучших работодателей сформирован по итогам ежегодного онлайн-исследования, подготовленного стаффинговой группой ANCOR, платформой «Россия – страна возможностей» и исследовательским холдингом «Ромир». В масштабном исследовании приняли участие более 21 000 россиян, в финальный рейтинг вошли 277 компаний из 13 отраслей экономики. «ЭкоНива» заняла первое место среди представителей агропромышленного комплекса, уверенно опередив семь других компаний. Уровень привлекательности HR-бренда превысил 51%, а его узнаваемость составила 12%.



Структура управления персоналом Группы компаний «ЭкоНива»



HR-СТРАТЕГИЯ

В основе стратегии по управлению человеческим капиталом в Группе «ЭкоНива» лежит обеспечение безопасности, забота о здоровье и благополучии работников, а также повышение квалификации и непрерывное развитие их управленческих, корпоративных компетенций и творческого потенциала.

В рамках единой кадровой стратегии Компания продолжает усиливать свой HR-бренд и формировать ценностное предложение работодателя (EVP*), ориентированное на привлечение и удержание работников с учетом интересов и ценностей кандидатов.

Ввиду постоянно меняющихся экономических и политических внешних факторов, а также с учетом невысокой привлекательности аграрной отрасли как потенциального работодателя, HR-стратегия Группы направлена на быстрое реагирование и адаптацию к меняющимся условиям, модификацию и разработку плана корректирующих мероприятий.

В 2024 году Компания уделяла наибольшее внимание совершенствованию условий труда и оптимизации графиков работы. Проведена комплексная работа по выявлению и устранению первопричин текучести кадров, а также оценке факторов, влияющих на привлекательность вакансий на рынке труда.

* EVP – employee value proposition





Направления HR-стратегии



ОПРЕДЕЛЕНИЕ ПОТРЕБНОСТИ
В ПЕРСОНАЛЕ С УЧЕТОМ ТЕКУЧЕСТИ (+30%)



РАБОТА С ТЕКУЧЕСТЬЮ
И ВОВЛЕЧЕННОСТЬЮ ПЕРСОНАЛА
НА ДОЛГОСРОЧНОЙ ОСНОВЕ



ПОВЫШЕНИЕ УРОВНЯ КВАЛИФИКАЦИИ
СОТРУДНИКОВ



ПОВЫШЕНИЕ ИНФОРМИРОВАННОСТИ
И ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ВОЗМОЖНОСТИ
КОММУНИКАЦИИ

120-130%

УКОМПЛЕКТОВАННОСТЬ
В ПЕРИОД ТРУДОУСТРОЙСТВА
ВЫПУСКНИКОВ (АВГУСТ–СЕНТЯБРЬ)

- ПРАКТИКИ
- СТАЖИРОВКИ
- НАСТАВНИЧЕСТВО
- ПОВЫШЕНИЕ
КВАЛИФИКАЦИИ
- СНИЖЕНИЕ НАГРУЗКИ
- ПОВЫШЕНИЕ
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
- УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ
ТРУДА И ОТДЫХА
- ПРОГРАММА
БЛАГОПОЛУЧИЯ

ХАРАКТЕРИСТИКИ ПЕРСОНАЛА

СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛА

Группа «ЭкоНива» на протяжении последних лет продолжает наращивать объемы производства и переработки молока, соответственно увеличивая количество сотрудников. Так, в 2024 году количество персонала увеличилось на 6% и достигло 16 480 сотрудников. Традиционно на сельскохозяйственных предприятиях в связи с довольно высокой интенсивностью труда работает больше мужчин. Гендерное распределение Группы «ЭкоНива» в отчетном периоде показывает стабильную динамику. Так, в 2024 году доля женщин составила 34% — столько же, сколько и в 2023 году. Гендерная структура топ-менеджмента «ЭкоНивы» в целом отражает средние отраслевые показатели основного операционного персонала и демонстрирует положительную динамику в отчетном периоде.

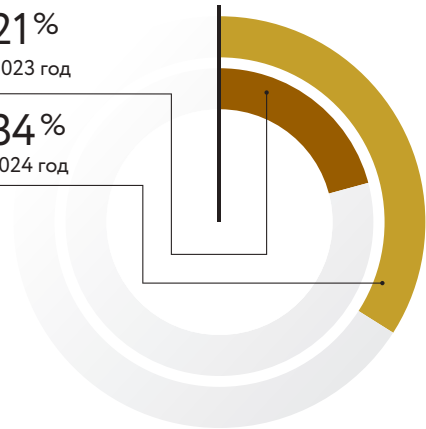
Количество женщин-руководителей
Группы «ЭкоНива», %

21%

2023 год

34%

2024 год



16 480

СОТРУДНИКОВ

РАБОТАЛИ
В ГРУППЕ
«ЭКОНИВА»
В 2024 ГОДУ

Структура персонала Группы «ЭкоНива» по полу, чел.

	2022	2023	2024
Списочная численность на конец года	13 400	15 541	16 480
Мужчины	9 198	10 265	10 855
Женщины	4 202	5 276	5 625

Структура топ-менеджмента Группы «ЭкоНива», чел.

	2022		2023		2024	
	человек	доля, %	человек	доля, %	человек	доля, %
Всего высших руководителей	47		61		104	
Мужчины	36	77%	46	75%	64	61%
до 30 лет	1	3%	1	2%	-	-
от 30 до 50 лет	30	83%	31	51%	45	43%
старше 50 лет	5	14%	14	23%	19	18%
Женщины	11	23%	15	25%	40	39%
до 30 лет	-	-	-	-	2	2%
от 30 до 50 лет	10	90%	13	21%	35	34%
старше 50 лет	1	10%	2	3%	3	3%



Так, в 2024 году количество женщин-руководителей выросло до 34% (по сравнению с 21% в 2023 году), причем 2% из них — младше 30 лет. Компания стремится выстраивать со своими работниками продолжительные и взаимовыгодные отношения. На протяжении последних лет количество

сотрудников, работающих по бессрочным трудовым договорам, составляло подавляющее большинство. В отчетном периоде количество сотрудников, работающих по срочным трудовым договорам, значительно сократилось и составило всего 1,6% от общего числа персонала.

Структура персонала Группы «ЭкоНива» по типу трудовых отношений по годам, чел.

	2022	2023	2024
Списочная численность на конец года	13 400	15 541	16 480
Мужчины	9 198	10 265	10 855
Срочный трудовой договор	132	196	139
Бессрочный трудовой договор	9 066	10 069	10 716
Женщины	4 202	5 276	5 625
Срочный трудовой договор	68	153	122
Бессрочный трудовой договор	4 134	5 123	5 503

ИНКЛЮЗИВНОСТЬ И ПОДДЕРЖКА МНОГООБРАЗИЯ

Структура персонала Группы «ЭкоНива» с ограниченными возможностями по здоровью в 2023 году, % от общей численности сотрудников

Всего сотрудников с ограничениями по здоровью	1,8% (299 чел.)
ООО «ЭкоНива-АПК Холдинг»	2% (283 чел.)
Растениеводство	0,4% (58 чел.)
Животноводство	0,5% (68 чел.)
Прочие	1,1% (157 чел.)
ООО «ЭкоНива-Продукты питания»	0,64% (16 чел.)

Гендерная и возрастная структура персонала Группы «ЭкоНива» с ограниченными возможностями по здоровью в 2023 году, чел.

	2022	2023	2024
Всего сотрудников с ограничениями по здоровью	218	245	299
Женщины	54	43	45
до 30 лет	3	2	0
от 30 до 50 лет	27	20	18
старше 50 лет	24	21	27
Мужчины	164	202	254
до 30 лет	7	10	16
от 30 до 50 лет	46	54	76
старше 50 лет	111	138	162

Группа «ЭкоНива» продолжает планомерно увеличивать количество сотрудников с ограниченными возможностями здоровья. Так, в 2024 году их количество составило 299 человек, или 1,8% от общего числа работников. Стоит отметить, что большую часть составляют работники старше 50 лет, что демонстрирует приверженность Ком-

пании ценностям инклюзивности и все-сторонней поддержке своих сотрудников. «ЭкоНива» строго следит за соблюдением их прав в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, обеспечивает сотрудников с ОВЗ дополнительными днями отпуска и специально оборудованными рабочими местами.

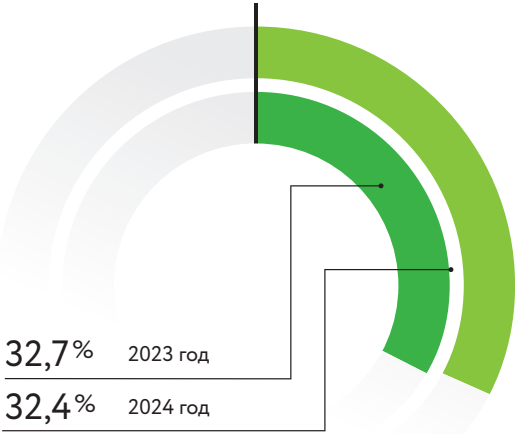
299
ЧЕЛОВЕК

КОЛИЧЕСТВО
СОТРУДНИКОВ
С ОГРАНИЧЕННЫМИ
ВОЗМОЖНОСТЯМИ
ЗДОРОВЬЯ

ТЕКУЧЕСТЬ КАДРОВ

Постоянный кадровый состав и качественное привлечение новых работников имеют большое значение для роста и развития Группы «ЭкоНива» во всех регионах осуществления деятельности. Показатели текучести кадров в подразделениях холдинга демонстрируют устойчивый уровень. Так, в 2024 году в ООО «ЭкоНива-АПК Холдинг» показатель текучести составил 32,4% (по сравнению с 32,7% в 2023 году), а в ООО «ЭкоНива-Продукты питания» – 33,5% (по сравнению с 12% в 2022 году). Значительный рост уровня текучести в отчетном периоде связан с увеличением штатного набора мерчендайзеров и продавцов.

Сравнительный показатель текучести кадров в ООО «ЭкоНива-АПК Холдинг»

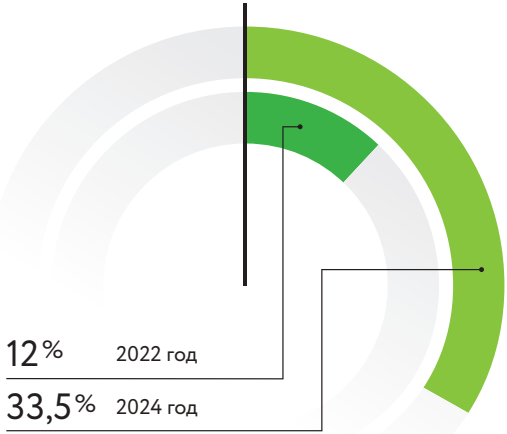


Компания системно работает над повышением своей привлекательности в качестве работодателя за счет таких аспектов, как:

- стабильность производственных показателей;
- регулярность и прозрачность системы оплаты труда;
- конкурентный уровень заработной платы;
- привлекательные условия релокации.

Такой подход обеспечивает возможность не только удерживать квалифицированный персонал, но и успешно привлекать специалистов из других регионов, что расширяет кадровый потенциал Компании.

Сравнительный показатель текучести кадров в ООО «ЭкоНива-Продукты питания»



Показатели текучести кадров по основным сегментам, %

ООО «ЭКОНИВА-АПК ХОЛДИНГ»			ООО «ЭКОНИВА-ПРОДУКТЫ ПИТАНИЯ»		
2022	32%		2022	11%	
2023	32,7%		2023	12%	
2024	32,4%		2024	33,5%	

Гендерная структура уволенных сотрудников Группы «ЭкоНива», чел.				Общее количество	Мужчины	Женщины
Год	Мужчины	Женщины	Итого			
2021	3 261	1 209	4 470			
2022	3 051	3 852	4 244			
2023	1 193	2 099	5 951			

ПРИВЛЕЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА

Наравне с традиционными способами поиска (сайты и порталы по поиску работы, публикации в СМИ, расклейки объявлений, смс-рассылки, HR-боты и т. д.) в Группе «ЭкоНива» используются дополнительные источники поиска (таргетированная реклама, поиск в социальных сетях, формирование корпоративной базы кандидатов, формирование внешнего кадрового резерва опытных специалистов благодаря посещению профессиональных выставок, форумов; проект Talent Mapping).

Для реализации массового поиска используются чат-боты, которые делают массовые рассылки, проводят диалоги с потенциальными кандидатами из имеющейся базы ранее рассматриваемых или активных кандидатов с сайтов для поиска сотрудников. Менеджеры по подбору рабочего и обслуживающего персонала, находящиеся на местах реализации деятельности Группы компаний «ЭкоНива», также осуществляют активный поиск новых сотрудников и интервьюирование имеющихся кандидатов. Кроме того, для распро-

130 000+

РЕЗЮМЕ КАНДИДАТОВ В БАЗЕ

Топ 5 ОТКРЫТЫХ ВАКАНСИЙ

- ВЕТЕРИНАРНЫЙ ВРАЧ
- ЗООТЕХНИК
- АГРОНОМ
- ИНЖЕНЕР
- МЕХАНИЗАТОР

Узкий поиск

НАПРИМЕР, В СФЕРЕ ТОЧНОГО ЗЕМЛЕДЕЛИЯ, СЕЛЕКЦИИ ПОЛЕВЫХ КУЛЬТУР, ПОЧВООБРАБОТКЕ

IT ПОДБОР

- BACKEND, FRONTEND РАЗРАБОТЧИКИ
- UX/UI ДИЗАЙНЕРЫ
- МОБИЛЬНЫЕ РАЗРАБОТЧИКИ
- ПРОГРАММИСТЫ 1С
- PROJECT-МЕНЕДЖЕРЫ

Поиск специалистов

В НЕБОЛЬШИЕ НАСЕЛЕННЫЕ ПУНКТЫ
ВДАЛЕКЕ ОТ ГОРОДОВ ИЛИ РАЙОННЫХ ЦЕНТРОВ

странения предложения по работе для массовых специальностей (например, механизаторы, направления растениеводства и животноводства) используется продвижение в социальных сетях, таргетированная реклама, лендинги. В 2024 году Компания приняла решение о привлечении персонала из других стран. В штате появился специалист, отвечающий за международную кадровую политику. В его обязанности будет входить расширение базы партнеров и проработка привлекательности для потенци-

альных кандидатов из-за рубежа. В отчетном периоде около 10% сотрудников АПК составляли иностранные граждане — в основном из Узбекистана и Таджикистана. В 2024 году HR-команда сосредоточила свои усилия на следующих направлениях:

- систематизация массового подбора;
- автоматизация процессов;
- расширение воронки подбора;
- меры по удержанию сотрудников.



7 200+
ВАКАНСИЙ

В РАБОТЕ В ГОД,
ИЗ НИХ ~1 200 ВАКАНСИЙ
СПЕЦИАЛИСТОВ (+30% ПО
СРАВНЕНИЮ С 2023 ГОДОМ)

6 200
ЗАКРЫТЫХ
ВАКАНСИЙ

~100+
ВАКАНСИЙ
РАБОЧИХ

НАГРУЗКА НА ОДНОГО
РЕКРУТЕРА (ИЗ НИХ 28
ПО СПЕЦИАЛИСТАМ)

16%
КОНВЕРСИЯ
В МАСС-ПОДБОРЕ
(ИЗ НИХ 2,2%
ДЛЯ СПЕЦИАЛИСТОВ)

Отдельное внимание было уделено рас-
ширению каналов взаимодействия
с кандидатами, включая развитие проекта
Talent Mapping, реферальной программы,

продвижение через продуктовую ли-
нейку. В 2025 году планируется развитие
партнерского подхода к подбору персо-
нала, доработка адаптационных процедур,

развитие культуры внутренних переме-
щений, привлечение новых источников
поиска персонала, продолжение работы
по автоматизации процессов, развитие

HR-бренда, а также внедрение марке-
тингового подхода к подбору персона-
ла.

Подбор персонала. Основные тенденции



ТАРГЕТИРОВАННАЯ
И КОНТЕКСТНАЯ РЕКЛАМА

ТАРГЕТИРОВАННАЯ И КОН-
ТЕКСТНАЯ РЕКЛАМА (VK
РЕКЛАМА, ЯНДЕКС ДИРЕКТ,
ЛЕНДИНГОВАЯ СТРАНИЦА)

+1 300 КАНДИДАТОВ
ЗА ГОД



РАБОТА
С ВОРОНКАМИ
И КОНВЕРСИЯМИ

ПРОГНОЗИРОВАНИЕ ОБЪЕМА
РАБОТЫ, ВРЕМЕНИ ЗАКРЫТИЯ
ПОЗИЦИЙ, КОНВЕРСИЙ



АВТОМАТИЗАЦИЯ,
ИИ В ПОДБОРЕ И АДАПТАЦИИ
ПЕРСОНАЛА

HR-МЕССЕНДЖЕР, БОТ ПО
АДАПТАЦИИ, РОБОТЫ
В МАСС-ПОДБОРЕ, ИИ ДЛЯ
НАПИСАНИЯ ТЕКСТА ВАКАНСИЙ

~9 000 КАНДИДАТОВ
ПООБЩАЛИСЬ
С БОТОМ



ВНУТРЕННИЙ РЕЗЕРВ

ЛЕГАЛИЗАЦИЯ
КАДРОВЫХ ПЕРЕВОДОВ
ВНУТРИ АПК, КАРЬЕРНЫЙ
САЙТ ВАКАНСИЙ
С ВСТРОЕННЫМИ
МЕТРИКАМИ
ПОСЕЩАЕМОСТИ



ОТКРЫТОСТЬ ПРОЦЕССА
ПОДБОРА ДЛЯ ВНУТРЕН-
НЕГО ЗАКАЗЧИКА

ДОСТУП В CRM
У РУКОВОДИТЕЛЕЙ



СНИЖЕНИЕ РИСКОВ
УВОЛЬНЕНИЯ
СОТРУДНИКОВ

МОНИТОРИНГ РЕЗЮМЕ
И МЕРЫ ПО УДЕРЖАНИЮ
РАБОТНИКОВ ЧЕРЕЗ
РУКОВОДИТЕЛЕЙ



WELCOME-ТРЕНИНГИ

ДЛЯ ВСЕХ КАТЕГОРИЙ
РАБОТНИКОВ,
ЭКСПУРСИИ НА ЖК,
ОНЛАЙН-ТРЕНИНГИ



1 400
РУБЛЕЙ

СТОИМОСТЬ 1 ТУ,
МАСС-ПОДБОР

5 400
РУБЛЕЙ

СТОИМОСТЬ 1 ТУ,
СПЕЦИАЛИСТ

4 586

КАДРОВЫХ
ПЕРЕМЕЩЕНИЙ

ВНУТРИ
ПРОИЗВОДСТВЕН-
НЫХ ХОЗЯЙСТВ
В 2024 ГОДУ, ИЗ НИХ:

2,1

СРЕДНИЙ СРОК
ЗАКРЫТИЯ
ВАКАНСИЙ, МЕС.

1,7 МЕС. ПО ВАКАНСИЯМ
РУКОВОДИТЕЛЯ
И 1,9 – СПЕЦИАЛИСТА

4 012

ГОРИЗОНТАЛЬНЫХ
ПЕРЕМЕЩЕНИЙ

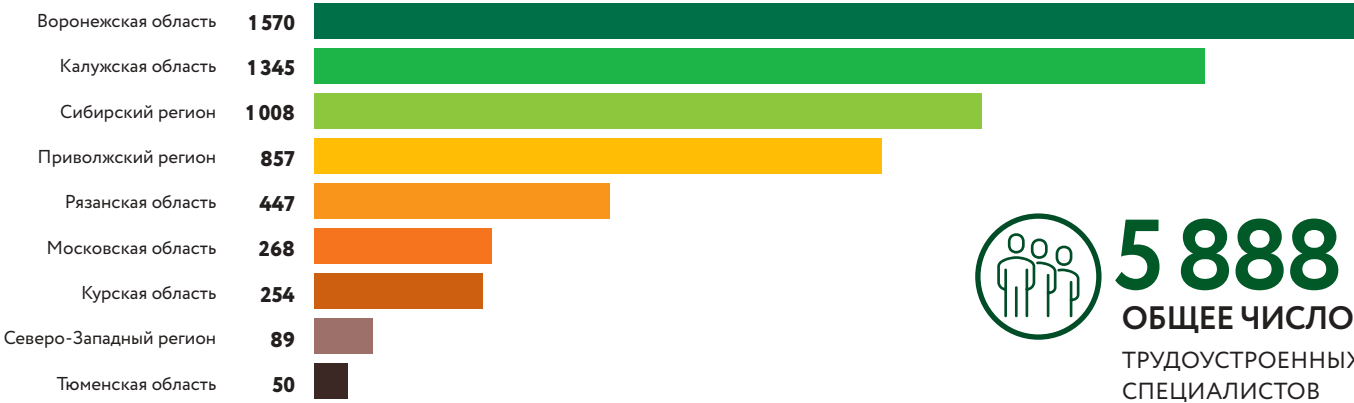
574

ВЕРТИКАЛЬНЫХ
ПЕРЕМЕЩЕНИЯ

В отчетном периоде продолжила работать рассылка, в том числе информационных статей для развития внутри Компании, а также статей с рекомендациями от топовых руководителей холдинга (например, принципы профессионального роста, топ-3 книг для прочтения). В ООО «Эко-Нива-Продукты питания» также проводится рассылка с вакансиями текущего месяца в рамках как

управляющей компании, так и производственных площадок. Кроме того, для каждого предприятия создан чат в Telegram, где публикуются различные новости, интервью с руководителями, открытые вакансии, поздравления с днем рождения. В 2024 году результатом данной работы стало зачисление в штат Компании 5 861 новых работников.

Количество новых работников Группы «ЭкоНива» по регионам в 2023 году, чел.



Гендерная структура новых работников Группы «ЭкоНива» в 2024 году, чел.

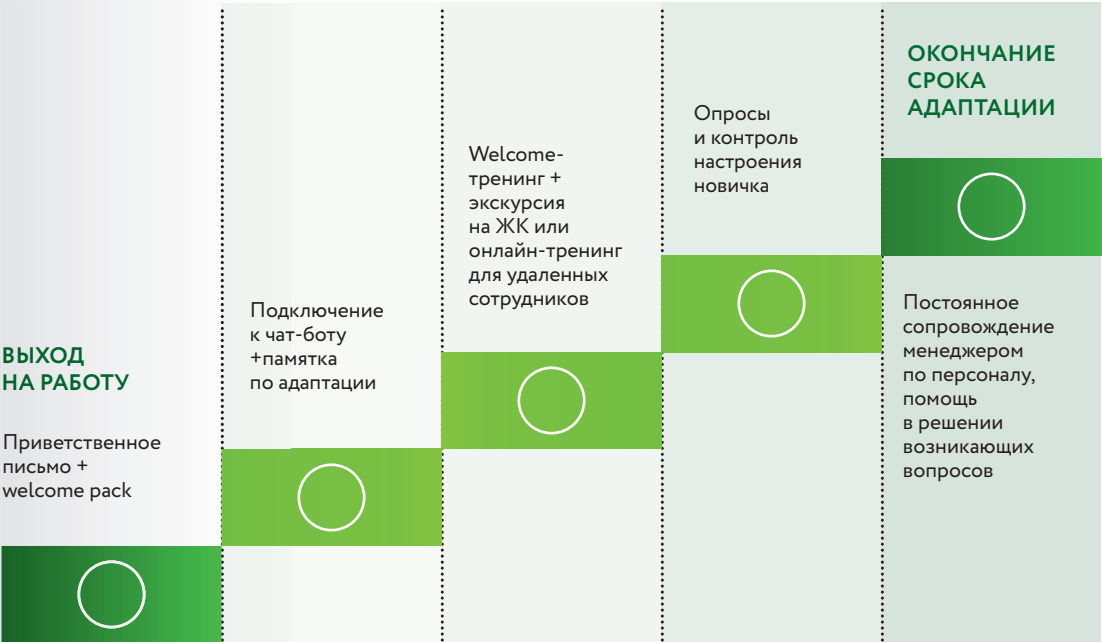
Общее число трудоустроенных специалистов	5 888
Мужчины	4 057
Женщины	1 831



АДАПТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА

Программа адаптации Группы «ЭкоНива» является важной частью системы удержания персонала. Компании важно, чтобы новые сотрудники чувствовали себя максимально комфортно на рабочем месте, чтобы процесс вхождения в рабочий процесс проходил бесшовно, чтобы возникающие трудности выявлялись на ранних стадиях и не приводили к потере сотрудника как в течение испытательного срока, так и в первый рабочий год. Программа адаптации в Группе «ЭкоНива» находится в постоянном развитии и включает в себя welcome-тренинги, где сотрудники HR-подразделения рассказывают о принципах работы Компании, корпоративной культуре и ценностях. Кроме того, новым работникам показывают и сами производственные площадки. В дополнение к процессу адаптации в ООО «ЭкоНива-АПК Холдинг» предусмотрены чат-боты, которые сопровождают новых специалистов все три месяца, предоставляют дополнительную и полезную информацию. Также в мероприятиях welcome участвуют непосредственно директора производственных хозяйств, которые говорят напутственные слова и поддерживают на первом этапе входа в Компанию.

В 2024 году реализован пилотный проект по тестированию цифрового приложения для адаптации персонала. Платформа функционирует в экосистеме Telegram и предоставляет сотрудникам структурированную информацию по корпоративным стандартам и процедурам. На 2025 год запланировано внедрение персонализированных адаптационных программ. Система будет доступна как в формате мобильного приложения, так и в формате веб-версии. Помимо этого, в Компании разработаны памятки новым сотрудникам, которые включают в себя: историю Компании, ее организационную структуру, порядок предоставления подарков детям сотрудников, информацию по получению отпуска и больничного листа, основные правила внутреннего документооборота, а также ключевые правила поведения в офисе, которые направлены на создание в Компании дружелюбной и комфортной атмосферы. Для руководителей выделен отдельный раздел, содержащий описание процедуры выхода на работу нового сотрудника, порядок согласования документации, а также описание ряда ключевых финансовых аспектов деятельности руководителей.



100+
СПЕЦИАЛИСТОВ
НА АДАПТАЦИИ
ЕЖЕМЕСЯЧНО

РАЗВИТИЕ СОТРУДНИКОВ

СИСТЕМА ОЦЕНКИ И МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

С 2023 года в «ЭкоНиве» реализуется комплексная оценка сотрудников для выявления сильных сторон работников и их зон развития. Также оценка направлена на повышение квалификации работников и их мотивации. В 2024 году в ООО «ЭкоНива-АПК Холдинг» участие в проекте

по оценке персонала приняли 1 011 работников, что на 30% больше, чем в предыдущий период. Проведение профессиональной оценки сотрудников является важным аспектом повышения качества персонала. В отчетном периоде изменена периодичность оценки для ряда позиций.

Показатели текучести кадров по основным сегментам, %

	2022	2023	2024
ООО «ЭкоНива-АПК Холдинг»	615	780	1 011
Растениеводство	81	25	147
Животноводство	392	587	583
Прочие (Инженерно-техническая служба)	142	168	281

С 2022 года среди руководителей Компании проводится глубокая оценка управленческих навыков с применением Центра оценки. Также в 2024 году организовано масштабное обучение

руководителей с привлечением внешних экспертов по наработке такого навыка, как развивающая обратная связь.

В блок оценки персонала заложена созданная Компанией матрица компетенций, при этом к каждой компетенции разработаны индикаторы, по которым оценивается корпоративная культура. Анализ результатов регулярных оценок управленческих и корпоративных компетенций показал необходимость пересмотра и обновления матрицы компетенций. В 2024 году проведена масштабная актуализация, которая включала в себя полную переработку двух ключевых индикаторов и детализацию существующих элементов с добавлением новых структурных частей. В Группе компаний «ЭкоНива», помимо оценки профессиональных навыков сотрудников, проводится также оценка soft skills и корпоративных компетенций. В рамках проекта работники оцениваются с разных сторон: как со стороны руководителей, так и со стороны управляющей компании. Оценка сотрудников в том числе основана на анализе их личностных компетенций, а именно: ориентация на результат, организация планирования, лидерство, системное и критическое мышление и т. д. Кроме того, после оценки с каждым сотрудником проводится сеанс обратной связи в присутствии руководителя и специалиста по оценке персонала. Из всех требующих внимания компетенций выбирается не более двух, предполагаемых к развитию. И для дальнейшего улучшения этих навыков Компания предлагает различные инструменты. Например, по результатам оценки и для помощи

в развитии ключевых компетенций для сотрудников Компании были разработаны соответствующие гайды. Они включают в себя рекомендации и мини-задачи для реализации на непосредственном рабочем месте, с участием коллег, а также прилагается список дополнительной литературы для самостоятельного изучения. По результатам проведенной оценки происходит пересмотр заработной платы. Каждому сотруднику по итогам личностного анализа присваивается определенный уровень квалификации, и на основании этого даются рекомендации по пересмотру оплаты, если это необходимо, либо рекомендации по переводу работника на ту или иную должность или внесении его в кадровый резерв в зависимости от того, на каком уровне у него находятся профессиональные и корпоративные компетенции. Таким образом, проведение оценки и создание гайдов (чек-листов) развития компетенций сотрудников связаны с матрицей компетенций и матрицей доходов в единую систему. На производственных площадках внедрена система мотивации в зависимости от операционных результатов. Выплата премии охватывает 13 должностей. Еще 22 должности получают премию в случае выполнения соответствующего KPI. Система учета IVAMS позволяет собирать, анализировать и визуализировать данные, что помогает осуществлять качественный контроль за производственной и операционной эффективностью.



ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ

ОЦЕНКА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЗНАНИЙ

ТЕСТ

Тестирование направлено на выявление знаний оцениваемого в определенной области

ОЦЕНКА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЗНАНИЙ И УМЕНИЙ

ОПРОС

Устное собеседование в форме вопросов и ответов. Проводится в свободной форме. Является инструментом оценки узкопрофильных профессиональных знаний. Применяется для дополнительной диагностики уровня знаний и навыков

ОЦЕНКА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ УМЕНИЙ

АНКЕТА ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ НАВЫКАМ

Стандартная форма с набором вопросов, позволяющая определить наличие или отсутствие у анкетированного конкретных навыков

КОРПОРАТИВНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ

ОЦЕНКА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЗНАНИЙ

АНКЕТА ПО КОРПОРАТИВНЫМ КОМПЕТЕНЦИЯМ

Стандартная форма с набором вопросов, позволяющая определить наличие или отсутствие у анкетированного конкретных черт

ОЦЕНКА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЗНАНИЙ И УМЕНИЙ

ЦЕНТР ОЦЕНКИ (ЦО)

Набор разноплановых заданий, ролевых и деловых игр, интервью и других HR-методов

УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ КОМПЕТЕНЦИИ

ОЦЕНКА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЗНАНИЙ

АНКЕТА ПО УПРАВЛЕНЧЕСКИМ КОМПЕТЕНЦИЯМ

Стандартная форма с набором вопросов, позволяющая определить наличие или отсутствие у анкетированного конкретных черт

ОЦЕНКА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ УМЕНИЙ

ЦЕНТР ОЦЕНКИ (ЦО)

Набор разноплановых заданий, ролевых и деловых игр, интервью и других HR-методов



СИСТЕМА ГРЕЙДИРОВАНИЯ «ЭКОНИВА-ПРОДУКТЫ ПИТАНИЯ»

В Компании «ЭкоНива-Продукты питания» внедрена система грейдирования торгового персонала. В нее на каждом отдельном уровне заложен свой перечень компетенций, наличие которых непосредственно связано с показателем дохода сотрудника. Каждый класс в этой системе присваивается по результатам аттестации на основании знаний и умений. Прохождение оценки позволяет выявить точки роста и пробелы в компетенциях. Результаты оценки в дальнейшем используются для формирования программ обучения персонала, а также для разработки инди-

видуальных планов развития сотрудника (ИПР). В 2024 году внедрен онлайн-формат аттестации для персонала, что позволило снизить стрессовую составляющую у работников, а также рационализировало временные ресурсы HR-специалистов. Первичное присвоение грейда происходит в онлайн-формате без учета финансовых показателей. Подтверждение или пересмотр грейда производится один раз в 6 месяцев. Плановая аттестация для всех менеджеров проводится два раза в год в офлайн-формате.

ПРОДАВЦЫ

 Грейд № 1 ПРЕМИУМ Компетенции 280–300% Выполнение плана продаж 99% и более Выполнение плана продаж по спецкатегории 100% и более Лимит по списанию 0,5% и менее	 Грейд № 2 СРЕДНИЙ Компетенции 259–279% Выполнение плана продаж 86–98% Выполнение плана продаж по спецкатегории 95–99% Лимит по списанию 0,6–1%	 Грейд № 3 БАЗОВЫЙ Компетенции до 258% Выполнение плана продаж до 85% Выполнение плана продаж по спецкатегории до 94% Лимит по списанию более 1%
--	---	--

МЕНЕДЖЕРЫ

 Грейд № 1 ПРЕМИУМ Компетенции 180–200% Выполнение плана продаж 99% и более Выполнение плана продаж по спецкатегории 100% и более Лимит по списанию 0,5% и менее	 Грейд № 2 СРЕДНИЙ Компетенции 160–179% Выполнение плана продаж 80–94% Выполнение плана продаж по спецкатегории 95–99% Лимит по списанию 0,4–0,9%	 Грейд № 3 БАЗОВЫЙ Компетенции 159% Выполнение плана продаж до 79% Выполнение плана продаж по спецкатегории до 94% Лимит по списанию более 1%
---	--	--

Аттестация сотрудников службы мерчандайзинга проводится в соответствии с выставленными KPI, в которые входят:

- дистрибуция;
- план по доле полки;
- планирование: выполнение качественного и количественного показателя по визитам в торговую точку.

Также в процессе аттестации необходимо пройти тестирование.

Аттестация супервайзеров включает в себя следующие KPI:

- дистрибуция / план по доле полки;
- планирование: выполнение качественного и количественного показателя по визитам в торговую точку;
- покрытие / обеспеченность персоналом.

Также в процессе аттестации необходимо прохождение тестирования и решение управленческого кейса.

Также внедрена система грейдирования для сотрудников экскурсионного проекта: операторов и экскурсоводов. Операторы могут получить грейд «Стандарт» и «Премиум», пересмотр производится один раз в полгода на основании проверки тестирования, знания русского языка, проверки звонков и прохождения интервью с руководством.

Экскурсоводы имеют три уровня грейдов, присваиваемых по результатам экзамена и аудита. Пересмотр грейда также производится один раз в полгода.

СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА

В Компании на регулярной основе проводится пересмотр заработной платы в связи с изменением базовых часовых тарифных ставок (ЧТС) и окладов в связи с повышением минимального размера оплаты труда (МРОТ) и минимальной заработной платы (МЗП) в регионах. Мониторинг оплаты труда проводится на постоянной основе: некоторые позиции пересматриваются ежемесячно, ставки с меньшей текучестью – ежеквартально. Также служба управления персоналом проводит мониторинг уровня заработных

На 2025 год запланированы точечные изменения в системе грейдирования, повышающие ее эффективность.

Промоперсонал:

- грейд 1 «Премиум»;
- грейд 2 «Стандарт»;
- грейд 3 «Базовый»;
- начальная ставка.

Основными критериями для повышения уровня грейда являются:

- теоретические знания;
- выполнение стандартов работы;
- успешное прохождение аудита, «тайного покупателя» или интервью.

Также для промоперсонала была внедрена система наставничества, целью которой является создание благоприятных условий для эффективной адаптации и закрепления персонала в трудовых коллективах Компании, воспитание приверженности корпоративным ценностям.

Основные задачи системы:

1. Упорядочивание процесса развития профессиональных компетенций, развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на работника задачи по занимаемой должности.
2. Активное вовлечение стажера в трудовой процесс с учетом его индивидуальных наклонностей, закрепление его на предприятии.
3. Адаптация к корпоративной культуре, усвоение традиций и правил поведения в данном подразделении и в Компании.

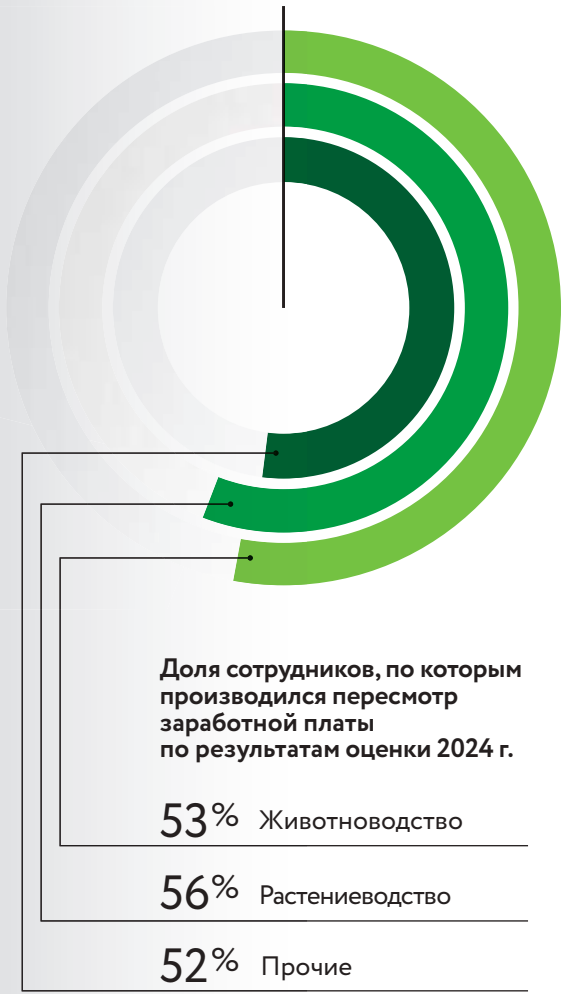
>50%

ДОЛЯ СОТРУДНИКОВ

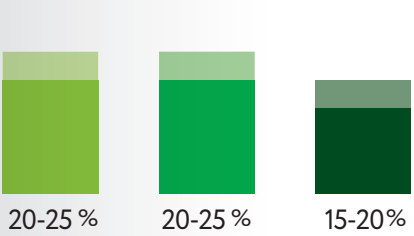
ООО «ЭКОНИВА-АПК ХОЛДИНГ», КОТОРЫХ ЗАТРОНУЛ РОСТ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В 2024 ГОДУ

плат различных позиций по регионам и муниципальным районам, в которых осуществляется деятельность Группы. Компания стремится удерживать планку пересмотра заработной платы на стабильном уровне. Так, в ООО «ЭкоНива-АПК Холдинг» в 2024 году доля роста заработной платы осталась на уровне прошлого года, а доля сотрудников, по которым производился пересмотр, увеличилась и превысила 50%. В ООО «ЭкоНива-Продукты питания» доля таких сотрудников составляет около 10%.

ООО «ЭКОНИВА-АПК ХОЛДИНГ»

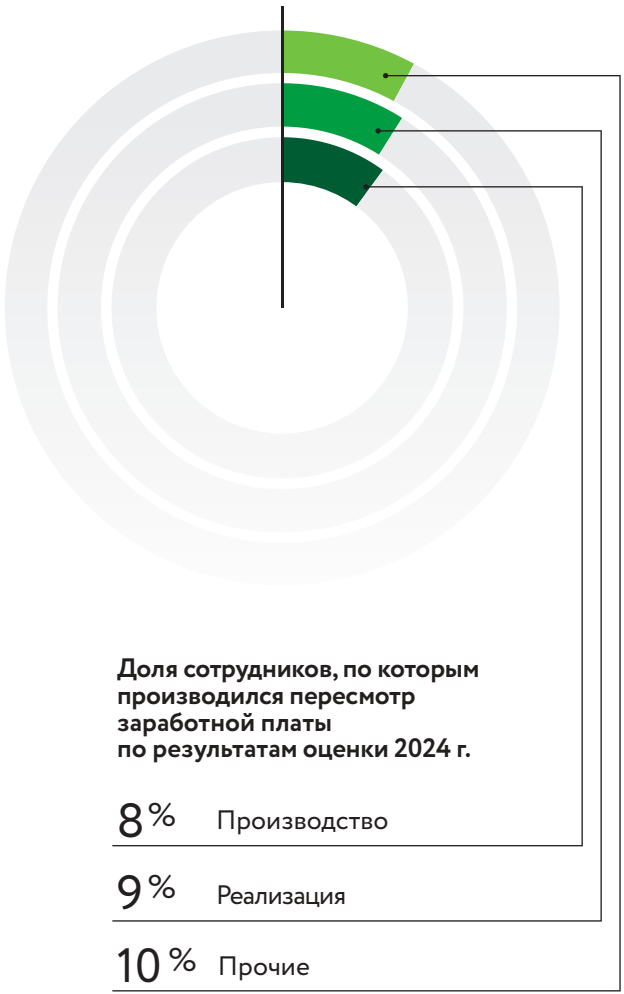


Доля роста заработной платы в 2024 году

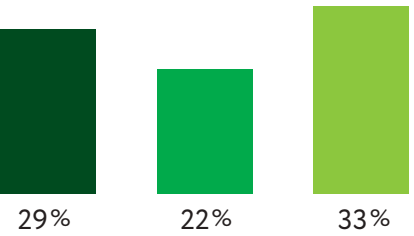


На региональном уровне заработная плата сотрудников сравнивается прежде всего с отраслью агропромышленного комплекса. Однако Группа конкурирует за персонал и кадровые ресурсы региона за пределами агропромышленного сектора и сельскохозяй-

ООО «ЭКОНИВА-ПРОДУКТЫ ПИТАНИЯ»



Доля роста заработной платы в 2024 году



ственных товаропроизводителей, поэтому проводит сравнение также с компаниями добывающего сектора, транспорта и др. Компания старается стабильно удерживать среднюю зарплату персонала выше уровня Росстата.

Соотношение средней заработной платы предприятий Группы «ЭкоНива» с данными Росстата по агропромышленному комплексу за 2024 год

Регион	Превышение средней заработной платы по АПК за 2024 год	Превышение средней заработной платы по ЭНПП за 2024 год
Воронежская область	113%	153%
Новосибирская область	118%	169%
Алтайский край	120%	153%
Курская область	105%	-
Калужская область	106%	97%
Рязанская область	103%	-
Тюменская область	100%	-
Оренбургская область	116%	-
Республика Башкортостан	105%	-
Республика Татарстан	107%	-
Самарская область	103%	148%
Московская область	115%	270%
Ленинградская область	103%	103%

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации женщины, работающие в сельской местности, должны иметь сокращенную продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю – при полном

сохранении оклада, выплачиваемого при полной рабочей неделе. В связи с этим расчетная ставка за один час работы для женщин на селе при единой окладной системе выше, чем для мужчин.



ПОЛУЧЕНИЕ ОБРАТНОЙ СВЯЗИ ОТ РАБОТНИКОВ

Компания сохраняет и развивает существующие инструменты обратной связи, внедренные ранее.

- Основными каналами коммуникации остаются:**
- квартальные встречи с персоналом на производственных площадках;
 - ящики обратной связи для анонимных предложений на производственных площадках;
 - welcome-встречи для новых сотрудников и практикантов, где студенты делятся впечатлениями о работе и предлагают улучшения.

- Информационное взаимодействие с сотрудниками осуществляется через несколько каналов:**
- Telegram-каналы для каждого производственного подразделения, предназначенные для оперативного информирования о корпоративных новостях, изменениях и организационных моментах;
 - информационные экраны, установленные в местах массового скопления сотрудников на производственных площадках;
 - традиционные информационные стенды для сотрудников, не имеющих доступа к современным средствам коммуникации.

Такой многоканальный подход к коммуникации был разработан на основе обратной связи от работников, которая показала необходимость усиления информированности сотрудников. Комбинация различных каналов позволяет обеспечить максимальную охватность и эффективность донесения информации до всех категорий персонала. В Компании также существует практика организации прямых диалогов с президентом Группы. В 2024 году Штефан Дюрр регулярно общался с сотрудниками Компании, делился планами по ее развитию, а также основными результатами и достижениями. В ООО «ЭкоНива-АПК Холдинг» внедрена практика по обратной связи с региональными директорами Компании. Данная инициатива реализована на базе воронежского и приволжского подразделений. В 2025 году планируется внедрить практику встреч с региональными директорами в Калуге и в ООО «НиваСтрой». В Сибирском регионе применяется альтернативная модель взаимодействия: руководство осуществляет выезды объектов, проводит аудит и получает обратную связь от сотрудников на местах.

ОПРОС СОТРУДНИКОВ

В 2024 году реализовалась очень важная для Компании инициатива – проведен масштабный комплексный опрос персонала, в котором приняли участие 6 000 сотрудников. После анализа полученных данных организована работа с регио-

нальными директорами и руководителями подразделений для обсуждения результатов и определения приоритетных направлений развития. Данный опрос будет проводиться на регулярной основе не реже одного раза в два года.

	Индекс вовлеченности	Удовлетворенность	eNPS	Вовлекающее лидерство
«ЭкоНива»	73%	65%	9%	77%
Агропромышленность	72%	55%	7%	63%

В ЭНПП опрос удовлетворенности проводится на регулярной основе. По его результатам проводятся встречи с сотрудниками, индивидуальные ди-

алоги по вопросам заработной платы, создаются новые информационные каналы.

6 000
СОТРУДНИКОВ
ПРИНЯЛИ УЧАСТИЕ
В ОПРОСЕ

23%

СОСТАВИЛ
ENPS В 2024 ГОДУ

EXIT-ИНТЕРВЬЮ

Компания продолжает практику проведения exit-интервью с увольняющимися сотрудниками с целью разработки подходов и мероприятий по удержанию работников, а также повышения лояльности и вовлеченности персонала. В 2024 году Компания активно работала над улучшением условий работы в регионах, а также

расширением пакетов льгот и возможностей для сотрудников производственных площадок. Уровень общей удовлетворенности работой в Компании в 2024 году составил 71%, что демонстрирует высокую лояльность и вовлеченность сотрудников «ЭкоНивы».

ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА

Обучение персонала является важным аспектом устойчивого развития Компании. «ЭкоНива» уделяет большое внимание систематизации функции обучения и развитию своих учебных центров (УЦ). Учебные центры – это подразделения, находящиеся в HR-службе и подчиняющиеся про-

фильному отраслевому подразделению. В структуре ООО «ЭкоНива-АПК Холдинг» с 2023 года было представлено три учебных центра: животноводство, растениеводство, инженерно-техническая служба. В 2024 году выделилось отдельное направление – экономика.



УЦ «Животноводство»	УЦ «Растениеводство»	УЦ «Инженерно-техническая служба»	УЦ «Экономика»
• Стажировка преподавателей учебных заведений • Разработка и актуализация методического и обучающего материала • Обучение по запросу производства			
• Участие в программе по привлечению студентов «Весенняя\Осенняя академия животноводства» • Проведение обучающих лекций для практикантов • Цикл обучающих семинаров для начальников животноводческих комплексов (ЖК), старших ветеринарных врачей, зоотехников по кормлению, старших специалистов по воспроизводству, ветеринарных врачей молодняка крупного рогатого скота • Участие в процедуре оценки персонала	• Участие в программе по привлечению студентов «Весенняя\Осенняя академия агрономии» • Проведение обучающих лекций для практикантов • Проведение интенсивной практики для студентов предвыпускного курса вуза/ссуза • Проведение базового обучения по агрономии • Участие в процедуре оценки персонала	• Участие в программе по привлечению студентов «Весенняя\Осенняя академия животноводства» • Организация обучения от поставщиков техники и услуг (Massey Ferguson, FENDT, Horsch, Amity и др) • Организация обучения от специалистов управляющей компании (кормозаготовка, почвообработка, сев, опрыскивание и др.) • Обучение для начальников автопарков • Обучение по смазочным материалам • Обучение сотрудников животноводческих комплексов по эксплуатации и обслуживанию • Профильное обучение для агроинженеров • Обучение механизаторов растениеводства\животноводства • Участие в процедуре оценки персонала	• Участие в программе по привлечению студентов «Весенняя\Осенняя академия животноводства» • Обучение для начальников животноводческих комплексов • Базовое обучение по экономике для сотрудников производства • Обучение по экономике для руководителей производственного блока «Разбор основных показателей при составлении бюджетов» • Обучение по экономике кормления • Обучение по экономике для специалистов по точному земледелию



4 486

ОЧНЫХ
ПОСЕЩЕНИЙУЧЕБНЫХ ЦЕНТРОВ
СОТРУДНИКАМИ
В 2024 ГОДУ

2 524

СОТРУДНИКА

ПРОШЛИ ОБУЧЕНИЕ
В УЧЕБНЫХ ЦЕНТРАХ
В 2024 ГОДУ

Помимо учебных центров, в Группе компаний «ЭкоНива» имеется отдел обучения, выполняющий консолидационную функцию по обучению и привлечению внешних подрядчиков для проведения курсов и тренингов по soft skills. В программу обучения входят:

- тренинг «Базовые управленческие навыки»;
- тренинг по управленческим переговорам;
- тренинг по коммуникациям;
- тренинг по созданию команды;
- тренинг по командообразованию;
- тренинг по проактивности;
- тренинг по эмоциональному интеллекту;
- тренинг по публичному выступлению;
- тренинг по MS Office;
- тренинги от внешних провайдеров: «Оказание влияния на подчиненных и противостояние их влиянию», «Развитие подчиненных» и др;
- вебинары по soft-навыкам;
- обучение по запросу производства и управляющей компании.

Учебные центры реализуют обучающую деятельность в офлайн-формате без привлечения сторонних платформ. Но несмотря на это, в

ООО «ЭкоНива-АПК Холдинг» также имеется лицензия на использование площадки «Аktion», где представлен большой объем обучающих материалов для регламентированной работы, например для бухгалтеров, отдела кадров. Кроме того, платформа включает и обучение по soft skills, к которым сотрудники Компании также имеют доступ. Также в ООО «ЭкоНива-АПК Холдинг» используются ресурсы еще одной внешней платформы — Eduson. Платформа включает в себя: бизнес-курсы, кейсы, презентации, тесты от ведущих бизнес-школ мира и успешных практиков бизнеса. Количество пройденных курсов за 2024 год составило – 554.

Помимо сторонних площадок Компания использует и внутреннюю созданную на базе системы Moodle платформу, через которую проводится оценка персонала. Также доступ к данному ресурсу и его отраслевым материалам предоставляется стажерам и практикантам.

В рамках формирования кадрового резерва для производственных сотрудников реализуются две программы: «Академия управления» и «Кадровый резерв на должность директора производственного хозяйства», запущенный в 2024 году.

АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ

Программа «Академия управления» направлена на подготовку перспективных сотрудников к руководящим должностям. Она включает развитие управленческих компетенций, экономического мышления и предоставляет концентрированный объем знаний и практических навыков с упором на развитие личной эффективности сотрудников.

Академия готовит резервистов к позиции главного отраслевого специалиста производственного хозяйства (уровень «средний менеджмент»). В программу обучения Академии входят:

- четыре интенсивных семинара-тренинга по темам управления персоналом и экономики продолжительностью пять дней;
- экскурсии в лучшие производственные службы;
- индивидуальная работа с опытным работником в должности главного специалиста;
- самостоятельная разработка и защита проекта.

26 СПЕЦИАЛИСТОВ
ПРИНИМАЛИ
УЧАСТИЕ
В ПРОЕКТЕ
В 2024 ГОДУ

КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ НА ПОЗИЦИЮ ДИРЕКТОРА
ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ХОЗЯЙСТВА

Программа подготовки построена таким образом, чтобы заранее сформировать у кандидатов на руководящую позицию понимание о работе директора, погрузить в ключевые темы, в т.ч. экономику, производственные показатели разных отраслей, специфику организации работы и управления персоналом; сформировать необходимые навыки для работы на этой позиции. Наставниками проекта выступают директора успешных производственных хозяйств, лекторами — отраслевые руководители управляющей компании, также привлекаются сторонние эксперты. За год проходит три семинара продолжительностью 3-4 дня.

13 СОТРУДНИКОВ
ПРИНИМАЛИ
УЧАСТИЕ
В ПРОЕКТЕ
В 2024 ГОДУ



Количество часов обучения

	2022	2023	2024
Общее количество часов офлайн-обучения	39 500	43 221	108 392
Всего часов, потраченных на дистанционное обучение	144 081	88 636	160 278
ООО «ЭкоНива-АПК Холдинг»			
Дистанционное обучение без привязки к отрасли	139 963	80 558	160 278
Растениеводство			
Общее количество часов офлайн-обучения	6 800	8 456	10 480
Среднее количество часов обучения на сотрудника	15	26	45
Животноводство			
Общее количество часов офлайн-обучения	22 256	29 496	69 152
Среднее количество часов обучения на сотрудника	38	26	84
ООО «ЭкоНива-Продукты питания»			
Дистанционное обучение без привязки к отрасли	4 118	8 078	9 289
Производство молочных продуктов			
Общее количество часов офлайн-обучения	3 448	850	978
Среднее количество часов обучения на сотрудника	15	5,5	7
Логистика			
Общее количество часов офлайн-обучения	24	472	542
Среднее количество часов обучения на сотрудника	1,3	8,2	8
Ритейл			
Общее количество часов офлайн-обучения	6 972	3 947	3 947
Среднее количество часов обучения на сотрудника	4,2	6,8	6,8

В Компании активно применяется офлайн-формат обучения, поскольку он показал свою максимальную эффективность. Такой подход позволяет вовлечь сотрудников в процесс, обеспечить живое взаимодействие с тренерами и коллегами, быстро получать обратную связь и глубже осваивать материалы за счет практики и командной работы. В отчетном периоде Ком-

пания поставила своей задачей увеличить охват сотрудников обучением, особенно в важнейшем для группы направлении – животноводство. Для решения данной задачи было привлечено множество новых тренеров, которые активно работали с персоналом как офлайн, так и в формате дистанционного обучения.



ФОРМАТЫ ОБУЧЕНИЯ ООО «ЭКОНИВА-АПК ХОЛДИНГ»

Компания реализует масштабную образовательную программу во всех подразделениях с целью подготовки высококвалифицированных специалистов, которые смогут обеспечивать высокие требования Компании к качеству итогового продукта. В программу заложено как отраслевое, так и межотраслевое обучение. Основной фокус – это проведение обучения для всех категорий работников.

Зачисление или направление на обучение может быть по рекомендации от:

- вышестоящего руководителя;
- непосредственного руководителя;
- отраслевого руководителя УК;
- отдела обучения и развития персонала;

- на основании пройденной оценки;
- по собственному желанию сотрудника (самовыдвижение).

В Компании применяются следующие виды обучения:

- семинары;
- лекции;
- производственные экскурсии;
- тренинги;
- наставничество/кураторство;
- кейсы;
- обмен опытом;
- стажировки;
- проектная работа.

Обучающие проекты



СТУДЕНТЫ И ВЫПУСКНИКИ

- обучающие лекции на практической подготовке;
- проект «Интенсивная практика»;
- проект «Стажировка Бакалавр».



РАБОЧИЕ И ОБСЛУЖИВАЮЩИЙ ПЕРСОНАЛ

- обучение протоколам и навыкам в конкретной должности (механизаторы, операторы машинного доения, техники искусственного осеменения, операторы родильного отделения, операторы молодняка крупного рогатого скота).



СПЕЦИАЛИСТЫ

- проект «Стажировка Магистратура»;
- тренинги по гибким навыкам;
- профильные семинары по профессиональным навыкам;
- семинары по экономике.



РУКОВОДИТЕЛИ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ХОЗЯЙСТВ (ПХ) И ОФИСА

- проект «Академия управления»;
- тренинги по гибким навыкам;
- профильные семинары по профессиональным навыкам;
- проект «Кадровый резерв на должность директора ПХ»;
- семинары по экономике.



РЕГИОНАЛЬНЫЕ ДИРЕКТОРА, ДИРЕКТОРА ПХ, РУКОВОДИТЕЛИ ОТРАСЛЕЙ, РУКОВОДИТЕЛИ УПРАВЛЕНИЙ

- тренинги по гибким навыкам;
- проект «Кадровый резерв на должность регионального директора».

Общие обучающие программы для производственного блока:

- стажировка выпускников «Бакалавр»;
- цикл обучения для молодых линейных специалистов «Базовое обучение»;
- обучающая программа для сильных линейных специалистов «Магистратура»;
- обучающая программа для руководителей «Академия управления 2024»;
- программа профессионального наставничества на производстве;
- проект «Кадровый резерв на должность директора ПХ».



НАСТАВНИЧЕСТВО НА ПРОИЗВОДСТВЕ

В 2024 ГОДУ БЫЛ ЗАПУЩЕН ПИЛОТНЫЙ ПРОЕКТ «ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО НА ПРОИЗВОДСТВЕ». ПРОЕКТ ВКЛЮЧИЛ ТАКИЕ ДОЛЖНОСТИ, КАК: ВЕТЕРИНАРНЫЙ ВРАЧ, ВЕТЕРИНАРНЫЙ ВРАЧ МОЛОДНЯКА, ЗООТЕХНИК ПО КОРМЛЕНИЮ, ЗООТЕХНИК ПО ДВИЖЕНИЮ, ЗООТЕХНИК ПО КОМФОРТУ И ДОЕНИЮ, ЗООТЕХНИК ПО МОЛОДНЯКУ, АГРОНОМ, ИНЖЕНЕР. ПРОЦЕСС НАСТАВНИЧЕСТВА РАССЧИТАН НА ТРИ МЕСЯЦА С МОМЕНТА ТРУДОУСТРОЙСТВА И СТАВИТ ПЕРЕД СОБОЙ СЛЕДУЮЩИЕ ЦЕЛИ:

- УПОРЯДОЧИТЬ ПРОЦЕСС РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ;
- РАЗВИТЬ СПОСОБНОСТЬ САМОСТОЯТЕЛЬНО И КАЧЕСТВЕННО ВЫПОЛНЯТЬ ВОЗЛОЖЕННЫЕ НА СОТРУДНИКА ЗАДАЧИ В РАМКАХ ФУНКЦИОНАЛА ЗАНИМАЕМОЙ ДОЛЖНОСТИ;
- ПОВЫСИТЬ УРОВЕНЬ КВАЛИФИКАЦИИ НОВЫХ СОТРУДНИКОВ;
- ПОВЫСИТЬ ВОВЛЕЧЕННОСТЬ И ПРИЧАСТНОСТЬ НОВОГО СОТРУДНИКА К БОЛЬШОЙ КОМАНДЕ;
- СНИЗИТЬ ТЕКУЧЕСТЬ ПЕРСОНАЛА НА ЭТАПЕ ИСПЫТАТЕЛЬНОГО СРОКА.

ЕКОНИВА
ЭКОНИВА



ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ПЕРЕКВАЛИФИКАЦИЯ

Количество часов, потраченных работниками Группы «ЭкоНива» на повышение квалификации, часы			
	2022	2023	2024
Общее количество часов обучения	31 242	46 992	117 681
Обученные руководители	5 041	7 534	17 427
Обученные специалисты	20 235	36 310	93 267
Обученные сотрудники	5 896	2 568	11 025
Обученные операторы	70	580	610

Среднее количество обучения на одного работника, часы

	2022	2023	2024
ООО «ЭкоНива-АПК Холдинг»			
Растениеводство			
Руководители	13	16	14
Специалисты	15	16	17
Сотрудники	8	9	8
Операторы	-	-	-
Животноводство			
Руководители	15	16	15
Специалисты	65	39	39
Сотрудники	8	8	8
Операторы	-	-	-
ООО «ЭкоНива-Продукты питания»			
Производство молочных продуктов			
Руководители	19	11,8	11
Специалисты	10	5,7	7
Сотрудники	28	5,6	7
Операторы	7	13,25	13
Логистика			
Руководители	7	8	8
Специалисты	12	8	8
Сотрудники	16	7,7	8
Операторы	11	9,5	10
Ритейл			
Руководители	8	21	16
Специалисты	10	11	14
Сотрудники	10	12,2	16
Операторы	8	13	12

В 2024 году продолжилось проведение четырехэтапной обучающей программы повышения квалификации «Магистратура» в трех производственных отраслях: «Инженерно-техническая служба (ИТС)», «Растениеводство» и «Животноводство», в результате которой работники расширяют свои знания в технических вопросах, а также получают большой опыт в сфере экономики и управления персоналом. Полученные теоретические знания специалисты закрепляют в рамках практических занятий. По окончании

всех этапов обучения работники получают сертификаты о прохождении внутрикорпоративного обучения, а также возможность карьерного роста на предприятиях Группы. Для сотрудников отрасли «Животноводство» на регулярной основе проводится ряд обучающих семинаров по теме «Экономика предприятия». Они способствуют более глубокому пониманию финансовых процессов у специалистов и оказывают положительное влияние на финансовые результаты Компании в целом.

СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА

Группа «ЭкоНива» постоянно поддерживает диалог между работодателем и коллективом работников, приветствует проявление работниками инициативы, учитывает мнения

и пожелания работников при формировании социальной политики Компании. В 2024 году коллективные договоры на региональном уровне были заключены и действовали в Воро-

Доля работников Группы «ЭкоНива», охваченных коллективными договорами в 2024 году, чел.

	Численность работников по состоянию на 31 декабря	Доля работников, охваченных коллективными договорами, %
ИТОГО	4 107	100
ООО «ЭкоНива-АПК Холдинг»		
Животноводство	2 158	53
Растениеводство	544	13
Прочие	1 405	34
ООО «ЭкоНива-Продукты питания»		
Коллективный договор отсутствует		

нежской области. При этом отсутствие заключенных коллективных договоров не снижает уровень социальной защиты работника со стороны Компании, потому что в Группе действу-

ет единая система компенсаций и льгот и для обычных работников, и для работников, подписавших коллективный договор.



ПРОГРАММА БЛАГОПОЛУЧИЯ РАБОТНИКОВ «ЭКОСИСТЕМА»

В ГК «ЭкоНива» действует комплексная программа благополучия сотрудников. Она представляет собой комплекс льгот, призванных повысить общий уровень благополучия сотрудников в команде, их вовлеченность и лояльность, а также поддерживать хорошее самочувствие.

При формировании и развитии программы Компания ориентируется на следующие аспекты:

- новые реалии рынка труда и растущую конкуренцию за кадры;
- развитие внутреннего и внешнего HR-бренда;
- выстраивание здоровых внутренних коммуникаций, соответствующих запросам работников;
- популяризацию и продвижение корпоративных и семейных ценностей;

- актуальность и востребованность темы здоровья и спорта.

Основными принципами реализации программы являются:

- принцип кафетерия — сотрудник сам выбирает, к какой программе присоединиться;
- командный спорт — групповые корпоративные тренировки;
- заявительный характер — льготы добавляются по запросам сотрудников;
- принцип осознанного использования — софинансирование или постсофинансирование при несоблюдении условий получения льготы.

Система благополучия работников включает реализацию мероприятий по пяти основным направлениям.



ФИЗИЧЕСКОЕ БЛАГОПОЛУЧИЕ

- DIGITAL-ДМС СБЕРЗДОРОВЬЕ
- КЛАССИЧЕСКИЙ ДМС
- СТРАХОВАНИЕ ЖИЗНИ СОТРУДНИКОВ (КАТЕГОРИИ С ВЫСОКИМ УРОВНЕМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ РИСКОВ)
- СКИДКИ НА ЛАБОРАТОРНЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ ПО ВСЕЙ РОССИИ (СЕТЬ ПАРТНЕРСКИХ КЛИНИК)
- СПОРТИВНЫЕ КОРПОРАТИВНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ
- СПОРТИВНЫЕ КОМАНДЫ
- ГРУППОВЫЕ ЗАНЯТИЯ ФИТНЕСОМ



ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ БЛАГОПОЛУЧИЕ

- КОРПОРАТИВНЫЙ ПСИХОЛОГ СБЕРЗДОРОВЬЕ
- ЭКСКУРСИИ НА ЖИВОТНОВОДЧЕСКИЕ КОМПЛЕКСЫ, СЕМЕЙНЫЕ ПРАЗДНИКИ
- СОВМЕСТНЫЕ ПРОГРАММЫ ДОСУГА ДЛЯ РАБОТНИКОВ И ИХ ДЕТЕЙ
- КОНКУРСЫ РИСУНКОВ ДЛЯ ДЕТЕЙ СОТРУДНИКОВ
- БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОСТЬ



ФИНАНСОВОЕ БЛАГОПОЛУЧИЕ

- СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ, МАТРИЦА ДОХОДОВ
- КАРТЫ ЛОЯЛЬНОСТИ «ЭКОНИВА»
- ЛЬГОТНОЕ СТРАХОВАНИЕ ИМУЩЕСТВА, ПОЕЗДОВ, АВТО
- КАСКО ПО СНИЖЕННОЙ СТОИМОСТИ



ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ И РОСТ

- ПРОГРАММЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ В КОРПОРАТИВНОМ УЧЕБНОМ ЦЕНТРЕ
- ВНУТРЕННИЙ КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ
- ПРОЕКТ ВНУТРЕННИЕ ВАКАНСИИ
- ДОСТУП К БИБЛИОТЕКЕ ОНЛАЙН КУРСОВ
- ИЗУЧЕНИЕ ИНОСТРАННЫХ ЯЗЫКОВ
- ДОСТУП К ЭЛЕКТРОННЫМ КУРСАМ ПО SOFT-SKILLS



КОРПОРАТИВНАЯ СРЕДА

- БЕЗОПАСНЫЕ РАБОЧИЕ МЕСТА ДЛЯ СОТРУДНИКОВ КОМПАНИИ
- ПРИВЕТСТВЕННЫЕ ТРЕНИНГИ ДЛЯ НОВЫХ СОТРУДНИКОВ, ВНЕДРЕНИЕ КОРПОРАТИВНОГО БЛОКА В ПЛАНОВЫЕ ПРОГРАММЫ ОБУЧЕНИЯ РАБОТНИКОВ
- МЕРОПРИЯТИЯ, УЛУЧШАЮЩИЕ КОММУНИКАЦИИ МЕЖДУ РАБОТНИКАМИ (ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЕ ИГРЫ «МОЗГОВОЙНЯ», «КВИЗ»)

ДОБРОВОЛЬНОЕ МЕДИЦИНСКОЕ СТРАХОВАНИЕ

С 2021 года в Группе компаний «ЭкоНива» действует проект добровольного медицинского страхования (ДМС) работников. В 2022 году в тестовом режиме был введен Digital-ДМС от СберЗдоровье, в 2023-2024 гг. количество участников программы увеличилось почти в два раза, в ней приняли участие сотрудники управляющей компании и руководители, ведущие специалисты производственных хозяйств. Программа распространяется на работников со стажем от 6 месяцев, и на конец отчетного периода она охватывала около 80% работников управляющей компании.

Предложение Digital-ДМС от СберЗдоровье включает:

- онлайн-консультации (безлимитный круглосуточный доступ к врачам);

- очные визиты (безлимитный доступ к клиникам по всей России);
- анализы и обследования (наиболее востребованные диагностики);
- лабораторный чекап (комплексная программа оценки здоровья – один раз в год);
- психологическую поддержку (онлайн-консультации с психологом);
- выезд врача на дом (2 вызова в год);
- семейный кабинет с доступом для членов семьи работника (+1 взрослый и 2 детей до 18 лет). Членам семьи доступны безлимитные онлайн-консультации с терапевтом и педиатром, с узкопрофильными специалистами, а также с медицинским советником. Также в приложении имеется раздел, посвященный ЗОЖ, в котором сотрудники могут

9,4

КОНСУЛЬТАЦИЙ

ПРИХОДИТСЯ
В СРЕДНЕМ НА ОДНОГО
СОТРУДНИКА

4,94

ОЦЕНКА
ИСПОЛЬЗОВАНИЯ
DIGITAL-ДМС

ОТ СБЕРЗДОРОВЬЕ
ВНУТРИ СИСТЕМЫ



получить индивидуальные рекомендации по здоровому образу жизни, поучаствовать в ЗОЖ-курсе, а также получают доступ к большому количеству внутреннего контента о полезных привычках.

В 2024 году выросло количество сотрудников, присоединившихся к программе, а также количество онлайн- и офлайн-консультаций. Самыми популярными обращениями в 2023-2024 гг. стали онлайн-консультации с врачом-терапевтом, гинекологом и психологом. В ООО «ЭкоНива-Продукты питания» за 2024 год выдано 300 доступов.

В 2024 году программа ДМС расширена: увеличилось количество программ, включая digital-формат, а также расширилась система страхования от несчастных случаев для категорий с повышенными рисками (водители, механизаторы, слесари, производственный персонал и ключевые руководители). Также «ЭкоНива» предоставляет работникам льготное страхование у партнеров Компании,

воспользоваться которым может любой сотрудник и его близкие родственники.

Страховой Дом ВСК предоставляет дополнительные скидки:

- 30% на КАСКО;
- 30% на страховку поездок по России и за рубеж;
- 30% на страхование квартиры;
- 30% на страхование здоровья и защиту близких.

Скидка доступна в личном кабинете ВСК в приложении.

Страховая компания Ингосстрах предоставляет дополнительную скидку:

- до 15% на КАСКО;
- до 20% на страхование путешествий;
- до 15% на страхование имущества;
- до 10% на ипотечное страхование;
- до 25% на страхование от несчастных случаев и болезни.



НАГРАЖДЕНИЯ СОТРУДНИКОВ

Работники «ЭкоНивы» на регулярной основе показывают высокие трудовые результаты и награждаются не только внутрикорпоративными наградами, но и отмечаются на областном и федеральном уровне.

Так, в Воронежской области на торжественной церемонии, приуроченной к празднованию областного Дня сельского хозяйства и перерабатывающей промышленности, подвели итоги сельскохозяйственного года и вручили почетные награды передовикам АПК. В числе награжденных было 11 сотрудников регионального подразделения ГК «ЭкоНива». За добросовестный труд и многолетнюю работу оператор машинного доения была удостоена почетного звания «Заслу-

женный работник сельского хозяйства Российской Федерации». За высокие производственные показатели четыре сотрудника Компании получили сертификаты на новые автомобили российского производства.

В Рязани на торжественном мероприятии, приуроченном ко Дню работника сельского хозяйства и перерабатывающей промышленности, вручили государственные награды аграриям и открыли региональную Доску почета передовиков АПК. Среди награжденных были сотрудники рязанского подразделения «ЭкоНивы», компании «Ока Молоко». Двум сотрудникам присвоены звания «Почетный работник АПК России», один работник был награжден знаком «За заслуги перед Рязанской областью».

* Данные по ДМС в Компании собираются и анализируются в разрезе июня предыдущего периода – май отчетного периода.



10 лучших сотрудников «Петербургской Нивы», подразделения ГК «ЭкоНива» в Ленинградской области, отметили областными и ведомственными наградами за высокие производственные показатели, а также добросовестный и многолетний

труд. «Петербургская Нива» в последние годы стабильно входит в тройку лучших сельскохозяйственных предприятий района по производству сырого молока.

ОПЕРАТОРУ МОЛОДНЯКА КРУПНОГО РОГАТОГО СКОТА НА ЖИВОТНОВОДЧЕСКОМ КОМПЛЕКСЕ «ДОБРИНО» ОЛЬГЕ ВТУЛКИНОЙ ЗА ДОСТИГНУТЫЕ ТРУДОВЫЕ УСПЕХИ И МНОГОЛЕТНЮЮ ДОБРОСОВЕСТНУЮ РАБОТУ ОБЪЯВЛЕНА БЛАГОДАРНОСТЬ ПРЕЗИДЕНТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ.



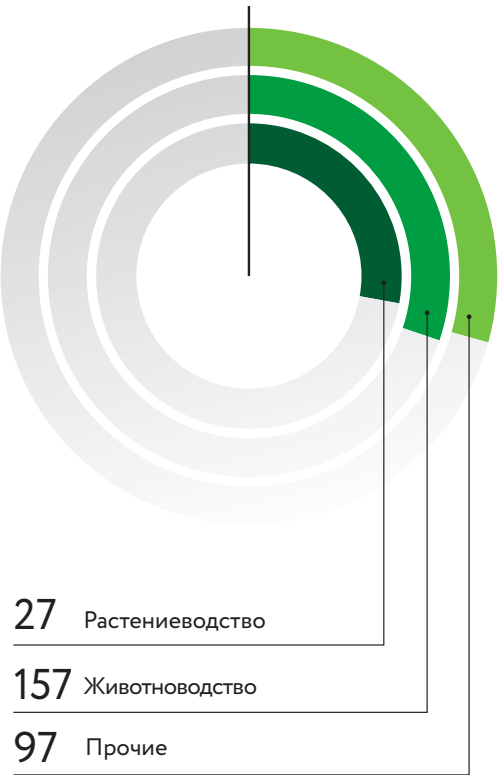
ОТПУСК ПО УХОДУ ЗА РЕБЕНКОМ

Компания уделяет внимание поддержке родительства и материнства. В 2024 году 352 сотрудника находились в отпуске по уходу за ребенком, причем 7 из них — мужчины. «ЭкоНива» гордится своими сотрудницами, носящими звание многодетных матерей. В отчетном периоде в Компа-

нии трудоустроено 544 сотрудницы, имеющие 3-4 детей, и 50 — имеющих 5 и более детей. При рождении каждого ребенка Компания выплачивает материальную помощь. На ежегодной основе в рамках празднования Дня матери происходит поздравление многодетных матерей «ЭкоНивы».

Количество работников* Группы «ЭкоНива», находящихся в отпуске по уходу за ребенком в 2024 году, чел.

ООО «ЭКОНИВА-АПК ХОЛДИНГ»



ООО «ЭКОНИВА-ПРОДУКТЫ ПИТАНИЯ»



352 ВСЕГО КОЛИЧЕСТВО РАБОТНИКОВ ГРУППЫ, НАХОДЯЩИХСЯ В ОТПУСКЕ ПО УХОДУ ЗА РЕБЕНКОМ В 2024 ГОДУ, ЧЕЛ.

15 МНОГОДЕТНЫХ МАТЕРЕЙ (БОЛЕЕ ТРЕХ ДЕТЕЙ), НАХОДЯЩИХСЯ В ОТПУСКЕ ПО УХОДУ ЗА РЕБЕНКОМ В 2024 ГОДУ, ЧЕЛ.

Гендерная структура работников Группы «ЭкоНива», находящихся в отпуске по уходу за ребенком, чел.

	2022	2023	2024
Женский	332	332	345
Мужской	5	1	7
ИТОГО	337	333	352

РЕЛОКАЦИОННАЯ ПРОГРАММА

Компания реализует программу релокации персонала, включающую следующие компоненты:

- компенсацию расходов на переезд для всех членов семьи сотрудника;
- предоставление жилья, размер и тип которого определяются семейным положением и количеством переезжающих членов семьи;

- содействие в устройстве детей в образовательные учреждения (школы и детские сады);
 - помощь в трудоустройстве членов семьи сотрудника как в Компании, так и у партнерских работодателей.
- Обеспечение сотрудников жильем реализуется посредством программы «Комплексное развитие сельских территорий»*.

* Подробнее — см. раздел «Социальные проекты».

КОРПОРАТИВНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ

В 2024 году Группа компаний «ЭкоНива» продолжала уделять большое внимание своим работникам и членам их семей, для которых было проведено множество совместных корпоративных мероприятий, таких как: различного рода экскурсии, мероприятия для детей, посещения цирка, семейные выезды. На

ежегодной основе проводятся детские тематические конкурсы с подарками от Компании. Регулярно проводятся мероприятия, направленные на улучшение коммуникации между работниками, такие как «Мозгобойня» и «Квиз». Подать заявку на участие в игре может любой желающий.



Затем сотрудники делятся на команды и отвечают на интеллектуальные, смешные вопросы, вопросы о Компании, культуре, исторических фактах, архитектуре и пр. Побеждает команда, которая набирает максимальное количество баллов. Не реже одного раза в квартал Компания устраивает «Вкусную пятницу». К участию приглашаются представители разного бизнеса и местные фермеры, которые проводят дегустацию своей продукции (мед, микрозелень, масло, хлеб и пр.), а также рассказывают интересные факты, отвечают

КОРПОРАТИВНЫЙ СПОРТ

Группа «ЭкоНива» поддерживает спорт и здоровый образ жизни у сотрудников и способствует их увлечениям. Для работников предоставлена возможность заниматься йогой, тайским боксом, бегом; на заводе в пгт. Анна имеется возможность посещать тренажерный зал и бассейн. Также на регулярной основе работники Компании участву-

ют в соревнованиях по волейболу, настольному теннису, лыжным гонкам, рыбной ловле, бильярду, мини-футболу и веселых стартах. Тренировки проходят на протяжении всего года, обычно два раза в неделю в вечернее время после работы. Любой желающий может присоединиться к уже действующей команде и попробовать себя в ин-

на вопросы. Сотрудники общаются между собой, дегустируют продукцию и узнают что-то новое о работе коллег из аграрного сектора. В 2024 году проведен Масленичный экскурсионный проект, сотрудники с детьми посещали Воронежский океанариум и Москвариум, также организована экскурсия на Нововоронежскую АЭС. Компания реализовала и традиционные новогодние мероприятия для сотрудников с детьми, а также организовала новогодний экскурсионный проект.

ресующем виде спорта. Болельщики футбольного клуба «Факел» имеют возможность получить бесплатные билеты на домашние матчи.

Спортивный сезон начался в феврале с лыжных гонок, в ходе которых определились лучшие лыжники «ЭкоНивы». На современной лыжероллерной трассе в Бутурлиновке 30 участников – взрослых и детей – состязались в забегах на дистанциях 1,5 км и 3 км.

Одним из самых популярных видов соревнований среди сотрудников уже много лет является спортивная рыбалка. Состязания по подледному лову в 2024 году проводились на четырех разных водоемах в Воронежской области и объединили порядка 130 участников. Помимо призовых мест за самые большие уловы, сотрудников наградили в номинациях: бурение лунки, юный участник, самая маленькая рыбка, самая крупная рыба и первый улов.

В 2024 году уже в девятый раз прошел турнир по настольному теннису. В соревнованиях приняли участие 58 сотрудников из региональных подразделений Группы в Воронежской, Калужской и Рязанской областях, специалисты техни-

ческого холдинга «ЭкоНивы», молочного завода в пгт Анна и сыродельного завода в селе Щучье. Седьмой турнир по русскому бильярду проводился в середине марта. Всего в турнире приняли участие 28 специалистов «ЭкоНиваАгро», Аннинского молочного и Щучинского сыродельного заводов.

В восьмом корпоративном турнире по волейболу приняли участие 64 сотрудника, представляющих восемь команд из подразделений группы в Воронежской и Курской областях, Аннинского и Щучинского молочных заводов.

Турнир по мини-футболу объединил семь команд: между собой соревновались производственные хозяйства из Воронежской области, коллективы Аннинского молочного завода и подразделение технического холдинга «ЭкоНива-Черноземье». Яркими, веселыми и озорными соревнованиями «Папа, мама, я – спортивная семья» завершилась весенняя часть корпоративных мероприятий «ЭкоНивы». В празднике приняли участие 39 человек, они боролись за звание самой спортивной семьи «ЭкоНивы». Одиннадцать команд выполнили эстафету из восьми заданий.

>600

ЧЕЛОВЕК

ЕЖЕГОДНО
ПРИНИМАЕТ
УЧАСТИЕ
В СПОРТИВНЫХ
МЕРОПРИЯТИЯХ
КОМПАНИИ





ПЕРВЫЙ МЕЖРЕГИОНАЛЬНЫЙ
ТУРНИР ПО ВОЛЕЙБОЛУ

В конце 2024 года состоялось крупнейшее спортивное событие «ЭкоНивы» — первый межрегиональный турнир по волейболу. В соревнованиях приняли участие более 70 человек — представители шести сборных команд из воронежского, рязанского, калужского, сибирского, курского и приволжского подразделений Группы. Первыми межрегиональными чемпионами стала команда из Воронежа.



СПОРТИВНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ, В КОТОРЫХ
ПРИНЯЛИ УЧАСТИЕ СОТРУДНИКИ «ЭКОНИВЫ»

ЭКОНИВА ЗАБЕГ II

Для детей был организован забег на дистанцию 300 м, взрослые поучаствовали в забегах на 1, 3, 5 и 10 км. Также для детей проходили мастер-классы по росписи картонных домиков и шопперов, была организована анимация и аквагрим.



~300

ЧЕЛОВЕК
ПРИНЯЛИ УЧАСТИЕ
В МЕРОПРИЯТИИ

БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫЙ
ГАСТРОНОМИЧЕСКИЙ ЗАБЕГ RUN&EAT

Сборная команда от «ЭкоНива-Продукты питания» и «ЭкоНива-АПК Холдинг» приняла участие в забеге на дистанцию 5 и 10 км.



32

ЧЕЛОВЕКА
ПРИНЯЛИ УЧАСТИЕ
В МЕРОПРИЯТИИ



«ПЯТЮНЯ ОЛИМПИЙСКАЯ»

Две беговые дистанции: 10 км и 21,1 км, скандинавская ходьба 10 км. Открылось мероприятие детским забегом в 300 м.



~200

ЧЕЛОВЕК
ПРИНЯЛИ УЧАСТИЕ
В МЕРОПРИЯТИИ

ЛИПЕЦКИЙ ТРИАТЛОН

Две команды от ГК «ЭкоНива» приняли участие в эстафете. Они преодолели дистанцию в 113 км, из них:

- заплыв 1,9 км на открытой воде;
- велогонка 90 км;
- бег 21,1 км.



6

ЧЕЛОВЕК
ПРИНЯЛИ УЧАСТИЕ В
МЕРОПРИЯТИИ



РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

ПРАКТИКА И СТАЖИРОВКИ ДЛЯ СТУДЕНТОВ

Группа «ЭкоНива» регулярно принимает студентов на производственную практику, и за последние три года их количество демонстрирует уверенный рост. Так, в 2024 году ООО «ЭкоНива-АПК Холдинг» провело 2 775 студенческих практик, что на 20% больше, чем в 2023 году. Также в отчетном периоде в Компании вышли на работу 234 студента-выпускника, из которых 165 – это выпускники 2024 года и еще 69 человек – выпускники будущих лет.

По итогам 2024 года практику в ООО «ЭкоНива-Продукты питания» прошли 282 студента, из них трудоустроено в Группу 49 человек.

В августе в ГК «ЭкоНива» ежегодно стартует программа оплачиваемых стажировок. Она предназна-

чена для выпускников аграрных вузов и техникумов, а также для будущих специалистов молочного производства. Студенты могут устроиться на предприятия в Воронежской, Рязанской, Оренбургской, Калужской и Новосибирской областях. В аграрном подразделении программы стажировок открыты по направлениям агрономия, инженерия, ветеринария и зоотехния. Все стажировки включают курс практических и теоретических занятий, их проводят внутренние тренеры учебных центров «ЭкоНивы». За каждым молодым работником закрепляется опытный наставник. На все время стажировки участники программы трудоустраиваются в штат Компании. Для них организовано проживание недалеко от места работы, питание в корпоративных

2 775

СТУДЕНЧЕСКИХ
ПРАКТИК

ОРГАНИЗОВАНО
В 2024 ГОДУ

2 292

УНИКАЛЬНЫХ
СТУДЕНТОВ

В 2024 ГОДУ

2

МЕСЯЦА

СРЕННЯ ПРОДОЛ-
ЖИТЕЛЬНОСТЬ
ПРАКТИКИ
В 2024 ГОДУ

21

ЧЕЛОВЕК

ПРОШЛИ ПРАКТИЧЕСКИЙ
ИНТЕНСИВ ДЛЯ
ПРАКТИКАНТОВ-
АГРОНОМОВ

69

ЦЕЛЕВЫХ
ДОГОВОРОВ

ЗАКЛЮЧЕНО



«ЭКОНИВА МОЛОКО ВОРОНЕЖ», КОМПАНИЯ УПРАВЛЯЮЩАЯ ПЕРЕРАБАТЫВАЮЩИМИ ЗАВОДАМИ ГРУППЫ, стало призером в номинации «Профессиональное развитие молодежи» в рамках конкурса «Лучшие практики наставничества», организованного в рамках национального проекта «Производительность труда»

столовых, также им выдают корпоративную форму. По итогам стажировки каждый участник проходит оценку уровня квалификации. Осенью на предприятиях «ЭкоНивы» в Воронежской области состоялось масштабное командообразующее мероприятие «Стажер–2024». Тимбилдинг проходил в рамках обучающей программы «Стажировка». Он объединил более 80 молодых сотрудников из разных регионов и сельскохозяйственных отраслей Компании. 1 июля на животноводческом комплексе «Высокое» в Воронежской области стартовал летний трудовой семестр Всероссийского сельскохозяйственного студенческого отряда «МоСт» («Молочный Стандарт»). В течение двух месяцев 40 студентов высших и средних аграрных учебных заведений из семи регионов России проходили практику на предприятиях «ЭкоНиваАгро». Участники проекта приступили к работе в качестве помощников ветеринарных врачей, зоотехников и механизаторов. Всероссийский студенческий сельскохозяйственный отряд «МоСт» был

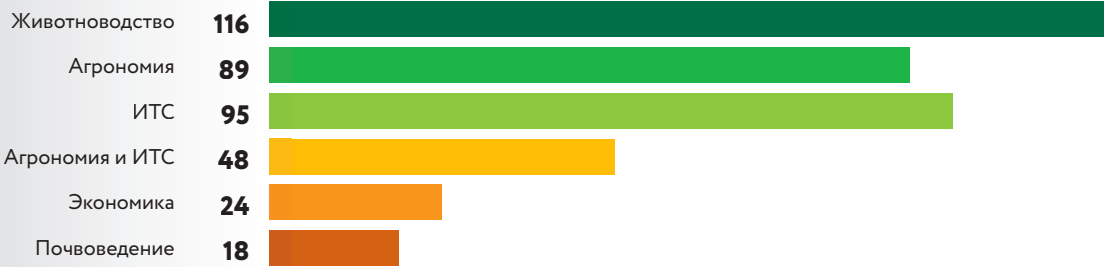
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ПРОЕКТ «АКАДЕМИЯ»

Целью проекта является формирование кадрового резерва Компании за счет привлечения студентов для различных направлений работы Компании. Дважды в год (весной и осенью) Компания приглашает студентов для участия в трехдневных интенсивах с лекциями и практическими занятиями. Занятия проходят по современным технологиям в животноводстве, агрономии, механизации, инженерии и переработке, а также по экономике и финансам. Интенсивы ходят на площадках «ЭкоНивы» в Воронежской, Калужской, Новосибирской, Оренбургской, Рязанской областях, Татарстане и Башкирии. По каждому направлению предполагается участие до 15 человек из разных

создан в 2016 году. За время его существования трудовые семестры в «ЭкоНиве» прошли более 650 студентов. На животноводческом комплексе «Бобров-2» в Воронежской области состоялся третий практический интенсив для практикантов-агрономов, в котором принял участие 21 студент из девяти аграрных высших учебных заведений страны. На предприятиях ГК «ЭкоНива» в Воронежской, Рязанской, Новосибирской, Оренбургской и Калужской областях прошел курс повышения квалификации молодых сотрудников по программе «ЗооВет». За четыре месяца 58 будущих зоотехников и ветеринарных врачей пошли интенсивный курс обучения по своей специальности, а потом были распределены для работы на предприятия Группы. В 2025 году Компания планирует расширять работу с молодежью и привлекать студентов таких направлений, как архитектурно-строительное, почвоведение, селекция и семеноводство.

учебных заведений. Всем участникам оплачивается проезд до места проведения мероприятия и обратно, обеспечивается питание и проживание в общежитии. Тренеры «ЭкоНивы» готовят для будущих специалистов лекции от экспертов холдинга, командообразующие мероприятия, посещение экскурсионных проектов и ряд практических занятий на производстве. По итогам проекта лучшие студенты награждаются памятными подарками. Все участники проекта смогут подать заявку на прохождение практики на предприятиях «ЭкоНивы».

Проект «Академия» по отраслям, 2024 год



АГРАРНЫЕ КЛАССЫ

Вопрос нехватки кадров остается одним из главных в отечественном АПК. Первый профильный агрокласс в стране «ЭкоНива» открыла восемь лет назад в школе Маслянинского района Новосибирской области. В последующие годы агроклассы появились в районах присутствия Компании в Воронежской, Рязанской, Калужской, Курской областях и в Республике Татарстан. В 2024/25 учебном году «ЭкоНива» совместно с Воронежским государственным аграрным университетом имени императора Петра I и оператором проекта Воронежским институтом развития образования им. Н.Ф. Бунакова открыла еще

четыре предпрофильных агрокласса в Воронежской области. Всего более 100 семиклассников начали знакомиться с современным сельским хозяйством и получать дополнительные знания, что позволит им в дальнейшем осознанно выбрать свой профессиональный путь. Обучение проходит по дополнительной развивающей программе агротехнологической направленности «АгроСтарт», которая также предусматривает посещение экскурсионных проектов «ЭкоНивы» в Воронежской области – животноводческого комплекса «Добрино» и сыродельного завода в селе Щучье.

География аграрных классов

Воронежская область	4 школы
Рязанская область	4 школы
Курская область	3 школы
Калужская область	1 школа
Республика Татарстан	1 школа

«ЭКОНИВА» ПРИНЯЛА УЧАСТИЕ ВО ВСЕРОССИЙСКОМ СЛЕТЕ АГРОКЛАССОВ

В рамках выставки «Россия» в марте 2024 года состоялся Всероссийский образовательный форум директоров агрошкол и руководителей агроклассов. Во Всероссийском слете агроклассов приняла участие начальник отдела по работе с кадровым резервом компании воронежского подразделения ГК «ЭкоНива». Одним из ключевых событий слета стала дискуссия «Развитие агроклассов в России».



АГРАРНЫЕ КАФЕДРЫ

В 2024 году Компания приняла решение значительно усилить свое взаимодействие с учебными заведениями с целью усиления привлекательности своего бренда работодателя и привлечения на работу талантливых студентов не только из аграрных вузов, но и из классических учебных заведений. Так, «ЭкоНива» стала первой аграрной компанией из сферы сельского хозяйства и перерабатывающей промышленности, создавшей базовую кафедру совместно с Высшей школой экономики. В рамках обучения учащиеся смогут получить новую специальность в области биоинформатики в животноводстве и растениеводстве, повысить квалификацию и пройти профессиональную переподготовку в сфере АПК. Программа обучения позволит выстраивать индивидуальные образовательные траектории и стажироваться в ГК «ЭкоНива». Специалисты и студенты кафедры примут участие в комплексных междисциплинарных отраслевых исследованиях, актуализации профессиональных стандартов в сфере АПК, а также разработке инновационных управленческих решений.

В течение 2024/2025 учебного года будут открыты образовательные курсы по отдельным дисциплинам и программам дополнительного образования, рассчитанные на сотрудников из управленческого кадрового резерва. На 2025/2026 учебный год намечен запуск магистерских программ в области биоинформатики, а также цифровизации и искусственного интеллекта. В будущем стороны планируют также разработать программы бакалавриата.

Осенью 2024 года «ЭкоНива» стала партнером Национальной олимпиады по анализу данных для школьников 9–11-х классов DANO, организованной Высшей школой экономики (ВШЭ). Компания участвовала в разработке задания для

Конкурс «Лучший молодой специалист»

В 2024 году в Группе «ЭкоНива» проведен конкурс «Лучший молодой специалист», где работники защищали проекты по разным направлениям. Конкурс нацелен на выявление талантливых специалистов из разных сфер деятельности Компании.

финального этапа. IT-управление Группы подготовило базу данных, которая будет использоваться участниками в качестве практического кейса. Также в отчетном периоде «ЭкоНива» и Воронежский государственный университет инженерных технологий (ВГУИТ) подписали меморандум о сотрудничестве. «ЭкоНива» вместе с университетом и другими индустриальными партнерами примет участие в создании школы «Молочные инновационные технологии» и разработке для нее образовательной программы, которая будет максимально приближена к потребностям производства. Студенты, прошедшие отбор в новый проект, будут развивать свои знания и компетенции непосредственно на предприятиях компаний-партнеров, а по завершении обучения им гарантировано трудоустройство. Реализация проекта «Прогрессивные инженерные школы» стартовало в сентябре 2024 года.

Подписанный меморандум также предусматривает сотрудничество еще по нескольким направлениям:

- формирование эффективной системы опережающей подготовки инженерных кадров с компетенциями, востребованными в различных отраслях перерабатывающей промышленности в России;
- создание и развитие «сквозных» технологий, применимых в различных отраслях агропромышленного комплекса (в соответствии со Стратегией научно-технологического развития России);
- обеспечение технологического превосходства в сфере био-, пищевых технологий и создание конкурентных преимуществ для высокотехнологичных проектов, реализуемых в стране.

В отчетном периоде в конкурсе приняли участие 28 специалистов. В рамках конкурса дополнительно устраивался образовательный интенсив, в результате которого участники получили новые знания.



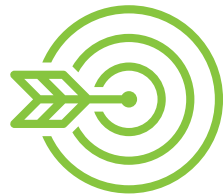


ОХРАНА ТРУДА

Группа «ЭкоНива» на постоянной основе стремится определять возможные риски в сфере охраны труда, а также принимать меры по повышению уровня культуры устойчивой безопасности среди работников.

На всех предприятиях функционирует система управления охраной труда (СУОТ) на основании соответствующего Положения. Данный документ фиксирует права и обязанности сторон трудовых отношений в области производственной безопасности, а также распределяет зоны ответственности по уровням управления. Положение распространяется на работников всех отраслей, трудоустроенных по трудовым договорам и оказывающих услуги по договорам гражданско-правового характера. Система управления охраной

труда Группы функционирует в рамках требований Трудового кодекса Российской Федерации, Приказа Минтруда России от 29.10.2021 N 776н «Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда», а также иных нормативных актов, регулирующих данные правоотношения. В связи с изменениями в законодательстве в отчетном периоде были пересмотрены нормы выдачи СИЗ, учтено введение новых форм документов для расследования несчастных случаев на производстве, обновлены аптечки с учетом требования к их содержанию для оказания первой помощи, а также определен порядок предоставления первой помощи пострадавшим.



ЦЕЛЬ VISION ZERO «ЭКОНИВЫ» –
ВЫЙТИ НА ПОКАЗАТЕЛЬ НУЛЕВОГО ТРАВМАТИЗМА*
К 2030 ГОДУ

* Отсутствие тяжелых и смертельных несчастных случаев.

В 2024 году в ЭНПП введены в действие новые кардинальные правила по качеству и охране труда, однократное нарушение которых влечет за собой дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения. Разработка Единых золотых правил безопасности, распространяющихся на все компании Группы, планируется в 2026 году.

Задачи контроля за соблюдением требований охраны труда возложены на Службу охраны труда (СОТ), входящую в Службу по работе с персоналом. Штатная численность специалистов по охране труда в ООО «ЭкоНива-АПК Холдинг»

в отчетном периоде составила 68 человек, в ООО «ЭкоНива-Продукты питания» – 9 человек. В 2025 году планируется сближение и консолидация служб охраны труда Группы компаний «ЭкоНива», что позволит более эффективно внедрять проекты по развитию культуры безопасности, стандартизировать процессы СУОТ, повысить эффективность и слаженность работы специалистов службы, а также формировать более комфортные и безопасные условия труда для всех сотрудников.



ЗАПРЕЩАЕТСЯ
ПОЯВЛЯТЬСЯ НА РАБОТЕ В СОСТОЯНИИ АЛКОГОЛЬНОГО, НАРКОТИЧЕСКОГО ИЛИ ИНОГО ТОКСИЧЕСКОГО ОПЬЯНЕНИЯ, УПОТРЕБЛЯТЬ СПИРТНЫЕ НАПИТКИ ИЛИ НАРКОТИЧЕСКИЕ ВЕЩЕСТВА НА ТЕРРИТОРИИ ПРЕДПРИЯТИЯ.



ЗАПРЕЩАЕТСЯ
ВМЕШАТЕЛЬСТВО В РАБОТУ ОБОРУДОВАНИЯ С НАРУШЕНИЕМ ТРЕБОВАНИЙ ПО КОНТРОЛЮ ИСТОЧНИКОВ ОПАСНОЙ ЭНЕРГИИ, ЭКСПЛУАТАЦИЯ ОБОРУДОВАНИЯ С НЕИСПРАВНЫМИ И/ИЛИ ПРИНУДИТЕЛЬНО ЗАБЛОКИРОВАННЫМИ СИСТЕМАМИ/ПРИБОРАМИ БЕЗОПАСНОСТИ, ВКЛЮЧАЯ СТЕЛЛАЖИ, А ТАКЖЕ ПОГРУЗОЧНО-РАЗГРУЗОЧНЫЕ РАБОТЫ НА НЕЗАБЛОКИРОВАННОМ ТРАНСПОРТНОМ СРЕДСТВЕ.



ЗАПРЕЩАЕТСЯ
ВЫПОЛНЯТЬ РАБОТЫ ПОВЫШЕННОЙ ОПАСНОСТИ (РАБОТЫ НА ВЫСОТЕ, ОГНЕВЫЕ, РАБОТЫ В ЗАМКНУТОМ ПРОСТРАНСТВЕ И НА УЧАСТКАХ ХРАНЕНИЯ КОНЦЕНТРИРОВАННЫХ ХОВ) БЕЗ ОФОРМЛЕННОГО НАДЛЕЖАЩИМ ОБРАЗОМ НАРЯДА-ДОПУСКА.

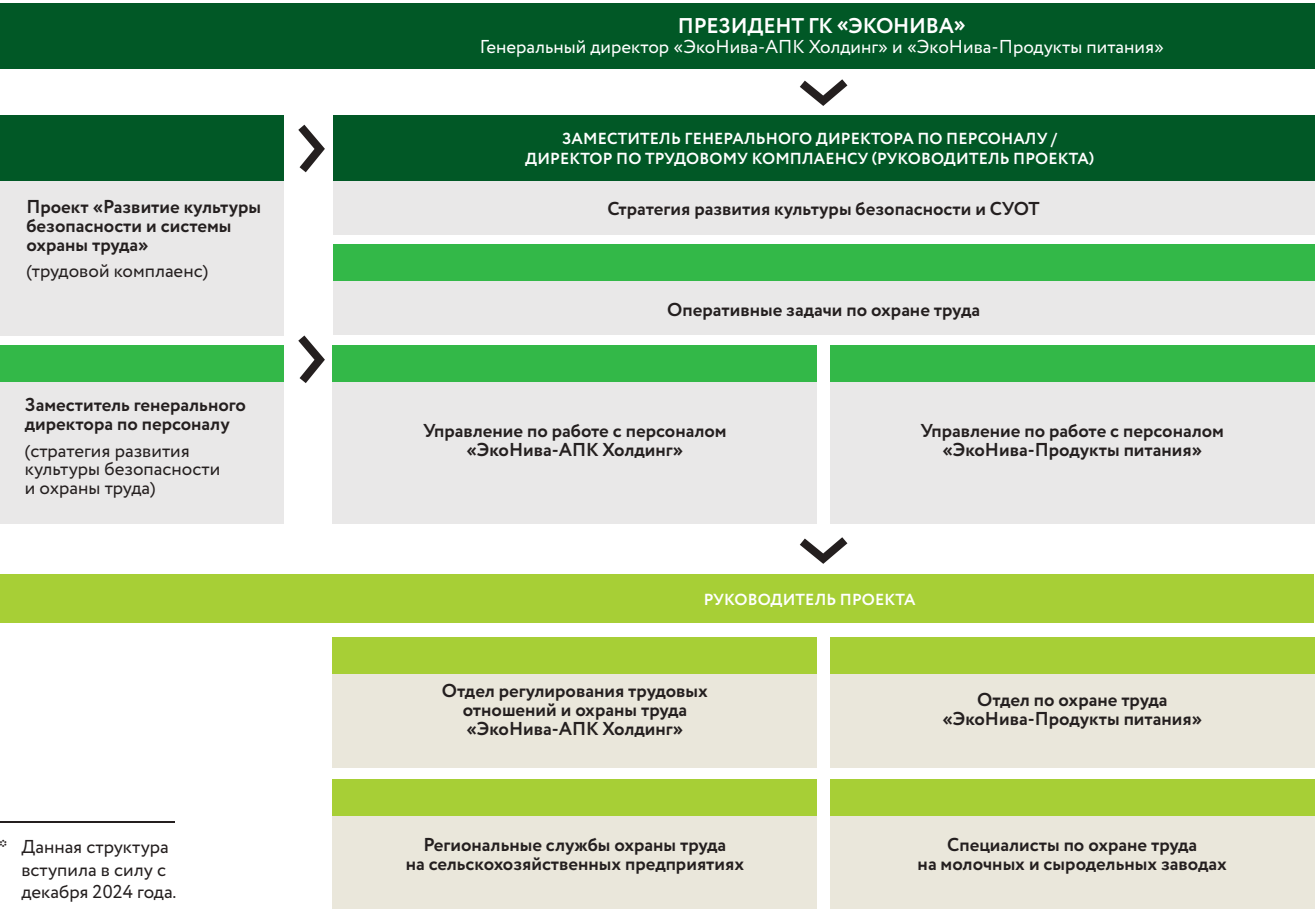


ЗАПРЕЩАЕТСЯ
НАХОДИТЬСЯ НА ТЕРРИТОРИИ ПРЕДПРИЯТИЯ БЕЗ СИЗ, ЯВЛЯЮЩИХСЯ ОБЯЗАТЕЛЬНЫМИ К ПРИМЕНЕНИЮ НА КОНКРЕТНОМ УЧАСТКЕ ИЛИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ОПРЕДЕЛЕННОГО ВИДА РАБОТ.



ЗАПРЕЩАЕТСЯ
ПОДЪЕМ И ПЕРЕМЕЩЕНИЕ ЛЮДЕЙ ПРИ ПОМОЩИ ГРУЗОПОДЪЕМНОЙ ТЕХНИКИ, НЕ ПРЕДНАЗНАЧЕННОЙ ДЛЯ ЭТИХ ЦЕЛЕЙ.

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ БЕЗОПАСНОСТЬЮ ТРУДА



В 2024 году специалисты по охране труда приняли участие в отраслевых конференциях SAFEOLGY, Развитие культуры безопасности, региональных круглых столах по вопросам охраны труда под эгидой ГИТ, в профильной выставке БИОТ-2024.

СПЕЦИАЛИСТЫ СЛУЖБЫ ПО ОХРАНЕ ТРУДА АПК ПРОШЛИ БОЛЕЕ 10 КОРПОРАТИВНЫХ ОБУЧЕНИЙ ПО НАПРАВЛЕНИЯМ РАЗВИТИЯ ЭЛЕМЕНТОВ КУЛЬТУРЫ БЕЗОПАСНОСТИ И С ЦЕЛЮ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СВОИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ, КОРПОРАТИВНЫХ И УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ, В ТОМ ЧИСЛЕ ПО ПРОРАБОТКЕ КОММУНИКАТИВНЫХ НАВЫКОВ ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБЩЕНИЯ С КОЛЛЕКТИВОМ.

ПЛАНЫ НА 2025 ГОД КОНСОЛИДИРОВАННОЙ СЛУЖБЫ ОХРАНЫ ТРУДА

- Стандартизация основных процессов по направлениям СУОТ и культуры безопасности, сближение стандартов работы во всех сегментах и бизнес-направлениях.
 - Финализация проекта автоматизации, опытная эксплуатация всех блоков системы.
 - Продолжение и совершенствование практики регулярных внутренних аудитов с использованием чек-листов по графикам с вовлечением руководителей разных уровней.
 - Развитие системы внутренних практических обучений силами службы ОТ и корпоративных
- учебных центров (КУЦ). Разработка собственных визуализированных учебных методических материалов.
 - Централизованная закупка СИЗ для агропредприятий.
 - Запуск пилотного проекта оценки рисков с участием производственных служб 2025–2026 гг.
 - Разработка внутренних показателей оценки эффективности работы службы ОТ на всех уровнях. Повышение квалификации работников службы охраны труда в ГК «ЭкоНива».

ПРОЕКТ «РАЗВИТИЕ КУЛЬТУРЫ БЕЗОПАСНОСТИ И СИСТЕМЫ ОХРАНЫ ТРУДА»

ЦЕЛЬ:
БЫТЬ УВЕРЕННЫМИ, ЧТО РАБОТА ВЫПОЛНЯЕТСЯ БЕЗОПАСНО, ДАЖЕ КОГДА ЗА СОТРУДНИКАМИ НИКТО НЕ НАБЛЮДАЕТ

Часть сотрудников производственных служб Группы работают в специфических условиях сочетания нескольких факторов риска разной степени: химических, физических и т.д. в результате взаимодействия с животными и техникой, под влиянием климатических условий. «ЭкоНива» прилагает дополнительные усилия к созданию и поддержанию безопасных и комфортных условий труда своих работников. В 2023 году запущен масштабный проект «Развитие культуры безопасности и системы охраны труда», который направлен на стимулирование активности и вовлечение работников и руководителей всех уровней в изменение условий труда и создание более комфортных и безопасных рабочих мест в соответствии с современными стандартами.

ОСНОВОПОЛАГАЮЩИМИ ЭЛЕМЕНТАМИ ПРОЕКТА ЯВЛЯЮТСЯ:

- прозрачность и открытость в коммуникациях с работниками, в т.ч. по вопросам охраны труда;
 - вовлечение работников и руководителей всех уровней в создание безопасных условий на производственных площадках: «Стоп-Риск»;
 - информирование и непрерывное обучение работников безопасным методам выполнения работ;
 - рассылки обезличенных информационных листов об инцидентах между регионами для предотвращения повторов;
- риск-ориентированный подход и Единая модель оценки профессиональных рисков (ОПР);
 - 3-ступенчатый контроль безопасности условий труда на производстве и Внутренние аудиты безопасности;
 - автоматизация процессов в области охраны труда. Разработка системы внутренней отчетности и аналитики.





>300
СООБЩЕНИЙ

РАССМОТРЕНО
ЗА ПЕРВЫЕ ПОЛГОДА
РЕАЛИЗАЦИИ
ПРОЕКТА НА ТРЕХ
ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ
ПЛОЩАДКАХ АПК

° Подробнее о проекте Near Miss см. отчеты по устойчивому развитию Группы компаний «Эконива» за 2022–2023 гг.

В 2024 году в качестве пилотного проекта в нескольких подразделениях был внедрен трехступенчатый контроль соблюдения требований безопасности на рабочих местах представителями разных уровней управления организации. Данный подход позволяет обучить работников и управленцев всех уровней выявлять опасности и

Программа «Стоп-Риск»

В 2024 году в качестве пилотного проекта в нескольких подразделениях был внедрен трехступенчатый контроль соблюдения требований безопасности на рабочих местах представителями разных уровней управления организации. Данный подход позволяет обучить работников и управленцев всех уровней выявлять опасности и риски на месте работ перед началом смены и в процессе работ, регистрировать инциденты и микротравмы, отклонения от норм и стандартов безопасного выполнения рабочих операций. Также был изменен формат информационных листов об инцидентах в направлении большей наглядности и информативности.

На производственных площадках ЭНПП и ЭНАПК в течение года запущена программа «Стоп-Риск», которая предполагает выявление незапланированного события, которое не привело к травмам или ущербу имуществу Компании, но могло бы привести к серьезным последствиям. Программа позволяет отследить и исключить потенциально опасные ситуации

Проект «Стоп-Риск» является преемником проекта Near Miss°, действовавшего с 2021 года.



■ **ВЫЯВЛЕННЫХ ОПАСНОСТЕЙ/РИСКОВ**
Стоп-Риск за период 2022–2024 гг.

■ **УСТРАНЕННЫХ ОПАСНОСТЕЙ/РИСКОВ**
Стоп-Риск за период 2022–2024 гг.

риски на месте работ перед началом смены и в процессе работ, регистрировать инциденты и микротравмы, отклонения от норм и стандартов безопасного выполнения рабочих операций. Также был изменен формат информационных листов об инцидентах в направлении большей наглядности и информативности.

для сотрудников, а также вовлечь их в развитие культуры безопасности, так как именно сотрудники имеют больше всего возможностей обнаружить проблему. Сотрудники могут послать сообщение путем заполнения бланков и передачи их через ящик с обращениями или при помощи смартфона по QR-коду. Затем информация собирается и обрабатывается специалистом по ОТ каждого отдельного производственного предприятия и сводится в единый документ для обсуждения членами комиссии по ОТ, которая собирается один раз в 10–15 дней. Процедура сбора и анализа обращений проводится один раз в 7–10 дней.

По результатам мероприятий по профилактике травматизма, реализованных на основе сообщений от работников корректирующих мероприятий по повышению уровня безопасности рабочих мест и рабочих процессов, на квартальных собраниях в Воронежском и других регионах проходит награждение сотрудников за активное участие в проекте.

На ежедневных производственных совещаниях, куда в обязательном порядке приглашаются специалисты СОТ, постоянно рассматриваются вопросы состояния охраны

труда, обсуждаются существующие проблемы, прорабатываются обзоры несчастных случаев и инцидентов.

БЮДЖЕТ НА ОХРАНУ ТРУДА

Затраты на мероприятия по охране труда и пожарной безопасности Группы «ЭкоНива» за 2024 год выросли по сравнению с предыдущим периодом и составили

168,5 млн руб. При этом большая часть (129,4 млн руб.) была направлена на закупку спецодежды и средств защиты (СИЗ).

Затраты на мероприятия по охране труда, млн руб.

	2022		2023		2024	
Вид мероприятия по охране труда	ЭкоНива-АПК Холдинг	ЭкоНива-Продукты питания	ЭкоНива-АПК Холдинг	ЭкоНива-Продукты питания	ЭкоНива-АПК Холдинг	ЭкоНива-Продукты питания
Годовой бюджет	84	23	100	18,5	131,7	36,8
Спецодежда и средства защиты (СИЗ)	53	11	82	11	110,2	19,2
• Специальная оценка условий труда (СОУТ), • обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, • обучение работников, • производственный контроль с проведением лабораторных измерений, • профилактические мероприятия, • закупка аптек и медикаментов, • оценка профессиональных рисков, • установка пожарной сигнализации, оснащение первичными средствами пожаротушения и пр.	31	12	18	7,5	21,5	17,6

СТРУКТУРА ТРАВМАТИЗМА*

ЦЕЛЬ НА 2025–2026 ГОДЫ:
ОТСУТСТВИЕ ПОВТОРОВ ТЯЖЕЛЫХ И СМЕРТЕЛЬНЫХ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ**

ООО «ЭкоНива-АПК Холдинг»

	2022	2023	2024
Легкая степень	21	24	43
Тяжелая степень	6	3	12
Смертельные случаи	1	1	4
ИТОГО	28	28	59
Коэффициент производственного травматизма***	1,2	1,1	2,2

* В 2024 году Компания скорректировала методику расчета травматизма, вследствие чего были изменены данные за 2022–2023 гг. в направлении Переработки по сравнению с Отчетом по устойчивому развитию 2023 года.

** При схожих обстоятельствах, на аналогичных рабочих местах, при выполнении одинаковых видов работ.

*** Травматизм – количество несчастных случаев и/или травм / количество годовых рабочих часов в соответствии с рабочим календарем 40 часов в неделю (среднее количество сотрудников с полной занятостью) 1 000 000.

ИЗ 12 НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ ТЯЖЕЛОЙ СТЕПЕНИ:



По результатам данных происшествий были организованы дополнительные обучения и инструктажи на соответствующие темы, разработаны информационные листы для оповещения других предприятий по аналогичным рабочим местам, а также проведены корректирующие мероприятия по организации рабочих мест в ремонтно-механических мастерских (РММ). Еще два тяжелых несчастных случая не были связаны с производством.

В 2024 году количество несчастных случаев возросло до 59, из них 4 — со смертельным исходом. Увеличение количества легких несчастных случаев связано с повышением прозрачности и раскрываемости сведений об инцидентах всеми подразделениями Компании в рамках реализации политики открытости и честного заявления о происшествиях. Произошедшие несчастные случаи со смертельным исходом связаны с ДТП или наездом на работника с участием работников Компании при их перемещении на и с работы как по вине работника, так и без вины пострадавших работников Ком-

пании. Один смертельный случай был не связан с производством и произошел по естественным причинам. В этой связи на 2025-2026 годы Группа планирует запуск информационной кампании по безопасности дорожного движения (БДД) для работников. В 2025–2026 годах в ООО «ЭкоНива-АПК Холдинг» планируется пилотирование и внедрение корпоративной методики внутренних расследований происшествий для выявления корневых причин и предотвращения повторов тяжелых и смертельных несчастных случаев.

ООО «ЭкоНива-Продукты питания»

	2022	2023	2024
Легкая степень	1	8	7
Тяжелая степень	–	1	2
Смертельные случаи	–	–	2
ИТОГО	1	9	11
Коэффициент производственного травматизма	0,3	2,3	2,2

В 2024 году количество несчастных случаев составило 11, из них 2 — со смертельным исходом. Произошло два ДТП, одно из них групповое. Основными корневыми причинами несчастных случаев в Группе стали: недостаточно высокая исполнительская дисциплина руководителей среднего звена,

недостаточно высокий уровень культуры безопасности непосредственных исполнителей работ, отсутствие критической позиции при выполнении процедур непосредственными исполнителями. С целью устранения выявленных причин Компания реализовала следующие мероприятия:



- обеспечен контроль за состоянием охраны труда со стороны руководства организации;
- разработаны и приняты кардинальные правила по охране труда (в ЭНПП);
- организован контроль за устранением выявленных нарушений и своевременное принятие мер по недопущению аналогичных нарушений;

- о всех выявленных нарушениях организовано информирование персонала на производственных совещаниях, на квартальных совещаниях, на информационных стендах и стендах уголков по охране труда, а также информирование в мессенджерах и корпоративной электронной почте всех специалистов по охране труда и региональных руководителей.

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ЗАБОЛЕВАНИЯ

«ЭкоНива» каждые пять лет проводит специальную оценку условий труда с целью выявления вредных и/или опасных факторов или их отсутствия на рабочих местах. Работники, занятые на работах с вредными и/или опасными условиями труда, проходят предварительные (при приеме на работу) и периодические медицинские осмотры. Для прохождения предрейсовых и послерейсовых медицинских осмотров большинство производственных площадок ЭНПП оснащены аппаратами телемедицины. Аналогичное оборудование дистанционных медосмотров внедряется также и в агропредприятиях Группы, расширение применения телемедицины планируется на 2025–2026 гг. Компания практикует обязательное психиатрическое освидетельствование при поступлении на работу и в процессе работы в

соответствии с требованиями законодательства. При выявлении противопоказаний к выполнению конкретной работы кандидат на эту работу не принимается, а действующий работник освобождается от нее. Для профилактики и ранней диагностики профессиональных заболеваний один раз в пять лет в медицинской комиссии по проведению периодического осмотра работников участвует врач-профпатолог, который занимается изучением заболеваний, развивающихся вследствие воздействия вредных профессиональных факторов. В отчетном периоде несколько работников было отправлено на санаторно-курортное лечение. На 2025 год запланировано активное развитие этого направления льгот для сотрудников. В 2024 году профессиональных заболеваний не выявлено.

>2 000
РАБОТНИКОВ
АПК

ДОПОЛНИТЕЛЬНО
ОБУЧЕНО ПО
ОБЯЗАТЕЛЬНЫМ
ПРОГРАММАМ ПО
ОТ В 2024 ГОДУ,
ВКЛЮЧАЯ ОБУЧЕНИЯ,
НЕОБХОДИМЫЕ
ДЛЯ ВЫПОЛНЕНИЯ
РАБОТ ПОВЫШЕННОЙ
ОПАСНОСТИ (РПО)

ОБУЧЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Группа «ЭкоНива» проводит обучение работников всех подразделений Компании для повышения их осведомленности о требованиях и нормах охраны труда, предотвращения несчастных случаев и в целом развития культуры безопасности на производственных площадках. Элементы обучения вопросам охраны труда включены во все корпоративные обучения Компании, а также в проекты адаптации работников. Все сотрудники при приеме на работу проходят вводный инструктаж по охране труда, вводный инструктаж по пожарной безопасности и обучение по электробезопасности. Непосредственный руководитель проводит вновь трудоустроенным работникам первичный инструктаж на рабочем месте; в дальнейшем проводится повторный инструктаж, а также могут проводиться внеплановый и целевой инструктажи. Обучение и проверка знаний сотрудников по обязательным программам в области охраны труда реализуются как с применением обучающей платформы Актион-360 учебными центрами, включая корпоративный учебный центр, так и внутренними комис-

сиями. В 2024 году Компания собственными силами сняла два 25-минутных видеоролика вводного инструктажа для информирования вновь поступающих работников ЭНПП по охране труда, пищевой и пожарной безопасности, гражданской обороне. Дополнительно для лучшего закрепления навыков безопасного выполнения работ повышенной опасности и работ с повышенными рисками сотрудники службы охраны труда собственными силами, а также с привлечением сторонних экспертов, регулярно проводят практические тренинги для работников по различным темам: порядок действий при чрезвычайных ситуациях, оказание первой помощи пострадавшим, базовые правила безопасности на рабочем месте, меры пожарной безопасности и безопасности дорожного движения и т. д. В конце 2024 года создан собственный Единый корпоративный учебный центр (ЕКУЦ) ГК «ЭкоНива». Он будет ориентироваться на целевые запросы предприятий Компании в соответствии с отраслевой спецификой по обучению в области охраны труда и производственной безопасности.

Вид дополнительных практических дисциплин в ООО «ЭкоНива-АПК Холдинг»	2024	
	Дисциплин, шт.	Обученных, чел.
Общие требования ОТ	8	115
Оказание первой помощи	15	143
Производственная безопасность: общие вопросы и принципы поведения на производстве	35	673
Методы и способы безопасного выполнения работ по профессиям / специальностям	63	512
Методы РПО	11	166
Применение СИЗ	8	98
БДД	5	61
Риски на производстве	47	764
НС: информирование работников отрасли о произошедших в других подразделениях НС	2	29
Трудовой кодекс	1	16
Инструктажи, обучение	1	8
«Стоп-Риск»	1	7

Обучение и аттестация работников на основании Постановления № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда» от 24.12.2021 проводится на производственных площадках комиссией предприятия с занесением протоколов в реестр Минтруда. На производственных площадках, для изучения приемов реанимации, приобретен тренажер-манекен со светодиодным индикатором и голосовым сопровождением. В 2024 году для сотрудников заводов и экскурсионных проектов состоялось обучение от Межрегиональной школы первой помощи. В рамках обучения был разобран алгоритм оказания первой помощи пострадавшим при различных видах происшествий. Для офисных сотрудников были проведены учения по эвакуации людей при пожаре. Для сотрудников отдела развития экскурсионного проекта «ТД ЭкоНива Молочные продукты», отдела охраны труда «ЭкоНива-Продукты питания», службы

сторожевой охраны и складского хозяйства сыродельного завода в с. Щучье состоялось обучение по программе «Внеочередная проверка знаний по противопожарным правилам – 2024».

- Программа обучения включала в себя следующие темы:
- «Эвакуация людей при пожаре».
 - «Общие требования правил противопожарного режима».
 - «Требования к электрооборудованию, пожарному водоснабжению».
 - «Основные требования к эвакуационному освещению и знакам пожарной безопасности».
 - «Требования к применению СИЗОД*, необходимость, назначения».
 - «Основные требования к применению первичных средств пожаротушения».

Практическая часть обучения направлена на использование первичных средств пожаротушения в условиях боевой готовности.

>11 000
РАБОТНИКОВ
ПРОИЗВОДСТВА
В АПК

ПРОШЛИ
ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ
ОБУЧЕНИЕ В
СООТВЕТСТВИИ
С НПА В 2024 ГОДУ

* Средство индивидуальной защиты органов дыхания.

Вид обучения в ООО «ЭкоНива-Продукты питания»	2024
	Обученных, чел.
Обучение и проверка знаний по охране труда в обучающих организациях	139
Обучение по оказанию первой помощи пострадавшим при несчастных случаях	1 347
Проведено вводных инструктажей в том числе:	1 680
персоналу подрядных организаций	472
Проверка знаний требований охраны труда персонала в собственной комиссии	1 208
Проведено внеплановых инструктажей	21



ГРУППА «ЭКОНИВА» НА ПОСТОЯННОЙ ОСНОВЕ СТРЕМИТСЯ ОПРЕДЕЛЯТЬ ВОЗМОЖНЫЕ РИСКИ В СФЕРЕ ОХРАНЫ ТРУДА, А ТАКЖЕ ПРИНИМАТЬ МЕРЫ ПО ПОВЫШЕНИЮ УРОВНЯ КУЛЬТУРЫ УСТОЙЧИВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ СРЕДИ РАБОТНИКОВ.

ПРОЗРАЧНОСТЬ И ОТКРЫТОСТЬ

Успех наиболее быстрого внедрения культуры безопасности в Группе напрямую зависит от прозрачности и открытости во внутрикорпоративных коммуникациях. Руководители каждого предприятия должны честно сообщать в управляющую компанию обо всех несчастных случаях, происшествиях и ситуациях, опасных для персонала, с целью недопущения повторов. Оперативное информирование позволяет максимально быстро подключаться и вырабатывать оптимальную стратегию действий в рамках правового поля с минимальными рисками для работодателя. Замалчивание и сокрытие несчастных случаев идет вразрез с общей концепцией культуры безопасности: работники должны быть уверены, что их жизнь и здоровье – это приоритет работы «ЭкоНивы».

В компаниях Группы о результатах любого инцидента, происшедшего на площадке, составляется информационный лист и доводится до сведения специалистов на всех площадках и непосредственного руководящего состава. Далее проводится расследование инцидента, о его результатах составляется информационный лист и также доводится до сведения специалистов по ОТ, которые прорабатывают вопросы происшествий на своих площадках и доводят до сведения своих сотрудников с целью недопущения подобных инцидентов. Все несчастные случаи прорабатываются на производственных и квартальных совещаниях. В 2024 году начала работу общая группа, в которой ведется оперативное информирование всех специалистов по ОТ, руководителей площадок и региональных директоров.

УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

В производственной деятельности работники на ежедневной основе сталкиваются с разного рода рисками, которые могут так или иначе причинить вред здоровью. Для того чтобы предостеречь себя от потенциальной опасности, работники знакомятся с перечнем уже выявленных рисков и мерами предосторожности. Карты оценки рисков были разработаны для каждой профессии на всех предприятиях «ЭкоНива-АПК Холдинг» и «ЭкоНива-Продукты питания» с привлечением подрядных организаций или собственными силами. В ООО «ЭкоНива-Продукты питания» оценка рисков проводится на регулярной основе при помощи программы «1С: Ох-

рана труда». Риски оцениваются с участием комиссии, после чего они вносятся в ПО и доводятся до сведения сотрудников. Основанием для пересмотра карты рисков является ввод новых должностей, модернизация технологий производства или оборудования. На регулярной основе Компания проводит внутренние аудиты на предприятиях по специально разработанным чек-листам. Основной фокус аудитов сосредоточен на предотвращении инцидентов. Также в Компании внедрена система наставничества, которая позволяет молодым специалистам быстрее освоиться на предприятии и перенять культуру безопасности.

РАБОТЫ С ПОВЫШЕННОЙ ОПАСНОСТЬЮ (РПО)

В Группе «ЭкоНива» существуют работы с повышенной опасностью, при выполнении которых чаще всего происходили несчастные случаи и инциденты за последние годы. РПО выделяются в единый реестр, на основе которого и разрабатываются внутренние инструкции. В отчетном периоде было разработано Положение по организации проведения работ с повышенной опасностью (в 2025 году планируется его доработка), наряд-допуск в формате

чек-листа, Памятки по проведению работ повышенной опасности. Также в 2024 году утвержден и принят в работу Стандарт по безопасной организации работ со стеллажным оборудованием и поддонами. Данный стандарт принят и применяется в компаниях ООО «ЭкоНива-Продукты питания». После реализации пилотного проекта в складских помещениях, он будет масштабироваться на остальные компании Группы в 2025–2026 гг.

АВТОМАТИЗАЦИЯ ПРОЦЕССОВ В ОХРАНЕ ТРУДА

В рамках проекта «Развитие культуры безопасности» в Группе «ЭкоНива» стартовал проект по автоматизации процессов в охране труда.



- Цели Проекта автоматизации и внедрения программного обеспечения (ПО) для СУОТ:
- получить единую систему анализа и управления данными СУОТ
 - реализовать комплексную систему управления процессами СУОТ
 - повысить оперативность формирования обязательной отчетности
 - повысить эффективность работы сотрудников СОТ

I ЭТАП			
СРОК			
МАЙ 2023 – ИЮНЬ 2024 ПИЛОТНЫЙ ПРОЕКТ В АПК: «КАЛУЖСКАЯ НИВА» · «СЕВЕРНАЯ НИВА ТАТАРСТАН» · «СЕВЕРНАЯ НИВА БАШКИРИЯ»			
ОПИСАНИЕ			
СФОРМИРОВАНА КОМАНДА ПРОЕКТА С УЧАСТИЕМ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ СОТ, ТЕХПОДДЕРЖКИ 1С, ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ И РАЗРАБОТЧИКОВ ПОДРЯДЧИКА; ВЫРАБОТАН АЛГОРИТМ И ПОРЯДОК ВЗАИМОДЕЙСТВИЙ В ПРОЕКТНОЙ ГРУППЕ. В ТЕСТОВОМ РЕЖИМЕ ВНЕДРЕНА ПОДСИСТЕМА: ОБУЧЕНИЕ, МЕДИЦИНСКИЕ ОСМОТРЫ, СОУТ, СИЗ			
РЕЗУЛЬТАТЫ			
ОБУЧЕНИЕ	СОУТ	СИЗ	МЕДИЦИНСКИЕ ОСМОТРЫ (МО)
Интеграция с системой Минтруда (выгрузка/загрузка данных протоколов обучения и проверки знаний), автоматизированное заполнение данных по сотрудникам в печатных формах, оперативное выведение печатных форм для приема сотрудников	Проработана загрузка ведомостей СОУТ в цифровом формате, для актуализации данных в связи со штатным расписанием предприятий доработаны форматы отчетов	В 2024 году введена единая складская номенклатура как подготовительная работа для автоматизации и централизации закупки СИЗ, заложена основа для перехода на единые типовые нормы (ЕТН). Доработаны личные карточки выдачи СИЗ/ДСИЗ. Проработаны форматы данных для внесения антропометрических параметров работников для расчета обеспеченности и потребности в СИЗ на предприятиях с большой численностью работников. Реализация данного функционала в дальнейшем позволит управлять заказами и запасами СИЗ	Выполнены доработки печатных форм для представления в медицинские организации списков на прохождение периодических медосмотров работниками

622 РАБОЧИХ МЕСТА ЭНПП

ПРОШЛИ ОЦЕНКУ РИСКОВ В 2024 ГОДУ

II ЭТАП
СРОК
ИЮНЬ 2024 – ОКТЯБРЬ 2025
▼
ОПИСАНИЕ
ВЫПОЛНЕН ЗАПУСК СИСТЕМЫ В ПРОМЫШЛЕННУЮ ЭКСПЛУАТАЦИЮ ПО ПОДАВЛЯЮЩЕМУ БОЛЬШИНСТВУ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ АПК, А ТАКЖЕ ЗАПЛАНИРОВАНА КООРДИНАЦИЯ ПО НАПРАВЛЕНИЮ АВТОМАТИЗАЦИИ В КОМПАНИЯХ ЭНПП. В ТЕЧЕНИЕ 2024 ГОДА БЫЛИ ВНЕДРЕНЫ ОСНОВНЫЕ БЛОКИ, А ТАКЖЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ПОДСИСТЕМЫ: НЕСЧАСТНЫЕ СЛУЧАИ И ПРОФИЛАКТИЧЕСКИЕ МЕРОПРИЯТИЯ

Основные задачи, реализованные в ходе I и II этапов автоматизации

	ОБУЧЕНИЕ • Реализация расчета дат обучения при приеме, присвоение автоматической нумерации. • Формирование задач для пользователей. • Формирование печатных форм. • Выгрузка сведений по обученным для Минтруда. • Комплексная оценка состояния по обучению сотрудников. • Годовое планирование обучения.
	СОУТ • Загрузка результатов проведенной СОУТ. • Подготовка документации к предстоящей СОУТ. • Контроль сроков проведения СОУТ. • Возможность формировать отчеты с актуальными данными по СОУТ, а также отчет с рабочими местами с классом условий труда 3.1, 3.2.
	СПЕЦОДЕЖДА И СИЗ • Интеграция данных с базой 1С. • Централизованная установка ЕТН при помощи обработки. • Установка и учет размеров СИЗ и антропометрических размеров работников. • Формирование электронной личной карточки (ЛК) учета выдачи СИЗ. • Анализ обеспеченности спецодеждой и СИЗ сотрудников.
	МЕДИЦИНСКИЕ ОСМОТРЫ (МО) • Готовые направления на МО. • Список лиц для предстоящего МО. • Отчетность по прошедшим МО. • Учет всех видов МО. • Комплексная оценка информации о состоянии процесса медосмотров.

ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ АУДИТЫ

В целях повышения эффективности выявления рисков в Группе применяется практика перекрестных аудитов между агропредприятиями «ЭкоНива-АПК Холдинг». В рамках многоступенчатого контроля за состоянием охраны труда в подразделениях за отчетный период проведено 252 аудита. Информация о выявленных недочетах с приложением фото в оперативном порядке направляется ответственным за устранение. Все нарушения рассматриваются на еженедельных совещаниях руководителей. В 2024 году на предприятиях ООО «ЭкоНива-Продукты питания» были проведены аудиты от крупнейших партнеров Компании и государственных предприятий, таких как:

- Автономная некоммерческая организация «Российская система качества» (Роскачество).
- Союзчреждения города Москвы на право поставок молока питьевого ультрапастеризованного, творога и масла сладкосливочного (некоммерческое партнерство,

саморегулируемая организация «Ассоциация предприятий социального питания в сфере образования и здравоохранения»).

- Компания SGS.
- Международный центр стандартизации и сертификации (МЦСиС) Халяль.
- DODO PIZZA.
- Клиент «Вкусно и точка» ООО «Рулог» – аудит системы управления качества патентов (PQMS).
- Программы предварительных условий (ППУ) в рамках системы управления безопасностью пищевой продукции ХАССП.
- ООО «Аудиторская фирма Виола».

Все аудиты пройдены успешно, получены соответствующие сертификаты. Также в отчетном периоде Компания прошла аттестации на право экспорта в страны Таможенного союза и в Абхазию. В Калужском и Приволжском регионах были проведены аудиты с привлечением специалистов компании «Обучение и Консалтинг».

ВОВЛЕЧЕНИЕ ПРАКТИКАНТОВ И СТАЖЕРОВ

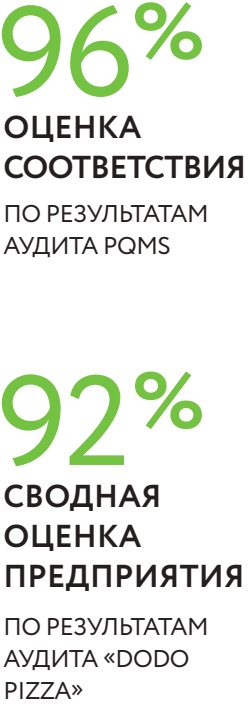
Группа «ЭкоНива» в 2024 году привлекла несколько студентов, обучающихся по направлению «Техносферная безопасность», в качестве кадрового резерва для службы охраны труда. В основной спектр задач студентов входила помощь специалистам направления на местах, фотосъемка для оформления протоколов безопасного выполнения работ, под-

готовка различных презентаций и плакатов, сбор и обработка бланков в рамках программы «Стоп-Риск», подготовка отчетов, организация обучений и тренингов. Компания планирует продолжать данную практику, так как считает очень важным популяризацию сельскохозяйственной отрасли и сферы охраны труда среди молодежи.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ПОДРЯДНЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ

При необходимости в привлечении подрядной организации Компания оценивает риски, которые могут возникнуть при охране труда в процессе осуществления работ. На основании данной оценки с подрядчиком заключается полное или частичное дополнительное соглашение об обязанностях сторон в области охраны труда, пожарной безопасности, пропускного внутриобъектового режима, экологии и пищевой безопасности. Соглашение подразумевает штрафные санкции за нарушения, включая одностороннее расторжение контракта.

До начала работ специалист по охране труда Группы «ЭкоНива» в обязательном порядке заблаговременно информируется о времени начала выполнения работ для проверки всех необходимых документов по охране труда у поставщика услуги. Для всех работников подрядчика проводится вводный инструктаж до начала осуществления работ. Кроме того, представитель «ЭкоНивы» оставляет за собой право систематического контроля за ходом выполнения работ подрядной организацией и безопасностью их проведения.



08

ЕКОНІВА
ЭКОНІВА

СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ

СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ

Группа «ЭкоНива» уделяет большое внимание реализации социальной направляющей своей деятельности. Кроме оптимизации кадровой политики, развития системы поддержки персонала, укрепления сотрудничества с образовательными учреждениями, Компания на регулярной основе много лет подряд принимает участие в государственной программе «Комплексное развитие сельских территорий», а также реализует благотворительные инициативы в регионах присутствия. Ранее для управления социальными и благотворительными проектами была создана Комиссия по социальным инвестициям, однако в отчетном

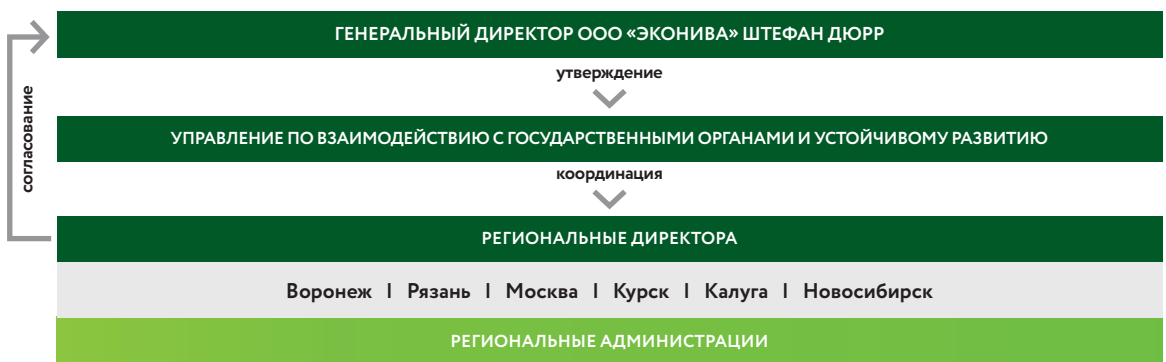
периоде она была распущена. Целесообразность осуществления благотворительного или социального проекта рассматривается в ходе многоуровневой оценки, которая включает:

- предварительную оценку проекта региональным директором на предмет его актуальности для конкретного региона;
- согласование суммы инвестиций и проекта с руководством;
- утверждение финансовой службой сроков и объемов финансирования;
- принятие окончательного решения собственником Компании.

Система управления социальными проектами до 24.12.2024



Система управления социальными проектами после 24.12.2024



КОМПЛЕКСНОЕ РАЗВИТИЕ СЕЛЬСКИХ ТЕРРИТОРИЙ

С целью удержания работников Группа компаний «ЭкоНива» продолжает продвигать решение жилищного вопроса в сельской местности и малых городах, предоставляя иногородним работникам релокационные пакеты, участвуя в федеральных программах, таких как «Комплексное развитие сельских территорий» (КРСТ), а также применяя дополнительные механизмы поощрения для приобретения собственного жилья и закрепления работников в регионах активности Группы. В рамках реализации программы Компания осуществляет инвестирование в следующие ключевые направления:

- строительство жилого фонда;
- капитальный ремонт и реконструкция образовательных учреждений;

- модернизация спортивной инфраструктуры.

Наибольший масштаб деятельности в 2024 году достигнут в Воронежской области, где общий объем инвестиций составил более 100 миллионов рублей, которые были направлены на строительство жилья. В Рязанской области действует соглашение с местной администрацией о реализации проектов по государственной программе, в рамках которого Компания берет на себя обязательства в сфере жилищного строительства. В отчетном периоде велось согласование изменений данного соглашения, которые планируется утвердить в 2025 году. В течение всего 2024 года сотрудники «ЭкоНивы» получали ключи от новых домов и квартир.

>100
МЛН РУБЛЕЙ
ИНВЕСТИЦИИ
В ВОРОНЕЖСКОЙ
ОБЛАСТИ В 2024 г.



09

ЕКОНІВА
ЭКОНІВА

ПРИЛОЖЕНИЯ

ВЫЯВЛЕНИЕ СУЩЕСТВЕННЫХ ТЕМ

Постоянное взаимодействие с заинтересованными сторонами, прежде всего с партнерами, клиентами и местными сообществами, позволяет Группе компаний «ЭкоНива» на регулярной основе анализировать, выявлять и оценивать оказываемое Группой экономическое, экологическое и социальное воздействие. В рамках подготовки настоящего Отчета в целях оценки уровня существенности выявленных видов воздействия были учтены поступающие по каналам обратной связи мнения широкого пула заинтересованных сторон и результаты опроса поставщиков, а также результаты процедуры определения существенных тем, проведенной в ходе подготовки Отчета об устойчивом развитии за 2024 год. Экспертную оценку существенности аспектов провела рабочая группа по подготовке Отчета, основываясь на внутрен-

них документах Группы компаний, а также на сравнительном анализе с другими компаниями агропромышленного сектора, включая отраслевую карту существенности ESG-аспектов инвестиционно-исследовательской компании MSC*. По итогам оценки была составлена ранговая карта существенности аспектов воздействия Группы компаний «ЭкоНива», которая стала основой для определения существенных тем Отчета. В качестве наиболее существенных тем были выбраны аспекты, экспертная оценка которых находится в диапазоне от 0 до 10% отклонения от максимального значения. В группу приоритетных показателей для раскрытия в отчете за 2024 год вошли следующие темы.

	Тема	Средняя оценка
Существенные темы		
S	Качество и безопасность продукции	7,3
S	Ответственный маркетинг, информация о продуктах и маркировка	7,3
S	Доступность продукции и приемлемость в цене	7,3
E	Обращение с животными	7,2
G	Корпоративное управление и экономические показатели бизнеса	7,1
S	Обучение и развитие персонала	6,9
G	Выплата налогов и дивидендов	6,8
S	Местные сообщества и развитие регионов присутствия	6,8
S	Свобода ассоциаций и ведение коллективных переговоров	6,8
G	Digital-трансформация и информационная безопасность	6,8
S	Условия привлечения и удержания специалистов	6,7
G	Ответственная цепочка поставок	6,7
G	Взаимодействие со стейкхолдерами	6,7
G	Закупки у местных поставщиков	6,6

* <https://www.msci.com/our-solutions/esg-investing/esg-industry-materiality-map#>

	Тема	Средняя оценка
Темы, менее значимые для заинтересованных сторон		
S	Права человека и отсутствие дискриминаций	6,4
S	Охрана труда и производственная безопасность	6,4
G	Конкурентоспособность	6,4
G	НИОКР, научно-технический потенциал и инновации	6,3
E	Эффективное потребление энергии	6,3
G	Борьба с коррупцией	6,1
E	Сохранение биоразнообразия	6,0
E	Водопользование	6,0
E	Землепользование и деградация почв	6,0
E	Обращение с отходами и циркулярная экономика	5,7
E	Упаковка продукции и обращение с пластиком	5,1
E	Выбросы парниковых газов	4,7
Темы, значимые для Компании		
E	Изменение климата	3,3

Оценки по блокам E, S, G находятся в небольшом диапазоне друг от друга. Тем не менее блок S имеет немного более высокий показатель по сравнению с остальными блоками. По мнению стейкхолдеров, наиболее существенными являются темы, связанные с качеством, безопасностью и доступностью питания, что является базовым требованием к компании, производящей пищевую продукцию. Значимыми темами являются качество корпоративного управления и экономическая устойчивость бизнеса, включая выплату налогов и дивидендов. Среди важных для раскрытия тем социального блока выделены: обучение и развитие персонала,

привлечение специалистов. А в экологический блок вошли вопросы обеспечения здоровья поголовья крупного рогатого скота. Несмотря на относительно низкие оценки значимости темы «Риски и возможности, связанные с изменением климата», в своей ESG-стратегии Компания учитывает специфику сельскохозяйственного сектора и включает данную тему в Отчет как одну из наиболее существенных.

УКАЗАТЕЛЬ СОДЕРЖАНИЯ GRI

Существенные темы

Заявление об использовании	Группа компаний «ЭкоНива» представила информацию, указанную в данном указателе содержания GRI, за период с 1 января по 31 декабря 2022 года со ссылкой на Стандарты GRI.
GRI 1	GRI 1: Foundation 2021

Стандарты GRI	Индикатор		Раздел	Комментарий
GRI 2: Общие сведения 2021	Организация и ее практика отчетности			
	2-1	Общие данные об организации (юридическое название; характер собственности и организационно-правовая форма; местонахождение штаб-квартиры; страны деятельности)	Об отчете	
	2-2	Субъекты, включенные в отчетность организации об устойчивом развитии	Об отчете	
	2-3	Отчетный период, периодичность и контактная информация	Об отчете	
	2-4	Переформулировка информации	Об отчете	
	2-5	Внешнее заверение		не проводилось
	Деятельность и работники			
	2-6	Деятельность, цепочка создания стоимости и другие деловые отношения	Бизнес-модель	
	2-7	Сотрудники	Характеристики персонала	
	2-8	Рабочие, не являющиеся наемными работниками	Характеристики персонала	
	Управление			
	2-9	Структура и состав управления	Структура управления устойчивым развитием	
	2-10	Выдвижение и выбор высшего органа управления	Ответственное управление	
	2-11	Председатель высшего органа управления		
	2-12	Роль высшего руководящего органа в надзоре за управлением воздействиями		
	2-13	Делегирование ответственности за управление воздействиями		
	2-14	Роль высшего руководящего органа в отчетности по устойчивому развитию		Утверждает Отчет об устойчивом развитии
	2-15	Конфликт интересов		Случаи не зафиксированы
	2-16	Сообщение о критических проблемах	Управление рисками	
	2-17	Коллективные компетенции высшего руководящего органа в области устойчивого развития	Структура управления устойчивым развитием	

Стандарты GRI	Индикатор		Раздел	Комментарий
GRI 3: существенные темы 2021	2-18	Оценка деятельности высшего органа управления		Проводится на уровне управляющей компании
	2-19	Политика вознаграждения		Утверждается управляющей компанией
	2-20	Процесс определения вознаграждения		Определяется согласно структуре грейдов
	2-21	Годовой общий коэффициент вознаграждения		Расчет не ведется
	Стратегия, политика и практика			
	2-22	Заявление о стратегии устойчивого развития	Приоритеты ESG-стратегии	
	2-23	Соответствие законодательству и международным декларациям		Нарушения законодательства не зафиксированы
	2-24	Закрепление законодательных требований во внутренних документах	Ответственное производство	
	2-25	Процессы устранения негативных воздействий	Контрольные экологические показатели	
	2-26	Механизмы обращения за советом и выражения опасений	Получение обратной связи от работников	
	2-27	Соблюдение законов и правил	Ответственное управление	
	2-28	Членство в ассоциациях	Охрана труда	
	Взаимодействие с заинтересованными сторонами			
	2-29	Подход к взаимодействию с заинтересованными сторонами	Выявление существенных тем	
	2-30	Коллективные договоры	Социальная поддержка	
	Существенные темы			
	3-1	Процесс определения существенных тем	Выявление существенных тем	
	3-2	Список существенных тем	Выявление существенных тем	
	Экономические показатели			
	GRI 3: Существенные темы 2021	3-3	Управление существенными темами	Финансовые показатели

Тематические стандарты

Стандарты GRI	Индикатор		Раздел	Комментарий
Экономические показатели				
GRI 3: Существенные темы 2021	3-3	Управление существенными темами	Финансовые показатели	

Стандарты GRI	Индикатор		Раздел	Комментарий
GRI 201: Экономические показатели 2016	201-1	Созданная и распределенная прямая экономическая стоимость	Бизнес-модель	
	201-2	Финансовые последствия и другие риски и возможности, связанные с изменением климата	Бизнес-модель	
	201-3	Обязательства по установленным выплатам и пенсионные планы	Социальная поддержка	
Присутствие на рынке				
GRI 3: Существенные темы 2021	3-3	Управление существенными темами		
GRI 202: Присутствие на рынке, 2016	202-1	Соотношение стандартной заработной платы начального уровня в разбивке по полу по сравнению с местной минимальной заработной платой	Социальная поддержка	
	202-2	Доля высшего руководства, нанятого из местного сообщества	Характеристики персонала	
Косвенное экономическое воздействие				
GRI 3: Существенные темы 2021	3-3	Управление существенными темами		
GRI 203: Косвенное экономическое воздействие, 2016	203-1	Инвестиции в инфраструктуру и поддерживаемые услуги	Комплексное развитие сельских территорий	
	203-2	Значительное косвенное экономическое воздействие	Комплексное развитие сельских территорий	
Практика закупок				
GRI 3: Существенные темы 2021	3-3	Управление существенными темами		
GRI 204: Практика закупок, 2016	204-1	Доля расходов на местных поставщиков	Управление закупками	
Противодействие коррупции				
GRI 3: Существенные темы 2021	3-3	Управление существенными темами		
GRI 205: Противодействие коррупции, 2016	205-1	Операции, оцененные на предмет рисков, связанных с коррупцией	Система комплаенс и управления рисками	
	205-2	Коммуникация и обучение антикоррупционным политикам и процедурам	Система комплаенс и управления рисками	
	205-3	Подтвержденные случаи коррупции и предпринятые действия	Система комплаенс и управления рисками	

Стандарты GRI	Индикатор		Раздел	Комментарий
Противодействие коррупции				
GRI 3: Существенные темы 2021	3-3	Управление существенными темами		
GRI 206: Антиконтурентное поведение, 2016	206-1	Судебные иски за антиконкурентное поведение, антимонопольную и монопольную практику	Система комплаенс и управления рисками	
Налоги				
GRI 3: Существенные темы 2021	3-3	Управление существенными темами		
GRI 207: Налоги 2019	207-1	Подход к налогообложению	Приоритетные направления устойчивого развития	
	207-4	Налоговая отчетность по странам	Приоритетные направления устойчивого развития	
Материалы				
GRI 3: Существенные темы 2021	3-3	Управление существенными темами		
GRI 301: Материалы, 2016	301-1	Материалы, используемые по весу или объему	Разумное потребление ресурсов	
	301-2	Использованные переработанные исходные материалы	Разумное потребление ресурсов	
	301-3	Восстановленные продукты и их упаковочные материалы	Разумное потребление ресурсов	
Энергетика				
GRI 3: Существенные темы 2021	3-3	Управление существенными темами		
GRI 302: Энергетика, 2016	302-1	Потребление энергии внутри организации	Повышение энергоэффективности	
	302-3	Энергоемкость	Повышение энергоэффективности	
	302-4	Снижение энергопотребления	Повышение энергоэффективности	
Вода и сточные воды				
GRI 3: Существенные темы 2021	3-3	Управление существенными темами		

Стандарты GRI	Индикатор		Раздел	Комментарий
GRI 303: Вода и сточные воды, 2018	303-1	Взаимодействие с водой как общим ресурсом	Потребление водных ресурсов	
	303-2	Управление воздействиями, связанными со сбросом воды	Потребление водных ресурсов	
	303-3	Забор воды	Потребление водных ресурсов	
	303-4	Сброс воды	Потребление водных ресурсов	
	303-5	Расход воды	Потребление водных ресурсов	
Выбросы				
GRI 3: Существенные темы 2021	3-3	Управление существенными темами		
GRI 202: Присутствие на рынке, 2016	305-1	Прямые (Область охвата 1) выбросы парниковых газов	Контроль выбросов в атмосферу	
	305-2	Косвенные энергетические (Область охвата 2) выбросы парниковых газов	Контроль выбросов в атмосферу	
	305-3	Прочие косвенные выбросы парниковых газов (Область охвата 3)	Контроль выбросов в атмосферу	
	305-4	Интенсивность выбросов парниковых газов	Контроль выбросов в атмосферу	
	305-5	Снижение выбросов парниковых газов	Контроль выбросов в атмосферу	
	305-6	Выбросы озоноразрушающих веществ (ОРВ)	Контроль выбросов в атмосферу	
Отходы				
GRI 3: Существенные темы 2021	3-3	Управление существенными темами		
GRI 306: Отходы, 2020	306-1	Образование отходов и значительное воздействие, связанное с отходами	Обращение с отходами	
	306-2	Управление значительными воздействиями, связанными с отходами	Обращение с отходами	
	306-3	Образование отходов	Обращение с отходами	
Экологическая оценка поставщика				
GRI 3: Существенные темы 2021	3-3	Управление существенными темами		
GRI 308: Экологическая оценка поставщика, 2016	308-1	Новые поставщики, прошедшие проверку с использованием экологических критериев	Управление закупками	
	308-2	Негативное воздействие на окружающую среду в цепочке поставок и предпринятые действия	Управление закупками	
Занятость				
GRI 3: Существенные темы 2021	3-3	Управление существенными темами		

Стандарты GRI	Индикатор		Раздел	Комментарий
GRI 401: Занятость, 2016	401-1	Новые сотрудники и текучесть кадров	Характеристики персонала	
	401-2	Льготы, предоставляемые штатным сотрудникам, которые не предоставляются временным сотрудникам или работающим неполный рабочий день	Социальная поддержка	
	401-3	Отпуск по уходу за ребенком	Социальная поддержка	
Отношения между работниками и руководством				
Охрана труда и техника безопасности				
GRI 3: Существенные темы 2021	3-3	Управление существенными темами		
GRI 403: Охрана труда и техника безопасности, 2018	403-1	Система управления охраной труда и промышленной безопасностью	Охрана труда	
	403-2	Идентификация опасностей, оценка рисков и расследование происшествий	Охрана труда	
	403-3	Службы гигиены труда	Обучение персонала	
	403-5	Обучение работников по охране труда и технике безопасности	Обучение персонала	
	403-6	Укрепление здоровья работников	Корпоративные мероприятия	
	403-7	Предотвращение и смягчение воздействия на охрану труда и технику безопасности, непосредственно связанные с деловыми отношениями	HR-стратегия	
	403-8	Работники, охваченные системой управления охраной труда и промышленной безопасностью	Охрана труда	
	403-9	Производственные травмы	Охрана труда	
	403-10	Заболевания, связанные с работой	Охрана труда	
Обучение и образование				
GRI 3: Существенные темы 2021	3-3	Управление существенными темами		
GRI 404: Обучение и образование, 2016	404-1	Среднее количество часов обучения в год на одного сотрудника	Обучение персонала	
	404-2	Программы повышения квалификации сотрудников и программы помощи при переходе	Обучение персонала	
	404-3	Доля сотрудников, регулярно проходящих оценку эффективности и развития карьеры	Обучение персонала	
Разнообразие и равные возможности				
GRI 3: Существенные темы 2021	3-3	Управление существенными темами		
GRI 405: Разнообразие и равные возможности, 2016	405-1	Разнообразие органов управления и сотрудников	Характеристики персонала	
	405-2	Соотношение базовой заработной платы и вознаграждения женщин и мужчин	Характеристики персонала	

Стандарты GRI	Индикатор		Раздел	Комментарий
Недискриминация				
GRI 3: Существенные темы 2021	3-3	Управление существенными темами		
GRI 406: Недискриминация, 2016	406-1	Случаи дискриминации и предпринятые корректирующие действия	Получение обратной связи от работников	
Детский труд				
GRI 3: Существенные темы 2021	3-3	Управление существенными темами		
GRI 408: Детский труд, 2016	408-1	Операции и поставщики, подверженные значительному риску случаев использования детского труда		Случаи не зафиксированы
Принудительный или обязательный труд				
GRI 3: Существенные темы 2021	3-3	Управление существенными темами		
GRI 409: Принудительный или обязательный труд, 2016	409-1	Операции и поставщики, подверженные значительному риску случаев принудительного или обязательного труда		Случаи не зафиксированы
Практики безопасности				
GRI 3: Существенные темы 2021	3-3	Управление существенными темами		
GRI 410: Практики безопасности, 2016	410-1	Сотрудники службы безопасности, обученные политике или процедурам в области прав человека	Обучение персонала	
Местные сообщества				
GRI 3: Существенные темы 2021	3-3	Управление существенными темами		
GRI 413: Местные сообщества, 2016	413-1	Операции с участием местных сообществ, оценка воздействия и программы развития	Комплексное развитие сельских территорий	
Здоровье и безопасность клиентов				
GRI 3: Существенные темы 2021	3-3	Управление существенными темами		

Стандарты GRI	Индикатор		Раздел	Комментарий
GRI 416: Здоровье и безопасность клиентов, 2016	416-1	Оценка воздействия категорий продуктов и услуг на здоровье и безопасность	Ответственное производство	
	416-2	Случаи несоблюдения требований, касающихся воздействия продуктов и услуг на здоровье и безопасность		Случаи нарушения законодательства не зафиксированы
Маркетинг и маркировка				
GRI 3: Существенные темы 2021	3-3	Управление существенными темами		
GRI 417: Маркетинг и маркировка, 2016	417-1	Требования к информации о продуктах и услугах и маркировке	Управление инновациями	
	417-3	Случаи несоблюдения требований в отношении маркетинговых коммуникаций	Управление инновациями	
Конфиденциальность клиентов				
GRI 3: Существенные темы 2021	3-3	Управление существенными темами		
GRI 418: Конфиденциальность клиентов, 2016	418-1	Обоснованные жалобы на нарушение конфиденциальности клиентов и потерю данных клиентов	Управление инновациями	

ОСНОВНЫЕ ДОЧЕРНИЕ И ЗАВИСИМЫЕ ОБЩЕСТВА, ВЕДУЩИЕ ОПЕРАЦИОННУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

	Направление деятельности	Доля владения на 31.12.23	
		прямое	косвенное
Ekosem Schwarzerde GmbH	холдинговые компании	100%	
ООО «ЭкоНива-АПК Холдинг»	холдинговые компании	98%	
ООО «ЭкоНива-АПК Черноземье»	холдинговые компании		98%
ООО «ЭкоНива-Продукты питания»	холдинговые компании	98%	
АО «Труд»	сельхозпредприятие		96,55%
ООО «Агрофирма Детчинское»	сельхозпредприятие		100%
ООО «Агрофирма Междуречье»	сельхозпредприятие		100%
ООО «АПК Троицкий»	сельхозпредприятие		100%
ООО «Защитное»	сельхозпредприятие		100%
ООО «Защитное-Юг»	сельхозпредприятие		100%
ООО «Калужская Нива»	сельхозпредприятие		100%
ООО «Ока Молоко»	сельхозпредприятие		100%
ООО «Петербургская Нива»	сельхозпредприятие		100%
ООО «Северная Нива»	сельхозпредприятие		100%
ООО «Северная Нива Башкирия»	сельхозпредприятие		100%
ООО «Северная Нива Самара»	сельхозпредприятие		100%
ООО «Северная Нива Татарстан»	сельхозпредприятие		100%
ООО «Сибирская Нива»	сельхозпредприятие		100%
ООО «Ступинская Нива»	сельхозпредприятие		100%
ООО «ЭкоНиваАгро»	сельхозпредприятие		100%
ООО «ЭкоНива Алтай»	сельхозпредприятие		100%
ООО «Савинская Нива»	сельхозпредприятие		100%
АО «МосМедыньагропром»	переработка молока		99,9%
ООО «Молочная Академия»	розничная торговля готовой молочной продукцией		100%
ООО «Сибирская академия молочных наук»	переработка молока		99%
ООО «ТД ЭкоНива Молочные продукты»	оптовая торговля готовой молочной продукцией		100%
ООО «ТД ЭкоНива Молочные продукты Калуга»	оптовая торговля готовой молочной продукцией		100%
ООО «ЭкоНива Молоко Воронеж»	переработка молока		100%
ООО «ЭкоНива Молоко Сибирь»	переработка молока		100%
ООО «ЭкоНива-Семена»	торговля семенами		100%
ООО «Белсахар»	производство сахара		100%
ООО «НиваСтрой»	строительство		100%

ЕКОНИВА ЭКОНИВА

ГРУППА КОМПАНИЙ «ЭКОНИВА»

г. Воронеж, 394036, г. Воронеж,
ул. Ф. Энгельса, 33А
+7 (473) 267-9777
apk@ekoniva-apk.com

Ваши вопросы о работе Группы компаний
«ЭкоНива» в области устойчивого развития
вы можете адресовать следующим лицам:

ЛЮБОВЬ АКСЕНОВА

Руководитель Управления по устойчивому
развитию и взаимодействию с органами
государственной власти Группы компаний
«ЭкоНива»
esg@ekoniva-apk.com

В НАСТОЯЩЕМ ОТЧЕТЕ ИСПОЛЬЗОВАНЫ ФОТОГРАФИИ ИЗ:

собственного архива ГК «ЭкоНива»:

стр. 4, 6-8, 11-15, 18, 21-33, 35-41, 43, 51, 54, 59, 62-64, 67-71,
73-75, 77-80, 82-83, 87-91, 92, 100-101, 103, 106, 108, 114, 118,
122, 124, 126-127, 129-132, 134-135, 139, 141-145, 149-150, 157,
164-165, 167-169

базы фотостока Shutterstock.com:

стр. 35, 48, 86, 137

базы фотостока Freepik.com:

стр. 52, 58, 59-61, 86, 97-98, 112-113, 159
