

ЕКОНИВА ЭКОНИВА

ОТВЕТСТВЕННОЕ
ПРОИЗВОДСТВО
БЕЗ КОМПРОМИССОВ





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 2022 года. Компании Группы «ЭкоНива» находятся под управлением Ekosem-Agrar AG (Германия), которая выполняет функции материнской компании. Финансовые и операционные показатели раскрыты в контуре консолидированной финансовой

отчетности (МСФО) за 2022 год, в который включена деятельность Ekosem-Agrar AG и подконтрольных ему обществ. При этом в периметр данного отчета не включены результаты деятельности компаний Ekosem Agrarprojekte GmbH и Huck Finn GmbH ввиду их незначительного вклада в ESG-показатели Группы. Изменения границ консолидации данных по отдельным аспектам отмечены в тексте отдельно. Настоящий отчет является третьим, подготовлен с учетом Стандартов GRI¹.

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 ре-

зультаты деятельности 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.

¹ 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	4
О ГРУППЕ КОМПАНИЙ «ЭКОНИВА»	8
География производства	17
Бизнес-модель	18
События	22
СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ ГРУППЫ КОМПАНИЙ «ЭКОНИВА»	26
Приоритеты бизнес-стратегии	28
Устойчивость цепочки поставок	28
Приоритеты ESG-стратегии	30
ОТВЕТСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ	32
Структура управления устойчивым развитием	
Группы компаний «ЭкоНива»	34
Система комплаенс и управления рисками	37
Управление закупками	37
Управление инновациями	39
ОТВЕТСТВЕННОЕ ПРОИЗВОДСТВО	46
Селекция и семеноводство	48
Бережливое земледелие	50
Молочное животноводство	52
Органическое производство	54

Производство молочной продукции	56
Развитие партнерств с торговыми сетями	57
КОНТРОЛЬНЫЕ ЭКОЛОГИЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ	58
РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА	66
Система управления человеческими ресурсами	68
HR-стратегия	69
Программа благополучия работников «ЭкоСистема»	71
Характеристики персонала	72
Развитие работников	78
Получение обратной связи от работников	85
Обучение персонала	86
Работа с молодежью	92
Коллективный договор	97
Программа релокации	97
Корпоративные мероприятия	98
Охрана труда	98
СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ	110
Комплексное развитие сельских территорий	113
Образовательные инициативы	115
ПРИЛОЖЕНИЯ	118
Выявление существенных тем	120
Указатель содержания GRI	122
ESG-риски	129
Ключевые ESG-показатели	132
Основные дочерние и зависимые общества Ekosem-Agrar AG, ведущие операционную деятельность	139



ОБРАЩЕНИЕ ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА

МЫ УВЕРЕННО РАСТЕМ

Несмотря на объективные сложности формирования семенного фонда и кормовой базы «ЭкоНива» остается лидером по производству сырого молока на российском и европейском рынках. Используя накопленные компетенции в сфере молочного животноводства, Компании удалось адаптироваться к изменению цепочек поставок и обеспечить рост общей производительности в производстве сырого молока. Аграрные предприятия Группы полностью обеспечили потребности молочного сегмента собственными сочными и грубыми кормами. Использованы преимущества собственной цифровой системы кормления животных EkoFeed для совершенствования эффективности рационов и повышения продуктивности стада.

Мы добились заметного прогресса в стратегически важном направлении по переработке молока, расширили мощности в соответствии с планом и значительно увеличили присутствие Компании на рынке. В области растениеводства мы также довольны результатом. За год в целом, несмотря на периоды неблагоприятных погодных условий, мы обеспечили потребности нашего растущего поголовья в кормах в основном за счет собственного производства.

Экономика

В 2022 году выручка от продаж Группы компаний «ЭкоНива» выросла на 31% до 66 млрд рублей, а EBITDA – на 60%, достигнув 26,5 млрд рублей.

Производство

Группа компаний «ЭкоНива» в 2022 году показала положительные результаты во всех производственных сегментах. За год «ЭкоНива» произвела 1,19 млн тонн сырого молока, что на 73 000 тонн больше, чем в 2021 году. Среднесуточный надой молока за этот период составил 3 261 тонну (в 2021 году – 3 060 тонн). Увеличение производства сырого молока в основном было обусловлено ростом суточного надоя на фуражную корову, который увеличился до 29,3 кг в 2022 году. Среднее поголовье фуражных коров выросло до 111 200 голов.

В секторе переработки молока зафиксирован особенно сильный рост на 40% до 164 000 тонн готовой молочной продукции. Производство свежего молока и традиционных молочных продуктов выросло на 39% и составило более 158 000 тонн, а производство другой продукции (включая мороженое) увеличилось на 46% до почти 4 400 тонн. Производство сыра увеличилось в 4,6 раза и превысило 1 200 тонн. Увеличение переработки молока произошло за счет расширения производственных мощностей и увеличения ассортимента продукции торговой марки «ЭкоНива» с 71 до 79 товарных единиц (SKU).

Рост ассортимента связан с увеличением производственных мощностей и расширением географии присутствия. На Аннинском молочном заводе была запущена линия по производству ультрапастеризованного молока на 100 тонн в сутки. В сентябре 2022 года на том же заводе «ЭкоНива» запустила новый творожный цех мощностью 10 тонн творога в сутки.

Это позволило увеличить творожную линейку с одной до семи товарных позиций. Кроме того, весной 2022 года начались продажи сыра Dügg 3 и 12 месяцев выдержки.

Продукция «ЭкоНивы» представлена в большинстве федеральных сетей, среди которых «Магнит», «Лента», «Перекресток», «Пятерочка», «Глобус», «О'КЕЙ», АШАН. В 2022 году количество регионов присутствия молочной продукции Группы выросло до 70 против 45 годом ранее. Число точек продаж крупнейших торговых сетей, в которых можно приобрести продукцию под брендом «ЭкоНива», на 31 декабря 2022 года приблизилось к 17 700 против 12 100 магазинов годом ранее.

Также Группа «ЭкоНива» продолжила активно развивать продажи через дистанционные каналы. На конец 2022 года продукцию «ЭкоНивы» можно было заказать через онлайн-платформы «СберМаркет» и «СберМегаМаркет», Ozon и Ozon fresh, Яндекс Маркет, сервисы доставки Самокат, Delivery Club, Яндекс Лавка и igoods, в интернет-магазинах сетей, например, «Vrrok.ru Перекресток».

Число партнеров Группы компаний «ЭкоНива» в сегменте HoReCa за отчетный период увеличилось в 2,7 раза до 12 300. В июле 2022 года Компания подписала контракт на поставку молочной продукции в крупнейшую сеть предприятий быстрого обслуживания «Вкусно – и точка», насчитывающую порядка 850 точек.

«ЭкоНива» продолжает развивать и собственную розницу: на конец 2022 года Группа управляла более пятьюдесятью фирменными магазинами. Последние два года доля продукции под торговыми марками сетей (СТМ) в общем товарообороте «ЭкоНивы» остается стабильной и составляет порядка 25%.

В свою очередь это означает, что на бренд «ЭкоНива» приходится 75% продаж.

Всего в хозяйствах Группы в 2022 году намолочено 1,18 млн тонн товарных культур в зачетном весе, включая 732 000 тонн зерна, 108 000 тонн зернобобовых, 50 000 тонн масличных культур и 291 000 тонн сахарной свеклы. Кроме того, Компания смогла обеспечить потребности собственного растущего поголовья в сочных и грубых кормах: за 2022 год заготовлено порядка 831 000 тонн в сухом веществе против 800 000 тонн годом ранее.

Экология

В рамках ESG-стратегии Компании запущен уникальный для отрасли проект – перевод производственных хозяйств на использование возобновляемых источников энергии. В частности, для обеспечения животноводческого комплекса «Добринно» закупается электроэнергия, выработанная на ветроэлектростанции. Мы предполагаем, что этот проект позволит сократить углеродный след Группы компаний «ЭкоНива» не менее чем на тысячу тонн в год.

Персонал

В связи с долгосрочными планами расширения производственных площадок и вывода молочной продукции на внешние рынки мы приняли решение увеличить штат Компании и расширить компенсационный пакет для наших работников по двум направлениям: программа релокации и корпоративный спорт. В 2022 году количество работников увеличилось на 12%. При этом мы остро ощущаем потребность в специалистах с уникальными компетенциями, имеющих опыт работы с современными аграрными технологиями. К сожалению, на свободном рынке труда, особен-



но в регионах, наблюдается дефицит таких специалистов, поэтому менеджментом было принято решение реализовать комплекс мероприятий, который позволит развивать и удерживать квалифицированные кадры внутри Компании. Одним из ключевых элементов этой программы является проект по комплексной оценке персонала «Введение профессиональной характеристики сотрудников», который позволит выстроить справедливую систему мотивации работников, основанную на реальных достижениях.

Регионы

Мы традиционно помогаем в реализации интересных проектов, которые создают комфортные условия рядом с нашими предприятиями. Кроме локальных проектов, как крупный бизнес, мы участвуем в долгосрочных программах частно-государственного партнерства, нацеленных на стимулирование инноваций в образовании, предпринимательской среде, молодежном спорте. В соответствии со стратегией устойчивого развития «ЭкоНива» планирует увеличить объем социальных инвестиций в регионах присутствия. Такой шаг, безусловно, требует от нас дополнительных усилий для создания эффективной системы поиска надежных партнеров, отбора и оценки значимых социальных проектов, но я убежден, что мы должны создавать возможности для достойной жизни и работы на селе – это наша миссия.

Штефан Дюрр,

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

**ЭКОНИВА
ЭКОНИВА**



О ГРУППЕ КОМПАНИЙ «ЭКОНИВА»

География производства	17
Бизнес-модель	18
События	22

13,4

ТЫС.
СОТРУДНИКОВ

АКТИВЫ В

13

РЕГИОНАХ
РОССИИ

О ГРУППЕ КОМПАНИЙ «ЭКОНИВА»

Группа компаний «ЭкоНива» начала развитие в 1994 году с создания российско-германской компании «ЭкоНива»¹. Она специализировалась на внедрении принципов экологического земледелия на российских аграрных предприятиях. Компаниями Группы «ЭкоНива» управляет Ekosem-Agrar AG (Германия), которая является материнской структурой Группы. На конец 2022 года в

Группу входили две самостоятельные холдинговые компании, через которые она развивает 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 13 400 человек.



¹ЗАО «ЭкоНива» ликвидировано в 2011 году.

«ЭКОНИВА-АПК ХОЛДИНГ»

Ведущий аграрный холдинг России, входит в пятерку крупнейших владельцев сельскохозяйственных земель и занимает первое место в России и Европе, а также третье место в мире по производству сырого молока. Основное направление деятельности – молочное животноводство.

По итогам 2022 года произведено 1,19 млн. тонн сырого молока. В секторе животноводства развивается молочное и мясное животноводство. Доля «ЭкоНивы» на рын-

ке реализации молодняка в 2022 году составила около 10%. По итогам 2022 года произведено 1,19 млн. тонн сырого молока. В секторе животноводства развивается молочное и мясное животноводство. Доля «ЭкоНивы» на рынке реализации молодняка в 2022 году составила около 10%. Также Компания занимается племенным скотоводством, мясным животноводством, семеноводством, растениеводством и органическим производством.

«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 заложено четыре-пять

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



>1 000

СОРТООПЫТОВ
В ГОД

по 12

КУЛЬТУРАМ

В 2022 году «ЭкоНива» увеличила молочное стадо в органическом хозяйстве, расположенном в Калужской области. В начале марта на ферму «Савинская Нива» завезено 139 нетелей черно-пестрой, красно-пестрой, швицкой, симментальской и айрширской пород. Спустя полгода, после прохождения новыми животными конверсионного периода, поголовье выросло до 370 фуражных коров, а суточные надои – на 35% до более 4 тонн органического молока в сутки.

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 эталонного качества, которое для последующей переработки отправится на ближайший завод «ЭкоНивы», расположенный в Калужской области.



Принципы органического производства

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»

Крупнейший производитель семян полевых культур в России на базе одного агрохолдинга. В 2022 году объем реализации сертифицированных семян с высоким генетическим потенциалом составил 68 100 тонн. Сортовой портфель представлен не только лучшей иностранной генетикой, но и наиболее востребованными сортами отечественной

селекции. С 2015 года Компания развивает собственные селекционные программы. На конец отчетного периода в ее портфеле был 71 сорт полевых культур и два гибрида, включая восемь сортов собственной селекции. Все семена обладают высоким потенциалом урожайности и устойчивы к неблагоприятным факторам.

ДЕНЬ ПОЛЯ

Ежегодно в летний сезон компании Группы «ЭкоНива» проводят Дни поля, где 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.

В программе традиционное знакомство с демонстрационными посевами популярных сортов из коммерческого портфеля «ЭкоНивы», с новинками собственной селекции и племенным крупным рогатым скотом молочного направления с высоким генетическим потенциалом.

На Дне поля в хозяйстве «Защитное», помимо достижений в области растениеводства, животноводства, селекции и семеноводства, была представлена стационарная экспозиция оборудования для посева и почвообработки, а также решения для системы умного земледелия (оборудование FJDynamics и мобильная лаборатория Stenop FarmLab). По уже сложившейся традиции участники полевого форума могли продегустировать молочную продукцию, выпускаемую Группой «ЭкоНива»: мороженое, йогурты, полутвердые и твердые сыры.

В 2022 году селекционно-семеноводческое подразделение «ЭкоНивы» провело День поля на базе «Сибирской Нивы» – одного из крупнейших предприятий Группы. На демонстрационных посевах были представлены высокоурожайные сорта озимой и яровой пшеницы, овса, ярового ячменя, гороха, нута, сои, чечевицы и льна. Полевой форум собрал более 120 производителей сельхозтоваров из Сибири и Уральского региона. На презентации новинок присутствовала делегация аграриев практически из всех регионов Казахстана.



ПОЛНЫЙ ЦИКЛ СЕМЕНОВОДСТВА



СЕЛЕКЦИЯ

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

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

В 2022 году на этапе государственных испытаний находились девять сортов озимой пшеницы собственной селекции.



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.



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 2022 году новые сорта озимой пшеницы ЭН Фотон и ЭН Марс, сорта сои ЭН Аргумент и ЭН Акцент внесены в Государственный реестр селекционных достижений, допущенных к использованию.



ИСПЫТАНИЕ СОРТОВ

Мы проводим более тысячи сортоиспытаний в год на хозяйственную полезность.

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



АГРОТЕХНОЛОГИИ

Компания проводит научно-исследовательские работы по разработке элементов агротехники возделывания 20 сортов зерновых и зернобобовых культур.

Полевые опыты закладываются на опытном поле площадью 260 гектаров на территории селекционно-семеноводческого хозяйства в Курской области.



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 гектаров.



«ЭКОНИВА-ПРОДУКТЫ ПИТАНИЯ»¹

Компания объединяет четыре перерабатывающих завода в Воронежской, Калужской и Новосибирской областях, на которых выпускается широкая линейка натуральных молочных продуктов из молока с собственных ферм. Ассортимент молочных продуктов насчитывает 79 позиций (SKU). 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.

¹ Полная линейка молочной продукции представлена на сайте <https://www.ekoniva-moloko.com/>

Молочная продукция под собственными брендами

«ЭКОНИВА»	«ЭКОНИВА PROFESSIONAL LINE»	«ЭКОНИВА ORGANIC»	DÜRR
<ul style="list-style-type: none"> • Молоко • Сливки • Кисломолочные продукты • Творог • Йогурты • Творожки • Масло сливочное • Мороженое • Полутвердые сыры 	<ul style="list-style-type: none"> • Молоко (жирность 0,5 – 3,5%) ультрапастеризованное долгого хранения для бариста • Сливки 10% ультрапастеризованные долгого хранения для бариста 	<ul style="list-style-type: none"> • Молоко цельное 3,3-6% пастеризованное • Молоко 3,2% ультрапастеризованное с высоким содержанием натурального белка 	<ul style="list-style-type: none"> • Твердый сыр 3, 6, 12 месяцев выдержки

СЫР DÜRR



Премиальные твердые сыры Dürr Classic выдержки 3, 6 и 12 месяцев не имеют аналогов в России. Dürr Classic вдохновлен австрийским сыром сорта бергкезе. Он создан по уникальной технологии с использованием плесневой культуры *Brevibacterium linens*. Она применяется при изготовлении сыров с «мытой корочкой». При размножении колонии *Brevibacterium linens* образуют на поверхности сыра корочку оранжевого оттенка и придают продукту уникальный запах. Твердые сыры Dürr производятся только из сыропригодного молока, отбираемого по 29 показателям качества, на собственных фермах «ЭкоНивы» в селе Щучье Лискинского района Воронежской области. Работа ведется по принципу «от поля до прилавка», что гарантирует покупателям стабильность качества и вкуса от партии к партии. В январе 2022 года премиальный твердый сыр Dürr Classic 6-месячной выдержки в рамках конкурса Superior Taste Award получил наивысшую оценку Международного института вкуса в Брюсселе (International Taste Institute) – три звезды.



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 «МосМедынагропром» ежегодно подтверждает право на производство продукции под знаком Organic. Мы непрерывно расширяем географию поставок нашей органической молочной продукции, а также работаем над развитием ассортимента. Так, в феврале 2022 года «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.



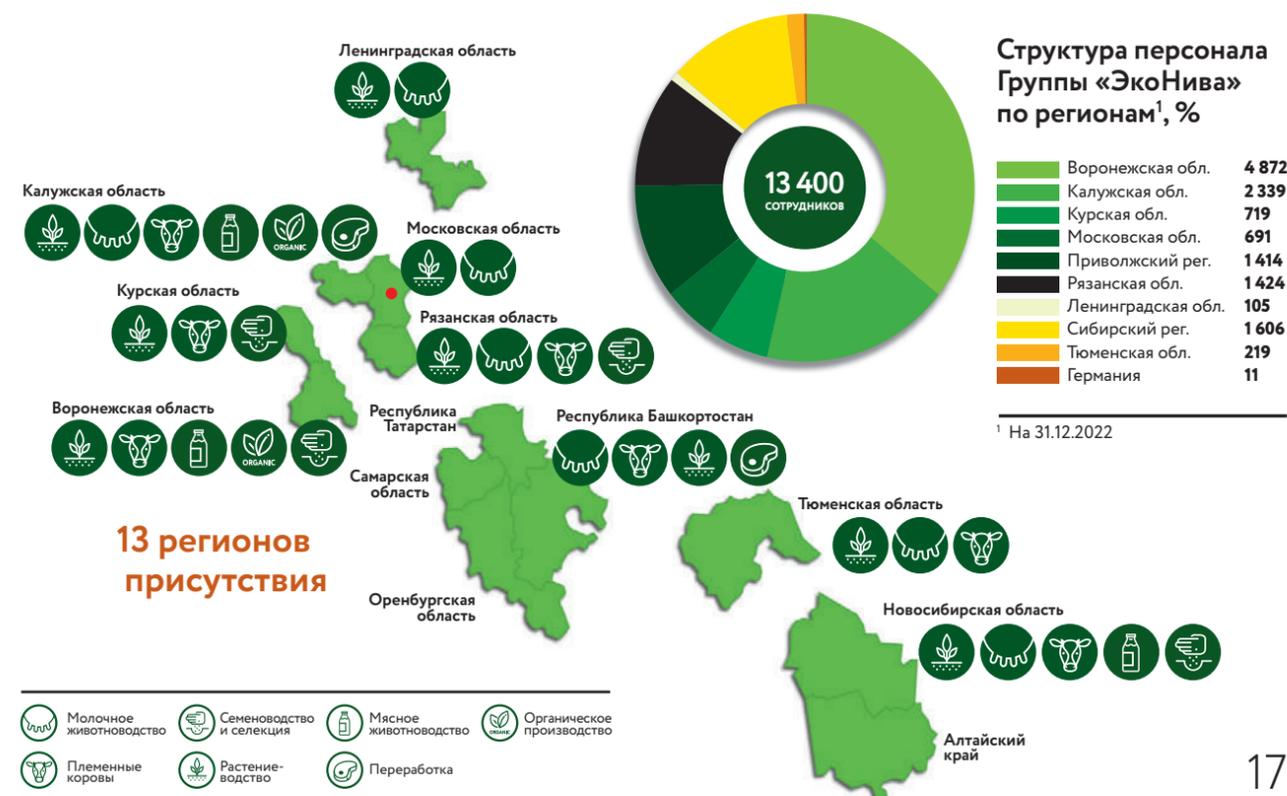
МОЛОКО «ЭКОНИВА PROFESSIONAL LINE»



В январе 2022 года ультрапастеризованное молоко «ЭкоНива Professional Line» 3,5% получило две звезды из трех возможных от Международного института вкуса в Брюсселе (International Taste Institute) в рамках конкурса Superior Taste Award. Эксперты отметили нежный вкус и кремовую текстуру напитка, а также сладкий сливочный вкус без излишеств, в котором ощущаются цветочные нотки. «Напиток следует сочетать с качественными продуктами аналогичной интенсивности, такими как кофе арабика», – сказано в пояснении Международного института вкуса. Также молоко «ЭкоНива Professional Line» 3,5% прекрасным образом дополнит мюсли, придаст выпечке сливочный аромат, а интенсивный вкус темного шоколада станет отличным «партнером» для этого напитка.



ГЕОГРАФИЯ ПРОИЗВОДСТВА



БИЗНЕС-МОДЕЛЬ



Контролируем
качество
от поля
до прилавка



Собственное производство



Партнерские программы



201-1

ОСНОВНЫЕ ФИНАНСОВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

Созданная прямая экономическая стоимость, млн руб.

	2020 ¹	2021	2022 ²	Изменение 2022/2021, %
Выручка	38 467,5	50 529,3	65 963,2	30,5
Валовая рентабельность	22%	19%	31%	12 п. п.
ЕБИТДА	15 535,3	16 546,8	26 289,1	58,9
Рентабельность ЕБИТДА	40%	33%	40%	7 п. п.

Распределенная экономическая стоимость, млн руб.

	2020	2021	2022	Изменение 2022/2021, %
Работники				
Заработная плата, включая другие выплаты и льготы работникам	7 270,5	7 420,5	9 639,5	29,9
Инвестиции в охрану труда	88,48	95,7	113,9	19,0
Социальные расходы на персонал	2 084,2	2 151,5	2 753,8	28,0
Поставщики и подрядчики				
Операционные затраты	17 309,1	24 012,7	29 984,3	24,9
Органы государственной власти				
Налоговые платежи (включая налог на прибыль) и неналоговые выплаты в пользу государства (включая экологические платежи)	416,9	541,7	717,9	32,5
Местные сообщества				
Расходы на благотворительность	8,8	0,8	14,9	1 762,5

Финансовая помощь, полученная от государства,³ млн руб.⁴

	2020	2021	2022 ⁵	Изменение 2022/2021, %
Государственные субсидии	1 836	2 667	2 335	-12,4
Процентные субсидии от государства	2 571	2 475	2 758	11,4
Итого	4 407	5 142	5 093	-1,0

¹ Данные за 2020 и 2021 год приводятся на основе аудированной финансовой отчетности по МСФО.

² Данные за 2022 год приводятся на основании предварительной (неаудированной) финансовой отчетности.

³ Финансовая помощь от государства предоставляется только в Российской Федерации.

Ни один государственный деятель не задействован в корпоративной структуре.

⁴ Данные отчета о прибылях и убытках.

⁵ Предварительные неаудированные данные консолидированной финансовой отчетности по МСФО.



СОБЫТИЯ

~100

СОТРУДНИКОВ
ПРИНЯЛИ УЧАСТИЕ
В СЕМИНАРЕ ПО
РАСТЕНИЕВОДСТВУ

РАЗВИТИЕ ОТРАСЛИ

Организован межрегиональный семинар по растениеводству

В семинаре приняли участие около 100 сотрудников из 10 регионов присутствия «ЭкоНивы» – Московской, Рязанской, Калужской, Курской, Воронежской областей, а также Сибири и Приволжья. Помимо агрономов и селекционеров, мероприятие посетили региональные директора, руководители производственных хозяйств, специалисты инженерного и кадрового направлений, экономисты.

>30

АГРАРИЕВ ПОБЫВАЛИ
НА СЕМИНАРЕ
ПО КОРМОЗАГОТОВКЕ
ДЛЯ СПЕЦИАЛИСТОВ
АГРАРНОЙ ОТРАСЛИ
БЕЛЕБЕЕВСКОГО
РАЙОНА РЕСПУБЛИКИ
БАШКОРТОСТАН

Представлен опыт заготовки кормов для башкирских фермеров

На базе производственного хозяйства «Северная Нива Башкирия» состоялся семинар по кормозаготовке для специалистов аграрной отрасли Белебеевского района Республики Башкортостан. На встрече побывали более 30 аграриев. Они познакомились с методами работы, применяемыми «ЭкоНивой» в заготовке высокопитательных кормов, с агрономическими подходами и нюансами применения современной техники.

РАЗВИТИЕ ТЕХНОЛОГИЙ

Дан старт переходу на «зеленую» энергию

«ЭкоНива» начинает использование возобновляемых источников энергии (ВИЭ) на своих сельскохозяйственных производствах. Первым предприятием, которое полностью перешло на «зеленую» энергию, стал животноводческий комплекс «Добринно» в Воронежской области. Партнер группы по этому проекту – компания «НоваВинд», дивизион Госкорпорации «Росатом» по ветроэнергетике.

Расширена география применения дифференцированного сева

«ЭкоНива» увеличила площади для посева дифференцированным методом более чем в два раза – до 15 000 гектаров. К эксперименту присоединились семь регионов: Калужская, Рязанская, Курская, Новосибирская области, Алтайский край, республики Башкортостан и Татарстан.

Улучшено собственное ПО для кормления животных

«ЭкоНива» интегрировала программное обеспечение собственной разработки для кормления животных EkoFeed с бухгалтерской системой 1С на десяти фермах в Калужской области. До сих пор данное обновление было доступно только в хозяйствах Воронежской области.



РАЗВИТИЕ РОЗНИЧНЫХ ПРОДАЖ

«ЭкоНива» расширяет производство органической продукции

Группа компаний «ЭкоНива» расширяет производство органической продукции: Компания первой в России начала производить ультрапастеризованное органическое молоко. Для производства ультрапастеризованного молока «ЭкоНива Organic» используется только сырье, сертифицированное по стандартам органического сельского хозяйства. Завод «МосМедыньагропром», на котором выпускается готовый продукт, также сертифицирован по стандартам органического производства. Для удобства покупателей на каждом пакете молока есть информация о принципах создания органической продукции, подробности которой можно найти на официальном сайте Компании, отсканировав QR-код.

Увеличено число фирменных магазинов в формате «народный»

Группа компаний «ЭкоНива» продолжает развивать магазины собственной розницы в формате «народный». В течение 2022 года Компания открыла три таких точки: одну – в Курске и две – в Новосибирске на территории социальных ярмарок. Главное отличие магазинов этого формата – минимальная торговая наценка на основные молочные продукты: сметану, творог, кефир, питьевое молоко, сливочное масло.

27

СОТРУДНИКОВ
ВОРОНЕЖСКОГО
ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ
КОМПАНИИ
ПОЛУЧИЛИ КЛЮЧИ
ОТ НОВЫХ КВАРТИР
В ПРИОБРЕТЕННОМ
КОМПАНИЕЙ
НОВОМ ДОМЕ

РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ПРОЕКТОВ

Выкуплено жилье для сотрудников в Воронежской области

Компания «ЭкоНиваАгро», воронежское подразделение Группы компаний «ЭкоНива», приобрела для своих специалистов современный 45-квартирный дом в Бобровском районе Воронежской области. Инвестиции в проект превысили 62 млн рублей. В 2022 году 27 сотрудников предприятия получили ключи и вместе с семьями начали обживать в новых квартирах. Заселение остальных 18 квартир запланировано на 2023-2024 годы.

Стартовали экскурсии на молочном заводе в Калужской области

Группа компаний «ЭкоНива» открыла экскурсионный проект на молочном заводе в городе Медынь Калужской области. Здесь посетители могут совершить увлекательное путешествие в историю развития «ЭкоНивы» и завода «МосМедыньагропром».

Открыты экскурсии по сыродельному заводу

Группа компаний «ЭкоНива» открыла экскурсионный проект на сыродельном заводе в селе Щучье Воронежской области. Теперь гости Компании смогут лично увидеть все этапы переработки сырого молока с собственных ферм Группы: от приемки сырья и до получения готового продукта.

Запущен образовательный проект «Город профессий»

«ЭкоНива» запустила образовательный проект «Город профессий». Он стал частью экскурсионной программы на молочных фермах «Добрино» в Воронежской области и «Уланово» в Калужской области. Цель проекта – привлечь внимание детей и подростков к аграрным профессиям и дать им базовые представления о работе на современном сельхозпредприятии.

Академия «ЭкоНивы» для студентов аграрных вузов

Образовательная программа «ЭкоНивы» включает два направления – животноводство и агрономию. Осенью, зимой и весной в хозяйствах Группы молодые специалисты проходят недельный интенсивный курс семинаров и практических занятий по современным технологиям в животноводстве и растениеводстве в зависимости от выбранной специализации. Студенты работают в отделах воспроизводства, телятниках, госпиталях для животных. Для студентов-агрономов специалисты «ЭкоНивы» проводят теоретические и практические занятия, на которых обсуждаются основные вопросы современной агрономии: технологии сева и возделывания культур, селекция и семеноводство, кормозаготовка, современная техника и цифровые решения в сельском хозяйстве.

В течение 2022 года было проведено 15 сессий Академии в четырех регионах. Практику прошли 211 студентов.

Помимо Академии, практическую подготовку на предприятиях Компании в 2022 году прошли 1 233 студента из 98 учебных заведений (вуз – 55 (767 чел.); ссуз – 43 (466 чел.)).

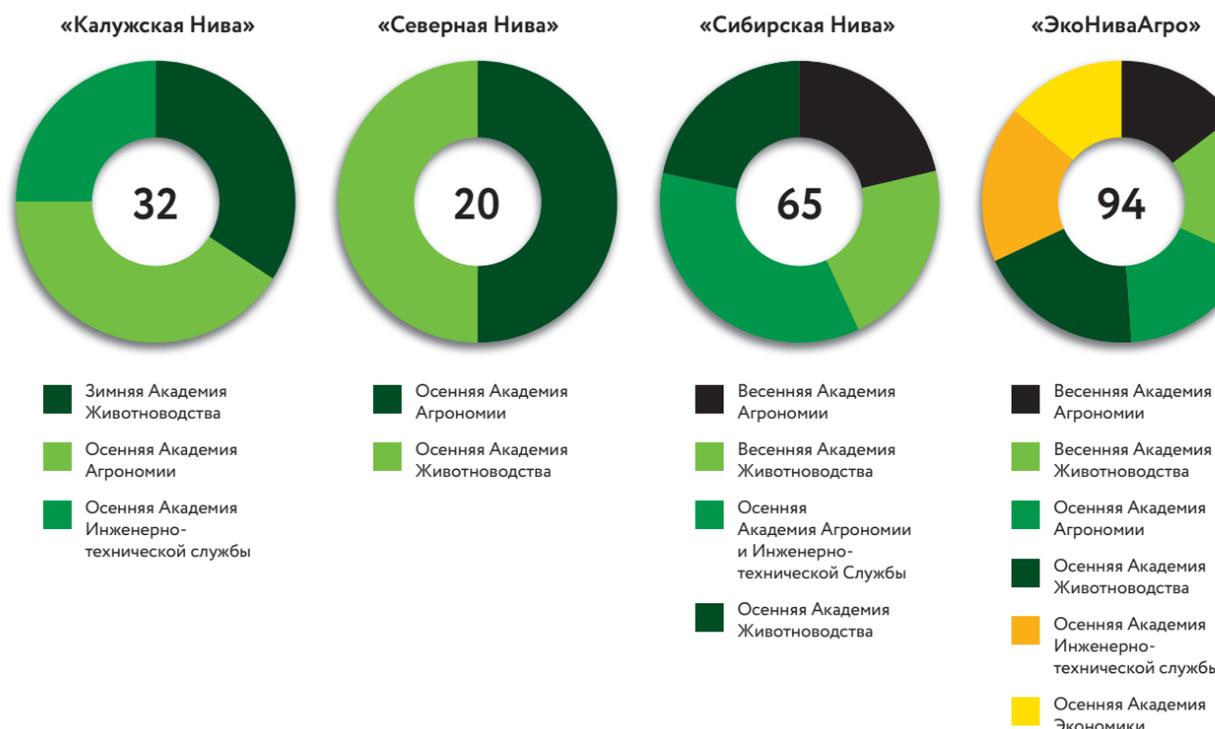
211

СТУДЕНТОВ
ПРОШЛИ ПРАКТИКУ В
АКАДЕМИИ «ЭКОНИВЫ»
В ТЕЧЕНИЕ 2022 ГОДА

1 233

СТУДЕНТА ПРОШЛИ
ПРАКТИЧЕСКУЮ
ПОДГОТОВКУ
НА ПРЕДПРИЯТИЯХ
КОМПАНИИ В 2022 ГОДУ

КОЛИЧЕСТВО УЧАСТНИКОВ УЧЕБНЫХ ПРОГРАММ АКАДЕМИИ «ЭКОНИВЫ»



Организована практика для учеников агроклассов

В мае на предприятиях «ЭкоНивы» в Воронежской области состоялись занятия для учащихся аграрных классов Лискинской и Бобровской средних школ. Специалисты Компании познакомили ребят с профессиями агронома и инженера, рассказали о современном сельском хозяйстве. В обучении приняли участие 46 школьников.





ЕКОНІВА
ЭКОНИВА

СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ ГРУППЫ КОМПАНИЙ «ЭКОНИВА»

Приоритеты бизнес-стратегии	28
Устойчивость цепочки поставок	28
Приоритеты ESG-стратегии	30

ПРИОРИТЕТЫ БИЗНЕС-СТРАТЕГИИ

Цены на сырое молоко в 2022 году ежемесячно обновляли исторические максимумы и в среднем на 20% превышали уровень 2021 года. При этом аналитики СОЮЗМОЛОКО отмечают, что ключевыми факторами динамики цен на сырое молоко в 2022 году стали: высокая себестоимость, сокращение поголовья коров, удорожание импорта, обеспечение загрузки перерабатывающих мощностей. 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, растениеводстве, молочном животноводстве и переработке молока.

Усилия компаний, входящих в Группу, в ближайшей перспективе будут направлены на снижение себестоимости производства на всех этапах цепи «от поля до прилавка», увеличение поголовья молочного стада и повышение средних надоев, максимальное обеспечение кормами собственного произ-

водства и рост перерабатывающих мощностей в сегментах массового спроса. 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, молоко сухое цельное и обезжиренное.

Как и большинство крупных российских аграрных производств, Группа ощущает потребность в глубокой цифровизации всех технологических процессов. В связи с ограничениями в доступе к зарубежным технологиям, дополнительный прирост производства товарного молока будет обеспечен за счет интенсификации работ по внедрению собственных IT-решений.

УСТОЙЧИВОСТЬ ЦЕПОЧКИ ПОСТАВОК

Группа «ЭкоНива» развивает устойчивую систему интегрированных поставок всех существенных для поддержания стабильности производства компонентов внутри Группы. 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 развитие экспортных рынков готовой продук-

ции и узкоспециализированных культур с высокой маржинальностью.

Группа рассматривает возможное расширение системы поставок за счет развития сегмента специализированных поставок в сегментах B2B и B2C.

Прорабатываются возможности поставок под брендом «ЭкоНива» биржевых молочных продуктов на экспортные рынки Китая, Ближнего Востока, Казахстана.

РАСШИРЕНИЕ РЫНКОВ

«ЭкоНива» работает на рынке Казахстана с лета 2022 года. Компания поставляет в страну молоко жирностью 1,5; 2,5 и 3,2% в объеме 1000 мл в магазины сети Magnum Cash & Carry, ADK, TOIMART, Carefood, а также онлайн-супермаркет Arbiz.kz. Партнер Группы – компания Baker Foods, ведущий дистрибьютор и поставщик сырья и ингредиентов для хлебопекарного и кондитерского производства в республике. Отгрузки производятся с молочного завода Группы, расположенного в Воронежской области. Предприятие аккредитовано Федеральной службой по ветеринарному и фитосанитарному надзору России на экспортные поставки ультрапастеризованной молочной продукции в страны Евразийского экономического союза.



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.

Перспективы развития

В 2023 году Группа компаний «ЭкоНива» планирует работать над долгосрочной эффективностью цепи поставок, разработать

комплекс мер для снижения экологических и социальных рисков. Компания решила акцентировать внимание на оценке своей цепочки поставок и внесении изменений в нее через отклик масс-медиа и социума за счет получения обратной связи.

Предполагается проведение мониторинга социальной активности работников Компании, социальных сетей, средств массовой информации. Представители компаний Группы регулярно принимают участие в профильных круглых столах с властью федерального и регионального уровня, получая таким образом от них рекомендации по повышению устойчивости всех элементов цепочки поставок.

В случае жалоб со стороны жителей, которые поступают в адрес губернатора региона или главы района, «ЭкоНива» делает все возможное для внесения изменений в технологические регламенты, чтобы данная проблема больше не возникала.

ПРИОРИТЕТЫ ESG-СТРАТЕГИИ

Комплексная программа интеграции принципов устойчивого развития в общую стратегию развития Группы «ЭкоНива» стартовала в 2020 году. 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 позволит добиться высокой синергии от действий в приоритетных для Группы «ЭкоНива» направлениях с глобальной повесткой устойчивого развития.

ESG-трансформация Группы «ЭкоНива» направлена на снижение производственных затрат благодаря целенаправленной экономии энергии и других ресурсов, повышение привлекательности Группы как работодателя, а также выявление новых экономических возможностей для совершенствования производства. Проект ESG-трансформации бизнес-процессов предусматривает анализ экономического, экологического и социального воздействия деятельности Группы, определение ключевых механизмов снижения ESG-рисков и достижение целевых показателей по приоритетным направлениям.

Приоритетные направления реализации ESG-стратегии

 ИНТЕГРАЦИЯ ПРИНЦИПОВ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ В ОБЩУЮ СИСТЕМУ МЕНЕДЖМЕНТА	 ИНТЕГРАЦИЯ ESG-ПОКАЗАТЕЛЕЙ ГРУППЫ С ЦУР ООН (SDGS)
 РАЗВИТИЕ РЕГИОНОВ ПРИСУТСТВИЯ	 ОРГАНИЧЕСКОЕ ПРОИЗВОДСТВО
 БЕЗОПАСНОСТЬ И РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА	 ОТВЕТСТВЕННЫЙ МАРКЕТИНГ
 КЛИМАТИЧЕСКАЯ ПОВЕСТКА	 РЕСУРСОСБЕРЕЖЕНИЕ

Стратегические ориентиры Группы «ЭкоНива» в области устойчивого развития

Основные

ЦУР ООН	КПЭ
	Развитие проектов «Честный литр» и «Честное качество»
	Отсутствие смертельных случаев на производстве Нулевое значение коэффициента травматизма Реализация программы сохранения здоровья сотрудников
	Снижение показателя текучести кадров Повышение уровня лояльности сотрудников Уровень заработной платы на уровне выше среднерегионального показателя
	Сертификация предприятия Группы по стандарту ISO 14001 Увеличение числа 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
	Сокращение удельных валовых выбросов загрязняющих веществ в атмосферу Отсутствие аварий, инцидентов и спорных экологических ситуаций

Поддерживающие

ЦУР ООН	КПЭ
	Обучение сотрудников принципам устойчивого развития Обучение сотрудников 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
	Расширение программы исследований в области генетики Отсутствие утечек персональных данных
	Обеспечение поступления максимального числа участников программы аграрных классов в сельскохозяйственные вузы Расширение программ социальной поддержки сотрудников и регионов присутствия
	Обеспечение участия Компании в экспертных советах, рабочих группах или иных аналогичных инициативах в области устойчивого развития



**ЭКОНИВА
ЭКОНИВА**

ОТВЕТСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ

Структура управления устойчивым развитием	
Группы компаний «ЭкоНива»	34
Система комплаенс и управления рисками	37
Управление закупками	37
Управление инновациями	39

Структура Группы компаний «ЭкоНива»¹



Структура управления устойчивым развитием Группы компаний «ЭкоНива»²



¹ Основные дочерние и зависимые общества Ekosem-Agrar AG, ведущие операционную деятельность, приведены в Приложениях.

² Материнской компанией Группы компаний «ЭкоНива» является Ekosem-Agrar AG (Германия).

Общее собрание акционеров Ekosem-Agrar AG

Является высшим органом управления 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 органом корпоративного управления Группы компаний «ЭкоНива». В основе его деятельности лежит устав Компании. 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 решений, 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. Наблюдательный совет Группы компаний «Эко-

Нива» собирается не реже четырех раз в год. Заседания проводятся как в очной форме, так и по видеосвязи. В 2022 году было проведено шесть заседаний. На рассмотрение Наблюдательного совета были вынесены следующие вопросы:

- Текущая ситуация на рынке и возможные риски для развития бизнеса. Соглашение с Россельхозбанком. Статус аудита 2020 и 2021 годов. Стратегические направления развития бизнеса в 2022 году (урожай 2022 года, развитие производства и переработки молока).
 - Отчет Правления по динамике развития сегментов производства продукции растениеводства и семеноводства, производства и переработки молока. Общая политическая, правовая и финансовая ситуация и возможное влияние на бизнес актуальных рисков.
 - Показатели по МСФО с 01.01.2022 по 30.09.2022 и прогноз руководства на 2022 финансовый год. Финансовый план на 2023 год. Развитие функций и состава Наблюдательного совета. Кандидатура финансового директора. Выполнение требований комплаенса.
- Вопросы устойчивого развития, рассмотренные в 2022 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 выбираются Общим собранием акционеров. Решающее значение при выдвижении кандидатов в члены совета имеет наличие многолетнего опыта работы в сельскохозяйственной отрасли и обширных контактов в аграрном секторе, а также опыт осуществления предпринимательской или профессиональной деятельности в России.

В 2022 году в Наблюдательный совет входило 5 членов:

- **Рольф Цюрн** – председатель Наблюдательного совета
- **Елена Левина** – заместитель председателя Наблюдательного совета
- **д-р Франц-Георг фон Буссе** – член Наблюдательного совета
- **Андрей Даниленко** – член Наблюдательного совета
- **д-р Томас Кирхберг** – член Наблюдательного совета

Изменений в составе Наблюдательного совета в 2022 году не происходило.

Правление Ekosem-Agrar AG

Является высшим исполнительным органом управления. Правление выполняет основные функции по управлению деятельностью Группы в области устойчивого развития, включая определение стратегии и целей устойчивого развития, принятие основных

стратегических решений, утверждение необходимого бюджета.

Основным курирующим лицом по направлению устойчивого развития на уровне высшего исполнительного руководства назначен финансовый директор.

Состав Правления на 31 декабря 2022 года

- **Штефан Дюрр** – Председатель Правления, курирует вопросы стратегии, производственной деятельности, HR и юридические вопросы
- **Вольфганг Блэзи** – финансовый директор, курирует экономические вопросы, информационные технологии, комплаенс и вопросы устойчивого развития

Управление по взаимодействию с государственными органами и устойчивому развитию

Управление является самостоятельным структурным подразделением. В его функции входит контроль и координация реализации стратегии и целей устойчивого развития на уровне Группы. Управление собирает

и обобщает необходимые данные и показатели, подготавливает проекты решений Правления. Управление отчитывается перед Председателем Правления и Президентом Группы компаний.

СИСТЕМА КОМПЛАЕНС И УПРАВЛЕНИЯ РИСКАМИ

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

Контроль за соблюдением правовых норм по антикоррупционному менеджменту осуществляет управление информационной и комплексной безопасности.

В целях противодействия коррупции в 2022 году проводились комплексные антикоррупционные мероприятия. Случаи коррупции, совершенные публичными должностными лицами, не зафиксированы. Раскрыты три случая хищения имущества «ЭкоНивы» сторонними лицами. Возбужденные уголовные дела прекращены за примирением сторон ввиду возмещения ущерба.

В 2022 году компании, входящие в Группу «ЭкоНива», не получали иски за антиконкурентное поведение и монопольную практику.

УПРАВЛЕНИЕ ЗАКУПКАМИ

В Компании действует единая Служба закупок, которая осуществляет закупку продукции в интересах всех компаний Группы, включая закупку у региональных производителей. В 2022 году в Компании начала формироваться единая система мониторинга и контроля поставщиков. Для тестирования критериев отбора были отобраны несколько партнерских компаний. На 2023 год Группа компаний «ЭкоНива» ставит планы по формализации требований для поставщиков и их декларирование на официальной закупочной площадке. В 2023 году планируется продолжить

приводить требования по разным видам продукции к единому формату.

Группа компаний «ЭкоНива» контролирует качество поставляемой продукции. При необходимости специалисты и технологи Группы выезжают на производство поставщика с целью удостовериться в соблюдении технологических регламентов. Служба качества не согласовывает закупки, если товар или продукция не соответствует ГОСТ и/или какому-либо межотраслевому стандарту. В 2022 году такой подход стал включаться в договоры.



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

Учет аспектов устойчивого развития

Аспекты устойчивого развития в 2022 году не включались в контракты, но при отборе поставщиков Компания комплексно исследует того или иного подрядчика. Если поставщик – производитель, то специалисты Группы компаний «ЭкоНива» стараются выезжать на производство, где в том числе анализируются элементы устойчивого развития, а также в обязательном порядке рассматривается деловая репутация организации-поставщика. График аудитов поставщиков зависит от вида поставляемой продукции и проводится в среднем один раз в год.

В 2022 году Группой компаний «ЭкоНива» создана электронная площадка, на которой размещаются закупки и продажи по основным категориям. Поставщики и покупатели получили возможность использовать унифицированную форму договора. По каждому направлению закупочных процедур применяется специфическая система критериев. По тем категориям, где возможно проведение тендеров (строительные материалы, корма, горюче-смазочные материалы), Группа компаний «ЭкоНива» их проводит.



73%

ПОСТАВЩИКОВ ГРУППЫ КОМПАНИЙ «ЭКОНИВА» ПРИДЕРЖИВАЮТСЯ ПРИНЦИПОВ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

7%

ПОСТАВЩИКОВ ГРУППЫ КОМПАНИЙ «ЭКОНИВА» ПРИСТУПИЛИ К ИНТЕГРАЦИИ ПРИНЦИПОВ ESG В СВОИ БИЗНЕС-МОДЕЛИ

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.

В 2022 году Группа компаний «ЭкоНива» увеличила долю закупок у индивидуальных предпринимателей и субъектов малого и

микробизнеса. На сегодняшний день у Компании появилось понимание, что крупные поставщики могут не обеспечивать поставку импортных компонентов, редких материалов. В связи с этим было принято решение работать с небольшими компаниями, которые могут закрыть потребности холдинга в формировании ремонтной базы и сервисном обслуживании сельскохозяйственной техники внутри России.

Доля местных поставщиков по категориям товаров, %



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 направ-

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



Схема интеграции IT-систем



ЧЕСТНЫЙ ЗНАК

В 2022 году Группа компаний «ЭкоНива» интегрировала технологию получения маркировки «Честный знак» в свое производство. 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). Проект маркировки молочной продукции запущен в 2021 году поэтапно: с 1 июня стала обязательной маркировка продукции с длинным сроком хранения; с 1 сентября – кисломолочной продукции; с 1 декабря – всей продукции. С 20 января 2022 года розничная торговая сеть «ЭкоНивы» подключилась к системе маркировки «Честный знак». Для внедрения системы Группа оснастила все собственные магазины «ЭкоНива» специальным программным обеспечением, а также провела обновление оборудования для сканирования кодов маркировки. 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.



Цифровизация производства молока

На сегодняшний день по двум направлениям разработаны отдельные решения, которые улучшаются на постоянной основе:

- EkoCrop – растениеводство;
- EkoFeed – управление кормлением в животноводстве.

EkoCrop

- СОБСТВЕННАЯ РАЗРАБОТКА**
- ОБЕСПЕЧЕНИЕ СБОРА АКТУАЛЬНОЙ ИНФОРМАЦИИ ПО ПОЛЯМ В РЕЖИМЕ РЕАЛЬНОГО ВРЕМЕНИ**
- ЕДИНАЯ НОРМАТИВНО-СПРАВОЧНАЯ И ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ ИНФОРМАЦИЯ**
- OFFLINE FIRST МОБИЛЬНАЯ ВЕРСИЯ: РАБОТА МОБИЛЬНОЙ ВЕРСИИ В УСЛОВИЯХ ОТСУТСТВИЯ СИГНАЛА СОТОВОЙ ИЛИ WI-FI СВЯЗИ**
- ОБЕСПЕЧЕНИЕ БОЛЕЕ ВЫСОКОГО УРОВНЯ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С КОНЕЧНЫМ ПОЛЬЗОВАТЕЛЕМ**
- ИНТЕГРАЦИЯ С УЧЕТНОЙ СИСТЕМОЙ «1С»**

29
ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ХОЗЯЙСТВ

>250
СОТРУДНИКОВ

В 2022 году в рамках программы развития продукта EkoCrop разработаны алгоритмы учета параметров технологических операций: кошение, ворошение, сгребание в валки, подбор, обмолот. Технологические операции были привязаны к культурам. Переработан глобальный механизм сохранения формулы расчета параметра по технологическим операциям. В 2023 году планируется добавление функции списания материальных ценностей и внедрение модуля, позволяющего отслеживать перемещение техники (интеграция с существующей системой «АвтоГРАФ»). Обновления позволят вносить всю необходимую инфор-

мацию о полевых работах в единую базу данных с последующим формированием отчетов. Новые функции обеспечивают более удобный ввод данных, формирование отчетности и ведение аналитики, а также позволяют расширить количество пользователей. Также имеются планы по привлечению и интеграции стороннего решения для планирования сева в растениеводстве. Вся значимая для обеспечения устойчивого производства информация, которая вносится в отдельные не связанные с общей системой файлы или собирается на бумаге, будет консолидироваться по безбумажной техно-

логии в месте возникновения информации и передаваться в единую систему, где в даль-

нейшем будет проводиться ее централизованная обработка и анализ.

40

ЖИВОТНО-ВОДЧЕСКИХ КОМПЛЕКСОВ

EkoFeed



ПРОГРАММНО-АППАРАТНЫЙ КОМПЛЕКС СОБСТВЕННОЙ РАЗРАБОТКИ



ПРИЛОЖЕНИЯ ДЛЯ ЗООТЕХНИКА И МЕХАНИЗАТОРА ПО КОРМЛЕНИЮ



ПРОСТОЙ КОНТРОЛЬ ФОРМИРОВАНИЯ, СМЕШИВАНИЯ И РАЗДАЧИ РАЦИОНОВ (КОРМОСМЕСЕЙ)



АНАЛИЗ КОРМЛЕНИЯ И ФОРМИРОВАНИЕ КРП СОТРУДНИКОВ НА ЕГО ОСНОВЕ



ВЫСОКАЯ ТОЧНОСТЬ ФИКСАЦИИ ВЕСА ОТДЕЛЬНЫХ ВИДОВ КОРМОВ В ПРИГОТОВЛЕНИИ КОРМОСМЕСИ



РЕГУЛИРОВКА ПОГОЛОВЬЯ И ИЗМЕНЕНИЕ КОЛИЧЕСТВА КОРМОВ БЕЗ ИЗМЕНЕНИЯ РЕЦЕПТУРЫ



КОНТРОЛЬ МЕХАНИЗАТОРОМ ЗАГРУЗКИ КОМПОНЕНТОВ КОРМОВ В КОРМОСМЕСИТЕЛЬ И ПОСЛЕДУЮЩЕЙ РАЗДАЧИ НА КОРМОВОЙ СТОЛ

В связи со слабым развитием типовых решений в отрасли Управление цифровизации¹ выполняет проекты собственной IT-разработки, которые локализуются на предприятиях Группы. При этом в связи с высоким спросом на подобные продукты среди аграрных предприятий Компания приступила к подготовке документации для получения гранта от Министерства сельского хозяйства Российской Федерации на разработку «коробочной» версии программного продукта EkoFeed, который

предназначен для автоматизации управления кормлением крупного рогатого скота (КРС). В 2022 году в рамках программы развития продукта EkoFeed реализована опция работы одного погрузчика с несколькими миксерами, что является неклассическим режимом работы для такого приложения. Разработан новый алгоритм обработки веса кормов, загружаемых в кормушки. В течение года были установлены весовые решения на 12 животноводческих комплексах. Замена происходит

постепенно, по мере выхода из строя старого оборудования.

За год был написан и отлажен обмен с учетной системой 1С, который запущен на 11 комплексах. Данные из программ кормления

передаются автоматически, по остальным направлениям пока идет процесс внедрения. В планах Компании завершить данный процесс и внедрить на всех комплексах до конца 2023 года.

DairyComp

DairyComp – программа менеджмента стада, разработанная компанией VAS. Данное ПО не является разработкой Группы компаний «ЭкоНива», а используется на всех фермах по подписке от внешнего поставщика. DairyComp – 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 жиз-

ненный 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.

Приложение «Ассистент»

Группа компаний «ЭкоНива» полностью перешла на новое ПО в 2022 году, и теперь все

2 500 устройств удаленно управляются через приложение АССИСТЕНТ.



¹ Управление цифровизации является структурным подразделением ООО «ЭкоНива-АПК Холдинг».



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 «Эко-Нива» 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 локально на WMS-системах.

IT-подразделение на постоянной основе дорабатывает продукт 1С: ERP под актуальные требования бизнеса. Большая работа проведена с блоком логистики в связи с происходящими в реальном времени изменениями: увеличение операторов перевозок, схем доставок, транзитов готовой продукции, изменение типов складов.

Регистрация в BI-системе

в 2022 году Компания перешла на российскую BI-систему (Business intelligence) – систему предоставления визуализации отчета

данных, которая позволяет менеджменту сразу получить консолидированные данные.

Информационная безопасность

Для обеспечения информационной безопасности и конфиденциальности деловой переписки в 2022 году Компания реализовала следующие проекты:

- замена импортной системы защиты от спама для почтовых серверов на отечественную,
- замена пограничных шлюзов главного офиса в связи с блокировкой производителем обновлений безопасности для существующего оборудования,
- внедрение отечественного программного-аппаратного комплекса обнаружения

несанкционированных действий и аномальной сетевой активности внутри IT-инфраструктуры Группы (использовалось решение с открытым кодом, доступ к которому был заблокирован),

- внедрение отечественного программного-аппаратного комплекса обнаружений атак и вторжений для защиты бизнес-приложений, пользователей и инфраструктуры (использовалось решение с открытым кодом, доступ к которому был заблокирован).



**ЕКОНИВА
ЭКОНИВА**

ОТВЕТСТВЕННОЕ ПРОИЗВОДСТВО

Селекция и семеноводство	48
Бережливое земледелие	50
Молочное животноводство	52
Органическое производство	54
Производство молочной продукции	56
Развитие партнерств с торговыми сетями	57

50
МЛН РУБЛЕЙ

СОСТАВИЛИ
РАСХОДЫ
НА СОДЕРЖАНИЕ
ЦЕНТРА СЕЛЕКЦИИ
В 2022 ГОДУ

6 500

ГЕКТАРОВ ПОСЕВНЫХ
ПЛОЩАДЕЙ ЗАНЯТО
ПОД КРУПНЫМИ
ПРОИЗВОДСТВЕН-
НЫМИ ОПЫТАМИ

СЕЛЕКЦИЯ И СЕМЕНОВОДСТВО

В условиях санкционного давления решения менеджмента направлены на создание собственной ресурсной базы по всем основным направлениям агропроизводства. Одной из приоритетных задач является повышение независимости Компании от импортных семян за счет развития программы собственной селекции.

В 2022 году Компания увеличила инвестиции в научные разработки Центра селекции и первичного семеноводства на базе хозяйства «Защитное». В 2022 году расходы на содержание Центра селекции составили около 50 млн рублей.

Штат Центра состоит из высококвалифицированных специалистов, осуществляющих научную деятельность по выведению новых сортов сельскохозяйственных культур. В 2022 году в Центре работали 19 специалистов, в том числе семь кандидатов сельскохозяйственных и биологических наук. Под крупными производственными опытами занято 6,5 тысяч гектаров посевных площадей.

Достижения

В 2022 году два сорта озимой пшеницы и два сорта сои селекции профильного подразделения Группы «ЭкоНива» были внесены в Государственный реестр селекционных достижений, допущенных к использованию. На

Инновации

В программе по озимой пшенице Центра селекции используется технология искусственного промораживания семян. Для сокращения сроков создания нового сорта используются

Основными направлениями деятельности Центра являются:

- первичное семеноводство,
- селекция,
- сортоиспытания – необходимый и крайне важный этап для полученных новых сортов до момента их подачи на государственную регистрацию.

«ЭкоНива-Семена» осуществляет продажу элитных семян 12 сельскохозяйственных культур собственной селекции. В коммерческом портфеле «ЭкоНивы» находится 71 сорт данных культур и два гибрида.

Для улучшения коммуникации с коллегами по отрасли «ЭкоНива» ежегодно проводит Дни поля и семинары для аграриев российских регионов на базе хозяйства «Защитное». Компания является членом Национального семенного альянса и Национального союза селекционеров и семеноводов.

испытаниях в ФГБУ «Госсорткомиссия» находились еще шесть сортов озимой пшеницы селекции «ЭкоНивы», а также два сорта сои, в работе над которыми использовались методы маркер-сопутствующей селекции.

генетические технологии, позволяющие выявить гены устойчивости полевых культур к болезням и вредителям. В холдинге используется маркер-ориентированная селекция



(marker-assisted selection, MAS). Также используется геномная селекция растений (genomic selection, GS), которая позволяет производить надежный отбор при выборе не только семенного материала, но и подходящих партнеров для скрещивания. Маркерная и геномная селекция помогает определить сортовую чистоту растения. На основе маркерных профилей составляются генетические паспорта сортов, которые используются при выборе надежных поставщиков семенного фонда.

Организации-партнеры

Стратегическими партнерами Группы «ЭкоНива» в проектах селекционной работы являются Институт цитологии и генетики Сибирского отделения Российской академии наук (ИЦиГ СО РАН) и компания «Нова Планта» (резидент «Сколково»), которая занимается научными исследовани-

Группа «ЭкоНива» располагает современной высокотехнологичной спецтехникой, к которой относятся селекционные сеялки и молотилки, кассетные сеялки, а также селекционные комбайны, которые существенно ускоряют селекционную работу. Для ускорения сроков создания нового сорта холдинг начал работу по проектированию теплиц пятого поколения «Фитотрон», позволяющих получить в год два урожая озимой пшеницы или три урожая яровых культур.

ями и разработками в области биотехнологий.

В рамках технического оснащения холдинг сотрудничает с немецкой компанией ZURN – общепризнанным производителем высокоэффективной сельскохозяйственной техники для семеноводства.

БЕРЕЖЛИВОЕ ЗЕМЛЕДЕЛИЕ

Стратегия реализации ESG-повестки в растениеводстве в 2022 году была направлена на сохранение достигнутых ранее результатов и постепенное развитие уже имеющихся достижений. В 2022 году продолжено

сотрудничество с инновационным центром «Сколково» по проекту картирования существенных свойств почв: зон потенциального плодородия, особенностей рельефа местности, потенциала эрозии почв.

Программное обеспечение ЕкоСтор

В 2022 году Компания активно занималась усовершенствованием программы ЕкоСтор, являющейся собственной разработкой Группы «Эко-Нива». Программа аккумулирует оперативные данные о каждом поле, проведенных на нем работах, задействованных специалистах и технике. Начиная с 2022 года для тестирования про-

граммы (в части подготовки и реализации электронного плана работ) используется Telegram-канал с вовлечением в процесс тестирования более обширной аудитории – сервисных компаний-производителей пестицидов (поскольку сама программа установлена только у специалистов-агрономов).

Технологии точечного земледелия и дифференцированных посевов

Для применения технологии дифференцированных посевов в качестве основного маркера используется плодородие почв – при этом в области высокого плодородия фактическая плотность посевов превышает плотность посевов на менее плодородных участках. Таким образом достигается экономия посевного материала и сохраняется высокая урожайность культур, что в целом

приводит к снижению себестоимости готовой продукции.

В 2023 году Группа планирует провести анализ почвы на содержание минеральных веществ на площади свыше 100 000 гектаров с последующим картированием территорий на основании полученных данных. Также порядка 20 000 гектаров планируется выделить под дифференцированный сев.

Борьба с вредителями посевов

В 2022 году для защиты растений от вредителей и болезней на 2% был снижен объем химических препаратов при увеличении общей

площади посевов на 5,4%. Агрономами Группы проводятся экспериментальные работы по применению биопестицидов.

100 тыс.

ГЕКТАРОВ
ТЕРРИТОРИЙ
ПЛАНИРУЕТСЯ
ИССЛЕДОВАТЬ
НА СОДЕРЖАНИЕ
МИНЕРАЛЬНЫХ
ВЕЩЕСТВ



МОЛОЧНОЕ ЖИВОТНОВОДСТВО

Группа «ЭкоНива» старается внедрять в деятельность по разведению крупного рогатого скота современные технологии, увеличивающие эффективность поголовья. Основным направлением подобных усовершенствований

является автоматизация процессов как один из подходов к управлению бизнес-процессами на основе применения информационных технологий.



СЫРОЕ МОЛОКО



ПЛЕМЕННОГО МОЛОДНЯКА ОТ РАЗВЕДЕНИЯ



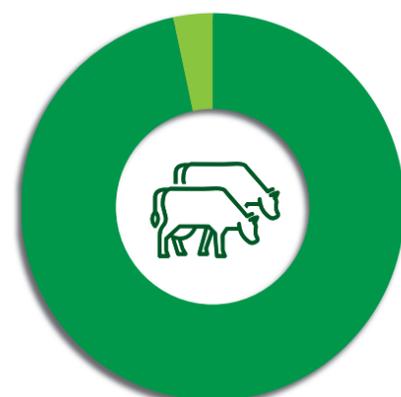
СКОТ НА УБОЙ ОТ ВЫБРАКОВАННЫХ КОРОВ И МОЛОДНЯКА

Структура стада

Группа «ЭкоНива» имеет два направления деятельности в секторе животноводства: молочное животноводство и мясное животноводство.

В 2022 году активно развивалось производство племенного молодняка от разведения, при этом «ЭкоНива» занимала около 10% российского рынка этой продукции. Развитие этого направления позволяет снизить зависимость от дефицитной импортной продукции. Племенной молодняк «ЭкоНивы» не уступает импортным предложениям и реализуется отечественным хозяйствам с дополнительным уровнем сервиса: большие партии, комфортный отбор животных, снижение плеча доставки и сокращение затрат на транспортировку.

Структура стада в 2022 году, тыс. голов



112,2	Маточное поголовье скота молочных пород
3,7	Маточное поголовье скота мясных пород

~10%

РОССИЙСКОГО РЫНКА ПРОИЗВОДСТВА ПЛЕМЕННОГО МОЛОДНЯКА ОТ РАЗВЕДЕНИЯ В 2022 ГОДУ ЗАНИМАЛА КОМПАНИЯ «ЭКОНИВА»

Программное обеспечение EkoFeed

Группа «ЭкоНива» имеет собственный программный продукт по кормлению животных EkoFeed – высокотехнологичное IT-решение, разработанное в 2018 году для автоматизации и контроля кормления животных. В 2022 году продолжена активная работа по его усовершенствованию: интеграция с бухгалтерской системой 1С, расширение зоны использования программы, снижение трудозатрат персонала на ввод данных и

анализ информации за счет добавления модуля автоматического списания кормов в управленческий учет в бухгалтерской системе 1С.

Собственное ПО позволяет привести процесс кормления животных к единому технологическому стандарту и максимально реализовать на практике рецепт рациона, а значит, постоянно получать высокое качество молока-сырья и увеличивать надои.

Система менеджмента стада

Для упрощения большинства процессов при производстве молока «ЭкоНива» использует программные решения как собственной разработки, так и разработанные третьими сторонами. Одной из таких программ является наиболее популярная в отрасли система управления стадом DairyComp, главной задачей которой является повышение рентабельности животноводческого комплекса и снижение расходов на обслуживание и содержание крупного рогатого скота, уменьшение случаев заболеваемости животных, повышение эффективности схем лечения и профилактики основных встречающихся заболеваний.

Каждое животное имеет специальную визуальную бирку (электронный чип). С помощью небольшого компьютера, крепящегося на руке, сотрудник может отсканировать дан-

ный чип и получить всю информацию о жизни каждой отдельной коровы: возраст, отел, количество телят, информация о телятах (вес, пол, порода), бык-осеменитель, количество осеменений, их успешность и т. д.

С помощью программы DairyComp можно анализировать самые важные показатели современного молочного хозяйства:

- воспроизводство,
- выращивание молодняка,
- молочная продуктивность стада,
- здоровье поголовья.

Результатом внедрения системы является повышение эффективности производства, повышение управляемости производственными процессами (на основании глубокого анализа и мониторинга данных), оптимизация рабочего времени и повышение мотивации персонала.

Условия содержания животных

Компания поддерживает оптимальные параметры микроклимата на фермах. В 2022 году животноводы Компании ужесточили сани-

тарный контроль содержания животных и усилили борьбу с насекомыми.

ОРГАНИЧЕСКОЕ ПРОИЗВОДСТВО

Органическое производство в «ЭкоНиве» представлено предприятием «Савинская Нива» (Калужская область). Органическая ферма «ЭкоНивы» – это закрытое хозяйство, независимое от других предприятий Группы, способное самостоятельно обеспечивать все свои потребности в соответствии с регламентом европейской органической сертификации и требованиями к производству органической продукции Федерального закона от 03.08.2018 № 280-ФЗ «Об органической продукции и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».

«ЭкоНива» является активным участником развития рынка органической продукции России, сотрудничает с рабочей группой Ко-

митета Государственной Думы РФ по аграрным вопросам, является членом Национального органического союза.

В «Савинской Ниве» выращивают органическую гречиху и пшеницу-спельту. Часть урожая, получаемого хозяйством, идет на корма собственным животным для получения органического молока и его дальнейшей переработки под брендом «ЭкоНива Organic». Также на предприятии проводят опытные посевы сои ультраспелых сортов и кормовых бобов. Урожай этих культур используют на семена для дальнейших испытаний и постепенного расширения площадей. Органическая соя применяется в собственных кормах и реализуется третьим лицам в качестве семенного материала.

Корма

Производство основных и концентрированных кормов осуществляется собственными силами

хозяйств. Рационы животных могут корректироваться относительно выращенных культур.

Семена

Семена необходимых культур закупаются у российских органических производителей. При приобретении семян у поставщика запрашиваются сертификаты качества, где должно быть указано, что продукция не содержит ГМО (генетически модифицирован-

ных организмов) и не протравлена химическими веществами. Перед допуском техники на поля она проходит дезобработку, чтобы семенной материал из другого неорганического хозяйства не попал на поля с органическими культурами.

Животные

Обращение с животными на органических фермах строго регламентировано. Все процессы, связанные с коровами, проводятся естественным образом и приближены к природным условиям. Например, животным запрещено уда-

лять рога, а телят сразу после рождения нельзя разлучать с матерью. Также пять-семь месяцев в году животные находятся на пастбище свободного выпаса, а в зимнее время стоят под крышей, имея в свободном доступе выход на улицу.

Поддержание качества почв

Для поддержания высокой производительности, а также минимизации рисков, связанных с качеством почвы, не реже одного раза в три-пять лет на полях, где ведется активный севооборот, проводится агрохимический анализ земли. Для увели-

чения питательности почв применяются сидераты, полученные в результате чрезмерного количества выращенной зеленой массы (больше, чем требуется на корм животных).

Борьба с вредителями

В органическом производстве отсутствует проблема с вредителями, поскольку при выращивании культур не используются химические вещества, в связи с чем в полях обитает большое количество птиц и полезных насекомых, которые питаются вредными видами. С мотыльками хорошо борются голуби и воробьи, которые не вредят пше-

нице, но поедают личинки насекомых; в почвах обитает настолько большое количество червей, при котором вредоносные бактерии и грибы практически отсутствуют. Черви аэрируют почву, образуя таким образом высокую доступность кислорода; в подобных условиях бактериям или плесневелым грибам трудно выжить.

Органическая сертификация

«Савинская Нива» на постоянной основе подтверждает и обновляет сертификаты органического производства, демонстрируя таким образом 100% соответствие органическим стандартам.

- количество собранного урожая (количество урожая должно совпадать с площадями органических полей),
- бухгалтерия (закупаемая продукция),
- склад,
- оборудование,
- сельхозтехника,
- средства мойки и дезинфекции,
- упаковка и маркировка,
- переработка молока,
- транспортировка.

Контролируемые параметры:

- содержание животных,
- кормление животных,
- состояние пастбищ,
- сельхозугодья (при необходимости проводятся анализы почв),
- посадочный материал,
- средства защиты и питания растений,
- агротехнологические карты,
- технологический план на год,

Органическая продукция бренда «ЭкоНива» имеет два органических сертификата: российский сертификат «Роскачество» и сертификат Kiwa (Германия).



ПРОИЗВОДСТВО МОЛОЧНОЙ ПРОДУКЦИИ

В РЕЗУЛЬТАТЕ ДВУХ РЕКЛАМНЫХ КАМПАНИЙ 2022 ГОДА УРОВЕНЬ ЗНАНИЯ БРЕНДА «ЭКОНИВА» ВЫРОС НА

6,9
ПУНКТА
ПО РОССИИ

15,1
ПУНКТА
ПО МОСКВЕ

Через свою деятельность Группа компаний «ЭкоНива» занимается популяризацией молочной отрасли, что выражается в установке определенных стандартов и эталонов качественной молочной продукции. На сегодняшний день в отрасли HoReCa уже имеется понимание, что молоко «ЭкоНива» существенно отличается от продукции конкурентов. Задача Компании – сформировать такую же позицию в сфере ритейла. В своей маркетинговой стратегии Компания делает акцент на развитии качеств, которые добавляют ценность бренду. Для Группы компаний «ЭкоНива» важно, чтобы люди видели ценность продукции, которую они покупают, либо ценность от работы с Компанией в B2B сегменте: стабильность

качества, доверие к бренду, удобство работы, качественный подходящий продукт и пр.

Группа компаний «ЭкоНива» начала развивать собственное направление по производству сыров только в 2021 году. В этом сегменте очень высокая конкуренция, но высочайшее качество сыропригодного молока, которое производится на молочных фермах Группы, позволяет гарантировать уникальные потребительские свойства новых линеек продукции.

В 2022 году были проведены две рекламные кампании, в результате которых уровень знания бренда «ЭкоНива» по методике Mediascore вырос на 6,9 пункта по России и на 15,1 пункта по Москве.

РАЗВИТИЕ ПАРТНЕРСТВ С ТОРГОВЫМИ СЕТЯМИ

Бизнес Группы компаний «ЭкоНива» построен на философии честного состава, натуральности продуктов, контроля качества на всех этапах производства (принцип «от поля до прилавка»). Производство натуральных молочных продуктов высокого качества из молока собственных ферм является основой маркетинга Компании.

Продукция «ЭкоНивы» представлена в большинстве федеральных сетей, среди которых «Магнит», «Лента», «Перекресток», «Пятерочка», «Глобус», «О'КЕЙ», АШАН. Также продукцию можно заказать через онлайн-платформы «СберМаркет» и «СберМегаМаркет», Ozon и Ozon fresh, «Яндекс Маркет», сервисы доставки «Самокат», Delivery Club, «Яндекс Лавка» и igoods, в интернет-магазинах се-

тей, например, «Vprok.ru Перекресток». Клиенты среди кафе и ресторанов – сети «Вкусно – и точка» (бывший «Макдоналдс»), Софх, «Прайм», Dodo Brands, «Буше» и др.

Продукты бренда «ЭкоНива» представлены в сегменте средний+. Своей задачей Группа компаний «ЭкоНива» ставит увеличение доверия к бренду, чтобы покупатели приходили именно за продукцией Компании. «ЭкоНива» добивается этого, рассказывая про свои принципы на выставках и с помощью промоутеров в магазинах (в штате около 70 промоутеров, которые работают непосредственно у полки). Несмотря на то, что такой подход финансово затратный и занимает большое количество времени, он дает желаемый результат.

Взаимодействие с потребителями

На всю упаковку молочной продукции наносится адрес прямой связи с президентом Группы компаний «ЭкоНива» «Hallo, Штефан Дюрр!» и информация об экскурсионных проектах Компании. За 2022 год общее количество посещений экскурсионного проекта превысило 41 000 человек. Более 140 000 человек

посетили экскурсионные проекты «ЭкоНивы» с момента их запуска в 2013 году. Благодаря экскурсионным проектам увеличивается доверие к бренду со стороны потребителей, а формирование спроса происходит именно через это доверие. Еще одним способом получения обратной связи являются различные выставки.

Работа с жалобами

Все жалобы, поступающие на официальную почту Компании, обрабатываются и доводятся до руководителей профильных подразделений. Отдел качества выясняет причины и формирует запросы на производство. Лаборатории на предприятиях проводят исследования эталонных образцов. Сотрудники Отдела маркетинга дают обратную связь покупателю.

С 2018 года действует программа обратной связи «Hallo, Штефан Дюрр!», которая позволяет любому желающему написать президенту Группы компаний «ЭкоНива» на WhatsApp: задать интересующий вопрос, поделиться впечатлением о продукте или просто узнать, как у Штефана дела. Номер телефона указан на каждой упаковке продукции «ЭкоНива».

140 тыс.

ЧЕЛОВЕК – ОБЩЕЕ КОЛИЧЕСТВО ПОСЕЩЕНИЙ ЭКСКУРСИОННОГО ПРОЕКТА С МОМЕНТА ЕГО СОЗДАНИЯ В 2013 ГОДУ



ЕКОНІВА
ЭКОНИВА

КОНТРОЛЬНЫЕ
ЭКОЛОГИЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ

КОНЦЕПЦИЯ «ОТ ПОЛЯ ДО ПРИЛАВКА»

Концепция аграрного производства полного цикла «от поля до прилавка» предполагает постоянный мониторинг экологических показателей. В 2022 году компании Группы провели все намеченные работы, направленные на минимизацию воздей-

ствия на окружающую среду. При этом в связи с увеличением объемов переработки молока и расширением логистических цепочек плата за негативное воздействие на окружающую среду (НВОС) превысила показатель 2021 года на 21,7%.

Плата за негативное воздействие на окружающую среду, млн руб.

	2020	2021	2022	Изменение 2022/2021, %
Всего	3,3	1,5	1,8	21,7
«ЭкоНива-АПК Холдинг»	3,2	1,3	1,6	23,3
«ЭкоНива-Продукты питания»	0,1	0,2	0,2	4,0

КОНТРОЛЬ ВЫБРОСОВ В АТМОСФЕРУ

Рост в 2022 году поголовья скота в производственных хозяйствах холдинга и ввод в эксплуатацию новых объектов привел к уве-

личению выброса метана как продукта жизнедеятельности животных.

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

	2020	2021	2022	Изменение 2022/2021, %
Всего	84,7	84,914	87,958	3,6
Твердые вещества	1,3	1,22	1,3	7,0
Диоксид серы	0,1	0,1	0,1	1,8
Оксид углерода	47,3	47,3	47,3	0,0
Оксид азота	18,6	18,6	18,6	0,0
Углеводороды	3,7	3,9	5,8	47,7
Летучие органические соединения	0,9	0,9	1,1	19,9
Прочие газообразные и жидкие вещества	12,8	12,8	13,7	7,0

Рост выбросов летучих органических соединений (ЛОС) на 19,9% обусловлен уве-

личением объемов переработки молочной продукции.

Удельные выбросы в атмосферу, тонн на 1 млн руб. выручки

	2020	2021	2022	Изменение 2022/2021, %
ООО «ЭкоНива-АПК Холдинг»	0,1	0,1	0,1	0,0
ООО «ЭкоНива-Продукты питания»	2,3	1,6	1,2	-25,0





ПОТРЕБЛЕНИЕ ВОДНЫХ РЕСУРСОВ

100%

ВОДЫ, ПОТРЕБЛЯЕМОЙ ООО «ЭКОНИВА-АПК ХОЛДИНГ», ПОСТУПАЕТ ИЗ АРТЕЗИАНСКИХ СКВАЖИН, РАСПОЛОЖЕННЫХ НА ТЕРРИТОРИИ СЕЛЬХОЗ-ПРЕДПРИЯТИЙ ГРУППЫ

Водопотребление, тыс. м³

Наименование показателя	2020	2021	2022	Изменение 2022/2021, %
Всего	4 677,3	4 243,0	3 829,1	-9,8
«ЭкоНива-АПК Холдинг»				
Грунтовые воды	4 150	3 784	3 220	-14,9
«ЭкоНива-Продукты питания»				
Поверхностные воды	527,3	459,0	609,1	32,7

100% воды, потребляемой ООО «ЭкоНива-АПК Холдинг», поступает из артезианских скважин, расположенных на территории сельхозпредприятий Группы. Вода используется для водопоя животных, мытья оборудования и помещений, бытовых нужд. Все стоки с ферм попадают в лагуны/отстойники, включая талые и ливневые стоки. В 2022 году потребление поверхностных вод

компанией «ЭкоНива-Продукты питания» выросло на 32,7% - с 459,01 Мл до 609,12 Мл, что связано с повышением объемов произведенной продукции по сравнению с 2021 годом. В январе – декабре 2022 года перерабатывающие предприятия «ЭкоНивы» произвели почти 164 000 тонн готовой молочной продукции, что на 40% выше показателей 2021 года (117 400 тонн).

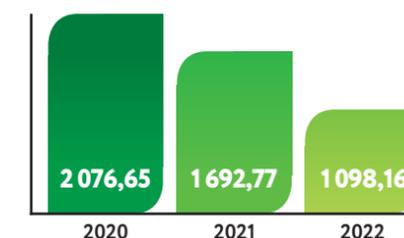
Удельное потребление воды, м³ на 1 млн руб. выручки

Юридическое лицо	2020	2021	2022	Изменение 2022/2021, %
ООО «ЭкоНива-АПК Холдинг» Грунтовые воды	107,9	74,9	48,8	-34,8
ООО «ЭкоНива-Продукты питания» Поверхностные воды	13,7	9,1	9,2	1,1

ОБРАЩЕНИЕ С ОТХОДАМИ

Объем образования отходов Группы компаний «ЭкоНива», тонн

На протяжении трехлетнего периода с 2020 года по 2022 год в Группе компаний «ЭкоНива» наблюдается планомерное снижение образования отходов, связанное с реализацией программы модернизации перерабатывающих производств.



Динамика образования отходов по классам опасности в ООО «ЭкоНива-АПК Холдинг», тонн

Класс опасности отходов	2020	2021	2022	Изменение 2022/2021, %
I	-	-	-	-
II	-	-	-	-
III	90,2	16,5	18,5	11,8
IV	1 887,06	1 160,5	977,7	-15,8
V	73,2	71,8	84,8	18,1
ИТОГО	2 050,5	1 248,8	1 081,06	-13,4

Динамика образования отходов по классам опасности в ООО «ЭкоНива-Продукты питания», тонн

Класс опасности отходов	2020	2021	2022	Изменение 2022/2021, %
I	-	0,1	-	-100
II	-	-	-	-
III	-	-	1,03	100
IV	25,8	222,6	16,07	-92,8
V	0,3	221,2	-	-100
ИТОГО	26,1	443,9	17,1	-96,1

Удельное образование отходов, тонн на 1 млн руб. выручки

Юридическое лицо	2020	2021	2022	Изменение 2022/2021, %
ООО «ЭкоНива-АПК Холдинг»	0,0533	0,0247	0,0164	-33,6
ООО «ЭкоНива-Продукты питания»	0,0007	0,0088	0,0003	-96,6

РАЗУМНОЕ ПОТРЕБЛЕНИЕ РЕСУРСОВ И ПОВЫШЕНИЕ ЭНЕРГОЭФФЕКТИВНОСТИ

Компания в соответствии с разработанной ESG-стратегией стремится к более разумному потреблению ресурсов, поэтому для снижения потребления электроэнергии производственные помещения ферм были оснащены датчиками движения.

Объем потребления электроэнергии Группой компаний «ЭкоНива», МВт·ч

Юридическое лицо	2020	2021	2022	Изменение 2022/2021, %
«ЭкоНива-АПК Холдинг»	123 285	131 315	132 979	1,3
«ЭкоНива-Продукты питания»	12 661	17 977	20 647	14,9

«Зеленая» энергетика

В 2022 году Группа компаний «ЭкоНива» начала использование возобновляемых источников энергии (ВИЭ) на своих производствах. Первым предприятием, перешедшим на «зеленую» энергию, стал животноводческий комплекс «Добринно» в Воронежской области. Группа «ЭкоНива» стала одним из первых производителей молока в России, предприятие которого закупает исключительно электроэнергию, выработанную на основе ветра. Поставки «зеленой» энергии в хозяйство начались с сентября 2022 года. Переход ЖК

«Добринно» на возобновляемую электроэнергию позволит снизить косвенные выбросы парниковых газов примерно на 1 000 тонн CO₂ в год.

По результатам пилотного проекта в Воронежской области Группа рассмотрит возможность и целесообразность перехода на электроэнергию из возобновляемых источников и на других предприятиях. При этом все новые проекты Компании будут также планироваться с учетом возможностей использования «зеленой» энергии.

100
ТОНН
CO₂ В ГОД

РАЗМЕР ПОТЕНЦИАЛЬНОГО СНИЖЕНИЯ КОСВЕННЫХ ВЫБРОСОВ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ ПРИ ПЕРЕХОДЕ ЖК «ДОБРИНО» НА ВОЗОБНОВЛЯЕМУЮ ЭЛЕКТРОЭНЕРГИЮ





ЕКОНИВА
ЭКОНИВА

РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА

Система управления человеческими ресурсами	68
HR-стратегия	69
Программа благополучия работников «ЭкоСистема»	71
Характеристики персонала	72
Развитие работников	78
Получение обратной связи от работников	85
Обучение персонала	86
Работа с молодежью	92
Коллективный договор	97
Программа релокации	97
Корпоративные мероприятия	98
Охрана труда	98

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

В Группе компаний «ЭкоНива» управление человеческим капиталом и человеческими ресурсами по двум сегментам – Производство сельхозпродукции, включая сырое молоко, и Переработка молока – осуществляется двумя юридическими лицами с отдельно выделенными самостоятельными HR-службами (управляющие компании):

- ООО «ЭкоНива-АПК Холдинг» – Производство сырого молока;
- ООО «ЭкоНива-Продукты питания» – Переработка молока и собственная розница.

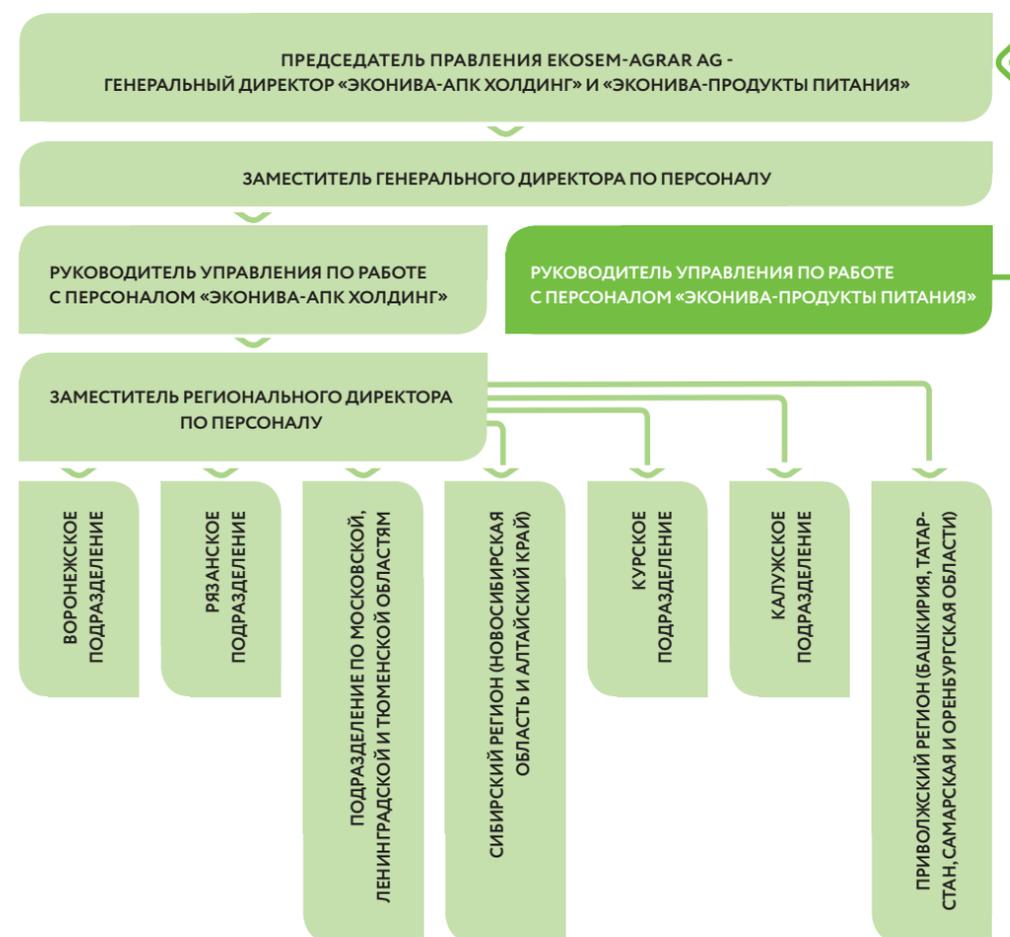
С октября 2022 года на производственных предприятиях создана Служба по работе с персоналом как функциональная над-холдинговая структура, которая взяла на себя управление человеческим капиталом, трудовым комплаенс, развитием системы охраны труда и проектов культуры безопасности. HR-функцию холдинга курирует заместитель генерального директора каждого из вышеобозначенных юридических

лиц. Предложения по развитию реализуются под кураторством управляющих компаний. Президент Группы Штефан Дюрр 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.

Функциональное подчинение региональной Службы по работе с персоналом агропредприятий не изменилось – отделы кадров региональных служб подчиняются отраслевому (функциональному) руководителю в Управляющей компании ООО «ЭкоНива-АПК Холдинг». На уровне региональных предприятий руководители Службы по работе с персоналом АПК работают параллельно с руководителями Службы охраны труда, оба блока организационно подчиняются Региональному директору. В сегменте Переработки молока полностью выделена отдельная самостоятельная HR-служба.



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 (EVP¹), ориентированное на при-

влечение 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.

¹ EVP – employee value proposition.

Ключевые задачи кадровой политики в рамках HR-стратегии и бизнес-стратегии «ЭкоНивы»

1	ФОРМИРОВАНИЕ ПОЛОЖИТЕЛЬНОГО ИМИДЖА РАБОТОДАТЕЛЯ И РАЗВИТИЕ HR-БРЕНДА ГРУППЫ «ЭКОНИВА»	2	СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ И ПОВЫШЕНИЕ «ВНУТРЕННЕЙ КОРПОРАТИВНОЙ КЛИЕНТООРИЕНТИРОВАННОСТИ» ВСЕХ ПРОЦЕДУР ВНУТРИ КАДРОВОЙ СЛУЖБЫ
3	РАЗВИТИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ И ВНУТРЕННИХ КОРПОРАТИВНЫХ КОММУНИКАЦИЙ	4	ПОВЫШЕНИЕ СТАБИЛЬНОСТИ КОЛЛЕКТИВА И СНИЖЕНИЕ ТЕКУЧЕСТИ ПЕРСОНАЛА
5	ОБЕСПЕЧЕНИЕ МАКСИМАЛЬНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ДЛЯ СОХРАНЕНИЯ ЖИЗНИ И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ ЗА СЧЕТ ДВУХ ОСНОВНЫХ ЭЛЕМЕНТОВ	6	НЕПРЕРЫВНОЕ ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ КАДРОВ, СОЗДАНИЕ ВНУТРЕННЕГО КОРПОРАТИВНОГО РЕЗЕРВА МОЛОДЫХ ПРОФЕССИОНАЛОВ
7	ОЦЕНКА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ, КОРПОРАТИВНЫХ И УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕРСОНАЛА	8	ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ И РАБОТНИКОВ РАБОЧИХ ПРОФЕССИЙ



ПРОГРАММА БЛАГОПОЛУЧИЯ РАБОТНИКОВ «ЭКОСИСТЕМА»

Система благополучия работников Группы «ЭкоНива» включает в себя реализацию мероприятий, направленных на пять аспектов.

ФИЗИЧЕСКОЕ БЛАГОПОЛУЧИЕ

- Формирование спортивных команд по волейболу, футболу, баскетболу, хоккею, теннису, бегу, гребле внутри трудовых коллективов;
- Участие в региональных соревнованиях и внутрикорпоративных кубках;
- Предоставление Digital-ДМС СберЗдоровье;
- Проведение спортивных корпоративных мероприятий с привлечением родственников, детей работников.

ФИНАНСОВАЯ УСТОЙЧИВОСТЬ

- Совершенствование системы материального стимулирования и индивидуального премирования;
- Повышение финансовой грамотности работников;
- Создание базы материалов по финансовой грамотности – книги, подкасты, журналы;
- Предоставление карт лояльности «ЭкоНивы», действующих на весь ассортимент продуктовой линейки Компании в фирменных магазинах Группы.

ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ БЛАГОПОЛУЧИЕ

- Создание комфортных условий работы в трудовых коллективах путем повышения квалификации руководителей в Корпоративном учебном центре и привлечения внешних тренеров по повышению навыков коммуникации и управления людьми;
- Предоставление возможности получения психологической помощи через Digital-ДМС СберЗдоровье, пакет «Корпоративный психолог»;
- Организация периодических поездок, экскурсий для работников Компании и их детей, посещение экскурсионных проектов Компании, организация детских праздников, проведение детских творческих конкурсов;
- Подарки сотрудникам, их детям на некоторые государственные праздники (Новый год, День матери, День сельхозработника, 23 февраля)
- Поздравление работников с юбилейным стажем работы в Компании;
- Организация льготных поездок в санатории и предоставление путевок в детские оздоровительные лагеря;
- Предоставление возможностей льготного страхования у компаний-партнеров.

КОРПОРАТИВНАЯ СРЕДА

- Создание оборудованных и безопасных рабочих мест;
- Запуск систем 5S, NearMiss;
- Запуск системы адаптации и welcome-тренингов для новых работников;
- Формирование собственного жилого фонда, в т.ч. с участием в государственных программах софинансирования строительства жилья;
- Популяризация и поддержание корпоративных ценностей Компании, внедрение корпоративного блока в плановые программы обучения работников;
- Распространение среди работников вещей с корпоративной символикой;
- Обеспечение возможностей работникам свободно выражать свое мнение и вносить предложения: организация квартальных собраний с персоналом, размещение «ящиков доверия» на территории производственных площадок, обеспечение открытых прямых линий с руководством производственных предприятий в мессенджерах;
- Улучшение коммуникации между работниками разных отделов, управлений, предоставление возможностей неформального общения;
- Организация периодических познавательно-развлекательных мероприятий.

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ И РОСТ

- Участие работников в программах повышения квалификации в Корпоративном учебном центре, программах формирования внутреннего резерва Компании – Академии Управления;
- Предоставление возможностей развития внутри производственной площадки за счет изменения зоны ответственности (ротация кадров), участие в проектах наставничества или перевод на вышестоящую должность;
- Информирование работников о вакансиях в других производственных хозяйствах (рассылка «Внутренние вакансии»);
- Предоставление возможностей изучения иностранных языков (офлайн занятия в нерабочее время с сотрудниками отдела международных проектов и онлайн-курсы на платформе);
- Доступ к онлайн-курсам по профессиональной тематике и личностным компетенциям;
- Участие в международных выставках и форумах;
- Доступ к системе дистанционного обучения.

ХАРАКТЕРИСТИКИ ПЕРСОНАЛА

СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛА

В 2022 году по сравнению с 2021 годом количество работников увеличилось на 12% (1 445 человек) с 11 955 до 13 400 человек в связи с увеличением объемов производства и переработки молока.

Структура персонала Группы «ЭкоНива» по полу, чел.

	2020	2021	2022	Изменение 2022/2021, %
Списочная численность на конец года	13 931	11 955	13 400	12,1
Мужчины	9 552	8 035	9 198	14,5
Женщины	4 379	3 920	4 202	7,2

Традиционно на сельскохозяйственных предприятиях в связи с довольно высокой интенсивностью труда трудится больше мужчин. Гендерная структура персонала Группы «ЭкоНива» сохраняется на среднеотраслевом уровне – 69% мужчин и 31% женщин.

Структура топ-менеджмента Группы «ЭкоНива», чел.

	2020		2021		2022	
	чел.	доля от общего числа высших руководителей, %	чел.	доля от общего числа высших руководителей, %	чел.	доля от общего числа высших руководителей, %
Всего высших руководителей	29		54		47	
Мужчины	20	69%	41	76%	36	77%
до 30 лет	-	-	-	-	1	3%
от 30 до 50 лет	17	59%	30	73%	30	83%
старше 50 лет	3	10%	11	27%	5	14%
Женщины	9	31%	13	24%	11	23%
до 30 лет	-	-	-	-	-	-
от 30 до 50 лет	9	31%	13	100%	10	90%
старше 50 лет	-	-	-	-	1	10%

+12%

УВЕЛИЧЕНИЕ КОЛИЧЕСТВА РАБОТНИКОВ КОМПАНИИ В 2022 ГОДУ В СРАВНЕНИИ С 2021 ГОДОМ

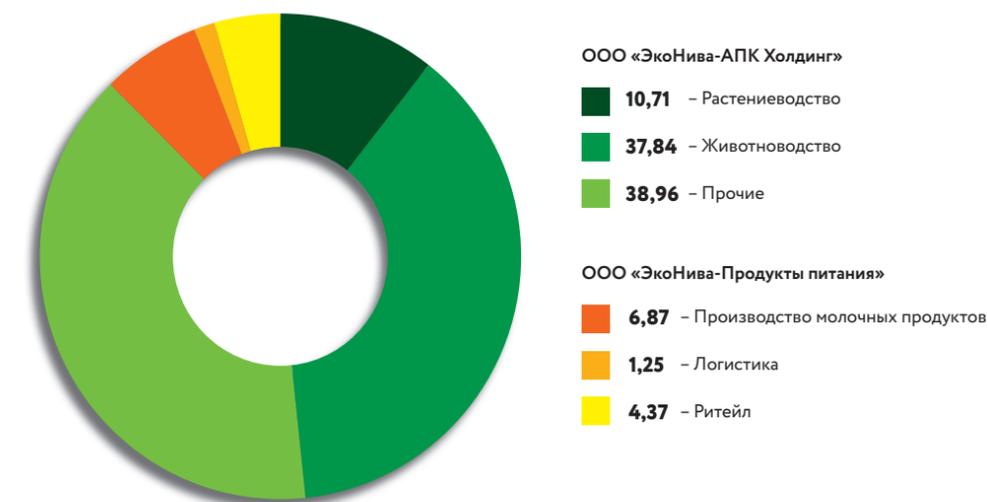
Гендерная структура топ-менеджмента «ЭкоНивы» в целом отражает средние отраслевые показатели основного операционного персонала – 77% мужчин и 23% женщин.

СРЕДНИЕ ОТРАСЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ОСНОВНОГО ОПЕРАЦИОННОГО ПЕРСОНАЛА

77% МУЖЧИН

23% ЖЕНЩИН

Структура персонала Группы «ЭкоНива» по сегментам в 2022 году, %



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

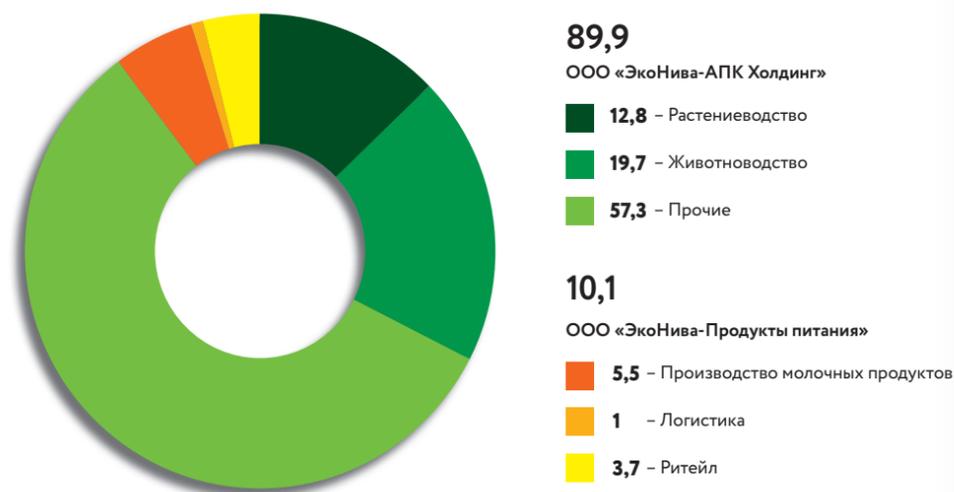
	2020	2021	2022	Изменение 2022/2021, %
Списочная численность на конец года	13 931	11 955	13 400	12,1
Мужчины	9 552	8 035	9 198	14,5
Срочный трудовой договор	254	145	132	-9,0
Бессрочный трудовой договор	9 298	7 890	9 066	14,9
Женщины	4 379	3 920	4 202	7,2
Срочный трудовой договор	104	57	68	19,3
Бессрочный трудовой договор	4 275	3 863	4 134	7,0

Группа «ЭкоНива» на ежегодной основе снижает количество работников, трудоустроенных по срочному трудовому договору, что свидетельствует о стремлении Компании сохранять со своими работниками крепкие

и долгосрочные взаимоотношения. Если в 2020 году по срочному трудовому договору осуществляли деятельность 3% работников, то в 2022 году данный показатель снизился до 1,5%.

ИНКЛЮЗИВНОСТЬ И ПОДДЕРЖКА МНОГООБРАЗИЯ

Структура персонала Группы «ЭкоНива» с ограниченными возможностями здоровья в 2022 году, %



Гендерная и возрастная структура персонала Группы «ЭкоНива» с ограниченными возможностями здоровья в 2022 году, чел.

	2020	2021	2022	Изменение 2022/2021, %
Всего сотрудников с ограничениями по здоровью	167	186	218	17,2
Женщины	35	37	54	45,9
до 30 лет	1	0	3	100
от 30 до 50 лет	19	21	27	28,6
старше 50 лет	15	16	24	50,0
Мужчины	132	149	164	10,1
до 30 лет	8	4	7	75,0
от 30 до 50 лет	43	41	46	12,2
старше 50 лет	81	104	111	6,7

Группа «ЭкоНива» поддерживает развитие инклюзивного трудоустройства, принимая на работу все большее количество людей с ограниченными возможностями здоровья, о чем говорит динамика увеличения количества подобных работников с каждым годом. В 2022 году в

Компанию пришли 32 новых работника с той или иной степенью инвалидности, что на 17% больше по сравнению с 2021 годом. По отношению к 2020 году количество работников с ограниченными возможностями в 2022 году увеличилось на 51 человека или 31%.

ПРИВЛЕЧЕНИЕ И УДЕРЖАНИЕ КАДРОВ

Постоянный кадровый состав и качественное привлечение новых работников имеют большое значение для роста и развития Группы «ЭкоНива» во всех регионах осуществления деятельности. В связи с этим Компания системно работает над повышением своей привлекательности в качестве работодателя за счет обеспечения комфортных и безопасных условий работы, предоставления видимого карьерного роста, постоянного мониторинга средних показателей заработной платы по регионам, а также

постоянного взаимодействия со своими работниками посредством получения обратной связи по любым направлениям деятельности и своевременного анализа и управления HR-рисками. Средний показатель текучести кадров по всем предприятиям Группы «ЭкоНива» в 2022 году составил 31,7%. Наибольшая доля в показателе (46,6%) принадлежит сегменту Животноводства, что связано с долгосрочной тенденцией оттока кадров из сельской местности на фоне повышения требований к квалификации персонала.

ТЕКУЧЕСТЬ КАДРОВ

Показатели текучести кадров по основным сегментам, %

	2020	2021	2022	Изменение 2022/2021, %
ООО «ЭкоНива-АПК Холдинг»	37	34	32	-5,9
ООО «ЭкоНива-Продукты питания»	7	13	11	-15,4

Гендерная структура уволенных сотрудников Группы «ЭкоНива», чел.

	2020	2021	2022	Изменение 2022/2021, %
Общее количество уволенных работников	4 639	4 470	4 244	-5,1
Мужчин	3 560	3 261	3 051	-6,4
Женщин	1 079	1 209	1 193	-1,3

218
ЧЕЛОВЕК

СОТРУДНИКОВ
С ОГРАНИЧЕНИЯМИ ПО
ЗДОРОВЬЮ

Динамика по ежегодному снижению количества уволенных работников при увеличении общей численности работников свидетельствует об успешных практиках и программах, используемых в Группе «ЭкоНива» для снижения уровня текучести. Количество ушедших работников в 2022 году составило 4 244 человека, что на 5% ниже показателя 2021 года, при увеличении общего количества работников на 12% с 11 955 до 13 400 человек. В целях удержания квалифицированных кадров и привлечения молодых специалистов приоритетами в работе кадровых служб мероприятий Группы утверждены: улучшение режима труда, оптимизация графиков работы, сокращение времени переработок, в том числе в сезон проведения полевых работ. Несмотря на специфику агропромышленного комплекса, Группа «ЭкоНива» в качестве основных целей, указанных в ESG-стратегии, поставила перед собой снижение показателей текучести работников до 25% к 2027

году, а также повышение уровня лояльности работников до 70%. Контроль текучести персонала осуществляется на ежемесячной основе путем анализа причин увольнений работников и разработки мероприятий по снижению их воздействия. 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. Также для снижения уровня текучести персонала Компанией запущены программы адаптации и сопровождения вновь принятых работников для купирования и решения проблем на ранних сроках трудоустройства.

ПРИВЛЕЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА

Наравне с традиционными способами поиска сотрудников (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 повышения качества подбора используются инструменты на основе марке-

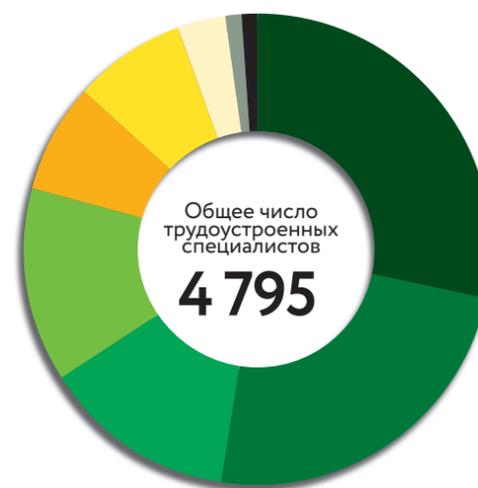
тинга в HR, внедрены инструменты интервью по компетенциям с кандидатами. В 2022 году в штат компаний Группы «ЭкоНива» было зачислено 4 795 специалистов, что составляет 35,7% от общей списочной численности. Помимо внешних источников подбора, активно продвигается единая платформа и программы по ротации кадров внутри Компании, по развитию кадрового резерва молодежи и замещению вакансий внутренними кандидатами – уже работающими сотрудниками Компании.

4 795
СПЕЦИАЛИСТОВ

БЫЛО ЗАЧИСЛЕНО
В ШТАТ КОМПАНИЙ
ГРУППЫ «ЭКОНИВА»
В 2022 ГОДУ

ЯРМАРКИ ВАКАНСИЙ

В 2022 году «ЭкоНива» приняла участие в ярмарке вакансий для студентов и выпускников Курской сельскохозяйственной академии. Мероприятие состоялось в рамках «Агрофестиваля», организованного вузом. По итогам мероприятия зарегистрировано 45 заявок на практику и стажировку. «ЭкоНива» получила возможность сформировать кадровый резерв из числа студентов, уже имеющих опыт работы в Компании.



Количество новых работников Группы «ЭкоНива» по регионам в 2022 году, чел.

- 1 369 – Воронежская область
- 1 149 – Калужская область
- 652 – Сибирский регион
- 632 – Приволжский регион
- 366 – Рязанская область
- 371 – Московская область
- 154 – Курская область
- 54 – Тюменская область
- 48 – Ленинградская область

Гендерная структура новых работников Группы «ЭкоНива», чел.

	2020	2021	2022	Изменение 2022/2021, %
Общее число трудоустроенных специалистов	4 326	3 522	4 795	36,1
Мужчины	3 211	2 399	3 511	46,4
Женщины	1 115	1 123	1 284	14,3

Значительный прирост новых работников связан с увеличением объемов производства и переработки молока: увеличено поголовье

скота, производственные мощности каждой промышленной площадки, добавлены новые линии, открыт новый творожный цех.

РАЗВИТИЕ РАБОТНИКОВ

Система оценки и мотивации персонала

В 2021 году Группа «ЭкоНива» запустила пилотный проект «Введение профессиональной оценки сотрудников» по оценке персонала, где в качестве тест-группы были выбраны две службы: растениеводство и

инженерно-техническая служба. По итогам положительных результатов было принято решение масштабировать данный проект на большую часть подразделений в 2022 году.

Количество участников проекта «Введение профессиональной оценки сотрудников», чел.

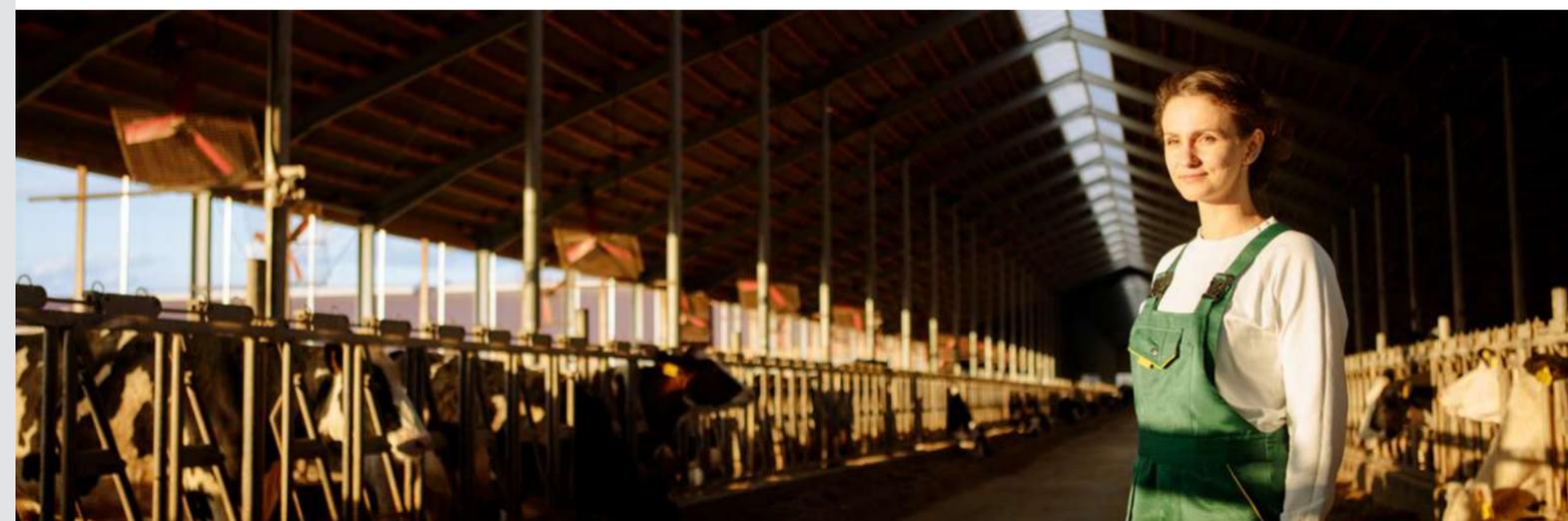
Наименование показателя	2021	2022	Изменение 2022/2021, %
Общее количество прошедших оценку	213	2 568	1 105,6
ООО «ЭкоНива-АПК Холдинг»	213	615	188,7
Растениеводство	94	81	-13,8
Прочие (Инженерно-техническая служба)	119	142	19,3
Животноводство	-	392	-
ООО «ЭкоНива-Продукты питания»		1 953	
Производство молочных продуктов		117	
Логистика	-	46	-
Ритейл		1 790	

В связи с тем, что в 2021 году проект был запущен на пилотной основе, количество человек, прошедших оценку, не столь значительно. Однако уже в 2022 году ее прошло в 12 раз больше работников (2 568 человек), среди которых почти 70% (1 790 человек) – работники ритейла. Высокий показатель количества человек, прошедших оценку результативности и развития карьеры в данном направлении, связан с его особой важностью для бизнеса. Сотрудники ритейла и ранее проходили специальный анализ, поэтому пройти дополнительную оценку результативности и развития карьеры не вызвало затруднений; а для работников,

устраивающих данную инициативу – реализовать ее, в связи с имеющимся опытом в проведении схожей аналитики в рамках данного направления. В 2022 году оценку прошел производственный персонал, специалисты и руководители до уровня подразделений и главных специалистов отдельных отраслей. В бэк-офисе первыми прошли данную оценку специалисты службы охраны труда, кадровой службы, сотрудники отдела кадров управляемых обществ «ЭкоНивы». Успешно прошедшие тестирование работники автоматически становятся кандидатами на повышение уровня заработной платы.

2 568
ЧЕЛОВЕК

УЧАСТВОВАЛО
В 2022 ГОДУ
В ПРОЕКТЕ
«ВВЕДЕНИЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
ОЦЕНКИ
СОТРУДНИКОВ»



Методы оценки

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ

Оценка профессиональных знаний

Оценка профессиональных знаний и умений

Оценка профессиональных умений

Тест

Опрос

Анкета по профессиональным навыкам

Тестирование направлено на выявление знаний оцениваемого в определенной области

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

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

КОРПОРАТИВНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ

Анкета по корпоративным компетенциям

Центр оценки (ЦО)

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

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

УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ КОМПЕТЕНЦИИ

Анкета по управленческим компетенциям

Центр оценки (ЦО)

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

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

В блок оценки персонала заложена созданная Компанией матрица компетенций, при этом к каждой компетенции разработаны индикаторы, по которым оценивается корпоративная культура. Оценка персонала встроена в разработан-

ную в 2022 году матрицу доходов, где прописаны показатели заработных плат с учетом позиции, уровня квалификации и компетенций. Данную матрицу планируется актуализировать не реже одного раза в полугодие.

Матрица доходов «ЭкоНива-АПК Холдинг»

ЦЕЛИ МОТИВАЦИОННОЙ ПРОГРАММЫ

- Платить сотрудникам в соответствии с их реальным вкладом в результаты работы своего подразделения, отрасли и Компании в целом в соответствии с уровнем квалификации (присвоенным на основе проведенной аттестации).
- Привлекать новых специалистов и удерживать уже работающих за счет конкурентного уровня вознаграждения, прозрачной системы оплаты и понятных карьерных перспектив.
- Увеличить эффективность использования фонда оплаты труда.

ПРИНЦИПЫ ПОСТРОЕНИЯ МАТРИЦЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ (ЗП)

- Должности выстроены по уровням в зависимости от степени значимости.
- ЗП по уровням должностей представлена в диапазоне, внутри которого произведена градация ЗП по уровню квалификации сотрудника.
- Целевая медианная ЗП установлена с запасом прочности на основе собственной динамики и исследовательского рынка труда. Между уровнями должностей диапазон по целевой ЗП составляет 15–25%.

В 2023 году в направлении Растениеводства Компания планирует внести изменение в систему мотивации персонала – провести разработку и внедрение чек-листов для оценки эффективности работы служб. Основными показателями оценки будут являться сроки проведения полевых работ: механическая обработка, посев, обработка посевов от вредителей и болезней, сбор урожая.

Отделом обучения совместно с директором молочного завода Щучье была разработана

матрица, включающая в себя развитие профессиональных, управленческих и личностных компетенций. Сотрудникам проекта предложили оценить свой уровень по каждой из данных компетенций. На основании проведенной оценки были созданы индивидуальные планы развития (ИПР) длительностью в один год. По итогам эксперимента матрицу планируется внедрить на остальные молокозаводы с адаптацией к каждой производственной площадке.

Статистика по пересмотру заработных плат в 2022 году

Отрасль	Доля сотрудников, по которым производился пересмотр заработной платы по результатам оценки	Доля роста заработной платы
Животноводство	49%	20-25%
Растениеводство	49%	20-25%
Прочие	44%	15-20%

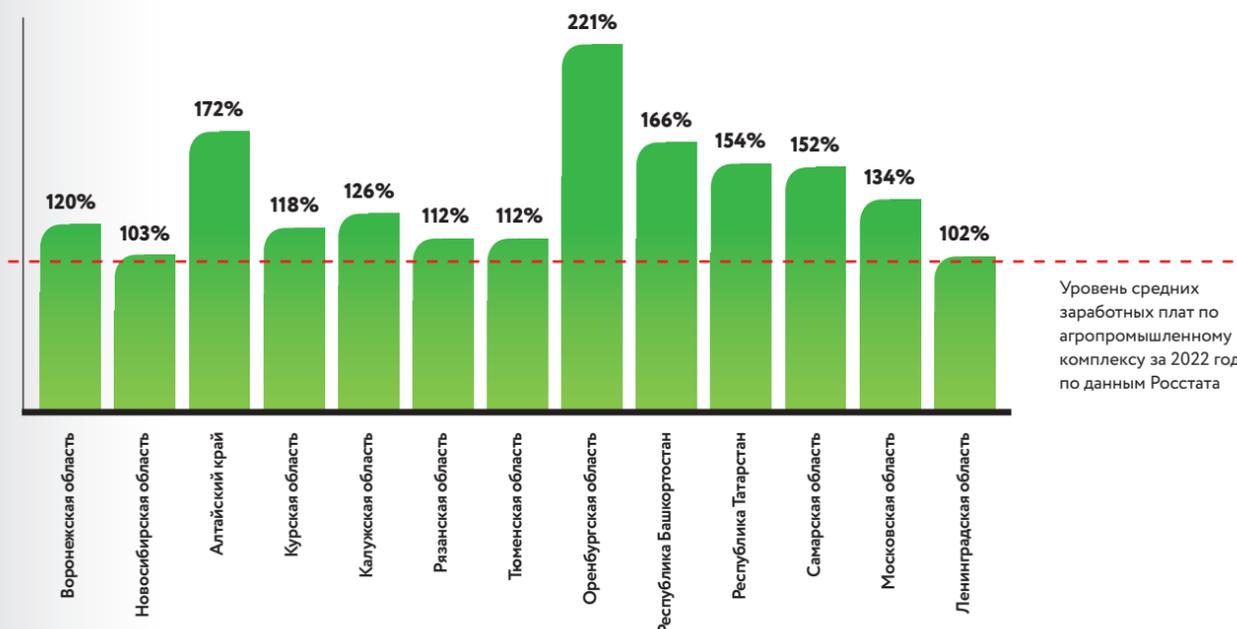
В Компании на регулярной основе проводится пересмотр заработной платы в связи с изменением базовых часовых тарифных ставок (ЧТС) и окладов в связи с повышением минимального размера оплаты труда (МРОТ) и минимальной заработной платы (МЗП) в регионах. Каждый квартал уровень заработной платы пересматривается для наиболее активных сотрудников, проявивших себя на производстве.

Служба управления персоналом проводит мониторинг уровня заработных плат различных позиций по регионам и муниципальным районам, в которых осуществляется деятельность Группы. На

региональном уровне заработные платы сотрудников сравниваются прежде всего с отраслью агропромышленного комплекса. Однако Группа конкурирует за персонал и кадровые ресурсы региона за пределами агропромышленного сектора и сельскохозяйственных товаропроизводителей, поэтому проводит сравнение также с компаниями добывающего сектора, транспорта и др.

В рамках разработанной стратегии по устойчивому развитию Компания поставила своей задачей обеспечение заработной платы своих работников на уровне выше среднерегионального показателя.

Соотношение средней заработной платы предприятий Группы «ЭкоНива» с данными Росстата по агропромышленному комплексу за 2022 год



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.

Система грейдинга «ЭкоНива-Продукты питания»

В компании «ЭкоНива-Продукты питания» внедрена система грейдинга торгового персонала. В ней 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. Прохож-

дение оценки позволяет выявить точки роста и пробелы в компетенциях. Результаты оценки в дальнейшем используются для формирования программ обучения персонала, а также для разработки индивидуальных планов развития сотрудника (ИПР). Оценку компетенций в 2022 году прошло 100% персонала ООО «ЭкоНива-Продукты питания».

Грейдинг сотрудников собственной розницы



ПРОДАВЦЫ



ЗНАНИЯ:

- тестирование на обучающей платформе Unicraft
- очный экзамен



ФИНАНСОВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ:

- выполнение индивидуального плана продаж торговой точки
- выполнение плана продаж по спецкатегориям
- лимит по списанию



ПРОВЕРКА ТАЙНЫМ ПОКУПАТЕЛЕМ



МЕНЕДЖЕРЫ



ЗНАНИЯ:

- тестирование на обучающей платформе Unicraft
- очный аудит по торговой точке на территории



ФИНАНСОВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ:

- выполнение плана продаж
- выполнение плана продаж по спецкатегориям
- лимит по списанию



ФИНАНСОВЫЙ РЕЗУЛЬТАТ ПО КУСТУ

Грейдинг сотрудников отдела трейд-маркетинга



ПРОМОУТЕРЫ



ЗНАНИЯ:

- тестирование на обучающей платформе Unicraft
- стандарты работы



АУДИТ В СООТВЕТСТВИИ С ЧЕК-ЛИСТОМ



ПРОВЕРКА ТАЙНЫМ ПОКУПАТЕЛЕМ



ИНТЕРВЬЮ С РУКОВОДИТЕЛЕМ И ОТДЕЛОМ ОБУЧЕНИЯ



ВТЛ КООРДИНАТОРЫ



ЗНАНИЯ:

- тестирование на обучающей платформе Unicraft
- решение управленческого кейса



ГРЕЙДИРОВАНИЕ КОМАНДЫ ПРОМО - %



ВЫПОЛНЕНИЕ КРП



ДВОЙНОЙ АУДИТ



ПРОВЕДЕНИЕ ОЧНЫХ ВСТРЕЧ С КОМАНДОЙ

В 2022 году среди промоутеров был проведен опрос на тему дальнейшего развития в Компании (интересующая сфера, планируемые обучения в интересующих направлениях). По итогам анкетирования перспективным сотрудникам была предложена стажировка. Примерно 20% промоутеров прошли стажировки в разных подразделениях Группы «ЭкоНива» (производство, маркетинг, собственная розница и т.д.)

20%
ПРОМОУТЕРОВ

ПРОШЛИ СТАЖИРОВКИ В РАЗНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯХ ГРУППЫ «ЭКОНИВА» В 2022 ГОДУ

Грейдинг сотрудников отдела мерчандайзинга



МЕРЧАНДАЙЗЕРЫ



ДИСТРИБУЦИЯ



ПЛАН ПО ДОЛЕ ПОЛКИ¹



ПЛАНИРОВАНИЕ:
• выполнение качественного и количественного показателя по визитам в ТТ



ЗНАНИЯ:
• тестирование на обучающей платформе Unicraft

СТАРШИЕ МЕРЧАНДАЙЗЕРЫ



НАСТАВНИЧЕСТВО И СТАЖИРОВКИ



ДИСТРИБУЦИЯ
• средний показатель по территории супервайзера²



ПРОВЕДЕНИЕ двойного визита согласно плану³



ВЫПОЛНЕНИЕ специальных задач от супервайзера⁴



ЗНАНИЯ:
• тестирование на обучающей платформе Unicraft
• экзамен (кейсовые задания)

СУПЕРВАЙЗЕРЫ



ДИСТРИБУЦИЯ / ПЛАН ПО ДОЛЕ ПОЛКИ



ПЛАНИРОВАНИЕ:
• выполнение качественного и количественного показателя по визитам в ТТ



ПОКРЫТИЕ/ ОБЕСПЕЧЕННОСТЬ ПЕРСОНАЛОМ



ЗНАНИЯ:
• тестирование на обучающей платформе Unicraft
• кейсовые задания на обучающей платформе Unicraft



ПОЛУЧЕНИЕ ОБРАТНОЙ СВЯЗИ ОТ РАБОТНИКОВ

Получение обратной связи от работников в Группе «ЭкоНива» происходит на регулярных квартальных встречах руководителей Компании с персоналом. Также на территории всех производственных площадок Группы установлены ящики, которые используются для сбора вопросов и пожеланий работников. В дальнейшем полученная информация прорабатывается и обсуждается на всех квартальных встречах.

Полученные обращения сводятся в единую таблицу, где указывается дата обращения, предприятие, содержание письма, ответственные за исполнение, срок исполнения, а также принятые меры. В Компании существует практика организации прямых диалогов с Президентом Группы. В 2022 году были проведены собрания на всех производственных площадках, где Штефан Дюрр рассказывал о планах и результатах.

¹ Доля полки – процент площади полки, занимаемой продукцией ЭкоНивы по отношению к другим поставщикам в разрезе каждой категории SKU.

² Представленность SKU согласно заложенной магазином матрице.

³ Двойной визит – плановый аудит старшего мерчандайзера с мерчандайзером. Цель – повышение эффективности и корректировка его работы.

⁴ Разово выставленные задачи по проработке отдельных категорий SKU, проработка фокусных торговых точек, мониторинг.

Exit-интервью

В 2022 году анкеты при увольнении были уточнены и дополнены с целью получения максимально актуальной информации по причинам увольнений сотрудников, а также для подсчета индекса чистой лояльности сотрудников (eNPS) по увольняемым работникам и причинам, которые могли бы повлиять на возможность остаться в Компании. На основе получаемой информации разрабатываются подходы и методы по удержанию кадров внутри Компании, повышению лояльности и вовлеченности работающих сотрудников, разрабатывается региональная программа благополучия.

Результаты, полученные в ходе проведения exit-интервью в ООО «ЭкоНива-Продукты

питания», говорят о положительном отношении сотрудников к работодателю при увольнении. В большей части вопросов анкеты более 70% уходящих работников выбрали самый позитивный вариант ответа. В оставшейся части вопросов данный показатель – более 50%. Такие результаты связаны с желанием Группы учитывать и осуществлять все возникающие потребности своих работников, а также со стремлением Компании предлагать своим работникам комфортные условия труда, в том числе за счет постоянного обучения руководителей управленческим навыкам, а также большой спектр социальных льгот, который ежегодно пополняется новыми предложениями.

ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА

Корпоративное обучение проводится на платформе Unicraft – системе дистанционного обучения, запущенной в ООО «ЭкоНива-Продукты питания» в апреле 2022 года. На данной платформе информация

разделена на модули по направлениям работы Компании, включающие теорию и практику. Темы обучения: история и ценности Компании, ассортимент, производство, продажи и т. д.

Тематическая структура корпоративного обучения в 2022 году

ОНЛАЙН-ОБУЧЕНИЕ 	ВНЕШНЕЕ ОБУЧЕНИЕ 	ВНУТРЕННЕЕ ОБУЧЕНИЕ 
14 тем: техника безопасности и охрана труда, технология производства молока и молочной продукции, soft и hard skills.	29 тем: управление проектами, управление цепочками поставок, GR в современной России, безопасность и охрана труда, планирование спроса, планирование продаж, корпоративное право, переговоры, эффективный менеджер и т. д.	27 тем: виды брака, проект Organic, этапы продаж, производство сыра, система мотивации и т. д.



393
ЧЕЛОВЕКА
ПРОШЛИ ВНЕШНИЕ
ТРЕНИНГИ

111
ОНЛАЙН

282
ОНЛАЙН



1514
ЧЕЛОВЕК
ПРОШЛИ ВНУТРЕННИЕ
ТРЕНИНГИ

133
ОНЛАЙН

1381
ОНЛАЙН



В числе прочих проведены следующие внешние тренинги для сотрудников УК и розницы:

- Тренинг по управленческим навыкам
- «Эффективный менеджер» (Воронежский Центр Тренинга)
- «Тренинг для тренеров» (Воронежский Центр Тренинга)
- «Жесткие переговоры» (Тренер И. Рызов)
- «Навыки эффективных переговоров» (тренер С. Лосев)

В соответствии со стратегией в 2022 году в обязательный адаптационный блок при приеме сотрудников на работу было включено четыре новых направления обучения:

- введение в устойчивое развитие;
- права человека;
- антидискриминационные практики;
- регулярные (не реже двух раз в квартал образовательные экологические мероприятия).

В 2022 году также запущены образовательные программы в формате кампусов для инженерно-технической службы Компании и IT-Управления.

В 2023 году ООО «ЭкоНива-Продукты питания» планирует в образовательных целях создание и добавление видеороликов, которые позволят донести до работника информацию о создании нового продукта, работе различных линий и подразделений Компании, а также видео по охране труда.

Общее количество часов офлайн обучения	39 500
Всего часов, потраченных на дистанционное обучение	144 081
ООО «ЭкоНива-АПК Холдинг»	
Дистанционное обучение без привязки к отрасли	139 963
Растениеводство	
Общее количество часов офлайн обучения	6 800
Среднее количество часов обучения на сотрудника	15
Животноводство	
Общее количество часов офлайн обучения	22 256
Среднее количество часов обучения на сотрудника	38
ООО «ЭкоНива-Продукты питания»	
Дистанционное обучение без привязки к отрасли	4 118
Производство молочных продуктов	
Общее количество часов офлайн обучения	3 448
Среднее количество часов обучения на сотрудника	15
Логистика	
Общее количество часов офлайн обучения	24
Среднее количество часов обучения на сотрудника	1,3
Ритейл	
Общее количество часов офлайн обучения	6 972
Среднее количество часов обучения на сотрудника	4,2

В 2022 году наблюдается рост показателей по часам обучения как общих, так и на одного работника, что связано с масштабным ростом Компании, строительством и запуском новых производственных площадок, которые требовали массового дополнительного обучения работников. Компания реализует масштабную образовательную программу во всех подразделениях с целью подготовки высококвалифицированных специалистов, которые смогут обеспечивать высокие требования Компании к качеству и

тового продукта. В программу заложены как отраслевые, так и межотраслевые обучения. Основной фокус — это проведение обучений для всех категорий работников. В 2022 году был усилен блок «обучение рабочих» (механизаторов и работников животноводческих комплексов). В 2023 году данная тенденция продолжится. Компания обучает работников с помощью внутренних учебных центров, специалистов управляющей компании, а также за счет специально подготовленных специалистов производственных предприятий.

Межотраслевые программы обучения

НАПРАВЛЕНИЕ ОБУЧЕНИЯ	ЦЕЛЬ	ПРОГРАММА
ОБУЧЕНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЕ	Погружение работников в корпоративную культуру Группы «ЭкоНива»	Обучение особенностям корпоративной культуры Компании
ФОРУМ «ЭКОНИВА – МОЛОДАЯ!»	Знакомство, командообразование и погружение в культуру Компании перспективных молодых работников	Командообразование, экономико-управленческое обучение, обучение корпоративной культуре «ЭкоНивы», встреча с Президентом Группы, экскурсия на животноводческие комплексы, молочный завод, дилерский центр (относится к ООО «ЭкоНиваТехника-Холдинг»). Регулярность: 3 раза в год
ПРОГРАММА «АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ - I» (на позицию главного отраслевого специалиста)	Развитие работников до уровня главных специалистов производственных хозяйств	Обучение по управлению персоналом, переговорам, экономике, корпоративной культуре; обучение в кросс-функциональных группах, работа с наставниками и экскурсии по отраслевым направлениям
ОБУЧЕНИЕ SOFT SKILLS	Развитие у работников лидерских, коммуникативных, управленческих навыков и личной эффективности	Обучение по управлению персоналом, переговорам, планированию и анализу деятельности, коммуникации, публичным выступлениям, формированию команды

Специализированные обучения сотрудников направления «Селекция»

Молодые специалисты Центра селекции направляются на подготовку в профильные сертифицированные центры, такие как ФГБНУ Федеральный исследовательский центр Институт цитологии и генетики Сибирского отделения Российской академии наук (ФИЦ ИЦИГ СО РАН), а также проходят курсы повышения квалификации в Сколковском институте науки и технологий. В Компании существует и система наставничества – работа молодых селекционеров курируется опытными менторами, которые передают накопленный опыт для его даль-

нейшей самостоятельной реализации молодыми кадрами. Постоянные командировки по России для работы в разных климатических зонах с целью внедрения новых селекционных достижений холдинга в новых регионах также способствуют повышению квалификации персонала в данном направлении. В связи с наличием существенной потребности в селекционерах Группа «ЭкоНива» развивает компетенции молодых специалистов, разделяющих и продвигающих современное видение селекционной работы.

Повышение квалификации и переквалификация

В 2022 году была проведена трехэтапная обучающая программа повышения квалификации «Магистратура инженерно-технической службы (ИТС)», в результате которой работники расширили свои знания в технических вопросах, а также получили большой опыт в сфере экономики и управления персоналом. Полученные теоретические знания специалисты закрепили в рамках практических занятий. По окончании всех этапов обучения работники получили сертификаты о прохождении внутрикорпоративного обучения, а также возможность карьерного роста на предприятиях Группы.

Также в течение 2022 года повысили свою квалификацию руководители животноводческих комплексов. На занятиях обсуждались вопросы мониторинга животноводческого комплекса, экономики кормления, себестоимости молока, выращивания нетелей. Данный цикл семинаров для руководителей проводился впервые и по итогам помог повысить экспертизу работников в контроле производственных процессов на предприятиях и увеличить показатели животноводческих объектов.

Количество часов, потраченных работниками Группы «ЭкоНива» на повышение квалификации в 2022 году

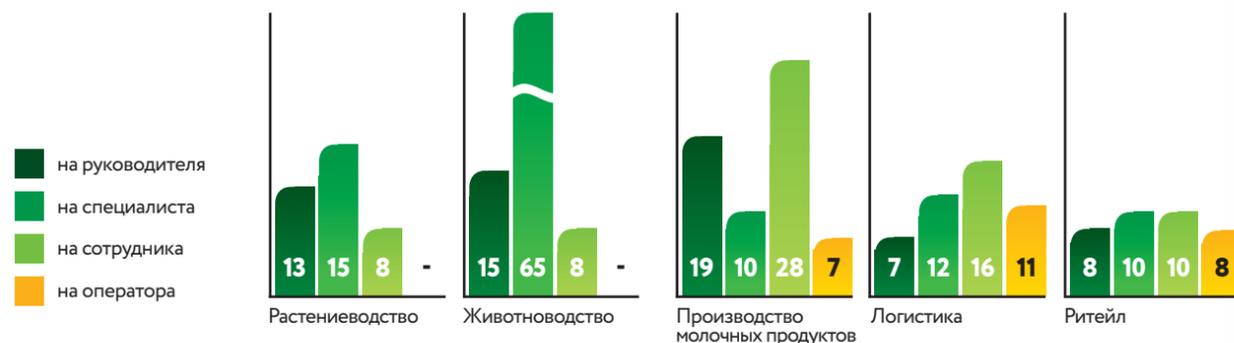


- 5 041 – Обученные руководители
- 20 235 – Обученные специалисты
- 5 896 – Обученные сотрудники
- 70 – Обученные операторы

Среднее количество часов обучения на одного работника

ООО «ЭКОНИВА-АПК ХОЛДИНГ»

ООО «ЭКОНИВА-ПРОДУКТЫ ПИТАНИЯ»



Программу повышения квалификации прошли и механизаторы предприятий Группы «ЭкоНива». Главная цель – предоставление необходимой информации работникам по бережной эксплуатации и правильному обслуживанию техники, а также налаживание эффективной коммуникации между руководством животноводческих комплексов, отделами кормления и инженерной службой для наиболее продуктивной работы. Подобные тренинги в «ЭкоНиве» планируют проводить на ежегодной основе для сведения к минимуму серьезных поломок техники, ее простоя и расходов на запасные части.

Программу повышения квалификации прошли и механизаторы предприятий Группы «ЭкоНива». Главная цель – предоставление необходимой информации работникам по бережной эксплуатации и правильному обслуживанию техники, а также налаживание эффективной коммуникации между руководством животноводческих комплексов, отделами кормления и инженерной службой для наиболее продуктивной работы. Подобные тренинги в «ЭкоНиве» планируют проводить на ежегодной основе для сведения к минимуму серьезных поломок техники, ее простоя и расходов на запасные части.

Образовательные мероприятия

На протяжении 2022 года для сотрудников устраивались корпоративные мероприятия, объединяющие аспекты обучения и тимбилдинга. Эти тренинги проводились для определенных категорий работников, например, для финансово-экономического направления, под определенный запрос. Формат неформальной игры позволил работникам не только эффективно усвоить знания, но и укрепить их командный дух.

Серия программ корпоративной академии: «Академия управления», «Магистратура», «Обучение линейных специалистов» и др. позволяет сблизить работников из разных отраслей с удаленной географической расположенностью друг от друга. Также проводимые мероприятия способствуют обмену опытом среди работников, что положительно сказывается на производительности труда.

178
СТУДЕНТОВ-
ВЫПУСКНИКОВ

ВЫШЛИ
НА РАБОТУ НА
ПРОИЗВОДСТВЕН-
НЫЕ ПЛОЩАДКИ
КОМПАНИИ
В 2022 ГОДУ

РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

Практика и стажировки для студентов

Группа «ЭкоНива» регулярно принимает студентов на производственную практику. В 2022 году ООО «ЭкоНива-АПК Холдинг» провело 1 463 студенческие практики. Также в 2022 году в компании вышли на работу на производственные площадки 178 студентов-выпускников. По итогам 2022 года практику в ООО «ЭкоНива-Продукты питания» прошли 103 студента, из них трудоустроено в Группу 33 человека. В 2023 году ожидается более 1 700 студенческих практик и около 150-170 трудоустроенных студентов. Все студенты, принятые на стажировку, сразу трудоустраиваются в штат Компании. Участники проходят серию обучающих практических интенсивов от внутренних тренеров

«Академия «ЭкоНива»»

«Академия «ЭкоНива»» основана в 2015 году. За последние пять лет в ней прошли обучение порядка 300 студентов зооветеринарных, агрономических и инженерных факультетов, большая часть которых стала сотрудниками Группы «ЭкоНива». В течение 2022 года на предприятиях Воронежской, Калужской, Новосибирской областей, а также Приволжского региона прошли образовательные студенческие программы «Академии «ЭкоНивы»» по трем направлениям: агрономия, животноводство и инженерно-техническое обслуживание». В них приняли участие 211 студентов из 55 ведущих российских сельскохозяйственных вузов и ссузов. Обучение по каждому из направлений включало интенсивный недельный курс семинаров и практических занятий. Под руковод-

корпоративных учебных центров животноводства, растениеводства, инженерно-технической службы. По итогам стажировки молодые специалисты проходят специальную процедуру оценки для определения уровня квалификации. Завершив корпоративные программы стажировок и успешно пройдя оценку квалификации, выпускники могут рассчитывать на ежемесячную заработную плату от 50 тыс. рублей. Группа «ЭкоНива» также продолжает сотрудничать с учебными заведениями для предоставления возможности целевого обучения заинтересованным абитуриентам. В 2022 году было заключено два целевых договора.

ством специалистов Компании студентам удалось поработать в различных подразделениях производственных хозяйств, в том числе в отделах воспроизводства, телятниках, госпиталях для животных, в полях, а также в сервисных мастерских.

Образовательный проект «Академия переработки»

Целью проекта «Академия переработки» является формирование кадрового резерва Компании за счет привлечения студентов. Мероприятие представляет собой недельный интенсив в области перерабатывающих технологий, позволяющий познакомиться с крупнейшим производством. В 2022 году проект «Академия переработки» был проведен три раза.



За год в проекте приняли участие 45 студентов из ведущих вузов РФ, которые в дальнейшем планируют прохождение про-

изводственных практик и трудоустройство на заводах ООО «ЭкоНива-Продукты питания».



Проект «Студенческий отряд «Вавиловец»»

В холдинге реализуется кадровый проект «Студенческий отряд «Вавиловец»¹, в рамках которого студенты-агрономы приезжают работать на научные делянки. Студенты третьего курса проходят оплачиваемую практику полного цикла: с весенней посевной до осенней уборки (апрель-сентябрь). В конце практики студенты отправляются в Санкт-Петербург в Федеральный исследовательский центр Всероссийский институт генетических ресурсов растений имени

Н. И. Вавилова (ВИР) для ознакомления с научным селекционным наследием (гербарии, коллекции семян и т. д.), находящимся в ведении Федерального исследовательского центра Всероссийского института генетических ресурсов растений им. Н. И. Вавилова. С 2018 года в проекте приняли участие 55 человек из 15 вузов, из них пятеро устроены на работу в подразделения Группы компаний «ЭкоНива»: двое работают в Сибирском регионе, трое – в Курской области.

Молодежный форум EkoNiva Youth

Молодежный форум EkoNiva Youth - ежегодное мероприятие, проводимое в декабре для перспективных молодых специалистов ООО «ЭкоНива-Продукты питания». В ходе мероприятия участники проходят обучение, обмениваются опытом работы и налаживают

личное взаимодействие между отдельными направлениями Компании. Также в рамках форума определяется индивидуальный план развития каждого участника – прописываются цели и задачи практической направленности на год.

55
ЧЕЛОВЕК

ИЗ 15 ВУЗОВ
ПРИНЯЛИ
УЧАСТИЕ
В ПРОЕКТЕ
«СТУДЕНЧЕСКИЙ
ОТРЯД
«ВАВИЛОВЕЦ»»
С 2018 ГОДА

¹ Проект «Вавиловец» назван в честь Николая Ивановича Вавилова – выдающегося советского ученого, создателя современных научных основ селекции.

Проект «ЭкоНива-Студент»

«ЭкоНива-Студент» – двухдневный интенсив на базе предприятий Группы, включающий лекции от ведущих специалистов, ознакомительные экскурсии, мотивационные встречи с

топ-менеджерами, решение производственных кейсов.

В 2022 году мероприятие проходило 7-8 апреля. Участие приняли 11 человек.

Конкурс «Лучший молодой специалист»

В Группе «ЭкоНива» два раза в год проводится конкурс «Лучший молодой специалист», в рамках которого работники защищают проекты по разным направлениям. Конкурс нацелен на выявление талантливых специалистов из разных сфер деятельности Компании.

В 2022 году в конкурсе приняли участие 26 специалистов. В ходе мероприятия 2022 года дополнительно устраивался образовательный интенсив, в результате которого участники получили новые знания.

Участие специалистов и экспертов Группы компаний «ЭкоНива» во внешних мероприятиях для будущих молодых специалистов

В течение апреля 2022 года сотрудники Группы «ЭкоНива» проводили цикл лекций на тему «Современные технологии в агропроизводстве» для студентов Воронежского государственного аграрного университета в рамках мероприятия, приуроченного к 110-летию вуза. Лекции, посвященные темам агрономии, инженерии, технологии производства сыров, зоотехники и ветеринарии, посетили более 500 студентов.

«ЭкоНива» и Воронежский ГАУ сотрудничают с 2011 года. Ежегодно на предприятиях холдинга проходят практику более 130 студентов, значительная часть которых в дальнейшем трудоустраивается на различные позиции в Компании.

Специалисты Центра селекции также проводят лекционные и практические занятия для студентов, например, на кафедре Курской сельскохозяйственной академии. В планах –

создание аналогичной кафедры при Новосибирском аграрном университете.

Холдинг заинтересован в приглашении молодых специалистов на работу на свои предприятия и старается привлекать их всеми возможными способами, в том числе принимает активное участие в ярмарках вакансий, проводимых вузами. Так, Компания приняла участие в ярмарке вакансий для студентов и выпускников Кур-

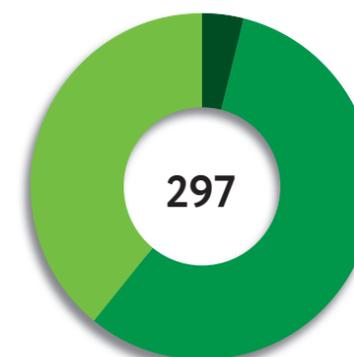
ской государственной сельскохозяйственной академии, которая проходила 15 мая 2022 года в рамках «Агрофестиваля», организованного вузом.

Группа «ЭкоНива» сотрудничает с 58 аграрными вузами страны, каждый из которых ежегодно проводит ярмарки вакансий для своих студентов. При этом интерес к вакансиям Группы всегда находится на высоком уровне.

Отпуск по уходу за ребенком

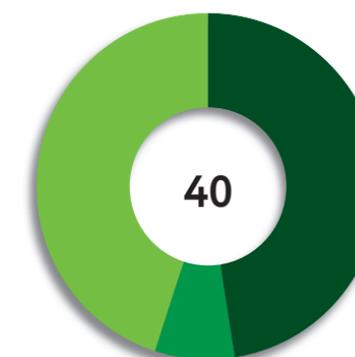
Количество работников¹ Группы «ЭкоНива», находящихся в отпуске по уходу за ребенком в 2022 году, чел.

ООО «ЭкоНива-АПК Холдинг»



- 12 – Растениеводство
- 169 – Животноводство
- 116 – Прочие

ООО «ЭкоНива-Продукты питания»



- 19 – Производство молочных продуктов
- 3 – Логистика
- 18 – Ритейл

337
ЧЕЛОВЕК

НАХОДИЛИСЬ
В ОТПУСКЕ
ПО УХОДУ
ЗА РЕБЕНКОМ
В 2022 ГОДУ

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

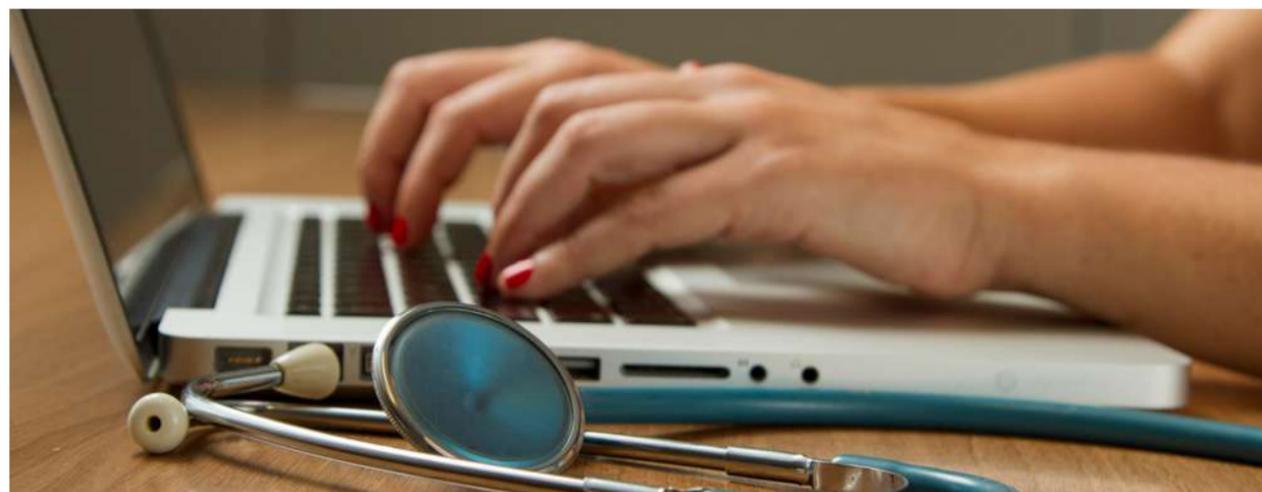
Работники	2020	2021	2022	Изменение 2022/2021, %
Женщины	297	337	332	-1,5
Мужчины	4	3	5	66,7
ИТОГО	301	340	337	-0,9

¹ Работники, имевшие право и воспользовавшиеся своим правом на отпуск по беременности и родам, а также на уход за ребенком по состоянию на 31 декабря 2022 года.

>500
СТУДЕНТОВ

ПОСЕТИЛИ
ЛЕКЦИИ ПО
АГРОНОМИИ,
ИНЖЕНЕРИИ,
ЗООТЕХНИКЕ
И ДР.





Добровольное медицинское страхование

В 2021 году Группа компаний «ЭкоНива» запустила проект добровольного медицинского страхования (ДМС) своих работников. В 2022 году в тестовом режиме был введен Digital-ДМС от СберЗдоровье. Данная программа охватывает около 80% работников. Предложение действует как опция, то есть принятие решения об участии в программе остается за региональным руководством, однако Компания наблюдает большой интерес к данному проекту со стороны работников (eNPS Digital-ДМС СберЗдоровье – 36%). Предложение по Digital-

ДМС распространяется на сотрудников со стажем работы в Компании от шести месяцев. Сервис, помимо врачебной помощи, включает возможность услуги психолога, что является довольно актуальным и крайне полезным предложением. Наибольшее количество обращений зафиксировано к дежурному терапевту. Однако наличие психолога на втором месте по запросам говорит о некоторой напряженности со стороны работников, которая прежде всего связана с постоянно меняющимися геополитическими событиями и эпидемиологической обстановкой.

470
УЧАСТНИКОВ

2 258
ОНЛАЙН
КОНСУЛЬТАЦИЙ

>1 000
ОБРАЩЕНИЙ К
МЕДСОВЕТНИКУ

315
НАПРАВЛЕНИЙ НА
ОЧНЫЕ ВИЗИТЫ

494
НАПРАВЛЕНИЯ
НА АНАЛИЗЫ

Digital-ДМС от СберЗдоровье представлен в виде приложения, где помимо получения консультации от врачей, работники имеют возможность просматривать свою медицинскую карту со всеми заключениями и результатами анализов, изучить раздел ЗОЖ, включающий индивидуальные рекомендации по образу жизни,

ЗОЖ-курс, статьи о здоровье, а также приобрести за дополнительную плату полезные программы, например, «Путь к здоровью». За девять месяцев использования Компания получила положительную обратную связь от работников, в результате чего приняла решение по продлению и масштабированию проекта Digital-ДМС.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

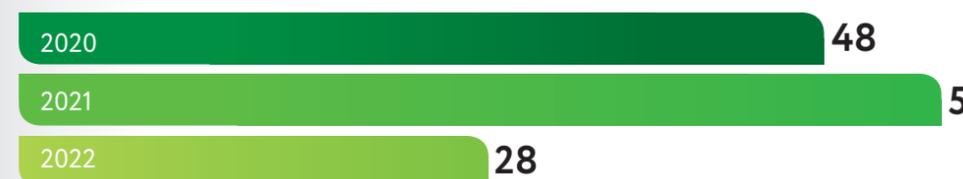
Группа «ЭкоНива» постоянно поддерживает диалог между работодателем и коллективом работников, приветствует проявление работниками инициативы, учитывает мнения и пожелания работников при формировании социальной политики Компании. В 2022 году коллективные договоры на региональном уровне были заключены и действовали в

Воронежской области. При этом отсутствие заключенных коллективных договоров не снижает уровень социальной защиты работника со стороны Компании, потому что в Группе действует единая система компенсаций и льгот и для обычных работников, и для работников, подписавших коллективный договор.

Доля работников Группы «ЭкоНива», охваченных коллективными договорами в 2022 году, чел.

	Численность работников по состоянию на 31 декабря	Доля работников, охваченных коллективными договорами, %
Животноводство	49%	20-25%
ООО «ЭкоНива-АПК Холдинг»		
Животноводство	49%	20-25%
Растениеводство	49%	20-25%
Прочие	44%	15-20%
ООО «ЭкоНива-Продукты питания»	Коллективный договор отсутствует	

Доля работников Группы «ЭкоНива», охваченных коллективными договорами, %



ПРОГРАММА РЕЛОКАЦИИ

Наличие предприятий в разных городах России и зачастую отсутствие высококвалифицированных специалистов на местах создает необходимость в релокации работников из одного региона в другой. Программа релокации Группы «ЭкоНива» предполагает ком-

пенсацию аренды жилья или проживания в корпоративных общежитиях. Размер данной компенсации зависит от количества членов семьи релоцированного работника, а также региональной стоимости жилья и находится в диапазоне от 15 до 30 тыс. рублей в месяц.

>300

РАБОТНИКОВ
И ГОСТЕЙ
ПОСЕТИЛИ
ПРАЗДНИЧНЫЕ
МЕРОПРИЯТИЯ
КОМПАНИИ

КОРПОРАТИВНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ

В 2022 году Группа компаний «ЭкоНива» решила акцентировать свое внимание не только на своих работниках, но и на членах их семей, для которых было проведено множество совместных корпоративных мероприятий. Большое внимание было уделено развитию корпоративной культуры и командного духа коллектива. Неоднократно проводились корпоративные мероприятия формата «Мозгобойня». Подобные события – воз-

можность для коллектива ближе познакомиться за пределами рабочего места, узнать друг друга лучше на фоне занятия общим делом, не связанным с основной работой. В 2022 году производства «Защитное», «Северная Нива» и «ЭкоНиваАгро» отметили 20-летний юбилей работы в периметре Группы «ЭкоНива». Праздничные мероприятия, посвященные этим событиям, посетили более 300 работников и гостей.

Корпоративный спорт

Формирование спортивных команд – добровольное желание работников. Компания поддерживает подобные инициативы и предоставляет возможности для участия в различных спортивных соревнованиях. «ЭкоНива» полностью оплачивает аренду помещения, в котором проводятся тренировки, и услуги тренера. Также за счет средств

Компании приобретается инвентарь для тренировок и спортивная форма. 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 интересующем виде спорта.

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 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. Задачи контроля за соблюдением требований охраны труда возложены на сформиро-

ванную в 2022 году службу охраны труда, входящую в Службу по работе с персоналом. Региональные специалисты по охране труда подчиняются ведущему специалисту данного направления в Компании.

Система управления безопасностью труда



По состоянию на декабрь 2022 года актуальная штатная численность специалистов отделов охраны труда (ОТ) в ООО «ЭкоНива-АПК Холдинг» составляет 52 человека, в ООО «ЭкоНива-Продукты питания» – 5 человек. В целях Компании – обеспечение целевой нагрузки на одного специалиста по охране труда в 250-300 человек с учетом роста активной

позиции: выездов на производство для внутреннего аудита и контроля исполнения предписаний, регулярных обучений работников. Группа провела оценку профессионально-деловых качеств и нагрузки на специалистов охраны труда, по итогам которой планируется повышать квалификацию и укомплектовать штаты служб охраны труда в 2023-2024 годах.

ПРОЕКТ «РАЗВИТИЕ КУЛЬТУРЫ БЕЗОПАСНОСТИ И СИСТЕМЫ ОХРАНЫ ТРУДА»



Большая часть сотрудников Группы работает в специфических условиях сочетания нескольких факторов высокого риска чрезвычайных ситуаций – животные, климат и техника. «ЭкоНива» прилагает дополнительные усилия к созданию и поддержанию безопасных и комфортных условий труда своих работников. В 2022 году запущен масштабный проект «Развитие культуры безопасности и системы охраны труда», который направлен на стимулирование активности и вовлечение работников всех уровней в изменение условий труда и создание более комфортных и безопасных рабочих мест в соответствии с современными стандартами. Дорожная карта проекта содержит комплекс мероприятий до 2024 года.

В соответствии с разработанной дорожной картой проекта планируется пересмотреть функционал сотрудников службы охраны труда с расширением обязанностей. В зону ответственности специалистов войдет: проведение инструктажей и обучение работников в доступной форме, разработка методической базы, проведение производственных аудитов не реже двух раз в неделю, адаптация требований законодательства по охране труда (МО¹ и ОПО², СОУТ³, ОПР⁴, СИЗ⁵) к условиям Компании, проведение внешних и внутренних расследований несчастных случаев, реализация специальных проектов, направленных на вовлечение работников и развитие культуры безопасности. Также специалисты по охране труда с декабря 2022 года включаются в производственные совещания и планерки на производственных площадках на постоянной основе не реже одного раза в неделю. Помимо этого, запланировано проведение отдельных периодических совещаний на тему охраны труда с участием директоров производств, руководителей подразделений и самих специалистов отдела охраны труда.

В декабре 2022 года в «ЭкоНива-АПК Холдинг» была проведена комплексная оценка уровня квалификации 37 специалистов по охране труда (не оценивались специалисты на испытательном сроке, а также сотрудники на позиции руководителей служб). Все оцениваемые сотрудники набрали количество баллов, соответствующее базовому (второму) уровню квалификации. Все специалисты ООО «ЭкоНива-Продукты питания» имеют профильное образование по охране труда, также имеют сертификаты повышения квали-

фикации в области охраны труда и пожарной безопасности. В 2022 году независимая оценка квалификации специалистов этого подразделения Группы не проводилась. На 2023 год в Компании запланировано проведение корпоративного обучения специалистов направления с обсуждением результатов проведенной оценки, изменений законодательства в течение 2022-2023 годов, а также основных аспектов проекта «Развитие культуры безопасности в Группе “ЭкоНива”».

¹ МО – медицинский осмотр.

² ОПО – обязательное психиатрическое освидетельствование.

³ СОУТ – специальная оценка условий труда.

⁴ ОПР – оценка профессиональных рисков.

⁵ СИЗ – средства индивидуальной защиты.

Бюджет на охрану труда

Затраты на мероприятия по охране труда и пожарной безопасности Группы «ЭкоНива» за 2022 год составили 107 млн рублей. Из

них больше половины (64 млн рублей) направлены на закупку спецодежды и средств защиты (СИЗ).

Затраты на мероприятия по охране труда в 2022 году, млн руб.

Вид мероприятия по охране труда	«ЭкоНива-АПК Холдинг»	«ЭкоНива-Продукты питания»
Годовой бюджет	84	23
Спецодежда и средства защиты (СИЗ)	53	11
<ul style="list-style-type: none"> Специальная оценка условий труда (СОУТ) обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры обучение работников производственный контроль с проведением лабораторных измерений профилактические мероприятия закупка аптечек и медикаментов оценка профессиональных рисков установка пожарной сигнализации, оснащение первичными средствами пожаротушения 	31	12

В 2022 году для всех сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий разработаны единые нормы СИЗ по имеющимся профессиям. Требования соответствуют требованиям законодательства, а также корпоративным стандартам. Для определения потребности в средствах защиты раз в год проводится специальная оценка в разрезе се-

зон по регионам и отраслям. В дальнейшем Группа «ЭкоНива» планирует регламентировать бизнес-процесс работы с СИЗ и автоматизировать контроль обеспеченности СИЗ, а также обеспечить корректное отображение в бюджете сумм, выделенных на закупку средств защиты, для реализации полной прослеживаемости плана-факта затрат.

Культура безопасности

Рост уровня травматизма на производстве в ООО «ЭкоНива-АПК Холдинг» в 2022 году вызван окончанием периода самоизоляции и ростом численности персонала. В 2020-2021 годах в связи с пандемией коронавируса многие сотрудники осуществляли рабочую

деятельность дистанционно, в связи с чем риск получения травмы существенно снизился.

Кроме того, последствия перенесенного заболевания коронавирусом также пагубно повлияли на общее состояние здоровья и

107
МЛН
РУБЛЕЙ

ЗАТРАТЫ НА МЕРОПРИЯТИЯ ПО ОХРАНЕ ТРУДА И ПОЖАРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ГРУППЫ «ЭКОНИВА» ЗА 2022 ГОД

работоспособность персонала. Невнимательность, ухудшение зрения, рассеянность – неоднократно отмечены как остаточные явления после перенесенного заболевания, и, как следствие, явились причинами травмирования на производстве. В ООО «ЭкоНива-Продукты питания» количество несчастных случаев за отчетный период снизилось до одного против трех годом

ранее. Уменьшение травматизма связано с введением программы Near Miss (см. подробнее стр. 106). С работниками проводятся собрания с разъяснением поведения на производственных площадках, с невозможностью игнорировать события, которые могут привести к травме. Сотрудники сами стали находить риски, увеличилась заинтересованность в соблюдении безопасности.

Структура травматизма

ООО «ЭкоНива-АПК Холдинг»

	2020	2021	2022	Изменение 2022/2021, %
Легкая степень	12	19	21	10,5
Тяжелая степень	2	2	6	200
Смертельные случаи	1	5	1	-80
ИТОГО	15	26	28	7,7
Коэффициент производственного травматизма	0,5	1,2	1,2	0 п.

Основные типы травм, связанных с работой: ушибы, переломы, автоаварии.

ООО «ЭкоНива-Продукты питания»

	2020	2021	2022	Изменение 2022/2021, %
Легкая степень	0	3	1	-66,7
Коэффициент производственного травматизма	0	0,3	0,1	-0,2 п.

Основные типы травм, связанных с работой: ушибы, переломы.

Снижение уровня смертельных случаев связано с более осознанным отношением работников к собственной безопасности и безопасности коллег, а также в связи с проводимой работодателем на постоянной основе оценкой профессиональных рисков.

Для более продуктивного и успешного достижения целей по охране труда, указанных в ESG-стратегии Компании, в 2023 году планируется разработка Декларации безопасного поведения Группы «ЭкоНива».

КОНЦЕПЦИЯ НУЛЕВОГО ТРАВМАТИЗМА «VISION ZERO»

Еще одним элементом, способствующим реализации стратегической цели Группы «ЭкоНива», является концепция нулевого травматизма «Vision Zero», к которой Компания намерена присоединиться в 2023 году. Концепция «Vision Zero» – это мировое движение, основанное Международной ассоциацией социального обеспечения (МАСО). Ее суть заключается в том, что любые профессиональные заболевания и несчастные случаи на производстве не являются непредопределенными, ни неизбежными – они всегда имеют причины. И благодаря формированию политики профилактических мер эти причины могут быть устранены, а вызванные впоследствии травмы и заболевания предотвращены.

СЕМЬ «ЗОЛОТЫХ ПРАВИЛ» «VISION ZERO»

1. Стать лидером – показать приверженность принципам;
2. Выявлять угрозы – контролировать риски;
3. Определять цели – разрабатывать программы;
4. Создать систему безопасности и гигиены труда – достичь высокого уровня организации;
5. Обеспечивать безопасность и гигиену труда на рабочих местах, при работе со станками и оборудованием;
6. Повышать квалификацию – развивать профессиональные навыки;
7. Инвестировать в кадры – мотивировать посредством участия.

ВОСЬМОЕ ПРАВИЛО «ЭКОНИВЫ»

8. Четкая внутренняя коммуникация между работниками всех уровней и работодателем



Обучение по охране труда

Группа «ЭкоНива» проводит обучение руководителей 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. Все сотрудники при приеме на работу проходят вводный инструктаж по охране труда,

первичный 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.



Еще одним важным элементом является внедрение с сентября 2022 года нового единого формата проведения обучений по охране труда для всего персонала с финальным контролем знаний. Обучение может быть организовано как в сторонней организации, так и силами Компании. Практическая часть обучений у «ЭкоНивы» проводится в формате очных встреч с коллективом, в рамках которых в том числе отрабатываются навыки оказания первой доврачебной помощи и применения средств индивидуальной защиты. Для возможности дистанционного прохождения обучений подключена справочно-образовательная система Акцион. Перед допуском к самостоятельной работе сотрудникам рабочих специальностей назначается стажировка под руководством опытного наставника продолжительностью от 2 до 19 смен.

В случае выполнения отдельных видов работ, отнесенных к работам повышенной опасности, либо требующих дополнительных мер безопасности, сотрудники проходят дополнительные обучения в учебных центрах с выдачей удостоверений. К таким работам относятся: работы на высоте, работы по погрузке-разгрузке, работа в сосудах под давлением, работа с инструментом и приспособлениями и т. д. А при наличии опасных производственных объектов (ОПО), работники, занятые в их эксплуатации, должны пройти аттестацию в области промышленной безопасности в зависимости от вида ОПО. Кроме того, в 2022 году во все обучения Корпоративной Академии и проекты адаптации работников в обязательном порядке включены базовые элементы культуры безопасности и охраны труда.

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 и периодические медицинские осмотры. Компания практикует обязательное психиатрическое освидетельствование при поступлении на работу и в процессе работы. 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.

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 выработать 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 приори-

тет работы «ЭкоНивы». Поэтому в течение 2023 года Компания намеревается выстроить более структурированную и удобную систему внутренней отчетности о происшествиях. Помимо донесения информации о происшествии до управляющей компании, после обработки она в обезличенной форме доводится до всех регионов и производственных хозяйств для разбора обстоятельств и причин происшествия, а также реализации превентивных мер безопасности, дополнительных инструктажей и обучения работников аналогичных позиций и рабочих мест. В 2022 году было сделано три рассылки информационных листов (safety alert). В 2023 году проект будет продолжен с увеличением периодичности до одного раза в два месяца.

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. По состоянию на 2022 год карты оценки рисков были разработа-

ны для каждой профессии на всех предприятиях «ЭкоНива-АПК Холдинг» и «ЭкоНива-Продукты питания» с привлечением подрядных организаций или собственными силами. Однако с увеличением объемов производства и/или его расширением могут возникать и другие возможно опасные ситуации, о которых необходимо знать во избежание последствий. В связи с этим в Группе «ЭкоНива» планируют ввести оценку профессиональных рисков для их своевременного выявления.

Процедура оценки рисков будет проводиться по разработанной Компанией методологии, с которой на специальном обучении смогут ознакомиться руководители и работники. В дополнение к методике будет оформлена понятная инструкция для упрощения работы и ее применения в повседневной деятельности. Также в сам процесс оценки планируется вовлечение всех заинтересованных лиц для возможности комплексного анализа каждой ситуации.

Near Miss

С 2021 года в «ЭкоНива-Продукты питания» реализуется проект Near Miss, направленный на повышение культуры безопасности и выявление работниками различных зон риска. С конца 2022 года в сельскохозяйственных предприятиях Группы «ЭкоНива-АПК Холдинг» стартовала аналогичная программа «Стоп-Риск». Near Miss – событие, которое пока не привело к травмам, но может являться потенциальным источником несчастных случаев. Путем

заполнения бланков и передачи их через ящик обращений и/или при помощи смартфона по QR-коду информация собирается и обрабатывается специалистом по ОТ каждого отдельного производственного предприятия. Далее информация по каждому региону и холдингу в целом 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.

Годовая динамика выявления событий Near Miss, шт.

	I квартал	II квартал	III квартал	IV квартал
2022	44	58	67	69
2021	-	2	56	64

В 2022 году в рамках программы Near Miss на ежемесячной основе запущен конкурс для работников. Цель конкурса – выявление как можно большего количества событий Near Miss и награждение самого активного и внимательного работника, сообщившего

о наибольшем количестве рисков разного характера и предложившего конструктивные решения. По результатам квартала победитель конкурса получает бонус в виде подарочной карты (сертификата) на сумму от трех тысяч рублей.

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 2022 году был разработан проект Положения по РПО, дополнительно планируется разработка Положения о работах с повышенными рисками.

Автоматизация процессов в охране труда

В рамках проекта «Развитие культуры безопасности в Группе “ЭкоНива” запланирован проект по автоматизации процессов в охране труда. Он позволит освободить специалистов по охране труда от рутинных манипуляций и переключит их внимание на более важные задачи, такие как: посещение производственных площадок, общение с руководителями и работниками непосредственно на месте выполнения работ, обучение и контроль. Также автоматизация процессов позволит более системно организовать работу

по формированию отчетов, анализу данных и прогнозированию рисков, что выведет специалистов по ОТ на более высокий профессиональный уровень. В 2022 году компании «ЭкоНива-АПК Холдинг» и «ЭкоНива-Продукты питания» выбрали для реализации проекта программное обеспечение «Охрана труда» (OT-Soft). В течение 2023 года планируется пилотное тестирование новой системы в нескольких подразделениях, после чего проект будет масштабирован на все компании холдинга.

Производственные аудиты

Аудиты проводятся с участием представителей «ЭкоНива-АПК Холдинг», «ЭкоНива-Продукты питания», специалистов производственных предприятий. В целях повышения эффективности выявления рисков в Группе применяется практика перекрестных аудитов между «ЭкоНива-АПК Холдинг» и «ЭкоНива-Продукты питания». Также аудиты могут проводиться в формате бизнес-игры – «Ситуация плановая проверка ГИТ». Для проведения аудитов разработан чек-лист на основании наиболее часто проверяемых в рамках проверок ГИТ-направлений (Государственная инспек-

ция труда). По аналогии с проверкой ГИТ внутренний аудитор в роли инспектора проводит выборочную проверку документации на предмет соответствия требованиям нормативных актов. В рамках аудитов проверяется соблюдение требований законодательства по охране труда и пожарной безопасности в части оформления документации и исполнения требований нормативных документов на производственных площадках. По результатам аудитов составляется отчет, который направляется специалисту по ОТ. В отчете отражены выявленные нарушения, ставятся

сроки для устранения нарушений и реализации корректирующих мероприятий. В дальнейшем отслеживается статус по исполнению.

Комиссия по безопасности

В соответствии с дорожной картой проекта «Развитие культуры безопасности и охраны труда в Группе «ЭкоНива» на 2023 год запланировано создание комиссий по безопасности и разработка схемы работы с внутренними расследованиями происшествий различной степени тяжести.

Создание комиссий по безопасности позволит качественно и объективно проводить оценку происшествий, а также принимать

На 2023 год намечено создать автоматизированную систему заполнения и обработки чек-листов с возможностью контроля устранения замечаний и выявленных нарушений.

коллегиальные решения по осуществлению мер в сфере охраны труда и производственной безопасности.

Комиссии будут созданы на различных уровнях операционной деятельности Компании:

- уровень отдельных производственных предприятий,
- региональный уровень,
- уровень всего холдинга.

Вовлечение практикантов и стажеров

Группа «ЭкоНива» планирует привлекать студентов, обучающихся по направлению «Техносферная безопасность», в качестве кадрового резерва службы охраны труда.

В основной спектр задач студентов будет входить помощь специалистам направления на местах, фотосъемка для оформления протоколов безопасного выполнения работ, подготовка

различных презентаций и плакатов, сбор и обработка бланков в рамках программы Near Miss, подготовка отчетов, организация обучений и тренингов. Одним из положительных аспектов привлечения молодых кадров также становится возможность свежего взгляда на рутинные процедуры в охране труда с перспективой поиска более современных решений.

Взаимодействие с подрядными организациями

При необходимости привлечения подрядной организации 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 осу-

ществления работ. Кроме того, представитель «ЭкоНивы» оставляет за собой право систематического контроля за ходом выполнения работ подрядной организацией и безопасностью их проведения. В договорах с подрядчиками также разграничиваются права и обязанности сторон при выполнении работ.



ЕКОНІВА
ЭКОНИВА



СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ

Комплексное развитие сельских территорий
Образовательные инициативы

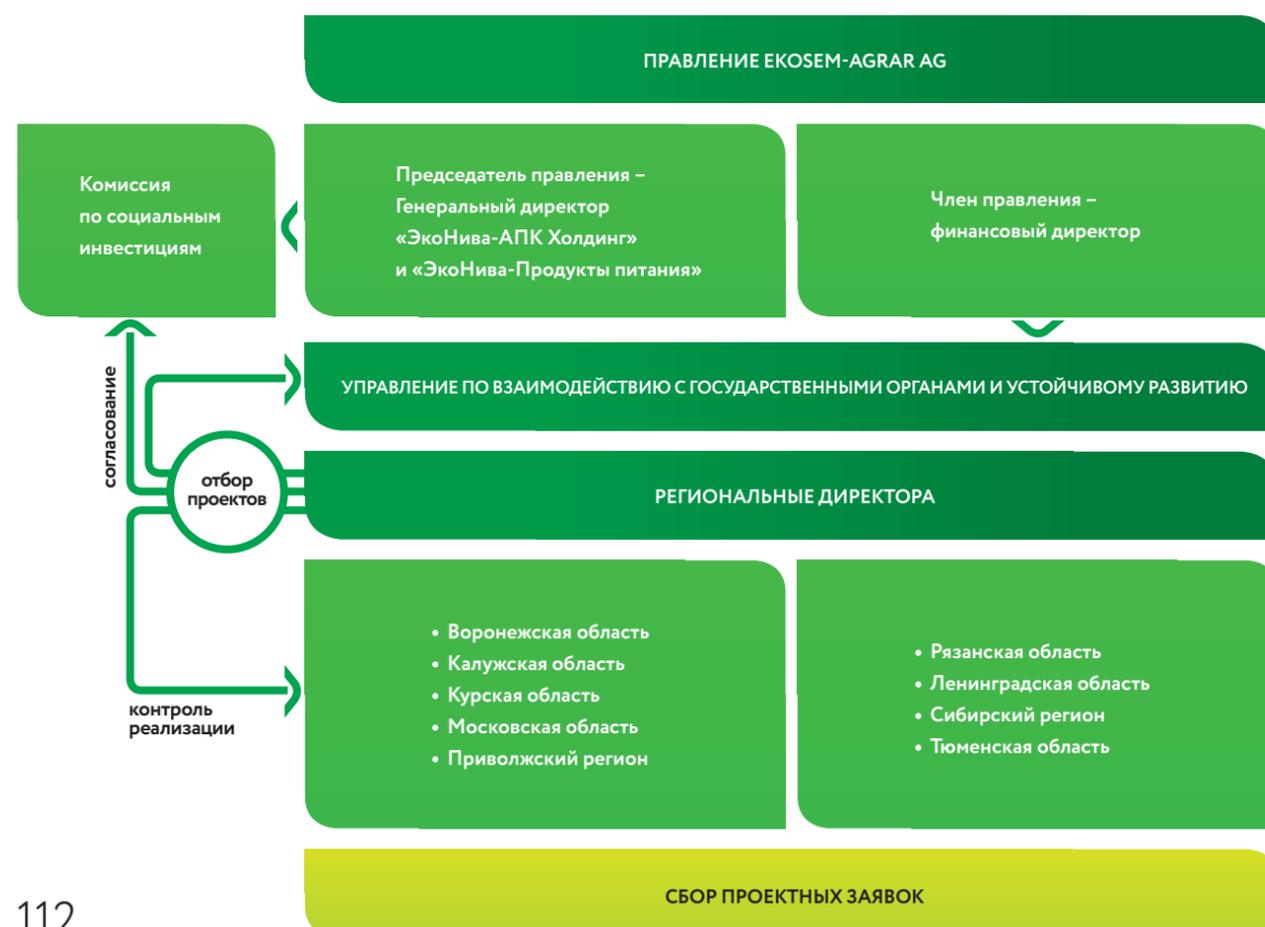
113
115

СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ

В соответствии со стратегией устойчивого развития, разработанной в 2021 году, «ЭкоНива» поставила своей задачей увеличение количества проектов социальной поддержки на 10% до 2027 года. В качестве стратегического ориентира выбраны задачи ЦУР ООН № 11 – «Устойчивые города и населенные пункты». Для реализации поставленной задачи Группа «ЭкоНива» в 2022 году провела реструктуризацию системы управления социальными

и благотворительными проектами. Также принято решение о создании Комиссии по социальным инвестициям. На решение Комиссии будут выноситься проекты социального инвестирования, бюджет на реализацию которых составляет более 500 тыс. рублей. Решения о финансировании проектов стоимостью ниже 500 тыс. рублей будут приниматься региональными директорами с обязательным уведомлением Комиссии.

Схема отбора социальных проектов



Отбор социальных проектов для реализации осуществляют региональные директора, после чего список проектов поступает в Управление по взаимодействию с государственными органами и устойчивому развитию. Решение вопросов, возникающих по поводу социальных и благотворительных проектов, осуществляется на уровне высшего исполнительного органа управления. Приоритет при рассмотрении отдается инициативам, направленным на устойчивое социально-экономическое развитие регионов присутствия Группы «ЭкоНива», обеспечи-

вающим благоприятные условия для развития бизнеса, а также минимизирующим экономические, социальные, экологические и репутационные риски. Все рассматриваемые проекты должны иметь исключительно благотворительный характер. Окончательное согласование реестра проектов, прошедших отбор Комиссией, будет осуществляться Председателем комиссии – Генеральным директором. Координация деятельности Комиссии будет осуществляться Управлением по взаимодействию с государственными органами и устойчивому развитию.

КОМПЛЕКСНОЕ РАЗВИТИЕ СЕЛЬСКИХ ТЕРРИТОРИЙ

Приоритетным направлением инвестирования для Группы «ЭкоНива» является долгосрочный проект «Комплексное развитие сельских территорий», который реализуется в формате частно-государственного партнерства.

В 2022 году на реализацию программы «Комплексное развитие сельских территорий» со стороны «ЭкоНивы» было выделено 40,55 млн рублей, что почти в 2 раза больше по сравнению с 2021 годом (22 млн рублей).

Объем инвестиций Группы компаний «ЭкоНива» в программу «Комплексное развитие сельских территорий», млн руб.



В Воронежской области по программе социального найма построено 15 жилых домов в селах Лушниковка и Песковатка, на что затрачено со стороны Группы 7,95 млн рублей. В Новосибирской области выделено 19,19 млн рублей, на которые Компания возвела жилье по программе социального найма; построе-

ны новый спортивный и актовъ залы на территории школы, а также отремонтирована и сама школа №3 в р. п. Маслянино. В Самарскую область направлено 13,41 млн рублей на строительство детского сада на 50 мест, водонапорной башни и газовой блочно-модульной котельной.

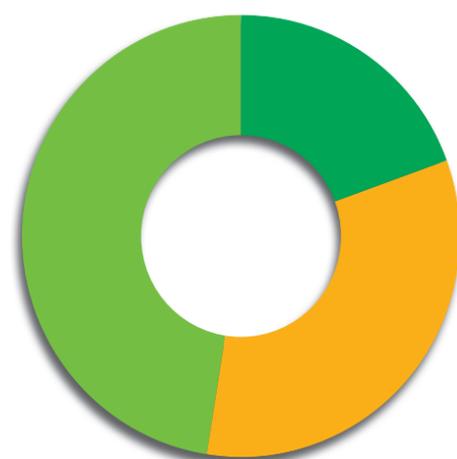
Воронежское подразделение Группы компаний «ЭкоНива» – компания «ЭкоНиваАгро» приобрела для своих специалистов современный дом на 45 квартир в Бобровском районе Воронежской области. Инвестиции в проект превысили 62 млн рублей. В течение 2022 года двадцать семь сотрудников пред-

приятия получили ключи от квартир. В доме выполнен современный ремонт, проведено газовое оборудование, завезена мебель и установлены холодильники. Новую жилплощадь «ЭкоНива» предоставляет работникам в аренду на безвозмездной основе – они оплачивают только коммунальные услуги.

СОГЛАШЕНИЕ С КУРСКОЙ ОБЛАСТЬЮ

Президент Группы компаний «ЭкоНива» Штефан Дюрр и губернатор Курской области Роман Старовойт подписали протокол к Соглашению о сотрудничестве в части реализации инвестиционных проектов на территории региона.

Соглашение включает расширение семеноводческой базы, создание логистического центра и кукурузокалибровочного завода, расширение земельной базы, запуск сахарного завода «Белсахар», развитие фирменной розничной сети с натуральной молочной продукцией собственного производства. Среди дальнейших приоритетных направлений развития Компании в регионе стороны видят рост инвестиционной привлекательности Курской области, развитие селекционно-семеноводческой отрасли, увеличение производства семян сельскохозяйственных культур, а также создание новых рабочих мест и прирост налогооблагаемой базы.



Региональная структура инвестиционной программы «Комплексное развитие сельских территорий» в 2022 году, %

- 19,6 – Воронежская область
- 33,1 – Самарская область
- 47,3 – Новосибирская область

Значительный рост инвестиций, а также разносторонность поддерживаемых проектов демонстрирует большую заинтересованность Группы «ЭкоНива» в развитии

и поддержке регионов своего присутствия. Компания планирует и в следующем году принимать участие в проекте «Комплексное развитие сельских территорий».

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ИНИЦИАТИВЫ

Группа «ЭкоНива» на протяжении многих лет занимается популяризацией сельского хозяйства, сельского образа жизни и потребле-

ния натуральных продуктов питания за счет разного рода образовательных инициатив как для детей, так и для взрослых.

Экскурсионный проект

Проект реализуется с 2013 года и позволяет любому желающему познакомиться со всеми этапами производства молока на двух производственных площадках – в Воронежской и Калужской областях. Инфраструктура предусматривает возможность проведения экскурсий для людей с ограниченными возможностями здоровья, в том числе для маломобильных групп населения.

С 2022 года в экскурсионную программу включены сыродельный завод в селе Щучье Воронежской области и молочный завод «МосМедыньагропром» в городе Медынь Калужской области. Помимо ознакомления с процессом получения готового сыра из сырого молока,

посетителям рассказывают историю развития сыроделия, показывают атрибуты сыроделия прошлого, знакомят с технологиями производства сыров нового поколения. Гости могут продегустировать производимые Группой «ЭкоНива» сыры: полутвердые – «Щучанский» и «Колыбельский», премиальный твердый – Dügg. «ЭкоНива» постоянно совершенствует программу, дополняя ее различными мастер-классами, творческими интерактивами для детей и тематическими праздниками, а также расширяя географию ее проведения. В 2023 году Группа планирует запустить экскурсионный проект на животноводческих фермах в Новосибирской и Московской областях.

«Город профессий»

В рамках экскурсионной программы на молочных фермах «Добрино» в Воронежской области и «Уланово» в Калужской области был запущен новый проект «Город профес-

сий». Его целью является привлечение внимания детей и подростков к аграрным профессиям и предоставление им базовых знаний о работе на современном сельхозпредприятии.



Программа мероприятия включает в себя различные мастер-классы, во время которых участники полностью погружаются в деятельность фермы, имея возможность побыть зоотехниками, ветеринарами, водителями погрузчиков и лаборантами. Вместе со

специалистами Группы «ЭкоНива» дети участвуют в составлении сбалансированного корма для коров, ухаживают за телятами, выпаивая их молоком из бутылочки, делают лабораторные пробы молока и тренируются управлять мини-погрузчиком.

Аграрные классы

С 2018 года Группа «ЭкоНива» реализует проект «Аграрные классы» в 8-11 классах общеобразовательных школ. На 2022-2023 годы планируется расширение участников

программы до 20 школ, включая проведение занятий по профильным предметам в дистанционном формате.



Друзья «ЭкоНивы»

В марте 2022 года на животноводческом комплексе «Уланово» и молочном заводе «МосМедынаагропром» побывали участники социальной сети для профессионалов пищевой индустрии FOODOVIK, среди которых был сам основатель интернет-платформы, представители производителей готовой кулинарной продукции, торговых и дистрибуторских компаний, сетей общественного питания, а также кулинарные эксперты.

На экскурсии по ферме гости познакомились с условиями жизни коров, смогли понаблюдать за процессом дойки на специальной установке

«Карусель», а также покормить новорожденных телят из бутылочек. Завершением программы стала слепая дегустация молочной продукции и сыров различных торговых марок, в том числе производства «ЭкоНивы». Помимо этого, гости смогли попробовать продукцию Компании профессиональной и органической линеек.

Организация подобных мероприятий для профессионалов индустрии позволяет не просто познакомить людей с настоящим производством, но и создать надежную основу для крепкого долгосрочного сотрудничества и совместных проектов.



ЕКО NIVA
ЭКО НИВА

ПРИЛОЖЕНИЯ

Выявление существенных тем	120
Указатель содержания GRI	122
ESG-риски	129
Ключевые ESG-показатели	132
Основные дочерние и зависимые общества Ekosem-Agrar AG, ведущие операционную деятельность	139

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 2021 год. Экспертную оценку существенности аспектов провела рабочая группа по подготовке Отчета, основываясь на внутренних документах Группы компаний, а также на сравнительном анализе других компаний агропромышленного сектора, включая отраслевую карту существенности ESG-аспектов инвестиционно-исследовательской компании MSCI¹. 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 2022 год вошли следующие темы.

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.

¹ <https://www.msci.com/our-solutions/esg-investing/esg-industry-materiality-map>

	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
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

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	Страница	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)	1	Об отчете	
	2-2	Субъекты, включенные в отчетность организации об устойчивом развитии	1	Об отчете	
	2-3	Отчетный период, периодичность и контактная информация	1	Об отчете	
	2-4	Переформулировка информации	1	Об отчете	
	2-5	Внешнее заверение			не проводилось
	Деятельность и работники				
	2-6	Деятельность, цепочка создания стоимости и другие деловые отношения	18	Бизнес-модель	
	2-7	Сотрудники	72	Характеристики персонала	
	2-8	Рабочие, не являющиеся наемными работниками	72	Характеристики персонала	
	Управление				
	2-9	Структура и состав управления	32	Структура управления устойчивым развитием	
	2-10	Выдвижение и выбор высшего органа управления	34		
	2-11	Председатель высшего органа управления	34		
	2-12	Роль высшего руководящего органа в надзоре за управлением воздействиями	37	Система комплаенс и управление рисками	
	2-13	Делегирование ответственности за управление воздействиями	37		
2-14	Роль высшего руководящего органа в отчетности по устойчивому развитию			Отчет утверждается Правлением	
2-15	Конфликт интересов	37	Система комплаенс и управления рисками		
2-16	Сообщение о критических проблемах	129	ESG-риски		

Стандарты GRI	Индикатор	Страница	Раздел	Комментарий	
	2-17	Коллективные компетенции высшего руководящего органа в области устойчивого развития	32	Структура управления устойчивым развитием	
	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	30	Приоритеты ESG-стратегии	
	2-23	Соответствие законодательству и международным декларациям			Нарушения законодательства не зафиксированы
	2-24	Закрепление законодательных требований во внутренних документах	40	Ответственное производство	
	2-25	Процессы устранения негативных воздействий	58	Контрольные экологические показатели	
	2-26	Механизмы обращения за советом и выражения опасений	85	Получение обратной связи от работников	
	2-27	Соблюдение законов и правил	37		
	2-28	Членство в ассоциациях	103	Охрана труда	
Взаимодействие с заинтересованными сторонами					
	2-29	Подход к взаимодействию с заинтересованными сторонами	120	Выявление существенных тем	
	2-30	Коллективные договоры	97	Коллективный договор	
Существенные темы					
GRI 3: Существенные темы 2021	3-1	Процесс определения существенных тем	120		
	3-2	Список существенных тем	120		

Тематические стандарты

Стандарты GRI	Индикатор	Показатель	Страница	Раздел	Комментарий
Экономические показатели					
GRI 201: Экономические показатели 2016	201-1	Созданная и распределенная прямая экономическая стоимость	20	Финансовые показатели	
	201-2	Финансовые последствия и другие риски и возможности, связанные с изменением климата	131	Производственные риски	
	201-3	Обязательства по установленным выплатам и пенсионные планы	69	HR-стратегия	

Стандарты GRI	Индикатор	Показатель	Страница	Раздел	Комментарий
Присутствие на рынке					
GRI 3: существенные темы 2021	3-3	Управление существенными темами			
GRI 202: Присутствие на рынке, 2016 г.	202-1	Соотношение стандартной заработной платы начального уровня в разбивке по полу по сравнению с местной минимальной заработной платой	81	Развитие сотрудников	
	202-2	Доля высшего руководства, нанятого из местного сообщества	76	Привлечение персонала	
Косвенное экономическое воздействие					
GRI 3: существенные темы 2021	3-3	Управление существенными темами			
GRI 203: Косвенное экономическое воздействие, 2016 г.	203-1	Инвестиции в инфраструктуру и поддерживаемые услуги	113	Комплексное развитие сельских территорий	
	203-2	Значительное косвенное экономическое воздействие	113		
Практика закупок					
GRI 3: существенные темы 2021	3-3	Управление существенными темами			
GRI 204: Практика закупок, 2016 г.	204-1	Доля расходов на местных поставщиков	37	Управление закупками	
Противодействие коррупции					
GRI 3: существенные темы 2021	3-3	Управление существенными темами			
GRI 205: Противодействие коррупции, 2016 г.	205-1	Операции, оцененные на предмет рисков, связанных с коррупцией	37	Система комплаенс и управления рисками	
	205-2	Коммуникация и обучение антикоррупционным политикам и процедурам	37		
	205-3	Подтвержденные случаи коррупции и предпринятые действия	37		
Антиконкурентное поведение					
GRI 3: существенные темы 2021	3-3	Управление существенными темами			
GRI 206: Антиконкурентное поведение, 2016 г.	206-1	Судебные иски за антиконкурентное поведение, антимонопольную и монопольную практику			Иски к компаниям Группы не применялись

Стандарты GRI	Индикатор	Показатель	Страница	Раздел	Комментарий
Налоги					
GRI 3: существенные темы 2021	3-3	Управление существенными темами			
GRI 207: Налоги 2019	207-1	Подход к налогообложению			В соответствии с Налоговым кодексом Российской Федерации
	207-4	Налоговая отчетность по странам	20	Основные финансовые показатели	
Материалы					
GRI 3: существенные темы 2021	3-3	Управление существенными темами			
GRI 301: Материалы, 2016 г.	301-1	Материалы, используемые по весу или объему	58	Контрольные экологические показатели	
	301-2	Использованные переработанные исходные материалы	58		
	301-3	Восстановленные продукты и их упаковочные материалы	58		
	301-2	Значительное косвенное экономическое воздействие	58		
Энергетика					
GRI 3: существенные темы 2021	3-3	Управление существенными темами			
GRI 302: Энергетика, 2016 г.	302-1	Потребление энергии внутри организации	58		
	302-3	Энергоемкость	58		
	302-4	Снижение энергопотребления	58		
Вода и сточные воды					
GRI 3: существенные темы 2021	3-3	Управление существенными темами			
GRI 303: Вода и сточные воды, 2018 г.	303-1	Взаимодействие с водой как общим ресурсом	62		
	303-2	Управление воздействиями, связанными со сбросом воды	62		
	303-3	Забор воды	62		
	303-4	Сброс воды	62		
	303-5	Расход воды	62		
Выбросы					
GRI 3: существенные темы 2021	3-3	Управление существенными темами			
GRI 305: Выбросы, 2016 г.	305-1	Прямые (Область охвата 1) выбросы парниковых газов	60		

Стандарты GRI	Индикатор	Показатель	Страница	Раздел	Комментарий
GRI 3: существенные темы 2021	305-2	Косвенные энергетические (Область охвата 2) выбросы парниковых газов	64	Контроль выбросов в атмосферу	
	305-3	Прочие косвенные выбросы парниковых газов (Область охвата 3)	64		
	305-4	Интенсивность выбросов парниковых газов	64		
	305-5	Снижение выбросов парниковых газов	64		
	305-6	Выбросы озоноразрушающих веществ (ОРВ)	60		

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	63	Обращение с отходами	
	306-2	Управление значительными воздействиями, связанными с отходами	63		
	306-3	Образование отходов	63		

Экологическая оценка поставщика

GRI 3: существенные темы 2021	3-3	Управление существенными темами			
GRI 308: Экологическая оценка поставщика, 2016 г.	308-1	Новые поставщики, прошедшие проверку с использованием экологических критериев	60	Концепция «От поля до прилавка»	
	308-2	Негативное воздействие на окружающую среду в цепочке поставок и предпринятые действия	60		

Занятость

GRI 3: существенные темы 2021	3-3	Управление существенными темами			
GRI 401: Занятость, 2016 г.	401-1	Новые сотрудники и текучесть кадров	69	Программа благополучия работников «ЭкоСистема»	
	401-2	Льготы, предоставляемые штатным сотрудникам, которые не предоставляются временным сотрудникам или работающим неполный рабочий день	71		
	401-3	Отпуск по уходу за ребенком	71		

Отношения между работниками и руководством

Охрана труда и техника безопасности

GRI 3: существенные темы 2021	3-3	Управление существенными темами			
-------------------------------	-----	---------------------------------	--	--	--

Стандарты GRI	Индикатор	Показатель	Страница	Раздел	Комментарий
GRI 403: Охрана труда и техника безопасности, 2018 г.	403-1	Система управления охраной труда и промышленной безопасностью	98	Охрана труда	
	403-2	Идентификация опасностей, оценка рисков и расследование происшествий	98		
	403-3	Службы гигиены труда	98		
	403-5	Обучение работников по охране труда и технике безопасности	86		
	403-6	Укрепление здоровья работников	98		
	403-7	Предотвращение и смягчение воздействия на охрану труда и технику безопасности, непосредственно связанного с деловыми отношениями	98		
	403-8	Работники, охваченные системой управления охраной труда и промышленной безопасностью	98		
	403-9	Производственные травмы	98		
	403-10	Заболевания, связанные с работой	98		

Обучение и образование

GRI 3: Существенные темы 2021	3-3	Управление существенными темами			
GRI 404: Обучение и образование, 2016 г.	404-1	Среднее количество часов обучения в год на одного сотрудника	86	Обучение персонала	
	404-2	Программы повышения квалификации сотрудников и программы помощи при переходе	86		
	404-3	Доля сотрудников, регулярно проходящих оценку эффективности и развития карьеры	86		

Разнообразие и равные возможности

GRI 3: Существенные темы 2021	3-3	Управление существенными темами			
GRI 405: Разнообразие и равные возможности, 2016 г.	405-1	Разнообразие органов управления и сотрудников	72	Характеристики персонала	
	405-2	Соотношение базовой заработной платы и вознаграждения женщин и мужчин	72		

Недискриминация

GRI 3: Существенные темы 2021	3-3	Управление существенными темами			
GRI 406: Недискриминация, 2016 г.	406-1	Случаи дискриминации и предпринятые корректирующие действия	68	Система управления человеческими ресурсами	

Детский труд

GRI 3: Существенные темы 2021 г.	3-3	Управление существенными темами			
----------------------------------	-----	---------------------------------	--	--	--

Стандарты GRI	Индикатор	Показатель	Страница	Раздел	Комментарий
GRI 408: Детский труд, 2016 г.	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 г.	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 г.	410-1	Сотрудники службы безопасности, обученные политике или процедурам в области прав человека	86	Обучение персонала	
Местные сообщества					
GRI 3: Существенные темы 2021	3-3	Управление существенными темами			
GRI 413: Местные сообщества, 2016 г.	413-1	Операции с участием местных сообществ, оценка воздействия и программы развития	110	Социальные проекты	
Здоровье и безопасность клиентов					
GRI 3: Существенные темы 2021	3-3	Управление существенными темами			
GRI 416: Здоровье и безопасность клиентов, 2016 г.	416-1	Оценка воздействия категорий продуктов и услуг на здоровье и безопасность	46	Ответственное производство	
	416-2	Случаи несоблюдения требований, касающихся воздействия продуктов и услуг на здоровье и безопасность			Случаи не зафиксированы
Маркетинг и маркировка					
GRI 3: Существенные темы 2021	3-3	Управление существенными темами			
GRI 417: Маркетинг и маркировка, 2016 г.	417-1	Требования к информации о продуктах и услугах и маркировке	40	Честный знак	
	417-3	Случаи несоблюдения требований в отношении маркетинговых коммуникаций			Случаи не зафиксированы
Конфиденциальность клиентов					
GRI 3: Существенные темы 2021	3-3	Управление существенными темами			
GRI 418: Конфиденциальность клиентов, 2016 г.	418-1	Обоснованные жалобы на нарушение конфиденциальности клиентов и потерю данных клиентов	45	Информационная безопасность	

ESG-РИСКИ

HR-РИСКИ

Компания на регулярной основе проводит мониторинг рисков управления персоналом и реализует мероприятия по их контролю и снижению. В 2022 году Компания отмечает ухудшение ситуации с текущими рисками. Во втором полугодии 2022 года добавился риск, связанный с мобилизацией, активная работа с которым будет вестись и на протяжении 2023 года.

Риски	Мероприятия по управлению рисками
Дефицит рабочей силы, в том числе нехватка кадров рабочих профессий (из местного сельского населения)	Осуществление поиска кадров по всей территории России, предоставление общежитий и корпоративного жилья, возможности переезда в другие регионы, обучение местных работников за счет Компании, оплачиваемая практика, улучшение условий труда и отдыха, графиков работы, совершенствование системы мотивации персонала и повышение уровня оплаты труда для сохранения конкурентоспособности на рынке труда, внедрение гибридных форм занятости, включая вахтовый режим работы
Невысокая привлекательность сельскохозяйственной отрасли для молодежи	Практики на производстве, посещение вузов, ссузов, популяризация сельскохозяйственных профессий, предоставление целевых направлений, проведение экскурсий на производство, ранняя профориентация, агроклассы, просветительская работа для демонстрации молодежи актуального статуса развития современных агропредприятий и АПК в целом, участие Компании в инновационных проектах («Иннопрактика»: «Ценностный атлас России»; Я-профессионал), сотрудничество с всероссийскими платформами и молодежными движениями (Российские студенческие отряды, Российский союз сельской молодежи, Россия – страна возможностей и др.), проведение открытых лекций и мастер-классов по профессиональным компетенциям для вузов и ссузов
Низкая готовность квалифицированных кадров переезжать в сельскую местность	Предоставление компенсационных пакетов при релокации, предоставление рабочих мест членам семьи (супругам), помощь в решении бытовых вопросов, расширение жилого фонда за счет федеральных программ комплексного развития сельских территорий, предоставление дополнительных льгот в виде ДМС и другие льготы
Неудовлетворительный уровень профессиональной подготовки кадров рабочих профессий и молодых специалистов	Обучение внутри Компании на базе Корпоративной Академии, стажировки молодых специалистов, сотрудничество с вузами и учреждениями среднего профессионального образования для повышения качества профессионального образования

РИСКИ ТРАВМАТИЗМА С СЕРЬЕЗНЫМИ ПОСЛЕДСТВИЯМИ

	2020	2021	2022
Пути выявления рисков	Заключаются договоры с соответствующими организациями на разработку процедур определения профессиональных рисков и создание карт профессиональных рисков для каждого рабочего места	Работодатель самостоятельно и/или с привлечением сторонней организации проводит мероприятия по оценке профессиональных рисков на каждом рабочем месте; формируется общий реестр рисков и опасностей	Работодателем на постоянной основе проводится оценка профессиональных рисков
Риски, которые привели к травмам с серьезными последствиями или способствовали им в течение отчетного периода	Нет	Опасность травмирования от наезда движущегося транспортного средства, опасность травмирования движущимися частями оборудования, опасность травмирования в результате поведения животных	Опасность получения травмы при ДТП, опасность получения травмы при работе с оборудованием или при его ремонте, опасность получения травмы при взаимодействии с животными, опасность получения травмы при передвижении по территории предприятия
Меры, принятые для устранения или минимизации рисков с применением контролируемых мероприятий	Для работников предусмотрены дополнительные инструкции, работники должны пройти дополнительные тесты на знание охраны труда и техники безопасности	После случаев производственного травматизма со всеми сотрудниками подразделения, в котором произошел несчастный случай, проводятся внеплановые инструктажи с разбором причин и последствий произошедшего. На рабочем месте пострадавшего проводится внеплановая специальная оценка условий труда, корректируются инструкции по охране труда и программы обучений с акцентом на действия работников, направленные на предотвращение аналогичных травм	Работодателем предпринимаются меры по минимизации и исключению опасностей. Работник предупрежден обо всех рисках и опасностях, которые потенциально могут привести к травмам на рабочем месте. После каждого инцидента работодателем проводится анализ ситуации и реализуются корректирующие мероприятия, с работниками проводится внеплановый инструктаж для исключения риска повторения аналогичных ситуаций
Все меры, принятые или инициированные для устранения и минимизации других рисков производственного травматизма с применением контролируемых мероприятий	После определения производственных рисков разрабатываются корректирующие действия. Для каждой карты оценки рисков создается план действий по их устранению и назначается ответственное лицо	После мероприятий по оценке рисков каждый работник знакомится с картой оценки рисков своего рабочего места, таким образом уведомляется о потенциальных опасностях, риск возникновения которых возможен в процессе трудовой деятельности. Работодателем разрабатывается комплекс корректирующих мероприятий по минимизации либо устранению выявленных опасностей	После мероприятий по оценке рисков каждый работник знакомится с картой оценки рисков своего рабочего места, таким образом уведомляется о потенциальных опасностях, риск возникновения которых возможен в процессе трудовой деятельности. Работодателем разрабатывается комплекс корректирующих мероприятий по минимизации либо устранению выявленных опасностей. Карты рисков обновляются и дополняются каждый раз при выявлении новых рисков/опасностей с учетом произошедших на рабочих местах инцидентов и несчастных случаев

ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ РИСКИ

Селекция и семеноводство

Учитывая условия активно меняющейся бизнес-среды, Группа компаний «ЭкоНива» уделяет внимание рискам, которые оказывают влияние на развитие ее деятельности.

Исследование рисков и принятие мер по минимизации их воздействия помогают Компании адаптироваться к современности, обеспечивают стабильность и конкурентоспособность и способствуют повышению ее устойчивости в будущем.

Риски	Мероприятия по управлению рисками
Непрохождение испытаний при государственной регистрации нового сорта ФГБУ «Госсорткомиссия» – только официально зарегистрированный сорт имеет право коммерческого хождения на территории РФ и является ключевым показателем КРП подразделения	Повышение квалификации персонала, улучшение качественных характеристик нового сорта
Сложность привлечения финансирования в региональные центры селекции и организация работы на должном уровне – эффективность селекции зависит от географии выведения новых сортов (разных климатических условий)	Финансирование в нужном объеме, подготовка квалифицированного персонала, обеспечение необходимой техникой

Растениеводство

Основным риском 2022 года для агрономов «ЭкоНивы» стали погодные условия.

Для своевременного реагирования на изменения погодных условий в хозяйствах были установлены метеостанции, связанные между собой в единую сеть.

Специалисты-агрономы холдинга оснащены планшетами, где на несколько дней вперед отображается вся необходимая информация о погоде, полученная с данных станций. Такой подход позволяет своевременно спланировать ход работы и минимизировать угрозу наступления погодных рисков. Так, если погода обещает быть благоприятной, работа в полях ведется с пяти часов утра до десяти часов вечера; если по прогнозу в обеденное время должен пройти дождь, в таком случае работа начинается намного раньше с учетом периода простоя или снижения производительности во время выпадения осадков.

Животноводство

Основной породой крупного рогатого скота (КРС), выращиваемой в холдинге, является черно-пестрая голштинская порода. Для развития породы и улучшения ее племенных характеристик для осеменения собственных маточных телок за рубежом приобретается семя высокоценных быков. Каждое следующее поколение телят, полученных при таком воспроизводстве, обладает улучшенными по сравнению с родителями генетическими характеристиками. В дальнейшем эти телята используются как в собственном производстве холдинга, так и реализуются на рынке КРС. Поскольку для осеменения массово используется зарубежный семенной материал, высокая зависимость отрасли от импортного производителя семенного материала представляет собой основной риск племенного разведения КРС в целом на рынке России.

Основные поставщики семени для воспроизводства КРС – это крупные компании Канады, США и Европы, при этом США являются общепризнанным лидером производства генетического материала для разведения КРС. Снижение доступности к импортному материалу существенно снизит прогресс в развитии племенного разведения КРС в России. Кроме того, основной причиной возникновения данного риска могут стать обоюдные регуляторные меры со стороны государств и компаний-поставщиков генетического материала и РФ.

Переработка

Направление переработки Группы компаний «Эконива» стабильно развивается и с каждым годом наращивает объемы выпуска готовой продукции и присутствие на полках в крупнейших торговых сетях России. Перерабатывающие мощности Компании расширяются, в том числе вследствие растущего спроса на продукцию Группы, особенно в категории сыров, йогуртов и творожков.

В числе рисков можно отметить общее падение доходов населения и снижение платежеспособного спроса на качественную продукцию. Кроме того, высокая зависимость от импортного оборудования и запчастей в условиях вводимых ограничений на поставки и контрактацию для зарубежных контрагентов создает затруднения в обслуживании действующих линий и приобретении новых высокопроизводительных решений.

Однако меры государственной поддержки отрасли и расширение программ по замещению импортной продукции, а также развитие отечественного машиностроения позволит существенно снизить технологические риски.

КЛЮЧЕВЫЕ ESG-ПОКАЗАТЕЛИ

СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛА ГРУППЫ «ЭКНИВА» ПО РЕГИОНАМ, ЧЕЛ.

		2022
Воронежская область		4 872
ООО «ЭкоНива-АПК Холдинг»	Растениеводство	420
	Животноводство	1 953
	Прочие	1 797
ООО «ЭкоНива-Продукты питания»	Производство молочных продуктов	536
	Логистика	42
	Ритейл	124
Калужская область		2 339
ООО «ЭкоНива-АПК Холдинг»	Растениеводство	213
	Животноводство	1 020
	Прочие	644
ООО «ЭкоНива-Продукты питания»	Производство молочных продуктов	284
	Логистика	120
	Ритейл	58
Курская область		719
ООО «ЭкоНива-АПК Холдинг»	Растениеводство	173
	Животноводство	43
	Прочие	503
ООО «ЭкоНива-Продукты питания»	Производство молочных продуктов	-
	Логистика	-
	Ритейл	-



		2022
Московская область		691
ООО «ЭкоНива-АПК Холдинг»	Растениеводство	36
	Животноводство	97
	Прочие	200
ООО «ЭкоНива-Продукты питания»	Производство молочных продуктов	49
	Логистика	6
	Ритейл	303
Приволжский регион		1 414
ООО «ЭкоНива-АПК Холдинг»	Растениеводство	196
	Животноводство	455
	Прочие	763
ООО «ЭкоНива-Продукты питания»	Производство молочных продуктов	-
	Логистика	-
	Ритейл	-
Рязанская область		1 424
ООО «ЭкоНива-АПК Холдинг»	Растениеводство	200
	Животноводство	571
	Прочие	653
ООО «ЭкоНива-Продукты питания»	Производство молочных продуктов	-
	Логистика	-
	Ритейл	-
Ленинградская область		105
ООО «ЭкоНива-АПК Холдинг»	Растениеводство	15
	Животноводство	50
	Прочие	40
ООО «ЭкоНива-Продукты питания»	Производство молочных продуктов	-
	Логистика	-
	Ритейл	-
Сибирский регион		1 606
ООО «ЭкоНива-АПК Холдинг»	Растениеводство	158
	Животноводство	755
	Прочие	540
ООО «ЭкоНива-Продукты питания»	Производство молочных продуктов	52
	Логистика	-
	Ритейл	101



		2022
Тюменская область		219
ООО «ЭкоНива-АПК Холдинг»	Растениеводство	24
	Животноводство	126
	Прочие	69
ООО «ЭкоНива-Продукты питания»	Производство молочных продуктов	-
	Логистика	-
	Ритейл	-
Приволжский регион		11
ООО «ЭкоНива-АПК Холдинг»	Растениеводство	-
	Животноводство	-
	Прочие	11
ООО «ЭкоНива-Продукты питания»	Производство молочных продуктов	-
	Логистика	-
	Ритейл	-
ИТОГО		13 400

**СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛА ГРУППЫ «ЭКОНИВА»
С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ ПО СЕГМЕНТАМ В 2022 ГОДУ, ЧЕЛ.**

Всего сотрудников с ограничениями по здоровью		218 человек
ООО «ЭкоНива-АПК Холдинг»		196
Растениеводство		28
Женщины		4
до 30 лет		-
от 30 до 50 лет		2
старше 50 лет		2
Мужчины		24
до 30 лет		1
от 30 до 50 лет		9
старше 50 лет		14
Животноводство		43
Женщины		11
до 30 лет		-
от 30 до 50 лет		7
старше 50 лет		4
Мужчины		32
до 30 лет		2
от 30 до 50 лет		13
старше 50 лет		17



Прочие	125
Женщины	26
до 30 лет	-
от 30 до 50 лет	11
старше 50 лет	15
Мужчины	99
до 30 лет	2
от 30 до 50 лет	21
старше 50 лет	76
ООО «ЭкоНива-Продукты питания»	
Производство молочных продуктов	12
Женщины	7
до 30 лет	1
от 30 до 50 лет	5
старше 50 лет	1
Мужчины	5
до 30 лет	1
от 30 до 50 лет	-
старше 50 лет	4
Логистика	2
Женщины	1
до 30 лет	-
от 30 до 50 лет	-
старше 50 лет	1
Мужчины	1
до 30 лет	-
от 30 до 50 лет	1
старше 50 лет	-
Ритейл	8
Женщины	5
до 30 лет	2
от 30 до 50 лет	2
старше 50 лет	1
Мужчины	3
до 30 лет	1
от 30 до 50 лет	2
старше 50 лет	-

**КОЛИЧЕСТВО УВОЛЕННЫХ СОТРУДНИКОВ ГРУППЫ «ЭКОНИВА»
ПО РЕГИОНАМ И СЕГМЕНТАМ В 2022 ГОДУ, ЧЕЛ.**

Воронежская область		1 221
ООО «ЭкоНива-АПК Холдинг»	Растениеводство	100
	Животноводство	569
	Прочие	355
ООО «ЭкоНива-Продукты питания»	Производство молочных продуктов	78
	Логистика	65
	Ритейл	54
Калужская область		949
ООО «ЭкоНива-АПК Холдинг»	Растениеводство	88
	Животноводство	477
	Прочие	154
ООО «ЭкоНива-Продукты питания»	Производство молочных продуктов	65
	Логистика	102
	Ритейл	63
Курская область		161
ООО «ЭкоНива-АПК Холдинг»	Растениеводство	59
	Животноводство	8
	Прочие	94
ООО «ЭкоНива-Продукты питания»	Производство молочных продуктов	-
	Логистика	-
	Ритейл	-
Московская область		416
ООО «ЭкоНива-АПК Холдинг»	Растениеводство	68
	Животноводство	170
	Прочие	178
ООО «ЭкоНива-Продукты питания»	Производство молочных продуктов	-
	Логистика	-
	Ритейл	-
Рязанская область		495
ООО «ЭкоНива-АПК Холдинг»	Растениеводство	40
	Животноводство	255
	Прочие	200
ООО «ЭкоНива-Продукты питания»	Производство молочных продуктов	-
	Логистика	-
	Ритейл	-
Ленинградская область		56
ООО «ЭкоНива-АПК Холдинг»	Растениеводство	4
	Животноводство	39
	Прочие	13
ООО «ЭкоНива-Продукты питания»	Производство молочных продуктов	-
	Логистика	-
	Ритейл	-



Сибирский регион		657
ООО «ЭкоНива-АПК Холдинг»	Растениеводство	62
	Животноводство	372
	Прочие	141
ООО «ЭкоНива-Продукты питания»	Производство молочных продуктов	28
	Логистика	17
	Ритейл	37
Тюменская область		50
ООО «ЭкоНива-АПК Холдинг»	Растениеводство	2
	Животноводство	32
	Прочие	16
ООО «ЭкоНива-Продукты питания»	Производство молочных продуктов	-
	Логистика	-
	Ритейл	-
ИТОГО		4 244

**СТАТИСТИЧЕСКИЕ ДАННЫЕ ПО ВСТРЕЧАМ
С ПРЕЗИДЕНТОМ ГРУППЫ ШТЕФАНОМ ДЮРРОМ**

Мероприятие	Дата проведения	Место проведения	Количество участников	Обсуждаемые темы
Летняя встреча (для сотрудников собственной розницы)	25.06.2022	Икорец	~50	<ul style="list-style-type: none"> Обучение по нарезке сыров Творческий тимбилдинг Викторина Презентация Компании, планы развития, вопрос-ответ (Штефан Дюрр)
Встреча Promo	25.04.2022	Уланово	~80 (50 промо + сотрудники УК)	<ul style="list-style-type: none"> Органик («Савинская Нива») Творческий тимбилдинг Презентация Компании, планы развития, вопрос-ответ (Штефан Дюрр)
II Молодежный форум	03-06.12.2022	Немецкая Слобода	~70	<ul style="list-style-type: none"> Лекции от спикеров из управления продаж, директоров производственных площадок Творческий тимбилдинг Квиз Презентация Компании, планы развития, вопрос-ответ (Штефан Дюрр)
I конкурс «Лучший молодой специалист»	16.04.2022	Щучье	~15 (10 конкурсантов + жюри)	<ul style="list-style-type: none"> Конкурс (номинации: «Лучший технолог», «Лучший лаборант», «Лучший инженер», «Лучший специалист по системе менеджмента качества») Презентация Компании, планы развития, вопрос-ответ (Штефан Дюрр)
II конкурс «Лучший молодой специалист»	20-21.11.2022	Щучье	~40 (26 конкурсантов + жюри)	<ul style="list-style-type: none"> Конкурс (номинации: «Производство продукции», «Качество продукции», «ИТС») Презентация Компании, планы развития, вопрос-ответ (Штефан Дюрр)

**КОЛИЧЕСТВО ЧАСОВ, ПОТРАЧЕННЫХ СОТРУДНИКАМИ
ООО «ЭКОНИВА-АПК ХОЛДИНГ» НА ОБУЧЕНИЕ, ПО ГОДАМ**

	2020	2021	2022
Растениеводство			
Общее количество часов обучения	7 120	6 016	6 800
Мужчины	5 976	5 488	6 448
Женщины	1 144	528	352
Среднее количество часов обучения на сотрудника	17	20	15
Мужчины	12	11	11
Женщины	22	30	18
Животноводство			
Общее количество часов обучения	63 144	13 336	22 256
Мужчины	27 544	9 016	14 392
Женщины	35 600	4 320	7 968
Среднее количество часов обучения на сотрудника	92	22	38
Мужчины	62	23	26
Женщины	123	22	50
Всего часов, потраченных на дистанционное обучение без привязки к отрасли	0	62 273	139 963
Мужчины	0	46 705	104 972
Женщины	0	15 568	34 991

**ОСНОВНЫЕ ДОЧЕРНИЕ И ЗАВИСИМЫЕ ОБЩЕСТВА ЕКОSEM-AGRAR AG,
ВЕДУЩИЕ ОПЕРАЦИОННУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ**

	направление деятельности	доля владения на 31.12.22	
		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

Телефон: +7 (473) 267-97-77

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»
lyubov.aksenova@ekoniva-moloko.com

Илья Рязанцев

Менеджер проектов устойчивого развития
Группы компаний «ЭкоНива»
ilya.ryazantsev@ekoniva-apk.com

ЕКОНІВА
ЭКОНИВА

ГРУППА КОМПАНИЙ