

ГРУППА ЧЕРКИЗОВО

ОТЧЕТ ОБ УСТОЙЧИВОМ РАЗВИТИИ

2025

Содержание



Обращение генерального директора 3

Обращение директора по коммуникациям 4

Стратегический отчет 5

О компании 6

География присутствия 10

Стратегия устойчивого развития 11

Ключевые ESG-показатели и результаты 13

Качество продукции 14

Развитие продуктовой линейки 18

Цифровизация 21

Управление 23

Корпоративное управление 24

Система управления рисками 25

Система управления устойчивым развитием 27

Этика 28

Цепочка поставок и управление логистикой 30

Охрана окружающей среды 32

Подход к управлению 33

Выбросы в атмосферу и энергопотребление 35

Управление отходами 39

Водные ресурсы 40

Гуманное обращение с животными 41

Безопасность 43

Подход к управлению 44

Идентификация опасностей и управление рисками 45

Информирование и обучение по вопросам охраны труда 46

Показатели производственного травматизма 47

Профилактика здоровья сотрудников 48

Персонал 49

Подход к управлению 51

Развитие взаимодействия с сотрудниками 54

Разнообразие и равные возможности 55

Обучение и развитие 56

Привлечение молодых специалистов 60

Мотивация и социальная поддержка 62

Поддержка корпоративной культуры 65

Взаимодействие с местными сообществами 70

Подход к управлению 71

Вклад «Черкизово» в развитие регионов присутствия 73

Ключевые благотворительные программы 2025 года 74

Контакты 76

Обращение генерального директора

Уважаемые коллеги, партнеры и клиенты!

В 2025 году мы подтвердили приверженность своей миссии — обеспечивать российских потребителей качественными и доступными продуктами. В течение всего года мы увеличивали объемы производства, продолжали работать над совершенствованием качества и ассортимента мясных изделий, чтобы каждый нашел то, что ему по вкусу.

Внося вклад в продовольственную безопасность страны, мы одновременно расширяли и международное присутствие. Общий объем реализованной продукции по итогам 2025 года превысил 1,5 млн т, что почти на 15% больше показателя предыдущего года, а экспортные продажи Компании увеличились на 11% в денежном и на 20% в натуральном выражении.

Такие результаты стали возможны благодаря инвестициям в современные технологии, развитию компетенций команд и заслуженной репутации «Черкизово» как ответственной компании.

Одним из ключевых направлений года стало дальнейшее повышение эффективности и технологической устойчивости бизнеса. В 2025 году мы продолжили внедрять ERP-систему «Мичурин», охватив автоматизацией более 65 ключевых процессов: от управления закупками и производством до подготовки финансовой отчетности и технического обслуживания. Одновременно мы развивали автоматизированные системы управления и реализовывали проекты, направленные на повышение технологической независимости и устойчивости ИТ-инфраструктуры. Все это позволило в еще большей степени обеспечить надежность производственных процессов и укрепить фундамент для дальнейшего роста нашего бизнеса.

Развивая технологическую инфраструктуру и наращивая производство, мы внимательно следили за соблюдением собственных высоких стандартов в области охраны окружающей среды и социальной ответственности, закрепив их в Политике устойчивого развития. Она установила единые подходы и обязательства Компании в сфере экологии, социальной ответственности и корпоративного управления.

В 2025 году мы продолжили создавать комфортную рабочую среду и расширять возможности для профессионального роста наших сотрудников. Мы рады, что эти инициативы получили признание не только внутри компании, но и были высоко оценены экспертным сообществом. Результат опроса, охвативший рекордное число работников «Черкизово», показал положительную динамику ключевых показателей вовлеченности. Мы вошли в число лучших работодателей России по оценкам рейтингов HeadHunter, РБК и Forbes, а также третий год подряд были признаны лучшим работодателем агропромышленного комплекса страны.

С гордостью представляя результаты 2025 года, я хочу выразить искреннюю благодарность всем, кто поддерживал наше движение вперед: сотрудникам — за профессионализм, вовлеченность и готовность к изменениям, партнерам — за доверие и надежное сотрудничество, клиентам — за выбор нашей продукции. Уверен, что накопленный опыт, сильная команда и последовательная реализация стратегии позволят Компании и дальше успешно расти, укреплять рыночные позиции и создавать долгосрочную ценность в интересах каждого!

С уважением,

Сергей Михайлов,

генеральный директор
Группы «Черкизово»



Обращение директора по коммуникациям

Уважаемые коллеги, партнеры и клиенты!

В отчетном году, как и прежде, мы продолжили укреплять позиции «Черкизово» как ведущего производителя мяса в России. Мы гордимся, что Компания заботится не только о развитии своего бизнеса, но и всего того, что его окружает: создавая комфортные условия на территориях присутствия предприятий, мы улучшаем тем самым качество жизни своих сотрудников и их семей, а также способствуем формированию нового взгляда на сельскохозяйственную отрасль.

Особое внимание в 2025 году мы уделяли развитию корпоративных ценностей. Через специальные проекты, внутренние коммуникации и цифровые инструменты сотрудники смогли по-новому взглянуть на принципы, которые уже много лет объединяют нашу команду и помогают нам достигать общих целей. Для компании, имеющей сотрудников в самых разных регионах страны, это очень важно: единая культура помогает сохранять вовлеченность, укреплять доверие и создавать среду, в которой каждый понимает свой вклад в общий результат. Обратная связь от более чем 35 тыс. сотрудников, полученная в рамках рекордного по своему охвату исследования вовлеченности, подтвердила, что наша последовательная работа по развитию корпоративной культуры и улучшению условий труда находит отклик: уровень вовлеченности достиг 81,7%, а уровень лояльности — 80,6%, превысив показатели прошлых опросов.

Мы продолжили инвестировать в профессиональное развитие команды. В течение года в Компании действовали 34 функциональные школы, обучение в которых прошли более 2,8 тыс. сотрудников. Для многих из них обучение стало возможностью приобрести новые компетенции, освоить востребованные профессии и сформировать фундамент для построения дальнейшей карьеры внутри Группы. Развивая собственный кадровый потенциал и потенциал отрасли, мы продолжили сотрудничество с образовательными учреждениями, развитие агроклассов, программы целевого обучения и студенческие проекты. В 2025 году более 550 студентов прошли практику, стажировки и обучение на наших предприятиях. Такие инициативы помогают молодым специалистам увидеть современные возможности агропромышленного сектора, а компании — формировать профессиональную среду будущего.

За пределами Компании ее сотрудники участвовали в донорских акциях, помогали детям из малообеспеченных и многодетных семей подготовиться к началу учебного года, собирали подарки для маленьких пациентов онкологических клиник в рамках акции «Ёлка добра», поддерживали приюты для животных и принимали участие в экологических инициативах по благоустройству и озеленению территорий. Особенно ценно, что многие из этих проектов реализуются по инициативе самих сотрудников и объединяют людей из разных регионов вокруг общих ценностей.

Уверена, что именно внимание к людям и готовность к изменениям позволяют нам твердо смотреть в будущее. Сохраняя верность этим принципам, мы продолжим развивать Компанию и открывать новые возможности для сотрудников, партнеров и общества.

С уважением,

Анастасия Михайлова,

директор по коммуникациям
Группы «Черкизово»



СТРАТЕГИЧЕСКИЙ ОТЧЕТ

Группа «Черкизово» является крупнейшим производителем мясной продукции в России и входит в тройку лидеров на рынках куриного мяса, мяса индейки и продуктов мясопереработки.



О компании

В состав Группы входят птицеводческие и свиноводческие комплексы, предприятия мясопереработки, комбикормовые заводы, маслоэкстракционный завод, а также сельскохозяйственные угодья площадью 369 тыс. га.

1516
тыс. т
объем реализованной продукции в 2025 году



СТРУКТУРА ВЫРУЧКИ

ВЫРУЧКА ГРУППЫ В 2025 ГОДУ **288,7 млрд руб.** ▲ **+11%** к 2024 году



61%	9%	23%	6%	1%
курица	свинина	мясопереработка	индейка	растениеводство

Сегодня «Черкизово» представляет собой вертикально интегрированный холдинг, который охватывает все этапы аграрной цепочки: от выращивания зерна и приготовления кормов до переработки, упаковки и доставки готовой продукции на полку. Такая архитектура бизнеса позволяет нам полностью контролировать качество, минимизирует зависимость от внешних поставщиков и снижает влияние сырьевой волатильности на финансовый результат Компании.

Одним из ключевых элементов этой системы является собственная кормовая база. Земельный банк Компании для производства кормов вырос за 13 лет более чем в 14 раз: с 25 тыс. га в 2012 году до 369 тыс. га в 2025-м, а уровень самообеспеченности кормами стабильно составляет 99%.

«Черкизово» входит в число ведущих российских экспортеров мяса и последовательно расширяет свое присутствие на международных рынках.

Продукция Компании поставляется более чем в 20 стран: в государства СНГ, на Ближний Восток, в Юго-Восточную Азию и Африку. Ключевые направления экспорта: Китай, Казахстан, Саудовская Аравия, Вьетнам и Сербия. В 2025 году экспортные продажи выросли на 11% в денежном выражении и на 20% в натуральном — результат, отражающий как рост спроса на зарубежных рынках, так и укрепление позиций Компании в каждом из ключевых регионов присутствия.

Узнаваемость брендов Группы и диверсифицированная система сбыта формируют устойчивую основу для роста на ключевых рынках и обеспечивают стабильные операционные и финансовые результаты.

ПОРТФЕЛЬ КОМПАНИИ





ГРУППА «ЧЕРКИЗОВО» В 2025 ГОДУ

1 научно-испытательный центр

1 маслоэкстракционный завод

14 элеваторов

13 комбикормовых заводов

369 тыс. га земли

15 птицеводческих комплексов

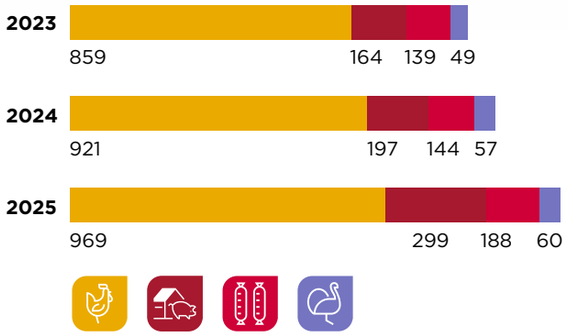
20 свиноводческих комплексов

1 предприятие по производству мяса индейки

13 предприятий по мясопереработке и убою

41 складской комплекс

ОБЪЕМ ПРОДАЖ, тыс. тонн



Стратегические приоритеты «Черкизово» на среднесрочную перспективу — опережающий рост и повышение рентабельности. Компания последовательно смещает структуру выручки в сторону высокомаржинальной продукции и товаров с высокой добавленной стоимостью, сохраняя при этом конкурентное преимущество по себестоимости производства.

[1] По данным рейтинга Национального союза птицеводов.
[2] По данным консалтинговой компании «АГРИФУД Стретеджис».
[3] По данным рейтинга Национального союза свиноводов.
[4] По данным Nielsen.
[5] По данным рейтинга журнала «Агроинвестор».



№1 в России
по производству куриного мяса[1]

1109 тыс. т
произведено куриного мяса

№2 в России
по производству мяса индейки[2]

68 тыс. т
произведено мяса индейки

№6 в России
по производству свинины[3]

336 тыс. т
произведено свинины

№3 в России
по производству продуктов мясопереработки[4]

188 тыс. т
объем продаж

№1 в России
на рынке комбикормов для животных[5]

3,1 млн т
произведено комбикормов

География присутствия

1. Алтайский край
2. Белгородская область
3. Брянская область
4. Воронежская область
5. Калининградская область
6. Курская область
7. Ленинградская область
8. Липецкая область
9. Москва
10. Московская область
11. Оренбургская область
12. Орловская область
13. Пензенская область
14. Республика Башкортостан
15. Тамбовская область
16. Тульская область
17. Ульяновская область
18. Челябинская область
19. Пермский край
20. Тюменская область



20 регионов России — от Калининградской области до Алтая

Индейка | Курица | Свинина | Мясопереработка | Кормопроизводство | Растениеводство | Масло-жировой сегмент

Стратегия устойчивого развития

Принципы устойчивого развития являются неотъемлемой частью бизнес-стратегии Компании, направленной на наращивание мощностей по производству продуктов питания, оптимизацию использования ресурсов, создание рабочих мест и занятие лидирующих позиций в отрасли.

Приоритетными направлениями устойчивого развития Группы являются:

Приоритет	Ключевые принципы работы
Забота об окружающей среде	• Снижение негативного влияния на окружающую среду • Снижение углеродного следа • Эффективное использование ресурсов • Гуманное обращение с животными
Социальная ответственность	• Производственная безопасность • Развитие сотрудников • Следование ценностям Компании • Поддержка местных сообществ и регионов присутствия
Система корпоративного управления	• Интеграция экологических, социальных и управленческих аспектов в общую систему управления рисками • Следование рекомендациям Кодекса корпоративного управления Банка России • Соблюдение баланса интересов всех заинтересованных сторон • Прозрачная система вознаграждения руководства • Взаимодействие с отраслевым сообществом



ВКЛАД В ДОСТИЖЕНИЕ ЦУР ООН И НАЦИОНАЛЬНЫХ ЦЕЛЕЙ РАЗВИТИЯ РФ



НАЦИОНАЛЬНЫЕ ЦЕЛИ РАЗВИТИЯ РФ	Сохранение населения, укрепление здоровья и повышение уровня благополучия людей, поддержка семьи	Реализация потенциала каждого человека, развитие его талантов, воспитание патриотичной и социально ответственной личности	Комфортная и безопасная среда для жизни	Технологическое лидерство Экологическое благополучие
ЦУР ООН	2 ЛИКВИДАЦИЯ ГОЛОДА Ликвидация голода, обеспечение продовольственной безопасности и улучшение питания, а также содействие устойчивому развитию сельского хозяйства	3 ХОРОШЕЕ ЗДОРОВЬЕ И БЛАГОПОЛУЧИЕ Обеспечение здорового образа жизни и содействие благополучию для всех лиц в любом возрасте	8 ДОСТОЙНАЯ РАБОТА И ЭКОНОМИЧЕСКИЙ РОСТ Содействие поступательному, всеохватному и устойчивому экономическому росту, полной и производительной занятости и достойной работе для всех	12 ОТВЕТСТВЕННОЕ ПОТРЕБЛЕНИЕ И ПРОИЗВОДСТВО Обеспечение перехода к рациональным моделям потребления и производства
ВКЛАД ГРУППЫ «ЧЕРКИЗОВО» В 2025 ГОДУ	• **1 516 тыс. т —** объем реализованной продукции Компании, большая часть которой является социально значимыми продовольственными продуктами • **22,6 т** мясной продукции передано на нужды регионов и НКО • Развитие собственного научно-испытательного центра и научного партнерства с ведущими институтами • **>450 тыс. тестов** продукции проведено в научно-исследовательском центре, в том числе для внешних контрагентов • Широкий ассортимент продуктов для здорового питания	• **1 713 млн руб. —** объем инвестиций в охрану труда и промышленную безопасность • **-20% —** снижение коэффициента частоты травм с временной потерей трудоспособности (LTIFR) • **338 млн руб. —** затраты Компании на социальную поддержку работников и их семей • **188,6 млн руб. —** затраты на программы ДМС для сотрудников	• **243,5 млн руб. —** объем инвестиций Группы в социальные проекты • **29,5 млрд руб. —** налоговые и внебюджетные платежи Группы в регионах присутствия • **81,7% —** уровень вовлеченности сотрудников • **43% —** доля женщин среди сотрудников Компании • **550 студентов** прошли практические программы в Компании • **100 500 руб.** (+17,7% к 2024 году) — средняя заработная плата сотрудников Компании	• **843 млн руб. —** объем затрат на охрану окружающей среды • **869 млн руб. —** объем затрат на проекты по разработке и внедрению российских решений в сфере информационных технологий • Внедрение и сертификация системы экологического менеджмента на 10 птице-перерабатывающих комплексах по стандартам ГОСТ Р ИСО 14001-2016 и ISO 14001:2015 • Ввод в эксплуатацию очистных сооружений в Челябинской области, модернизация очистных сооружений в Алтайском крае и Московской области

Ключевые ESG-показатели и результаты

ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

1 122 млн руб.
объем затрат на охрану окружающей среды

5,98 тыс. т
выбросы загрязняющих веществ в атмосферный воздух

2 726 тыс. т
суммарный объем выбросов парниковых газов[1] Scope 1 и Scope 2

76,2 тыс. т
объем образованных отходов

26,1 тыс. т
объем отходов, подготовленных для повторного использования

21,3 млн м³
объем водозабора

Группа «Черкизово» — работодатель № 1 в агропромышленном комплексе России
по версии рейтинга HeadHunter

38,1 тыс. чел.
среднесписочная численность персонала

[1] В соответствии с методикой расчета GHG Protocol.

СОЦИАЛЬНАЯ СФЕРА

100,5 тыс. руб.
средняя заработная плата сотрудников

243,5 млн руб.
объем затрат на поддержку социальных инициатив

120,7 млн руб.
затраты на обучение сотрудников

1,7 млрд руб.
объем инвестиций в охрану труда и промышленную безопасность

0,84
коэффициент частоты травм с временной потерей трудоспособности (LTIFR)

УПРАВЛЕНИЕ

67 %
доля независимых членов Совета директоров

40 %
доля женщин на руководящих позициях

0
количество подтвержденных случаев коррупционных нарушений

Кредитный рейтинг AA (RU) — стабильный
Рейтинговое агентство АКРА

Кредитный рейтинг ruAA — стабильный
Рейтинговое агентство «Эксперт РА»

Лидерство в ESG-прозрачности среди компаний агропромышленного комплекса
Рейтинговое агентство «Эксперт РА»

Качество продукции

Качество и безопасность продукции в «Черкизово» обеспечиваются на всей цепочке производства — от входного контроля сырья до проведения оценки готовой продукции на полках магазинов. Продукция Компании соответствует всем российским и международным нормам качества, что подтверждено сертификатами ISO 22000:2018 и FSSC 22000 и успешным прохождением аудитов и проверок.

Мы убеждены, что качество продукции во многом определяется тем, как к нему относятся люди на производстве. Поэтому мы работаем не только со стандартами и процессами, но и с культурой: стремимся к тому, чтобы обязательное соблюдение требований по качеству и пищевой безопасности являлось неотъемлемой частью ежедневной работы каждого сотрудника.

На всех производствах проводятся короткие сессии «5 минут о качестве», регулярные встречи руководства с коллективами, а «Неделя качества» объединяет сотрудников вокруг общих стандартов и целей и позволяет обмениваться ценным опытом.

В 2025 году в Компании продолжила работу учебная платформа «Школа качества», которая помогает сотрудникам получать знания в области качества продукции и пищевой безопасности. За год обучение на платформе прошли более 700 человек, включая сотрудников складов. Также на платформу было добавлено 10 новых курсов, а их общее количество достигло 68.

Обратная связь от потребителей — важная часть нашей работы с качеством.

В 2025 году число обращений выросло на 29% и достигло 1 967: во многом за счет открытия филиала в Тюменской области, где контакты для обратной связи появились на упаковке продукции. При возросшей нагрузке своевременность обработки обращений составила 96%.

R&D Innovation Kitchen

В 2024 году «Черкизово» открыло **R&D Innovation Kitchen** — многофункциональное пространство для проведения исследований и разработок на территории московского мясоперерабатывающего завода. В 2025 году площадка вышла на полную операционную мощность и стала экспертным центром как для сотрудников Компании, так и для внешних партнеров.

За отчетный год здесь было организовано более 250 мероприятий: мастер-классы, лекции приглашенных экспертов и внутренних специалистов, сенсорные оценки и дегустации продукции. Лаборатория сенсорного анализа позволила исследовать вкус, запах, текстуру и другие характеристики продуктов с использованием стандартизированных международных методик. Кухонная зона, оснащенная многофункциональным парком оборудования, дала возможность точно воспроизводить ресторанные технологии термической обработки и тестировать продукт в условиях, максимально приближенных к реальным.

Регулярная работа R&D Innovation Kitchen помогла наладить обмен опытом между подразделениями, внедрить лучшие практики и сделать нашу продукцию еще лучше.

Чтобы потребителям было удобнее сообщать о проблемах, Компания доработала продуктовые сайты брендов: теперь к обращениям можно приложить необходимые материалы. Также скорректирован график приема звонков на горячую линию с учетом часовых поясов регионов, где продается наша продукция.

Рост числа обращений отражает и общий тренд: культура потребления развивается, требования к качеству растут и покупатели чаще готовы делиться своим мнением.

Для оценки удовлетворенности Компания отслеживает несколько показателей. Среди них — своевременность обработки обращений, доля возвратов и уровень сервиса. Кроме того, на основе поступивших обращений формируется индекс посторонних включений, который помогает выявлять и устранять причины несоответствий.

96%

процент своевременности обработки обращений потребителей

(на уровне 2024 года)

ТЕХНОЛОГИИ ДЛЯ СОХРАНЕНИЯ СВЕЖЕСТИ

«Черкизово» развивает собственные технологии, чтобы улучшать качество продукции и увеличивать сроки ее хранения без использования консервантов. В 2025 году на заводе «КЦ Константиново» внедрена система криогенного охлаждения куриного фарша на основе жидкого азота. Технология улучшила внешний вид и структуру рисунка фарша и рубленых полуфабрикатов, а также продлила сроки годности.

Этот же подход лег в основу концепции нового цеха по производству мяса механической обвалки в Курской области, в запуск которого Компания инвестировала 900 млн руб. Здесь охлаждение жидким азотом встроено в единый линейный процесс вместе с подачей, стандартизацией, дозацией и упаковкой готового продукта. Такое решение обеспечивает стабильность физико-химических параметров продукта и увеличение срока годности.

НАУЧНО-ИСПЫТАТЕЛЬНЫЙ ЦЕНТР «ЧЕРКИЗОВО»

В составе Компании действует научно-испытательный центр (НИЦ) «Черкизово», который контролирует качество пищевой продукции, а также исследует корма, пищевые добавки и состояние здоровья животных.

Для подтверждения достоверности результатов своих измерений НИЦ регулярно участвует в межлабораторных сравнительных испытаниях. В 2025 году центр успешно прошел 16 программ проверки квалификации, охватывающих 41 показатель.

Помимо решения внутренних задач Компании, НИЦ оказывает услуги по проведению лабораторных исследований для других предприятий отрасли. В 2025 году центр провел более 450 тыс. тестов, более 24 тыс. из которых были выполнены для внешних контрагентов. В структуре проведенных исследований наибольший объем пришелся на птицеводство, свиноводство и производство индейки, а также были выполнены исследования для направлений мясопереработки, производства кормов и растениеводства.

В рамках обмена опытом и расширения профессиональных компетенций НИЦ продолжил сотрудничество с отраслевыми партнерами и экспертным сообществом, проведя в 2025 году ряд совместных мероприятий:

- семинар с НПП «АВИВАК» и ООО «Центр ветеринарного обеспечения» НИЦ по современным методам профилактики инфекционных болезней птиц для ветеринарных врачей сегмента птицеводства и серологов локальных лабораторий Группы;
- обсуждение вопросов применения антибиотиков в животноводстве и ветеринарии в рамках стратегической встречи с представителями компании «Нита-Фарм» и специалистами в области ветеринарной медицины и аналитического контроля;
- обмен опытом и обсуждение развития взаимодействия с представителями ФГБУ «Национальный центр безопасности рыбной и сельскохозяйственной продукции агропромышленного комплекса»;
- обсуждение вопросов внедрения инновационных технологий, развития производства критически важных расходных материалов и создания соответствующих стандартов с представителями компании «Ветбиохим», специализирующейся на лабораторной диагностике.



Ключевые результаты 2025 года

За высокое качество продукции «Черкизово» получило несколько отраслевых премий.

32-я международная выставка продуктов питания, напитков и сырья для их производства ПРОДЭКСПО, конкурс «Лучший продукт года — 2025»:

16 золотых медалей

10 серебряных медалей

Международный конкурс качества пищевой продукции «Гарантия качества — 2025»:

13 золотых медалей

8 серебряных медалей

5 дипломов качества

- **«Черкизово»:** колбасы вареные «Классическая» и «Сочная с окороком», ветчина «По-черкизовски»;
- **«Черкизово Премиум»:** колбасы сырокопченые «Сальчичон», «Классико Италиано» и «Сервелетти», сосиски «Молочные Экстра»;
- «**Пава-Пава»:** пряный стейк с горчицей и паприкой, филе грудки большое, отбивная из индейки;
- **«Петелинка»:** филе «Медальон» цыплят-бройлеров, бедро в маринаде «Барбекю», шницель куриный;
- **«Латифа»:** стейк грудки индейки с восточными специями, филе грудки индейки «Классическое»;
- **«Империя вкуса»:** копчено-вареный продукт «Грудка куриная»;
- **«Черкизово»:** колбаса варено-копченая «Балыковая по-черкизовски»;
- **«Черкизово Премиум»:** колбаса сырокопченая «Брауншвейгская», ассорти сырокопченых колбас «Сервелетти и Прошутто»;
- **«Пава-Пава»:** котлеты сочные из индейки, тефтели из индейки, голень для запекания по-итальянски, тальятта для запекания с томатом и пряностями, шашлык из филе грудки;
- **«Латифа»:** копчено-вареный продукт «Грудка куриная»;
- **«Империя вкуса»:** копчено-вареный продукт «Голень куриная».
- **«Черкизово»:** фарш, котлеты и фрикадельки «Домашние», купаты «Экстра»;
- **«Пава-Пава»:** мясо бедра для запекания с томатом и пряностями, кусочки из филе грудки в пряном соусе, шницель из филе грудки;
- «**Латифа»:** куриное филе грудки халяль;
- **«Самсон»:** рулька по-берлински в медово-горчичном соусе, фарш и фрикадельки «Домашние»;
- **«Петелинка»:** фарш «Премиум» из филе грудки;
- **«Черкизово Премиум»:** свинина «По-дижонски»;
- **«Черкизово Премиум»:** окорок «По-техасски в соусе барбекю»;
- **«Самсон»:** буженина с черным перцем и паприкой, окорок «По-домашнему с зеленью»;
- **«Пава-Пава»:** кусочки мяса бедра индейки с ароматными травами, мини-фрикадельки;
- **«Петелинка»:** кубики из филе, шницель;
- **«Латифа»:** филе куриное малое «Нежное».
- **«Пава-Пава»:** бескостное мясо бедра охлажденное, эскалоп, фарш из индейки «Премиум», мякоть индейки;
- **«Черкизово Премиум»:** свинина в имбирно-соевом соусе с кунжутом.

Также в рамках конкурса «Гарантия качества» проводилась **премия «Мясной Оскар»,** в которой все перечисленные продукты также были отмечены золотыми и серебряными дипломами.

Группа «Черкизово» продолжила переход на новую версию схемы сертификации системы управления безопасностью пищевой продукции FSSC 22000 версии 6.0. В 2025 году такой сертификат впервые получил завод в Уфе, выпускающий продукцию под брендом «Турбаслинские бройлеры». Центральный офис и производственные площадки, уже имевшие сертификат, подтвердили соответствие требованиям стандарта.

Работа над качеством в цифрах:

36 аудитов

поставщиков в сегментах «мясопереработка», «птица», «индейка», из них:

15 — поставщики ингредиентов

15 — упаковка

6 — мясосырье



Укрепление культуры производства, развитие системы управления и совершенствование инструментов контроля остаются стратегическими приоритетами «Черкизово» в области качества, на которых мы планируем концентрироваться и дальше, обеспечивая соответствие нашей продукции ожиданиям потребителей и партнеров.

Развитие продуктовой линейки

Продуктовая линейка «Черкизово» развивается в ответ на ключевые тренды потребительского рынка: запрос на качество и натуральность, интерес к здоровому образу жизни, ожидание разнообразия вкусов и доступности для широкой аудитории. Портфель брендов Группы организован так, чтобы каждый покупатель находил продукт под свой запрос и бюджет: от еды на каждый день до деликатесов для особых случаев.

В 2025 году Компания усилила работу в высоком ценовом сегменте, дополнив линейку новыми продуктами с улучшенными рецептурами и технологическими решениями, а также расширила региональное присутствие брендов. Так, например, на приобретенной в 2024 году площадке в Голышманово в Тюменской области мы запустили производство продукции «Петелинка» и «Куриное Царство», включающее 32 товарные позиции, что позволило укрепить позиции этих брендов в регионах Урала и Сибири.

>250

новых позиций

было запущено в 2025 году, включая экспортное направление

READY TO EAT — ГОТОВАЯ К УПОТРЕБЛЕНИЮ ПРОДУКЦИЯ

В 2025 году Группа «Черкизово» усилила позиции в премиальном сегменте, запустив на площадке в Горелово порционную нарезку под брендами Casademont и «Черкизово Премиум». Под брендом Casademont выпущены ветчина Paleta Cocida и вареная колбаса Mortadela, которая стала первой вареной колбасой в линейке бренда. Она изготавливается по уникальной технологии, проходя 12-часовое запекание. Также под брендом «Черкизово Премиум» была запущена ветчина «Для тостов» из свинины.

Оба бренда используют разные форматы укладки, продуманные под конкретные сценарии потребления. Casademont нарезает продукты ультратонкими слайсами и укладывает их волной — такой формат удобен для закусок. «Черкизово Премиум» выпускает ветчину квадратными слайсами, которые идеально ложатся на тостовый хлеб и делают любой сэндвич аккуратным и аппетитным.

Внедрение технологии Chicco Di Riso

В марте 2025 года на заводе-роботе «Черкизово-Кашира» мы внедрили технологию измельчения мяса Chicco Di Riso, что в переводе с итальянского означает «рисовое зернышко». Сырье проходит четыре этапа измельчения, на каждом из которых размер частиц уменьшается с 40–50 мм до 13, 6 и 3 мм. Такая обработка сохраняет эластичность мышечных волокон, а на срезе готового продукта формируется характерный мелкозернистый рисунок из частиц шпика, которые по форме напоминают рисовые зерна. Именно такой рисунок можно увидеть на «Салями Селективо» бренда «Черкизово Премиум».



READY TO COOK — ПРОДУКЦИЯ, ГОТОВАЯ К ПРИГОТОВЛЕНИЮ

В 2025 году «Черкизово» продолжило развивать сегмент охлажденных полуфабрикатов. Основные запуски затронули две категории: свинину и индейку.

В сегменте свинины Компания сделала упор на премиальный ассортимент. Под брендом «Черкизово Премиум» выпущена вырезка в соусе с брусникой и розмарином: продукт запекается прямо в упаковке, сохраняя сочность без добавления масла.

В категории индейки на площадке «Тамбовская индейка» мы запустили производство мини-колбасок и мини-фрикаделек под брендом «Пава-Пава». Небольшой формат удобен для порционного питания и универсален в использовании: ланч-боксы, салаты, супы, горячие блюда.

FOODSERVICE — ПРОДУКЦИЯ ДЛЯ ОБЪЕКТОВ ОБЩЕСТВЕННОГО ПИТАНИЯ

Помимо продуктов, поставляемых для покупателей в магазины, «Черкизово» развивает направление продукции для общественного питания. В 2025 году Компания расширила ассортимент как для собственного проекта «ВкусON», так и для крупных сетевых партнеров.

«ВкусON» — проект Группы «Черкизово» в сегменте быстрого питания, работающий в формате shop-in-shop (магазин в магазине). Бренд снабжает точки общественного питания готовыми решениями и полным ассортиментом продукции для приготовления хот-догов, бургеров и сэндвичей. В 2025 году на площадке «Турбаслинский бройлер» для «ВкусON» были запущены три новые позиции с сертификацией халяль: сосиски «Куриные», «Говяжьи» и «Микс».

Для крупных сетей общественного питания были реализованы два проекта: на площадке «Пит-Продукт Горелово» начат выпуск говяжьих бифштексов, а в Калининграде на площадке «Отечественный Продукт» — производство куриных котлет-гриль.

ЭКСПОРТ

В 2025 году «Черкизово» укрепило позиции на ключевых зарубежных рынках, адаптируя предложение под требования международных партнеров. В отчетном году экспортный ассортимент пополнился более чем 100 новыми позициями.

Для **стран СНГ** Компания сконцентрировалась на расширении производства халяльной продукции. В частности, на предприятии в Челябинской области было запущено производство курицы под брендом «Латифа»: бедро, голень, крыло и филе грудки.



Для розничных сетей **Вьетнама** на площадке «Тамбовская индейка» начат выпуск замороженных локтей индейки в вакуумной упаковке под брендом Cherkizovo 77, а Пензенский мясоперерабатывающий завод приступил к экспортным поставкам свиных ребер, которые отгружаются в том числе в **страны Африки.** Для поставок в **Китай** мы внедрили автоматическую сортировку ног цыпленка-бройлера по весу, что обеспечило соответствие требованиям по единообразию партий и стабильному качеству.

ПРОДУКТЫ ДЛЯ ПРАВИЛЬНОГО ПИТАНИЯ И ПОДДЕРЖКА ЗДОРОВОГО ОБРАЗА ЖИЗНИ

Основу предложения «Черкизово» в категории сбалансированного питания составляют курица и индейка — натуральные источники белка с низким содержанием жира. В сегменте курицы ключевые позиции занимают филе грудки, нарезка из него и фарш «Премиум» под брендом «Петелинка», а также варено-копченая продукция «Империя вкуса». В сегменте индейки Компания производит ветчину «Империя вкуса» жирностью 3% и широкую линейку под брендом «Пава-Пава», ориентированную на сторонников здорового образа жизни.



Для потребителей, предпочитающих свинину и говядину, «Черкизово» развивает бренд полуфабрикатов премиального качества «Самсон», который делает акцент на натуральном составе и ресторанном качестве продуктов. В его ассортименте есть «легкая» линейка фаршей и изделий из него с пониженным содержанием жира. Общая доля линейки в портфеле «Самсона» по итогам 2025 года составила 51%.

Компания информирует потребителей о пищевой ценности и безопасности продукции с помощью понятной маркировки. «Империя вкуса» размещает на лицевой стороне упаковки информацию о составе: содержание жира, белка, отсутствие ГМО и сои. На всей продукции «Петелинки» размещен знак «Чистый продукт», на продукции из нарезанного филе дополнительно указывается информация об отсутствии гормонов роста, а на продуктах, готовых к приготовлению, есть знак «Не содержит Е». Бренд «Пава-Пава» обновил упаковку: на лицевую сторону вынесены знак «Продукт для правильного питания» и содержание белка и жира, а «Самсон» указывает жирность на лицевой стороне упаковки линейки фаршей.

Кроме того, мы последовательно расширяем использование перерабатываемых материалов и рассказываем об этом нашим потребителям. Бренды «Пава-Пава» и «Самсон» маркируют упаковку знаком перерабатываемого лотка, а «Самсон» дополнительно размещает QR-код с указанием ближайших пунктов приема вторсырья. На конец 2025 года доля продукции «Самсона», выпускаемой в перерабатываемом лотке, достигла 88%.

Поддерживая здоровый образ жизни, в 2025 году наши бренды стали спонсорами различных мероприятий и компаний. «Петелинка» выступила спонсором «Ледникового периода» на Первом канале, поддержала забег на Зубовской площади и Детский велопарад в Москве. «Империя вкуса» привлекла молодую аудиторию через кампанию с участием блогеров: на примере «Ветчины с индейкой» они показывали, что полезная еда может быть простой и вкусной. Бренд «Пава-Пава» сконцентрировался на просвещении своей аудитории: регулярно публиковал в социальных сетях материалы с экспертом-нутрициологом и статьи о правильном питании для родителей.

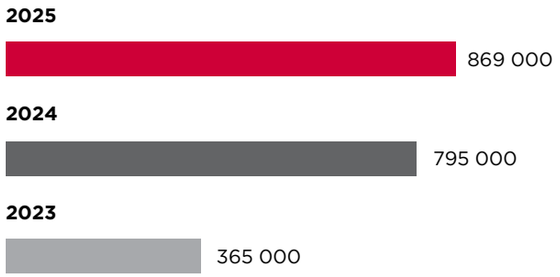
Цифровизация

Масштабы бизнеса «Черкизово» превращают цифровизацию в один из ключевых факторов устойчивого развития Компании: технологии позволяют нам быстрее реагировать на изменения рынка, точнее управлять затратами и эффективнее координировать процессы внутри вертикально интегрированного холдинга.

Ключевым проектом цифровой трансформации остается ERP-система «Мичурин», объединяющая управление производством, финансами и логистикой на единой платформе. Помимо нее, Компания реализует цифровые инициативы еще в 18 бизнес-направлениях. По итогам 2025 года автоматизация охватила более 65 процессов — от учета зерна на элеваторах и управления закупками до формирования финансовой отчетности и технического обслуживания.

Стратегическая цель — единая цифровая среда, в которой процессы стандартизированы, а актуальные данные для принятия решений доступны руководителям в режиме реального времени.

ЗАТРАТЫ НА ПРОЕКТЫ ПО РАЗРАБОТКЕ И ВНЕДРЕНИЮ РОССИЙСКИХ РЕШЕНИЙ В СФЕРЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, тыс. руб.



ВНЕДРЕНИЕ ERP-СИСТЕМЫ «МИЧУРИН»

В отчетном году мы продолжили внедрение ERP-системы «Мичурин» — единой цифровой платформы, которая объединяет ключевые подразделения Группы и стандартизирует основные процессы: от управления производством до финансового учета. Всего за 2025 год в рамках проекта было проанализировано 600 бизнес-процессов и реализовано более 100 организационных изменений, что заложило архитектурную и процессную основу для дальнейшего цифрового развития Группы.

Система адаптирована для работы непосредственно на производственных площадках: сотрудники взаимодействуют с ней через простые интерфейсы, мобильные устройства и терминалы на местах выполнения операций. Разграничение доступа осуществлено через ролевую модель: каждый сотрудник работает только с тем функционалом, который необходим для выполнения его задач.

В отчетном году система была запущена еще на четырех площадках, а в начале 2026 года — в Объединенном центре обслуживания, что увеличило число ее пользователей до более чем 2 500 человек. Переход на новую платформу сопровождался масштабной подготовкой персонала: было проведено 18 500 человеко-курсов, а также подготовлено 270 инструкций и видеоруководств. Дополнительную поддержку коллегам на местах оказывали более 100 старших пользователей, прошедших углубленное обучение.

Внедрение системы обеспечило сквозную прослеживаемость продукции — от зерна, поступившего на комбикормовый завод, до партий мясной продукции, которые отгружаются клиентам. Унификация производственных и финансовых процессов сократила долю ручного труда, повысила точность данных и сделала структуру затрат еще более прозрачной.

Система также позволила автоматизировать сборку заказов и отгрузки с учетом сроков годности и сформировать единую цепочку товародвижения.

АВТОМАТИЗИРОВАННЫЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИМИ ПРОЦЕССАМИ

Для обеспечения стабильности производства и бесперебойной работы оборудования мы используем автоматизированные системы управления технологическими процессами (АСУТП), которые объединяют программные и аппаратные решения по управлению основными технологическими процессами.

АСУТП находят применение и за пределами производственного контура, в том числе в проектах с выраженным экологическим эффектом. В октябре 2025 года Группа завершила реализацию экологического инвестиционного проекта на Южном Урале стоимостью более 1 млрд руб. и ввела в эксплуатацию комплекс очистных сооружений в поселке Муслюмово Челябинской области, который работает под управлением АСУТП. Созданная система обеспечила автоматический контроль за функционированием всех систем объекта и позволила кардинально улучшить качество очистки стоков и, как следствие, качество жизни местных жителей.

Одновременно Компания продолжила работу по повышению технологической независимости и устойчивости ИТ-инфраструктуры. В 2025 году она полностью перешла на российское программное обеспечение, управляющее камерами термообработки, тем самым увеличив долю отечественных решений на критически значимых этапах производства.

Развивая направление импортозамещения технологий, в 2025 году мы также создали собственную команду разработки, благодаря которой более 90% изменений в системах теперь вносятся силами внутренних специалистов.

>100 млн руб.

совокупная стоимость всех реализованных проектов по внедрению АСУТП в 2025 году

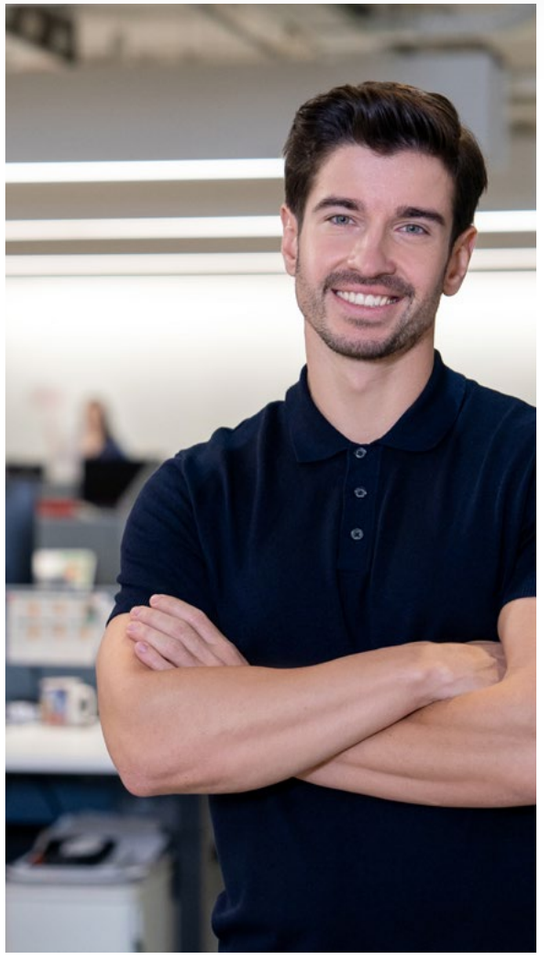
ЭЛЕКТРОННЫЙ ДОКУМЕНТООБОРОТ

Тысячи документов ежедневно сопровождают операции «Черкизово», в год это составляет несколько десятков миллионов. Их перевод в электронный формат является одной из задач цифровизации Компании, решение которой дает эффект сразу в нескольких измерениях: скорость, прозрачность и сокращение затрат и экологического следа.

В 2025 году мы существенно продвинулись в этой работе: доля электронного документооборота (ЭДО) во всем документообороте выросла с 32,2% в 2024 году до 50,4%, достигнув целевого показателя. В планах на 2026 год — довести долю ЭДО уже до 75%, переведя в него и транспортные документы. Переход на ЭДО дал измеримый операционный эффект: за счет отказа от ручной работы высвобожден ресурс 30 человек, сокращены расходы на печать, доставку и хранение документов. Скорость обмена документами возросла, их статус стал доступен в любой момент, а процессы приобрели прозрачность, которую сложно обеспечить в бумажном документообороте.

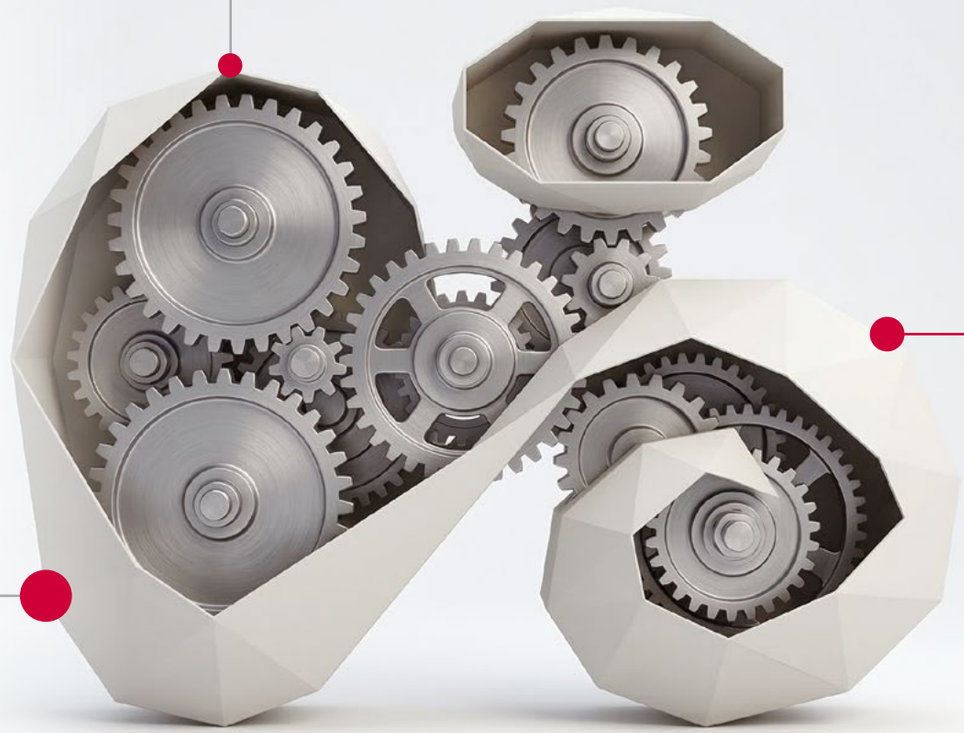
В 2025 году была внедрена единая корпоративная система документооборота — Тесса. Это отечественное программное решение, которое аккумулировало весь документооборот Компании: от служебной записки, приказа и регламента до универсального передаточного документа, универсального корректировочного документа, акта сверки и т.д.

В планах на 2026 год дополнить Тессу новыми процессами, такими как электронная транспортная накладная и внутренние документы перемещения, а также сделать из данной системы универсальную площадку с возможностью подписания в электронном виде любого документа, сократив тем самым время бизнес-подразделений, затрачиваемое на бумажную рутину.



УПРАВЛЕНИЕ

Система корпоративного управления Группы «Черкизово» строится на требованиях российского законодательства, рекомендациях Банка России и лучших отраслевых практиках. Для нас это не формальный свод правил, а то, как мы реально работаем: учитываем интересы всех заинтересованных сторон, обеспечиваем прозрачность принимаемых решений и последовательно включаем принципы устойчивого развития в стратегию Компании.

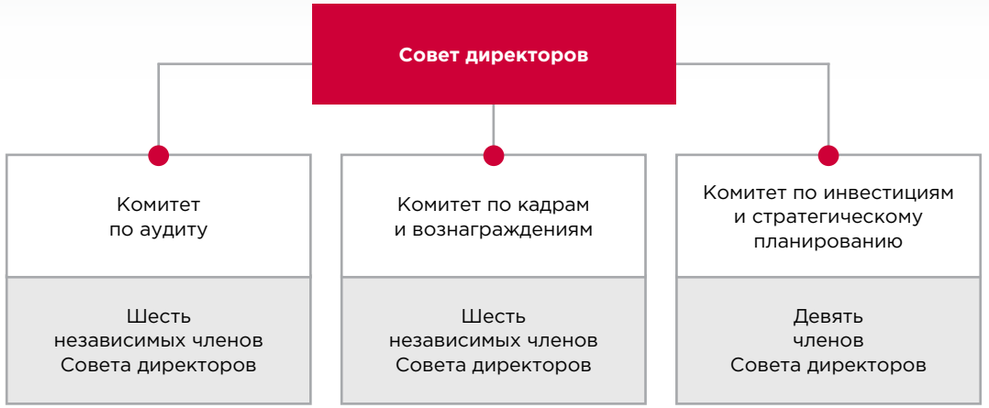


Корпоративное управление

В 2025 году Совет директоров «Черкизово» утвердил Политику устойчивого развития — первый документ такого уровня в истории Компании.

В 2026 году мы планируем актуализировать нормативные акты и процессы, связанные с инсайдерской информацией и раскрытием данных в соответствии с изменениями в законодательстве.

Высшим органом управления ПАО «Группа Черкизово» является Общее собрание акционеров. В марте 2025 года состоялось очередное годовое заседание, на котором акционеры приняли решение о выплате дивидендов за 2024 год, определили состав Совета директоров, а также утвердили устав в новой редакции.



Органом стратегического управления является Совет директоров, который на протяжении 2025 года состоял из девяти человек, включая шесть независимых участников. В рамках совета действовали три комитета, обеспечивавших глубокую проработку вопросов в своих областях: Комитет по аудиту, Комитет по кадрам и вознаграждениям, а также Комитет по инвестициям и стратегическому планированию.

Как и в прошлые годы, в соответствии с принципами надлежащего корпоративного управления Комитет по аудиту и Комитет по кадрам и вознаграждениям полностью состояли из независимых директоров.

В 2025 году проведено девять заседаний Совета директоров: семь очных и два в формате заочного голосования при средней посещаемости 95% и 13 очных заседаний комитетов Совета директоров со средней посещаемостью 98%. Среди ключевых решений, принятых Советом директоров в 2025 году: утверждение бюджета, программы облигаций, отчета об итогах самооценки работы Совета директоров, а также отчета об устойчивом развитии и политики устойчивого развития.

Оперативное управление деятельностью Группы осуществляет Правление под руководством генерального директора, который является его председателем.

Вознаграждение руководства Группы складывается из двух частей: фиксированной, которая отражает уровень позиции и ответственности, и переменной, которая зависит от достигнутых результатов и индивидуальных показателей эффективности, утверждаемых Советом директоров. Для высшего руководства также действуют долгосрочные мотивационные программы, ориентированные на рыночную стоимость акций Компании, что напрямую связывает их интересы с интересами акционеров и долгосрочным ростом Группы.

Система управления рисками

Управление рисками в «Черкизово» является сквозной системой, которая охватывает все уровни: от отдельных подразделений до ключевых бизнес-процессов. Мы опираемся на международные стандарты COSO ERM и ISO 31000:2018, а также рекомендации Банка России, которые задают общую методологическую рамку, внутри которой построена вся работа с рисками.

Ключевым направлением нашей работы в 2025 году стала интеграция инструментов риск-менеджмента в процессы стратегического и операционного планирования, что позволило сделать работу с рисками полноценной частью того, как мы принимаем решения.



Параллельно мы развивали культуру риск-ориентированного мышления внутри Компании: проводили очное обучение и запустили онлайн-курс «Риск-менеджмент», открытый для всех сотрудников, что позволило охватить значительно более широкую аудиторию.

ESG-риски — полноправная часть нашей системы риск-менеджмента: мы управляем ими с помощью тех же инструментов и по тем же принципам, что и любыми другими. Компания отслеживает свое экологическое воздействие и принимает меры по его снижению, регулярно оценивает и управляет социальными рисками, а также принимает меры по минимизации рисков, связанных с корпоративным управлением.

Результаты регулярных оценок подтвердили эффективность принимаемых мер по управлению ESG-рисками: все случаи возникновения рисков оставались в пределах допустимых параметров и не вышли за рамки ожидаемого уровня.

Риски	Описание рисков	Мероприятия по минимизации
Управленческие аспекты		
Риски в сфере информационной безопасности	Риски, связанные с утечками конфиденциальной информации и информации, относящейся к интеллектуальной собственности Компании	• Резервное копирование данных учетных систем • Мониторинг изменения нормативной базы в области обязательного раскрытия информации • Обучение специалистов, ответственных за раскрытие информации, и проведение тренингов по информационной безопасности для всех сотрудников • Проведение мероприятий по снижению негативного эффекта в случае утечки конфиденциальной информации
Экологические аспекты		
Экологические риски	Риски негативного воздействия на окружающую среду из-за сброса неочищенных сточных вод в водные объекты, связанные со сторонними организациями по утилизации отходов от убоя, а также риски, имеющие отношение к погодным условиям или природным явлениям	• Контроль за соблюдением нормативов по выбросам вредных веществ • Своевременное заключение договоров со специализированными компаниями по утилизации и профилактические проверки оборудования для обеспечения контроля за выбросами • Страхование рисков возникновения стихийных бедствий
Правовые риски	Юридические риски при добыче подземных вод или обращении с побочными продуктами животноводства	• Мониторинг изменений в законодательстве • Обращение в финансовые органы за разъяснениями по спорным вопросам • Разработка и применение технологий для сокращения или нейтрализации побочных продуктов животноводства

Риски	Описание рисков	Мероприятия по минимизации
Социальные аспекты		
Кадровые риски	Нарушение трудового законодательства, недостаточная квалификация сотрудников и высокая текучесть персонала	• Мониторинг трудового законодательства для обеспечения контроля за соблюдением прав сотрудников • Актуализация системы подбора, адаптации, оценки, обучения и развития персонала, а также оценка его вовлеченности • Проведение интервью с ключевыми сотрудниками для выявления причин их ухода • Создание кадрового резерва среди руководящего состава
Риски в области охраны труда, промышленной и пожарной безопасности	Риски несоблюдения безопасных условий труда	• Регулярное обучение сотрудников опасных профессий и обеспечение контроля за соблюдением ими правил безопасности • Предоставление сотрудникам специальной одежды, обуви и средств индивидуальной и коллективной защиты • Спецоценка условий труда, выполнение планов по улучшению условий труда и требований безопасности к технологическим и производственным процессам
Репутационные риски	Репутационные риски, связанные со снижением качества производимой продукции	• Своевременное проведение планово-предупредительных работ и замена изношенного оборудования • Обновление стандартов и совершенствование системы контроля за качеством продукции на каждом этапе производства с целью обеспечения соответствия требованиям • Анализ причин снижения качества продукции и разработка мер по их устранению

Система управления устойчивым развитием

В 2025 году наш подход к внедрению принципов устойчивого развития в бизнес-процессы получил системное закрепление: Совет директоров утвердил Политику устойчивого развития — первый документ такого уровня в истории «Черкизово». Данная политика дополняет и систематизирует сложившуюся нормативную базу внутреннего регулирования, которая включает Политику по экологии, Кодекс поставщика, Положение по премированию, регламенты по благотворительной и спонсорской деятельности и другие ключевые локальные нормативные акты, формируя общий стратегический контекст и приоритеты.

Политика распространяется на все предприятия Группы и закрепляет наши обязательства в области экологии, социальной ответственности и корпоративного управления. При этом она не ограничивается уровнем деклараций: ответственность за соблюдение ее положений распределена между всеми участниками — от Совета директоров и Правления до руководителей подразделений и каждого сотрудника.

Координацию работ в области устойчивого развития, включая подготовку нефинансовой отчетности и взаимодействие с профильными подразделениями, осуществляет Направление корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития.

Мы открыто говорим о своих обязательствах: публикуем их на корпоративном сайте и других открытых ресурсах, раскрываем партнерам и контрагентам при заключении договоров. Внутри Компании тема устойчивого развития поддерживается в рассылках, обучающих мероприятиях, тренингах и специальных мероприятиях. Так принципы, закрепленные в документах, становятся частью повседневной работы всей команды.



Этика

Базовыми принципами нашей работы, которые определяют то, как мы взаимодействуем с сотрудниками, поставщиками и клиентами, являются полное соблюдение законодательства, поддержка честной конкуренции и недопущение дискриминации.

Основу внутреннего регулирования составляет Кодекс корпоративной этики, положения которого распространяются на всех сотрудников Компании и третьих лиц, действующих от имени или в интересах Группы. Мы ожидаем, что наши партнеры, а также все, кто связан с деятельностью «Черкизово», разделяют содержащиеся в Кодексе принципы. Дополнительно в Компании приняты документы, регламентирующие вопросы этики в отдельных областях: Антикоррупционная и Антимонопольная политики, Положение о порядке осуществления благотворительной и спонсорской деятельности, Положение об управлении конфликтом интересов и ряд других документов. Все они регулярно пересматриваются на предмет актуальности и соответствия изменениям законодательства.

В 2025 году, опираясь на практику применения документов с момента их введения в 2023–2024 годах, Группа обновила Положение об управлении конфликтом интересов и Приказ о Комиссии по конфликту интересов. По итогам комплаенс-аудита был также обновлен комплекс нормативных документов по вопросам профилактики конфликта интересов и управления коррупционными рисками в сфере закупок. Дополнительно в 2025 году разработана матрица комплаенс-рисков, включающая коррупционные и этические риски с перечнем компенсирующих мероприятий по каждому из них.

В отчетном году высокий уровень внутренних антикоррупционных практик «Черкизово» получил и внешнее подтверждение: Минюст России одобрил нашу заявку на включение в Государственный реестр независимых экспертов, аккредитованных на проведение антикоррупционной экспертизы нормативных правовых актов. На основе новых полномочий мы сможем вносить вклад в развитие национальных стандартов бизнес-этики.

УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ

0 количество подтвержденных случаев коррупционных нарушений, несоблюдения законодательных и нормативных требований, а также случаев уплаты существенных штрафов[1]

В «Черкизово» действует система управления конфликтом интересов, основанная на принципе их постоянного выявления во всех бизнес-процессах и оперативного урегулирования. Все сотрудники обязаны декларировать возможное возникновение личной заинтересованности через автоматизированную систему независимо от должности. Ситуации с потенциально высоким уровнем риска рассматривает кросс-функциональная комиссия по управлению конфликтом интересов, решения которой носят обязательный характер, а при наличии разногласий предусмотрена согласительная процедура.

В отчетном году система получила обновление. Изменения нормативно закрепили принцип индивидуального рассмотрения и оценки рисков, уточнили характер решений комиссии и ее состав, а также ввели понятие автоматизированной системы управления как основного инструмента декларирования. Мы продолжили развивать функционал системы и провели как общее обучение, предназначенное для всех сотрудников, так и специальное для тех, кто участвует в процессах найма и проверки кандидатов и контрагентов. Комитет по рискам дополнительно взял на контроль ситуации конфликта интересов сотрудников, начиная с определенной позиции как категории с повышенным коррупционным риском.

В реестр конфликтов интересов в 2025 году внесено 514 ситуаций, 83 из которых были рассмотрены комиссией как потенциально высокорисковые, по каждой из них были приняты меры регулирования.

[1] Под «существенными» Компания подразумевает те, что способны оказать влияние на финансовые показатели Группы, ее положение на рынке и взаимодействие с партнерами.

ГОРЯЧАЯ ЛИНИЯ

62 обращения

было получено по каналам горячей линии в 2025 году

В 2025 году горячая линия «Черкизово» стала единым каналом обратной связи для сотрудников и третьих лиц, объединив в себе также канал получения сообщений о нарушениях по линии Службы безопасности. Одновременно на сайте Компании были созданы страницы Направления по деловой этике и комплаенса и горячей линии — теперь любой желающий может сообщить о потенциальном нарушении, не являясь сотрудником «Черкизово». Контакты горячей линии также содержатся в антикоррупционных оговорках во всех договорах с контрагентами.

Каждому обратившемуся Компания гарантирует анонимность, конфиденциальность и защиту от преследования. Все обращения направляются в Департамент внутреннего контроля, рассматриваются профильными подразделениями и обсуждаются на уровне Комитета по аудиту Совета директоров.

Каналы связи горячей линии:

- внешний номер телефона — **8 (800) 250 68 34;**
- внутренний номер телефона — **12500;**
- адрес электронной почты — **hotline@cherkizovo.com.**

В отчетном году мы получили 62 обращения. 42 из них касались вопросов трудовой дисциплины и выплаты заработной платы, 18 — подозрений в неправомерных действиях и злоупотреблениях, два — вопросов экологии. Все обращения переданы в соответствующие подразделения и закрыты по результатам проверок.

Рост числа обращений относительно прошлого года — результат активной кампании по популяризации горячей линии: плакаты на офисных и производственных площадках, упоминания в обучающих материалах и ежемесячных рассылках позволяют формировать среду, в которой сотрудники не боятся открыто задавать вопросы и сообщать о возможных нарушениях.

ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ КОМПЛАЕНС-КУЛЬТУРЫ

12 500 сотрудников

и

10 191 деловой партнер

проинформированы о политиках и методах противодействия коррупции в 2025 году

ОБЩЕЕ КОЛИЧЕСТВО СОТРУДНИКОВ, ПРОШЕДШИХ ОБУЧЕНИЕ ПОЛИТИКАМ И МЕТОДАМ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ КОРРУПЦИИ, чел.

2023 год	2024 год	2025 год
978	2 000	1 908

В 2025 году мы обновили перечень форматов обучения. Среди новых инструментов: комплаенс-навигатор — инструмент, предоставляющий сотрудникам полезную информацию по соответствующим вопросам и обучающие материалы. Также мы запустили электронный курс, посвященный конфликту интересов, разработали памятки по его разрешению, а также материалы по вопросам дарения и принятия подарков.

Тема подарков и представительских расходов была отдельно рассмотрена в рамках Недели права, на которой мы провели специальное обучение и интерактивную игру «Миссия: комплаенс». Также в июле мы провели первое обучение по основам ведения бизнеса с китайскими контрагентами, которое включало вопросы юридической безопасности и уголовной ответственности по китайскому праву.

Цепочка поставок и управление логистикой

Основным направлением работы «Черкизово» с цепочкой поставок и дистрибуцией является формирование долгосрочных взаимовыгодных отношений с партнерами, разделяющими наш подход к вопросам качества продукции, производственной безопасности, охраны окружающей среды и деловой этики. Приоритетом Группы остается обеспечение устойчивости цепочки поставок, развитие локального партнерства и повышение прозрачности закупочной деятельности.

Ключевые принципы взаимодействия и ожидания Компании от поставщиков закреплены в Кодексе контрагента, который сохранил свою актуальность в 2025 году и остается одним из основополагающих документов в области закупок. Контроль за соблюдением корпоративных стандартов и закупочных регламентов, как и ранее, осуществляло Управление внутреннего аудита.

В частности, в отчетном году были проведены аудиты закупок зерна и масел для кормов, прочих кормовых компонентов, сои для шрота, инкубационных яиц для индейки, а также закупок специальной одежды, средств индивидуальной защиты и услуг пассажирского транспорта.

В отчетном периоде в Компании не произошло существенных изменений в структуре категорий, географии поставщиков и подходах к управлению цепочкой поставок. Основное внимание по-прежнему уделяется развитию сотрудничества с региональными поставщиками, которые играют значимую роль в обеспечении бесперебойности поставок и устойчивости бизнеса «Черкизово».

В 2025 году Компания провела оценку рисков в цепочке поставок, в ходе которой мы выявили ряд факторов, которые могли бы существенно повлиять на устойчивость и стоимость логистики. Среди наиболее критичных рисков — рост тарифа на перевозки, дефицит топлива на рынке, введение дополнительных мер регулирования, усложнение трансграничных транзитных перевозок и отток рабочей силы в цепочке поставок вследствие ужесточения миграционной политики РФ.

Для управления выделенными рисками Компания приняла дополнительные меры по обеспечению стабильности цепочки поставок.

ЗАКУПКИ ГРУППЫ[1]

	2023 год	2024 год	2025 год
Общий объем закупок, млн руб., в том числе:	86 497	99 659	101 169
закупки российских товаров, работ, услуг, млн руб.	80 981	94 843	93 095
Доля закупок у российских поставщиков, %	94%	95%	92%

В частности, был расширен перечень перевозчиков и ужесточены требования к их юридическому статусу, увеличены объемы спотовых торгов, опробованы морской и железнодорожный транзитный маршрут из Калининграда, заключены соглашения с резервными поставщиками топлива и созданы собственные запасы топлива на некоторых площадках. В части работы с персоналом мы сконцентрировались на программах удержания текущих сотрудников, развивая корпоративную культуру и мотивационные программы. Подробнее об этих инициативах мы рассказываем в разделе «Персонал». Основными направлениями развития в отчетном году стали оптимизация логистических маршрутов, включая переориентацию на железнодорожные перевозки, а также внедрение технологических инструментов управления закупками. Одним из ключевых событий стало внедрение дирекцией по закупкам АГРО первого релиза системы «Закупки зерновых» на платформе BPMSoft.

Новый функционал позволил автоматизировать процессы закупки зерновых культур, повысить эффективность взаимодействия с поставщиками, оптимизировать управление сделками в соответствии с установленной методологией, а также обеспечить планирование и расчет потребности в зерновых культурах. Использование системы началось в июле 2025 года, а дальнейшее развитие функционала, включая блоки планирования и взаимодействия с контрагентами, запланировано на 2026 год.

Дополнительно мы провели аукционы по приобретению соевых бобов на Национальной товарной бирже, сформировав новый канал закупок. Для повышения прозрачности и качества аналитики закупочной деятельности была также внедрена система регулярной BI-аналитики по закупкам зерновых и масличных культур, включая мониторинг закупочной активности и рыночных показателей.

[1] Отражены только прямые внешние закупки. Под закупкой российских товаров подразумевается закупка у компаний, зарегистрированных на территории РФ.

УПРАВЛЕНИЕ ЛОГИСТИКОЙ И ДОСТАВКОЙ ГОТОВОЙ ПРОДУКЦИИ

Логистическая инфраструктура Компании сохраняет широкий географический охват, включающий десятки регионов России, что требует повышенного внимания к обеспечению ее стабильной и эффективной работы для бесперебойного движения сырья и готовой продукции.

В 2025 году мы продолжили реализацию инициатив по повышению эффективности логистических процессов и развитие современных технологических решений. Одним из наиболее значимых проектов стал запуск пилотного проекта по тестированию автономных грузовых перевозок, реализованный ТД «Черкизово» совместно с компанией-партнером. В рамках пилотного проекта, начавшегося в конце I квартала 2025 года, были успешно проведены тестовые рейсы по маршруту Москва — Санкт-Петербург с использованием беспилотных грузовых автомобилей. Время доставки составило около 10 часов, что позволило сократить продолжительность перевозки по сравнению с традиционной схемой транспортировки, при которой доставка с соблюдением режима труда и отдыха водителей занимает около 12 часов.

Используемые в рамках проекта технологические решения включали интеллектуальное планирование маршрутов с учетом погодных и дорожных условий, а также применение 3D-лидаров, видеокамер, радаров и систем предиктивного анализа дорожной ситуации. Управление перевозками осуществлялось при поддержке диспетчерского контроля в режиме реального времени через облачную платформу.

Результаты пилотного проекта подтвердили потенциал использования автономных перевозок для повышения скорости и эффективности логистических операций. Компания рассматривает развитие беспилотных технологий как одно из перспективных направлений совершенствования транспортной логистики и планирует продолжить тестовые рейсы для дальнейшей оценки возможностей масштабирования таких решений.

В отчетном году Компания также продолжила реализацию проектов по повышению операционной эффективности и снижению воздействия на окружающую среду. В частности, продолжалась работа по повышению грузовместимости транспорта и развитию практик повторного использования оборотной тары и материалов. Только за 2025 год 1,4 млн деревянных паллет вернулись в оборот, что не только сэкономило средства Компании на покупку новых паллет, но и имело экологический эффект: по нашим данным, на изготовление такого количества паллет потребовалось бы около 48 тыс. м^3 древесины.

В рамках повышения эффективности логистических операций в 2025 году была реализована инициатива по увеличению количества коробов на одной паллете. В результате нам удалось повысить загрузку транспорта при внутригрупповых перемещениях на 6%. Для дальнейшего повышения грузовместимости транспорта Компания закупила и начала использовать трехосные грузовые автомобили для перевозок масла. На конец 2025 года 80% таких доставок осуществлялись данным видом транспорта, обладающим повышенной грузовместимостью.

Кроме того, в отчетном году Компания ввела в эксплуатацию в Уфе и на Алтае прицепной транспорт увеличенного объема для перевозки птицы. Эта мера позволила увеличить количество перевозимой птицы в одном транспортном средстве на 18% и пропорционально сократить общее количество перевозок.

Реализованные инициативы также дали возможность получить как экономический, так и экологический эффект: при тех же объемах перевозок удалось сократить количество рейсов, снизить расход топлива и сопутствующие выбросы парниковых газов, уменьшить общую дорожную нагрузку на транспортную инфраструктуру.



ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

Сельское хозяйство существует в постоянном взаимодействии с природой: оно зависит от состояния почв, воды и климата, а также неизбежно влияет на них само. Масштабы «Черкизово» делают экологическую ответственность частью нашей повседневной работы и залогом будущего нашего бизнеса.



Подход к управлению

Основные обязательства Компании в сфере охраны окружающей среды закреплены в Экологической политике. В августе 2025 года мы пересмотрели ее с учетом Национальных целей развития Российской Федерации до 2036 года, Климатической доктрины и Стратегии экологической безопасности РФ. Основные принципы политики включают системный подход к управлению экологическими аспектами на всех этапах производственного цикла, постоянное совершенствование системы экологического менеджмента и приоритет мер по предотвращению негативного воздействия над устранением последствий.

Также политика регламентирует работу по ключевым направлениям:

1. рациональное использование природных ресурсов и сокращение выбросов и сбросов загрязняющих веществ;
2. управление отходами: развитие раздельного сбора, снижение объемов образования и переход на вторичное сырье;
3. сохранение биологического разнообразия и бережное отношение к особо охраняемым природным территориям;
4. воспроизводство плодородия земель сельскохозяйственного назначения;
5. снижение воздействия на климат и ответственное использование невозобновляемых энергетических ресурсов;
6. планомерная замена устаревшего оборудования и транспорта на более экологичные и менее ресурсоемкие аналоги, а также применение энерго- и ресурсосберегающих технологий при строительстве и реконструкции;
7. повышение экологической компетентности работников.

1 122 млн руб.

объем затрат на охрану окружающей среды в 2025 году

ОБЪЕМ ЗАТРАТ НА ОХРАНУ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ ПО НАПРАВЛЕНИЯМ, млн руб.[1]



В случаях, когда негативного воздействия избежать невозможно, Компания его компенсирует.

46,64 млн руб.

наши выплаты за негативное воздействие в 2025 году

[1] Включая научно-исследовательскую деятельность и разработку мероприятий по снижению негативных антропогенных воздействий на окружающую среду, обучение по обращению с отходами и экологической безопасности, а также затраты на сопровождение деятельности разрешительной документацией.

Управление вопросами экологии выстроено как сквозная система: Департамент по охране труда, промышленной и экологической безопасности совместно с региональными группами обеспечивает регулярную оценку воздействия на окружающую среду, распределяет ответственность между подразделениями и следит за тем, чтобы экологические и социальные факторы учитывались при принятии инвестиционных решений.

Ежегодно для каждого региона присутствия Компания определяет экологические цели — с учетом общих приоритетов Группы и специфики конкретных производственных площадок, а их выполнение включено в KPI руководителей и профильных специалистов.

В 2025 году были достигнуты следующие цели:

- установка/корректировка санитарно-защитных зон для производственных и вспомогательных объектов;
- актуализация объектов негативного воздействия на окружающую среду, в том числе в части изменения (снижения) категории их опасности для окружающей среды;
- осуществление нормирования выбросов, сбросов и отходов, включая новые объекты.

В 2025 году Компания внедрила и сертифицировала систему экологического менеджмента на 10 птицеперерабатывающих комплексах по стандартам ГОСТ Р ИСО 14001-2016 и ISO 14001:2015. Наличие сертификата подтверждает, что на площадках создана прозрачная и эффективная система управления, включающая постоянный контроль за экологическими рисками, процедуры реагирования на внештатные ситуации и регулярный пересмотр экологических целей в логике непрерывного улучшения.

Для отслеживания эффективности системы экологического менеджмента в «Черкизово» установлены годовые цели по рациональному использованию ресурсов, минимизации воздействия на экосистемы и обучению сотрудников с измеримыми показателями.

Дважды в год Департамент по охране труда, промышленной и экологической безопасности представляет руководству отчет, в котором отражен процент достижения каждой из установленных целей.

Компания ежегодно проводит оценку рисков воздействия на окружающую среду. Отдельное внимание уделяется оказанию влияния деятельности Компании на жителей регионов присутствия. «Черкизово» учитывает их интересы, оперативно реагирует на обращения и проводит встречи с инициативными группами. В 2025 году результаты взаимодействия были учтены при оценке рисков, что позволило скорректировать меры для минимизации воздействия.

«Черкизово» ежегодно модернизирует оборудование, а также вводит в эксплуатацию новые объекты, снижающие нагрузку на окружающую среду. В рамках этой работы в 2025 году мы завершили строительство очистных сооружений в Челябинской области и модернизацию очистных сооружений в Алтайском крае и Московской области. Эти проекты направлены на улучшение качества очистки сточных вод, снижение нагрузки на водные объекты и повышение надежности экологической инфраструктуры предприятий.

Также были введены в эксплуатацию и модернизированы площадки компостирования помета для полноценной обработки побочных продуктов животноводства.

Забота об экологии является и частью повседневной жизни наших сотрудников. В 2025 году предприятия Компании участвовали в экологических акциях по сортировке отходов, в частности во всероссийской акции «БумБатл», и мероприятии для сотрудников и их семей — «Экодвиж».

Инициативы Компании по экологическому просвещению сотрудников были отмечены Дипломом II степени Международной экологической премии «ЭкоМир-2025».

Выбросы в атмосферу и энергопотребление

ВЫБРОСЫ В АТМОСФЕРУ

В отчетном году Группа продолжила планомерную работу по снижению атмосферных выбросов, основными направлениями которой стали модернизация оборудования, применение технологий подавления запаха, сероводорода и аммиака, а также введение дополнительных защитных мер в периоды неблагоприятных метеоусловий. Результатом мероприятий стало снижение общего объема выбросов загрязняющих веществ в отчетном году главным образом за счет сокращения выбросов летучих органических соединений и твердых частиц.

4,7%

снижение выбросов загрязняющих веществ в 2025 году по сравнению с 2024 годом

ВЫБРОСЫ ЗАГРЯЗНЯЮЩИХ ВЕЩЕСТВ В АТМОСФЕРНЫЙ ВОЗДУХ, т

Тип вещества	2023 год	2024 год	2025 год
NOx (оксиды азота)	1 201,381	1 136,379	1 188,521
SOx (диоксид серы)	76,694	110,308	114,060
Стойкие органические загрязнители (СОЗ)	0,000	0,000	0,000
Летучие органические соединения (ЛОС)	1 598,857	1 477,703	1 180,365
Опасные загрязнители атмосферы	0,222	1,089	0,988
Твердые частицы	2 551,606	1 631,196	1 279,759
Другие стандартные категории выбросов в атмосферу, определенные в соответствующих регламентах[1]	2 238,884	1 911,163	2 212,209
Всего	**7 667,644**	**6 267,837**	**5 975,902**

Предприятия «Черкизово» в процессе работы не производят выбросы таких веществ, как ртуть, свинец и стойкие органические загрязнители.



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

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

Тип вещества	2023 год	2024 год	2025 год
Бенз(а)пирен (3,4-Бензпирен)	0,02917	0,02924	0,00264
Серная кислота	0,25	0,19	0,21
Углерод (сажа)	10,22	25,11	36,81
Меди оксид (в пересчете на медь)	0,001	0,000077	0
Бензин (нефтяной, малосернистый) (в пересчете на углерод)	4,70	1,15	8,45
Пыль неорганическая: 70–20% двуокиси кремния (SiO_2)	0,04590	2,67417	0,62212
Марганец и его соединения (в пересчете на марганец (IV) оксид)	0,03503	0,04572	0,05015
Хром (в пересчете на хрома (VI) оксид)	0	0,000113	0,04911
Фториды газообразные	0,39082	1,58748	1,92873
Формальдегид	250,61	211,47	185,75
Другие специфические вещества	2 965,73	2 521,32	2 407,58
Всего	**3 232,016**	**2 763,581**	**2 641,453**

ЭНЕРГОПОТРЕБЛЕНИЕ

Планомерная работа по повышению энергоэффективности на производственных площадках была продолжена и в отчетном году. Ключевыми направлениями стали оптимизация режимов работы оборудования, компенсация реактивной мощности, управление стоками и утилизация небиологических отходов. Параллельно проводились регулярные энергоаудиты и реализовывался проект «сейвингов» — внутренняя программа, мотивирующая сотрудников к бережному обращению с ресурсами. Наиболее существенными, с точки зрения эффекта, мероприятиями программы стали:

- Переход площадок на другую сменность работы
  Эффект — 15,5 млн руб.
- Замена устаревшего аммиачного оборудования на новое фреоновое
  Эффект — 5 млн руб.
- Изменение режимов работы оборудования во время моек и санитарных дней
  Эффект — 4,3 млн руб.
- Устройство системы оптимизации давления конденсации аммиачных холодильных установок
  Эффект — 3,4 млн руб.

Эти и другие мероприятия по энергосбережению позволили Компании не только снизить экологическое воздействие в отчетном году, но и получить прямой экономический эффект, который превысил 75 млн руб.

ОБЩЕЕ ПОТРЕБЛЕНИЕ ЗАКУПЛЕННОЙ ЭНЕРГИИ

Вид энергии	Ед. изм.	2023 год	2024 год	2025 год
Электроэнергия	Тыс. кВт·ч	754 555	749 527	834 163
Теплоэнергия	Гкал	150 664	177 801	361 879 [1]

[1] Значительный рост потребления теплоэнергии обусловлен вхождением в периметр расчета новых производственных мощностей Компании.

ПОТРЕБЛЕНИЕ ТОПЛИВА

Основная часть топлива в Группе расходуется на эксплуатацию сельскохозяйственной техники при обработке полей и обеспечение внутренней логистики. Природный газ используется для автономной выработки электрической и тепловой энергии на производственных объектах, удаленных от централизованных энергосетей.

Потребление	Вид топлива	Ед. изм.	2023 год	2024 год	2025 год
Транспорт	Дизель	Тыс. л	47 603	57 078	52 462
	Бензин	Тыс. л	5 551	4 868	5 289
	КПГ[1]	Тыс. м^3	—	48	463
Генерация энергии	Природный газ	Тыс. м^3	308 344	321 427	362 962
	Дизель	Тыс. л	377	345	590[2]

ХЛАДАГЕНТЫ

Выбор хладагента в промышленном холодильном оборудовании — один из факторов климатического воздействия, которым управляет Компания. В отчетном году 5,4% потребленных хладагентов составили природные вещества с низким потенциалом глобального потепления.

ОБЩЕЕ ПОТРЕБЛЕНИЕ ХЛАДАГЕНТОВ

	Ед. изм.	2023 год	2024 год	2025 год
Заправлено хладагентов, всего	Кг	88 352	51 869	48 872
Заправлено природных хладагентов[3]	Кг	40 355	14 002	2 655[4]

[1] Компримированный природный газ. Существенный рост потребления в 2025 году обусловлен увеличением числа транспортных средств, работающих на этом виде топлива

[2] Значительный рост потребления дизельного топлива обусловлен вхождением в состав Компании новых производственных мощностей, где данный вид топлива используется для генерации энергии

[3] R-600 (изобутан), R-717 (аммиак).

[4] Сокращение объема природных хладагентов обусловлено цикличным характером заправки использующего его оборудования.

ВЫБРОСЫ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ

Управлять воздействием на климат можно только располагая точными данными об оказываемом воздействии. «Черкизово» — одна из немногих агропромышленных компаний в России, которая регулярно рассчитывает выбросы парниковых газов: эти данные служат основой как для оценки текущего воздействия, так и для разработки мер по его снижению. Для расчетов Группа применяет два методологических подхода:

- основанный на российской методологии (приказы Минприроды России[5]);
- международный подход на основе методологии GHG Protocol[6].

ВЫБРОСЫ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ (ПГ) (МЕТОДОЛОГИЯ GHG PROTOCOL)

Показатель	Ед. изм.	2023 год	2024 год	2025 год
Суммарные выбросы ПГ (Scope 1 + Scope 2)	**Т CO_2-экв.**	**2 332 369**	**2 443 625**	**2 726 004**
Прямые выбросы ПГ (Scope 1)	**Т CO_2-экв.**	**2 036 318**	**2 137 759**	**2 337 851**
Хладагенты	Т CO_2-экв.	152 338	129 885	161 100
Сжигание топлива автотранспортом	Т CO_2-экв.	150 182	174 818	162 810
Сжигание топлива для генерации энергии	Т CO_2-экв.	552 741	576 065	651 050
Животноводство	Т CO_2-экв.	795 246	826 050	826 514
Растениеводство	Т CO_2-экв.	673 752	428 896	455 411
Изменение запаса углерода в почвах[7]	Т CO_2-экв.	-287 941	2 046	80 967
Косвенные выбросы ПГ (Scope 2)	**Т CO_2-экв.**	**296 051**	**305 866**	**388 154**
Электропотребление	Т CO_2-экв.	249 420	251 210	289 199
Теплопотребление	Т CO_2-экв.	46 631	54 656	98 955

[5] Приказ Минприроды России от 27 мая 2022 года № 371 «Об утверждении методик количественного определения объемов выбросов парниковых газов и поглощений парниковых газов»; Приказ Минприроды России от 29 июня 2017 года № 330 «Об утверждении методических указаний по количественному определению объема косвенных энергетических выбросов парниковых газов».

[6] The GHG Protocol. A Corporate Accounting and Reporting Standard (Revised Edition); GHG Protocol Scope 2 Guidance.

[7] Значения со знаком минус отражают поглощения ПГ в результате процессов севооборотов.

Основной объем парниковых газов Компании приходится на прямые выбросы (Scope 1), что обусловлено спецификой ее деятельности: значительным парком сельскохозяйственной техники и автономной работой удаленных объектов. Более половины выбросов связаны непосредственно с агропроизводством — животноводством и растениеводством.

ВЫБРОСЫ ПГ (РОССИЙСКАЯ МЕТОДОЛОГИЯ)

Показатель	Ед. изм.	2023 год	2024 год	2025 год
Суммарные выбросы ПГ (Scope 1 + Scope 2)	**Т CO_2-экв.**	**990 933**	**1 047 912**	**1 196 181**
Суммарные прямые выбросы (Scope 1)	**Т CO_2-экв.**	**695 923**	**743 281**	**808 028**
Сжигание топлива для генерации энергии	Т CO_2-экв.	555 899	579 349	654 748
Сжигание топлива автотранспортом	Т CO_2-экв.	140 034	163 933	153 279
Косвенные энергетические выбросы (Scope 2)	**Т CO_2-экв.**	**295 010**	**304 630**	**388 154**
Электропотребление	Т CO_2-экв.	249 420	251 210	289 199
Теплопотребление	Т CO_2-экв.	45 590	53 420	98 955

Значение прямых выбросов ПГ (Scope 1) по российской методологии существенно ниже, чем по международной, что связано с различиями в расчетных подходах: национальная методика учитывает только выбросы от сжигания топлива в энергетике и на транспорте, тогда как GHG Protocol включает дополнительные источники — хладагенты, сельскохозяйственную деятельность и др. Рост прямых выбросов обусловлен увеличением потребления ресурсов для автономной генерации на удаленных промышленных объектах, а также включением в расчет новых приобретенных предприятий Группы. Косвенные энергетические выбросы (Scope 2) показали рост в обеих методологиях из-за увеличения потребления теплоэнергии. Объем поглощений ПГ по российской методике за 2025 год составил 1 194 564 т CO_2-экв., что значительно отличается от международных расчетов: если международный стандарт учитывает только поглощения от севооборота, то национальный подход дополнительно включает поглощение от внесения удобрений в почву, что имеет большее значение для деятельности Группы.

[1] В секторе растениеводство учтены поглощения ПГ (изменение запасов углерода в почвах).

Косвенные энергетические выбросы (Scope 2) показали рост в обеих методологиях из-за увеличения потребления теплоэнергии. Объем поглощений ПГ по российской методике за 2024 год составил 2 647 220 т CO2-экв., что значительно отличается от международных расчетов: если международный стандарт учитывает только поглощения от севооборота, то национальный подход дополнительно включает поглощение от внесения удобрений в почву, что имеет большее значение для деятельности Группы.

ВЫБРОСЫ ПГ ПО СЕГМЕНТАМ (МЕТОДОЛОГИЯ GHG PROTOCOL)

Показатель	Ед. изм.	2023 год	2024 год	2025 год
Выбросы ПГ (Scope 1+Scope 2)	**Т CO_2-экв.**	**2 332 369**	**2 443 625**	**2 726 004**
Курица	Т CO_2-экв.	1 073 084	1 052 444	1 327 300
Свинина	Т CO_2-экв.	528 651	552 330	494 900
Индейка	Т CO_2-экв.	76 886	98 101	94 836
Растениеводство[1]	Т CO_2-экв.	454 459	498 181	605 421
Мясопереработка	Т CO_2-экв.	167 905	193 631	165 324
Масложировой сегмент	Т CO_2-экв.	31 383	48 938	38 223

При оценке косвенных энергетических выбросов ПГ использовались коэффициенты выбросов ПГ при производстве электроэнергии на территории России, представленные в открытом доступе АО «АТС». В связи с отсутствием в открытых источниках коэффициента эмиссии ПГ при выработке тепловой энергии на территории России данный коэффициент был рассчитан на основании данных Росстата по расходу топлива для генерации теплоэнергии.

Управление отходами

Специфика нашего производства определяет и структуру отходов: в Группе преобладают органические, биологические и коммунальные отходы — те, что не наносят необратимого ущерба окружающей среде и в значительной части поддаются переработке.

На всех производственных площадках организован раздельный сбор отходов с последующей передачей специализированным организациям для утилизации и обезвреживания. При выборе таких партнеров Группа проверяет их деловую репутацию, чтобы быть уверенной в том, что работа с отходами будет проведена надлежащим образом.

-5%

сокращение образования отходов в 2025 году

ОБРАЗОВАННЫЕ ОТХОДЫ, т

Класс отходов	Типы отходов Компании	2023 год	2024 год	2025 год
I	Ртутные лампы	5,80	4,75	2,19
II	Батарейки и аккумуляторы	3,06	1,33	4,78
III[1]	Отходы минеральных моторных масел, масляных фильтров, тары нефтепродуктов и загрязненной нефтепродуктами ветоши	71 573,95	203,43	46,10
IV	Твердые коммунальные отходы, отходы оргтехники	81 173,23	30 977,33	20 020,11
V	Отходы бумаги, пищевые отходы и отходы от механической очистки зерна	42 871,15	49 267,03	56 113,31
Всего		**195 627,18**	**80 453,88**	**76 186,49**

ОТХОДЫ, ВОЗВРАЩЕННЫЕ В ЭКОНОМИКУ И НЕ НАПРАВЛЕННЫЕ НА ЗАХОРОНЕНИЕ, т

Класс отходов	2023 год	2024 год	2025 год
I	0,00	0,00	0,00
II	0,00	0,00	0,00
III	38,20	186,91	37,58
IV	5 547,49	5 992,25	5 558,82
V	17 707,04	21 492,85	20 470,40
Всего	**23 292,72**	**27 672,01**	**26 066,79**

26 067 тонн

объем отходов, возвращенных в экономику в 2025 году

[1] Снижение объема образованных отходов III класса опасности связано с расширением практики передачи ремонта автотранспортных средств внешним подрядчикам — специализированным сервисным организациям.

Водные ресурсы

Основным источником воды для производственных нужд Компании служат собственные артезианские скважины, эксплуатируемые на основании лицензий недропользования.

Чтобы контролировать наше воздействие, мы регулярно отслеживаем уровень и качество подземных вод как силами собственных специалистов, так и с привлечением аккредитованных лабораторий. Состав сточных вод также регулярно анализируется, а работа очистных сооружений оперативно корректируется при отклонении показателей от установленных норм.

Параллельно мы ведем работу и по оптимизации водопотребления. Основными инструментами являются технические решения, контроль за работой оборудования и технологическими процессами: экономичные насадки, распылители и запорная арматура, а также регулярная очистка теплообменного оборудования от накипи, использование систем ультразвуковой очистки и оптимизация химической обработки воды в водооборотных системах.

ОБЩИЙ ВОДОЗАБОР, тыс. м³

	2023 год	2024 год	2025 год
Поверхностные воды	0,000	0,000	0,000
Подземные воды	18 465,532	17 962,457	18 396,434
Вода, предоставленная третьими лицами	8,180	5,760	5,760
Муниципальные и другие системы водоснабжения	2 691,338	2 428,214	2 945,861
Итого забрано воды	**21 165,050**	**20 396,431**	**21 348,055**

ОБЩИЙ СБРОС ВОДЫ, тыс. м³

	2023 год	2024 год	2025 год
Поверхностные объекты	4 446,647	4 388,039	2 944,935
Вода, предоставленная для использования третьим лицам	8 998,231	8 137,667	6 655,928
Итого сброшено воды	**13 444,878**	**12 525,706**	**9 600,863**

Результатом принимаемых мер стали сохранение на сопоставимом уровне объемов водопотребления и последовательное сокращение водоотведения при одновременном наращивании объемов производства.

Гуманное обращение с животными

Соблюдение принципов этичного животноводства закреплено в политике устойчивого развития «Черкизово» и интегрировано в операционные процессы Компании. При организации работы мы опираемся на концепцию пяти свобод, отраженную во Всемирной декларации благосостояния животных (Universal Declaration on Animal Welfare):



1. **Свобода от голода и жажды:**

   Мы обеспечиваем постоянный доступ к высококачественным кормам и питьевой воде.

2. **Свобода от дискомфорта:**

   Мы создаем подходящую среду обитания, включая удобное место для сна и отдыха, а также соблюдение температурного и светового режимов.

3. **Свобода естественного поведения:**

   Мы создаем среду обитания, позволяющую проявлять естественное поведение.

4. **Свобода от боли, травм и болезней:**

   Мы заботимся о здоровье животных с помощью профилактических ветеринарных осмотров и своевременного лечения.

5. **Свобода от страха и стресса:**

   Мы избегаем ситуаций, которые вызывают страх или являются причиной психологического дискомфорта на протяжении всей жизни животных, а также используем только гуманные методы убоя, минимизирующие страдания.



На птицеводческих предприятиях «Черкизово» мы регулярно проводим специальный мониторинг в соответствии с рекомендациями International Poultry Welfare Alliance (IPWA).

Оценку проводят специалисты ветеринарной и технологической служб, а также операторы производственных площадок. В каждом цикле выращивания мы анализируем ряд показателей, включая плотность посадки, общую смертность, состояние опорно-двигательного аппарата, наличие дерматита, ожогов лап и грудки, гематом крыльев и других повреждений. По итогам оценки устанавливаются ежегодные целевые значения, а выявленные отклонения становятся основанием для служебных расследований и корректирующих мероприятий.

Также в отчетном году мы начали актуализацию регламентов и стандартов по убою свиней. Документы устанавливают требования к гуманному обращению с животными и необходимые действия сотрудников для их соблюдения на всех этапах убоя: от момента выгрузки из транспорта и размещения на предубойных базах до процесса оглушения и контроля его параметров.

Эффективность мероприятий по гуманному обращению с животными мы оцениваем в рамках внутренних проверок, которые проводим дважды в год на всех предприятиях Группы.

Для повышения качества таких проверок в отчетном году наши внутренние аудиторы прошли обучение на базе Московской академии сельского хозяйства. В учебные курсы были включены стандарты обеспечения благополучия животных при содержании, кормлении и оказании ветеринарной помощи, а также параметры отлова и транспортировки на убойные площадки. Прохождение курсов позволило аудиторам формировать более глубокие заключения, что поможет нам выявлять дополнительные зоны улучшений и внедрять еще более эффективные меры для комфорта и благополучия животных.

2 раза в год

частота проведения внутренних аудитов благополучия животных на предприятиях Группы



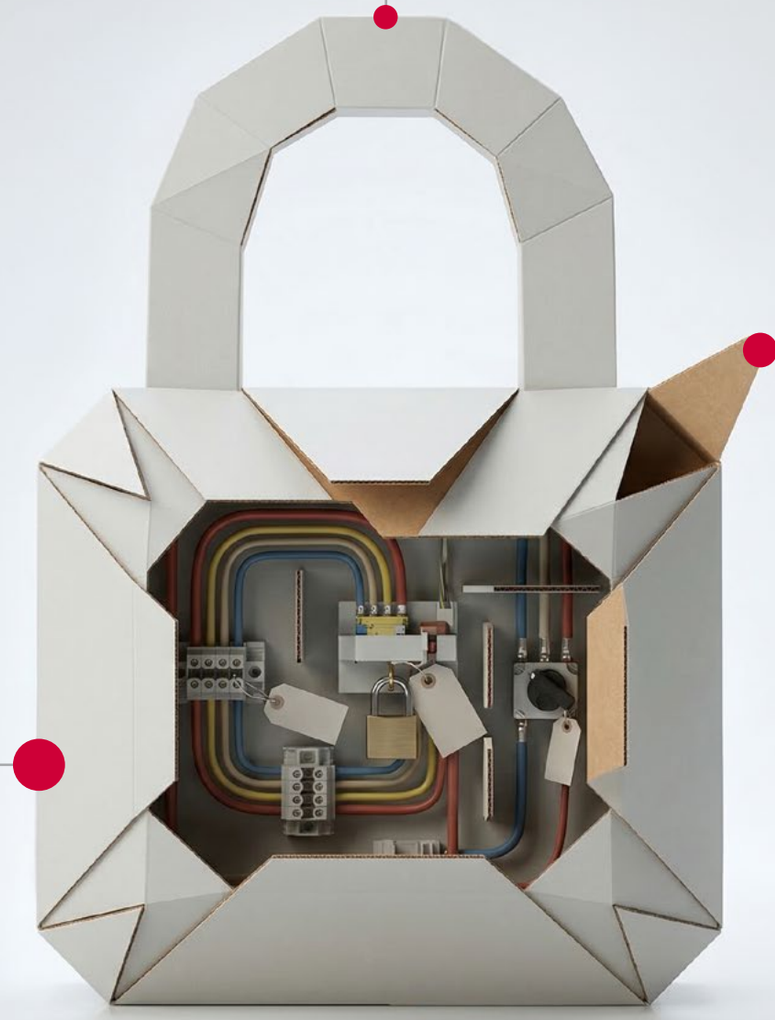
Забота «Черкизово» не ограничивается благополучием животных на собственных предприятиях. Мы также уделяем внимание сохранению и восстановлению природных экосистем в регионах присутствия.

В 2025 году Компания впервые провела мероприятия по зарыблению, выпустив в озеро Аргаяш в Челябинской области молодые особи сазана. Мероприятие было направлено не только на компенсацию техногенного воздействия и восполнение текущих потерь биоразнообразия, но и на создание условий для естественного воспроизводства и долгосрочного оздоровления экосистемы озера.

В планах «Черкизово» — дальнейшая работа по сохранению водных биоресурсов и развитие подобных инициатив в других регионах своего присутствия.

БЕЗОПАСНОСТЬ

Сельскохозяйственное производство относится к отраслям с высоким уровнем профессионального риска, что задает высокую планку требований к охране труда на всех предприятиях Группы. Наш подход к безопасности основан на двух принципах: предотвращать опасные ситуации через оптимизацию процессов и создавать среду, в которой культура безопасности является естественной частью повседневной работы сотрудников.



Подход к управлению

Работа по обеспечению промышленной безопасности в «Черкизово» основывается на системе управления охраной труда (СУОТ), которая разработана в соответствии со стандартами OHSAS 18001 и ISO 45001. Она задает единые правила организации безопасных условий труда для всех: и штатных сотрудников, и подрядчиков на объектах Группы.

Требования к подрядчикам дополнительно зафиксированы в обязательном приложении к договорам и включают стандарты охраны труда, пожарной, промышленной, биологической и пищевой безопасности, охраны окружающей среды и санитарно-эпидемиологического благополучия. Перед выполнением работ на объектах Компании все сотрудники подрядных организаций проходят обязательный инструктаж. Если кто-то из сотрудников подрядных организаций не владеет русским языком свободно, инструктаж проводится на его родном языке — с использованием презентации и при участии переводчика, который помогает ответить на уточняющие вопросы.

Для системной работы с нормативной документацией и стандартами безопасности в 2025 году в Департаменте охраны труда, промышленной и экологической безопасности было создано отдельное экспертное направление. Одним из первых результатов его работы стала формализация обязанностей руководителей всех уровней в области охраны труда и промышленной безопасности, закрепленных в должностных инструкциях.

Чтобы повысить эффективность работы с происшествиями, в 2025 году мы регламентировали их учет и расследование, внедрили процедуры идентификации опасностей и оценки рисков. Все инциденты теперь классифицированы по степени значимости, а система оповещения выстроена под этот классификатор: категория инцидента определяет, кто и как на него реагирует. Это делает реакцию более точной, быстрой и результативной.

Другим значимым шагом отчетного года стало полноценное внедрение комплексных аудитов охраны труда и промышленной безопасности, охватывающих соответствие производственных площадок требованиям регулирующих органов и зрелость культуры безопасности среди работников.

-20 %

снижение коэффициента частоты травм с временной потерей трудоспособности (LTIFR) в 2025 году

1713 млн руб.

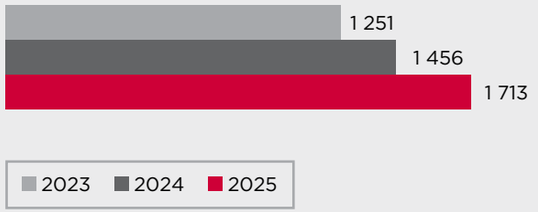
объем инвестиций Компании в охрану труда и промышленную безопасность в 2025 году

(+18% к 2024 году)

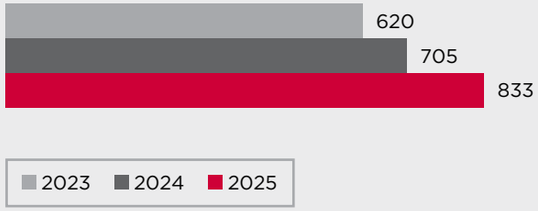
45 тыс. руб. —

на одного сотрудника

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



ОБЪЕМЫ ЗАТРАТ НА СРЕДСТВА ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РАБОТНИКОВ, млн руб.



Идентификация опасностей и управление рисками

Чтобы управление рисками работало на опережение, мы выстроили многоуровневый подход — от поведенческого мониторинга до регулярной оценки производственных площадок.

По программе Near Miss мы фиксируем и анализируем ключевые причины инцидентов, которые могли привести к несчастному случаю, но были предотвращены либо не произошли по случайности. Поведенческие аудиты безопасности выявляют возможные происшествия благодаря наблюдению за потенциально опасными действиями сотрудников в рабочем процессе и позволяют устранить первопричины небезопасного поведения. В 2025 году их было проведено более 86 тыс. Мониторинг показал, что основной фактор индивидуального риска — пренебрежение средствами индивидуальной защиты.

В ответ на это мы начали проводить информационную кампанию: направлять рассылки в электронной почте и мессенджере, а также организовывать ежемесячные встречи, посвященные вопросам безопасности.

В 2025 году в рамках программы Near Miss было зафиксировано более 20 тыс. инцидентов, 90% первопричин которых были устранены на месте[1].

Периодическую оценку производственных площадок обеспечивают комплексные аудиты охраны труда и промышленной безопасности, в рамках которой каждая площадка проверяется на соответствие законодательным требованиям и внутренним нормативным актам.

Во время аудитов также оценивается и уровень зрелости культуры безопасности — то, насколько требования по охране труда действительно соблюдаются в ежедневной деятельности сотрудниками и руководителями. Результаты аудитов позволили нам разработать конкретные планы мероприятий по повышению производственной безопасности и точечно работать с теми зонами, где риски оказались наиболее высокими.



[1] Устранение оставшихся 10% было заложено в программу капитальных инвестиций на среднесрочную перспективу.

Информирование и обучение по вопросам охраны труда

Развитие культуры безопасности требует не только системных инструментов контроля, но и постоянной работы с людьми — их знаниями, навыками и отношением к риску. В «Черкизово» эта работа ведется по двум направлениям: формализованное обучение и программы вовлеченности.

Программы обучения охватывают как темы общей направленности — использование средств индивидуальной защиты, оказание первой помощи, — так и специальные темы, связанные со спецификой работы отдельных подразделений и сотрудников. В 2025 году внутренние тренеры из Департамента охраны труда, промышленной и экологической безопасности вновь проводили тематические тренинги, которые прошли около 200 руководителей подразделений.

Параллельно действуют программы вовлеченности, построенные на принципах регулярной самооценки и внешнего аудита. «Идеальный склад» и «Идеальный АТС» охватывают складскую и транспортную логистику: площадки ежемесячно оценивают себя по чек-листам, устраняют выявленные несоответствия и проходят проверку командой аудиторов. В 2025 году к ним добавился «Идеальный ЖД» — аналогичная программа для железнодорожного транспорта Группы. Лучшие площадки по итогам рейтинга получают награды.

Соревновательный формат продолжает и «Битва заводов» — предприятия оцениваются по ключевым показателям в области охраны труда, качества и инноваций. На отдельных площадках действует программа поощрения за поддержание безопасности на протяжении длительного времени — «100 дней без несчастных случаев». Об этих и других форматах повышения культуры безопасности, а также о конкурсах и периодах особого контроля мы рассказываем в корпоративной социальной сети «Черкизово-старт».



В 2026 году мы планируем сконцентрироваться на развитии культуры безопасности на складских, автотранспортных, железнодорожных и офисных площадках, проводя семинары и дорабатывая имеющиеся механизмы вовлечения.

Показатели производственного травматизма

Работа, которую мы вели в течение года, принесла результат: ключевые показатели производственного травматизма в 2025 году улучшились относительно 2024 года. Чтобы закрепить успех, мы продолжаем наращивать инвестиции в охрану труда и совершенствовать инструменты предотвращения возникновения инцидентов.

КОЛИЧЕСТВО НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ СРЕДИ РАБОТНИКОВ КОМПАНИИ, чел.

Показатель	2023 год	2024 год	2025 год
Общее количество зарегистрированных случаев травмирования на производстве	124	182	150
Количество пострадавших с оказанием медицинской помощи без потери трудоспособности (микротравмы)	87	112	95
Количество пострадавших с временной потерей трудоспособности по причине возникновения несчастных случаев на производстве при выполнении работ (LTI)	37	70	55

КОЭФФИЦИЕНТЫ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ТРАВМАТИЗМА[1]

Показатель	2023 год	2024 год	2025 год
Общий коэффициент травматизма со смертельным исходом (FAR)	0	6,01	4,61
Общий коэффициент травматизма (TRIFR)	2,09	2,74	2,31
Коэффициент частоты травм с временной потерей трудоспособности (LTIFR)	0,63	1,07	0,84
Количество отработанных человеко-часов	**59 097 782**	**66 520 602**	**65 042 148**

[1] Показатель травматизма со смертельным исходом (FAR) рассчитывался на 100 млн отработанных часов. Остальные показатели рассчитывались на 1 млн отработанных часов.

Профилактика здоровья сотрудников

Основу программ поддержки здоровья наших сотрудников составляет программа добровольного медицинского страхования, в рамках которой они получают амбулаторно-поликлиническое и стационарное обслуживание, стоматологические услуги, помощь на дому и консультации в формате телемедицины.

Помимо страховых программ, Компания регулярно проводит сезонные вакцинации от гриппа, дни здоровья и тематические вебинары, направленные на формирование ответственного отношения к здоровью. Дополнительно на производственных площадках действуют специализированные медицинские кабинеты.

6 900

сотрудников —

участники программы ДМС в 2025 году

(+5% к 2024 году)

188,6 млн руб.

затраты Компании на программы ДМС для сотрудников в 2025 году

(+11% к 2024 году)



ПЕРСОНАЛ

Для мясоперерабатывающей промышленности 2025 год стал одним из самых напряженных с кадровой точки зрения: физически тяжелый труд, специфика производственных условий и сохраняющийся дефицит рабочих рук усиливали конкуренцию за персонал и ограничивали потенциал роста. В этих условиях Группа «Черкизово» сохранила численность команды и продолжила работу в прежнем темпе, не снижая внимания к условиям труда, развитию сотрудников и качеству HR-процессов.



СРЕДНЕСПИСОЧНАЯ ЧИСЛЕННОСТЬ ПЕРСОНАЛА, чел.

2023	2024	2025
39 923	38 706	38 103

СРЕДНЕСПИСОЧНАЯ ЧИСЛЕННОСТЬ ПЕРСОНАЛА В РАЗБИВКЕ ПО ДОЛЖНОСТИ, чел.



В ответ на вызовы рынка Компания сконцентрировалась на удержании, развитии и повышении вовлеченности действующей команды.

В течение 2025 года Группа совершенствовала кадровые сервисы, последовательно инвестировала в обучение работников и руководителей, продолжила развивать корпоративную культуру.

Результатом этой работы стали не только стабильная численность персонала и рост лояльности сотрудников, но и повышение привлекательности бренда работодателя.

В 2025 году Группа «Черкизово» вошла в число лучших работодателей страны сразу по нескольким ведущим рейтингам.



Золото

рейтинга лучших работодателей России 2025 года от Forbes

III группа

рейтинга работодателей 2025 года по версии РБК

11 место

в рейтинге крупнейших работодателей России 2025 года по версии HeadHunter

(+15 позиций)

Работодатель №1

среди компаний агропромышленного комплекса

(три года подряд)

Подход к управлению

За нашими успехами стоит надежная команда, которая разделяет ценности Компании и вносит вклад в достижение общих целей. Более 38 тыс. сотрудников ежедневно обеспечивают бесперебойную работу производств, поддерживают высокие стандарты качества и создают продукты, которым доверяют миллионы российских семей. От их профессионализма, ответственности и слаженной работы зависит устойчивость и эффективность всего бизнеса. Именно поэтому привлечение, развитие и удержание сотрудников, а также создание для них безопасных и комфортных условий труда остаются нашим долгосрочным приоритетом.

Основные принципы нашего подхода к управлению персоналом определены в HR-стратегии Группы «Черкизово», а также в Кодексе корпоративной этики, который закрепляет общие ценности на уровне холдинга и устанавливает стандарты поведения и взаимодействия как для линейных сотрудников, так и для руководителей всех уровней.

Вопросами кадровой политики в Группе занимается Дирекция по персоналу и организационному развитию, которая осуществляет общее руководство HR-функцией и обеспечивает единство подходов к управлению персоналом во всех бизнес-направлениях. В ее структуру входят пять ключевых блоков: бизнес-партнеры по персоналу, работающие с централизованными функциями и производственными сегментами, компенсации и льготы, подбор и развитие персонала, кадровое администрирование, а также развитие бренда работодателя.

В Группе «Черкизово» действует централизованная система подбора персонала, в рамках которой в каждом сегменте работают рекрутинговые команды, а также специализированный центр методологии и сопровождения.

Такая модель позволяет более равномерно распределять нагрузку между специалистами по подбору персонала, повышать скорость закрытия вакансий, оптимизировать затраты и последовательно развивать экспертность в области подбора за счет четкого распределения ролей и единых подходов к работе. Важную роль в этой системе играет автоматизация: **платформа Skillaz,** которую мы используем, позволяет существенно ускорить основные процессы и повышает удобство работы с рутинными операциями — от создания заявок на вакансии и сопровождения кандидатов по этапам подбора до направления на медицинскую комиссию и взаимодействия со службой безопасности.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ SKILLAZ В 2025 ГОДУ

330 292

количество кандидатов, прошедших через систему

16 289

или 66 в день

количество закрытых заявок

3 027

количество сформированных предложений о работе

Эффективная работа HR-функции в том числе обеспечивается благодаря Центру кадровых сервисов, который формирует единый подход к ведению табельного учета и унифицирует кадровые процессы. Это повышает прозрачность кадрового администрирования, качество внутренних сервисов и управляемость HR-процессов. В 2025 году функционал центра был расширен: в него был передан процесс обработки и первичного взаимодействия с кандидатами.

В отчетном году Группа «Черкизово» также начала внедрение кадрового электронного документооборота (КЭДО), направленного на дальнейшую цифровизацию HR-процессов и повышение доступности кадровых сервисов для сотрудников. Система позволяет Компании и работникам обмениваться документами в цифровом формате с использованием электронной подписи, что сокращает объем бумажного документооборота, ускоряет решение кадровых вопросов и делает взаимодействие с HR-функцией более удобным.

В системе КЭДО сотрудники могут оформлять ежегодный оплачиваемый отпуск, просматривать расчетные листы, знакомиться с новыми локальными нормативными актами, подписывать согласие на обработку персональных данных, а также отслеживать статус и историю документов в личном кабинете.

По итогам 2025 года доля активных пользователей КЭДО составила 44% — более 17 тыс. сотрудников по всей Группе. В отчетном периоде на КЭДО также были переведены 11 юридических лиц Группы.

>17 тыс. работников

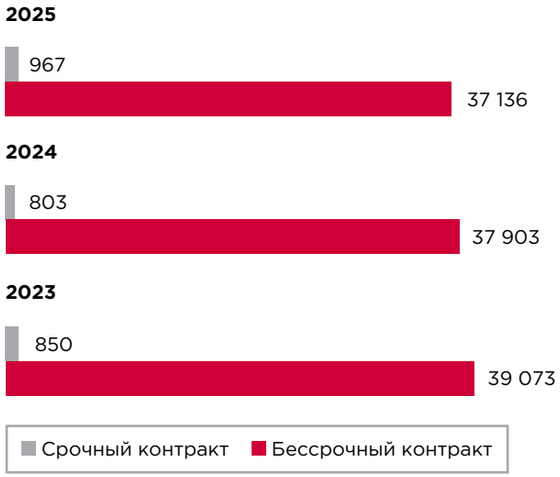
активно пользуются КЭДО по состоянию на конец 2025 года

11 юридических лиц Группы

были переведены на КЭДО в 2025 году

Чтобы сделать процесс перехода сотрудников в КЭДО простым и безболезненным, проектная команда подготовила обучающие материалы в текстовом и видеоформате, а также организовала линию поддержки на портале самообслуживания. До конца 2026 года Компания планирует перевести в КЭДО все юридические лица Группы, а также подключить еще 42 кадровые услуги.

ЧИСЛЕННОСТЬ ПЕРСОНАЛА В РАЗБИВКЕ ПО ТИПУ ДОГОВОРА, чел.



ЧИСЛЕННОСТЬ ПЕРСОНАЛА В РАЗБИВКЕ ПО ТИПУ ЗАНЯТОСТИ, чел.



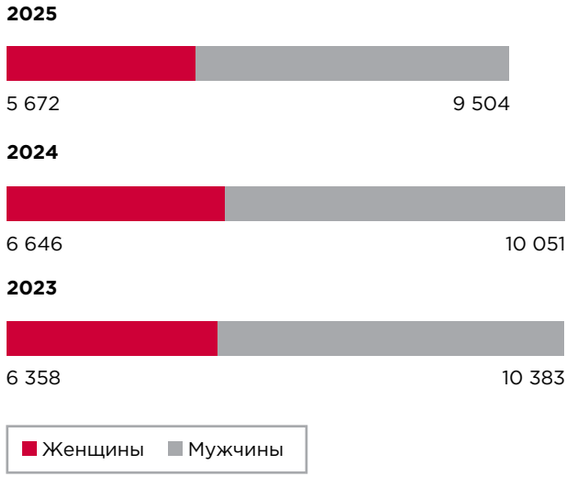




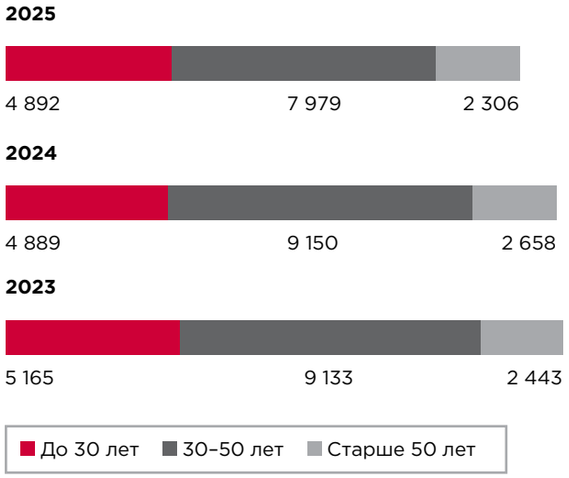
ОБЩАЯ ТЕКУЧЕСТЬ КАДРОВ, %



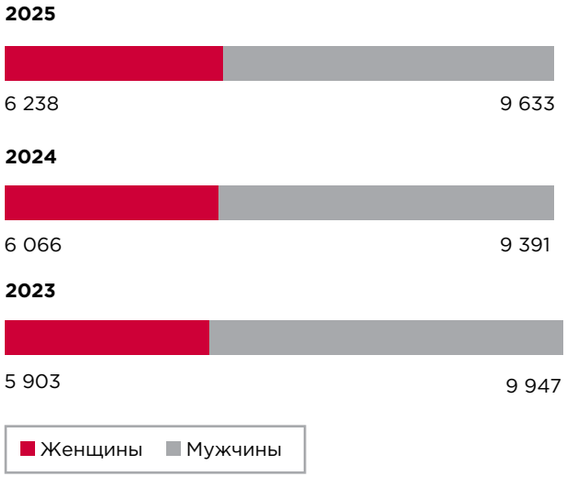
КОЛИЧЕСТВО НОВЫХ СОТРУДНИКОВ В РАЗБИВКЕ ПО ПОЛУ, чел.



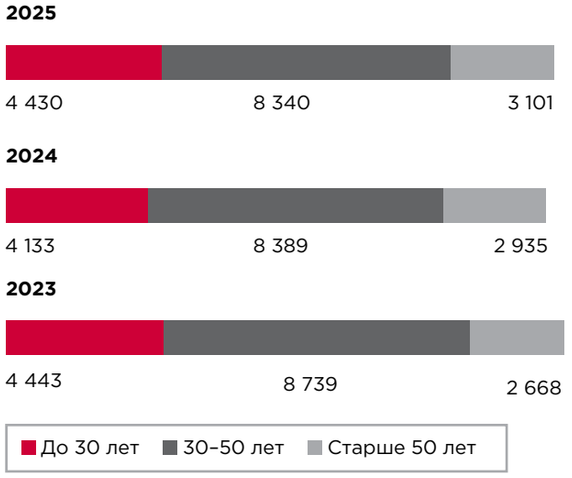
КОЛИЧЕСТВО НОВЫХ СОТРУДНИКОВ В РАЗБИВКЕ ПО ВОЗРАСТУ, чел.



КОЛИЧЕСТВО УВОЛЕННЫХ СОТРУДНИКОВ В РАЗБИВКЕ ПО ПОЛУ, чел.



КОЛИЧЕСТВО УВОЛЕННЫХ СОТРУДНИКОВ В РАЗБИВКЕ ПО ВОЗРАСТУ, чел.



Развитие взаимодействия с сотрудниками

Мы убеждены, что открытый диалог с сотрудниками — основа доверия внутри команды. Именно поэтому Группа «Черкизово» последовательно развивает культуру обратной связи и создает условия, в которых сотрудник может открыто сказать, что его беспокоит, что мешает работать и что можно сделать лучше.

Для этого в Компании построена система каналов коммуникации, которая позволяет работникам выбирать наиболее удобный для себя формат общения с работодателем: от анонимных и дистанционных каналов до личного обращения к непосредственному руководителю или представителям HR-функции. В ходе такого взаимодействия сотрудники могут задать любой вопрос, связанный с условиями труда, организацией работы, внутренними процессами, атмосферой в коллективе и предложениями по улучшению.

Каждые два года в Группе «Черкизово» проводится комплексное исследование вовлеченности сотрудников, охватывающее все подразделения и регионы присутствия. В его рамках Компания подробно изучает, как сотрудники оценивают свою удовлетворенность содержанием повседневных задач и условиями, в которых трудятся, возможности профессионального и карьерного развития, качество взаимодействия с руководителями и другие значимые аспекты своей работы.

После того как проведен опрос и данные собраны, Группа уточняет и более детально прорабатывает выявленные вопросы в формате фокус-групп. По итогам формируются списки инициатив и планы улучшений с конкретными сроками реализации и ответственными лицами, а информация о принятых решениях и изменениях доводится до всех сотрудников. Эффективность этих мер Компания позже проверяет с помощью регулярного мониторинга ключевых показателей, в числе которых — вовлеченность, лояльность и удовлетворенность.

В 2025 году мы провели шестой опрос вовлеченности сотрудников, в котором приняли участие 94% работников Компании.

Такого рекордного охвата удалось достигнуть благодаря тому, что производственный персонал впервые проходил опрос в полностью цифровом формате, что сделало процесс проще и доступнее.

Результаты опроса показали положительную динамику по всем ключевым показателям: уровень вовлеченности вырос почти на 7 п. п. и составил 81,7%, уровень лояльности увеличился на 1,4 п. п., достигнув 80,6%, а индекс удовлетворенности составил 83,1%, став больше на 4,5 п. п. По итогам исследования Группа разработала комплексную программу мероприятий, направленную на улучшение условий труда, повышение продуктивности и совершенствование рабочей среды.

Чтобы оперативнее реагировать на обратную связь от сотрудников, с 2026 года Компания будет проводить такой опрос не один раз в два года, а ежегодно.

94% сотрудников

приняли участие в опросе вовлеченности в 2025 году

81,7%

составил уровень вовлеченности сотрудников в 2025 году

(**+7 п.п.** после опроса 2023 года)

80,6%

составил уровень лояльности сотрудников в 2025 году

(**+1,4 п.п.** после опроса 2023 года)

83,1%

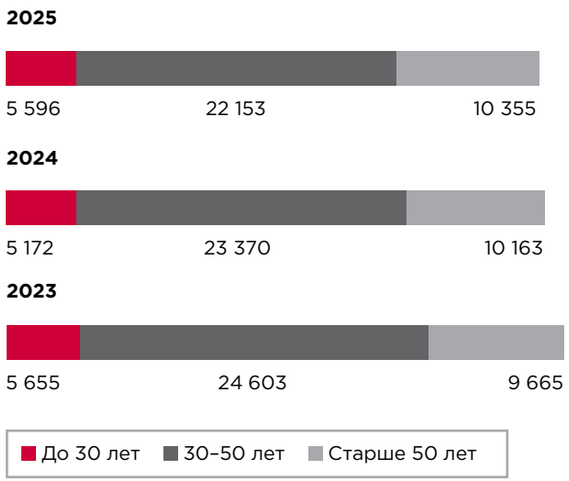
составил индекс удовлетворенности сотрудников в 2025 году

(**+4,5 п.п.** после опроса 2023 года)

Разнообразие и равные возможности

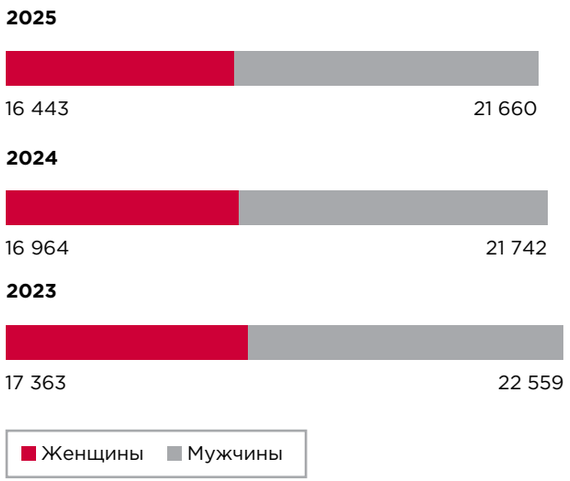
Группа «Черкизово» ведет свою деятельность в 20 регионах России и объединяет тысячи сотрудников самых разных профессий, возрастов и культур. На каждом предприятии мы стремимся создавать среду, в которой всем работникам обеспечены уважительное отношение и равные возможности для профессионального развития — вне зависимости от пола, возраста и других индивидуальных особенностей. Любые формы дискриминации недопустимы и противоречат ценностям Группы.

СРЕДНЕСПИСОЧНАЯ ЧИСЛЕННОСТЬ ПЕРСОНАЛА В РАЗБИВКЕ ПО ВОЗРАСТУ, чел.



На предприятиях Группы «Черкизово» трудятся не только российские граждане, но и сотрудники из стран СНГ, ближнего и дальнего зарубежья. Чтобы сделать их адаптацию максимально комфортной, мы оказываем комплексную поддержку: предоставляем бесплатное жилье и корпоративный транспорт, помогаем с оформлением документов, прохождением медицинской комиссии и обустройством быта на новом месте, а также обучаем основам русского языка.

СРЕДНЕСПИСОЧНАЯ ЧИСЛЕННОСТЬ ПЕРСОНАЛА В РАЗБИВКЕ ПО ПОЛУ, чел.



Все иностранные сотрудники официально трудоустроены и работают на тех же условиях, что и российские работники: с равным доступом к социальным гарантиям, программам обучения и возможностям профессионального развития.

Мы убеждены, что профессиональные возможности наших сотрудников не должны ограничиваться гендерными стереотипами. Именно поэтому в Группе «Черкизово» с 2023 года действует проект «Нежность», направленный на привлечение женщин в профессии, традиционно считающиеся мужскими, — слесари, механики, водители тракторов и погрузчиков и др. В рамках проекта Компания проводит просветительские мероприятия по преодолению гендерных стереотипов, адаптирует рабочие места и спецодежду для комфортной работы сотрудниц, а также обучает соискательниц, желающих попробовать себя в новой роли.

43%

доля женщин от общего количества сотрудников Компании в 2025 году

40%

доля женщин на руководящих позициях в 2025 году

Обучение и развитие

Профессиональное развитие сотрудников — одно из ключевых направлений кадровой политики Группы «Черкизово». От знаний, навыков и компетенций работников, трудящихся на предприятиях Компании, напрямую зависит качество продукции, безопасность производства и эффективность рабочих процессов. Поэтому Группа непрерывно совершенствует систему обучения, создавая условия для развития сотрудников всех уровней: от рабочих специальностей до управленческого состава. Она также развивает программы, которые помогают раскрывать потенциал каждого работника.

В 2025 году Компания продолжила улучшать систему обучения работников по нескольким направлениям: развитие профессиональных навыков и передача опыта внутри Группы, подготовка руководителей всех уровней и формирование кадрового резерва.

Чтобы помочь новым сотрудникам с адаптацией на рабочем месте, мы реализуем проект производственного наставничества. Благодаря помощи опытных коллег новички быстрее осваивают детали работы, погружаются в корпоративную культуру и налаживают отношения в коллективе. В 2025 году на 46 производственных площадках Компании работало более 1 тыс. наставников, что вдвое превысило результат 2024 года. В планах Компании на 2026 год — продолжение масштабирования программы, в том числе для сотрудников инженерно-технических специальностей.

>1 тыс. наставников на 46 производственных площадках

масштабы программы наставничества, охватывающие все сегменты бизнеса Группы «Черкизово»

Особое внимание Компания уделяет привлечению и удержанию начинающих специалистов. В 2025 году была запущена обучающая программа «Молодой лидер» для стажеров, благодаря которой молодые сотрудники быстро погружаются в культуру и процессы в Группе, обучаются ключевым бизнес-навыкам и знакомятся с возможностями профессионального роста внутри Компании. За отчетный период участниками программы стали более 40 человек.

В 2025 году Группа «Черкизово» сделала важный шаг в развитии собственной системы подготовки кадров. Мы продолжили запуск функциональных школ обучения, количество которых достигло 34, а обучение в них прошли 2 824 сотрудника, из которых 196 человек были переобучены по новым для них профессиям для закрытия критически важных вакансий.

Школа функционального обучения (ШФО) — масштабный проект Группы «Черкизово», направленный на развитие сотрудников на рабочих местах с применением системного подхода к обучению и передаче лучших практик и опыта внутри Компании.

В рамках школ работникам на ключевых должностях оказывается экспертная поддержка в развитии профессиональных компетенций и управленческих навыков.

Функциональные школы охватывают практически все ключевые направления деятельности Группы — от производства до коммерческих и централизованных функций. В отчетном году были запущены новые программы: «Школа обвальщиков», «Школа жиловщиков», «Школа операторов линии», «Школа диетологии», «Школа закупок», «Школа супервайзеров и мерчендайзеров». Для включения сотрудников в школы проводится входное тестирование и мотивационное интервью, а для ряда производственных должностей обучение в ШФО является обязательным.

34 ШФО

работали в 2025 году

2824
сотрудника
прошли обучение в ШФО в 2025 году

196 сотрудников
были переобучены по новым для них профессиям

За годы работы на предприятиях Группы многие сотрудники приобрели богатый опыт в своей профессиональной области. Компания стремится использовать этот потенциал для развития всей команды. Для этого была создана Школа внутренних тренеров: она помогает опытным специалистам из разных сегментов и функций освоить навыки преподавания, чтобы они могли эффективно передавать свои знания коллегам. В ходе прохождения программы участники самостоятельно проводят обучающие мероприятия разных форматов.

По итогам программы было подготовлено 95 тренеров, которые провели более 100 обучающих мероприятий.

Помимо развития профессиональных навыков, Группа «Черкизово» уделяет внимание формированию универсальных навыков, необходимых сотрудникам вне зависимости от их специализации. Для этого мы проводим тренинги по ключевым корпоративным компетенциям, а также реализуем программы по развитию цифровой грамотности и корпоративной безопасности.

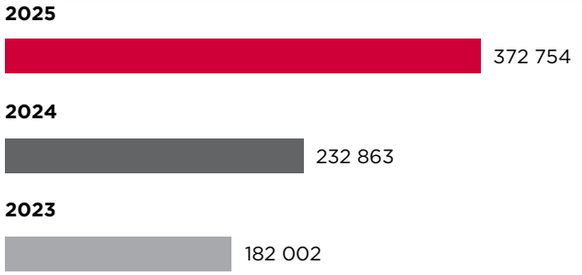
Для поддержания культуры непрерывного обучения в Компании проводятся регулярные тематические мероприятия — Дни обучения и развития, Неделя качества, Неделя права и другие, в рамках которых каждый сотрудник может получить доступ к образовательным ресурсам, принять участие в вебинарах и познавательных мероприятиях.

~120,7 млн руб.
составили затраты на обучение сотрудников в 2025 году[1]

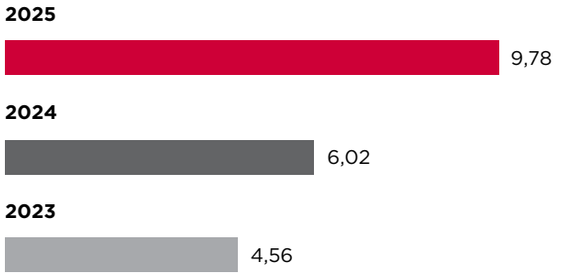
1341
количество различных обучающих программ для сотрудников

33 666 человек или 80% от всего персонала
число сотрудников Компании, прошедших обучение в 2025 году

ОБЩЕЕ КОЛИЧЕСТВО ЧАСОВ ОБУЧЕНИЯ СОТРУДНИКОВ, ч



СРЕДНЕЕ КОЛИЧЕСТВО ЧАСОВ ОБУЧЕНИЯ В ГОД НА ОДНОГО СОТРУДНИКА, ч/чел



[1] Включая затраты на обучение по охране труда и промышленной безопасности.

РАЗВИТИЕ ЛИДЕРСКИХ НАВЫКОВ

В условиях структурного дефицита кадров на российском рынке труда найти руководителя с нужным отраслевым опытом становится все сложнее, особенно в производственном секторе. Поэтому Группа «Черкизово» делает ставку на подготовку управленческих кадров внутри Компании. Для этого мы создали специальное подразделение «Академия лидерства», в задачи которого входит развитие управленческих навыков у руководителей Компании и формирование кадрового резерва.

Подготовка руководителей в «Черкизово» осуществляется с помощью двух флагманских программ — «Ты Лидер» и «Профлидер», рассчитанных на руководителей высшего и среднего звена. Программы включают 120 и 60 ч обучения соответственно и рассчитаны на полтора года и год — такая продолжительность позволяет участникам совмещать обучение с выполнением рабочих обязанностей и пробовать применять получаемые знания на практике. Содержание программ охватывает весь спектр управленческих задач: от базовых практик регулярного менеджмента до их масштабирования, от изучения ключевых бизнес-процессов Группы до корпоративной культуры и ценностей.

Обучение проводится как внутренними экспертами Компании, так и внешними тренерами: первые знакомят участников с производственными циклами, процессами и проектами Компании, вторые — помогают развивать общие управленческие и лидерские навыки.

В рамках «Ты Лидер» и «Профлидер» также проходят экскурсии на производственные площадки, встречи с руководителями высшего звена и дискуссионные клубы о культуре и ценностях Группы и о влиянии лидеров на корпоративную среду.

Для линейных руководителей в Группе «Черкизово» действует программа «Стандарты руководителя», направленная на формирование единого управленческого языка на всех уровнях Компании. Вместе три программы образуют целостную систему подготовки лидеров — от первого назначения на руководящую позицию до развития стратегического мышления на уровне высшего руководства.

Лидерские программы не только развивают управленческие навыки, но и открывают участникам новые карьерные возможности: 30% выпускников программ были назначены на новые должности — 31% из «Ты Лидер» и 29% — из «Профлидер».

616 руководителей

прошли обучение по программам «Ты Лидер» и «Профлидер» в 2025 году

30% участников

программ «Ты Лидер» и «Профлидер» получили назначение на новые должности в 2025 году



ОЦЕНКА КВАЛИФИКАЦИИ СОТРУДНИКОВ

Чтобы программы обучения соответствовали реальному уровню подготовки и профессиональным потребностям сотрудников, Группа «Черкизово» регулярно проводит оценку квалификации своих работников. Ежегодно каждый сотрудник проходит оценку эффективности и получает развернутую обратную связь от руководителя, на основе которой составляется индивидуальный план развития с отслеживанием прогресса. Также в Компании работают комитеты по талантам, которые анализируют потенциал работников и выявляют наиболее перспективных специалистов и их возможных преемников.

Такой подход позволяет Группе не просто фиксировать текущий уровень компетенций, а выстраивать для каждого сотрудника индивидуальную траекторию развития: от определения зон роста до подбора конкретных обучающих программ и отслеживания результатов.

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ОБУЧЕНИЯ

Для Компании важно не только обеспечивать доступ сотрудников к обучению, но и понимать, насколько оно результативно и какие направления требуют дальнейшего развития. Так, в Группе «Черкизово» эффективность образовательных программ оценивается несколькими способами: проводится анкетирование участников, которые оценивают пользу и актуальность пройденного обучения, а также применяется практика входного и итогового тестирования, позволяющая зафиксировать прирост знаний и выстроить дальнейший план развития сотрудника.

Вложения в обучение и развитие сотрудников дают свои результаты: образовательные программы Компании пользуются популярностью у персонала. В 2025 году более 76% сотрудников, направленных на модульные программы внутреннего обучения, успешно завершили их, а средний NPS по качеству обучения составил 9,6 баллов из 10 возможных. Сами участники отмечают высокую вовлеченность и мотивацию, называя особенно ценными выездные мероприятия на производственные площадки и очные тренинги с непосредственной отработкой знаний на практике.

76% сотрудников

завершили прохождение модульных программ внутреннего обучения в 2025 году

9,6 баллов из 10

составил средний NPS по качеству обучения в 2025 году

Группа «Черкизово» активно развивает цифровые инструменты обучения, стремясь сделать образовательные программы более доступными, масштабируемыми и удобными для сотрудников. Одним из примеров такого подхода стал проект Rusian Weda.

Золото премии «HR-бренд 2024» в номинации «Мир» получил проект Rusian Weda.

Rusian Weda

На производственных площадках Группы работают специалисты из Индии, Шри-Ланки, Нигерии, Египта и других стран, и для Компании принципиально важно, чтобы каждый из них мог быстро освоить рабочие процессы, чувствовать себя уверенно на рабочем месте и стать полноценной частью команды. Для этого был разработан проект Rusian Weda (в переводе с тамильского — «работа в России») — платформа на основе искусственного интеллекта, которая конвертирует учебные материалы в видеоформат с мгновенным переводом на 256 иностранных языков (в том числе территориальные диалекты). Благодаря платформе срок выхода нового сотрудника на целевую производительность сократился с 30 до 10 смен, а доля иностранных работников, успешно сдающих контрольный тест, выросла с 75% до 96%. Всего в рамках Rusian Weda были обучены и адаптированы 537 сотрудников. В 2025 году наш проект получил признание от профессионального сообщества и был отмечен золотом премии «HR-бренд 2024» в номинации «Мир».

537 сотрудников

были обучены в рамках проекта Rusian Weda

в 3 раза

сократился срок выхода иностранных сотрудников на целевую производительность

до 96% (+21 п.п.)

выросла доля иностранных работников, успешно сдающих контрольный тест

Опыт Rusian Weda подтвердил эффективность цифровых решений в обучении и задал вектор для дальнейшего развития. В наших планах на 2026 год — запустить новую LMS-платформу, которая объединит модули адаптации, обучения, оценки и развития персонала в единой цифровой среде и предоставит сотрудникам широкий набор возможностей для профессионального и личностного роста. Компания также планирует перевести в цифровой формат ряд очных тренингов: программа «Стандарты руководителя» с 2026 года будет проводиться в онлайн-формате, а следующим шагом станет ее полная цифровизация.

Привлечение молодых специалистов

В условиях дефицита кадров на рынке труда, который особенно остро ощущается в производственном секторе, системная работа с молодыми специалистами становится для Группы «Черкизово» стратегически важным направлением. Компания стремится не только привлекать молодежь, но и готовить будущих профессионалов еще до их выхода на рынок труда — знакомить с отраслью в школьных агроклассах, а также помогать осваивать профессию в профильных вузах по целевой программе и давать возможность получить практический опыт в студенческих отрядах на предприятиях Группы.

КЛЮЧЕВЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ ПО ПРИВЛЕЧЕНИЮ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В 2025 ГОДУ

550 студентов

прошли практические программы различных форматов: учебные практики, студенческие отряды, стажировки

156 учебных заведений-партнеров

аграрные вузы и техникумы в регионах присутствия Компании

2 тыс. молодых специалистов

трудоустроено

>200 профориентационных мероприятий

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



Работу с будущими специалистами Группа «Черкизово» начинает еще со школы. В рамках федерального проекта «Кадры в АПК» Компания создает агроклассы в регионах своего присутствия, чтобы помочь ученикам старших классов получить первые профессиональные знания в агропромышленной сфере и сделать осознанный выбор в пользу карьеры в отрасли.

Программа агроклассов включает углубленное изучение профильных предметов, необходимых для поступления на сельскохозяйственные специальности, — химии, физики, биологии и математики, а также профориентационные мероприятия с посещением производственных площадок Группы и учебных заведений-партнеров. Компания оборудует в школах современные учебные пространства и обеспечивает их всем необходимым для проведения занятий по агротематике.

На конец отчетного года агроклассы работали в шести регионах — Липецкой, Воронежской, Курской, Пензенской, Челябинской областях и Алтайском крае. В общей сложности в 14 классах обучаются 280 учеников. В 2026 году Группа планирует расширить географию проекта, открыв агроклассы в Тамбовской, Белгородской и Тюменской областях.

6 регионов

география проекта «Агроклассы» в 2025 году

14 агроклассов

открыто в школах регионов присутствия Группы

280 учеников

обучаются в агроклассах Группы

Еще одним инструментом привлечения молодых специалистов являются программы целевого обучения. Группа «Черкизово» заключает договоры с поступающими в государственные вузы на бюджетные места по целевой квоте, а студенты, в свою очередь, осваивают востребованные в агропромышленном комплексе профессии с гарантией трудоустройства в Группе.



Воспользоваться программой могут как действующие сотрудники Компании, так и все желающие абитуриенты. На конец отчетного года по программе обучались 164 человека.

164 человека

обучались по целевой квоте Группы «Черкизово» в 2025 году

Кроме того, Компания создает на базе учебных заведений специализированные учебные центры. В МВА им. К. И. Скрябина открыта базовая кафедра по программе магистратуры «Интегрированные системы менеджмента качества продукции в АПК», а на базе ПГАУ работает учебный центр «Черкизово» для направлений бакалавриата «Ветеринария» и «Зоотехния». Половину занятий в учебных центрах ведут бизнес-эксперты Компании, которые передают студентам практические знания и актуальный отраслевой опыт. Для участников программ также предусмотрены проектные и стажерские программы, позволяющие применить полученные знания на производственных площадках Группы.

В 2025 году в Группе «Черкизово» продолжили свою работу студенческие отряды, которые дают молодым специалистам возможность погрузиться в специфику будущей профессии на практике. Студенты проходят двухмесячную практику на предприятиях Группы, в течение которой Компания предоставляет место в общежитии и компенсирует расходы на проезд. По завершении практики участники имеют возможность трудоустроиться в штат Компании.

В отчетном году в студенческих отрядах Группы работали более 300 человек. Проект продолжает расширять географию за счет сотрудничества с регионами, где у Компании нет собственных производственных площадок, что позволяет привлекать студентов из учебных заведений по всей стране.

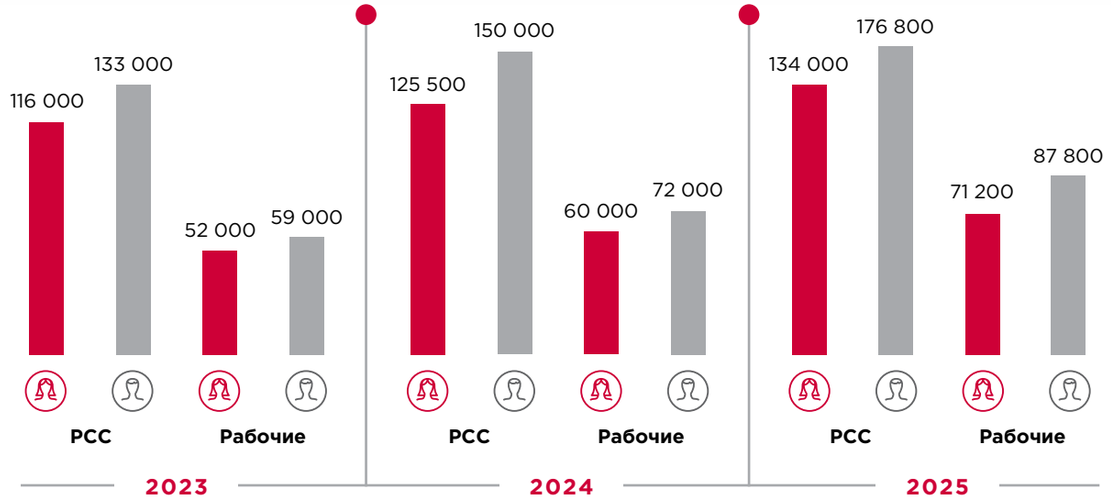
>300 человек

состояли в студенческих отрядах Группы «Черкизово» в 2025 году

Мотивация и социальная поддержка

Забота о сотрудниках и их благополучии — неотъемлемая часть корпоративной культуры Группы «Черкизово». Компания стремится к тому, чтобы сотрудники понимали связь между результатами своей работы и вознаграждением, а также могли рассчитывать на поддержку Компании в сложных жизненных ситуациях. Для этого в Группе выстроена система мотивации и социальной поддержки, которая включает конкурентное вознаграждение, прозрачные механизмы премирования и широкий пакет социальных программ, направленных на поддержку сотрудников и их семей.

РАЗМЕР СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В РАЗБИВКЕ ПО ПОЛУ И ДОЛЖНОСТИ, руб.[1]



100 500 руб.

средняя заработная плата сотрудников Группы «Черкизово» в 2025 году

(+17,7% к прошлому году)



[1] РСС — руководители, специалисты, служащие.

СРЕДНЯЯ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА, руб.

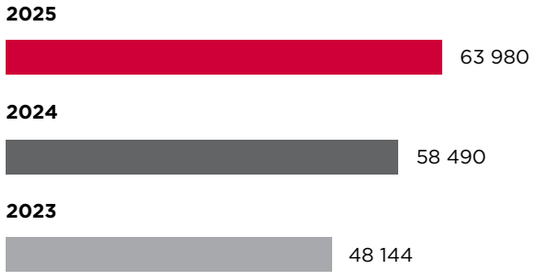
	2023 год	2024 год	2025 год
Руководящий состав (РСС)	**124 500**	**137 750**	**152 100**
Средняя заработная плата женщин	116 000	125 500	134 000
Средняя заработная плата мужчин	133 000	150 000	176 800
Соотношение размера вознаграждения	**87%**	**84%**	**76%**
Рабочие	**55 500**	**66 000**	**81 400**
Средняя заработная плата женщин	52 000	60 000	71 200
Средняя заработная плата мужчин	59 000	72 000	87 800
Соотношение размера вознаграждения	**88%**	**83%**	**81%**
Итого средняя заработная плата	**72 050**	**82 750**	**100 500**
Средняя заработная плата женщин	71 900	80 000	92 800
Средняя заработная плата мужчин	72 200	85 500	105 100
Соотношение размера вознаграждения	**100%**	**94%**	**88%**

Вознаграждение сотрудников Группы «Черкизово» состоит из двух частей: постоянной и переменной, размер которой определяется индивидуальными результатами сотрудника и его вкладом в достижение ключевых показателей эффективности. Годовая премия, в свою очередь, привязана к достижению как общекорпоративных, так и индивидуальных целей.

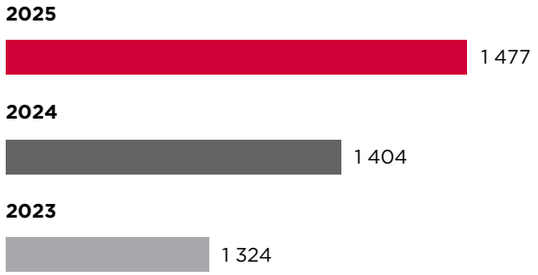
Для обеспечения прозрачности и объективности премирования в Компании применяется единый подход к постановке и оценке целей на основе методологии SMART.



РАСХОДЫ НА ОПЛАТУ ТРУДА, млн руб.



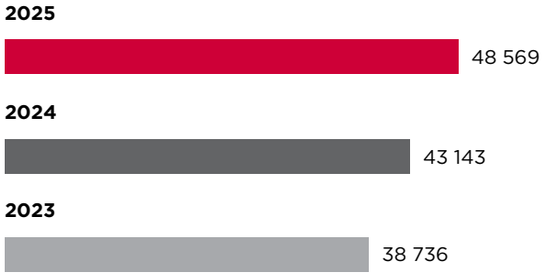
СОТРУДНИКИ, ПОЛУЧИВШИЕ ПОДДЕРЖКУ В СЛОЖНОЙ ЖИЗНЕННОЙ СИТУАЦИИ, чел.



Если сотрудник Группы «Черкизово» оказывается в сложной жизненной ситуации, Компания старается не оставлять его один на один с трудностями и оказывает необходимую помощь.

В 2025 году такую помощь получили 1 477 работников, а общий объем средств, направленных на программы материальной помощи, превысил 48,5 млн руб.

РАСХОДЫ ПО ПРОГРАММАМ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ СОТРУДНИКАМ В СЛОЖНОЙ ЖИЗНЕННОЙ СИТУАЦИИ, тыс. руб.



Помимо денежных выплат, система вознаграждения в Группе «Черкизово» включает набор нефинансовых льгот и программ поддержки, направленных на повышение качества жизни сотрудников и их семей. Компания стремится не только развивать эти инструменты, но и рассказывать работникам о доступных им бонусах. Для этого используется внутренний портал в корпоративной социальной сети «Старт», где сотрудники могут получить актуальную информацию о действующих программах, включая «Добросервис», Бест Бенефитс, Страхование жизни, ДМС и др.

В 2025 году Группа «Черкизово» сосредоточилась на развитии действующих элементов вознаграждения и повышении осведомленности сотрудников о доступных им программах. По результатам опроса удовлетворенности программами ДМС большинство страховых программ было расширено за счет включения новых лечебных учреждений. Для повышения информированности о программе страхования жизни Компания впервые провела онлайн-встречу с представителями страховой компании, в рамках которой сотрудники смогли подробнее узнать о составе программы и условиях получения выплат.

Кроме того, совместно со страховым партнером были организованы вебинары о здоровье и благополучии, проведен День здоровья, а также онлайн-вебинар о налоговых вычетах и новой шкале НДФЛ в связи с изменениями налогового законодательства.

В 2026 году Группа «Черкизово» планирует продолжить работу по повышению качества и доступности социальных программ. В числе ключевых направлений — дальнейшее развитие программ ДМС, включая пересмотр наполнения полисов на основе обратной связи от застрахованных сотрудников и расширение периметра программы, а также последовательное улучшение социально-бытовых условий сотрудников, в том числе качества питания и других аспектов.



Поддержка корпоративной культуры

Группа «Черкизово» развивает корпоративную культуру, которая объединяет тысячи сотрудников в разных регионах страны и помогает чувствовать себя частью большой команды — не только на рабочем месте, но и за его пределами. Для этого Компания развивает корпоративный спорт, проводит конкурсы профессионального мастерства и производственные соревнования между предприятиями, поддерживает семьи сотрудников и стимулирует команду участвовать в волонтерских и благотворительных инициативах.

>80% сотрудников

участвовали в корпоративных мероприятиях Группы «Черкизово» в 2025 году

>175 млн руб.

составили инвестиции Группы «Черкизово» в корпоративные мероприятия в 2025 году



Каждый год в Компании традиционно посвящается одной важной теме, вокруг которой развивается наша корпоративная культура. Так, 2025 год прошел под знаком ценностей, каждая из которых начинается с одной из букв «Черкизово».

Ценности Группы «Черкизово» были утверждены в середине 2024 года, однако и до этого они существовали на интуитивном уровне — сотрудники следовали ценностям в работе и в жизни, но они не были сформулированы, визуально оформлены и объединены в целостную систему. В начале 2025 года Компания это изменила: ценности были структурированы, получили единое визуальное оформление и стали основой для масштабной коммуникационной кампании внутри Группы.

Для того чтобы ценности не остались декларацией, а стали частью корпоративной культуры, Группа «Черкизово» занималась их продвижением весь 2025 год. Начиная с марта каждый месяц был посвящен одной из ценностей — честности, единству, развитию и др. В рамках каждого месяца проходили тематические онлайн- и офлайн-мероприятия, конкурсы в корпоративной социальной сети «Черкизово Старт», где сотрудники делились историями о том, какая ценность им ближе всего и как они следуют ей в жизни.

Черкизово Старт

В 2025 году социальная сеть и мобильное приложение «Черкизово Старт» стали основным каналом продвижения ценностей Компании. Это самая массовая платформа внутренних коммуникаций, доступ к которой имеют как офисные сотрудники, так и сотрудники производственных подразделений.

Сегодня в социальной сети зарегистрировано

>14,5 тыс. пользователей

Специально для проекта в 2025 году Компания запустила собственный корпоративный сериал «Операция «ЧЕ» и новые приключения Шурика», в котором каждая серия раскрывала суть одной из ценностей. Сериал полюбили сотрудники, а также высоко оценили в профессиональном сообществе: он вошел в тройку лучших проектов в номинации «Мультимедиа» на международной премии InterComm. Это главная отраслевая премия в России и СНГ в области внутренних коммуникаций и корпоративной культуры.

Для продвижения ценностей Компания также переименовала корпоративную газету — она получила название «Честная газета», где буква «Ч» отсылает одновременно и к названию Группы, и к такой ценности, как честность. Для детей сотрудников была опубликована книга, рассказывающая в разрезе ценностей Компании о юных героях, совершивших подвиги и добрые дела. Книга стала частью новогоднего подарка — ее тираж составил 30 тыс. экземпляров.

Наша работа по развитию корпоративной культуры получила признание и на премии «Хрустальная пирамида». В 2025 году Группа «Черкизово» была награждена дипломом III степени в номинации «Трансформация организации и корпоративной культуры».

диплом III степени

в номинации «Трансформация организации и корпоративной культуры» премии «Хрустальная пирамида — 2025»

Активное участие сотрудников в жизни Компании не остается незамеченным. В марте 2025 года в социальной сети «Черкизово Старт» был запущен онлайн-магазин и создана программа начисления баллов (стартов). Сотрудники могут получить баллы за участие в корпоративных мероприятиях, например, спортивных турнирах и благотворительных акциях, за достижения в работе, обучении и наставничестве, а также за активность в корпоративной социальной сети: посты и комментарии к публикациям. Накопленные баллы можно обменять на фирменный мерч Группы. Всего в 2025 году свои старты получили 10 тыс. сотрудников, совершив в общей сложности более 1 500 покупок за баллы. А в 2026 году мы планируем выпустить лимитированную коллекцию мерча со слоганами, которые придумали сами сотрудники Группы «Черкизово».

КОРПОРАТИВНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ И ПРАЗДНИКИ

Важной частью корпоративной культуры Группы «Черкизово» являются мероприятия, которые объединяют сотрудников разных предприятий и регионов, поддерживают здоровую конкуренцию и укрепляют командный дух.

Одним из таких проектов стала «Битва заводов» — ежегодное масштабное соревнование между производственными предприятиями Группы. В 2025 году чемпионат прошел в пятый раз: если в 2021 году за звание лучших боролись 17 предприятий, то в отчетном году в соревновании участвовали уже 23 завода. Предприятия разделены на два дивизиона в зависимости от объема производимой продукции — Красный и Синий, которые соревнуются по пяти ключевым показателям: охрана труда, качество продукции, производственные затраты, уровень возвратов и количество рационализаторских предложений. Такой формат позволяет не просто определить лучших, а стимулировать все предприятия Группы к постоянному повышению эффективности и безопасности производства.

Помимо «Битвы заводов», в Группе «Черкизово» проводятся профессиональные конкурсы, которые позволяют сотрудникам продемонстрировать мастерство в своем деле и обменяться опытом с коллегами из других предприятий. Одним из таких мероприятий является конкурс лучших обвальщиков, который проводится уже пять лет. Если изначально соревнования проходили только на Черкизовском мясоперерабатывающем заводе в Москве, то с 2024 года к ним присоединились его Пензенский филиал и мясокомбинат «Всеволожский» в Ленинградской области.

Каждый завод-участник проводит собственные отборочные туры, по итогам которых лучшие сотрудники выходят в финал. В 2025 году финальные соревнования впервые прошли за пределами Москвы — их принял Пензенский филиал ЧМПЗ. Девять лучших обвальщиков Группы соревновались в скорости и качестве разделки, а жюри оценивало не только время, но и качество выделенных отрубов, зачистку костей и чистоту рабочего места. Организаторы отмечают, что уровень мастерства участников растет с каждым годом: если несколько лет назад результат в три минуты гарантировал попадание на пьедестал, то сейчас практически все финалисты не выходят за эту отметку — при этом рост скорости не идет в ущерб качеству.

Группа «Черкизово» также отмечает гендерные и профессиональные праздники, превращая их в повод объединить команды из разных регионов. В офисах и на площадках в регионах присутствия Компании проводятся корпоративные мероприятия, приуроченные к 23 февраля, 8 марта, Дню работника сельского хозяйства и другим значимым датам, для которых разрабатываются поздравительные видеоролики и брендированные сувениры.

Так, в 2025 году ко Дню автомобилиста в нескольких регионах присутствия Группы прошли праздничные мероприятия с профессиональными соревнованиями и интеллектуальными викторинами для водителей и технического персонала. Профессионализм сотрудников был отмечен и на федеральном уровне: водители брянского филиала получили ведомственные награды от Минтранса России.

Группа «Черкизово» объединяет множество предприятий и брендов по всей стране, и каждый из них — это своя история, свои люди и свои достижения. Поэтому Компания отмечает юбилеи предприятий и брендов, организуя для сотрудников праздничные мероприятия с развлекательной программой, награждением ветеранов труда и вручением памятных подарков.

Зажжем звезды вместе

Еще одной инициативой, объединившей сотрудников по всей стране, стал конкурс «Зажжем звезды вместе», посвященный новинкам продукции Компании. Участники приобретали новые продукты «Черкизово», регистрировали чеки в корпоративной социальной сети «Черкизово Старт» и участвовали в еженедельных розыгрышах призов. За время проведения акции сотрудники загрузили более 2 500 чеков, а главным призом стала поездка на курорт Архыз.



СПОРТ

Спорт — важная часть корпоративной культуры Группы «Черкизово». Компания активно поддерживает командные виды спорта, которые помогают укреплять горизонтальные связи между сотрудниками разных уровней и профессий: на спортивной площадке вместе тренируются и играют руководители и начинающие специалисты, ветеринары и водители, инженеры и агрономы.

~17 млн руб.

составили расходы Группы «Черкизово» на организацию и проведение спортивных мероприятий в 2025 году

(+23% к прошлому году)

В Группе действует более 20 футбольных и 25 волейбольных команд, которые регулярно тренируются и участвуют в региональных и корпоративных соревнованиях. Ежегодно Компания проводит собственные чемпионаты по волейболу и мини-футболу, а также соревнования по шахматам, настольному теннису, стритболу и другим дисциплинам. Нас часто приглашают принять участие в различных турнирах — например, спартакиаде «Моспром», всероссийском марафоне «Земля спорта» и др.



Для любителей индивидуальных видов спорта в Группе работает беговое сообщество «Черкизово Run Club», члены которого могут за счет Компании принять участие во всероссийском полумарафоне «ЗаБег.РФ».

Группа «Черкизово» стимулирует сотрудников вести здоровый образ жизни. Для этого почти во всех городах присутствия проходят еженедельные бесплатные тренировки по футболу, волейболу, йоге, сотрудникам предоставляются корпоративные скидки в фитнес-клубы, а также каждый год проводятся онлайн-марафоны в корпоративной социальной сети «Черкизово Старт», где участники выполняют спортивные задания, набирают баллы и получают подарки.



ПОДДЕРЖКА СЕМЕЙ СОТРУДНИКОВ

Забота о сотрудниках в Группе «Черкизово» распространяется и на их семьи. Ежегодно Компания проводит День семьи — масштабный праздник с развлекательной программой для детей и их родителей: мастер-классами, конкурсами, квест-играми и другими развивающими активностями, а также угощениями, призами и подарками. В 2025 году мероприятие прошло в пяти регионах присутствия Группы: в Москве, Липецке, Санкт-Петербурге, Челябинске и Тюмени.





Доброй традицией в Компании стали и новогодние праздники для сотрудников и их семей. В офисах и на производственных площадках Группы проводятся корпоративные мероприятия с развлекательной программой и новогодними подарками для сотрудников и их детей.

30 тыс.
новогодних подарков

получили дети сотрудников Группы «Черкизово» в 2025 году. Подарок получил каждый ребенок

В 2025 году Компания также запустила программу «Учись на пять», направленную на поддержку детей сотрудников. В рамках программы школьники получают денежное поощрение за хорошую учебу — размер приза зависит от успеваемости: самое большое вознаграждение получают отличники, чуть меньшее — ученики с одной четверкой.

>338 млн руб.

составили расходы Группы «Черкизово» на поддержку работников и их семей в 2025 году

ДОБРОВОЛЬЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

Мы убеждены, что сильная корпоративная культура проявляется в том числе и в готовности помогать тем, кто в этом нуждается. Именно поэтому волонтерство стало неотъемлемой частью жизни Группы, и с каждым годом все больше сотрудников из разных регионов присоединяются к добровольческим инициативам.

Волонтерская деятельность в Компании развивается по трем направлениям: забота о людях, о животных и о природе.

Дважды в год в Группе «Черкизово» проводятся донорские акции, в которых участвуют как офисные сотрудники, так и работники производственных блоков — в 2025 году кровь сдавали сотрудники в Москве, Санкт-Петербурге и Челябинске. Из года в год в рамках благотворительной акции «Ёлка добра» наши сотрудники собирают подарки для детей, борющихся с онкологическими заболеваниями и вынужденных встречать праздник в лечебных учреждениях.

Сотрудники Компании регулярно помогают приютам для животных: в офисах и на производственных площадках устанавливаются корзины для сбора товаров первой необходимости — вещей и лекарств по заранее подготовленным спискам. Помимо этого, сотрудники выезжают в приюты для выгула собак и их социализации.

Каждую весну на всех площадках Группы проходят добровольные субботники, в ходе которых сотрудники проводят уборку прилегающих участков. Компания также является постоянным партнером Экологического фонда им. В. И. Вернадского и его проекта «Зелёная весна», в рамках которого работники предприятий Группы принимают участие во всероссийских экологических акциях по благоустройству и озеленению территорий.

Все эти инициативы помогают формировать культуру взаимопомощи и неравнодушия, которая объединяет команду «Черкизово» не меньше, чем совместная работа.

ПЛАНЫ НА 2026 ГОД

Искусственный интеллект (ИИ) все активнее проникает во все сферы жизни и работы, и Группа «Черкизово» видит в нем большой потенциал для развития, в том числе в области корпоративной культуры. При этом для Компании важно, чтобы сотрудники не просто использовали новые инструменты, а понимали, как делать это грамотно и эффективно.

Именно поэтому 2026 год объявлен в Группе Годом ИИ. В наших планах — провести обучающие мероприятия для сотрудников по работе с новой технологией с привлечением внутренних и внешних экспертов, а также интегрировать инструменты ИИ в традиционные корпоративные активности: весенний ЗОЖ-марафон, конкурс детского рисунка, День семьи и др. Вместе с тем в Компании будет начата разработка модулей ИИ для социальной сети «Черкизово Старт», которые помогут сотрудникам быстрее находить нужную информацию и создавать контент.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С МЕСТНЫМИ СООБЩЕСТВАМИ

Наш бизнес развивается там, где люди работают на земле — в сельской местности и небольших населенных пунктах. Развитие этих территорий — долгосрочная инвестиция «Черкизово»: чем комфортнее и перспективнее там жизнь, тем крепче наши команды и стабильнее производство.



Подход к управлению

Мы стремимся к совместному росту: укреплять экономику регионов, создавать рабочие места и поддерживать инфраструктуру, чтобы жители видели реальные перспективы рядом с нашими предприятиями.

В течение 2025 года Группа «Черкизово» значительно нарастила финансовую поддержку социальных программ и продолжила реализовывать инициативы, направленные на улучшение качества жизни местных сообществ.

>243,5 млн руб.

(+76,5% к 2024 году)

направлено на поддержку социальных инициатив в 2025 году

СУММА НАЧИСЛЕННЫХ И УПЛАЧЕННЫХ ОБЯЗАТЕЛЬНЫХ ПЛАТЕЖЕЙ ГРУППЫ, млн руб.[1]

	2023 год	2024 год	2025 год
Сумма начисленных обязательных платежей, всего, в том числе:	**23 640**	**27 033**	**28 034**
налогов и сборов	13 359	13 762	14 508
страховых взносов	10 281	13 271	13 525
Сумма уплаченных обязательных платежей, всего, в том числе:	**24 807**	**30 537**	**29 476**
налогов и сборов	13 250	15 886	15 521
страховых взносов	11 557	14 651	13 955

[1] За исключением штрафов и пеней.

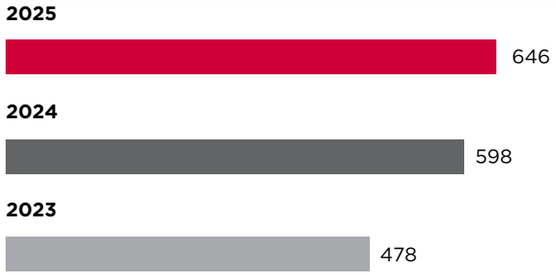
Подход Компании к управлению социальными проектами основан на Политике корпоративной социальной ответственности и Положении о порядке осуществления благотворительной и спонсорской деятельности. Непосредственной реализацией соответствующих положений занимается Направление корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития.

Мы участвуем в благотворительности, развивая собственные инициативы и поддерживая проекты сторонних организаций. Отбором и утверждением проектов, которые пришли к нам извне, занимается специальная комиссия во главе с директором по коммуникациям, в которую входят руководители предприятий, структурных подразделений и отдельных команд. Члены комиссии в соответствии со своими зонами ответственности оценивают поступающие заявки и выносят рекомендации для принятия решения о поддержке или отказе.

После того как заявка поддержана и зарегистрирована, проходят обсуждение инициативы с внутренними заинтересованными сторонами и подготовка рекомендаций, которые ложатся в основу решения комиссии. Организации, чьи инициативы мы планируем поддержать, проверяются через службу безопасности и реестр социально ориентированных некоммерческих организаций Минэкономразвития России. В случае отсутствия каких-либо негативных сведений мы заключаем договор и перечисляем средства, об использовании которых организации обязаны отчитываться. Такая многоэтапная процедура согласования обеспечивает прозрачность принятия решений и минимизирует риски сотрудничества с недобросовестными заявителями.

Для «Черкизово» важен потенциал долгосрочного положительного воздействия поддерживаемых проектов, поэтому при их выборе Компания учитывает актуальность социальной проблемы для региона, количество потенциальных благополучателей, долгосрочность эффекта, репутацию партнера, возможность оценки результата и соответствие инициативы приоритетам устойчивого развития Группы. Результаты проектов проверяются по отчетности и обратной связи от участников программ, а также партнеров и местных сообществ.

КОЛИЧЕСТВО РАССМОТРЕННЫХ ЗАЯВОК, ед.



БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫЙ ФОНД «ЧЕРКИЗОВО»

В сентябре 2025 года мы учредили Благотворительный фонд «Черкизово», который станет единым оператором ключевых социальных и благотворительных проектов Группы. Создание отдельной структуры, консолидирующей наш опыт и инструменты благотворительности, упростит взаимодействие с некоммерческими организациями и даст возможности для расширения партнерских связей, а также позволит эффективнее масштабировать программы поддержки и обеспечивать их прозрачность.





В настоящий момент фонд работает в трех основных направлениях:

- социальные проекты — помощь социально уязвимым группам;
- образование — развитие школ, вузов, детских садов и других образовательных учреждений;
- спорт — любительский и профессиональный.

За первые три месяца работы фонд реализовал новогоднюю акцию по передаче детских подарков малообеспеченным и многодетным семьям, воспитанникам социальных учреждений, а также организовал и провел новый сезон конкурса по ремонту школьных столовых совместно с движением «Сменка».

В ближайшие годы мы планируем расширить перечень направлений и включить в него поддержку проектов в области местной инфраструктуры.

ФОНД ЧЕРКИЗОВО





Вклад «Черкизово» в развитие регионов присутствия

Приоритеты благотворительной деятельности Компании определяются на основе анализа актуальности проблем регионов присутствия, их социально-экономических, культурных и иных особенностей, а также с учетом стратегии устойчивого развития и долгосрочных целей бизнеса.

В 2025 году перечень приоритетных направлений остался прежним:

- поддержка социально уязвимых групп;
- поддержка образовательных учреждений, реабилитационных центров и детских домов;
- развитие массового и профессионального спорта: строительство спортивных объектов, обеспечение спортивных команд необходимым снаряжением, финансирование участия спортсменов в соревнованиях;
- развитие инфраструктуры территорий присутствия и повышение качества жизни местных сообществ;
- поддержка благотворительных фондов.

В отчетном году объем средств, направленных на благотворительность, вырос почти в два раза по сравнению с 2024 годом.

Это в первую очередь связано с расширением финансового участия «Черкизово» в проектах в Пензенской, Липецкой, Оренбургской областях и Алтайском крае в рамках программы «Комплексное развитие сельских территорий».

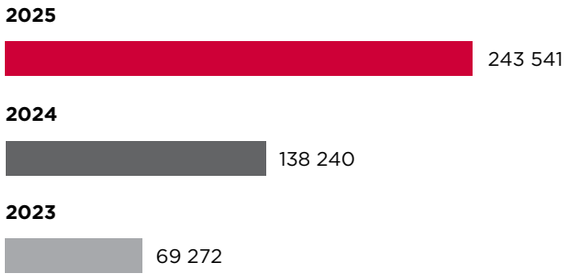
646 обращений

на оказание благотворительной помощи было рассмотрено в 2025 году

367 из них одобрены



ОБЪЕМ СРЕДСТВ, НАПРАВЛЕННЫХ НА БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОСТЬ И СОЦИАЛЬНУЮ ПОДДЕРЖКУ, тыс. руб.



22,6 т

различной мясной продукции в 2025 году выделила Группа на нужды регионов и некоммерческих организаций

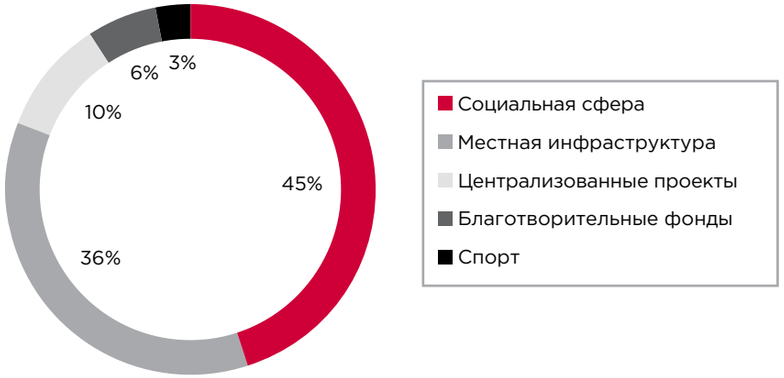
Ключевые благотворительные программы 2025 года

В 2025 году мы продолжили реализацию ежегодных социальных проектов, а также поддержали ряд инициатив по ремонту и строительству объектов инфраструктуры в регионах присутствия.



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

ДОЛЯ СОЦИАЛЬНЫХ ИНВЕСТИЦИЙ В РАЗВИТИЕ РЕГИОНА ПРИСУТСТВИЯ ПО НАПРАВЛЕНИЯМ В 2025 ГОДУ, %



ОБЪЕМ СОЦИАЛЬНЫХ ИНВЕСТИЦИЙ В РАЗВИТИЕ РЕГИОНОВ ПРИСУТСТВИЯ ПО РАЗЛИЧНЫМ НАПРАВЛЕНИЯМ, тыс. руб.

Направление	2023 год	2024 год	2025 год
Социальная сфера	32 456	68 564	110 289
Централизованные проекты[1]	8 321	31 834	23 275
Местная инфраструктура	14 895	21 809	87 572
Благотворительные фонды	5 742	9 700	14 326
Здравоохранение и спорт	7 858	6 333	8 079
Общая сумма инвестиций	**69 272**	**138 240**	**243 541**

ПОДДЕРЖКА ОБРАЗОВАНИЯ И КУЛЬТУРЫ

Поддержка образовательных, оздоровительных и культурных учреждений в регионах присутствия по-прежнему является одним из ключевых направлений социальных программ «Черкизово». В отчетном году мы помогли в модернизации библиотеки Московской государственной академии ветеринарной медицины и биотехнологии, а также софинансировали строительство Детского дворца искусств в поселке Новосергиевка Оренбургской области.

Также мы продолжили реализацию совместного с движением «Сменка» проекта по ремонту школьных столовых.

В этом году завершились ремонты школ в Воронежской, Липецкой, Пензенской и Тульской областях и начался четвертый сезон конкурса, в котором приняло участие 1 525 школ, что почти в два раза больше, чем в прошлом году. Победителями стали школы из Ульяновской, Курской и Московской областей, еще три школы получили дополнительные денежные гранты: в Башкирии, а также Орловской и Челябинской областях.

РАЗВИТИЕ МЕСТНОЙ ИНФРАСТРУКТУРЫ

В отчетном году мы уделяли много внимания местной инфраструктуре в регионах присутствия и приняли участие в софинансировании строительства дорог в Липецкой области и Алтайском крае. Также в Бековском районе Пензенской области мы выделили около 40 млн руб. на строительство 11 жилых домов для сотрудников Васильевской птицефабрики. Проект был отмечен на премии «Агроинвестор года — 2025» победой в номинации «Социально ответственная инициатива года».

11,3 млн руб.

выделено Группой «Черкизово» в 2025 году на повышение качества дорожной сети



ПОДДЕРЖКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО, МАССОВОГО И ДЕТСКОГО СПОРТА

«Черкизово» неизменно поддерживает спортивные команды в регионах присутствия и содействует развитию детского и юношеского спорта. В отчетном году мы продолжили спонсорскую поддержку волейбольного клуба «Кристалл-Черкизово» в Воронежской области и оказали адресную помощь детским и взрослым командам из Тюменской, Белгородской, Тамбовской и Челябинской областей. Поддержку Компании получили также и спортивные мероприятия в Башкирии, Оренбургской, Брянской и Пензенской областях.

ПРАЗДНИЧНЫЕ БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫЕ ИНИЦИАТИВЫ

В 2025 году Группа «Черкизово» организовала традиционные акции ко Дню знаний и Новому году в 19 регионах присутствия и сделала 7 тыс. подарков детям из многодетных и малообеспеченных семей и семей в трудной экономической ситуации. Также в преддверии 80-летия Победы в Великой Отечественной войне Компания направила около 1 тыс. продуктовых наборов для ветеранов.

ПОДДЕРЖКА БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫХ ФОНДОВ

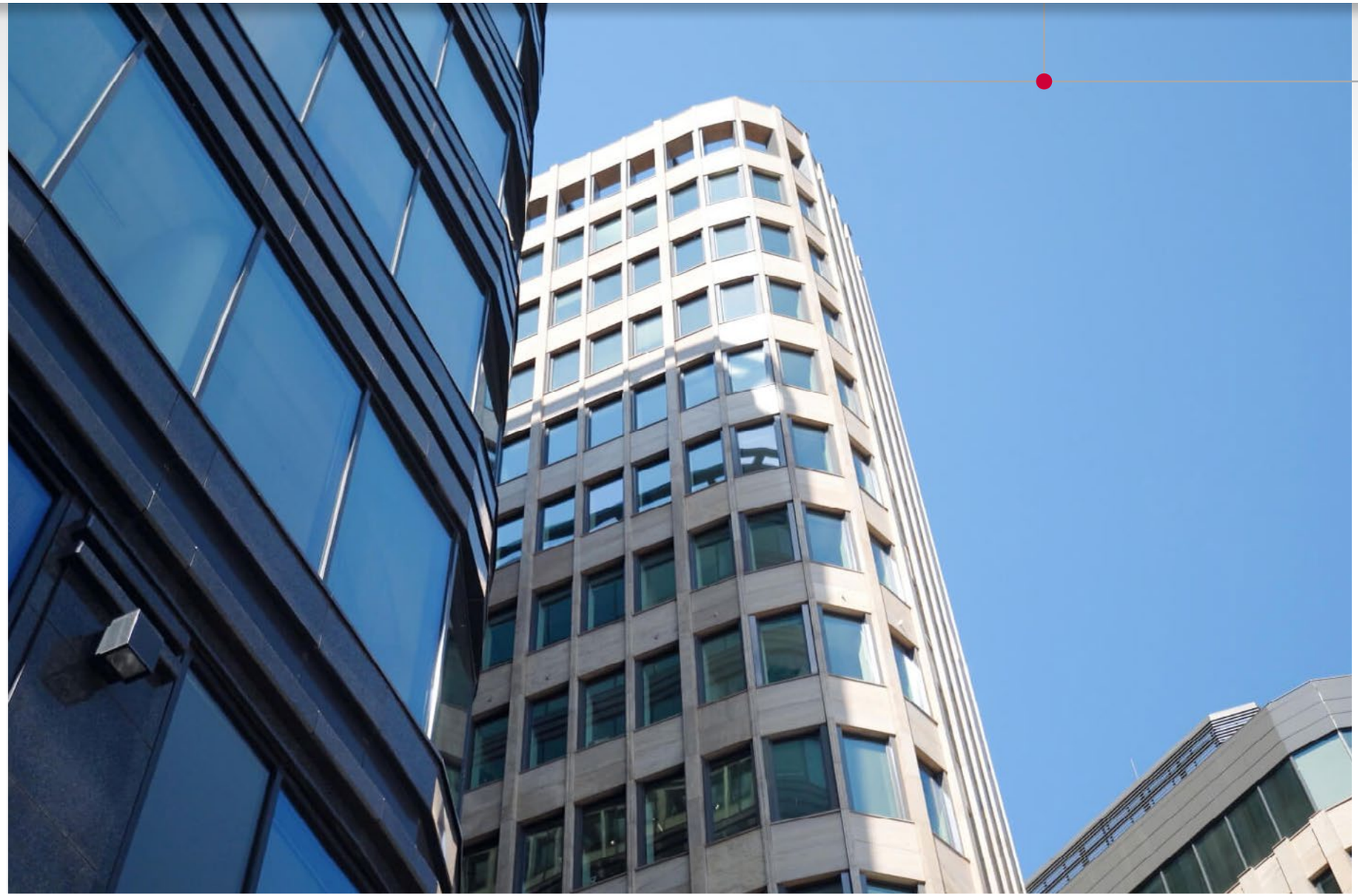
Мы поддерживаем как комплексные программы крупных фондов, так и адресные нужды региональных некоммерческих организаций. В этом году вместе с более чем 10 некоммерческими организациями Группа «Черкизово» реализовала социальные инициативы по поддержке детей, пожилых людей и социальной адаптации на сумму свыше 14 млн руб.



ДОНОРСКОЕ ДВИЖЕНИЕ

В 2025 году мы продолжили расширять участие сотрудников в донорских инициативах, развивая внутренние программы информирования и укрепляя партнерство с профильными медицинскими учреждениями. По итогам года мы провели несколько Дней донора, в которых приняли участие около 100 сотрудников, а также совместно с Российским Красным Крестом организовали вебинар о донорстве крови и костного мозга, где рассказали о способах поддержки донорского движения, программах поощрения, а также развеяли существующие мифы и предубеждения.

Контакты



ЦЕНТРАЛЬНЫЙ ОФИС

ПАО «Группа Черкизово»

125047, Россия, г. Москва

ул. Лесная, д. 5, стр. Б

Офисный центр
«Белая площадь»

Тел.: +7 (495) 660 24 40

УПРАВЛЕНИЕ УСТОЙЧИВЫМ РАЗВИТИЕМ

Грибченков Всеволод Александрович

Руководитель направления корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития

Тел.: +7(495) 660 24 40, доб. 15221

Email: v.gribchenkov@cherkizovo.com