

ОТЧЕТ ОБ УСТОЙЧИВОМ РАЗВИТИИ

ГРУППА «ЧЕРКИЗОВО», 2024





ОБ ОТЧЕТЕ

Настоящий отчет представляет собой третий отчет об устойчивом развитии ПАО «Группа Черкизово» (далее — «Черкизово», «Компания», «Группа») и отражает основные результаты его деятельности в области корпоративного управления, экологического и социального воздействия в период с 1 января до 31 декабря 2024 года.

В отчете представлена информация о деятельности всех структурных подразделений, дочерних организаций и совместных предприятий Группы, осуществлявших деятельность на территории Российской Федерации, если иное не указано по тексту отчета в контексте раскрытия той или иной информации.

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

Отчет утвержден к публикации высшим руководством Компании и адресован широкому кругу заинтересованных сторон.



Содержание

Обращение генерального директора	6	Безопасность	61
Обращение директора по коммуникациям	8	Подход к управлению	63
Стратегический отчет	11	Идентификация опасностей и управление рисками	64
О компании	12	Информирование и обучение по вопросам охраны труда	65
География присутствия	16	Показатели производственного травматизма	66
Стратегия устойчивого развития	18	Профилактика здоровья сотрудников	67
Ключевые ESG-показатели и результаты	20	Персонал	69
Качество продукции	22	Подход к управлению	71
Развитие продуктовой линейки	26	Развитие взаимодействия с сотрудниками	74
Цифровизация	28	Разнообразие и равные возможности	75
Управление	33	Обучение и развитие персонала	77
Корпоративное управление	35	Привлечение молодых специалистов	81
Система управления рисками	36	Мотивация и социальная поддержка	84
Система управления устойчивым развитием	39	Поддержка корпоративной культуры	87
Этика	41	Взаимодействие с местными сообществами	91
Цепочка поставок и управление логистикой	44	Подход к управлению	93
Охрана окружающей среды	47	Вклад «Черкизово» в развитие регионов присутствия	94
Подход к управлению	49	Ключевые благотворительные программы 2024 года	96
Выбросы в атмосферу и энергопотребление	50		
Управление отходами	55		
Водные ресурсы	57		
Гуманное обращение с животными	58		



Обращение генерального директора

Уважаемые коллеги, партнеры и клиенты!

Для Группы «Черкизово» 2024 год стал очередным этапом уверенного развития, которое стало возможным благодаря профессионализму почти 40 тысяч наших сотрудников, вертикально интегрированной модели бизнеса и современному технологичному производству. Мы в очередной раз подтвердили наш статус одного из флагманов российского агропромышленного комплекса: несмотря на сложную макроэкономическую ситуацию, компания увеличила производство мяса курицы, индейки, свинины и продуктов мясопереработки, внося значимый вклад в обеспечение продовольственной безопасности страны. Продолжая усиливать контроль всего производственного цикла от поля до прилавка, мы тем самым все меньше зависим от внешних факторов и можем гарантировать нашим потребителям стабильные поставки качественной и доступной по цене продукции.

Особое внимание в отчетном году мы уделили технологическому развитию: только на внедрение российских IT-решений было направлено почти 800 миллионов рублей. При этом ответственность в сфере экологии оставалась неотъемлемой частью нашей ESG-стратегии: мы продолжали вести масштабную модернизацию оборудования, внедряли ресурсосберегающие технологии и реализовывали комплексные программы по снижению воздействия на окружающую среду, уделив особое внимание строительству новых и модернизации уже имеющихся очистных сооружений.

Главная гордость компании — это люди, которые в ней работают. Забота о них остается одним из основных приоритетов «Черкизово». В 2024 году мы направили 1,5 миллиарда рублей на улучшение условий труда и охрану здоровья наших сотрудников, увеличив на 48% расходы на обучение и развитие персонала, а также на 36% — объемы программ социальной поддержки.

Признание «Черкизово» лучшим работодателем агропромышленного комплекса России по версии HeadHunter стало заслуженным подтверждением правильности выбранного курса.

В течение 2024 года мы продолжили вносить реальный вклад в развитие малых городов и сельских территорий 20 регионов России, где расположены основные производственные активы компании. Мы не только обеспечили существенные налоговые поступления в регионах присутствия и создание современных рабочих мест, но и нарастили почти до 140 миллионов рублей наши инвестиции в социальные и благотворительные проекты, а также в программы помощи детям и развитие инфраструктуры.

С гордостью представляя результаты года в области устойчивого развития, хочу выразить искреннюю благодарность всем, кто способствовал нашим общим достижениям: сотрудникам — за профессионализм и преданность делу, партнерам — за доверие и плодотворное сотрудничество, клиентам — за выбор нашей продукции. Уверен, выбранная нами стратегия, сочетающая инновации, эффективность и социальную ответственность, позволит нам и впредь достигать новых высот, укрепляя лидерские позиции и создавая долгосрочную ценность для всех заинтересованных сторон.

С уважением,

Сергей Михайлов,

генеральный директор
Группы «Черкизово»





Обращение директора по коммуникациям

Дорогие друзья, коллеги и партнеры!

В 2024 году мы, как и всегда, оставались верны принципам, которые лежат в основе нашей компании: забота о людях, ответственность перед обществом и стремление к устойчивому развитию. Даже в условиях внешних вызовов мы не просто продолжаем следовать нашей стратегии, но и находим новые возможности для роста, внедряем нестандартные решения и укрепляем доверие тех, с кем сотрудничаем.

В отчетном году мы продолжили успешно развивать наш бизнес, укрепляя лидерские позиции на мясном рынке, но для нас важно было и другое — способствовать изменению окружающего мира к лучшему.

Объединение всех сотрудников Группы «Черкизово» общими ценностями, создание агроклассов в селах, тесное сотрудничество с ведущими вузами и инвестиции в передовые разработки на базе собственного научного центра — все это призвано сформировать новый образ АПК и работающих в нем людей. Особой гордостью для нас стало открытие специальной кафедры на базе МВА им. К. И. Скрябина, где смогут проходить обучение наши сотрудники. Благодаря в том числе нашей системной работе сельское хозяйство все меньше ассоциируется с рутинным трудом. Своим примером мы показываем, что оно является высокотехнологичной отраслью, где востребованы IT-специалисты, инженеры, биотехнологи. Сегодня мы видим, как меняется отношение молодежи к сельскохозяйственным профессиям, как растет престиж работы в агросекторе. И это, пожалуй, самый важный результат нашей работы — когда выпускники ведущих вузов сознательно выбирают карьеру в сельском хозяйстве, видя в ней возможности для профессиональной реализации и личного роста.

В 2024 году мы сотрудничали более чем со 150 учебными заведениями, провели свыше 200 мероприятий по профессиональной ориентации и трудоустроили более 2 тысяч молодых специалистов.

Каждый день мы доказываем, что крупный аграрный бизнес может быть ответственным — перед потребителями, сотрудниками, окружающей средой. Сотни миллионов рублей социальных инвестиций, поддержка местных сообществ, образовательные проекты — все это часть нашей корпоративной ДНК. В ближайших планах «Черкизово» — развитие собственного благотворительного фонда, который позволит нам еще эффективнее реализовывать нашу ESG-повестку.

Хочу отдельно поблагодарить наших сотрудников, волонтеров и партнеров. Ваша энергия, профессионализм и вовлеченность позволяют нам вместе преодолевать все сложности и реализовывать значимые проекты в самых разных сферах, включая благотворительность. Растущий уровень доверия к «Черкизово» со стороны потребителей, экспертного сообщества и жителей регионов, в которых есть предприятия компании, — лучшая оценка нашей работы.

С уважением,

Анастасия Михайлова,

директор по коммуникациям
Группы «Черкизово»





«Черкизово» является одним из крупнейших производителей мясной продукции в России и входит в тройку лидеров на рынках куриного мяса, мяса индейки и продуктов мясопереработки.



**СТРАТЕГИЧЕСКИЙ
ОТЧЕТ**

О компании



В состав Группы входят птицеводческие и свиноводческие комплексы, предприятия мясопереработки, комбикормовые заводы, маслоэкстракционный завод, а также сельскохозяйственные угодья площадью 360 тыс. га.

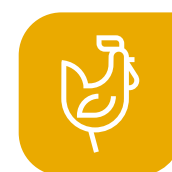
Компания представляет собой современный вертикально интегрированный холдинг, охватывающий все этапы аграрной цепочки: растениеводство, производство кормов, животноводство, переработку и упаковку продукции, а также дистрибуцию и маркетинг готовых мясных продуктов. Подобная структура гарантирует не только стабильный и долгосрочный рост продаж и доходов, но и высокий уровень самодостаточности, а также устойчивость компании в условиях макроэкономических изменений.



СТРУКТУРА ВЫРУЧКИ

ВЫРУЧКА
ГРУППЫ
В 2024 ГОДУ

259,3 млрд руб. **+13,68%** к 2024 году



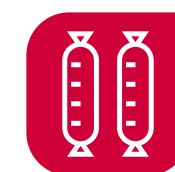
60%

курица



15%

свинина



18%

мясопереработка



6%

индейка



1%

растениеводство

Основа философии «Черкизово» — уважение к клиентам. Компания производит продукты высочайшего качества, применяя передовые технологии и привлекая высококвалифицированных специалистов. В агропромышленном секторе России только «Черкизово» имеет научно-испытательный центр европейского уровня. Этот центр позволяет полностью контролировать качество и безопасность продукции.

Высокая степень вертикальной интеграции обеспечивает лидерство Компании в части себестоимости производства, хеджирования рисков (связанных с ценами на сельскохозяйственное сырье) и полный контроль над цепочкой создания стоимости. Самообеспеченность собственными кормами у Компании составляет 99%, самообеспеченность зерновыми выросла с 25% в 2023 году до 32% в 2024 году. Земельный банк вырос с 140 тыс. га в 2015 году до 360 тыс. га в 2024 году, собранный урожай — с 333 тыс. тонн в 2015 году до 921 тыс. тонн в 2024 году.

«Черкизово» — один из главных производителей и экспортеров мяса в России

Компания поставляет высококачественные продукты в страны СНГ и отправляет халяльные товары в страны Ближнего Востока. В 2024 году продукция экспортировалась в 20 стран, при этом доля экспорта в выручке выросла с 3% в 2023 году до 9% в 2024 году. Основная доля экспорта приходится на Китай, Казахстан, а также Саудовскую Аравию, Вьетнам и Сербию.

В экспортных планах Компании — масштабирование в новых и уже освоенных направлениях, выход на зарубежные рынки с помощью брендированных продуктов и товаров с высокой добавленной стоимостью. Также планируется создание системы разработки новых продуктов на экспорт и наращивание мощностей экспортного производства.



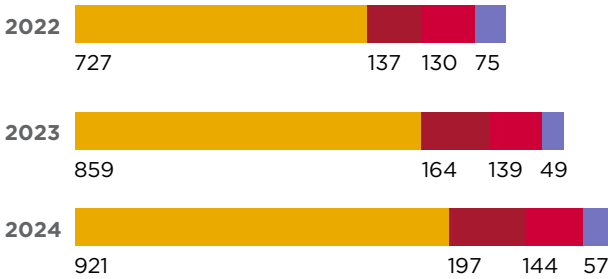
Сильные позиции брендов нашей Группы и разнообразные каналы продаж помогают нам расширять присутствие на ключевых рынках и достигать отличных операционных и финансовых результатов.

ПОРТФЕЛЬ КОМПАНИИ



ГРУППА «ЧЕРКИЗОВО»
В 2024 ГОДУ

ОБЪЕМ ПРОДАЖ, тыс. тонн



ГРУППА «ЧЕРКИЗОВО» В 2024 ГОДУ



В планах «Черкизово» на ближайшую перспективу — сохранение опережающего роста и повышение рентабельности за счет увеличения доли выручки от продажи высокомаржинальных товаров и продукции с высокой добавленной стоимостью, а также сохранение лидирующих рыночных позиций по себестоимости производства.

¹ По данным Национального союза птицеводов, место указано с учетом производства компании «Руском», приобретенной в конце отчетного периода.
² По данным Национальной ассоциации производителей индейки и консалтингового агентства «АГРИФУД Стретеджис».
³ По данным Национального Союза свиноводов.
⁴ По данным Nielsen.
⁵ По данным делового издания «Агроинвестор».



География присутствия



20 регионов России — от Калининградской области до Алтая



41
складской
комплекс



1
научно-
испытательный
центр



1
маслоэкстракционный
завод



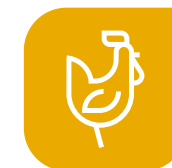
360
тыс. га земли



20
элеваторов



13
комбикормовых
заводов



15
птицеводческих
комплексов



1
предприятие
по производству
мяса индейки



20
свиноводческих
комплексов



13
предприятий
по мясопереработке
и убою

¹ Информация об активе, расположенном в Тюменской области, не включена в структуру отчета, так как приобретение данного актива состоялось в конце отчетного периода.

Стратегия устойчивого развития

Принципы устойчивого развития являются важной частью нашего бизнеса и составным элементом 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 ESG-аспектов в общую систему управления рисками - Следование рекомендациям Кодекса корпоративного управления Банка России - Соблюдение баланса интересов всех заинтересованных сторон - Прозрачная система вознаграждения руководства

ВКЛАД В ДОСТИЖЕНИЕ ЦУР ООН И НАЦИОНАЛЬНЫХ ЦЕЛЕЙ РАЗВИТИЯ РФ

Национальные цели развития РФ	ЦУР ООН	Вклад Группы «Черкизово» в 2024 году
Сохранение населения, укрепление здоровья и повышение уровня благополучия людей, поддержка семьи	2 ЛИКВИДАЦИЯ ГОЛОДА Ликвидация голода, обеспечение продовольственной безопасности и улучшение питания, а также содействие устойчивому развитию сельского хозяйства	1 319 тыс. т — объем реализованной продукции Компании, большая часть которой является социально-значимыми продовольственными продуктами - Развитие собственного научно-испытательного центра и научного партнерства с ведущими институтами - Широкий ассортимент ЗОЖ-продуктов - Более 25 т мясной продукции передано на нужды регионов и НКО

Национальные цели развития РФ	ЦУР ООН	Вклад Группы «Черкизово» в 2024 году
Реализация потенциала каждого человека, развитие его талантов, воспитание патриотичной и социально ответственной личности	3 ХОРОШЕЕ ЗДОРОВЬЕ И БЛАГОПОЛУЧИЕ Обеспечение здорового образа жизни и содействие благополучию для всех лиц в любом возрасте	1 456 млн руб. — объем инвестиций Компании в охрану труда и промышленную безопасность 170 млн руб. — затраты Компании на программы ДМС для сотрудников 18,5 млн руб. — затраты на модернизацию технической базы Московской государственной академии ветеринарной медицины им. К. И. Скрябина
Комфортная и безопасная среда для жизни	8 ДОСТОЙНАЯ РАБОТА И ЭКОНОМИЧЕСКИЙ РОСТ Содействие поступательному, всеохватному и устойчивому экономическому росту, полной и производительной занятости и достойной работе для всех	- Более 138 млн руб. — объем инвестиций Группы в социальные проекты - Более 30,5 млрд руб. — налоговые и внебюджетные платежи Группы в 2024 году в регионах присутствия - Популяризация работы в сельском хозяйстве и борьба с гендерными стереотипами - Возможности вертикального карьерного роста с прозрачной системой оценки эффективности сотрудников
Технологическое лидерство	12 ОТВЕТСТВЕННОЕ ПОТРЕБЛЕНИЕ И ПРОИЗВОДСТВО Обеспечение перехода к рациональным моделям потребления и производства	656,1 млн руб. — объем затрат на охрану окружающей среды 1,65 млрд — затраты на мероприятия по обновлению оборудования на более эффективное и экологичное



Ключевые ESG-показатели и результаты

ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

696,4 млн руб.

объем инвестиций
в охрану окружающей среды

6,6 т

выбросы загрязняющих веществ
в атмосферный воздух

2444 тыс. т

суммарный объем выбросов
парниковых газов¹ Scope 1 и Scope 2

80,5 тыс. т

объем образованных отходов

27,7 тыс. т

объем отходов, подготовленных
для повторного использования

20,2 млн м³

объем водозабора

СОЦИАЛЬНАЯ СФЕРА

38,7 тыс. чел.

среднесписочная численность персонала

82,7 тыс. руб.

средняя заработная плата сотрудников

86,7 млн руб.

затраты на обучение сотрудников

1,07

коэффициент частоты травм с временной
потерей трудоспособности (LTIFR)

Группа «Черкизово» — лучший
работодатель 2024 года
в агропромышленном комплексе
России по версии HeadHunter

>138 млн руб.

объем затрат на поддержку
социальных инициатив

УПРАВЛЕНИЕ

67 %

доля независимых членов
Совета директоров

47 %

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



Качество продукции

Качество продукции и ее безопасность — безусловные приоритеты для «Черкизово». Мы непрерывно повышаем стандарты и строго контролируем, чтобы наша продукция соответствовала не только всем нормативным требованиям, но и ожиданиям потребителей.

Управление системой менеджмента качества и безопасности пищевой продукции в Компании осуществляет специализированная дирекция, которая следит за выполнением установленных стандартов на всех этапах производства, включая регулярный лабораторный контроль и мониторинг для обеспечения гарантированного качества продукции. Продукция «Черкизово» соответствует всем актуальным нормам качества, как российским, так и международным, что подтверждается сертификатами ISO 22000:2018 и FSSC 22000.

Развитие культуры качества и безопасности пищевой продукции у сотрудников Компании — неизменный фокус внимания менеджмента. В 2024 году мы провели специальный опрос, в котором приняли участие более 7 тыс. наших сотрудников. По его итогам на каждом производственном объекте были сформированы рабочие группы, которые разработали мероприятия по дальнейшему развитию культуры качества на основе полученных комментариев. Кроме того, в отчетном году продолжила работу специальная учебная платформа «Школа качества», направленная на повышение квалификации сотрудников в области качества и пищевой безопасности. В 2024 году мы вдвое увеличили количество доступных курсов: с 21 на конец 2023 года до 58 в конце 2024 года.

В 2024 году Компания открыла на территории своего московского мясоперерабатывающего завода уникальное многофункциональное пространство — **R&D Innovation Kitchen** площадью около 500 м². В рамках работы пространства был организован ряд мероприятий, где сотрудники различных подразделений могли обменяться опытом, погрузиться в аспекты технологии мясопереработки, инжиниринга и обсудить унифицированные подходы к оценке качества продукта, а также освоить новые компетенции.

На создание центра было направлено 90 млн рублей, а его разработка и реализация заняла полтора года. В процессе выполнения плана учитывался опыт ведущих международных компаний, а к проектированию были привлечены специалисты по дизайну кухонных зон в объектах общественного питания.

ОСНОВНЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ ЦЕНТРА

- пространство для обучения и обмена опытом — конференц-залы, зоны для дегустаций, презентаций и мастер-классов, переговорные комнаты;
- лаборатория сенсорного анализа (Sensory Lab) — здесь проводятся исследования сенсорных показателей качества продукции: вкуса, запаха, текстуры, внешнего вида, цвета и других характеристик, с использованием стандартизированных международных методик;
- кухонная зона, оборудованная печами, грилями, пароконвектоматами, приборами приготовления пищи под вакуумом («су-вид») и другими устройствами, которая позволяет точно воспроизводить процессы термической обработки продуктов, используемые в ресторанах и R&D-лабораториях клиентов «Черкизово».

Запуск проекта способствовал развитию культуры исследований и инноваций, укреплению взаимодействия между подразделениями Компании, а также созданию условий для роста и развития сотрудников и Компании в целом.

В 2024 году Компания продолжила развитие диалога с потребителями по вопросам качества, расширив возможности обратной связи за счет выноса на маркировку продукции всех сегментов централизованных контактов по соответствующим вопросам, а также подключив обработку претензий и отзывов из социальных сетей.

96%

процент своевременности обработки обращений потребителей (+7 п. п. относительно 2023 года)

НАУЧНО-ИСПЫТАТЕЛЬНЫЙ ЦЕНТР «ЧЕРКИЗОВО»

В составе Компании действует научно-испытательный центр (НИЦ) «Черкизово», ключевой задачей которого является лабораторный контроль качества пищевой продукции, а также исследование кормов, пищевых добавок и состояния здоровья животных.

НИЦ регулярно участвует в межлабораторных сравнительных испытаниях для подтверждения достоверности результатов своих измерений. В 2024 году НИЦ получил удовлетворительные результаты по итогам участия в 19 сравнительных испытаниях, включающих определение 52 показателей.

В рамках своей работы центр не только решает задачи Компании, но и осуществляет лабораторные исследования для других предприятий отрасли. В 2024 году НИЦ провел более 537 тыс. тестов, более 26 тыс. из которых были выполнены для внешних контрагентов.

В рамках обмена опытом и расширения компетенций НИЦ взаимодействует с ведущими вузами страны, а также развивает проекты в рамках научных партнерств.



Среди ключевых проектов в этой сфере в 2024 году:

- Партнерство с крупнейшим китайским производителем ферментов и пробиотиков Challenge Group. Представители компании посетили НИЦ «Черкизово», обменялись опытом с сотрудниками «Черкизово» и договорились о продолжении сотрудничества в области выращивания и воспроизводства бройлеров.
- Встреча с представителями компании «Август» — крупнейшим российским производителем пестицидов. В ходе визита в НИЦ «Черкизово» обсуждались вопросы лабораторного контроля и методов борьбы с заболеваниями растений, а также были намечены планы по укреплению партнерства.

КЛЮЧЕВЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ 2024 ГОДА



Высокий уровень качества нашей продукции был отмечен в 2024 году в нескольких номинациях премии «Гарантия качества — 2024»:

- **золотая медаль** — котлеты «Домашние», фрикадельки «Домашние» (бренд «Черкизово»), фарш «Домашний» (бренд «Самсон»), филе «По-домашнему» для запекания, фарш «Премиум из филе» (ТМ «Петелинка»), филе малое с ароматными травами (ТМ «Латифа»);
- **серебряная медаль** — сосиски «Копченые по-черкизовски», «Молочные по-черкизовски», «Сливочные по-черкизовски» (бренд «Черкизово»), фарш «Говяжий» (бренд «Самсон»), голень цыпленка табака «Премиум», котлеты «По-петелински» со сладким перцем и сыром (ТМ «Петелинка»), стейк из филе грудки индейки с восточными специями (халяль, ТМ «Латифа»);
- **диплом качества** — фарш «Домашний», грудинка «По-черкизовски» (бренд «Черкизово»), фрикадельки из домашнего фарша (бренд «Самсон»), котлеты сочные из индейки, люля-кебаб из индейки, пряный стейк из индейки с горчицей и паприкой (бренд «Пава-Пава»).

В 2024 году «Черкизово» активно развивало направление халяльной продукции:

- проведен аудит на соответствие Малазийскому стандарту «Халяль» трех предприятий: два филиала АО «КЦ» («Лиско Бройлер», «Курский») и АО «Васильевская птицефабрика»;
- завод «Тамбовская индейка» получил сертификат «Халяль» ППТ-СМР, GSO;
- продукция под брендом «Латифа» стала лауреатом конкурса «Лучший халяль-продукт — 2024».

Также Компания запустила переход на новую версию схемы сертификации системы управления безопасностью пищевой продукции — FSSC 6.0. Среди первых производств, получивших новые сертификаты: завод «Тамбовская индейка», филиалы АО «ЧМПЗ» в Москве и Данкове, ООО «Пит Продукт» (в Синявино), ООО ПКО «Отечественный продукт», завод «Черкизово-Кашира». Завод «Тамбовская индейка» также получил сертификат ISO 22000.



РАБОТА НАД КАЧЕСТВОМ В ЦИФРАХ

79

внутренних аудитов

площадок Группы «Черкизово»



20

— птицепереработка;



17

— мясопереработка;



35

— выращивание птицы;



6

— выращивание свиней;



1

— маслоэкстракционный завод.

76

аудитов поставщиков

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

38

— поставщики ингредиентов,

32

— упаковка,

6

— мясосырье.



69

аудитов объектов

проведены в рамках программ «Идеальный склад» и «Идеальная АТС», из них:

28

— собственные склады готовой продукции,

11

— наемные склады готовой продукции,

30

— автомобильные транспортные средства производственного транспорта.

В части
кормопроизводства:

23 аудита внешних поставщиков

11 контрольных выработок сторонних комбикормовых заводов.

В планах «Черкизово» — дальнейшее совершенствование системы управления качеством, направленное на достижение ключевых целей, таких как сокращение количества жалоб, уменьшение финансовых потерь из-за проблем с качеством, а также снижение уровня внешних инцидентов.

Развитие продуктовой линейки

Мы активно развиваем продуктовую линейку, предлагая покупателям разнообразные продукты на любой вкус, в том числе для поддержания здорового образа жизни.

>200

новых товарных позиций, включая экспортные проекты, было запущено в 2024 году

READY TO EAT — ГОТОВАЯ К УПОТРЕБЛЕНИЮ ПРОДУКЦИЯ

Одним из ключевых событий 2024 года стал запуск линейки халяльной продукции на производственной площадке «Турбаслинские бройлеры» в Уфе под брендами «Латифа» и «Империя вкуса». В ассортимент вошло восемь единиц продукции, включая сосиски, вареные и полукопченые колбасы, а также копчености, соответствующие всем применимым стандартам.

Линейка «Черкизово Премиум» также была дополнена новыми продуктами: сосисками «Филейные» из 100%-ного куриного мяса, а также продуктами в порционной нарезке, включая шейку «Брюссельскую», варено-копченую колбасу «Имперскую» и сырокопченую колбасу «Классико Италияно».

Вареная колбаса «Сочная с окороком», запущенная в 2024 году на ульяновской площадке, наряду с сырокопченой колбасой «Классико Италиано» и халяльными продуктами под брендом «Империя вкуса» получила золотую медаль на международной выставке «ПродЭкспо» в 2025 году.

READY TO COOK — ПРОДУКЦИЯ, ГОТОВАЯ К ПРИГОТОВЛЕНИЮ

В сегменте готовой к приготовлению продукции была запущена линейка свинины в маринаде под брендом «Черкизово Премиум». В составе линейки — товарные позиции с эксклюзивными вкусами, такие как «Свинина по-шанхайски», «Окорок по-техасски» и «Шейка по-баварски».

Мы продолжаем выпускать новые продукты из птицы в гибкой полимерной вакуумной упаковке с отдельными секциями, которые не требуют открытия продукта целиком и позволяют увеличить срок его годности.

В 2024 году мы обновили состав куриного фарша «Премиум» под брендом «Петелинка» — теперь он состоит исключительно из анатомической куриной грудки, что позволило увеличить количество белка с 15 до 20 г на 100 г продукта, а количество жира уменьшить с 14 до 5 г.

В линейке продукции из индейки были запущены продукты, ставшие победителями выставки «ПродЭкспо — 2025»: «Стейк из филе грудки индейки с восточными специями» бренда Латифа и «Пряный стейк с горчицей и паприкой» бренда «Пава-Пава».

FOODSERVICE — ПРОДУКЦИЯ ДЛЯ ОБЪЕКТОВ ОБЩЕСТВЕННОГО ПИТАНИЯ

Помимо продуктов, поставляемых для покупателей в магазины, мы развиваем сегмент продукции для объектов общественного питания. Среди ключевых событий в 2024 году:

- совместный с группой компаний Maison Dellos запуск линейки премиальных колбасок для хот-догов из меню «ЛукКафе» сети АЗС «Лукойл»;
- запуск производства пиццы «Пепперони» для партнеров «Зотман» и «ДоДо Пицца»;
- разработка и запуск продуктов из курицы для Бургер Кинг и для сети I'm в Казахстане.

ЭКСПОРТ

В 2024 году мы расширили присутствие на зарубежных рынках, включая Сербию, где стартовало производство пяти видов мясной продукции из свинины в вакуумной упаковке для продажи покупателям в магазинах, и Китай, для которого были запущены поставки шеи индейки и куриных лап для дальнейшей переработки.

Кроме того, мы запустили поставки замороженных копченых локтей индейки в вакуумной упаковке во Вьетнам.

Мы продолжаем расширять ассортимент экспортных товаров. На уфимской площадке были запущены 22 новые товарные единицы, соответствующие стандартам «халяль», для стран СНГ и подготовлены 10 товарных единиц для поставки в Китай. В 2025 году мы планируем начать производство замороженных локтей индейки в вакуумной упаковке под брендом Cherkizovo 77 для продажи в магазинах Китая.

ПРОДУКТЫ ДЛЯ ПРАВИЛЬНОГО ПИТАНИЯ

Предлагая широкий ассортимент продукции, «Черкизово» поддерживает и тренд на здоровый образ жизни. Основу нашей линейки для правильного питания составляют продукты из индейки — натурального источника белка, витаминов и минералов. Мясо индейки легко усваивается, обладает гипоаллергенными свойствами и идеально подходит для сбалансированного рациона. Примерами такого продукта являются «Карпаччо из филе индейки» и «Ветчина нежная из индейки» ТМ «Черкизово Премиум», а также ветчина «Империя вкуса» из индейки с пониженным содержанием жира — всего 2%.

Для потребителей, предпочитающих свинину, мы также предлагаем полезные альтернативы. Примером такого продукта является наша новинка 2025 года — «Ветчина для тостов» из линейки «Черкизово Премиум». По сравнению с традиционными аналогами она содержит на 17–25% больше белка, в 2,5 раза меньше жира и почти вдвое менее калорийна, что делает этот продукт идеальным выбором для тех, кто следит за питанием, но не готов жертвовать вкусом.



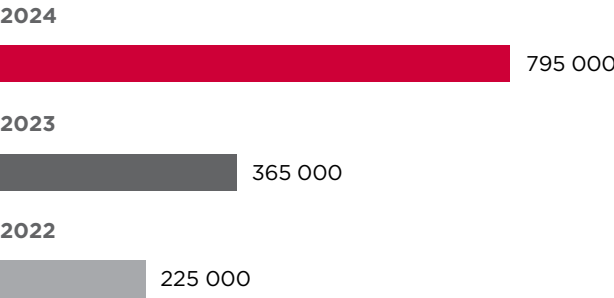
Цифровизация

Рост Компании за счет приобретения новых активов, нестабильная внешняя среда и необходимость унификации ИТ-систем привели к ускорению цифровой трансформации «Черкизово».

За 2023–2024 годы Компания реализовала 26 проектов автоматизации, ожидаемый ежегодный эффект от которых должен превысить 800 млн рублей. Только за 2024 год было запущено 20 крупных проектов автоматизации производства на различных заводах и линиях дирекции, расходы Группы на разработку и внедрение российских информационных технологий за год увеличились более чем в два раза.

Ключевыми направлениями цифровизации последних лет в «Черкизово» стали внедрение ERP-системы, автоматизация трудоемких производственных процессов и учет энергоресурсов. Эти направления позволяют оптимизировать управление Компанией и системно снижать издержки и риски, связанные с изменениями внешней среды.

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



ВНЕДРЕНИЕ ERP-СИСТЕМЫ «МИЧУРИН»

В 2024 году Компания приступила к разработке ERP-системы «Мичурин» — единой цифровой платформы, которая объединит все подразделения группы. Новая система стандартизирует ключевые процессы: от управления производством до финансового учета.

«Мичурин» автоматизирует рутинные операции, способствует выстраиванию единых стандартов работы, повышает квалификацию сотрудников и обеспечивает оперативный доступ к аналитическим данным. Для руководства Компании система призвана стать важным инструментом, способным дать точную аналитику для принятия стратегических решений — выхода на новые рынки и развития бизнеса.

В 2024 году была завершена разработка архитектуры решения, подготовлена проектная документация, запущены процессы тестирования системы и переноса данных из прежних учетных систем, а также зарегистрирован перечень организационных изменений и начата работа по их реализации.

В течение следующих четырех лет планируется поэтапная интеграция 15 специализированных систем, включая MES (управление производственными операциями в реальном времени), LIMS (система по управлению информацией и процессами в лабораториях), WMS (система управления складом) и другие.

> 400 млн руб.

объем вложений в проект за 2024 год

АВТОМАТИЗИРОВАННЫЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИМИ ПРОЦЕССАМИ

Автоматизированные системы управления технологическими процессами (АСУТП) играют ключевую роль в обеспечении стабильности производства, эффективной работы оборудования и высокого качества продукции. АСУТП объединяют программные и аппаратные решения для автоматического контроля и управления производственными линиями — от конвейеров и режущих машин до роботизированных упаковочных комплексов и камер термообработки.

После ухода в 2022 году с российского рынка ряда поставщиков технологического оборудования на производственных площадках Компании началась замена иностранных ИТ-решений на отечественные аналоги. Это позволило снизить затраты на внедрение и эксплуатацию в 2–5 раз и минимизировать технологическую зависимость.

> 350 млн руб.

размер инвестиций на внедрение новых и модернизацию действующих систем АСУТП в 2024 году

На момент выхода Отчета системы работают в сегментах переработки и кормопроизводства, позволяя покрывать основные риски эксплуатации и практически полностью решать возникающие инциденты силами внутренних специалистов. В планах — масштабирование АСУТП на сегменты растениеводства, воспроизводства и выращивания, а также развитие собственной команды разработчиков.

СИСТЕМА «ПИРАМИДА»

Для детального анализа объемов использования различных ресурсов в соответствии с потребностями конкретного предприятия «Черкизово» применяет автоматизированную систему технического учета энергоресурсов «Пирамида».

«Пирамида» является важным инструментом для учета поставленной электроэнергии и контроля потребления энергоресурсов на всех производственных площадках Компании, обеспечивая надежное хранение и оперативную передачу этих данных смежным субъектам электроэнергетики и инфраструктурным организациям.

Система позволяет анализировать потребление энергоресурсов с точностью до конкретного цеха, участка или устройства, что дает возможность обеспечить их максимально рациональное использование. Кроме того, важной функциональной составляющей является мониторинг параметров электрической сети — активной и реактивной мощности, напряжения, частоты тока. Это позволяет предотвращать аварийные ситуации и оперативно выявлять причины неисправностей. Более того, «Пирамида» предоставила электротехническому персоналу предприятий детализированный инструментальный мониторинг энергопотребления на каждом производственном цикле или участке, что помогает выявлять точки нерационального использования энергоресурсов и оперативно оптимизировать режимы потребления энергии.

Система успешно функционирует на ключевых предприятиях Компании с 2020 года, а объем инвестиций в развитие системы составил 17 млн рублей, благодаря чему расширен ее функционал и охват. На 2025 год запланировано дальнейшее масштабирование системы — новые внедрения и увеличение количества точек учета на действующих площадках.



ЭЛЕКТРОННЫЙ ДОКУМЕНТООБОРОТ

>12 млн документов

составляет ежегодный документооборот «Черкизово», что эквивалентно 100 млн листов бумаги в год

Такие объемы потребления ресурсов приводят к вырубке 800 деревьев ежегодно и формированию 75 тонн твердых коммунальных отходов. Для повышения операционной эффективности, снижения рисков и укрепления комплаенс-позиции Компания внедрила в свою деятельность электронный документооборот (ЭДО).

Преимущества электронного документооборота:

- повышение эффективности работы — сокращение нагрузки на сотрудников за счет автоматизации рутинных задач и ускорение процессов обработки документов;
- безопасность и соответствие законодательству РФ — минимизация рисков потери документов и обеспечение юридической значимости электронных подписей;
- унификация процессов — стандартизация документооборота для всех подразделений Компании и постепенный отказ от бумажных носителей.

На сегодняшний день все юридические лица Группы активно используют электронный документооборот, но с учетом развития технологий некоторые программные решения требуют пересмотра для повышения эффективности процессов.

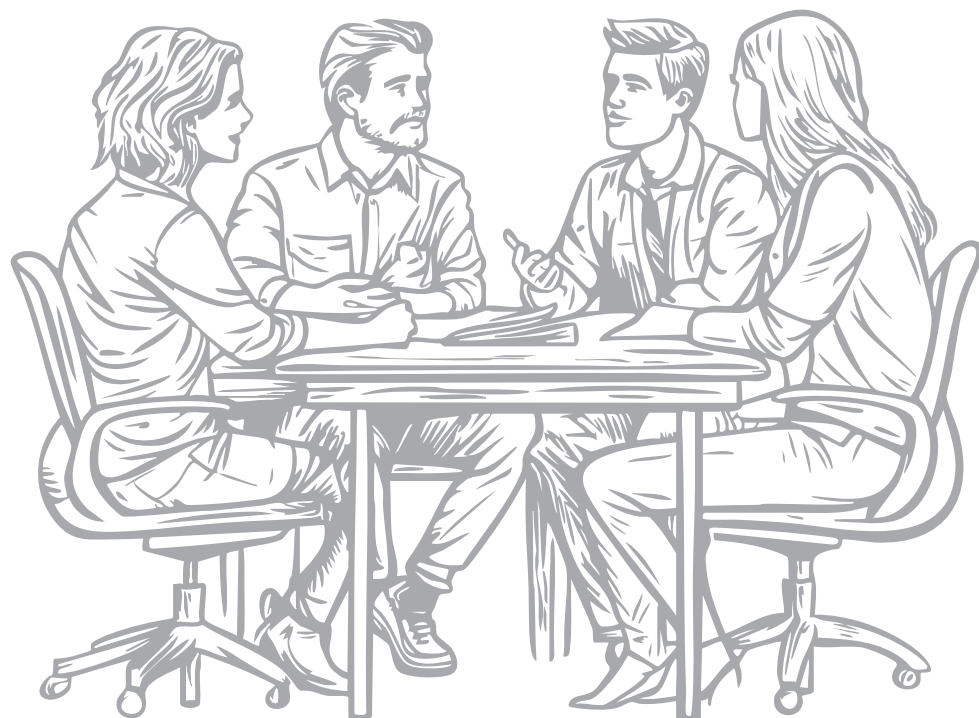
В 2024 году был утвержден масштабный проект по модернизации системы документооборота, в рамках которого осуществлен выбор современной системы ЭДО и создана специальная рабочая группа для реализации проекта. В результате анализа предпочтение было отдано отечественному программному обеспечению, которое предлагает решение, адаптируемое к специфике деятельности и масштабу «Черкизово». Ключевыми задачами проекта стали расширение перечня документов, переводимых в электронный формат, унификация документооборота для всех направлений деятельности Компании и достижение целевого показателя в 87% электронного документооборота от общего объема к 2027 году.

К 2027 году «Черкизово» откажется от ежегодного использования более 87 млн листов бумаги, что позволит сохранять

до 700 деревьев
ежегодно



Созданная на основе лучших международных практик и рекомендаций Банка России, система корпоративного управления Группы «Черкизово» служит фундаментом для эффективного взаимодействия между различными подразделениями Компании, гарантируя фокус на создании ценности для всех заинтересованных сторон.



УПРАВЛЕНИЕ



Корпоративное управление

В рамках работы по укреплению системы управления, приоритетами отчетного года для Компании стали:

- **Совершенствование структуры управления:** создание подкомитетов в составе Комитета по инвестициям и стратегическому планированию Совета директоров для углубленной проработки ключевых вопросов;
- **Актуализация внутренних документов,** включая обновление Положения о Совете директоров, Положения о Комитете по аудиту и Положения о Корпоративном секретаре, а также пересмотр политики вознаграждения членов Совета директоров и обновление Положения о вознаграждениях и компенсациях, выплачиваемых членам совета директоров;
- **Соблюдение баланса интересов** через поддержание высокой доли независимых директоров и прозрачную дивидендную политику.

В числе приоритетов на 2025 год и среднесрочную перспективу запланировано дальнейшее усиление взаимодействия с акционерами и развитие корпоративных процедур. В частности, Компания планирует утвердить новую редакцию Устава в соответствии с изменениями законодательства¹, а также обновить положения об общем собрании акционеров и о Совете директоров. Кроме того, запланирована работа по оценке возможности внедрения дистанционного участия в общих собраниях акционеров, что станет возможным после появления надежного программного обеспечения и разъяснений со стороны регулятора.

На протяжении 2024 года Совет директоров Группы «Черкизово» состоял из девяти человек, включая шесть независимых директоров.

В рамках Совета директоров действовали три комитета: по аудиту, по кадрам и вознаграждениям, а также по инвестициям и стратегическому планированию. При этом комитеты по аудиту и по кадрам и вознаграждениям полностью состояли и продолжают состоять из независимых директоров, что соответствует принципам надлежащего корпоративного управления и лучшим практикам.

За время своей работы в 2024 году Совет директоров Компании провел восемь очных заседаний, на которых рассмотрел ключевые вопросы, включая рекомендации по выплате дивидендов за 2023 год и первое полугодие 2024 года, переизбрание генерального директора на новый срок, утверждение бюджета Компании, и утверждение программы биржевых облигаций с соответствующим проспектом ценных бумаг, а также вопросы долгосрочного вознаграждения сотрудников и результаты самооценки работы Совета директоров. На уровне Комитетов Совета директоров было проведено 17 очных заседаний. Средняя посещаемость заседаний Совета директоров превысила 93%, заседаний Комитетов Совета директоров — более 95%.

В качестве коллегиального исполнительного органа, обеспечивающего организацию управления активами Компании, реализацию стратегических планов, а также приоритетных направлений деятельности «Черкизово», его дочерних и зависимых организаций, как и прежде выступало Правление Группы под руководством генерального директора.

Для стимулирования устойчивого роста бизнеса и создания долгосрочной стоимости для акционеров в Группе «Черкизово» применяется прозрачная и сбалансированная система вознаграждения руководства, сочетающая фиксированную и переменную части. При этом размер выплат напрямую зависит от профессиональных компетенций сотрудников и их вклада в развитие Компании.

Ключевые принципы системы вознаграждения руководства «Черкизово»:

- **Фиксированная часть** обеспечивает стабильность и соответствует рыночным стандартам отрасли;
- **Переменная часть** привязана к достижению ключевых показателей эффективности, включающих как общекорпоративные цели (например, финансовые результаты, EBITDA, операционная эффективность), так и индивидуальные показатели для отдельных руководителей, учитывающие специфику управляемых ими направлений;
- **Долгосрочные мотивационные программы**, такие как планы, связанные с ростом рыночной капитализации Компании, ориентируют менеджмент на достижение стратегических целей.

Совет директоров утверждает ключевые показатели эффективности, оценивает их выполнение и определяет размер переменных выплат, руководствуясь принципами справедливости и долгосрочной устойчивости бизнеса, что обеспечивает гармоничное сочетание интересов акционеров, руководства и компании в целом. Используемый Компанией подход позволяет не только стимулировать менеджмент к достижению высоких результатов, но и способствует удержанию талантливых руководителей, укрепляя конкурентные преимущества Группы на рынке.

Система управления рисками

Управление рисками является неотъемлемой частью корпоративного управления в «Черкизово» и охватывает все уровни — от отдельных подразделений и проектов до ключевых бизнес-процессов, что позволяет Компании оперативно реагировать на возникающие вызовы и принимать согласованные меры, направленные на достижение стратегических и операционных целей.

В основе созданной системы риск-менеджмента лежат лучшие международные и российские практики, включая стандарты COSO ERM, ISO 31000:2018, а также рекомендации Банка России. Основные принципы и механизмы управления рисками закреплены в Политике по управлению рисками и внутреннему контролю, которая утверждается Советом директоров. Координацию всех участников системы обеспечивает постоянный управленческий орган — Комитет по рискам и комплаенсу. В отчетном году Комитет провел четыре заседания, на которых рассматривались ключевые для Компании вопросы: от управления финансовыми рисками и критичными ресурсами до страхования имущества и экологических аспектов, в том числе климатических рисков, особенно значимых для сегмента «Растениеводство».

Фокусным направлением риск-менеджмента Компании в отчетном году стало развитие системы управления непрерывностью бизнеса для обеспечения способности поддерживать выпуск продукции на приемлемом уровне и быстро восстанавливать операционную деятельность в случае реализации рисков, способных привести к перерывам. Работа над внедрением единой корпоративной системы в этом направлении уже началась и продолжит развиваться в будущем. Также в 2024 году «Черкизово» усилило интеграцию риск-менеджмента в процессы бизнес-планирования и стратегического принятия решений. Важным шагом стало дальнейшее развитие риск-ориентированной культуры внутри Компании — было проведено очное обучение для сотрудников, а также начата разработка специального онлайн-курса, что позволит вовлечь более широкую аудиторию в процессы управления рисками.

В силу роли ESG-аспектов в бизнес-стратегии Компании, «Черкизово» подходит к управлению соответствующими рисками как к неотъемлемой части общей системы риск-менеджмента, используя те же подходы и инструменты контроля. Компания регулярно оценивает социальные риски, связанные со своей деятельностью и общей макроэкономической ситуацией, а также ежегодно отслеживает влияние своей деятельности на окружающую среду и изменение климата в контексте регуляторных изменений и интересов заинтересованных сторон. Отдельное внимание в силу потенциального эффекта на бизнес Компании «Черкизово» уделяет рискам, связанным с изменением климата. Для этого мы регулярно проводим оценку выбросов парниковых газов по основным областям охвата и реализуем различные инициативы в области экологии и климата, направленные на снижение негативного воздействия и повышение устойчивости нашего бизнеса.

По результатам регулярной оценки, проведенной в 2024 году, принятые меры по управлению ESG-рисками показали свою эффективность, а их состав и структура относительно прошлых периодов остались прежними.

Наименование рисков	Описание рисков	Мероприятия по минимизации
Экологические аспекты (E)		
Экологические риски	Риски негативного воздействия на окружающую среду из-за сброса неочищенных сточных вод в водные объекты, связанные со сторонними организациями по утилизации отходов от убоя, а также риски, имеющие отношение к погодным условиям или природным явлениям	- 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	Комплаенс-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.
Социальные аспекты (S)		
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.

Система управления устойчивым развитием

В 2024 году подход к управлению устойчивым развитием в подразделениях «Черкизово» остался прежним, сохранив свою интеграцию в повседневные процессы Компании.

Благополучие сотрудников, социальное и экологическое воздействие и минимизация соответствующих рисков продолжали являться одними из ключевых тем в фокусе внимания руководства Компании, а координация отдельных проектов осуществлялась Отделом корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития, обеспечивающим подготовку нефинансовой отчетности и взаимодействие с профильными подразделениями.

«Черкизово» публикует свои обязательства в области устойчивого развития на открытых ресурсах, включая корпоративный сайт, а также предоставляет информацию партнерам и контрагентам при заключении договоров. Для сотрудников соответствующая информация доступна через внутренние коммуникационные каналы — рассылки, обучающие мероприятия и специальные тренинги. Основу внутреннего регулирования составляют специализированные документы — такие как Политика по экологии, Кодекс поставщика, Положение по премированию и регламенты по благотворительной и спонсорской деятельности. Ответственность за выполнение взятых ESG-обязательств распределена между подразделениями с учетом их функций и соответствующих ключевых показателей эффективности.



В 2025 году Компания планирует утвердить отдельную политику в области устойчивого развития, которая позволит систематизировать подходы «Черкизово» к соответствующим вопросам. Также предусмотрено проведение внутренних вебинаров, направленных на повышение осведомленности сотрудников о приоритетах и результатах в этой сфере, что позволит Компании продолжить развитие устойчивого подхода к бизнесу, объединяя усилия для достижения долгосрочных целей в социальной и экологической сферах.

Наименование рисков	Описание рисков	Мероприятия по минимизации
Риски в области охраны труда, промышленной и пожарной безопасности	Риски причинения вреда здоровью	- Регулярное обучение сотрудников опасных профессий и обеспечение контроля за соблюдением ими правил безопасности; - Предоставление сотрудникам специальной одежды, обуви и средств индивидуальной и коллективной защиты; - Аттестация рабочих мест, выполнение планов по улучшению условий труда и требований безопасности к технологическим и производственным процессам.
Репутационные риски	Репутационные риски, связанные со снижением качества производимой продукции	- 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.
Управленческие аспекты (G)		
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.



Этика

Приверженность высоким стандартам деловой этики является неотъемлемой частью корпоративной культуры «Черкизово». Во всех взаимодействиях — с сотрудниками, партнерами и клиентами — мы опираемся на принципы добросовестности, уважения прав человека и полного соответствия требованиям законодательства. Компания последовательно поддерживает добросовестную конкуренцию, реализует меры по противодействию коррупции и не допускает любых проявлений дискриминации.

Основополагающим документом, определяющим наши стандарты поведения и принципы ведения бизнеса, является [Кодекс корпоративной этики](#), положения которого распространяются на всех сотрудников Компании, а также третьих лиц, действующих от имени или в интересах Группы. Мы ожидаем, что и наши партнеры, а также все, кто связан с деятельностью «Черкизово», разделяют содержащиеся в Кодексе принципы.

В Компании также разработаны фокусные документы, регламентирующие вопросы этики в соответствующих областях: Антикоррупционная политика, Антимонопольная политика, Политика реагирования при подозрениях в совершении правонарушений, нарушениях, злоупотреблениях, Положение о порядке осуществления благотворительной и спонсорской деятельности и другие. Все документы регулярно пересматриваются на предмет актуальности, соответствия операционному контексту и обновлениям законодательства. Контроль за соблюдением регламентов осуществляют внутренние надзорные органы. Так, в качестве превентивных мер, направленных на недопущение нарушений требований комплаенса, в 2024 году Компания провела ряд целевых проверок.

В частности, были организованы комплаенс-аудиты отдельных категорий закупок, а также направлений, связанных с благотворительной и спонсорской деятельностью. По итогам аудитов были выработаны рекомендации, включающие совершенствование регламентов, оптимизацию бизнес-процессов, повышение эффективности и автоматизацию контрольных процедур.

Отдельное внимание Компания уделяет вопросам, связанным с недопущением коррупционных проявлений: проводит информирование и обучение сотрудников, включает антикоррупционную оговорку во все договоры с партнерами и проводит проверки по всем поступающим обращениям. В конце 2024 года «Черкизово» подало заявку в Министерство юстиции России на включение в Государственный реестр независимых экспертов, аккредитованных на проведение антикоррупционной экспертизы нормативных правовых актов, что не только отражает высокий уровень внутренней антикоррупционной экспертизы, но и позволит Компании внести свой вклад в развитие национальных стандартов бизнес-этики.

УПРАВЛЕНИЕ
КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ

В 2024 году Группа предприняла важные шаги по формализации и систематизации процесса управления конфликтом интересов. На основании утвержденного Положения об управлении конфликтом интересов в Компании был внедрен автоматизированный процесс декларирования, регистрации и мониторинга ситуаций личной заинтересованности сотрудников. В отношении всех сотрудников действует обязанность декларировать такие случаи по единому стандарту при исполнении своих должностных обязанностей. Требования по управлению конфликтом интересов были также интегрированы в обновленные редакции Положения о Совете директоров и Положения о Комитете по аудиту.

В марте 2024 года в Компании создана кросс-функциональная Комиссия по управлению конфликтом интересов для рассмотрения ситуаций с потенциально высоким уровнем риска для бизнеса и выработки рекомендаций по урегулированию. В октябре 2024 года Комиссия утвердила алгоритм принятия решений по различным категориям конфликта интересов в целях повышения прозрачности и выработки единообразного подхода к урегулированию подобных ситуаций.

О количество подтвержденных случаев коррупционных нарушений, несоблюдения законодательных и нормативных требований, а также случаев уплаты существенных штрафов¹

В течение 2024 года Компанией были организованы регулярные обучающие и коммуникационные инициативы, в том числе в виде информационных памяток, плакатов и видеороликов, для повышения осведомленности сотрудников в области деловой этики и комплаенса. Для сотрудников, чья профессиональная деятельность связана с повышенными рисками, было проведено специальное обучение. Основное внимание уделялось следующим направлениям:

- стимулированию обращений на горячую линию;
- разъяснению действующих требований по декларированию конфликта интересов, принятию и дарению подарков и знаков гостеприимства, коммерческой тайне, соблюдения требований антимонопольного законодательства;
- укреплению корпоративной этики, личному примеру и роли руководителей.

12500
сотрудников
и

13992
деловых партнера
проинформированы о политиках и методах противодействия коррупции в 2024 году

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

2022	2023	2024
1 032	978	2 000

В декабре 2024 года для большей вовлеченности сотрудников Компания провела первое состязательное мероприятие в интерактивном формате между командами Комплаенс и GR. Инициатива позволила сотрудникам подробнее познакомиться с функциональными задачами и работой своих коллег, а также подчеркнула важность последовательной приверженности Компании принципам этичного ведения бизнеса и неприятию противоправных практик.

Развивая осведомленность и вовлеченность сотрудников по вопросам стандартов бизнес-этики, в 2025 году Компания планирует внедрить дополнительные инструменты обучения и информирования сотрудников, среди которых:

- комплаенс-навигатор на внутреннем ресурсе Компании;
- электронный курс по конфликту интересов;
- электронный курс по персональным данным;
- вебинары и мастер-классы по вопросам этического и антикоррупционного комплаенса.

На 2025 год запланирована актуализация Кодекса корпоративной этики и Антикоррупционной политики.

ГОРЯЧАЯ ЛИНИЯ

Каждый потребитель, контрагент или сотрудник «Черкизово», который считает, что его законные интересы или интересы Компании нарушены, может сообщить об этом по одному из существующих каналов.

Каждому добросовестному заявителю Компания гарантирует анонимность, конфиденциальность и защиту от любых форм преследования.

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

Все обращения направляются в Департамент внутреннего контроля. После проведения внутренней оценки они передаются в соответствующие подразделения для дальнейшего рассмотрения. Информация обо всех сообщениях, поступивших на Горячую линию, рассматривается и обсуждается на Комитете по аудиту Совета директоров.

В договоры с контрагентами также вносится антикоррупционная оговорка, где указаны каналы для сообщений о возможных нарушениях. Согласно этой оговорке, контрагент может уведомлять Компанию в письменной форме о любых обоснованных подозрениях в коррупционных действиях.

В 2024 году Компания получила
26 обращения, из которых:

- по вопросам трудовой дисциплины и выплаты заработной платы — **21 обращение**;
- обращения, связанные с подозрениями в неправомерных действиях, нарушениях и злоупотреблениях — **2 обращения**;
- по вопросам биобезопасности — **2 обращения**;
- по вопросам производственной безопасности — **1 обращение**.

Все обращения были переданы в соответствующие подразделения для рассмотрения и проведения служебных проверок. По результатам проверок все обращения закрыты.

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

Цепочка поставок и управление логистикой

В своей работе с цепочкой поставок и дистрибуцией «Черкизово» ориентируется на формирование долгосрочных взаимовыгодных отношений с партнерами, разделяющими видение и ценности Компании в отношении стандартов качества, производственной безопасности, охраны окружающей среды и бизнес-этики.

Ключевые принципы взаимодействия и наши ожидания от партнеров закреплены в [Кодексе контрагента](#), являющимся одним из основополагающих документов, которыми руководствуются специалисты Компании в рамках закупочного процесса. Контроль за соблюдением принятых корпоративных стандартов и регламентов в области закупок осуществляет Управление внутреннего аудита.

В 2024 году общий объем прямых внешних закупок Компании вырос на 15% и составил 99 659 млн руб., 95% закупок Компании пришлось на российских поставщиков.

ЗАКУПКИ ГРУППЫ¹

	2022	2023	2024
Общий объем закупок, млн руб., в том числе:	83 889	86 497	99 659
закупки российских товаров, работ, услуг, млн руб.	79 844	80 981	94 843
Доля закупок у российских поставщиков, %	95%	94%	95%

В 2024 году Компания продолжила сокращать зависимость от импорта, наращивая закупки у российских поставщиков. В частности, Группа заключила долгосрочные соглашения с двумя отечественными производителями пищевой ПВХ-стретч-пленки, а также локализовала производство и поставки 30 ингредиентов для колбасных изделий и сосисок. Компания также сохранила сотрудничество с ведущими российскими производителями иммунобиологических препаратов для ветеринарии и продолжала увеличивать объемы закупок аналогов европейского и американского оборудования у российских и азиатских изготовителей. Затронул процесс импортозамещения и цифровые технологии: так, в связи с уходом с российского рынка поставщика услуг передачи телематических данных в 2024 году Компания провела модернизацию ИТ-решений по обеспечению контроля за температурой при транспортировке грузов наемным и собственным транспортом. В результате весь программный комплекс был переведен на систему российской разработки «Пилот», а общее количество транспортных средств, подключенных к отечественной системе, превысило 2 600 ед. В рамках мероприятий по повышению прозрачности и эффективности закупочной деятельности в 2024 году Группа реализовала несколько значимых проектов. В частности, в области прямых закупок и закупок кормовых компонентов были разработаны проекты оперативного планирования закупок (MRP)², комплексного процесса Procure-to-Pay (PTP)³, началось создание системы цифровизации закупок зерновых и масличных культур, реализация которых запланирована на 2025 год. В непрямых закупках, таких как административные расходы, услуги страховки, запасные части и др., система Procure-to-Pay на базе 1С была внедрена полностью. Это позволило оформлять и согласовывать заявки в единой системе, а также оперативно создавать заказы поставщикам.

На конец 2024 года количество заявок в системе выросло до 34 тыс., что более чем в два раза превысило показатель предшествующего года.

УПРАВЛЕНИЕ ЛОГИСТИКОЙ И ДОСТАВКОЙ ГОТОВОЙ ПРОДУКЦИИ

Логистическая инфраструктура Компании охватывает 20 регионов России — от Калининградской области до Алтая — и позволяет гарантировать бесперебойные поставки сырья и готовой продукции как в рамках решения собственных задач, так и для коммерческих партнеров.

В 2024 году основным вызовом для коммерческой логистики стало увеличение тарифов на перевозки. В связи с этим Компания провела масштабные работы по поиску новых поставщиков транспортных услуг и интеграции с ведущей площадкой электронных торгов. В результате нам удалось обеспечить непрерывность наших логистических операций, а также высокий уровень обслуживания клиентов без увеличения транспортных затрат.

В рамках повышения эффективности в отчетном периоде был также запущен пилотный проект по снижению простоев транспортных средств на распределительных центрах федеральных сетей, благодаря чему их удалось сократить в среднем на два часа. Это позволило не только уменьшить затраты на оплату простоев до 400 тыс. руб./год для каждого адреса доставки, но и имело определенный экологический эффект в виде сокращения непроизводительных выбросов парниковых газов. Также для оптимизации процессов перевозки производственных грузов в 2024 году были реализованы проекты, направленные на увеличение грузопместимости транспорта: в филиал АО «Моссельпром» было закуплено 20 полуприцепов повышенной вместимости, что позволило сократить количество транспорта на 18%.

Дополнительно Компания начала тестирование трехосных тягачей для перевозки комбикорма и масла, что должно повысить грузопместимость транспорта на 15%.

Среди других мер на стыке экономической эффективности и экологически повестки — перевод транспорта на более чистое топливо, в рамках которого 40 грузовых автомобилей Компании были переоборудованы для работы на сжиженном газе, а также возврат в оборот и повторное использование деревянных паллет.

1,35 млн паллет

возвращено в оборот из распределительных центров федеральных сетей, розничных магазинов и маршрутов городской доставки, что позволило предотвратить вырубку 450 га леса

Увеличивая уровень эффективности логистических процессов, в отчетном году Компания уделяла внимание и повышению качества труда и отдыха вовлеченных в эту работу работников: приняла ряд мер по унификации процессов, систематизировала работу с товарной базой и провела обучение, по результатам которых производительность сотрудников в сравнении с 2023 годом увеличилась на 16,6%. Также были реализованы проекты по улучшению условий отдыха, в частности возведен новый административно-бытовой комплекс на предприятии АО «Турбаслинские Бройлеры», а также проведены плановые ремонтные работы и организация пространств для быта и отдыха на 10 площадках Компании.

¹ Отражены только прямые внешние закупки. Под закупкой российских товаров подразумевается закупка у компаний, зарегистрированных на территории РФ.
² Material Requirements Planning (MRP) — метод планирования, направленный на оптимизацию процессов закупки и обеспечения бесперебойного производства.
³ Procure-to-Pay — комплексный процесс закупок и оплаты, охватывающий все этапы: от поиска необходимых товаров и услуг до окончательного их расчета.



Сельское хозяйство как отрасль неразрывно связано с воздействием на окружающую среду и климат. Мы осознаем свою ответственность и стремимся к тому, чтобы любое негативное воздействие было минимальным. Для этого мы неукоснительно соблюдаем все нормы российского экологического законодательства, а также применяем в своей работе ведущие международные практики.



ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ





Подход к управлению

Компания осуществляет непрерывный мониторинг состояния окружающей среды, экологический контроль на производствах, а также разрабатывает и актуализирует корпоративные нормативные документы в соответствии с требованиями законодательства.

656,1 млн руб.

объем затрат на охрану окружающей среды в 2024 году

ОБЪЕМ ЗАТРАТ НА ОХРАНУ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ, млн руб.^{1,2}



¹ Включая охрану качества подземных вод и поверхностных вод и охрану атмосферного воздуха, сточные воды и прочие расходы.

² Научно-исследовательская деятельность и разработки по снижению негативных антропогенных воздействий на окружающую среду, обучение по обращению с отходами и экологической безопасности.

³ В отчетном году была изменена методика расчета затрат на охрану окружающей среды, данные за прошлые годы были скорректированы.

Обязательства Компании в сфере охраны окружающей среды закреплены в Экологической политике. За ее реализацию, совместно с производственными подразделениями, отвечает централизованная функция и входящие в ее состав региональные группы.

С целью более эффективного управления вопросами охраны окружающей среды в 2024 году мы преобразовали ранее функционировавший Отдел экологической безопасности в Департамент, а количество входящих в него региональных групп увеличилось до восьми.

Ежегодно для каждого региона мы устанавливаем цели в области охраны окружающей среды, которые учитывают, как общие цели «Черкизово», так и специфику отдельных регионов и производственных площадок. Годовые цели в области охраны окружающей среды включены в KPI руководителей и специалистов. Среди ключевых целей, достигнутых в 2024 году:

- установка санитарно-защитных зон для крупных и особо значимых производств;
- снижение количества объектов негативного воздействия на окружающую среду,
- осуществление нормирования выбросов и сбросов (включая новые объекты);
- осуществление оценки рисков по объектам.

«Черкизово» ежегодно собирает данные по всем основным аспектам своего воздействия на окружающую среду, что позволяет нам контролировать динамику соответствующих показателей, обеспечивать соблюдение требований законодательства, а также оценивать эффективность проводимых мероприятий.

В 2024 году Компания провела оценку экологических рисков с точки зрения влияния на окружающую среду и население, по итогам которой актуализировала принимаемые меры для минимизации такого воздействия.

Также «Черкизово» продолжает реализовывать мероприятия по улучшению состояния оборудования и производств: в частности, в отчетном году были продолжены строительство и модернизация очистных сооружений, площадок компостирования помета и мест накопления отходов.

1,65 млрд руб.

объем затрат на мероприятия по обновлению оборудования в 2024 году

Забота об экологии является частью повседневной жизни наших сотрудников. Развивая их вовлеченность в реализацию мер по защите окружающей среды, в 2024 году мы провели конкурс на лучшее подразделение в области экологической безопасности, по итогам которого были определены три лидера в каждом из сегментов: птицеводство, переработка, растениеводство, свиноводство, кормопроизводство. Предприятия Компании также участвуют в экологических акциях по сортировке отходов, в частности, во всероссийской акции «БумБатл» собирают макулатуру, в акции «ЭлектроСбор» утилизируют старую технику.

Там, где избежать влияния на окружающую среду невозможно, мы его компенсируем: в 2024 году Компания выплатила 31,53 млн рублей в качестве платы за негативное воздействие, а также 7 млн рублей в качестве компенсации непредвиденного вреда окружающей среде.

Выбросы в атмосферу и энергопотребление

ВЫБРОСЫ В АТМОСФЕРУ

В соответствии с Экологической политикой, «Черкизово» продолжает реализовывать мероприятия по сокращению выбросов в атмосферу. В 2024 году мы продолжили проводить модернизацию пылегазоочистного оборудования и применять средства для уменьшения запаха, а также выбросов сероводорода и аммиака, которые образуются при накоплении продуктов жизнедеятельности животных. Кроме того, Компания реализовала меры по сокращению выбросов загрязняющих веществ в периоды неблагоприятных погодных условий.

В 2024 году Компания произвела реконструкцию системы выбросов на Ожерельевском комбикормовом заводе, перевела крематоры с дизельного на газовое топливо, провела ремонт и восстановление аспирационных систем, циклонов и рукавных фильтров.

«Черкизово» строит новые объекты с использованием современных пылегазоочистных установок, таких как оксидайзеры. Завод технических фабрикатов, открытый в сентябре 2024 года в Тульской области, уже был оснащен таким оборудованием.

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

ВЫБРОСЫ ЗАГРЯЗНЯЮЩИХ ВЕЩЕСТВ В АТМОСФЕРНЫЙ ВОЗДУХ, т

Тип вещества	2022	2023	2024
NOx (оксиды азота)	1 001,3	1 201,4	1 136,4
SOx (диоксид серы)	27,7	76,7	110,3
Летучие органические соединения (ЛОС)	1 525,9	1 598,9	1 477,7
Твердые частицы	1 207,0	2 551,6	1 631,2
Другие стандартные категории выбросов в атмосферу, определенные в соответствующих регламентах ¹	1 595,5	2 238,9	1 911,2
Всего	5 357,4	7 667,6	6 267,8

УДЕЛЬНЫЕ ВЫБРОСЫ ЗАГРЯЗНЯЮЩИХ ВЕЩЕСТВ I И II КЛАССОВ ОПАСНОСТИ, ОКАЗЫВАЮЩИХ НЕГАТИВНОЕ ВОЗДЕЙСТВИЕ НА ОКРУЖАЮЩУЮ СРЕДУ И ЧЕЛОВЕКА, тыс. т / ед. продукции

Класс опасности	2022	2023	2024
I класс опасности	0,00533	0,02917	0,02935
II класс опасности	287	251	213

18%

снижение выбросов загрязняющих веществ в 2024 году по сравнению с 2023 годом

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

Тип вещества	2022	2023	2024
Бенз(а)пирен (3,4-Бензпирен)	0,00533	0,02917	0,02924
Серная кислота	0,19	0,25	0,19
Углерод (сажа)	11,03	10,22	25,11
Бензин (нефтяной, малосернистый) (в пересчете на углерод)	2,45	4,70	1,15
Пыль неорганическая: 70–20% двуокиси кремния (SiO2)	0,00011	0,04590	2,67417
Марганец и его соединения (в пересчете на марганец (IV) оксид)	0,01164	0,03503	0,0457233
Фториды газообразные	0,30908	0,39082	1,58748
Формальдегид	286,84	250,61	211,47
Другие специфические вещества	2 758,66	2 965,73	2 521,32
Всего	3 059,496	3 232,016	2 763,581

ЭНЕРГОПОТРЕБЛЕНИЕ

Основными потребителями электрической и тепловой энергии выступают производственные площадки Компании. В 2024 году мы продолжили системную работу над повышением энергоэффективности, реализовав более 60 проектов, годовой экономический эффект которых превысил 103 млн рублей. Основные направления мероприятий включали оптимизацию режимы работы оборудования, компенсацию реактивной мощности, управление стоками и утилизацию небиологических отходов. Также Компания проводила регулярные энергоаудиты и продолжила реализацию проекта «сейвингов», направленного на поощрение сотрудников к рациональному использованию ресурсов.

ОБЩЕЕ ПОТРЕБЛЕНИЕ ЗАКУПЛЕННОЙ ЭНЕРГИИ

Вид энергии	Ед. изм.	2022	2023	2024 ¹
Электроэнергия	Тыс. кВт·ч	686 606	754 555	749 527
Теплоэнергия	Гкал	52 688	150 664	177 801

¹ Зафиксированный в 2024 году рост потребления теплоэнергии связан с расширением производственных мощностей для производства курицы и мясной продукции.

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

ПОТРЕБЛЕНИЕ ТОПЛИВА

Основной объем потребления топлива в Группе связан с эксплуатацией сельскохозяйственной техники при обработке полей, а также с обеспечением внутренних логистических операций. Помимо этого, Компания использует природный газ для автономной генерации электроэнергии и тепла на производственных объектах, расположенных в удаленных районах без доступа к централизованным энергосетям.

Потребление	Вид топлива	Ед. изм.	2022	2023	2024 ¹
Транспорт	Дизель	Тыс. л	42 473	47 603	57 078
	Бензин	Тыс. л	3 962	5 551	4 868
	КПГ ²	Тыс. м³	-	-	48
Генерация энергии	Природный газ	Тыс. м³	233 095	308 344	321 427
	Дизель	Тыс. л	352	377	345

ХЛАДАГЕНТЫ

Компания владеет существенным объемом промышленного холодильного оборудования, и часть используемых в нем хладагентов являются природными, что позволяет уменьшить воздействие на изменение климата. В отчетном году объем использования природных хладагентов с низким потенциалом глобального потепления составил 27% от общего объема потребления хладагентов.

ОБЩЕЕ ПОТРЕБЛЕНИЕ ХЛАДАГЕНТОВ

	Ед. изм.	2022	2023	2024 ³
Заправлено хладагентов, всего	Кг	49 437	88 352	51 869
Заправлено природных хладагентов ⁴	Кг	16 620	40 355	14 002

ВЫБРОСЫ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ

«Черкизово» — одна из немногих агропромышленных компаний, которая осуществляет расчет выбросов парниковых газов для оценки своего воздействия на изменение климата и разработки мер по его сокращению. При этом для оценки выбросов ПГ мы используем два подхода:

- основанный на российской методологии (приказы Минприроды России¹);
- международный подход на основе методологии GHG Protocol².

ВЫБРОСЫ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ (ПГ) (МЕТОДОЛОГИЯ GHG PROTOCOL)

Показатель	Ед. изм.	2022	2023	2024
Суммарные выбросы ПГ (Scope 1 + Scope 2)	Т CO ₂ -экв.	1 881 558	2 332 369	2 443 625
Прямые выбросы ПГ (Scope 1)	Т CO ₂ -экв.	1 641 907	2 036 318	2 137 759
Хладагенты	Т CO ₂ -экв.	99 508	152 338	129 885
Сжигание топлива автотранспортом	Т CO ₂ -экв.	127 364	150 182	174 818
Сжигание топлива для генерации энергии	Т CO ₂ -экв.	418 031	552 741	576 065
Животноводство	Т CO ₂ -экв.	651 044	795 246	826 050
Растениеводство	Т CO ₂ -экв.	387 394	673 752	428 896
Изменение запаса углерода в почвах ³	Т CO ₂ -экв.	-41 435	-287 941	2 046
Косвенные выбросы ПГ (Scope 2)	Т CO ₂ -экв.	239 652	296 051	305 866
Электропотребление	Т CO ₂ -экв.	223 742	249 420	251 210
Теплопотребление	Т CO ₂ -экв.	15 909	46 631	54 656

Основной объем парниковых газов Компании приходится на прямые выбросы (Scope 1), что обусловлено спецификой ее деятельности: значительным парком сельхозтехники и автономной работой удаленных объектов. Около половины выбросов связаны непосредственно с агропроизводством — животноводством и растениеводством. При этом в отчетном периоде было достигнуто снижение выбросов в растениеводческом сегменте за счет сокращения применения минеральных и органических удобрений.

¹ Рост потребления отдельных видов энергоносителей в отчетном году связан с увеличением производства по сегментам «Курица» и «Масложировой».

² Компримированный природный газ

³ Снижение потребления хладагентов связано с цикличностью обслуживания оборудования и заправки хладагентов, в рамках которой существенная заправка осуществляется один раз в три-четыре года.

⁴ R-600 (изобутан), R-717 (аммиак)

¹ Приказ Минприроды России от 27.05.2022 №371 «Об утверждении методик количественного определения объемов выбросов парниковых газов и поглощений парниковых газов»; Приказ Минприроды России от 29.06.2017 №330 «Об утверждении методических указаний по количественному определению объема косвенных энергетических выбросов парниковых газов».

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

³ Значения со знаком минус отражают поглощения ПГ в результате процессов севооборотов.



Управление отходами

В силу специфики деятельности основные отходы Компании — это органические, биологические и коммунальные отходы. Такие отходы не наносят непоправимого вреда окружающей среде и зачастую могут быть переработаны.

На всех производственных площадках «Черкизово» организован отдельный сбор отходов, которые затем передаются в специализированные организации для утилизации и обезвреживания. Перед заключением договоров с такими организациями, мы всегда проверяем наличие случаев нарушения природоохранного законодательства контрагентом, чтобы быть уверенными в его добросовестности и его дальнейшей работе с отходами в соответствии с договором.

Объем образованных в 2024 году отходов составил 80 453 тонн, из которых 99,7% — неопасные и малоопасные отходы¹.

¹ IV и V классы опасности в соответствии с классификацией Федерального закона № 89-ФЗ «Об отходах производства и потребления»

ВЫБРОСЫ ПГ (РОССИЙСКАЯ МЕТОДОЛОГИЯ)

Показатель	Ед. изм.	2022	2023	2024
Суммарные выбросы ПГ (Score 1 + Score 2)	Т CO ₂ -экв.	782 381	990 933	1 047 912
Суммарные прямые выбросы (Score 1)	Т CO ₂ -экв.	543 100	695 923	743 281
Сжигание топлива для генерации энергии	Т CO ₂ -экв.	420 408	555 899	579 349
Сжигание топлива автотранспортом	Т CO ₂ -экв.	122 692	140 034	163 933
Косвенные энергетические выбросы (Score 2)	Т CO ₂ -экв.	239 281	295 010	304 630
Электропотребление	Т CO ₂ -экв.	223 742	249 420	251 210
Теплопотребление	Т CO ₂ -экв.	15 539	45 590	53 420

Значение прямых выбросов ПГ (Score 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 другие. 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 (Score 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 глобальный 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.	2022	2023	2024
Выбросы ПГ (Score 1+Score 2)	Т CO ₂ -экв.	1 881 558	2 332 369	2 443 625
Курица	Т CO ₂ -экв.	890 295	1 073 084	1 052 444
Свинина	Т CO ₂ -экв.	363 615	528 651	552 330
Индейка	Т CO ₂ -экв.	88 342	76 886	98 101
Растениеводство ¹	Т CO ₂ -экв.	395 537	454 459	498 181
Мясопереработка	Т CO ₂ -экв.	140 427	167 905	193 631
Масложировой сегмент	Т CO ₂ -экв.	3 342	31 383	48 938

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.

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

Водные ресурсы

ОБРАЗОВАННЫЕ ОТХОДЫ, т

Класс отходов	Типы отходов Компании	2022	2023	2024
I	Ртутные лампы	221,0	5,80	4,75
II	Батарейки и аккумуляторы	10,0	3,06	1,33
III ¹	Отходы минеральных моторных масел, масляных фильтров, тары нефтепродуктов и загрязненной нефтепродуктами ветоши	2 419,0	71 573,95	203,43
IV ²	Твердые коммунальные отходы, отходы оргтехники	123 466,0	81 173,23	30 977,33
V	Отходы бумаги, пищевые отходы и отходы от механической очистки зерна	33 317,0	42 871,15	49 267,03
Всего		159 433,0	195 681,39	80 453,876

В 2024 году мы провели большую работу по сокращению расхода сырья и тароупаковочных материалов, что позволило сократить объем отходов в целом, а общий экономический эффект превысил 180 млн. рублей. Кроме того, в отчетном году мы сосредоточили усилия на увеличении доли вторичных ресурсов среди отходов с целью отведения их на переработку вместо размещения на полигонах. В 2024 году объем отходов, не направленных на захоронение и возвращенных в экономику, составил 27 672 тонны, что на 18,8% выше показателя 2023 года.

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

Класс отходов	2023	2024
I	0	0
II	0	0
III	38,2	186,9
IV	5 547,5	5 992,3
V	17 707,04	21 492,9
Всего	23 292,7	27 672

27672_т

объем отходов, возвращенных
в экономику в 2024 году

Основную часть отходов, возвращенных в экономику, составляют побочные продукты животноводства, которые перерабатываются в органические удобрения. Часть таких удобрений выпускается на собственных производственных мощностях Компании, в соответствии со всеми необходимыми разрешительными документами. Компания имеет свидетельства о государственной регистрации на удобрения на основе птичьего помета, помета индейки и свиного навоза.

В 2025 году Компания планирует разработать дополнительные технические условия на отходы, которые обладают вторичными ресурсами, а также увеличить долю отходов, передаваемых на переработку.

Основным источником воды для производственных нужд Компании являются артезианские скважины. «Черкизово» берет на себя обязательства по контролю воздействия на водные ресурсы в соответствии с утвержденной рабочей программой.

Регулярный мониторинг уровня и качества подземных вод проводится как с привлечением аккредитованных лабораторий, так и силами собственных специалистов предприятий. В целях снижения водопотребления Компания осуществляет постоянный контроль состояния оборудования, а также внедряет технические решения, такие как насадки, распылители и запорные арматуры, позволяющие оптимизировать расход воды.

Для обеспечения соответствия сточных вод установленным нормам «Черкизово» систематически анализирует их состав и оперативно корректирует работу очистных сооружений.

ОБЩИЙ ВОДОЗАБОР, тыс. м³

	2022	2023	2024
Поверхностные воды	0,0	0,0	0,00
Подземные воды	16 579,45	18 465,53	17 962,46
Вода, предоставленная третьими лицами	7,06	8,18	5,76
Муниципальные и другие системы водоснабжения	2 180,93	2 691,34	2 428,21
Итого забрано воды	18 767,44	21 165,05	20 396,43

ОБЩИЙ СБРОС ВОДЫ, тыс. м³

	2022	2023	2024
Поверхностные объекты	3 454,73	4 446,65	4 388,04
Вода, предоставленная для использования третьим лицам	7 857,25	8 998,23	8 137,67
Итого сброшено воды	11 311,98	13 444,88	12 525,71

Разница между объемами общего водозабора и сброса воды частично обусловлена безвозвратным потреблением воды на производственные процессы: полив сельскохозяйственных полей, поение животных и птицы, производство органического удобрения, приготовление фаршей, рассолов и на многие другие.

^{1,2} Значительное снижение объема образованных отходов III и IV классов опасности связано с исключением из них побочных продуктов животноводства.

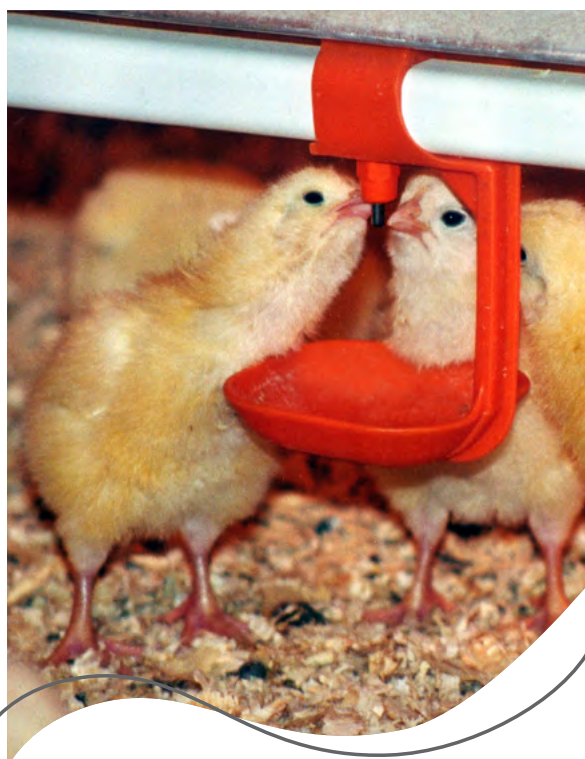
Гуманное обращение с животными

Приверженность нормам этичного животноводства является составной частью стратегии устойчивого развития «Черкизово». Для нас важно гуманное обращение с животными на каждом этапе производства, что позволяет нам не только соответствовать ожиданиям потребителей, но и непрерывно улучшать качество продукции.

Ключевые аспекты нашего подхода включают:

- сквозной контроль — от содержания и кормления до транспортировки и уоя;
- высокое качество корма, воды, создание благоприятной среды обитания, поддержание надлежащего ухода и контроль состояния здоровья;
- гуманные методы уоя — использование исключительно сертифицированных способов оглушения со 100% эффективностью;
- прозрачность и соответствие международным стандартам — применение только сертифицированных практик, исключающих жестокое обращение.

На птицеводческих предприятиях Компании внедрена система мониторинга показателей благополучия в соответствии с руководством International Poultry Welfare Alliance (IPWA). Мониторинг проводится сотрудниками ветеринарной, технологической службы и операторами производственных площадок. Для каждого тура выращивания и каждой партии птиц оцениваются показатели, которые включают плотность посадки, общую смертность, состояние опорно-двигательного аппарата, наличие дерматита, ожогов лап и грудки, гематом крыльев и других повреждений.



Ежегодно мы устанавливаем целевые значения, а отклонения становятся поводом для служебных расследований и корректирующих мер.

Контроль эффективности мероприятий реализуется через внутренние аудиты, которые проводятся сертифицированными аудиторами на всех предприятиях дважды в год. В отчетном году область внутренних аудитов гуманного обращения с животными Animal Welfare (AH&W) была расширена за счет включения процессов доращивания и откорма свиней и индейки. По результатам аудитов определены зоны роста и меры по внедрению надлежащих практик обращения с животными.

В дополнение к внутреннему аудиту, предприятия, которые поставляют сырье для федеральных сетей быстрого питания, проходят внешние независимые аудиты на соответствие стандарту гуманного обращения с животными Animal Welfare (AH&W).

2

раза в год

частота проведения внутренних аудитов благополучия животных на предприятиях Группы

1

раз в год

частота проведения независимого аудита благополучия животных на предприятиях Группы

Grade A

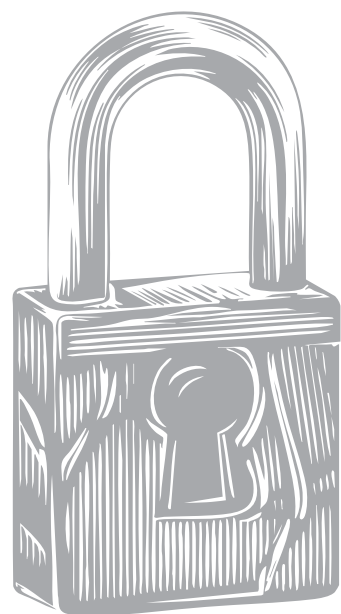
(наивысший балл) — результат внешнего аудита в 2024 году, свидетельствующий об отсутствии каких-либо несоответствий

Компания проводит обучение сотрудников и подрядчиков по вопросам благополучия животных. В отчетном периоде были актуализированы учебные материалы по принципам гуманного обращения для сотрудников, работающих с живыми свиньями и птицей. Обновление учебных материалов связано с публикацией итогов Второй конференции по сознанию животных и созданием Нью-Йоркской декларации, опубликованной в апреле 2024 года. Все сотрудники и подрядчики, работающие с птицей и свиньями, прошли дополнительное обучение. Помимо обучения, Компания приняла обязательство учитывать риски для благополучия животных, предотвращая и снижая стрессовые факторы на всех этапах их жизни.





Безопасные и комфортные условия труда сотрудников — базовая ценность «Черкизово» и ключевое требование для функционирования наших предприятий. Мы осознаем, что в сельскохозяйственном секторе с его специфическими операционными процессами и присущими им рисками системный подход к охране труда становится не просто требованием законодательства, а ключевым элементом корпоративной культуры. Именно поэтому мы последовательно внедряем международные стандарты безопасности, инвестируем в современные технологии защиты персонала и делаем постоянное совершенствование системы управления охраной труда частью нашей ESG-стратегии.



БЕЗОПАСНОСТЬ

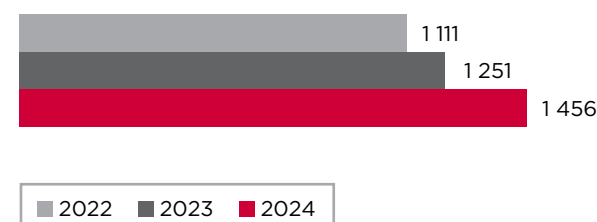


1456

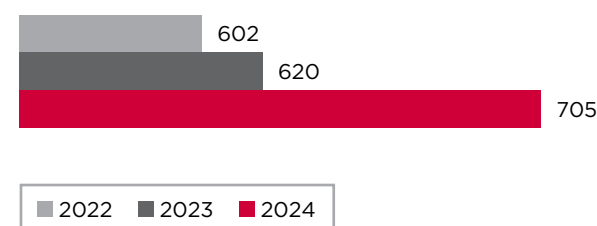
 млн руб.

объем инвестиций Компании в охрану труда и промышленную безопасность в 2024 году (+16% к 2023 году)

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



**ОБЪЕМЫ ЗАТРАТ НА СРЕДСТВА
ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РАБОТНИКОВ, млн руб.**



Подход к управлению

Для эффективного управления вопросами безопасности и минимизации профессиональных рисков в «Черкизово» внедрена комплексная система управления охраной труда (СУОТ), которая определяет единый порядок организации безопасных условий работы и проведения работ по охране труда, обязательных для исполнения всеми работниками и подрядчиками, работающими на объектах Компании.

Созданная система разработана в соответствии с требованиями российского законодательства, стандартами OHSAS 18001 и ISO 45001, и предусматривает постоянный анализ своей эффективности. Так, по результатам оценки, проведенной в 2024 году, в деятельность Компании были внедрены новые меры для повышения эффективности СУОТ, включающие проведение комплексных аудитов, обновление требований и проведение исследований.

Помимо требований к сотрудникам, действующая в «Черкизово» система охраны труда предполагает и полное соблюдение подрядчиками установленных требований безопасности. Эти требования зафиксированы в каждом договоре и включают как вопросы охраны труда, пожарной и промышленной безопасности, так и аспекты, касающиеся пищевой безопасности, охраны окружающей среды и санитарно-эпидемиологического благополучия. Помимо этого, «Черкизово» в обязательном порядке проводит инструктажи по безопасности для привлекаемых сотрудников подрядных организаций, а для тех, кто не владеет русским языком свободно, делает это на родном языке сотрудника.

СУОТ «Черкизово» учитывает и индивидуальные потребности сотрудников с особенностями здоровья: при приеме в штат мы тщательно анализируем программы реабилитации таких сотрудников и не привлекаем их к работам, которые могут быть связаны с вредными или опасными условиями труда. В случаях, когда сотрудник приобретает ограничения по здоровью уже после своего трудоустройства,

мы в индивидуальном порядке разрабатываем меры, чтобы сохранить его в штате и предоставить рабочее место с подходящими условиями. Для этого мы рассматриваем варианты корректировки его условий труда, режима работы и отдыха в соответствии с индивидуальной программой реабилитации.

Развивая СУОТ, в 2024 году в Компании был реализован ряд мероприятий по снижению производственных рисков:

- Запущен проект по проведению комплексных аудитов в области охраны труда, промышленной и пожарной безопасности, в рамках которого были подготовлены стандарты, регламенты и чек-листы;
- Разработан регламент по проведению сезонных осмотров зданий и сооружений;
- Внедрена процедура химико-токсикологического исследования водителей;
- Разработана обновленная версия Ключевых Правил Безопасности, устанавливающих базовые требования к сотрудникам в области безопасности труда;
- Запущен проект по улучшению качества выдаваемых средств индивидуальной защиты.

Также в 2024 году в «Черкизово» стартовал проект по внедрению **световой разметки** на логистических площадках, благодаря которой рабочие пространства будут не только выглядеть привлекательнее, но и станут безопаснее за счет наглядного информирования сотрудников о потенциальных рисках.



Идентификация опасностей и управление рисками

С целью снижения травматизма и минимизации соответствующих рисков в «Черкизово» внедрены различные программы и разработаны фокусные планы по безопасности.

Одной из таких программ является «Near Miss», где мы ведем учет и анализируем инциденты, которые могли бы привести к несчастным случаям, но были предотвращены в последний момент либо не произошли по случайности. Это позволяет нам выявлять и устранять корневые причины инцидентов, предотвращая их появление в будущем.

В 2024 году в рамках программы Near Miss было зафиксировано более 5 000 инцидентов, 85% первопричин которых были устранены на месте¹.

Также в рамках идентификации опасностей и управления рисками в Компании регулярно проводятся поведенческие аудиты безопасности, где мы оцениваем потенциально опасные действия сотрудников. В 2024 году мы провели более 123 тысяч таких аудитов, по результатам которых выявили наиболее типичные случаи небезопасного поведения сотрудников для дальнейшего устранения их первопричин.

Анализ условий труда на рабочем месте является обязательством каждого работника Компании. В случае выявления небезопасных условий сотрудник обязан прекратить работу до тех пор, пока все факторы, угрожающие безопасности, не будут устранены, после чего сообщить об этом руководителю и заполнить специальные формы для последующего анализа ситуации.

ИЗМЕРЕНИЕ УРОВНЯ ЗРЕЛОСТИ КУЛЬТУРЫ БЕЗОПАСНОСТИ СОТРУДНИКОВ

В октябре 2024 года среди сотрудников складской логистики «Черкизово» было впервые проведено измерение уровня зрелости культуры безопасности. Результаты опроса показали, что уровень зрелости культуры безопасности в «Черкизово» на данный момент — системный, что означает:

- сотрудники осознают ценность безопасности труда;
- ответственность за безопасность несут не только сотрудники отдела охраны труда, но и руководители;
- большинство сотрудников участвуют в процессах обеспечения безопасности труда;
- достаточно успешно функционируют основные процессы и инструменты охраны труда, включая расследование происшествий и оценку рисков.

В рамках оценки уровня зрелости мы также выявили направления для улучшений, в числе которых развитие коммуникаций по вопросам охраны труда и активное вовлечение в них всех сотрудников Компании.

Информирование и обучение по вопросам охраны труда

В рамках развития культуры безопасности мы регулярно проводим соответствующее обучение, позволяющее сотрудникам «Черкизово» поддерживать необходимый уровень знаний и навыков.



Программы обучения включают в себя как темы, связанные со спецификой работы отдельных подразделений и сотрудников, так и общие вопросы, которые касаются каждого, например, использование средств индивидуальной защиты и оказание первой помощи пострадавшим. В 2024 году в Компании были проведены различные дополнительные тематические тренинги. Например, обучение по курсу «Лидерство», который проводился директором департамента охраны труда, промышленной и экологической безопасности, и который прошли более 50 руководителей подразделений Компании.

Работая над вовлеченностью сотрудников и развитием культуры безопасности, мы регулярно проводим мероприятия и конкурсы, которые позволяют в игровой форме привлечь их внимание к производственным рискам и сформировать ответственное отношение к безопасности на рабочих местах. Для этого мы используем внутреннюю социальную сеть «Черкизово-старт», в которой публикуются актуальные сообщения, касающиеся периодов особого контроля, а также информация о конкурсах, посвященных охране труда.

В 2024 году в Компании продолжила работу программа «Идеальный склад», направленная на стандартизацию процессов на складах группы «Черкизово». В рамках программы все складские площадки ежемесячно проводят самооценку, устраняют выявленные несоответствия, после чего подвергаются проверке командой аудиторов. Составленный по итогам рейтинг площадок позволяет выявить победителей, которые получают специальные награды и памятные призы.

Кроме того, в отчетном году в «Черкизово» проводилось производственное соревнование «Битва заводов». В рамках этого проекта предприятия оценивались по ключевым показателям в области охраны труда, таким как безопасность, качество, инновации и другие. Показавшие лучшие результаты предприятия были награждены призами.

Также на некоторых предприятиях Компании в 2024 году был введен новый способ мотивации сотрудников к соблюдению требований безопасности, поощряющий достижение определенных показателей, например, «100 дней без несчастных случаев».



Показатели производственного травматизма

В отчетном году, Компания продолжила системную работу по предотвращению травматизма, нарастив инвестиции в соответствующие мероприятия, а также пересмотрела ряд существующих программ и ввела дополнительные.

- В частности, в отчетном году была запущена обновленная программа по развитию культуры безопасности, в рамках которой запланированы:

 - тренинги «Лидерство в безопасности» для руководителей сегментов;
 - актуализация оценки рисков с фокусом на разделение видов работ на операции, что позволит выявлять риски в каждой производственной операции, выполняемой конкретным работником;
 - актуализация стандартов по безопасности;
 - проведение комплексных аудитов по безопасности;
 - фокус на предупреждение инцидентов.
- При возникновении любого инцидента в Компании формируется специальная комиссия, которая проводит анализ всех обстоятельств и причин инцидента, чтобы разработать план действий по устранению последствий и предотвращению подобных инцидентов в будущем.

В конце 2024 года в рамках проекта по улучшению культуры безопасности была создана рабочая группа, задачей которой стала разработка стандарта по расследованию инцидентов в Группе «Черкизово». Согласно стандарту, все инциденты будут классифицированы по степени их значимости, а также будет пересмотрена схема оповещения в зависимости от классификатора категорий происшествий.

КОЛИЧЕСТВО НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ СРЕДИ РАБОТНИКОВ КОМПАНИИ, чел.

Показатель	2022	2023	2024
Общее количество зарегистрированных случаев травмирования на производстве	151	124	182
Количество пострадавших с оказанием медицинской помощи без потери трудоспособности (микротравмы)	106	87	112
Количество пострадавших с временной потерей трудоспособности по причине возникновения несчастных случаев на производстве при выполнении работ (LTI)	45	37	70

КОЭФФИЦИЕНТЫ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ТРАВМАТИЗМА¹

Показатель	2022	2023	2024
Общий коэффициент травматизма со смертельным исходом (FAR)	0	0	6,01
Общий коэффициент травматизма (TRIFR)	2,61	2,09	2,74
Коэффициент частоты травм с временной потерей трудоспособности (LTIFR)	0,77	0,63	1,07
Количество отработанных человеко-часов	57 920 794	59 097 782	66 520 602

Профилактика здоровья сотрудников

«Черкизово» не только заботится о безопасности сотрудников на рабочем месте, но и стремится превентивно заботиться об их здоровье.

Для этого Компания регулярно проводит сезонные вакцинации от гриппа, организует дни здоровья и специальные вебинары. В отчетном году для значительной части сотрудников была по-прежнему доступна программа добровольного медицинского страхования (ДМС), в рамках которой они могли получить амбулаторно-поликлиническое и стационарное обслуживание, стоматологические услуги, помощь на дому, а также консультации в формате телемедицины. Более того, сотрудники Компании могли также воспользоваться медицинскими услугами и в специализированных кабинетах, созданных на производственных площадках.

6600

сотрудников

(более 17% от среднесписочной численности персонала)

покрытие программой ДМС в 2024 году

170115

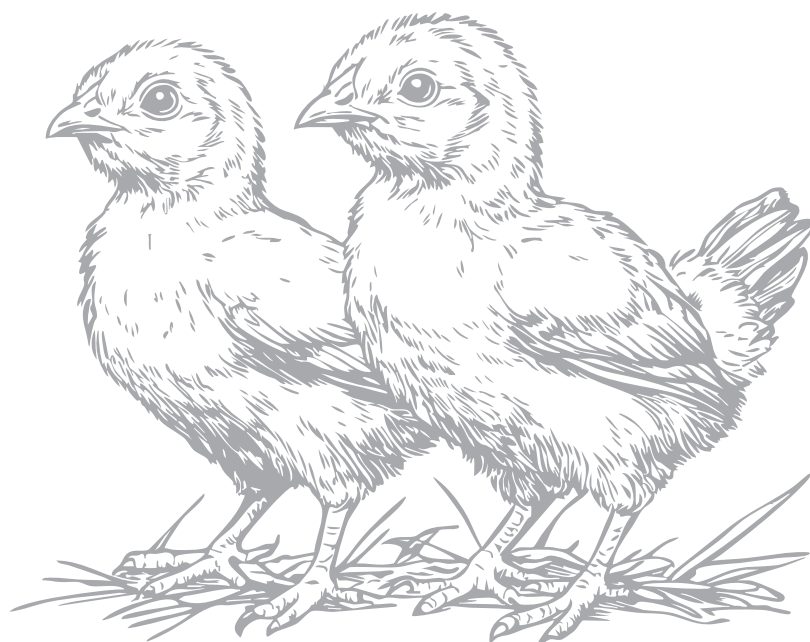
тыс. руб.

затраты Компании на программы ДМС для сотрудников в 2024 году





В 2024 году «Черкизово» продолжило укреплять свои позиции в качестве одного из ведущих работодателей агропромышленного комплекса России. Несмотря на сложную ситуацию на рынке труда, нам удалось сохранить наш кадровый потенциал и значительно улучшить систему работы с персоналом, обеспечив квалифицированными кадрами бесперебойную работу наших производств и сохранив сильные позиции на дефицитном рынке персонала.



ПЕРСОНАЛ



Подход к управлению



Основой кадровой политики Группы служит HR-стратегия, которая согласована с бизнес-стратегией Компании, а также сформированная на базе ценностей «Черкизово» корпоративная культура, определяющая стандарты поведения и взаимодействия, и являющаяся ориентиром как для сотрудников, так и для руководителей всех уровней.

Мы убеждены, что устойчивый рост бизнеса невозможен без сильной команды профессионалов, разделяющих ценности Компании и нацеленных на результат. Именно поэтому одним из стратегических приоритетов Группы является привлечение, развитие и удержание мотивированных и квалифицированных сотрудников, а также создание для них безопасных и комфортных условий труда с учетом специфики производственного процесса.

За реализацию этих задач отвечает Дирекция по персоналу и организационному развитию, включающая четыре ключевых направления: бизнес-партнеры по персоналу для централизованных функций и производственных сегментов, компенсации и льготы, подбор и развитие персонала, а также кадровое администрирование. Такая структура позволяет эффективно управлять всем спектром HR-задач и обеспечивать высокий уровень поддержки как для линейного персонала, так и для управленческой команды.

Фокусируясь на эффективности процессов найма сотрудников, в «Черкизово» создана и успешно функционирует централизованная система подбора персонала, в рамках которой в каждом сегменте действуют операционные команды по подбору, а также специализированный центр методологии и сопровождения. Это позволяет не только эффективно распределять нагрузку между рекрутерами и оптимизировать затраты, но и усиливать экспертизу в области подбора за счет фокусировки на ключевых задачах. В числе усовершенствований системы управления персоналом отчетного года — создание отдельного Центра кадровых сервисов, что помогло централизовать функцию табельного учета и позволило стандартизировать процессы, повысив прозрачность и улучшив качество кадрового администрирования. В результате внедрения этой модели значительно вырос уровень удовлетворенности внутренних клиентов, а также повысилась общая эффективность HR-функций Компании.

Среди других подходов, обеспечивших Компании успешное преодоление общеотраслевых кадровых вызовов: использование автоматизированных систем для упрощения процесса рекрутинга и поддержания связи с бывшими и потенциальными сотрудниками, а также сохранение фокуса на постоянном повышении квалификации кадров и стремление к разнообразию, равенству и инклюзивности в команде.

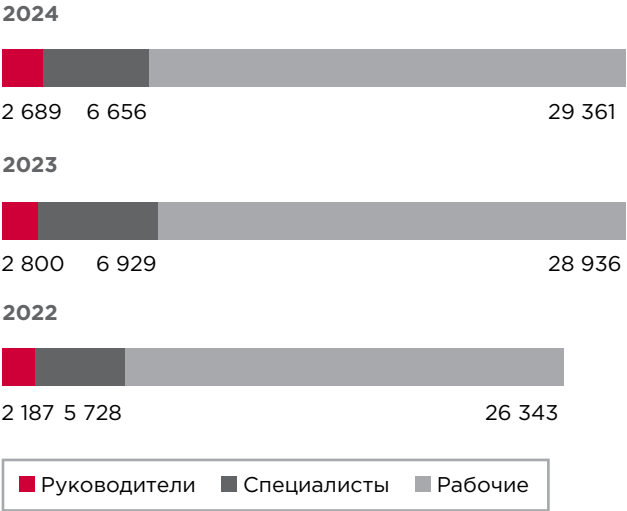
Компания продолжила привлекать сотрудников, фокусируясь на усовершенствовании и популяризации HR-бренда, удержании ключевых специалистов, повышении их мотивации, с одновременным ростом эффективности работы за счет автоматизации и оптимизации бизнес-процессов.

Системная и многолетняя работа по этим направлениям отмечена как самими сотрудниками, так и профессиональным сообществом: в 2024 году «Черкизово» заняло первое место в рейтинге HeadHunter среди компаний сельскохозяйственной отрасли России, а также получило Золотой статус в рейтинге лучших работодателей по версии Forbes. Методология рейтингов учитывала комплекс факторов, таких как средняя зарплата, уровень корпоративного обучения, полнота социального пакета, показатели травматизма на производстве и текучесть кадров. Кроме того, анализировалось количество и качество рабочих мест, а также эффективность работы с сотрудниками, включая их мотивацию и развитие.

СРЕДНЕСПИСОЧНАЯ ЧИСЛЕННОСТЬ ПЕРСОНАЛА, чел.

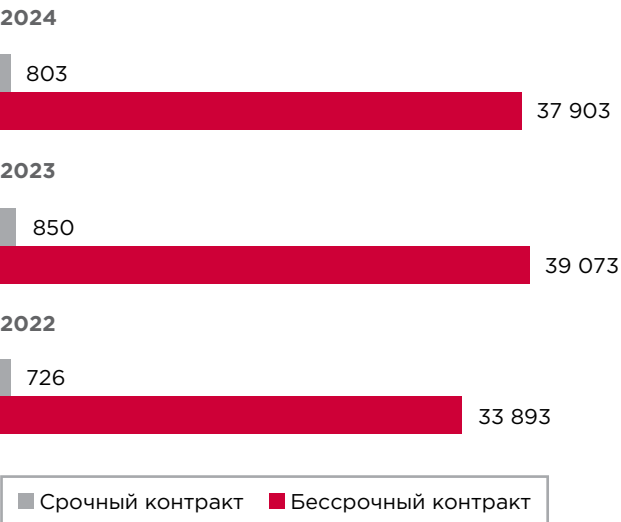
2022	2023	2024
34 619	39 923	38 706

СРЕДНЕСПИСОЧНАЯ ЧИСЛЕННОСТЬ ПЕРСОНАЛА В РАЗБИВКЕ ПО ДОЛЖНОСТИ, чел.



Группа «Черкизово» —
лучший работодатель
2024 года
в агропромышленном
комплексе России
по версии HeadHunter.

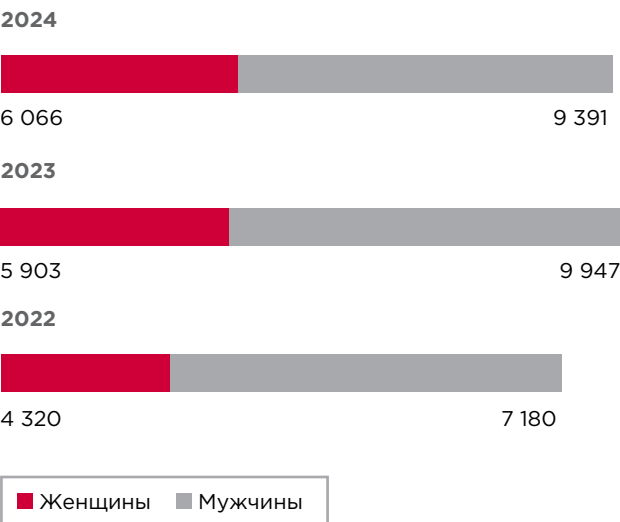
ЧИСЛЕННОСТЬ ПЕРСОНАЛА В РАЗБИВКЕ
ПО ТИПУ ДОГОВОРА, чел.



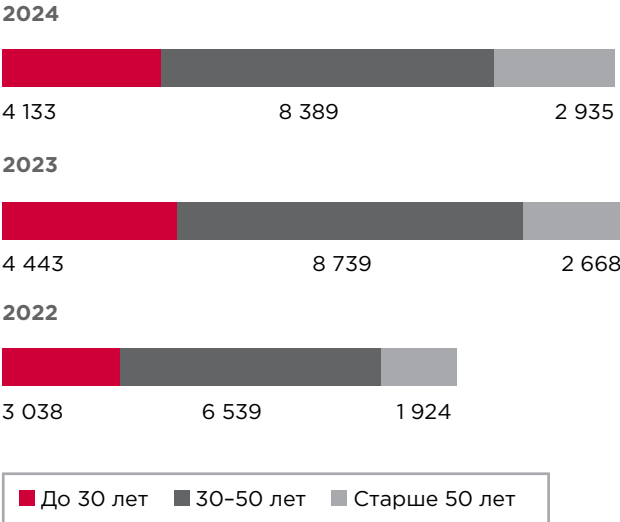
ЧИСЛЕННОСТЬ ПЕРСОНАЛА В РАЗБИВКЕ
ПО ТИПУ ЗАНЯТОСТИ, чел.



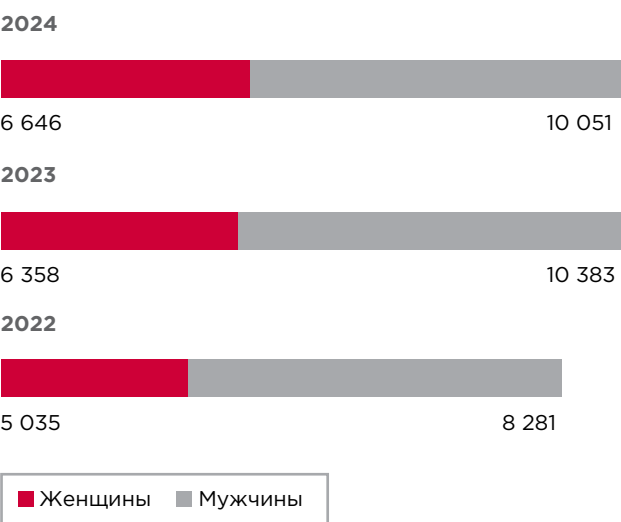
КОЛИЧЕСТВО УВОЛЕННЫХ СОТРУДНИКОВ
В РАЗБИВКЕ ПО ПОЛУ, чел.



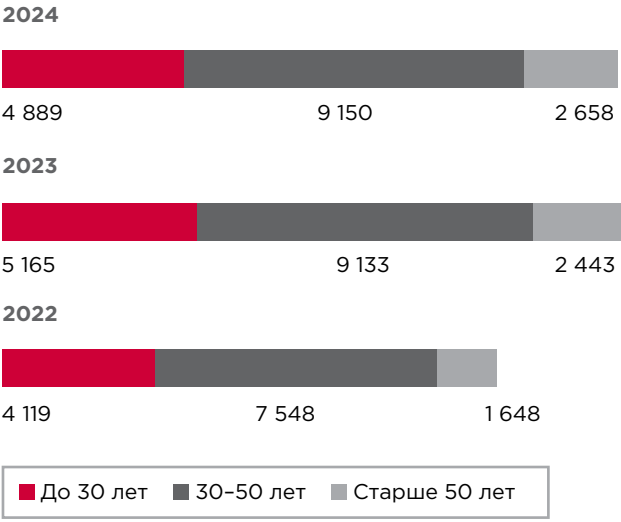
КОЛИЧЕСТВО УВОЛЕННЫХ СОТРУДНИКОВ
В РАЗБИВКЕ ПО ВОЗРАСТУ, чел.



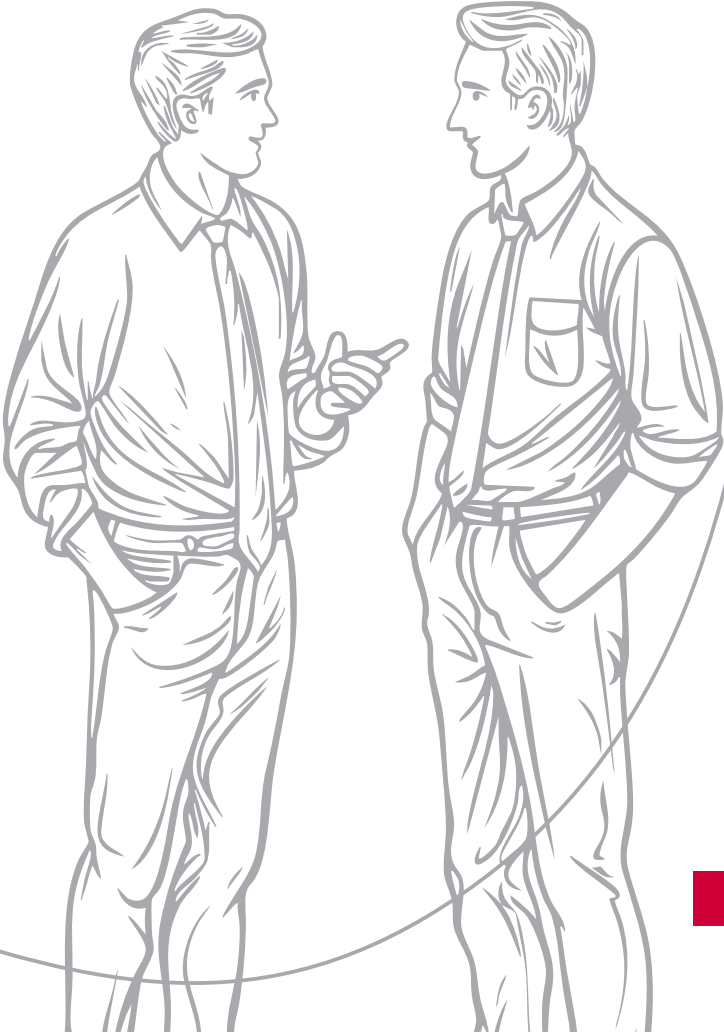
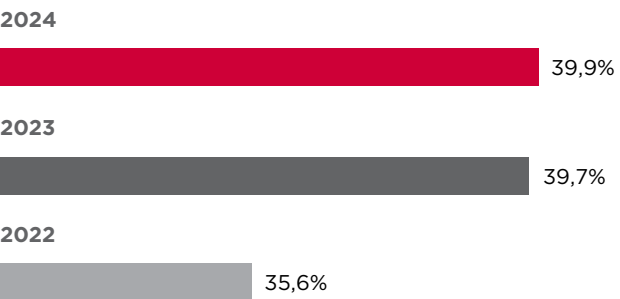
КОЛИЧЕСТВО НОВЫХ СОТРУДНИКОВ
В РАЗБИВКЕ ПО ПОЛУ, чел.



КОЛИЧЕСТВО НОВЫХ СОТРУДНИКОВ
В РАЗБИВКЕ ПО ВОЗРАСТУ, чел.



ОБЩАЯ ТЕКУЧЕСТЬ КАДРОВ,
%



Развитие взаимодействия с сотрудниками

Одним из важнейших аспектов нашей работы является объединение всех активов Группы общей целью, миссией и ценностями. Ключевым фактором этого является поддерживаемая культура вовлеченности и прозрачная обратная связь в каждом подразделении и на каждом предприятии.

Сотрудники «Черкизово» имеют возможность обратиться по любому интересующему их вопросу и с любым предложением по нескольким специально созданным каналам — как дистанционно и анонимно, так и в ходе личных встреч с руководством.

Каждые два года мы отдельно проводим глубокое исследование вовлеченности сотрудников во всех подразделениях и регионах, в рамках которого детально изучаем степень их удовлетворенности условиями труда, повседневными задачами, карьерными перспективами, качеством руководства и другими важными вопросами. В 2024 году Компания работала с результатами опроса 2023 года, проводя фокус-группы для проработки наиболее значимых для сотрудников тем и формируя по их итогам списки инициатив и планы улучшений. Каждая инициатива имеет свой срок реализации и ответственных лиц, а информация об изменениях транслируется для всех категорий сотрудников. Эффективность изменений Компания оценивает через замеры ключевых индексов, таких как вовлеченность, лояльность, удовлетворенность и eNPS.

>160 фокус-групп

проведено в 2024 году

>600 инициатив

согласовано к реализации по итогам проведения фокус-групп

В 2025 году «Черкизово» планирует продолжить развитие диалога с сотрудниками в рамках которого будет проведено обширное исследование вовлеченности, а также ряд пульс-опросов по различным темам, среди которых общее благополучие, нематериальная мотивация, информированность и другие.



Разнообразие и равные возможности

Приверженность политике разнообразия и равных возможностей для «Черкизово» — это создание продуктивной рабочей среды для каждого работника независимо от каких-либо индивидуальных особенностей, а также инструмент для решения ключевых операционных задач: повышения лояльности сотрудников, расширения пула кандидатов на вакантные позиции, укрепления корпоративной культуры и повышения производительности.

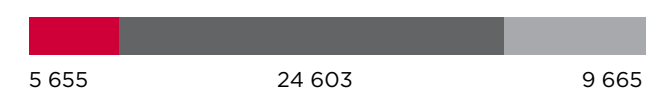
За годы существования Компании мы создали атмосферу, где каждый сотрудник может реализовать свой потенциал и амбиции, не опасаясь дискриминации по каким-либо признакам.

СРЕДНЕСПИСОЧНАЯ ЧИСЛЕННОСТЬ ПЕРСОНАЛА В РАЗБИВКЕ ПО ВОЗРАСТУ, чел.

2024



2023



2022



■ До 30 лет ■ 30-50 лет ■ Старше 50 лет



Обучение и развитие персонала

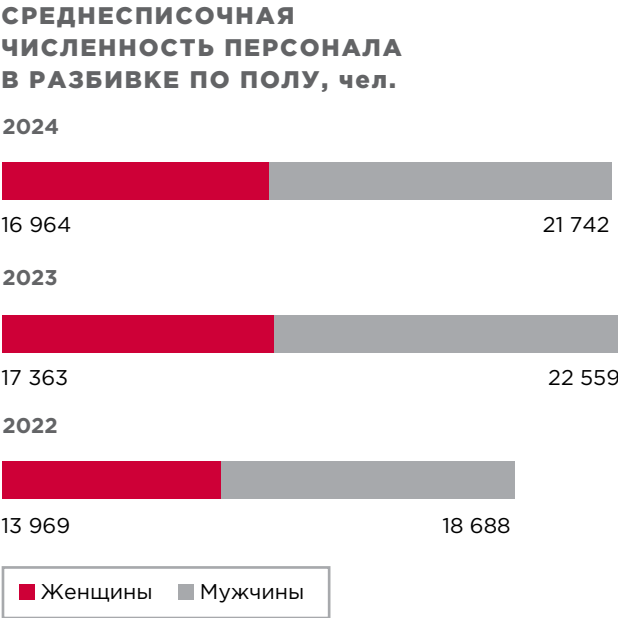
В отчетном году мы продолжили развитие наших проектов в области равных возможностей, а также внедрили ряд новых инициатив. Например, для сотрудников, не владеющих русским языком, была реализована возможность проходить обучение в электронном формате на их родном языке, что не только снизило общее время обучения одного сотрудника на 60%, но и увеличило успешность прохождения тестирования с 75% до 95%.

ПРОЕКТ «НЕЖНОСТЬ»

В 2024 году мы продолжили развитие нашего флагманского проекта по развитию равных возможностей «Нежность», который направлен на привлечение женщин в «традиционно мужские» профессии, такие как слесари, механики, водители тракторов, погрузчиков и другие. В рамках проекта мы проводим просветительскую работу по преодолению гендерных стереотипов, адаптируем рабочие места и специальную одежду для комфортной работы сотрудниц, проводим образовательные программы для соискательниц, желающих попробовать себя в новой роли.

В 2024 году мы расширили географию проекта, включив в него предприятия на Урале и Алтае, добавили список доступных профессий и перевыполнили план по найму, трудоустроив 118 женщин, что почти втрое превысило аналогичный показатель, когда проект только запустился в 2023 году.

Мы рады, что наша инициатива находит признание не только среди соискательниц, но и среди профессионального HR-сообщества. Так, по результатам 2023 года проект «Нежность» получил премию HR-бренд года от hh.ru в номинации «Федерация Гранд», а по итогам 2024 года — премию «Human Centricity Awards» от РБК в номинации «Эффективные практики и решения для поиска и привлечения персонала».



В рамках дальнейшего развития практики равных возможностей в 2025 году Компания планирует организовать серию профориентационных мероприятий и проектов для школьников в Москве из числа детей сотрудников, направленных на поддержку их первых карьерных шагов.

Успех «Черкизово» во многом обеспечен слаженной работой профессионалов на каждом предприятии и в каждом подразделении Группы. Именно поэтому непрерывное развитие системы обучения и создание возможностей для профессионального и карьерного развития сотрудников являются одними из постоянных тем в фокусе внимания Компании и ее руководства.

- В 2024 году в Группе продолжила свою работу комплексная система обучения и развития сотрудников всех уровней, включающая в себя:
- первичное обучение новых сотрудников;
 - развивающие курсы для повышения квалификации;
 - профессиональную переподготовку на востребованные профессии;
 - формирование кадрового резерва на руководящие должности.

В 2024 году у всех сотрудников Компании появился доступ к агрегатору онлайн-курсов Lerna. В течение отчетного периода 922 сотрудника воспользовались данной возможностью, суммарно зарегистрировавшись на 4757 курсов.

Для упрощения процесса адаптации новых сотрудников и развития профессиональных компетенций уже работающих в Компании сотрудников, были запущены специализированные программы: «Школа внутреннего тренерства», а также «Школа мерчандайзеров», «Школа супервайзеров» и «Школа рекрутера».

ШКОЛА ВНУТРЕННЕГО ТРЕНЕРСТВА

Внутреннее тренерство — часть системы обмена знаниями, где опытные сотрудники делятся знаниями с коллегами. В программе проходят обучение эксперты из различных сегментов и функций, которые в процессе сертификации проводят обучающие мероприятия разных форматов.

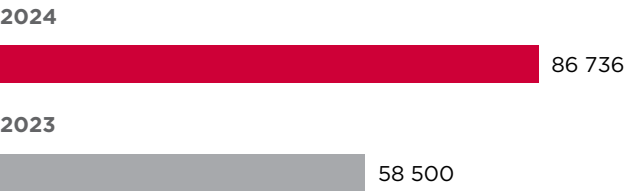
Программу прошли 49 сотрудников, которые провели более 100 обучающих мероприятий. По итогам программы внутренними тренерами было создано 13 новых курсов.

В целях профессионального развития менеджеров в 2024 году была реализована программа KAMPRO, направленная на специалистов по работе с ключевыми клиентами, в рамках которой менеджеры могли обмениваться собственным опытом, лучшими практиками и напрямую пообщаться с руководством.

Продолжили свою работу и регулярные дополнительные мероприятия, такие как Дни обучения и развития, Неделя качества, Неделя права и другие, где каждый работник мог получить доступ к образовательным ресурсам, включая вебинары и участие в познавательных мероприятиях.



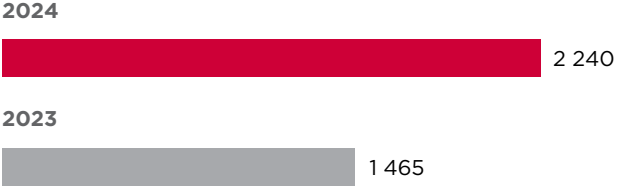
ОБЪЕМ ЗАТРАТ НА ОБУЧЕНИЕ
РАБОТНИКОВ, тыс. руб.



СРЕДНЕГОДОВОЕ КОЛИЧЕСТВО ЧАСОВ
ОБУЧЕНИЯ НА ОДНОГО СОТРУДНИКА
В РАЗБИВКЕ ПО ГРУППАМ ЗАНЯТИЙ, часов



РАСХОДЫ НА ОБУЧЕНИЕ
ОДНОГО РАБОТНИКА, руб.



КОЛИЧЕСТВО ЧАСОВ ОБУЧЕНИЯ
СОТРУДНИКОВ В РАЗБИВКЕ
ПО ГРУППАМ ЗАНЯТИЙ, часов



ПРОИЗВОДСТВЕННОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО

В 2024 году продолжил работу проект производственного наставничества, направленный на помощь новым сотрудникам в освоении нюансов своей работы в Компании, погружении в корпоративную культуру и налаживании отношений в коллективе. На конец года этот проект был внедрен уже более чем на 50 производственных площадках, а число наставников превысило 1 000 человек.

В отчетном году мы усовершенствовали подход к обучению наставников, введя двухступенчатую подготовку, включающую изучение инструментов TWI¹ и их практическое применение, а также особенности обучения взрослых.

С 2022 года в Компании действует программа «Переподготовка», в рамках которой сотрудники могут получить новые навыки и повысить свою квалификацию. Программа позволяет Компании снизить зависимость от факторов рынка труда, а также сохранить и мотивировать сотрудников, стремящихся к развитию профессиональному развитию. В 2024 году в «Черкизово» переподготовку прошли 82 сотрудника.

РАЗВИТИЕ ЛИДЕРСКИХ
НАВЫКОВ

В 2024 году к полноценной работе приступило созданное в 2023 году подразделение «Академия лидерства», задачами которого являются развитие управленческих навыков у руководителей Группы и формирование кадрового резерва для руководящих должностей.

В рамках своей работы в 2024 году подразделение разработало методологию цикла управления талантами, обновило модель корпоративных компетенций, разработало методические рекомендации и гиды по оценке и обратной связи, а также провело около 90 встреч комитетов по талантам, в которых прошли оценку более 530 человек.

В компании действует грейдовая система, выстроенная по принципу подчиненности: руководители первого уровня подчиняются напрямую члену правления, второго уровня — руководителям первого уровня и так далее. В 2024 году мы продолжили реализацию программ развития «Ты Лидер» и «Профлидер», которые направлены на обучение руководителей первого-четвертого уровня. Программы включают в себя образовательные мероприятия, проводимые как внутренними экспертами Компании, так и внешними тренерами. Внешние тренеры помогают развивать общие управленческие и лидерские навыки, а внутренние эксперты знакомят участников с производственными циклами, ключевыми процессами и проектами Группы.



По программе развития «Ты Лидер» в 2024 году продолжили обучение две группы, в которых занималось 127 человек. В отчетном периоде к ним присоединилась еще одна группа, состоящая из 78 человек. В рамках программы проводятся мероприятия по развитию и обучению сотрудников Группы «Черкизово»:

- встречи с руководителями высшего звена в формате живого общения «без галстука»;
- экспедиции на производственные площадки для лидеров с целью получения практических знаний о технологиях Компании;
- дискуссионный клуб о культуре и ценностях Компании, влиянии лидеров на корпоративную культуру.

В 2024 году программа «Профлидер» была расширена: добавлены новые тренинги, а также привлечены выпускники программы «Ты — Лидер» в качестве экспертов и спикеров. За год завершили обучение 379 участников, в это же время стартовало обучение трех новых групп общей численностью 189 человек.

¹ Комплексная программа обучения линейных руководителей на производстве (от английского Training Within Industry).



ОЦЕНКА КВАЛИФИКАЦИИ СОТРУДНИКОВ

Помимо предоставления возможностей для обучения и развития, Группа «Черкизово» регулярно оценивает уровень квалификации своих сотрудников. В 2024 году начали работу Комитеты по талантам, в ходе которых анализировался потенциал сотрудников, корректировались оценки руководителей и выявлялись наиболее перспективные специалисты и их преемники. После завершения оценки руководители провели с сотрудниками развернутую обратную связь и определили дальнейшие шаги по их развитию. Комплексный цикл управления талантами Компании включает в себя:

1. Ежегодную оценку эффективности сотрудников, по итогам которой сотрудники получают обратную связь от руководителя;
2. Процесс вознаграждения;
3. Развитие сотрудников по итогам оценки — составление индивидуального плана развития с регулярным отслеживанием прогресса.
4. Комитеты по талантам.

Для обеспечения справедливой оценки квалификации сотрудников в Компании действует Грейдинговый комитет с участием представителей различных подразделений, уровней и функций. Для определения грейдов в Группе «Черкизово» применяется специальная методика оценки должностей, основанная на балльно-факторной системе.



В рамках процедуры оценивания заполняются анкеты, которые позволяют оценить факторы, влияющие на принятие решения о присвоении определенного грейда. Затем оценка направляется на рассмотрение в Грейдинговый комитет, где в ходе коллективного обсуждения принимается итоговое решение о присвоении грейда. Для управленческих должностей грейды определяются с обязательным участием вышестоящего руководства.

В Компании действует электронная система, где сотрудники могут самостоятельно формировать и вносить свои ключевые показатели эффективности. Эти результаты принимаются во внимание при определении годового премиального вознаграждения и увеличении оклада в ходе ежегодной процедуры пересмотра заработной платы.

Привлечение молодых специалистов

Особое внимание в своей работе «Черкизово» уделяет взаимодействию с молодежью. Для развития привлекательного образа работодателя среди молодых специалистов мы создали специальные программы, способствующие их успешной интеграции в коллектив и дальнейшему карьерному росту. Кроме того, еще рамках учебной практики студенты могут участвовать в деятельности студенческих отрядов Компании.

Ключевые результаты работы по привлечению молодых специалистов в 2024 году >>



519

студентов младших курсов
прошли обучающие программы
различных форматов:

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

156

учебных заведений-партнеров:
аграрные вузы и техникумы
в регионах присутствия Компании

>200

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

2 тысячи

молодых специалистов
трудоустроено



ПРОЕКТ «АГРОКЛАССЫ»

В отчетном году Компания продолжила реализацию проекта «Агроклассы», направленного на помощь ученикам сельских школ в получении рабочей профессии во время их обучения в старших классах. С 2024 года «Агроклассы» являются частью федерального проекта «Кадры в АПК».

В рамках проекта реализуется образовательная программа, ориентированная на профориентацию школьников и углубление их знаний по профильным предметам, необходимым для поступления на сельскохозяйственные специальности: профиль по биологии и химии и профиль по физике и математике. Оба направления включают в себя проведение практических лабораторных работ, связанных с агропромышленной тематикой.

Помимо специализированной программы, проводятся дополнительные занятия по подготовке к сдаче ОГЭ и ЕГЭ.

В 2024 году были открыты новые агроклассы:

- В СОШ №2 Добровского района Липецкой области были открыты 9 и 10 агроклассы, в которых обучаются 40 человек.



- В МБОУ «Среднеикорецкая СОШ» им. Героя Советского Союза Д.М. Яблочкина Воронежской области были открыты 7 и 9 агроклассы, в которых обучаются 54 человека.
- В СОШ №1 с. Засечное Пензенской области были открыты 7 и 9 агроклассы, в которых обучается 51 человек.



ЦЕЛЕВОЕ ОБУЧЕНИЕ В ВУЗАХ

В «Черкизово» действует программа обучения в государственных вузах на бюджетных местах по целевой квоте Компании. В процессе обучения студенты осваивают востребованные в аграрном комплексе профессии и получают гарантию трудоустройства в Группе. При этом Компания берет на себя расходы на проезд и проживание студентов во время сессий и практики, обеспечивает студентов специальной одеждой и питанием на время пребывания на площадках.

75

человек

поступило на обучение по целевой квоте Группы «Черкизово» в 2024 году, что на 40% больше чем в 2023 году

С каждым поступающим Компания заключает договор, в котором указаны его будущее место работы и обязательства, которые он будет нести в период обучения. Форма обучения может быть заочной, очной и гибридной. Воспользоваться программой могут как действующие сотрудники Компании, так и все желающие.

- В 2024 году программа целевого обучения Компании органично поддержала реализацию федерального проекта «Кадры в АПК», который объединяет инициативы по обеспечению отрасли квалифицированными трудовыми ресурсами.
- В рамках целевого обучения была запущена стипендиальная программа, направленная на повышение мотивации поступающих и их поддержку в период обучения.

В 2024 году на базе МВА им. Скрябина была открыта специальная кафедра по направлению целевой подготовки «Интегрированные системы менеджмента качества в АПК» — уникальная программа, созданная под потребности Компании, где 50% занятий ведут эксперты «Черкизово». На конец 2024 года по программе обучалось 17 студентов.

СТУДЕНЧЕСКИЕ ОТРЯДЫ

Чтобы помочь молодым специалистам понять специфику и нюансы их будущей профессии, «Черкизово» организует работу студенческих отрядов. Участникам студенческих отрядов предоставляются общежития, а также компенсируются расходы на проезд. Студенты проходят двухмесячную практику, по завершении которой имеют возможность получить постоянную работу в штате Компании.

Проект активно расширяется за счет сотрудничества с регионами, где у «Черкизово» нет производственных площадок, для привлечения студентов из различных учебных заведений страны. В 2024 году студенческие отряды были сформированы в Волгограде, Астрахани, Улан-Удэ, Кемерово и Дагестане.

300

человек

работали в студенческих отрядах Группы в 2024 году

40

%

студентов участвовали в студенческих отрядах повторно

Мотивация и социальная поддержка

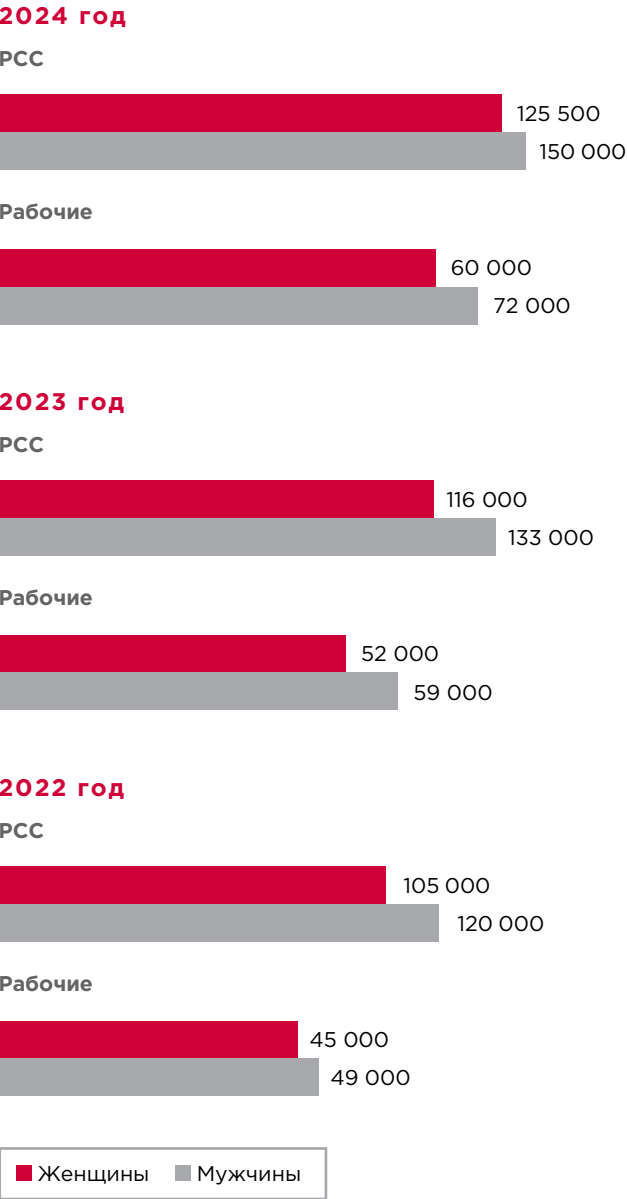
Работая над развитием бренда работодателя, привлечением и удержанием лучших кадров, мы последовательно улучшаем условия труда и расширяем компенсационный пакет для наших сотрудников.

82750 руб.

средняя заработная плата сотрудников Группы «Черкизово» в 2024 году



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



СРЕДНЯЯ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

	2022	2023	2024
Руководящий состав (РСС)	112 500	124 500	137 750
Средняя заработная плата женщин	105 000	116 000	125 500
Средняя заработная плата мужчин	120 000	133 000	150 000
Соотношение размера вознаграждения	88%	87%	84%
Рабочие	47 000	55 500	66 000
Средняя заработная плата женщин	45 000	52 000	60 000
Средняя заработная плата мужчин	49 000	59 000	72 000
Соотношение размера вознаграждения	92%	88%	83%
Итого средняя заработная плата	62 003	72 050	82 750
Средняя заработная плата женщин	62 049	71 900	80 000
Средняя заработная плата мужчин	61 957	72 200	85 500
Соотношение размера вознаграждения	100%	100%	94%

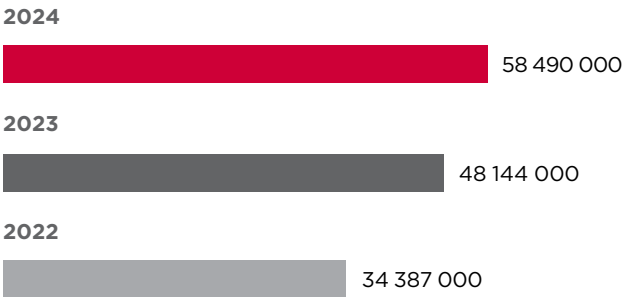
Вознаграждение, которое получает большинство сотрудников Компании, состоит из постоянной и переменной частей. Размер переменной части определяется на основе достижения ключевых показателей эффективности и индивидуальных достижений сотрудника.

Годовая премия зависит от выполнения как корпоративных, так и индивидуальных целей. Индивидуальные цели сотрудников формируются в соответствии с общими целями Компании и согласованы между собой с учетом их важности для Группы.

Чтобы сделать систему годового премирования более объективной и прозрачной, мы используем единые стандарты для постановки и оценки целей, основанные на методологии SMART. Данный подход помогает Компании структурировать все имеющиеся задачи, а также определить оптимальные временные рамки и ресурсы для их выполнения.

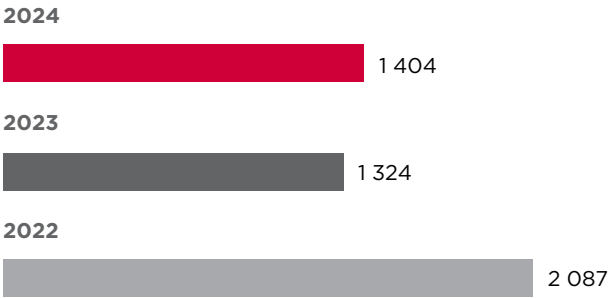
В 2024 году для сотрудников рабочих профессий была реализована «Премия за лояльность», в рамках которой каждый сотрудник рабочей профессии, проработавший в Группе полный год, получил премию в размере 40 000 рублей.

РАСХОДЫ НА ОПЛАТУ ТРУДА¹, тыс. руб.

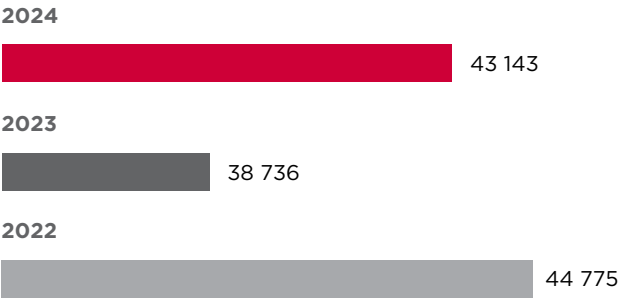


«Черкизово» поддерживает сотрудников, находящихся в сложной жизненной ситуации. Только в 2024 году помощь получили 1 404 сотрудника, а расходы Компании по программам материальной помощи составили более 43 млн рублей.

СОТРУДНИКИ, ПОЛУЧИВШИЕ ПОДДЕРЖКУ В СЛОЖНОЙ ЖИЗНЕННОЙ СИТУАЦИИ, чел.



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



В 2024 году Компания работала над повышением доступности информации о составе компенсационного пакета. В частности, был создан внутренний портал для сотрудников, доступный через корпоративную социальную сеть «Старт», где каждый сотрудник может воспользоваться порталом и получить все необходимые данные по работе таких программ, как Добросервис, Бест Бенефитс, Страхование жизни, программы ДМС и других.

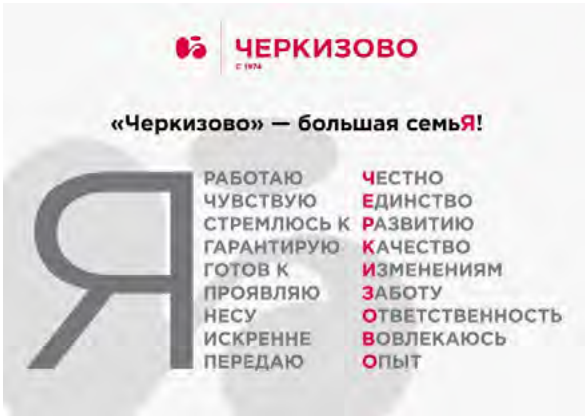
Поддержка корпоративной культуры

В 2024 году Компания провела множество корпоративных мероприятий для своих сотрудников, обновила корпоративное приложение «Черкизово Старт», а также утвердила корпоративные ценности Группы.

Для определения ключевых корпоративных ценностей Группы мы провели серию интервью с акционерами, руководителями и рядовыми сотрудниками, опросив несколько тысяч человек в ходе всего исследования. Результаты показали, что наши ценности действительно близки каждому сотруднику. Это не просто абстрактные понятия, а конкретные принципы, которые каждый из нас воплощает в своей ежедневной работе.



Забота о семьях сотрудников — часть базового социального пакета «Черкизово». В 2024 году в рамках Дня защиты детей в офисах и на предприятиях Компании состоялся День семьи, который сотрудники посетили вместе со своими детьми и родными. Кроме того, Компания ежегодно поздравляет сотрудников и их семьи с Новым Годом, дарит детям работников новогодние подарки.

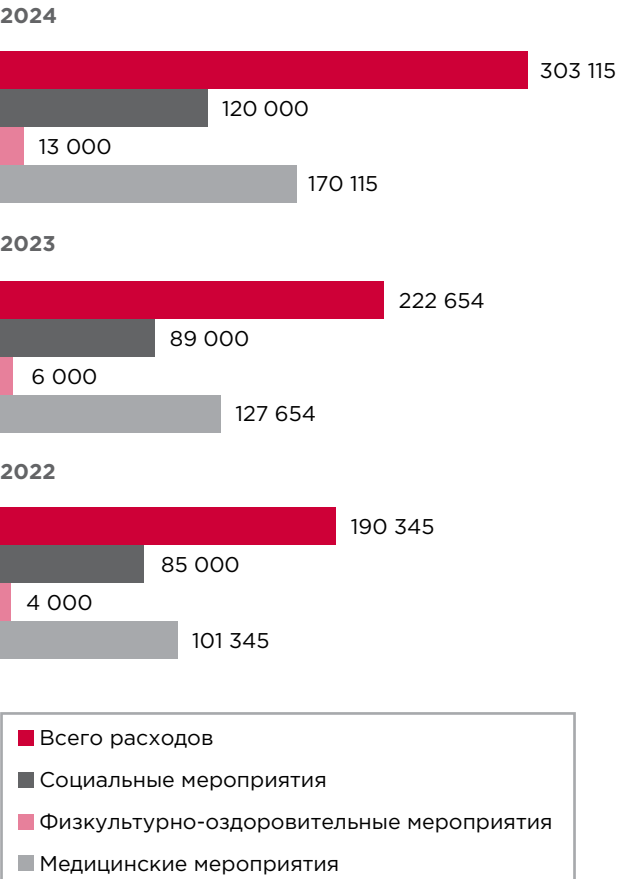


на **36 %** увеличились расходы Компании в 2024 на реализацию корпоративных программ, направленных на благополучие сотрудников и их семей





РАСХОДЫ НА КОРПОРАТИВНЫЕ
МЕРОПРИЯТИЯ И ЛЬГОТЫ
ДЛЯ СОТРУДНИКОВ, тыс. руб.



ПРИЛОЖЕНИЕ «ЧЕРКИЗОВО СТАРТ»

В 2024 году продолжило свою работу единое цифровое пространство «Черкизово Старт», которое представляет собой сочетание интранета, социальной сети и мобильного приложения для всех сотрудников Компании. С помощью «Черкизово Старт» сотрудники получают важную информацию о жизни Группы и ее подразделений, вступают в тематические сообщества, могут в любой момент ознакомиться с внутренними политиками, регламентами, инструкциями и другими документами.

В 2024 году Компания расширила функционал приложения. Теперь сотрудники могут легко получать важную информацию с помощью ленты новостей и подписок, участвовать в актуальных опросах, проходить обучение и узнавать о корпоративных скидках от компаний-партнеров. Приложение также позволяет работникам Группы быть в курсе волонтерских акций и онлайн-марафонов и принимать в них участие.

По итогам года приложение «Черкизово Старт» было отмечено золотом в номинации «Мобильный интранет» на премии Russian Intranet Awards.

- >12 600 сотрудников Компании пользуются цифровым пространством «Черкизово Старт»
- >9 800 пользователей скачали мобильное приложение «Черкизово Старт»

Аудитория сети в 2024 году выросла более чем на 3 500 человек

 >3500

пользователей

рост аудитории
«Черкизово Старт» в 2024 году



СПОРТ

Спорт является важной составляющей корпоративной культуры в нашей Компании. Мы поддерживаем командные виды спорта и работу спортивных клубов. На конец года в различных предприятиях «Черкизово» насчитывалось 20 футбольных и 25 волейбольных команд. Все они активно тренируются, участвуют в местных корпоративных турнирах и регулярно занимают призовые места.

Ежегодной традицией Компании стало проведение двух масштабных спортивных мероприятий: летом — турнира по волейболу в Воронеже, а осенью — мини-футбольного турнира в Москве, на которых собирается более 300 человек.

В нашей Компании также активно развивается беговое сообщество. Все желающие сотрудники имеют возможность принять участие в полумарафоне ЗаБег.РФ, расходы на участие в котором полностью покрывает Компания. В 2025 году мы планируем провести ряд дополнительных мероприятий, посвященных бегу, в том числе вебинары с участием врачей, диетологов и спортсменов.

«Черкизово» стимулирует сотрудников вести здоровый образ жизни и заниматься физической активностью. Для этого в Компании действуют системы корпоративных скидок в фитнес-клубы, в центральном офисе проводятся занятия йогой, а также ежегодно проводятся онлайн-марафоны.



В течение 2024 года Группа «Черкизово» продолжила активно участвовать в развитии регионов, где расположены ее предприятия. Группа не только создавала рабочие места, но и реализовывала целевые программы комплексной поддержки местных сообществ.



**ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ
С МЕСТНЫМИ
СООБЩЕСТВАМИ**



Объем инвестиций
в социальные
и инфраструктурные
проекты в отчетном
году составил
138 млн рублей,
превысив
аналогичный
показатель
2023 года вдвое.

>138 млн руб.

направлено на поддержку
социальных инициатив в 2024 году

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

	2022	2023	2024
Сумма начисленных обязательных платежей, всего, в том числе:	15 628	23 640	27 033
налогов и сборов	7 970	13 359	13 762
страховых взносов	7 659	10 281	13 271
Сумма уплаченных обязательных платежей, всего, в том числе:	13 232	24 807	30 537
налогов и сборов	8 379	13 250	15 886
страховых взносов	4 853	11 557	14 651

¹ За исключением штрафов и пеней.

Подход к управлению

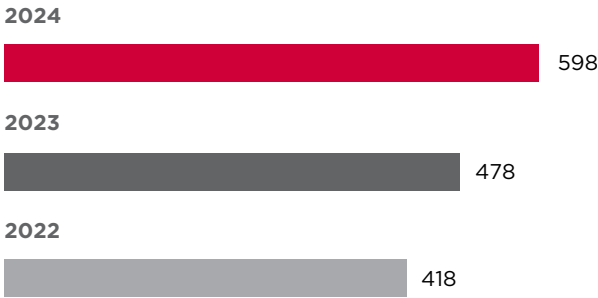
В управлении социальными проектами Группа применяет системный подход, который включает в себя стратегическое планирование, постановку целей, выбор инструментов и распределение зон ответственности, а также коллегиальное принятие решений. Соответствующие подходы закреплены во внутренних нормативных документах Компании, основными из которых являются Политика корпоративной социальной ответственности и Положение о порядке осуществления благотворительной и спонсорской деятельности.

За непосредственное управление социальными проектами в Группе отвечает Направление корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития, а за выбор и утверждение проектов — специальная комиссия, состоящая из руководителей предприятий, структурных подразделений и отдельных команд. Возглавляет комиссию директор по коммуникациям Группы «Черкизово». Члены комиссии анализируют поступающие инициативы, собирают экспертные оценки и на основе этого выносят согласованные рекомендации для окончательного утверждения того или иного проекта. Сам процесс оказания благотворительной поддержки состоит из нескольких этапов, которые обеспечивают прозрачность принятия решений и исключают вероятность сотрудничества с недобросовестными благополучателями.

Процесс оказания поддержки
включает в себя следующие этапы:

1. Получение письма-заявки о благотворительном проекте;
2. Внесение письма в реестр;
3. Обсуждение полученной заявки с внутренними заинтересованными сторонами;
4. Согласование предварительных рекомендаций;
5. Заседание Комиссии и утверждение финальных решений;
6. Проверка контрагентов через службу безопасности и реестр социально ориентированных некоммерческих организаций Минэкономразвития России;
7. Заключение договора и перечисление средств;
8. Получение отчета об использовании полученных средств.

КОЛИЧЕСТВО РАССМОТРЕННЫХ
ЗАЯВОК, шт.



598 обращений

на оказание благотворительной помощи
было рассмотрено в 2024 году,
410 из них одобрены



Вклад «Черкизово» в развитие регионов присутствия

Ключевые направления социальной работы «Черкизово» определяются на основе регулярного анализа текущего и потенциального воздействия деятельности с учетом таких критериев, как состояние местной инфраструктуры и уровень жизни населения. Неизменно приоритетными для Компании являются проекты, реализуемые непосредственно в регионах, где находятся ее производственные объекты.

В 2024 году Группа продолжила свою деятельность по ранее определенным фокусным направлениям, добавив к ним одно новое — системную поддержку благотворительных фондов.

ПРИОРИТЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОЙ И СПОНСОРСКОЙ ПОМОЩИ «ЧЕРКИЗОВО»

- 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.

ПОДДЕРЖКА БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫХ ФОНДОВ

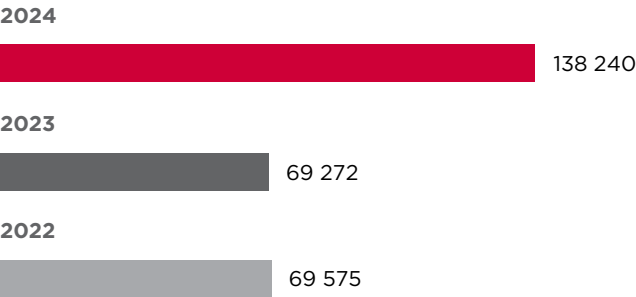
В 2024 году Компания усовершенствовала подход к работе с благотворительными фондами, выделив их системную поддержку в качестве отдельного направления своих инициатив. На это направление в отчетном году Группа выделила 9,7 млн рублей.

Среди ключевых проектов 2024 года:

- Благотворительная акция по поддержке фонда «Семья вместе» совместно с компанией «Вкусно — и точка». «Черкизово» приняла участие в ремонте «семейной комнаты» в Ульяновской больнице и оказала финансовую поддержку строительству «семейного дома» в Москве;
- Поддержка фонда «Старость в радость» — Группа выделила средства на стоматологическую помощь 28 подопечным фонда;
- Финансовая поддержка некоммерческой организации «Больничные клоуны», которая позволила организовать 85 выездов в больницы;
- Оказание продуктовой помощи фондам: 300 килограммов продуктов были переданы фонду «Подари жизнь» и организации «Ночлежка» в Москве. Кроме того, были поддержаны пикники и другие мероприятия целого ряда фондов.

В планах Группы на 2025 год — создание собственного благотворительного фонда для развития системных программ поддержки, повышения прозрачности и укрепления репутации «Черкизово» как социально ориентированной компании в целом.

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



>25 тонн
различной мясной продукции в 2024 году выделила Группа на нужды регионов и НКО, что на 27% больше, чем в 2023 году.





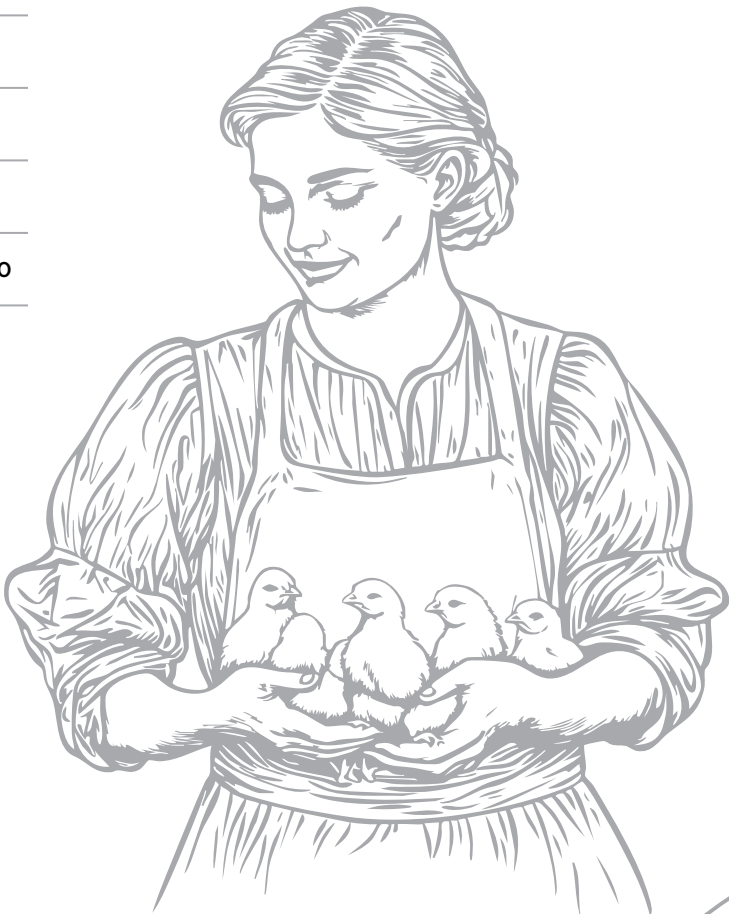
Ключевые благотворительные программы 2024 года

В 2024 году Группа «Черкизово» продолжила развитие ежегодных социальных проектов, а также реализовала ряд новых инициатив, значительно расширив сотрудничество с благотворительными фондами, ориентированными на повышение качества жизни и поддержку здоровья детей.

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

Направление	2022	2023	2024
Социальная сфера	47 821	32 456	68 564
Централизованные проекты ¹	4 361	8 321	31 834
Местная инфраструктура	10 075	14 895	21 809
Благотворительные фонды	868	5 742	9 700
Здравоохранение и спорт	6 450	7 858	6 333
Общая сумма инвестиций	69 575	69 272	138 240

ДОЛЯ СОЦИАЛЬНЫХ ИНВЕСТИЦИЙ В РАЗВИТИЕ РЕГИОНА ПРИСУТСТВИЯ ПО НАПРАВЛЕНИЯМ В 2024 ГОДУ, %



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.

ПОДДЕРЖКА ОБРАЗОВАНИЯ И КУЛЬТУРЫ

Одним из фокусных направлений социальных программ «Черкизово» является поддержка образовательных, оздоровительных и культурных учреждений в регионах присутствия. В 2024 году Компания уделила особое внимание проектам развития инфраструктуры, осуществляемым в селах благодаря участию в государственной программе «Комплексное развитие сельских территорий». Так, в 2024 году Группа направила 5,4 млн рублей на проект для МБОУ СОШ №2 села Доброе, Липецкая область. В рамках проекта была проведена реконструкция части здания, а при участии Воронежского государственного аграрного университета был создан специализированный агрокласс.



РЕМОНТ ШКОЛЬНЫХ СТОЛОВЫХ

В 2024 году Группа «Черкизово» продолжила сотрудничество с движением «Сменка» по реализации проекта ремонта школьных столовых, выделив на эти цели 30 млн рублей, что вдвое превысило затраты предшествующего года. Кратный рост выделяемых средств был обусловлен изменениями в нашем подходе, который стал более комплексным: помимо самих столовых мы также стали участвовать в ремонте кухонь и кладовых помещений. В рамках проекта в отчетном году были проведены ремонты в школах Республики Башкортостан, Оренбургской и Челябинской областей, а также запланированы ремонты в школах Воронежской, Липецкой и Тульской областей, которые будут сделаны в 2025 году.



В конце 2024 года в поселке Новосергиевка Оренбургской области началось строительство Детского дворца искусств. На реализацию проекта в 2024 году было выделено около трех млн рублей. Завершение строительства запланировано на 2025 год.

В конце 2024 года стартовал третий сезон конкурса, участие в котором приняли 819 школ из 17 регионов России, что в четыре раза превысило показатели 2023 года и подтвердило растущий уровень доверия и заинтересованности образовательных учреждений к проекту.

В третьем сезоне проекта Компания расширила объем поддержки, предусмотрев денежные призы для школ, не одержавших победу в конкурсе, но оказавшихся близко к ней. Первые гранты в рамках расширенной программы поддержки в 2025 году получат две школы из Республики Башкортостан и школа в Пензенской области.



НАУЧНО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ЦЕНТР

В 2024 году Группа «Черкизово» открыла научно-образовательный центр в Московской государственной академии ветеринарной медицины и биотехнологии — МВА им. К. И. Скрябина. На ремонтные работы Компанией было выделено 18,5 млн рублей. Научно-образовательный центр включает коворкинг, читальный зал, зону для проведения мастер-классов, а также места для самостоятельного обучения студентов. В образовательном пространстве созданы необходимые технические условия для организации и проведения занятий с применением дистанционных технологий. Кроме того, в отчетном году на базе вуза Компания создала базовую кафедру, которая будет готовить технологов, ветеринарных врачей и специалистов по качеству в таких отраслях как птицеводство, свиноводство и мясопереработка. Обучение на кафедре могут пройти не только студенты академии, но и сотрудники Группы, желающие повысить свою квалификацию. Специалисты Компании также вошли и в преподавательский состав кафедры: они будут делиться своими знаниями и опытом в сфере научных разработок, испытания качества кормов и продукции животного происхождения, геномики и молекулярной биологии.

ПРАЗДНИЧНЫЕ БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫЕ ИНИЦИАТИВЫ

В 2024 году Группа «Черкизово» реализовала две ежегодные инициативы, приуроченные к Дню знаний и Новому году, сделав подарки для 7 000 детей из 17 регионов РФ, включая представителей малообеспеченных и многодетных семей, а также воспитанников социальных учреждений.

В преддверии Дня Победы, Компания направила на проведение праздничных мероприятий порядка 500 тысяч рублей, а также оказала адресную поддержку ветеранам и труженикам тыла, подарив более 1 000 продуктовых наборов.

ДОНОРСКОЕ ДВИЖЕНИЕ

В отчетном году Группа продолжила развитие донорского движения: весной и осенью 2024 года были проведены Дни донора, участие в которых приняли около 100 сотрудников из Москвы, Санкт-Петербурга и Челябинска. В планах на 2025 год — масштабирование программы на другие регионы присутствия Компании.



ПОДДЕРЖКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО, МАССОВОГО И ДЕТСКОГО СПОРТА

Важным направлением социальных программ «Черкизово» остается поддержка спортивных команд в регионах присутствия, развитие детского и юношеского спорта. В числе приоритетных проектов отчетного года: спонсорская поддержка волейбольного клуба «Кристалл-Черкизово» в Воронежской области, финансовая помощь детской футбольной команде «Черкизово» в Московской области, а также поддержка участия воспитанников спортивной школы «Кашира» в региональных соревнованиях. Кроме того, поддержку получил и бейсбольный клуб «Спартак» региональной общественной организации «Досуговый центр физкультурно-спортивного развития «Новая лига»: помощь Компании дала возможность команде принять участие в зарубежных соревнованиях. В рамках развития спортивной инфраструктуры в регионах присутствия осенью 2024 года были завершены работы по строительству здания физкультурно-оздоровительного комплекса в селе Гавриловка Тамбовской области. Компания принимала участие в софинансировании этого проекта с 2022 года, выделив на его реализацию 10 млн рублей.



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

