



EKONIVA
ЭКОНИВА

**Nachhaltigkeitsbericht
2021**

VOM FELD FÜR IHRE GESUNDHEIT!



INHALT



4 VORWORT DES
GESCHÄFTSFÜHRERS
6 UNSERE ERGEBNISSE
2021
10 ÜBER DIE EKONIVA-GRUPPE



14 VERANTWORTUNGSVOLLE
STEUERUNG
14 Nachhaltigkeitsstrategie
17 Kommunikation mit
Stakeholdern
20 Nachhaltigkeitsmanagement
21 Compliance- und
Risikomanagementsystem
22 Einkaufsmanagement
23 Digitalisierung und Innovation



- 26 EHRliche WAHL
- 26 Verantwortungsvolles Marketing
- 28 Produktqualität und -sicherheit
- 30 Individuelle Produktlösungen



- 44 UNSERE MITARBEITER
- 44 Personalpolitik und -struktur
- 47 Mitarbeiterentwicklung
- 53 Sozialpolitik
- 54 Sensibilisierungsprojekte
- 55 Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter



- 66 ANLAGEN
- 66 Über den Bericht
- 69 GRI-Inhaltsindex
- 77 Ausgewählte ESG-Indikatoren
- 81 Kontaktinformationen



- 32 SAUBERE UMWELT
- 32 Reduzierung von Emissionen in der Atmosphäre
- 34 Reduzierung des Wasserverbrauchs
- 35 Achtsame Nutzung von natürlichen Ressourcen und verbesserte Energieeffizienz
- 37 Abfallmanagement
- 39 Verantwortungsvolle Bodennutzung und Erhaltung der Biodiversität



- 62 ENTWICKLUNG LÄNDLICHER RÄUME
- 62 Gesamtheitliche Entwicklung ländlicher Räume
- 63 Wohltätigkeit
- 64 Sensibilisierung und Bildung

VORWORT DES GESCHÄFTSFÜHRERS

Sehr geehrte Geschäftspartner, Mitarbeiter, Aktionäre und Freunde der EkoNiva-Gruppe,

ich freue mich, Ihnen unseren zweiten Nachhaltigkeitsbericht vorzulegen, in dem wir die wichtigsten Ergebnisse unserer Arbeit im Jahr 2021 vorstellen und den Beitrag bewerten, den wir zur Erreichung sozialer, bildungspolitischer, wirtschaftlicher und ökologischer Ziele und zur Erreichung von Wohlstand und effizientem Wachstum sowohl in den Regionen, in denen die Gruppe vertreten ist, als auch der Gesellschaft insgesamt geleistet haben.

Als größter Rohmilchproduzent Russlands hat EkoNiva einen direkten Einfluss auf die Verfügbarkeit von hochwertigen und natürlichen Milchprodukten für die Bevölkerung. Die Sorge um das Wohlergehen unserer Mitarbeiter, das Wohlergehen unserer Tiere, die Sicherheit und den Nutzen unserer Produkte, den Umweltschutz und die Attraktivität des ländlichen Raums in Russland bedeutet für uns die Möglichkeit, EkoNiva in eine einzigartige landwirtschaftliche Unternehmensgruppe mit hoher Verantwortungs- und Nachhaltigkeitskultur umzuwandeln, die in der Lage ist, einen bedeutenden Beitrag zur Ernährungssicherheit und Versorgung Russlands mit Milchprodukten zu leisten. Wir sind stolz darauf, dass wir den Verbrauchern dank unserer vertikalen Integration und Qualitätskontrolle unserer Produkte, im wahrsten Sinne des Wortes vom Feld bis zur Ladentheke, hochwertige natürliche Milchprodukte zu einem erschwinglichen Preis anbieten können.

Im Jahr 2021 waren wir die Ersten in Russland, die die Marke von einer Million Tonnen produzierter Rohmilch überschritten haben. Der Umsatz der EkoNiva-Gruppe stieg um 26% im Vergleich zum Jahr 2020. Trotz eines sich ständig verändernden Geschäftsumfelds und neuen Herausforderungen stiegen der Netto-Cashflow und die wichtigsten Betriebskennzahlen deutlich an, was auf die aktive Expansion des Unternehmens in den vergangenen Jahren sowie auf die hohe Professionalität unseres großen Teams zurückzuführen ist.

Ende 2021 ist EkoNiva in 13 Regionen der Russischen Föderation vertreten, wo unsere Betriebe über 12.000 Menschen beschäftigen. Es ist für uns von grundlegender Bedeutung, die lokale Bevölkerung für die Unternehmen der Gruppe zu gewinnen - wir bemühen uns, den Menschen in den ländlichen Regionen Russlands eine menschenwürdige Arbeit und ein angemessenes Einkommen zu bieten. Ebenso wichtig ist es für uns, unseren Mitarbeitern angenehme Lebensbedingungen zu bieten und die Gebiete, in denen wir tätig sind, als dauerhaften Wohnort für junge und vielversprechende Mitarbeiter attraktiv zu machen. Zu diesem Zweck nimmt EkoNiva am staatlichen Programm "Gesamtheitliche Entwicklung des ländlichen Raums" teil.

Wir betrachten es als eine ebenso wichtige Aufgabe, das Ansehen der landwirtschaftlichen Berufe zu erhöhen und die Kompetenzen und das Potenzial unserer eigenen Mitarbeiter sowie der landwirtschaftlichen Gemeinschaft insgesamt zu entwickeln. Im Jahr 2021 nahmen über 1.500 Mitarbeiter der EkoNiva-Gruppe an persönlichen Schulungsveranstaltungen teil; das Gesamtvolumen der für das Personal organisierten Schulungen belief sich auf fast 190.000 Stunden; über tausend Studenten absolvierten Praktika bei uns; wir setzten unsere Zusammenarbeit mit fast 50 Hochschuleinrichtungen und Berufsfachschulen fort und führen das Projekt "Agroklassen" für Gymnasiasten aus den Regionen Woronesch, Kaluga und Nowosibirsk durch.

Der Umweltschutz in den Regionen, in denen wir tätig sind, ein respektvoller Umgang mit Tieren, Natürlichkeit und kontinuierliche Qualität unserer Produkte stehen im Mittelpunkt der Tätigkeit der EkoNiva-Gruppe. Im Jahr 2021 konnten wir spezifische Emissionen, Abfallaufkommen und Elektroenergieverbrauch im Vergleich zum Jahr 2020 deutlich senken. Doch wir wollen noch weiter gehen: Unsere Pläne umfassen die Umstellung auf erneuerbare Energiequellen und eine entsprechende Reduzierung der CO₂-Emissionen sowie die Implementierung neuer Technologien zur Minimierung der Schadstoffemissionen aus der Tierhaltung.

Wir werden diese und andere Aufgaben lösen, indem wir die Umsetzung des ESG-Transformationsprojekts der EkoNiva-Unternehmensgruppe fortsetzen, bei dem wir die wichtigsten Themen der Nachhaltigkeitsstrategie festgelegt und Pilotziele- und Aufgaben erarbeitet haben. Im Berichtsjahr haben wir basierend auf den ersten Ergebnissen der Implementierung strategischer Leitlinien die ESG-Ziele und Aufgaben der Gruppe aktualisiert. Im nächsten Schritt müssen wir für jedes Ziel spezifische Indikatoren entwickeln und integrieren und eine Roadmap zu Umsetzungs-Maßnahmen erstellen.

Unsere Mitarbeiter sind der Schlüssel zum Erfolg von EkoNiva. Eine der obersten Prioritäten der Gruppe bleibt die Schaffung menschenwürdiger und sicherer Arbeitsplätze, kontinuierliche Weiterentwicklung, berufliche Entwicklung und die Zusammenführung unseres Teams.

Wir sind davon überzeugt, dass die geplante weitere Expansion der EkoNiva-Unternehmensgruppe, einschließlich des Baus neuer Milchviehanlagen in Baschkirien, Tatarstan, der Region Moskau und anderen Regionen, den Eintritt in den Exportmarkt, die Erweiterung des Sortiments an Bio-Produkten und die Erhöhung der Anzahl von Bio-Produktionsbetrieben ohne die Einführung moderner Grundsätze und Verfahren für eine nachhaltige Entwicklung auf allen Ebenen des Unternehmens nicht erfolgreich sein wird.

Wir möchten allen unseren Investoren und Geschäftspartnern, einschließlich föderaler und regionaler Behörden, Auftragnehmern und Lieferanten für ihre langjährige Unterstützung unserer Aktivitäten, unseren Mitarbeitern für ihren unschätzbaren Beitrag zum gemeinsamen Erfolg und unseren Kunden, Händlern und HoReCa-Vertretern für ihr Vertrauen in unsere Marke danken. Mit Ihrer Hilfe wollen wir die Landwirtschaft und den Agrarsektor in Russland und der ganzen Welt weiter zum Besseren verändern.

Stefan Dürr
Geschäftsführer
EkoNiva-Gruppe

UNSERE ERGEBNISSE 2021

1.117 Tsd.t

Rohmilch

+21% bzw. 190 Tsd. t
im Vergleich zu 2020

EkoNiva war das erste Unternehmen in Russland, das die Marke von einer Million Tonnen produzierter Rohmilch überschritten hat.

3.060 t

tägliche Milchleistung

+5% im Vergleich zu 2020

> 131 Tsd.t

fertige Milchprodukte

+76% im Vergleich zu 2020

Das Produktportfolio umfasst 71 Artikel

> 212 Tsd. Tiere

durchschnittlicher Rinderbestand

+12% im Vergleich zu 2020

> 110 Tsd. Tiere

Milchkühe

+9% im Vergleich zu 2020

~ 1.900 Tsd. t

Futtermittel

vergleichbar mit 2020

EkoNiva hat den eigenen Futtermittelbedarf trotz der natürlichen und klimatischen Schwierigkeiten vollständig gedeckt

**45 EkoNiva-
Markengeschäfte**

von der Gruppe geleitet

8 t/Mio. Euro

spezifische Emissionen in der
Atmosphäre

-17% im Vergleich zu 2020

**216 kWh/Mio.
Euro**

spezifischer
Elektroenergieverbrauch

-18% im Vergleich zu
2020

2 t/Mio. Euro

spezifisches Abfallaufkommen

-48% im Vergleich zu 2020

~22 Mio. Rubel

soziale Investitionen in den
Regionen im Rahmen des
Programms „Ganzheitliche
Entwicklung des ländlichen
Raums“

189 Tsd. Stunden

Personalschulungen insgesamt

+129% im Vergleich zu 2020

24,5 Mio. Rubel

Aufwendungen für
externe Schulungen der
Mitarbeiter im Jahr 2021

Wichtige Ereignisse im Nachhaltigkeitsbereich 2021

JANUAR 2021

Im Rahmen des Programms „Ganzheitliche Entwicklung des ländlichen Raums“ erhalten 28 Mitarbeiter von EkoNiva im Gebiet Woronesch die Schlüssel für neue Häuser in Liski

Das Projekt soll die Hauptprobleme der Dorfbewohner lösen: Verfügbarkeit der medizinischen Versorgung, soziale Sicherheit, Bildung und Wohnungsbau. Das Unternehmen EkoNivaAgro war eines der ersten Unternehmen, das seine Bereitschaft zur Teilnahme am Programm bestätigte.

FEBRUAR 2021

Exkursionsprojekt von EkoNiva gewinnt nationalen Preis

Das Exkursionsprojekt von EkoNiva in der Milchviehanlage Ulanovo im Gebiet Kaluga belegte unter 200 Teilnehmern aus dem ganzen Land den zweiten Platz in der Kategorie "Routen zur Produktion" des Nationalpreises „Russische Routen 2020“.

EkoNiva-Betrieb ist in das nationale Projekt „Arbeitsproduktivität“ eingebunden

Sibirskaja Niva war einer der ersten Betriebe in der sibirischen Region, der Lean Production eingesetzt hat

MÄRZ 2021

EkoNiva kauft zusammen mit dem Deutsch-Russischen Wirtschaftsbund e.V. neue medizinische Geräte für das Bezirkskrankenhaus Worobjowskaja in der Region Woronesch

Zu den neuen medizinischen Geräten gehören Geräte für die Diagnose von Patienten mit Diabetes und Herz-Kreislauf-Erkrankungen

JUNI 2021

EkoNiva auf dem ersten Platz unter den führenden Herstellern kommerzieller Milchproduktion in Russland

Die EkoNiva-Unternehmensgruppe hat einen Spitzenplatz im Ranking der größten Milchproduzenten des Nationalen Milchproduzentenverbandes (Soyuzmoloko), der Nachrichtenagentur Milknews und des Beratungsunternehmens Streda Consulting eingenommen. Zu den drei führenden russischen Marktführern in der Produktion marktfähiger Milch gehörten auch die nach N. I. Tkachev benannte Aktiengesellschaft Firma Agrokomplex und Rusmoloko

AUGUST 2021

Das russische Ministerium für Arbeit lobt die sozialen Initiativen von EkoNiva

Das Ministerium für Arbeit und Sozialschutz der Russischen Föderation hat die Ergebnisse des jährlichen Wettbewerbs "Russische Organisation mit der hoher sozialer Effizienz" zusammengefasst. Der Betrieb von EkoNiva in Woronesch belegte den dritten Platz in der Kategorie "Für den Beitrag von sozialen Investitionen und Wohltätigkeit zur Entwicklung von ländlichen Gebieten"

SEPTEMBER 2021

EkoNiva veröffentlicht ein Update für EkoCrop - eine Anwendung für Ackerbau

EkoNiva hat eine aktualisierte Version der selbst entwickelten Ackerbausoftware EkoCrop 1.9. veröffentlicht. Die neuen Optionen machen die Arbeit für den Nutzer effizienter, komfortabler und schneller

EkoNiva hat die erste Phase der Installation von Klimastationen abgeschlossen

Die Produktionsbetriebe von EkoNiva haben die erste Phase des Projekts für meteorologische Stationen abgeschlossen: 42 moderne Klimastationen wurden in den Regionen Woronesch, Kursk, Kaluga, Orenburg, Rjasan und Nowosibirsk sowie in Tatarstan und Baschkortostan in Betrieb genommen.

Fünf Jahre EkoNiva-Bildungsprojekt

Die 2016 eingerichtete Bildungsplattform ZooVet trägt zur beruflichen Entwicklung von landwirtschaftlichen Hochschulabsolventen bei, die in der modernen Produktion arbeiten wollen. In fünf Jahren wurden mehr als 400 junge Fachkräfte ausgebildet.

OKTOBER 2021

Die Molkerei von EkoNiva bestätigt ihren Bio-Status

Das Audit wurde von Roskachestvo-Experten durchgeführt. Die Molkerei MosMedynagroprom im Gebiet Kaluga erhielt von der autonomen gemeinnützigen Organisation „Russisches Qualitätssystem“ (Roskachestvo) ein Zertifikat über die Einhaltung der ökologischen Produktionsstandards.

NOVEMBER 2021

Mit der Unterstützung von EkoNiva wurde ein Trockenschwimmbad in Liski renoviert

Seit mehr als sieben Jahren unterstützt EkoNiva die regionalen Wassersportschulen der paralympischen und olympischen Reserve im Gebiet Woronesch, indem es die Reisen der Sportler zu Wettkämpfen und Trainingslagern sowie den Kauf moderner Ausrüstung finanziert.

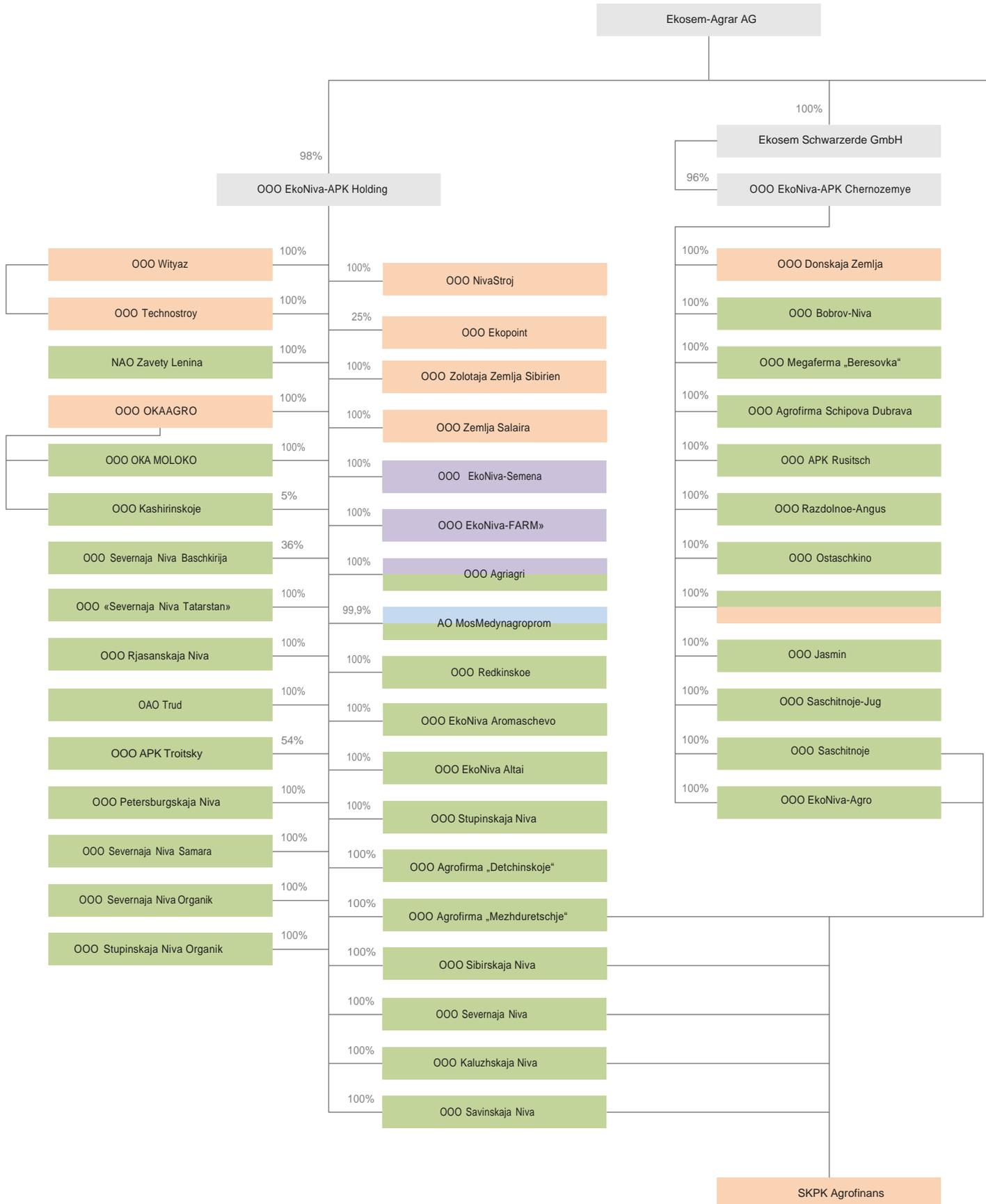
DEZEMBER 2021

Der Bio-Betrieb von EkoNiva weist die Einhaltung der europäischen Standards nach

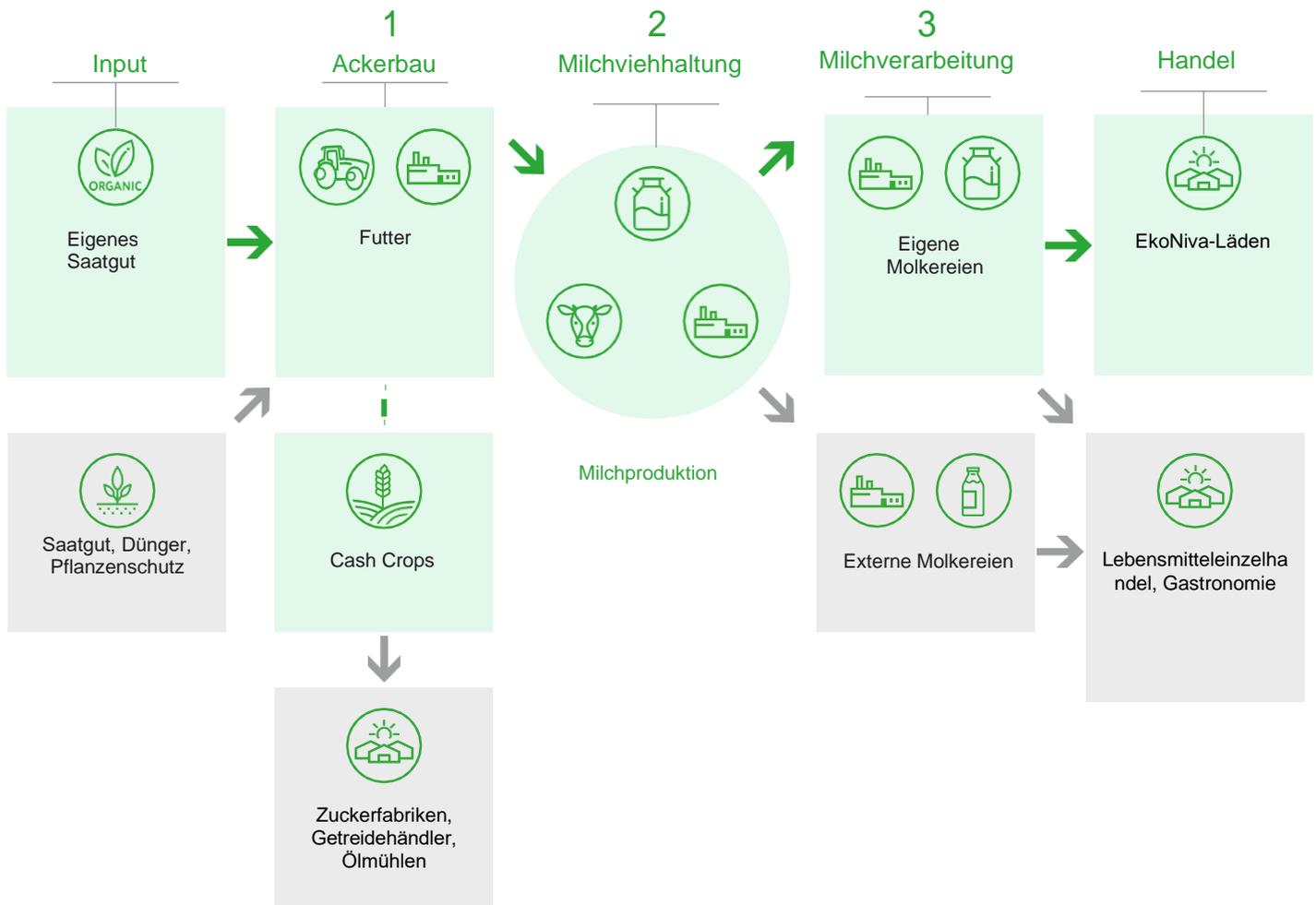
Experten des deutschen Unternehmens Kiwa BCS Öko-Garantie führten eine jährliche Inspektion des zur Gruppe gehörenden Bio-Betriebs Savinskaja Niva durch. Sie überprüften die technologischen Prozesse, bewerteten den Zustand der genutzten Flächen, die Qualität der angebauten Pflanzen, die Gesundheit der Tiere und die Haltungsbedingungen. Die Laboranalysen der entnommenen Proben bestätigten außerdem, dass die Arbeit in Savinskaja Niva in vollem Einklang mit den europäischen Standards für den ökologischen Landbau erfolgt.

ÜBER DIE EKONIVA-GRUPPE

Struktur der EkoNiva-Gruppe



Das Geschäftsmodell der EkoNiva-Gruppe



Saatgutproduktion

EkoNiva ist einer der größten Saatgutproduzenten Russlands. Die Unternehmensgruppe entwickelt ihr eigenes Saatgut, erwirbt Sortenlizenzen für die exklusive Vermehrung und den Vertrieb in Russland, hauptsächlich für Getreide, Leguminosen und Gräser wie Klee und Luzerne. Einen Teil des verwendeten Saatguts produziert EkoNiva selbst. Zudem verkauft die Gruppe Saatgut an Fremdadnehmer. Im Jahr 2021 wurden 74.600 Tonnen Saatgut produziert (79.000 Tonnen im Jahr 2020).

Ackerbau

Beim Ackerbau legt EkoNiva den Schwerpunkt auf die Produktion von Futtermitteln für den Bedarf der eigenen Herde. Die von der Gruppe kontrollierte landwirtschaftliche Nutzfläche beträgt über 630.000 Hektar. Die wichtigsten Futtermittel sind mehrjährige und einjährige Gräser, einschließlich Luzerne, Mais, Sojabohnen, Roggen, Gerste und Weizen. Eine breite Palette von Cash Crops wird zum Verkauf an Dritte angebaut. Dazu gehören Weizen, Roggen, Triticale, Gerste, Mais, Sojabohnen, Erbsen, Kichererbsen, Linsen, Raps, Sonnenblumen und Zuckerrüben.

Milchviehhaltung

Die Milchviehhaltung ist das Kerngeschäft der EkoNiva-Gruppe. Der Rinderbestand in der Milchproduktion betrug im Jahr 2021 über 212.000 Tiere (+12% im Vergleich zu 2020), darunter über 110.000 Milchkühe (+9% im Vergleich zu 2020). Die durchschnittliche Milchleistung im Jahr 2021 belief sich auf 3.060 Tonnen Rohmilch pro Tag (+6% im Vergleich zu 2020). Die produzierte Rohmilch wird größtenteils an externe Molkereien verkauft. Darüber hinaus umfasst das Geschäftsfeld den Verkauf von Zuchtvieh an landwirtschaftliche Betriebe und Händler, den Verkauf von Tieren, die nicht mehr für die Milchproduktion genutzt werden, sowie den Verkauf von männlichen Kälbern an spezialisierte Mastbetriebe.

Milchverarbeitung

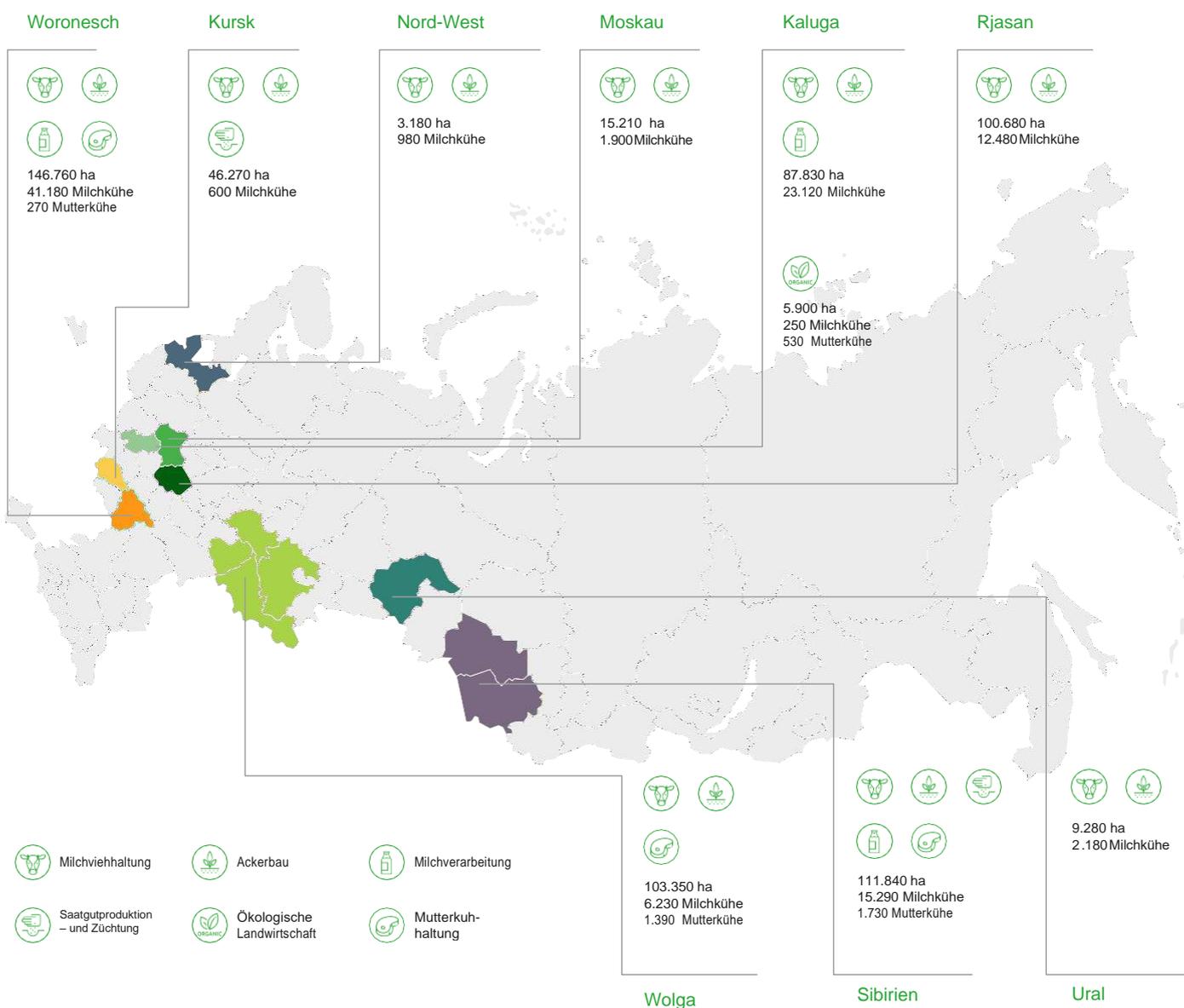
Im Jahr 2021 verkaufte EkoNiva über 131.000 Tonnen fertige Milchprodukte, das sind 76% mehr als im Jahr 2020. Das Sortiment umfasst insgesamt 71 Produkte. Der Anteil der Milchprodukte unter den Marken der Gruppe machten 75% des Gesamtumsatzes der Verarbeitungssparte aus, während die Produkte der Eigenmarken der Einzelhandelsketten 25% ausmachten. Im Jahr 2020 lagen diese Werte bei 71% bzw. 29%. EkoNiva produziert ein breites Spektrum an traditionellen Milchprodukten, darunter pasteurisierte und ultrapasteurisierte Trinkmilch, einschließlich Biomilch, Sahne, Kefir, fermentierte Backmilch, Schmand, Hüttenkäse, Butter, Trink- und Löffeljoghurt, Desserts, Speiseeis, Schnitt- und Hartkäse.

Handel

Die Produkte der Gruppe werden sowohl unter der Dachmarke EkoNiva als auch unter verschiedenen Handelsmarken in unabhängigen Geschäften, Einzelhandelsketten und dem HoReCa-Segment vertrieben. Darüber hinaus betreibt die Gruppe 45 eigene Einzelhandelsgeschäfte.

Das Wachstum der Gruppe wird durch die aktive staatliche Unterstützung für landwirtschaftliche Unternehmen gefördert, um die Unabhängigkeit des Landes im Lebensmittelbereich zu sichern und Russland als einen der führenden Akteure auf dem globalen Nahrungsmittelmarkt zu etablieren.

In allen Stufen der Wertschöpfung setzt EkoNiva auf neueste landwirtschaftliche Technologien, die Einhaltung hoher Standards beim Tierwohl, Umwelt- und Produktionssicherheit, die Entwicklung des Potenzials der Mitarbeiter und die Verbesserung der Lebensbedingungen der Bewohner in den Regionen, in denen die landwirtschaftlichen Betriebe der Gruppe angesiedelt sind.



VERANWORTUNGSVOLLE STEUERUNG

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE



Eine tiefgreifende Integration der Nachhaltigkeitsgrundsätze in die allgemeine Entwicklungsstrategie der EkoNiva-Gruppe besteht seit 2020 als die Geschäftsführung der Gruppe beschloss, ein Projekt zur Festlegung spezifischer ESG-Ziele, -Benchmarks und -Indikatoren zu starten.

Die ESG-Transformation der EkoNiva-Gruppe zielt darauf ab, Umwelt-, Sozial- und Governance-Risiken zu minimieren, die Betriebskosten durch gezielte Einsparung von

Energie und anderen Ressourcen zu senken, die Attraktivität der Gruppe als Arbeitgeber zu steigern und neue wirtschaftliche Chancen zu identifizieren.

Als einer der drei größten Milchproduzenten weltweit ist sich EkoNiva seiner Verantwortung bewusst, einen wesentlichen Beitrag zur Erreichung der globalen Ziele für eine nachhaltige Entwicklung und zur Schaffung universeller Standards für eine nachhaltige Agrarproduktion zu leisten.

Das Projekt zur Transformation der Geschäftsprozesse umfasst mehrere Phasen, darunter eine Analyse der wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Auswirkungen der Geschäftstätigkeit der Gruppe: Die Durchführung einer Stakeholderbefragung, die Identifizierung der wichtigsten Bereiche einer nachhaltigen Entwicklung auf Ebene der Geschäftsführung und die Diskussion realistischer ESG-Ziele mit den lokalen Branchenleitern.

Phasen der ESG -Transformation der EkoNiva-Gruppe



In den ersten drei Phasen des Projekts wurden unter Beteiligung von Beratern Stakeholderbefragungen durchgeführt, eine Matrix von wesentlichen Tätigkeitsaspekten erstellt und vier wesentliche Themen im ESG-Bereich identifiziert, die wichtigsten UN-Ziele für eine nachhaltige

Entwicklung (UN-SDGs)² für die EkoNiva-Gruppe ausgewählt und Umsetzungs-Maßnahmen definiert.³ In der nächsten Phase im Jahr 2021 wurden die ausgewählten Schwerpunkte und Benchmarks in den Produktionsbetrieben der Unternehmensgruppe getestet, woraufhin die notwendigen Anpassungen, unter

Berücksichtigung von Meinungen technischer Spezialisten, in den Regionen, in denen das Unternehmen vertreten ist, vorgenommen wurden. Die Ziele werden bei Bedarf im Jahr 2022 angepasst. Anschließend werden Zielindikatoren und Maßnahmen zu deren Erreichung definiert.

In der Nachhaltigkeitsstrategie der EkoNiva-Gruppe berücksichtigte ESG:



Grundlegende UN-SDGs



Zusätzliche UN-SDGs

² Die 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung, die 2015 von allen UN-Mitgliedstaaten als Teil der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung angenommen wurden, die einen 15-Jahres-Plan zur Erreichung dieser Ziele festlegt.

³ Lesen Sie mehr im Nachhaltigkeitsbericht 2020: https://www.ekosem-agrar.de/site/assets/files/3678/en_esa_nh_bericht_final.pdf

Schwerpunkte	Priorisierung UN-SDGs	Zielsetzungen
<p>MITARBEITER Stärkung der Position als einer der größten Arbeitgeber in der russischen Landwirtschaft und kontinuierliche Förderung der Mitarbeiter, auch durch die Umsetzung gezielter Weiterbildungsmaßnahmen.</p>	 	<p>Verringerung der Zahl der Verletzungen von Mitarbeitern und Gewährleistung von null Todesfällen an den Produktionsstandorten der Gruppe</p> <ul style="list-style-type: none"> • Umsetzung eines umfassenden Programms zur Erhaltung der Gesundheit der Mitarbeiter • Einführung von Schulungen zu den Themen nachhaltige Entwicklung, Achtung von Menschenrechten und Antidiskriminierungspraktiken für Mitarbeiter auf allen Ebenen • Erhöhung der durchschnittlichen Anzahl an Schulungsstunden pro Mitarbeiter • Regelmäßige Umweltbildungsaktivitäten für Mitarbeiter und/oder die Öffentlichkeit (Seminare, Vorträge, Workshops usw.)
		<ul style="list-style-type: none"> • Überwachung der Personalfuktuation und Umsetzung von Maßnahmen zu deren Reduzierung • Einsatz eines Feedback-Systems zur Bewertung der Mitarbeiterbindung und Durchführung von Maßnahmen zu deren Verbesserung • Gewährleistung angemessener Löhne für Mitarbeiter, die dem regionalen Durchschnitt entsprechen
<p>NATÜRLICHE RESSOURCEN Klimaschutz, ein sorgsamer Umgang mit natürlichen Ressourcen, Förderung der Biodiversität und ein schonender Umgang mit der Umwelt sind grundlegende Faktoren für die effiziente Leistung der Unternehmensgruppe</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Aufbau eines Umweltmanagementsystems in allen Produktionsbetrieben der Gruppe zur weiteren Zertifizierung der Einhaltung von Umweltstandards • Entwicklung einer Umweltpolitik mit strategischen Zielen • Festlegung von wesentlichen ESG-Kriterien für die Lieferanten und Auftragnehmer der Gruppe, um diese in das Beschaffungssystem für Waren, Arbeits- und Dienstleistungen zu implementieren • Umsetzung von Maßnahmen zur Reduzierung von Treibhausgasemissionen, des Wärme- (Gas) und Energieverbrauchs, des Wasser- und Kunststoffverbrauchs und des Abfallaufkommens • Durchführung von Maßnahmen, die sicherstellen, dass die qualitative und quantitative Zusammensetzung des eingeleiteten Abwassers den Normen für technologisch zulässige Stoffe entspricht
		<ul style="list-style-type: none"> • Implementierung eines Maßnahmensystems zur Vermeidung von Unfallrisiken, Zwischenfällen und kontroversen Umweltsituationen

**GESUNDE TIERE UND
GESUNDE LEBENSMITTEL**

Das Wohlbefinden unserer Tiere ist ein entscheidender Faktor für die Milchleistung und die kontinuierliche Qualität unserer Rohmilch. Als führendes Unternehmen in der Rohmilcherzeugung in Russland und Europa nimmt EkoNiva diese Verantwortung ernst und will einen wichtigen Beitrag zur nachhaltigen Milchwirtschaft leisten.



- Gewährleistung einer gleichbleibend hohen Qualität und einer natürlichen Zusammensetzung der Produkte der Marke EkoNiva, auch im Hinblick auf die Gesundheit der in den Betrieben der Unternehmensgruppe gehaltenen Tiere

LÄNDLICHER RAUM

Wir wollen dafür sorgen, dass die Menschen in den Gemeinden in der Nähe unserer Betriebe bleiben, indem wir ihnen angenehme Lebensbedingungen bieten und ihr soziales Wohlergehen fördern. Dazu wollen wir einen wesentlichen Beitrag zur Entwicklung der Regionen, in denen wir tätig sind, leisten.



- Entwicklung der Produktionstätigkeit der Betriebe der EkoNiva-Unternehmensgruppe, um einen wesentlichen Beitrag zur Umsetzung der Strategie zur Entwicklung der Agrar- und Fischereiindustrie der Russischen Föderation für den Zeitraum bis 2030 zu leisten, das erforderliche Maß an nationaler Ernährungssicherheit zu erreichen und den Export russischer Agrarprodukte auszuweiten



- Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils der Teilnehmer an den "Agrarklassen" an den landwirtschaftlichen Hochschuleinrichtungen
- Ausbau der sozialen Unterstützungsprojekte in den Regionen, in denen die Unternehmensgruppe tätig ist

Sonstiges

- Entwicklung einer einheitlichen Innovationsstrategie, die unter anderem auf den Ausbau der genetischen Arbeit und die Erzeugung eines eigenen genetischen Materials abzielt
- Aufbau von Partnerschaften mit führenden russischen Forschungszentren im Bereich Genetik und Landwirtschaft
- Implementierung eines Maßnahmensystems zum Risikomanagement von Datenschutzverletzungen



- Sicherstellung einer wirksamen Beteiligung der Gruppe an Fachverbänden und/oder Initiativen im Bereich der nachhaltigen Entwicklung
- Umsetzung von Maßnahmen zur Sicherstellung der Übereinstimmung der Aktivitäten der Unternehmensgruppe mit den Kriterien nationaler und internationaler ESG-Ratings

KOMMUNIKATION MIT STAKEHOLDERN

Die EkoNiva-Gruppe stützt ihre Arbeit auf die Grundsätze der Offenheit, Effizienz, Bereitschaft zur fruchtbaren Zusammenarbeit mit verschiedenen Vertrags- und Geschäftspartnern, der ständigen Suche nach neuen Verbesserungsmöglichkeiten und der Beteiligung der Gesellschaft an der gemeinsamen Entwicklung des Agrarsektors und der Regionen, in denen sie vertreten ist.

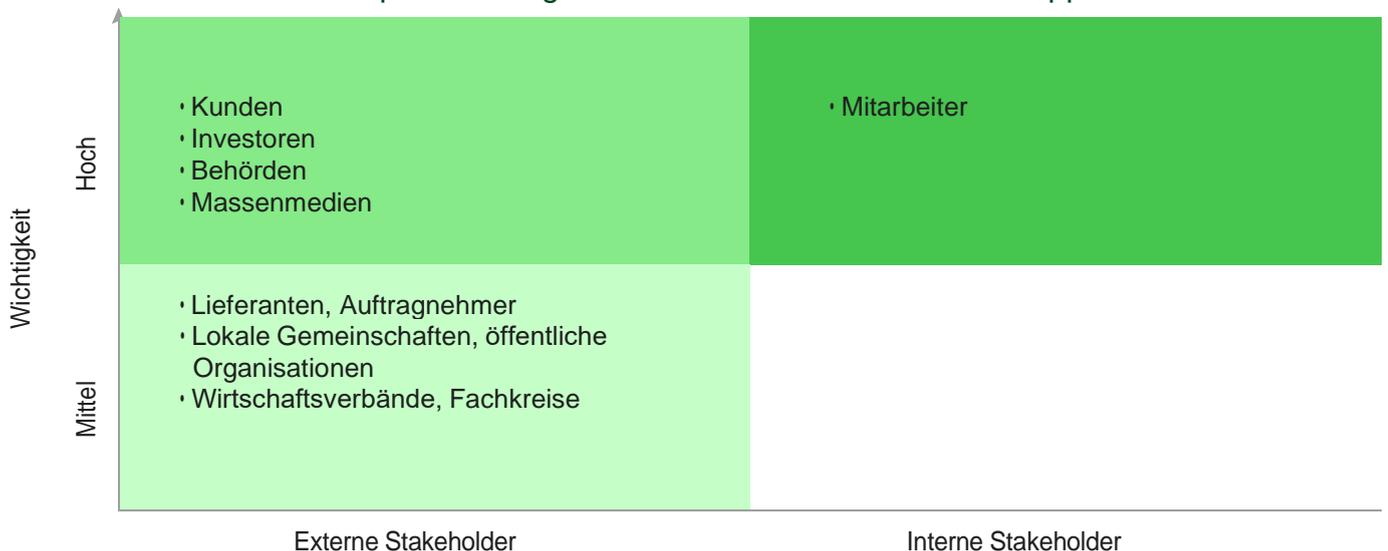
Der kontinuierliche Dialog mit den Stakeholdern hat für die Gruppe weiterhin eine hohe Priorität. Auf den Unternehmenswebseiten der Gruppe werden regelmäßig Neuigkeiten über die Aktivitäten der Gruppe veröffentlicht und die Möglichkeiten für Feedback verbessert.

Dieser Nachhaltigkeitsbericht ist der zweite öffentliche Bericht, den EkoNiva für ihre Stakeholder erstellt hat. Die Vertreter der Gruppe interagieren aktiv mit Geschäftspartnern und Investoren und pflegen engen Kontakt zu Behörden, lokalen Gemeinschaften und den Medien, was sich positiv auf die Reputation und die operative Performance der Gruppe auswirkt.

Auf all unseren EkoNiva-Produktverpackungen ist die persönliche Telefonnummer von Stefan Dürr, Geschäftsführer und Vorstandsvorsitzender der EkoNiva-Gruppe, aufgedruckt. Stefan Dürr legt ein besonderes Augenmerk auf das Feedback der Kunden.

Die Besonderheiten der Branche, in der EkoNiva tätig ist, haben einen erheblichen Einfluss auf die Anzahl und Zusammensetzung der Stakeholdergruppen. Die Aktivitäten der Gruppe betreffen die Interessen eines breiten Spektrums natürlicher und juristischer Personen. Bei der Aktualisierung der Stakeholderliste wird die gegenseitige Einflussnahme der Gruppe und ihrer Stakeholder berücksichtigt.

Roadmap der wichtigsten Stakeholder der EkoNiva-Gruppe



Kommunikation mit den Kunden

Die Stärkung der Kundenorientierung ist eines der Hauptziele der EkoNiva-Gruppe: Wir arbeiten ständig an der Verbesserung unserer Kommunikationssysteme mit den Kunden und Verbrauchern.

Jeder Kunde und Partner/Auftraggeber kann seine Meinung zur Produktqualität direkt an den Gründer und Vorstandsvorsitzenden richten. Jede Rückmeldung wird an das Werk weitergeleitet, wo bei Bedarf Reklamationen entlang der gesamten Produktionskette untersucht werden.

Die Interaktion mit juristischen Personen erfolgt durch Account Manager, die einzelnen Kunden zugeordnet sind. Dank des aktiven Wachstums des E-Commerce wurde auch eine spezielle Abteilung für die Entwicklung des Online-Verkaufs über Online-Kanäle eingerichtet.

EkoNiva nutzt das Format der Arbeitsbesuche und nimmt im Rahmen russischer Delegationen an ausländischen Geschäftsreisen teil, um Kontakte mit potenziellen Kunden zu knüpfen

Exkursionsprogramme für aktuelle und potenzielle Verbraucher sind ebenfalls ein wirksames Marketinginstrument. Während der Exkursionen in den Regionen Kaluga und Woronesch erfahren die Besucher Hintergrundinformationen über die Milchviehanlagen und Wissenswertes zu allen Stufen der Produktion in der EkoNiva-Gruppe.



Kommunikation mit Investoren

Die Interaktion erfolgt über die Investor-Relations-Abteilung der Gruppe und einen externen Partner, die IR.on AG, der diese Kommunikation im Namen der Gruppe durchführt. Das Unternehmen veröffentlicht regelmäßig operative und finanzielle Leistungsindikatoren sowie wichtige Ereignisse. Für Investoren wurde auf der Website der Muttergesellschaft Ekosem-Agrar AG ein spezieller Bereich mit den notwendigen Sach- und Berichtsinformationen sowie Kontaktmöglichkeiten eingerichtet⁴.

Zusammenarbeit mit Behörden

Als systemrelevantes Unternehmen in Russland steht EkoNiva im Dialog mit Politik und Behörden, auch im Rahmen von Investitionsprojekten an ihren Standorten.

Die Geschäftsführung nimmt an Treffen mit Behörden auf föderaler, regionaler und internationaler Ebene teil, insbesondere durch die Mitgliedschaft in Verbänden. Regierungsvertreter, auch aus dem Ausland, führen Arbeitsbesuche in den Produktionsbetrieben der Unternehmensgruppe durch.

Um ihren Betrieben qualifiziertes Personal zur Verfügung zu stellen, arbeitet die EkoNiva-Unternehmensgruppe mit Kommunen zusammen, um den ländlichen Raum, insbesondere für junge Menschen, attraktiver zu gestalten.

Eine solche Zusammenarbeit umfasst die Entwicklung von Konzepten zur Verbesserung der Infrastruktur und zur Schaffung moderner Lebensbedingungen in diesen Gebieten - EkoNiva ist aktiv an dieser Arbeit beteiligt.

Kommunikation mit Mitarbeitern

In allen Betrieben der EkoNiva-Gruppe wurde eine Vielzahl interner Kommunikationskanäle und Feedback-Mechanismen eingerichtet, es finden Treffen der Mitarbeiter mit dem Geschäftsführer der Gruppe sowie regelmäßige Teambuilding- und Unternehmensveranstaltungen statt.

Um den Dialog zu fördern und vertrauensvolle Beziehungen aufzubauen, werden Voraussetzungen für eine informelle Kommunikation geschaffen: Es werden Freizeitaktivitäten für Mitarbeiter und ihre Familien, Sporttrainings und Wettkämpfe organisiert.

Kommunikation mit Massenmedien

Die Gruppe steht in ständigem Kontakt mit Vertretern lokaler, regionaler und föderaler russischer und ausländischer Massenmedien und neuer Medien. Die Abteilung für externe Kommunikation, die von der Direktorin für externe Kommunikation geleitet wird, ist für die Zusammenarbeit mit den Massenmedien, den neuen Medien und den Meinungsführern zuständig. Das Managementteam hat einen Pool von festen Autoren geschaffen, mit denen regelmäßig kommuniziert wird, um die ständige Präsenz der Gruppe in den Medien und die Kontrolle über

die Wahrnehmung ihres Images durch die wichtigsten Stakeholder sicherzustellen.

Die Intensität der Interaktion und die besprochenen Themen hängen von der aktuellen Tagesordnung und den aktuellen geschäftlichen Herausforderungen ab. Der Schwerpunkt liegt auf der operativen Tätigkeit der Unternehmensgruppe, ihren Finanzergebnissen, neu eingeführten Produkten sowie Neuigkeiten aus den Produktionsbetrieben und Milchviehanlagen. Mit Beginn der ESG-Transformation legt EkoNiva verstärktes Augenmerk auf die Aspekte einer nachhaltigen Entwicklung.

Die Top-Führungskräfte der Unternehmensgruppe nehmen regelmäßig an verschiedenen Veranstaltungen unter Beteiligung von Medienvertretern und Meinungsführern teil. Auch für die Presse finden regelmäßig Exkursionen in die Betriebe des Unternehmens statt.

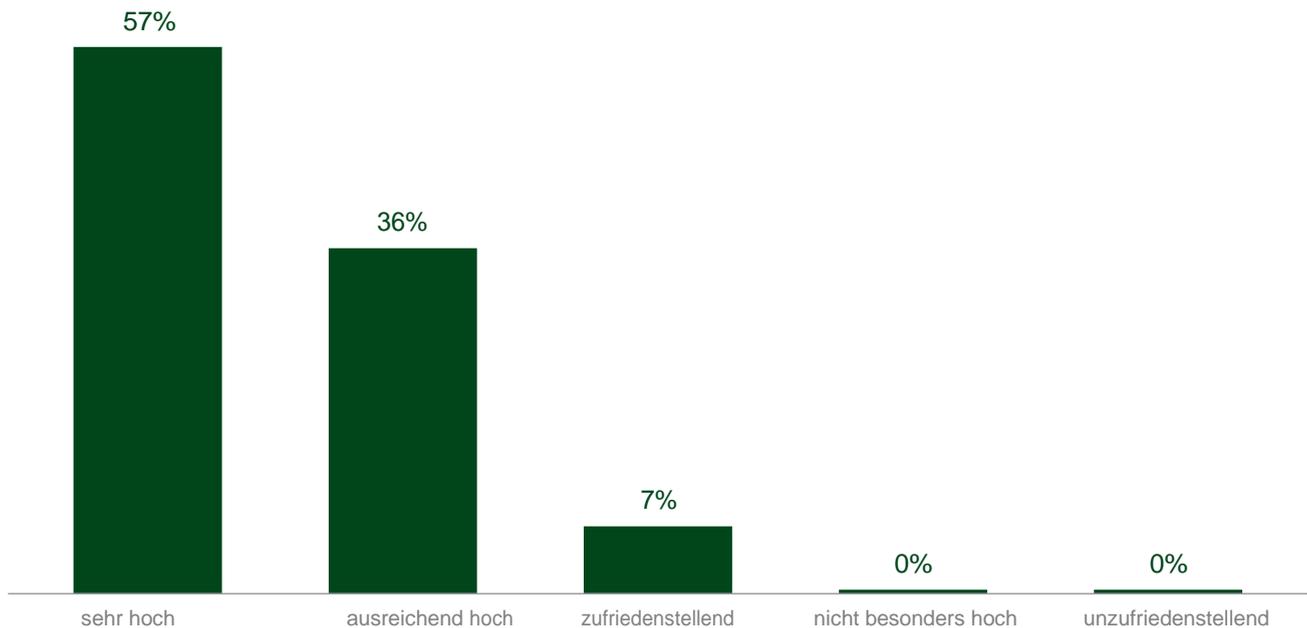
Zusammenarbeit mit Lieferanten

EkoNiva pflegt seinen Ruf als zuverlässiger und gewissenhafter Partner, holt Feedback des Marktes ein und identifiziert Schlüsselbereiche für die Verbesserung der Beziehungen zu Lieferanten und Auftragnehmern. Im Rahmen der Vorbereitung dieses Berichts wurde eine Umfrage unter den russischen Lieferanten der Gruppe durchgeführt.⁵ Die Mehrheit der Lieferanten bewertete die Qualität der Partnerschaft mit dem Unternehmen auf einem sehr hohen Niveau.

18 ⁴<https://www.ekosem-agrar.de/en/investor-relations/>

⁵Studienergebnisse sind auf S.19 dieses Berichtes dargestellt

Mehr als 90 % der Lieferanten bewerten die Zusammenarbeit mit der EkoNiva-Gruppe als hoch



Zusammenarbeit mit lokalen Gemeinschaften und gemeinnützigen Organisationen

EkoNiva ist sich ihrer Verantwortung bewusst, die Interessen der lokalen Gemeinschaften zu respektieren und deren Erwartungen zu erfüllen, genauso wie die Sicherheit und Transparenz ihrer Auswirkungen auf die Umwelt und die Entwicklung der Regionen, in denen sie tätig ist, zu gewährleisten.

Alle Unternehmen der Gruppe pflegen einen offenen Dialog mit den lokalen Gemeinden und sind bereit, alle Bewohner der Regionen, in der sie ansässig sind, über ihre Aktivitäten zu informieren, wenn diese ihre Interessen in irgendeiner Weise berühren.

Verschiedene Bildungseinrichtungen, Schulen, Kindergärten und Sportzentren in den Regionen können sich direkt an die Unternehmen der EkoNiva-Gruppe wenden, um Unterstützung zu bekommen. Darüber hinaus können Mitarbeiter der Gruppe, die in den Regionen ansässig sind, Ideen zur Unterstützung lokaler Einrichtungen einbringen. Alle Anträge werden geprüft, und die Entscheidungen auf der Ebene von Regionaldirektoren getroffen.

Zusammenarbeit mit Verbänden und Fachkreisen

Mit ihrem Fachwissen und ihrer Erfahrung arbeitet EkoNiva aktiv mit Verbänden und Fachkreisen zusammen und ist

mitverantwortlich für den institutionellen Wandel im Agrarsektor und die Entwicklung des beruflichen Umfelds.

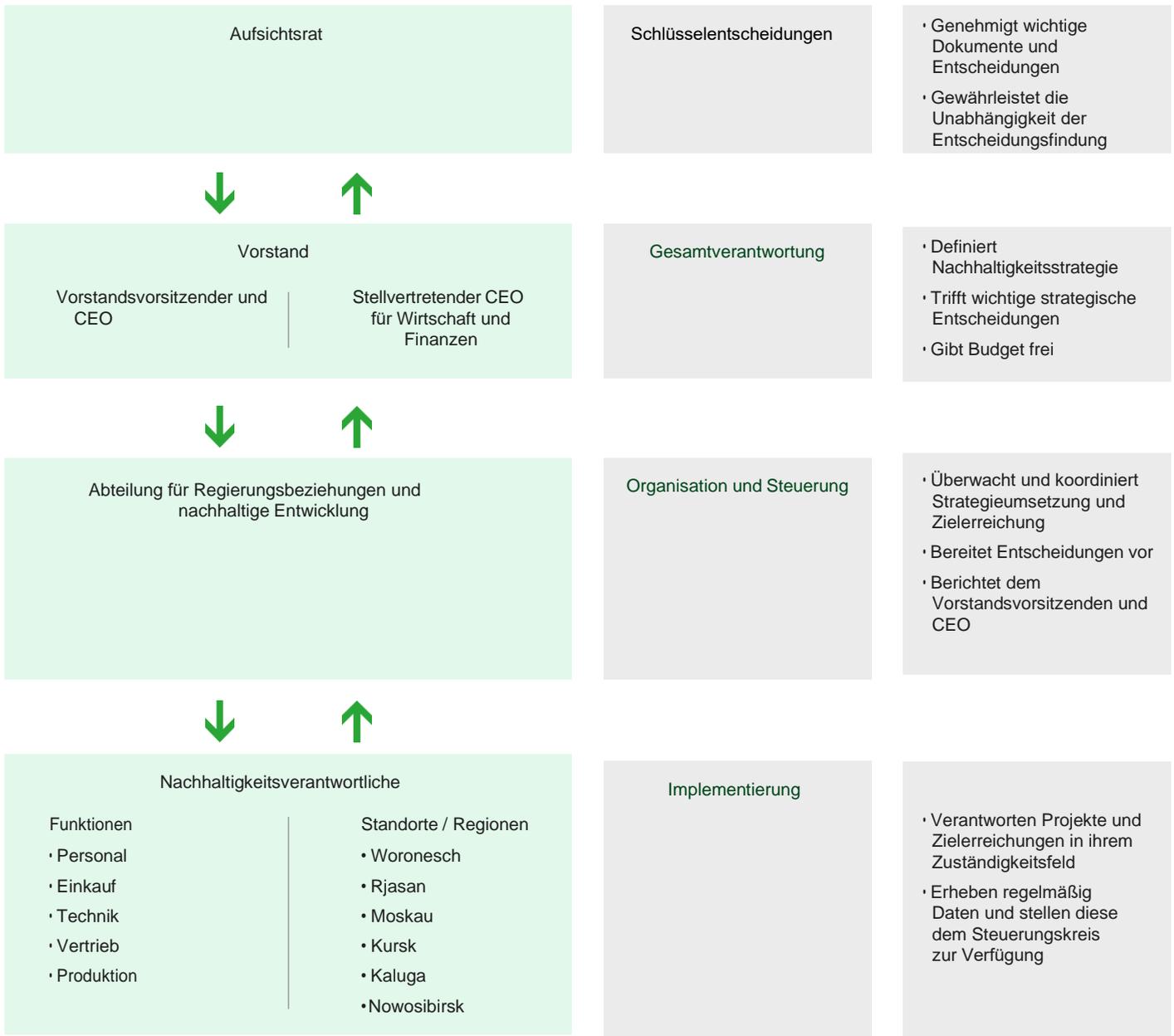
EkoNiva ist ein aktiver Teilnehmer an russischen und internationalen landwirtschaftlichen und wirtschaftlichen Fachausstellungen und Diskussionsplattformen. Die Gruppe führt ebenfalls ein breites Spektrum an Bildungsprogrammen und -veranstaltungen durch, auch in Zusammenarbeit mit Bildungseinrichtungen.

Verbände, in denen EkoNiva mitwirkt:

- Nationaler Verband der Milcherzeuger (SOYUZMOLOKO)
- Verband für ökologischen Landbau
- Nationaler Verband der Pflanzenzüchter und Saatguterzeuger
- Internationaler Verband der ökologischen Landbaubewegungen (IFOAM)

Seit 2019 ist Stefan Dürr, Vorstandsvorsitzender von EkoNiva und Vorstandsvorsitzender des Nationalen Verbandes der Milcherzeuger (SOYUZMOLOKO), der die Interessen der Milcherzeuger und -verarbeiter gegenüber den Behörden vertritt und schützt.

Organisationsstruktur für das Nachhaltigkeitsmanagement



Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat der Ekosem-Agrar AG ist das höchste Kontrollorgan der EkoNiva-Gruppe. Seine Tätigkeit stützt sich auf die Satzung der Gesellschaft. Die Zustimmung des Aufsichtsrats unterliegt dem internen Regelwerk für eine Reihe von Tätigkeiten des Unternehmens. Bei Aufsichtsratssitzungen werden die Gesamtstrategie, Compliance und Risikomanagement der Gruppe besprochen. Seit 2020 ist das Thema nachhaltige Entwicklung Gegenstand ständiger Diskussionen in den Aufsichtsratssitzungen.

So werden strategische Ziele und Leitlinien im Bereich der nachhaltigen Entwicklung vom Vorsitzenden in der Aufsichtsratssitzung präsentiert, welche vom Aufsichtsrat durch einen Beschluss genehmigt werden müssen.

Der Aufsichtsrat gewährleistet die Unabhängigkeit bei kritischen Entscheidungen, einschließlich solcher, die die ESG-Agenda betreffen. Die Erörterung solcher Fragen und aufkommenden Themen erfolgt planmäßig sowie

auf Anfrage der Vorstandsmitglieder oder direkt von Dritten, einschließlich Vertretern von Interessengruppen.

Die Aufsichtsratsmitglieder werden von der Hauptversammlung gewählt. Ausschlaggebend für die Nominierung der Kandidaten für den Aufsichtsrat sind langjährige Erfahrung und zahlreiche Kontakte im Agrarsektor sowie geschäftliche bzw. berufliche Tätigkeiten in Russland.

Zum 31. Dezember 2021 bestand der Aufsichtsrat aus fünf Mitgliedern:

- Rolf Zürn (Vorsitzender)
- Elena Levina (stellv. Vorsitzende)
- Dr. Franz-Georg von Busse
- Andrei Danilenko
- Dr. Thomas Kirchberg

Im Jahr 2021 gab es keine Veränderungen in der Zusammensetzung des Aufsichtsrats.

Im Jahr 2021 fanden drei Präsenzsitzungen des Aufsichtsrats statt, in denen folgende Themen im Bereich der nachhaltigen Entwicklung behandelt wurden:

- Vorliegen von Regelverstößen für das Jahr 2020. Es wurde bestätigt, dass keine derartigen Verstöße festgestellt wurden;
- Erörterung interner Regelungen im Bereich Compliance;
- Erörterung der Vorstandsberichte über die Umsetzung von Nachhaltigkeitsmaßnahmen in der Gruppe: Umsetzung interner Regelungen und Verfahren im Bereich Compliance, Erstellung eines Nachhaltigkeitsberichts, Überwachung von Daten zu CO₂-Emissionen, Partnerschaften im Bereich nachhaltige Entwicklung und andere Themen.

Vorstand

Der Vorstand der Ekosem-Agrar AG ist das oberste Führungsgremium. Zum 31. Dezember 2021 bestand er aus Stefan Dürr, CEO und Vorstandsvorsitzender, und Wolfgang Bläsi, stellvertretender CEO für Wirtschaft und Finanzen. Im Jahr 2021 gab es keine Veränderungen im Vorstand.

Der Vorstand übernimmt die Hauptfunktionen der Steuerung der Aktivitäten der Gruppe im Bereich der nachhaltigen Entwicklung, darunter die Bestimmung der Nachhaltigkeitsstrategie- und -ziele, das Treffen wichtiger strategischer Entscheidungen und die Freigabe des Budgets. Gleichzeitig wurde der stellvertretende CEO für Wirtschaft und Finanzen, Wolfgang Bläsi, zum Hauptverantwortlichen für die nachhaltige Entwicklung auf der Ebene der Geschäftsführung ernannt.

Abteilung für Regierungsbeziehungen und nachhaltige Entwicklung

Die Gruppe hat eine spezielle strukturelle Abteilung eingerichtet – die Abteilung für Regierungsbeziehungen und nachhaltige Entwicklung. Sie steuert und koordiniert die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie und -ziele auf Gruppenebene, sammelt und fasst die erforderlichen Daten und Indikatoren zusammen und bereitet Beschlussvorlagen für den Vorstand vor. Die Abteilung ist dem Vorstandsvorsitzenden und dem CEO unterstellt.

COMPLIANCE- UND RISIKOMANAGEMENT-SYSTEM

Compliance

Im Jahr 2021 wurde innerhalb der Gruppe eine Abteilung für Information und Analyse eingerichtet, zu deren Aufgaben unter anderem die Kontrolle der Einhaltung gesetzlicher Vorschriften zur Korruptionsbekämpfung gehört.

Zu den wichtigsten Maßnahmen und Verfahren der Abteilung zur Korruptionsbekämpfung gehören:

- Überprüfung von potenziellen Auftragnehmern;

- Überprüfung der von der EkoNiva-Gruppe beschäftigten Personen;
- Durchführung interner Prüfungen und Untersuchungen zu Korruption und Diebstählen;
- Teilnahme an geplanten und außerplanmäßigen Vermögensaufnahmen und Revisionen;
- Interaktion mit staatlichen Strafverfolgungsbehörden zum Schutz der Vermögenswerte der Gruppe.

Im Juni 2021 wurde der Code of Conduct verabschiedet.⁶ Das Dokument regelt die Grundsätze der Einhaltung rechtlicher Vorgaben, den Umgang mit Behörden und staatlichen Einrichtungen, den fairen Wettbewerb, den Umgang mit Geschäftsinformationen, die Umsetzung von Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung und zur Vermeidung von Interessenkonflikten. Der Kodex gilt für die Mitarbeiter aller Gruppengesellschaften von EkoNiva. Darüber hinaus kann das Dokument auch für die Geschäfts- und Vertragspartner der Gruppe, deren Mitarbeiter und Dritte gelten, mit denen die Gruppe Beziehungen unterhält. EkoNiva plant, weitere Anstrengungen in diese Richtung zu unternehmen.

Im Rahmen der Entwicklung des Kodex wurde eine Standardklausel zur Korruptionsbekämpfung in Verträgen (Antikorruptionsklausel) verfasst und in den Datenpool der Anhänge zu den Richtlinien aufgenommen. Ebenfalls in den Kodex aufgenommen wurde die Verordnung über die Datenschutzmaßnahmen / den Schutz personenbezogener Daten, die sicherstellen soll, dass die legitimen Rechte und Interessen der Gruppe und ihrer Mitarbeiter im Zusammenhang mit der Entgegennahme (Erhebung), Systematisierung, Speicherung, Übertragung und Verarbeitung personenbezogener Daten gewahrt werden.

Die EkoNiva-Unternehmensgruppe hält keinerlei Form von Korruption für akzeptabel, entwickelt und wendet umfassende und konsequente Maßnahmen an, um Korruption zu verhindern, zu minimieren und zu beseitigen sowie eine bewusste Haltung zur Korruptionsbekämpfung zu entwickeln.

⁶ Genehmigt durch die Verordnung Nr. 46 vom 30. Juni 2021 des stellvertretenden Generaldirektors für Personalwesen der LLC EkoNiva-APK Holding und Niederschrift des Beschlusses des Vorstands der Ekosem-Agrar AG (Niederschrift o.Nr. vom 25. Juni 2021).

Gesamtzahl und Art der bestätigten Korruptionsvorfälle*

	2021	2020	2019
Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Angestellte aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt wurden**	1 (1)	0 (4)	4 (4)
Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption beendet oder nicht erneuert wurden	0	0	0
Öffentliche Klagen im Zusammenhang mit Korruption, die während des Berichtszeitraums gegen die Organisation oder deren Mitarbeiter eingeleitet wurden, sowie die Ergebnisse dieser Klagen**	1	0	4

*Auch die Veruntreuung von Betriebseigentum durch Mitarbeiter wird zu den Korruptionsvorfällen gezählt. Hier wird die Anzahl Veruntreuungen durch die Mitarbeiter des Unternehmens dargestellt (in Klammern durch Fremde).

**Im Jahr 2021 gab es einen Fall von Diebstahl des Betriebseigentums durch eigene Mitarbeiter und einen Fall durch Dritte. Die Täter des Eigentumsdiebstahls wurden strafrechtlich verfolgt und erhielten Strafen ohne Freiheitsentzug. Der Mitarbeiter des Unternehmens wurde entlassen.

Risikomanagement

Konzept, Struktur und Aufgaben des Risikomanagements werden vom Vorstand der Ekosem-Agrar AG festgelegt. Die Gruppe setzt das Risikomanagement nicht nur zur Identifikation von existenzbedrohenden Risiken ein, sondern auch zur Überwachung von Faktoren, die einen gewissen negativen Einfluss auf die Geschäftstätigkeit der Gruppe haben könnten.



Zu den wichtigsten, von der Gruppe hervorgehobenen Risiken gehören folgende ESG-Risiken:

• Witterungsbedingungen

Als landwirtschaftliches Unternehmen ist EkoNiva den Witterungsbedingungen ausgesetzt. Temperatur und Niederschlag beeinflussen die Ernte und damit das Einkommen der Gruppe. Die regionale Diversifizierung der Anbauflächen auf einem großen Gebiet in Russland verringert das Risiko von Ernteausfällen;

• Tierseuchen- und Epidemien

Die Gruppe wendet hohe Tierschutz- und Hygienestandards an und überwacht deren Einhaltung ständig. Dennoch kann das Risiko von Tierseuchen- und Epidemien in den Regionen, in denen die Gruppe tätig ist, nicht ausgeschlossen werden. Eine spezielle Versicherung deckt solche Fälle von Verlust und Ersatz für verlorenes Vieh ab, nicht aber Einkommensverluste im Zusammenhang mit Epidemien;

• Umweltstandards

Der Tätigkeitsbereich der EkoNiva-Gruppe umfasst ein breites Spektrum von Umwelt- und Tierschutzvorschriften. Die Gruppe ist bestrebt, alle gesetzlichen Anforderungen so weit wie möglich zu erfüllen, aber die Risiken einzelner Verstöße bestehen jetzt oder in Zukunft;

• Corona-Pandemie

EkoNiva führt eine Reihe von Risikofaktoren auf die Corona-Pandemie zurück, wie z.B.: eine große Anzahl von gleichzeitig erkrankten Mitarbeitern und die daraus resultierenden negativen Auswirkungen auf die Produktionsprozesse; Probleme bei der Versorgung mit notwendigen Materialien (Düngemittel, Saatgut, Pestizide, Verpackungen usw.); die Abwertung des Rubels aufgrund wirtschaftlicher Schwierigkeiten in Russland, die zu höheren Materialpreisen und Zinszahlungen für die Eurobonds der Gruppe führt; sowie sinkende Milchpreise aufgrund geringerer Nachfrage oder reduzierter staatlicher Förderung. Wo immer möglich, ergreift EkoNiva Maßnahmen, um die Wahrscheinlichkeit von Risiken und/oder deren negativen wirtschaftlichen Auswirkungen zu verringern.



EINKAUFSMANAGEMENT

Die Einkaufstätigkeit der EkoNiva-Gruppe erfolgt auf Basis kurzfristiger (zehn Tage/Monat) und langfristiger Planung. Zu den wichtigsten eingekauften Produkten gehören Rohstoffe und Produkte für die Vieh- und Pflanzenproduktion sowie Verpackungsmaterial, Ersatzteile und Ausrüstungen für den technischen Service. Die Milchviehhaltung ist der wichtigste Kostenfaktor der Gruppe.

Bei der Auswahl eines Auftragnehmers steht das Preis-Leistungs-Verhältnis im Vordergrund. Die Qualität wird im eigenen Labor der Gruppe geprüft und analysiert. Im Falle von Zweifeln an der Produktqualität oder bei Streitigkeiten können die Dienste von Drittlabors in Anspruch genommen werden. Alle eingekauften Rohstoffe und Produkte müssen Qualitätszertifikate oder Konformitätserklärungen ausweisen. Werden pflanzliche Erzeugnisse aus Quarantänegebieten bezogen, muss eine Quarantänebescheinigung beigefügt werden.

Das zweite Auswahlkriterium ist die Erfahrung der Gruppe mit dem Auftragnehmer - bevorzugt werden Lieferanten, die sich in der Vergangenheit gut bewährt haben. Darüber hinaus wird die Zuverlässigkeit der Auftragnehmer nach dem russischen Recht geprüft.

Die folgenden Faktoren können ein Hindernis für den Abschluss eines Vertrags mit einem Lieferanten darstellen:

- geringe Mitarbeiterzahl eines potenziellen Lieferanten mit relativ hohem Auftragsvolumen;
- kurze Unternehmenshistorie;
- finanzielle Risiken;
- negativer Ruf in der Vergangenheit (z. B. verspätete Liefertermine, Lieferung von Waren mit unzureichender Qualität).

Ein wichtiger Faktor bei der Auswahl regionaler Lieferanten ist außerdem ihre räumliche Nähe, die die Kosten für die Waren erheblich senken kann. Bei den aktuellen Preisen für pflanzliche Produkte betragen die Lieferkosten beispielsweise etwa 20-30% des Gesamtkaufpreises.

DIGITALISIERUNG UND INNOVATION

Um die Effizienz zu erhöhen, setzt die EkoNiva-Gruppe aktiv auf innovative und digitale Technologien, die die Abläufe stark vereinfachen und eine Reihe von Risiken minimieren.

Eigene digitale Entwicklungen

Zur Umsetzung der digitalen Transformation, hat die EkoNiva-Gruppe eine Digitalisierungsabteilung eingerichtet, die eine eigene Anwendungssoftware für Milchviehhaltung und Ackerbau entwickelt.

Die Entscheidung, eigene Softwareprodukte zu entwickeln, wurde von der Gruppe aufgrund der fehlenden Funktionalität von Standardsoftware sowie der hohen Kosten für die Erstellung maßgeschneiderter Produkte getroffen.

Zum Softwareportfolio der Gruppe gehörten Ende 2021 die Ackerbauanwendung EkoCrop und das Tierfütterungsprogramm EkoFeed.



EkoCrop

Die wichtigsten Ziele bei der Produktentwicklung waren:

- Erhöhung der Transparenz des Produktionsprozesses beim Ackerbau;
- Beseitigung von Fehlern bei der Berichterstattung über die geleistete Arbeit, Erhöhung der Genauigkeit der Berichte durch Erfassung von mehr Parametern der technischen Vorgänge;
- Steigerung der Effizienz von Managemententscheidungen auf der Grundlage von Felddaten.

Die Anwendung wurde vollständig von Spezialisten der EkoNiva- Gruppe entwickelt und berücksichtigt die Besonderheiten der Produktionsprozesse unserer Betriebe.

Bei der Entwicklung des Produkts wurde eine vollständige Kartierung der Fläche durchgeführt. Mit den Karten kann man die Umriss der Felder erkennen, die Übereinstimmung mit den Katastern überprüfen, Datenabweichungen feststellen, Informationen über die Anbaufläche jedes Felds und elektronische Daten über die verwendeten Düngemittel, Pestizide und das Saatgut erhalten.

Zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichts nutzten mehr als 500 Mitarbeiter die Anwendung, davon etwa 300 regelmäßig (Agronomen, Leiter von Produktionsbetrieben und andere Mitarbeiter).

Im Jahr 2021 wurde ein Produkt-Update veröffentlicht. Im Jahr 2022 wird ein Pilotbetrieb von EkoCrop in allen Produktionsbetrieben durchgeführt. Mittelfristig (drei bis fünf Jahre) ist eine einheitliche Plattform für Produktionsprozesse geplant, die über den Prozess „vom Feld bis zur Milch“ miteinander verbunden sind.

Die wichtigsten Auswirkungen von EkoCrop sind die erhöhte Transparenz und Schnelligkeit der Berichterstattung über die Anbauprozesse, die Beseitigung von Datenfehlern durch die Verwendung einheitlicher Vokabulare und die schnelle Verabschiedung von Managemententscheidungen durch die Online-Überwachung des Anbaus.



EkoFeed

Die Entwicklung von EkoFeed basierte auf der Notwendigkeit, die Fütterungsprozesse in den Betrieben der Gruppe zu vereinheitlichen und zu vereinfachen. Ziel der Entwicklung des digitalen Produkts war es, den Tierpflegern vor Ort dabei zu helfen, die Zubereitung und Verteilung des Futters in den Stallabschnitten tagsüber zu optimieren sowie Berichte für die Fütterungskontrolle zu erstellen.

Das Programm wurde auf der Grundlage der Gegebenheiten der russischen Großproduktion entwickelt und berücksichtigt die

Größe der Organisationsstruktur der EkoNiva-Gruppe sowie die Variabilität der Geschäftsprozesse. Die Innovation von EkoFeed liegt in seinem eigenen Hardwaresystem, das mit den Gewichtssensoren (Wägezellen) an Radfahrzeugen interagiert.

Alle unsere Viehzuchtbetriebe, arbeiten mit dem Programm. Es ist ebenfalls bei den Spezialisten der Verwaltungsgesellschaft installiert, die die Leistung der einzelnen Betriebe analysieren können. Insgesamt gibt es etwa 80 Nutzer.

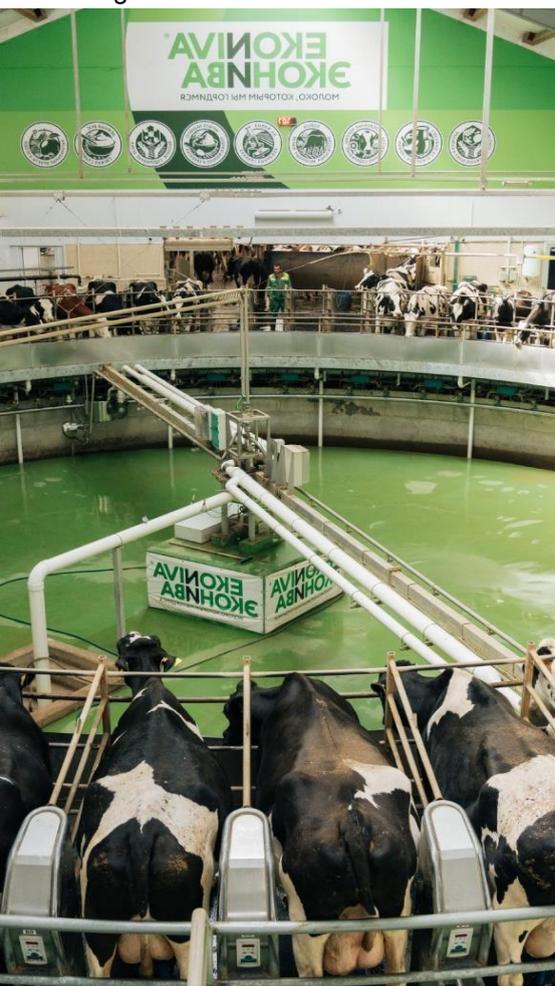
EkoFeed ermöglicht es, die Genauigkeit der Futteraufnahme zu kontrollieren, was zu einer größeren Genauigkeit bei der Einhaltung der Rezepte unserer Ernährungsberater führt und direkt mit der Erhaltung der Gesundheit der Tiere verbunden ist. Es erleichtert ebenfalls die Arbeit der Tierpfleger, indem es die Routineberechnungen für die Organisation der Futtermischwagen und die Abschreibung der verbrauchten Futtermittel übernimmt.

Anhand von Analyseberichten können Anpassungsmaßnahmen vorgenommen werden. Die konkrete Auswirkung ist sofort sichtbar - wenn die Berichte regelmäßige Verstöße gegen die Fütterungsprotokolle oder eine ungenaue Dosierung der Zutaten in den Futtermischwagen zeigen, müssen wir nicht warten, bis dies zu einem Rückgang der Milchleistung, schlechter Tiergesundheit und übermäßigem Futterverbrauch führt. Wir können umgehend Korrekturmaßnahmen ergreifen.

Im Jahr 2021 wurde die Funktionalität des Programms durch die Integration des Buchhaltungssystems „1C Führung landwirtschaftlicher Betriebe“ erweitert.

Fertige Softwareprodukte

Zur Automatisierung des Herdenmanagementsystems nutzt EkoNiva DairyComp, eines der am verbreitetsten Programme der Welt. Das Programm ermöglicht es, individuelle Aufzeichnungen über alle Aktivitäten im Zusammenhang mit den Tieren zu führen, täglich Aufgaben für geplante Manipulationen mit den Tieren zu erteilen und Auswertungsberichte zu den wichtigsten Aspekten des Nutztierlebens zu erstellen: Gesundheit, Reproduktion und Milchleistung. Der Hauptvorteil des Produkts ist die Aufzeichnung aller Aktivitäten ohne Verwendung von Papierträgern, was eine hohe Genauigkeit bei der Durchführung aller technologischen Vorgänge bei einer großen Anzahl von Tieren gewährleistet.



Technische Lösungen

Im Jahr 2021 schloss die EkoNiva-Gruppe die erste Phase eines Projekts zur Installation meteorologischer Stationen ab - 42 moderne Wetterstationen wurden auf landwirtschaftlichen Betrieben in den Regionen Woronesch, Kursk, Kaluga, Orenburg, Rjasan und Nowosibirsk sowie in den Republiken Tatarstan und Baschkortostan in Betrieb genommen. Moderne Wetterstationen ermöglichen es, genaue lokale Informationen über das Wetter für bis zu 14 Tage zu erhalten, was zur Senkung der Produktionskosten beiträgt. Die Wetterstationen sammeln Zusammenfassungen für den gesamten Betriebszeitraum, was in Zukunft umfangreiche Möglichkeiten für die Analyse und Planung der Produktionstätigkeit bieten wird.

In einigen Betrieben werden Drohnen zur Überwachung der Kulturen und zur Kontrolle der Ausführung der Arbeiten eingesetzt. In manchen Fällen ist der Einsatz von Drohnen angesichts der großen Anbauflächen die einzige Möglichkeit, Mängel bei der Arbeit zu erkennen oder das erforderliche Maß an Qualitätskontrolle zu gewährleisten.

Die meisten energieintensiven landwirtschaftlichen Maschinen der Gruppe sind mit einem Satellitennavigationssystem und einem Autopiloten ausgestattet und können ohne die direkte Beteiligung eines Spezialisten betrieben werden – ein Maschinenführer wird nur zum Steuern und Wenden der Maschine benötigt, alle anderen Manöver werden ohne menschliches Eingreifen ausgeführt.

Darüber hinaus wurde ein Pilotprojekt zur Entwicklung einer elektronischen Steuerung eines Mähdreschers mithilfe künstlicher Intelligenz und ohne Beteiligung eines Maschinenführers gestartet. Im Jahr 2021 wurde dieses Projekt erfolgreich getestet und soll 2022 in Produktion gehen.

EkoNiva war eines der ersten Unternehmen in Russland, das Anlagen zur Saatgutbeizung erwarb, mit denen man verschiedene Präparate schichtweise auf das Saatgut auftragen und das Saatgut pelletieren kann.

EHRliche WAHL

VERANTWORTUNGSVOLLES MARKETING



Ein hohes Maß an Offenheit und Transparenz hilft der EkoNiva-Gruppe, das Vertrauen bei den Kunden in ihre Produkte und die Marke EkoNiva zu stärken. Das Unternehmen zeichnet sich dadurch aus, dass die Stakeholder über die einzelnen Schritte im Produktionsprozess informiert werden und auf Fragen der Verbraucher umgehend reagiert wird. Als Hersteller hochwertiger Produkte ist EkoNiva daran interessiert, möglichst viele Kunden über die verantwortungsvolle Arbeitsweise der Gruppe zu informieren.



Die EkoNiva-Unternehmensgruppe verwendet auf Produktverpackungen, in Werbekampagnen und auf Informationsmaterialien ausschließlich echte Bilder ihrer Milchviehanlagen, Felder und Produktionsstandorte.

Im Jahr 2021 sorgte EkoNiva dafür, dass neue Verfahren und Anlagen, die den gesetzlichen Anforderungen der verpflichtenden Kennzeichnung von Milchprodukten mit dem „Ehrlichkeitszeichen“ entsprechen, getestet und in die Produktion implementiert wurden. Je nach Besonderheit der Produktion kommen verschiedene Kennzeichnungsmethoden zum Einsatz: Ein Aufkleber, der nach dem Abfüllen auf die Packung geklebt wird, ein Aufdruck an der Linie oder die Bestellung von Packungen mit bereits vom Lieferanten angebrachtem Code. Die digitalen Codes garantieren die Authentizität und Qualität der EkoNiva-Produkte: Der Verbraucher kann den Code mit einer speziellen App lesen, Informationen über das Produkt

erhalten und dessen Echtheit überprüfen.



Das „Ehrlichkeitszeichen“ ist ein nationales System zur digitalen Kennzeichnung und Rückverfolgbarkeit von Waren, das darauf abzielt, die Sicherheit der russischen Bevölkerung zu erhöhen und die Anzahl gefälschter und minderwertiger Produkte zu verringern.

Milchprodukte gehören zu den Grundnahrungsmitteln in Russland, weshalb ihre Qualität und Verfügbarkeit für die gesamte Bevölkerung eine der Prioritäten der Gruppe ist.

Die Produkte von EkoNiva sind im „mittleren“ / „mittleren Plus“-Preissegment positioniert. Angesichts der hohen Qualität und der Überwachung jedes Produktionsschritts ist dies ein fairer Preis. Allerdings hängt der Preis auch vom Aufschlag der Einzelhandelsketten ab, der stark variieren kann. Aus diesem Grund baut die EkoNiva-Gruppe in den Regionen, in denen sie tätig ist, ein eigenes Netz von Markengeschäften auf: Hier können die Verbraucher hochwertige natürliche Milchprodukte zu erschwinglichen Preisen kaufen. Im Jahr 2021 wurden Einzelhandelsgeschäfte in der Region Rjasan, in Bugulma in der Republik Tatarstan und in Buguruslan in der Region Orenburg eröffnet.

Darüber hinaus hat EkoNiva während der Corona-Pandemie ein neues Format für ihre eigenen Einzelhandelsgeschäfte eingeführt – „Volksladen“, ein Discounter.

Die erste Filiale wurde in Liski im Gebiet Woronesch eröffnet. Eine Besonderheit der „Volksläden“ von EkoNiva ist der minimale Handelsaufpreis auf grundlegende Milchprodukte wie Hüttenkäse, Milch, Sauerrahm, Butter und Kefir. Ziel des Projekts ist es, die Bevölkerung in den Regionen zu unterstützen und den Zugang sowohl zu den hochwertigen als auch den preiswerten Produkten der Gruppe zu verbessern. Zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichts gab es sechs solcher Läden in fünf Regionen: Woronesch, Tula, Rjasan, Kursk und Nowosibirsk. Das Unternehmen plant, in allen Regionen, in denen es tätig ist, Geschäfte im „Volks“-Format zu eröffnen.



Ende 2021 verfügte die EkoNiva-Unternehmensgruppe über 45 Einzelhandelsgeschäfte

Trinkmilch, Kefir und Ryazhenka der Marke EkoNiva werden nach dem Prinzip des "Ehrlichen Liters" / "Ehrlichen Kilogramms" verpackt – d. h. die Produkte werden mit genau einem Liter/Kilogramm Volumen in die dem Kunden vertrauten Behälter abgefüllt, nicht weniger. Dieser Ansatz trägt dazu bei, die Kunden nicht in die Irre zu führen und eine langfristige Beziehung zu ihnen aufzubauen. Darüber hinaus minimiert eine solche Verpackung die Umweltauswirkungen eines übermäßigen Verpackungsverbrauchs.

Der „Ehrliche Liter“ ist ein wichtiger Grundsatz des ethischen und verantwortungsvollen Handelns der EkoNiva-Gruppe und trägt dazu bei, die Kosten für die Verbraucher und die Umweltschäden zu verringern.

Ein weiterer wichtiger Bereich der verantwortungsvollen Positionierung der Gruppe ist die Förderung einer Kultur des Konsums von natürlichen Milchprodukten. Mangelndes Bewusstsein kann dazu führen, dass man sich für nicht-natürliche Produkte entscheidet, die pflanzliche Fette und andere Ersatzstoffe für Milchbestandteile enthalten.

Die Betriebsbesichtigungen der EkoNiva-Gruppe leisten einen wichtigen Beitrag zur Förderung von Transparenz, Bewusstsein und Kundenvertrauen.

EkoNiva führt Sensibilisierungsveranstaltungen zu gesunder Ernährung für ein breites Publikum durch, welche von Kindergärten und Schulen bis hin zu Ausstellungen und Festivals in der Agrarindustriereichen.

Ein fester Bestandteil dieser Tätigkeit ist das gruppeneigene Besichtigungsprojekt, bei dem sich jeder aus erster Hand über fortschrittliche Verfahren zur Herstellung hochwertiger Milch und milchbasierter Produkte informieren kann.

Auch die Feedbackkanäle spielen eine wichtige Rolle. Im Rahmen des langfristig konzipierten Programms „Hallo, Stefan Dürr!“ werden auf allen Produktverpackungen des Konzerns ein Porträt des Geschäftsführers Stefan Dürr sowie eine Telefonnummer abgedruckt, unter der Verbraucher Fragen stellen oder per WhatsApp ein Feedback hinterlassen können. Nachrichten von Kunden werden auch über die Hotline, per E-Mail, über soziale Medien und Marktplätze entgegengenommen.

~70 neue Dialoge pro Tag – die durchschnittliche Anzahl von Rückmeldungen, die die EkoNiva-Gruppe über verschiedene Kanäle erhält

Nach der Bearbeitung werden die Anfragen an die zuständigen Abteilungen weitergeleitet: Personalwesen, Marketing, Verkauf und Qualität. Es gibt viele Fragen im Zusammenhang mit weit verbreiteten Mythen über die Eigenschaften hochwertiger Milch - in solchen Fällen helfen die Spezialisten der EkoNiva-Gruppe, die Verbraucher aufzuklären.

Ein weit verbreiteter Mythos: Wenn das Fett nicht oben auf der Milch in der Flasche schwimmt, ist die Milch von schlechter Qualität. Die Realität: Das Fett in der Milchflasche muss nicht in einer Schicht obenauf liegen. Es wird bei der Herstellung bewusst aufgebrochen, um es gleichmäßig über das gesamte Volumen des Produkts zu verteilen.

EkoNiva erhält auch Feedback von den Kunden vor Ort: Promoter und Mitarbeiter der Marketingabteilung der Gruppe arbeiten in den Geschäften, um Werbeaktionen, Verkostungen und Beratungen durchzuführen.





PRODUKTQUALITÄT UND -SICHERHEIT

Einhaltung der Anforderungen
EkoNiva überwacht kontinuierlich die Qualität während des gesamten Produktionsprozesses, um ein hochwertiges Endprodukt zu gewährleisten, das allen Anforderungen des russischen Rechtes entspricht.

Die Produkte werden täglich in den unternehmenseigenen Laboren untersucht. Die Qualitätssicherung (Audits) durch die Kunden und Partner der Gruppe sowie durch unabhängige akkreditierte Drittlabore erfolgt regelmäßig. EkoNiva führt wiederum Audits bei Lieferanten durch, um die Qualität und Sicherheit der eingekauften Rohstoffe, Zutaten und Materialien zu kontrollieren. Alle eingehenden Rohstoffe werden von entsprechenden Unterlagen begleitet, die ihre Sicherheit bestätigen (Sicherheitsdatenblatt für chemische Produkte, Konformitätsbescheinigung, Inspektionsberichte, Qualitätszertifikate, Bescheinigungen über staatliche Registrierung usw.).

EkoNiva nimmt an nationalen und internationalen Nahrungsmittelwettbewerben teil, um nachzu-

weisen, dass ihre Produkte den höchsten Standards entsprechen.

Das Produktqualitätsmanagementsystem der EkoNiva-Gruppe entspricht dem Standard FSSC 22000⁷, dessen Einhaltung bei speziellen Zertifizierungsaudits überprüft wird.

Darüber hinaus erfüllen unsere Milchprodukte die Anforderungen der Technischen Regelwerke der Zollunion zu „Sicherheit von Milch und Milcherzeugnissen“ (TR TS 033/2013) sowie zu „Sicherheit von Lebensmitteln“ (TR TS 021/2011), was durch entsprechende Erklärungen bestätigt wird. Die verwendete Kennzeichnung entspricht den Anforderungen des Technischen Regelwerks der Zollunion zu „Lebensmittelkennzeichnung“ (TR TS 022/2011). Auf den Verpackungen werden alle Zutaten angegeben, die bei der Herstellung unserer Produkte verwendet werden. Verpackungen, die direkt mit dem Produkt in Berührung kommen, entsprechen den Anforderungen der Technischen Regelwerke der Zollunion zu „Sicherheit von Verpackungen“ (TR TS 005/2011).

- 100 % der EkoNiva-Produkte werden auf Gesundheitssicherheit geprüft
- 0 Fälle von Nichteinhaltung der Produktsicherheitsanforderungen⁸ in den Jahren 2019, 2020 und 2021

„Vom Feld bis zur Ladentheke“
Die Wertschöpfungskette der EkoNiva-Produkte umfasst alle Produktionsschritte: Auswahl und Saatgutzüchtung von Feldfrüchten, Aufbereitung von gesundem und nahrhaftem Futter auf den eigenen Feldern; Reproduktion, Haltung und Fütterung der Tiere unter Einsatz modernster Technologien; Produktion von Milch in bester Qualität in den eigenen modernen Milchviehanlagen; Verarbeitung der Milch und Erhaltung ihrer wichtigsten Eigenschaften in den eigenen Molkereien; Verkauf von natürlichen Milchprodukten über bekannte russische Einzelhandelsketten, HoReCa und eigene Läden. Die strenge Kontrolle der gesamten Produktionskette vom Feld bis zur Ladentheke gewährleistet die Qualität des Endprodukts für den Kunden.

⁷ FSSC 22000 ist eine von der Global Food Safety Initiative (GFSI) anerkannte Zertifizierungsnorm für die Lebensmittelsicherheit. Sie basiert auf der internationalen Norm für Lebensmittelsicherheitsmanagementsysteme ISO 22000.

⁸ Obligatorische Anforderungen, deren Verstoß die Verhängung von Bußgeldern oder Sachstrafen sowie die Erteilung behördlicher Weisungen zur Folge hat, sowie Anforderungen freiwilliger Standards und Normen.



„Vom Feld bis zur Ladentheke“
ist das Grundprinzip der
Tätigkeit der EkoNiva-Gruppe

Alle EkoNiva-Produkte werden
aus 100 % natürlichen Zutaten
produziert und enthalten keine
künstlichen Farb- oder
Konservierungsstoffe.

Im Interesse der Gesundheit der
Verbraucher stellt die Gruppe
sicher, dass die Endprodukte der
Marke aus natürlichen Zutaten auf
der Grundlage hochwertiger Milch
aus eigenen landwirtschaftlichen
Betrieben hergestellt werden und
dank des Produktionsprinzips „vom
Feld bis zur Ladentheke“ von
Charge zu Charge eine
gleichbleibende Qualität aufweisen.

Die Zusammensetzung der
Produkte entspricht vollständig den
Angaben auf den Etiketten. Es
handelt sich immer um eine kurze
Liste mit ausschließlich natürlichen
Zutaten. EkoNiva erreicht eine
lange Haltbarkeit ihrer
Milchprodukte durch die
gleichbleibend hohe Qualität aller
Zutaten und strenge
Hygieneanforderungen in ihren
Molkereien.

Bio-Produkte

Das Thema der gesunden
Ernährung in Verbindung mit der
Erhaltung der Biodiversität gewinnt
in Russland und weltweit immer
mehr an Bedeutung.

EkoNiva entwickelt ständig neue
Produkte, die auf die Wünsche
und Bedürfnisse der Zielgruppen
ausgerichtet sind.

„EkoNiva Organic“ ist eine Linie von
Milchprodukten von EkoNiva, bei
deren Herstellung die Grundsätze
des ökologischen Landbaus
beachtet werden, um die
Gesundheit von Böden, Menschen
und Ökosysteme zu erhalten.

Kennzeichnung von Bio-Produkten „EkoNiva Organic“



Ein Zeichen, das die Einhaltung der
Anforderungen für in Russland
vermarktete ökologische Erzeugnisse
bestätigt



Ein Zeichen, das die Einhaltung der
Anforderungen für in EU-Ländern
vermarktete ökologische Erzeugnisse
bestätigt

Grundsätze der ökologischen Produktion der EkoNiva-Unternehmensgruppe



Gesunder Boden

Bio-Produkte sind solche, die ohne den Einsatz von synthetischen Mineraldüngern und chemischen Pflanzenschutzmitteln erzeugt werden. Als Düngemittel werden ausschließlich organischen Dünger aus eigenen Betrieben verwendet.



Auslauf im Freien

Auf dem Bio-Betrieb der EkoNiva-Gruppe werden die Tiere so naturnah wie möglich gehalten. Die Kühe weiden von Mai bis Oktober und fressen so viel Gras, wie sie wollen. Das selbst gesäte Grünland besteht aus einer Getreide-Leguminosen-Mischung aus vier bis fünf Gräsern. Alle Kulturen entsprechen den Anforderungen des ökologischen Landbaus.



Qualitätskontrolle

Das Organic - Qualitätssystem überwacht den gesamten Produktionsprozess, von der Futterproduktion für die Kühe bis hin zur Verpackung des Endprodukts, das in die Regale der Geschäfte kommt.

Seit 2015 produziert die EkoNiva-Gruppe auf dem Betrieb Savinskaja Niva im Gebiet Kaluga Bio-Produkte: Rindfleisch und verschiedene Marktfrüchte, Leguminosen und Ölsaaten. Die Produkte entsprechen sowohl den EU-Richtlinien als auch den russischen GOST-Standards für den ökologischen Landbau.

Die Produktion von Bio-Milch und deren Verarbeitung zu Bio-Milchprodukten begann im Herbst 2019 in der eigenen Molkerei der Gruppe „MosMedynagroprom“. Im Jahr 2021 produzierte das Unternehmen erstmals ultrapasteurisierte Bio-Milch.

Im Jahr 2021:

- Molkerei „MosMedynagroprom“ erhielt ein Zertifikat über die Einhaltung der ökologischen Produktionsstandards von Roskachestvo
- Das deutsche Unternehmen Kiwa BCS Öko-Garantie führte ein Audit des Bio-Betriebes „Savinskaja“ Niva“ durch und bestätigte die vollständige Einhaltung der europäischen Standards für den ökologischen Landbau

Um das wachsende Interesse der russischen Verbraucher an Bio-Produkten zu fördern, hat EkoNiva die Initiative ergriffen und ein Projekt zur Förderung des Konsums von Bio-Lebensmitteln durchgeführt. Seit Anfang 2021 beliefert die Unternehmensgruppe die Gastronomie aktiv mit einer Reihe von Bio-Produkten. Diese Maßnahme zielt darauf ab, eine Kultur des Konsums von nachhaltig und ökologisch erzeugten Produkten zu schaffen.

INDIVIDUELLE PRODUKT-LÖSUNGEN

Bei der Zusammenarbeit mit Firmenkunden orientiert sich EkoNiva an den individuellen Bedürfnissen verschiedener Vertriebssegmente (Einzelhandel, Hotellerie/Gastronomie) und reagiert flexibel auf aktuelle Markttrends im Bereich gesunder Ernährung.

EkoNiva ist ein anerkannter Marktführer in der Milchversorgung der HoReCa-Branche⁹. Im Austausch mit Vertretern dieses Segments führt die Unternehmensgruppe verschiedene Interviews, Studien und professionelle Verkostungen durch, in denen die Anforderungen der Kunden an die Qualität und Zusammensetzung der Milch geklärt werden, über die Vorteile der Produktlinie berichtet wird sowie die Kombinationen der Milchprodukte mit verschiedenen Kaffee- und Getränkesorten getestet werden.

⁹ Gastgewerbe und Hotellerie, eine Abkürzung für Hotel, Restaurant und Catering.

„Mit der EkoNiva-Sahne kann der zugesetzte Zucker (im raffinierten Kaffee) reduziert oder gar nicht verwendet werden, da die EkoNiva-Sahne ihre eigene natürliche Süße hat und besonders reichhaltig ist“,

Sergej Mitrofanow,
Markenmanager von The Welder
Catherine und russischer
Kaffeemeister

EkoNiva produziert Spezialmilch für Kaffee und Käse. Milch für Cappuccino sollte einen elastischen, glänzenden und stabilen Schaum erzeugen, der vom Proteingehalt in der Milch abhängt; bei EkoNiva beträgt dieser Wert mindestens 3,2 g pro 100 g des Getränks. Die Unternehmensgruppe verfügt über die Betriebe, in denen Kühe gehalten werden, die Milch mit einem hohen Molkenproteingehalt erzeugen, sodass ihre Milch besonders gut für die Kaffe Zubereitung geeignet ist. Außerdem gibt es einzelne Betriebe, die Milch mit hohem Kaseingehalt für die Käseherstellung produzieren.

Zu den zukunftssträchtigen Arbeitsfeldern gehört die Zusammenarbeit mit Süßwaren- und Bäckereibetrieben, für die hochwertige Butter eine der wichtigsten Zutaten für Cremes und Backwaren ist. Die Gruppe arbeitet ebenfalls eng mit den Besitzern von Kaffeemaschinen zusammen, wo einer der Hauptvorteile der EkoNiva-Produkte die hohe mikrobiologische Reinheit der Milch ist, die garantiert, dass während des Betriebs keine zusätzlichen Kosten anfallen: Die Geräte funktionieren einwandfrei und die Zahl der Technikereinsätze für die Kalibrierung und Einstellung der Kaffeemaschinen sinkt erheblich. Die von Charge zu Charge gleichbleibende Milchqualität sorgt für Einsparungen durch einen vorhersehbaren Milchverbrauch, einen normalen Maschinenbetrieb und keine damit verbundenen Betriebskosten.



SAUBERE UMWELT



Die EkoNiva-Gruppe ist bestrebt, die negativen Auswirkungen auf die Umwelt, Biodiversität und menschliche Gesundheit, die durch die intensive Wirtschaftstätigkeit der EkoNiva-Produktionsbetriebe in den Regionen, in denen sie tätig sind, verursacht werden, zu minimieren. EkoNiva ist sich der Umweltprobleme bewusst, mit denen das Unternehmen aufgrund der Art seiner Milchwirtschaft konfrontiert ist, übernimmt die Verantwortung für die Umweltauswirkungen aller Produktionsprozesse und ist bestrebt, diese Auswirkungen zu minimieren. Der schonende Umgang mit Tieren und natürlichen Ressourcen sowie die Sicherstellung einer dauerhaften Bodenfruchtbarkeit sind zentrale Aspekte der langfristigen Strategie der Gruppe.

den Ökologen ist für die Erreichung der strategischen Ziele des Unternehmens von entscheidender Bedeutung.

Die Abteilung für Umwelt und Arbeitssicherheit arbeitet kontinuierlich an der Optimierung und Verbesserung von Indikatoren zu verschiedenen Aspekten des Umweltschutzes. Einer dieser Bereiche im Jahr 2021 war die Verringerung des Abfallaufkommens.

Die EkoNiva-Gruppe hält sich an das geltende Recht, leistet rechtzeitig Zahlungen für Umweltbeeinträchtigung und kompensiert so den wirtschaftlichen Schaden, der durch ihre Auswirkungen entsteht.

Zahlungen für negative Umweltauswirkungen, Mio. RUB

2019	2020	2021
0,29	3,28	1,46

Die Entscheidungszentrale im Bereich Ökologie und Umweltschutz befindet sich in der Abteilung für Umwelt und Arbeitssicherheit der Verwaltungsgesellschaft. Gleichzeitig sind in jedem Produktionsbetrieb der EkoNiva-Gruppe Ökologen beschäftigt, die dafür sorgen, dass alle Umweltindikatoren überwacht werden, und schnell auf auftretende Probleme reagiert wird.

Der ständige Austausch zwischen Mitarbeitern aus allen Bereichen des Unternehmens und

Der Anstieg der Zahlungen für Umweltbeeinträchtigung im Jahr 2020 ist im Vergleich zum Jahr 2019 auf die Eröffnung neuer Milchviehanlagen und einen Anstieg des Viehbestands zurückzuführen, was wiederum zu einer Zunahme von Müll, Abfall und Emissionen geführt hat.

Im Jahr 2021 sank dieser Wert im Vergleich zum Jahr 2020 um 55,5% (oder 1,82 Mio. RUB), von 3,28 Mio. RUB auf 1,46 Mio. RUB, da die meisten neuen Standorte in Betrieb genommen wurden.

REDUZIERUNG VON EMISSIONEN IN DER ATMOSPHÄRE

Die EkoNiva-Gruppe sieht in den steigenden Treibhausgasemissionen eine Bedrohung für die Tier- und Pflanzenwelt, ist sich ihrer möglichen negativen Auswirkungen auf den Klimawandel und die menschliche Gesundheit bewusst und arbeitet kontinuierlich daran, diese Auswirkungen zu verringern.

In Anbetracht der relativ geringen Vielfalt bestehender und angewandter Verfahren zur Minimierung der Luftverschmutzung in der Milchwirtschaft versuchen wir, die weltweit besten Praktiken der Branche in unsere Prozesse einzubeziehen, um so die negativen Auswirkungen zu verringern. Ein solcher Pilotbereich ist der Einsatz von Mikroorganismen in Lagunen zur Lagerung und Reifung von Gülle, um die Methanemissionen zu reduzieren.

Für die Zukunft plant die Gruppe den Einsatz von Biogasanlagen für die Gülleverwertung, was ebenfalls dazu beitragen wird, die Schadstoffemissionen zu reduzieren und unter anderem die Abfälle aus der Milchviehhaltung zu verringern.

Statistiken zu Bruttoemissionen, Tsd. t

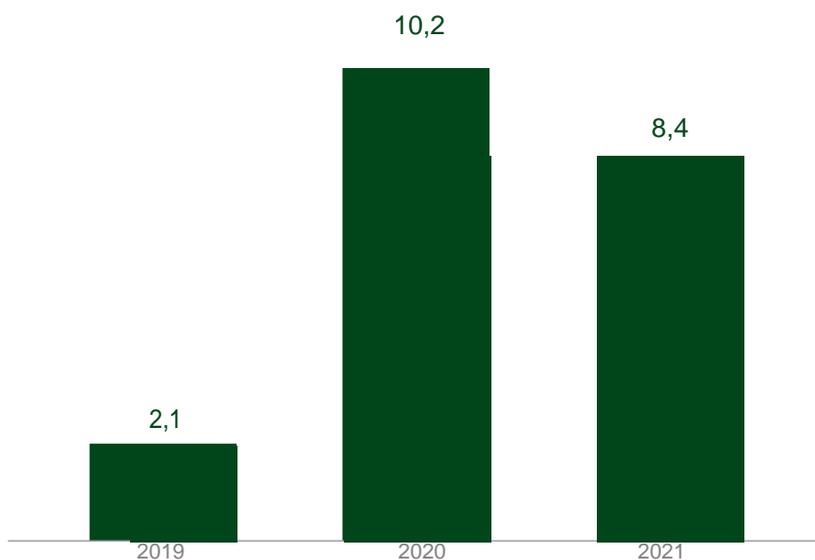
Indikator	2019	2020	2021
Feststoffe	0,059	0,117	0,049
Schwefeldioxid	0,008	0,015	0,015
Kohlenoxid	0,168	0,157	0,167
Stickstoffoxid	0,034	0,040	0,048
Kohlenwasserstoffe (ohne flüchtige organische Verbindungen)	0,371	3,527	3,712
Flüchtige organische Verbindungen	0,167	0,185	0,188
Sonstige gasförmige und flüssige Stoffe	0,051	0,674	0,735
Gesamt	0,859	4,715	4,914

Der kumulative Anstieg der Emissionen in den Jahren 2020 und 2021 ist auf einen Anstieg des Anteils der erzeugten Kohlenwasserstoffe im Zusammenhang mit der Zunahme der Viehbestände zurückzuführen.

vergrabenen, isolierten Güllelagern. Die Entwicklung der Geschäftstätigkeit der EkoNiva-Gruppe und die Erhöhung der Anzahl von umweltbelastenden Objekten¹⁰ haben zu einem Anstieg der Emissionen von solchen

der Gruppe und die damit verbundene Zunahme der Futterproduktion zurückzuführen. Durch die Optimierung aller Prozesse nach dem Aufbau der Produktion konnte dieser Wert im Jahr 2021 gegenüber 2020 um 58 % auf 49 Tonnen gesenkt werden, 10 Tonnen weniger im Jahr 2019.

Spezifische Luftmissionen, t/Mio. Euro



Die spezifischen Luftemissionen sind im Jahr 2020 fast fünfmal höher als im Jahr 2019 (um 8,1 t/Mio. Euro bzw. 386%). Diese Entwicklung der spezifischen Emissionen hängt mit dem aktiven Wachstum der Gruppe, dem Entstehen neuer Betriebe und einer deutlichen Zunahme der Viehbestände zusammen, die die Hauptquelle der Luftverschmutzung in der Landwirtschaft sind.

Es ist zu beachten, dass bei der Eröffnung neuer Betriebe Jungtiere dominieren, die noch keine Milch geben können, aber aktiv Emissionen erzeugen.

Der größte Anteil an den Bruttoemissionen der EkoNiva-Gruppe entfällt auf Methan von Tieren und aus Lagunen -

Verbindungen wie Schwefeldioxid und Stickstoffoxid geführt. Die Verdoppelung der Feststoffe in der Luft im Jahr 2020 ist auf die Zunahme des Viehbestands

Der Rückgang der spezifischen Emissionen im Jahr 2021 ist auf einen Anstieg des Umsatzes um 26% auf 583 Mio. EUR (i.V. zu 2020) zurückzuführen¹¹.

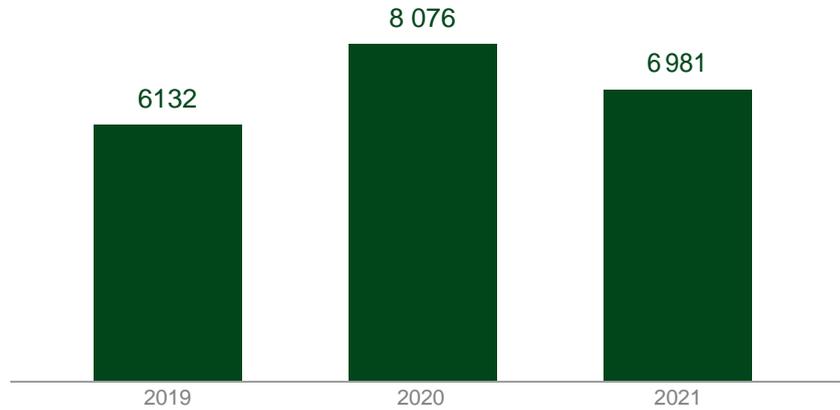
¹⁰ Umweltbelastende Objekte – Objekte, die negative Auswirkungen auf die Umwelt haben.

¹¹ Gemäß vorläufigen Daten aus ungeprüften IFRS-Abschlüssen.

REDUZIERUNG DES WASSERVERBRAUCHS

Der Wasserverbrauch in Milchviehbetrieben wird weitgehend durch den Bedarf der Tiere bestimmt. An den Produktionsstandorten werden die erforderlichen Wasserressourcen aus dem Untergrund und aus unterirdischen Quellen entnommen. Um Wasser auf diese Weise nutzen zu können, muss ein Antrag beim Staat genehmigt werden, so dass die Wassermenge streng auf den Bedarf der Tiere in den Betrieben beschränkt ist. Der Bedarf wird auf der Grundlage der Wassermenge berechnet, die eine Kuh pro Tag trinkt, nämlich 55 Liter, und aufgrund des Gesamtviehbestandes der EkoNiva-Gruppe. Es ist daher nicht möglich, die Menge des entnommenen Wassers zu reduzieren.

Spezifischer Wasserverbrauch, l/Mio. Euro



Bei anderen Produktionsprozessen wird der Wasserverbrauch minimiert. So werden beispielsweise Wasserressourcen eingespart, indem die Tiere nicht gewaschen und die Ställe mit Hilfe von Traktoren gereinigt werden, die die Gülle in spezielle Schächte schieben. Die Melkanlage erfordert besondere Sauberkeit, aber sowohl die Melkanlage als auch das Melksystem werden mit speziellen Säure- Laugen-Lösungen in einer

bestimmten Konzentration gewaschen.

Die EkoNiva-Gruppe verwendet ausschließlich Wasser aus Brunnen, die Verwendung von wiederaufbereitetem Wasser ist aufgrund von Veterinär- und Hygienevorschriften verboten. Alle Abwässer werden zusammen mit der Gülle in die Lagune geleitet, wo sie bei der Düngemittelherstellung wiederverwendet werden.

Aufgrund der aktiven Expansion der Gruppe und der Erhöhung der Anzahl der Produktionsstandorte im Jahr 2020 stieg der spezifische Wasserverbrauch um 1.944 l/Mio. Euro bzw. 32% im Vergleich zum Jahr 2019. Gleichzeitig ist dieser Wert bereits im Jahr 2021 spürbar um 1.095 l/Mio. Euro bzw. um 13,6% im Vergleich zu 2020 gesunken, was auf eine Optimierung des Verbrauchs und Inbetriebnahme neuer Standorte hindeutet.

ACHTSAME NUTZUNG VON NATÜRLICHEN RESSOURCEN UND VERBESSERTE ENERGIEEFFIZIENZ

Auch wenn die „Lean Production“ in einer Milchviehanlage im Jahr 2021 noch in der Umsetzungsphase war, haben wir bereits aktiv damit begonnen, allgemein anerkannte Verfahren zur Einsparung von Energieressourcen und zur Verbesserung der Energieeffizienz anzuwenden. So werden beispielsweise bei der Planung neuer Gebäude die neuesten Trends bei der Energieausstattung berücksichtigt: LED-Beleuchtung, Stromtransformatoren mit den geringsten Leerlaufverlusten und andere energieeffiziente Geräte.

Sobald eine neue Anlage in Betrieb genommen wird, werden

Vorschriften berücksichtigt werden.

Bei der Planung einer Milchverarbeitungsanlage werden Geräte mit dem höchsten Wirkungsgrad für solche Art von Anlagen in Betracht gezogen. Es kommen inländische Modelle von Wärmeerzeugern mit einem Wirkungsgrad von 96-97 % zum Einsatz, was zu einer erheblichen Verringerung des Verbrauchs von elektrischer und thermischer Energie führt.

Die EkoNiva-Gruppe ist bestrebt, die Arbeitsprozesse zu optimieren, daher wird auch viel Wert auf Automatisierung gelegt.

Stromzählersystem erhaltenen Informationen werden in eine Datenbank eingegeben.

Um den Arbeitnehmern zu helfen, sich schneller an neue Systeme und neue Ausrüstungen zu gewöhnen, werden spezielle Seminare von Zulieferern weltweit führender Hersteller abgehalten, die darüber hinaus Informationen über Innovationen und bewährte globale Praktiken weitergeben.



Energieeinsparungen durch einen korrekten und ausgewogenen Verbrauch erzielt: In den Milchviehanlagen ist es Elektroenergie, bei anderen Standorten sind das Gas/Wärme/Dampf.

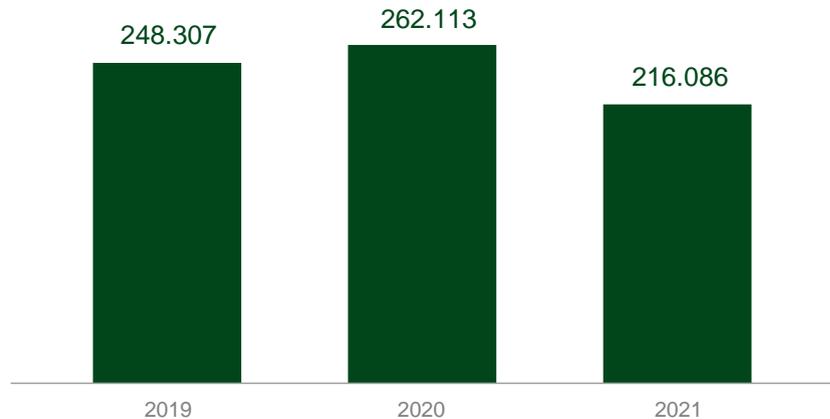
Um Elektroenergie in Stall- und Personalbereichen zu sparen, wird ein optimales Temperaturverhältnis mit Hilfe einer automatischen wetterabhängigen Regelung des Heizungssystems eingestellt. Der Wärmehaushalt wird von den Mitarbeitern vor Ort eingestellt und überwacht, wobei Produktionsstandards und

Um beispielsweise die Arbeitsbelastung des Personals bei der wöchentlichen und monatlichen Ablesung der Zähler zu verringern, hat EkoNiva mit der systematischen Umstellung auf ein automatisches Stromzählersystem für alle Energieverbraucher begonnen.

Eine solche automatisierte Steuerung vereinfacht die Überwachung und Analyse der Abweichungen von den vorgegebenen Parametern des Stromnetzes erheblich und behebt diese im Falle von Abweichungen auch. Alle vom automatischen

Der Grund für den Anstieg des Energieverbrauchs um 5,6 % im Jahr 2020 (bzw. 13.806 kWh/Mio. Euro) gegenüber 2019 ist der Bau und die Inbetriebnahme neuer Anlagen. Wir sollten jedoch berücksichtigen, dass die spezifischen Zahlen auf der Grundlage des Volumens der verkauften Produkte berechnet werden und bei der Eröffnung neuer Standorte überwiegend junge Tiere vorkommen, die Ressourcen verbrauchen und noch nicht in der Lage sind, Rohstoffe für diese Produkte zu produzieren. Daher können wir 2021, einige Zeit nach der Inbetriebnahme von neuen Anlagen, eine deutliche Reduzierung des spezifischen Energieverbrauchs um 17,6 % im Vergleich zu 2020 sehen, d.h. 46.027 kWh/ Mio. Euro.

Spezifischer Energieverbrauch, kWh/Mio. Euro



„Grüne“ Energie

Die EkoNiva-Gruppe geht mit voller Verantwortung an die Produktion ihrer Produkte heran und möchte einen wesentlichen Beitrag zur Bildung einer nachhaltigen Milchwirtschaft in Russland leisten, was Stefan Dürr, der Geschäftsführer des Unternehmens und der Hauptinitiator der Idee, das Unternehmen dem Status „grün“ zu nähern, bestätigt.

Eine der Initiativen, die auf der ESG-Agenda des Unternehmens stehen, ist der Übergang zu alternativen Energiequellen. Nach einer Analyse aller wirtschaftlichen und ökologischen Aspekte wurde die Entscheidung getroffen, Projekte zur Entwicklung alternativer Energien als Teil der Entwicklungsstrategie der EkoNiva-Gruppe umzusetzen.

Basierend auf den Ergebnissen der Pilotprojekte wird die Gruppe die Möglichkeit und Zweckmäßigkeit prüfen, in allen Produktionsbetrieben auf Energie aus erneuerbaren Quellen umzusteigen.



„Der ehrlicher Liter“

Eine der wichtigsten Marketinginitiativen der EkoNiva-Gruppe, die auf die Einhaltung der Grundsätze der nachhaltigen Entwicklung abzielt, ist der Ansatz des „ehrlichen Liters“ / „ehrlichen Kilogramms“ - wir sind eine der wenigen Marken, deren Liter-/Kilogramm-Verpackungen von Milchprodukten genau 1.000 ml / 1.000 g Produkt enthalten.

Das „ehrlicher Liter“- Konzept bietet sowohl für die Umwelt als auch für Verbraucher folgende Vorteile:

• Sparsamkeit

Trotz des geringen Preisunterschieds zwischen einer kleineren Milchpackung und der Milchpackung der EkoNiva-Marke bleibt die benötigte Menge die gleiche. Daher kann der Kauf „eines ehrlichen Liters“ dazu beitragen, die Kosten für die fehlenden 70-100 ml in einer Packung auf lange Sicht zu eliminieren.

• Umweltfreundlichkeit

Unter Downsizing versteht man die übermäßige Verschwendung von Verpackungen, die enorme Mengen an Ressourcen verbrauchen und den CO₂-Fußabdruck vergrößern. Darüber hinaus wächst das Volumen an zusätzlichem Leergut bereits jetzt schon durch den Zukauf von Waren. Die Menge an Verpackungsmaterial bei EkoNiva-Produkten ist proportional zur Menge des Produkts selbst.

Für die Abfüllung von 1 Mio. Liter Milch

verwendet EkoNiva-Gruppe:

1,00 Mio. Packungen

Downsizer-Hersteller verwendet:

1,08 Mio. Packungen

bzw.

+ 81.081 Stk. Packungen

+ 29 t CO₂

+ zusätzliche Belastung der Umwelt beim Transport einer größeren Menge an Produktverpackungen

+ zusätzliche Lieferkosten

ABFALLMANAGEMENT

2021 bestand eine der Umweltprioritäten der EkoNiva-Gruppe darin, das Abfallaufkommen zu minimieren. Wir wissen, wie wichtig es ist, die Abfälle in den landwirtschaftlichen Betrieben und aus der Tierhaltung zu reduzieren, um unseren CO₂-Fußabdruck zu verringern, das Risiko negativer Umweltauswirkungen zu minimieren und die Biodiversität in den Regionen, in denen wir tätig sind, zu erhalten. Aus diesem Grund werden alle Gülleabwässer vollständig in organische Dünger

umgewandelt, die dann auf die Felder ausgebracht werden.

Um die Menge an biologischen Abfällen zu minimieren, führt EkoNiva eine wirtschaftliche Bewertung der Zweckmäßigkeit und Machbarkeit der Verwendung von Nachgeburten von Kälbern in Biogasanlagen durch.

Obwohl die Milchviehanlagen und die landwirtschaftlichen Betriebe der EkoNiva-Gruppe abfallarm sind, folgen wir in unseren Betrieben den Regeln der Kreislaufwirtschaft und verwerten aktiv Abfälle zur weiteren Verwendung.

Sämtliche Verpackungen (Kunststoff, Folie und Karton), in denen die eingekauften Waren ankommen, werden anschließend recycelt oder als Sekundärrohstoffe an Drittabnehmer verkauft.

Zusätzlich zum Recycling des eingehenden Verpackungsabfalls entsorgt EkoNiva auch das anfallende Altmetall und gebrauchte Motoröle.

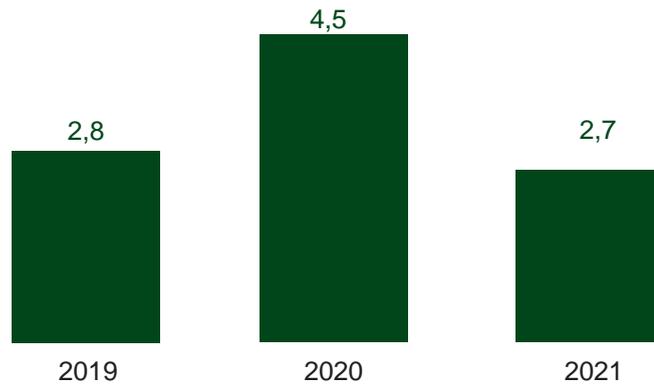
Entwicklung der Abfallerzeugung nach Gefahrenklasse der EkoNiva-Gruppe, t/Jahr

Abfallgefahrenklasse	2019	2020	2021
I	0,1	0	0,1
II	0	0	0
III	11,1	90,3	16,6
IV	648,1	1.912,9	1.356,5
V	468,5	73,5	186,1
Gesamt	1.127,8	2.076,7	1.559,2

Die EkoNiva-Gruppe erzeugt hauptsächlich Abfälle der Gefahrenklasse III oder weniger, die für landwirtschaftliche Betriebe spezifisch ist. Allerdings stehen das Vorhandensein einer geringen Menge von Abfällen der Klasse I in den Jahren 2019 und 2020 sowie ein deutlicher Anstieg der Abfälle der Klassen III und IV im Jahr 2020 (um das 8,6- bzw. 2,5-Fache) im Zusammenhang mit der Zunahme der Zahl der im Bau befindlichen Anlagen und folglich mit einem Anstieg der Bauabfälle.

Im Jahr 2021, nach Abschluss des Baus einiger Anlagen, wird die Menge an Abfällen der Klasse III (Altöle und Filter, Farben und Lacke, einige Metalle) im Vergleich zu 2020 um 73,7 Tonnen bzw. um 81,6 % zurückgehen. Gleichzeitig ist der Rückgang der Abfälle der Klasse IV im selben Jahr weniger signifikant und beträgt 29% des Abfallaufkommens von 2020, was darauf zurückzuführen ist, dass neben Baurestmassen auch pflanzliche und tierische Abfälle anfallen – die Hauptabfallquelle in der Landwirtschaft.

Spezifisches Abfallaufkommen, t/Mio. Euro



Im Jahr 2020 war das spezifische Abfallaufkommen um 61% höher als im Jahr 2019. Dieser deutliche Anstieg ist auf die intensive Entwicklung der Gruppe, den Bau und die Inbetriebnahme neuer Standorte sowie die Anpassung aller Prozesse zurückzuführen. Es ist jedoch anzumerken, dass der spezifische Indikator im Jahr 2021

um 3,5 % bzw. um 0,1 t/Mio. Euro niedriger ist (Vgl. 2019), was die positiven Ergebnisse der Bemühungen der Gruppe widerspiegelt, Abfälle durch den Verkauf als Sekundärrohstoff und die Wiederverwertung zu Düngemitteln zu reduzieren sowie die Prozesse in neuen Anlagen und Betrieben zu standardisieren.



VERANTWORTUNGSVOLLE BODENNUTZUNG UND ERHALTUNG DER BIODIVERSITÄT

Ackerbau

Der Schwerpunkt des Ackerbaus der EkoNiva-Gruppe liegt auf dem Anbau von Futter- und Getreidepflanzen zur Versorgung der eigenen Herde. Die wichtigsten angebauten Kulturen (in der Reihenfolge ihrer Priorität) sind:

- Mais (einschließlich für Silage und Anwekksilage);
- Luzerne;
- Getreide: Winterweizen, Sommerweizen, Gerste;
- Leguminosen: Sojabohnen, Erbsen, Linsen;
- Ölsaaten: Sonnenblumen, Lein.

Wenn ein Teil der Felder unbestellt bleibt, werden diese Flächen umgewandelt und für den Anbau von Cash Crops wie Sonnenblumen, Weizen und Mais genutzt.

Im Rahmen der Zusammenarbeit mit Zuckerfabriken baut EkoNiva Zuckerrüben an und verkauft sie.

Eine separate Abteilung innerhalb des Unternehmens, die Abteilung für Precision Farming, testet das von der Gruppe entwickelte teilflächenspezifische Aussaat- und Düngeverfahren nach Fruchtbarkeitszonen. In diesem Bereich arbeitet EkoNiva mit dem Skolkovo-Innovationszentrum und der Fakultät für Bodenkunde der Staatlichen Lomonossow-Universität Moskau zusammen.

Laborforschung

Während des Anbaus werden Proben von Cash Crops und Futtermitteln entnommen und zur Untersuchung an akkreditierte Labore geschickt. Produkte, die an externe Kunden verkauft werden, werden ebenfalls von unabhängigen akkreditierten Laboren und vom Labor des Käufers (auf Pestizid-rückstände und GVO) untersucht.

Hauptsächlich wird das Hybridsaatgut auf gentechnisch veränderte Organismen untersucht. Labortests werden bei Zuckerrüben, Mais, Sonnenblumen und Sojabohnen durchgeführt. Allerdings verlangen nicht alle Käufer die Ergebnisse solcher Untersuchungen.

Beim Kauf von Saatgut für den internen Gebrauch verlangt EkoNiva erforderliche Unterlagen und Zertifikate, die die Qualität des Saatguts bestätigen. Außerdem werden die gekauften Proben zur Kontrolle an akkreditierte staatliche Labore geschickt, um sie zu testen.

Bodenanalyse

Nach dem geltenden Recht der Russischen Föderation führt EkoNiva alle fünf Jahre eine agrochemische Analyse der Böden auf folgende Parameter durch: Makroelementgehalt, pH-Wert des Bodens, Korngrößenverteilung und Humusgehalt. Darüber hinaus werden Kartierungen durchgeführt, um räumliche und zeitliche Informationen über Böden zu erhalten. Obwohl solche Studien fakultativ sind, führt die EkoNiva-Gruppe sie jährlich durch.

Ausbringung von Düngemitteln

Die EkoNiva-Gruppe verwendet sowohl organische als auch chemische Düngemittel.

Die in den EkoNiva-Betrieben gewonnenen organischen Düngemittel werden im größtmöglichen Umfang genutzt, können den Eigenbedarf jedoch nicht vollständig decken. In diesem Zusammenhang bezieht EkoNiva zusätzlich organische Düngemittel von Geflügelfarmen in Form von trockenem oder halbtrockenem Vogelkot.

Vor der Verwendung von organischen Düngemitteln, die in den Milchviehanlagen erzeugt werden, wird unter Beteiligung akkreditierter Labore eine Analyse des Verhältnisses der für Pflanzen am meisten benötigten NPK¹²-Elemente durchgeführt, um die Zusammensetzung des ausgebrachten Düngemittels zu kontrollieren.

Abfälle aus der Haltung von Rindern werden in offenen Lagunen gesammelt, wo die Fermentation, Mischung und der Transport zu den Feldern stattfinden.

Trotz des Einsatzes von chemischen Düngemitteln beabsichtigt die EkoNiva-Gruppe, vollständig auf deren Verwendung zu verzichten, wenn der eigene Bedarf vollständig durch organische Düngemittel gedeckt ist. Organische Düngemittel sind effizienter und weniger anfällig für Witterungseinflüsse, während chemische Düngemittelgranulate im Wasser aufgelöst werden müssen, damit die Mineralien in den Boden gelangen können, und sich aufgrund des Mangels an organischen Stoffen negativ auf den Humusgehalt des Bodens auswirken.

Derzeit werden etwa 10-15%¹³ (der Anbaufläche) des organischen Düngers auf die Bodenoberfläche ausgebracht, der Rest des Bedarfs wird durch chemische Alternativen gedeckt.

Züchtung

Die EkoNiva-Unternehmensgruppe verfügt über die notwendigen Ressourcen, um ihr eigenes Saatgut anzubauen. Um Nutzpflanzen zu erhalten, wird die erste Tochtergeneration der Nachkommen ausgesät – der F1-Hybrid, der durch Kreuzung der gekauften importierten Samen der Elternlinie erzeugt wird.

¹²NPK ist eine Abkürzung für N für Stickstoff, P für Phosphor und K für Kalium.

¹³Die Schätzung bezieht sich auf Mais.

Unsere Agronomen entwickeln einzigartige Methoden zur Entwicklung und Verbesserung bestehender Pflanzensorten, einschließlich der anerkannten Winterweizen- und Sojabohnensorten aus eigener Züchtung.

Im Jahr 2021 wurden die Winterweizensorten EN Albireo und EN Taigeta in das Staatliche Register der zur Verwendung zugelassenen Züchtungsergebnisse eingetragen.

Neben der Züchtungsarbeit betreibt die EkoNiva-Gruppe die Produktion von Sortensaatgut auf der

Basis des gekauften Saatguts mit der höchsten Reproduktionsrate, das vermehrt und an Drittnehmer verkauft wird. Ende 2021 lag das Verkaufsvolumen bei rund 80.000 Tonnen. Für die Zukunft ist der Ausbau der Saatgutproduktionskapazitäten in Sibirien, Kursk, Woronesch und Rjasan geplant.

Blattschneiderbienen

2019 startete die EkoNiva-Gruppe ein Pilotprojekt zur Steigerung des Ertrags von Luzerne-Saatgut durch bessere Bestäubung der Pflanzen durch Blattschneiderbienen.

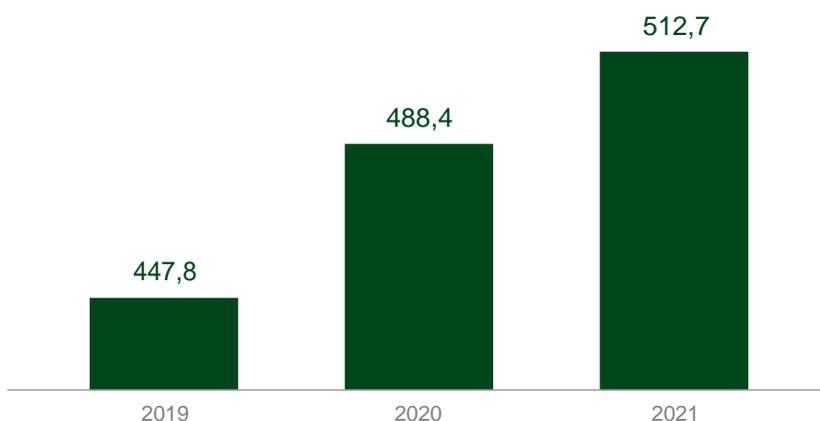
Für die Bestäubung von Luzerne auf einem 65 Hektar großen Pilotfeld wurde eine Charge von 5 Millionen Insekten aus Kanada gekauft.

Das Experiment war erfolgreich, weshalb die Gruppe die Luzerne-Anbaufläche im Jahr 2021 auf 300 Hektar vergrößert hat. Dank der Blattschneiderbienen konnte der Ertrag an Luzernesamen trotz schwieriger Wetterbedingungen verdoppelt werden.

Anbaufläche, Tausend ha

	2019	2020	2021
Luzerne	87,6	95,6	82,4
Mais	71,9	67,3	84,4
Espartette	11,7	15,0	13,8
Zuckerrüben	10,9	7,1	4,5
Winterweizen	47,1	47,4	36,2
Sommerweizen	27,7	34,5	52,8
Sonnenblumen	16,0	25,4	56,1
Sojabohnen	24,6	31,3	21,7
Sonstige	150,4	164,8	160,8

Anbaufläche, Tausend ha



Im Jahr 2021 betrug die Bruttoernte von Getreide und Leguminosen in den Betrieben der EkoNiva-Gruppe mehr als 481.000 Tonnen, davon 103.000 Tonnen Ölsaaten, auf einer Gesamtfläche von 233.000 ha. Aufgrund der ungünstigen Witterungsbedingungen in der Schwarzerde- und Wolgaregion im Frühjahr und Sommer fiel die Getreideernte etwas geringer aus als im Jahr 2020. Gleichzeitig war 2021 ein erfolgreiches Jahr für Ölsaaten: Die Gruppe verdoppelte deren Ertrag.

Außerdem konnte EkoNiva trotz der schwierigen Natur- und Klimaverhältnisse den eigenen Bedarf an Futtermitteln vollständig decken und erntete rund 1.900.000 Tonnen, was dem Niveau von 2020 entspricht.



Jedes Jahr ist die EkoNiva-Gruppe bestrebt, ihre Anbauflächen sowohl zur Deckung des Eigenbedarfs an Feldfrüchten als auch für den Verkauf an Dritte zu erweitern. 2020 erhöhte sich die Aussaatfläche gegenüber dem Vorjahr um 9% (oder um 40,6 ha) und 2021 um weitere 5% (oder um 24,3 ha) im Vergleich zum Jahr 2020.

Gleichzeitig ist der Rückgang der Bruttoernte in den Jahren 2020 und 2021 darauf zurückzuführen, dass die Zahl der Anbauflächen einer so massiven Feldfrucht wie der Zuckerrüben abnimmt und eine Zunahme der Anbau von leichteren Marktfrüchten wie Weizen und Sonnenblumen zunimmt.

Tierhaltung

An den Standorten der Gruppe werden Rinder verschiedener Rassen gezüchtet und gehalten. Bei den Milchkuhrassen handelt es sich um die folgenden Rassen: Holstein-Friesians und Rotbunte, Fleckvieh, Ayrshire sowie Braunvieh. Bei den Fleischrindern handelt es sich um Aberdeen Angus und Hereford Rassen. Jede Rasse verfügt über ihre eigenen Merkmale und ihre eigenen Produktivitätsindikatoren.

Um eine stressfreie Haltung der Tiere zu gewährleisten, werden in den modernen Milchviehanlagen der Gruppe folgende Faktoren berücksichtigt:

- Optimale Anzahl von Kühen pro Sektion (nicht mehr als 80%) und Laufstallhaltung;
- Bestimmung der optimalen Parameter für das Melk-Karussell;
- physiologische Bereitschaft des Tieres zum Melken sowie das unvollständige Melken stehen im Mittelpunkt;
- Ruhe der Kuh nach der Kalbung und während der Erholungsphase in der Einzelbox;
- bei der Bewegung der Tiere sowie beim Betreten und Verlassen der Melkanlage werden keine Kräfte von außen eingesetzt;

- strikte Einhaltung der üblichen Zeiten für das Melken, Füttern und die Tierpflege sowie begrenzte Zeit für tierärztliche Behandlungen.

Lebenserwartung der Tiere

Die durchschnittliche Lebenserwartung eines Tieres hängt in erster Linie von der Rasse, aber auch von der Region und der Fütterung ab. Holstein-Kühe aus Betrieben der EkoNiva-Gruppe geben 40 Liter Milch pro Tag und haben eine Lebenserwartung von 4 bis 5 Jahren. Die Rinder anderer Rassen in den Betrieben der Gruppe werden bis zu 12 Jahre lang gehalten, geben aber nur etwa 10 Liter Milch pro Tag.

Wenn eine Kuh mit Antibiotika behandelt wird, wird sie in einem separaten Stall gehalten und die gemolkene Milch wird nach Durchführung der erforderlichen Desinfektionsmaßnahmen entsorgt.

Fütterungsrationen

Die Futtermitteln beeinflussen die Leistung der Tiere erheblich. Sie werden von unseren Experten mit sorgfältiger Planung angepasst.

Das Unternehmen verfügt über eine Fütterungsabteilung, die für die Anpassung und Planung der Rationen der Tiere zuständig ist. Die Rationen der Kühe sind je nach Rasse, Verfügbarkeit von Futtermitteln und Marktbedingungen unterschiedlich. Im Frühjahr beispielsweise steigen die Kosten für bestimmte Feldfrüchte erheblich, deshalb werden die Rationskomponenten angepasst und teure Produkte durch weniger teure ersetzt, z. B. durch Raps oder Sonnenblumen, was sich wiederum auf die Milchleistung unserer Rinder auswirken kann.

Bei falscher Planung können die Kühe schnell ihre Form verlieren, und es braucht viel Zeit, bis sie sich wieder erholen.

Ein Tier, das zwei bis drei Tage lang nicht genügend essenzielle Nährstoffe erhält, leidet unter psychischem und ernährungsbedingtem Stress, was zu einem Rückgang der Milchleistung führt.

Ein weiteres Element, das die Milchleistung der Rinder beeinflusst, sind die Witterungsbedingungen. Bei extremer Hitze oder starkem Frost kann die Erholungsphase mehrere Monate dauern. Daher werden die Futtermitteln für jede Milchviehanlage separat im Voraus berechnet.

Das System zur Versorgung der Betriebe mit den benötigten Futtermitteln basiert auf Anträgen von den Fachkräften der Milchviehanlagen, in denen die Art und Menge der benötigten Futtermittel angegeben sind. Fehlt eine Feldfrucht oder ist sie knapp, wird sie durch eine gleichwertige ersetzt.

Die Fachkräfte der Tierhaltung und die Agronomen der Gruppe arbeiten eng zusammen, sodass die Aussaatkampagnen entsprechend dem aktuellen Bedarf geplant werden können, um eine ausgewogene Ration für die Herden zu gewährleisten.

Herdenmanagement-System

Zum effizienten Management der Milchviehherde und zur Erfassung und Verarbeitung möglichst vieler Informationen verwendet die EkoNiva-Gruppe ein Herdenmanagement-System, das unter anderem elektronische Ohrmarken und die mit dem Melkstand verbundene Software DairyComp umfasst.

Das eingeführte System ermöglicht die individuelle Aufzeichnung aller tierbezogenen Daten sowie technologische Eingriffe mit hoher Präzision bei einem großen Tierbestand.

„Grüne“ Produkte

Der Betrieb „Savinskaja Niva“ in der Region Kaluga ist der erste Betrieb der Gruppe, der von der konventionellen auf die ökologische Landwirtschaft umgestellt hat und Bio-Produkte erzeugt: Milch, Marktfrüchte und Futtermittel sowie Getreide-Leguminosen-Mischungen aus 4-5 Gräsern. Beim Anbau von Futtermitteln auf den Feldern des landwirtschaftlichen Betriebes werden weder Pestizide noch chemische Düngemittel eingesetzt. Je nach Schädlingsbefall werden in kleinen Mengen biologische Bio-Pestizide eingesetzt.

Bio-Pestizide werden im konventionellen Ackerbau bei Feldfrüchten eingesetzt, bei denen die Wahrscheinlichkeit einer Schädigung durch Insektenbestäuber hoch ist, z. B. bei Raps- und Sonnenblumen. Auch verwenden wir Bioinsektizide und Biofungizide, die als biologisch zertifiziert sind, um das Risiko einer Bodenkontamination zu minimieren.

Bei der Bodendüngung werden ausschließlich organische Dünger, die in unseren Betrieben entstehen, ausgebracht.

Die Gründung des Bio-Betriebs Savinskaja Niva ist eine persönliche Initiative des Geschäftsführers Stefan Dürr.

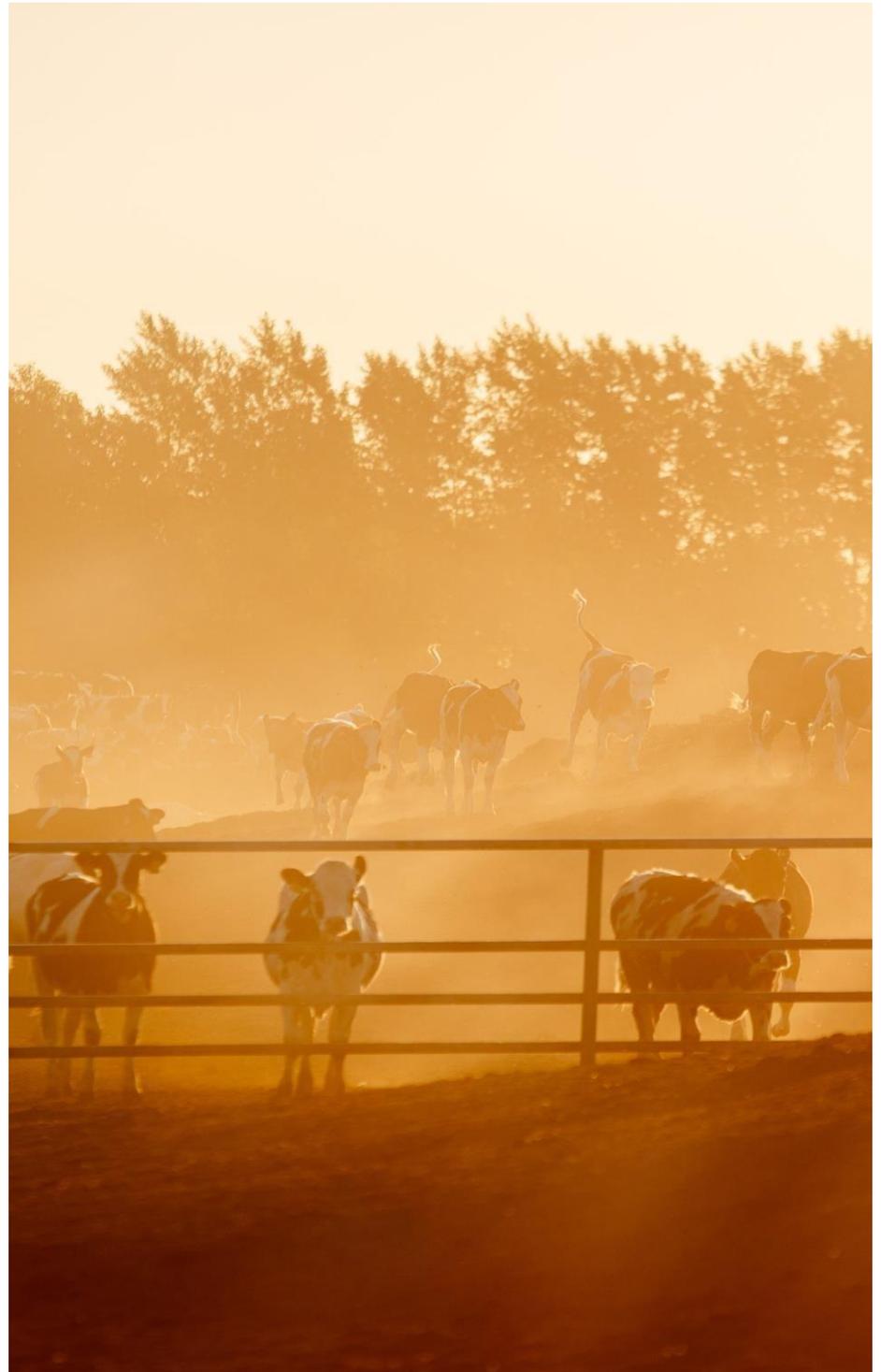
Nur zertifizierte Unternehmen der Gruppe dürfen Bio-Produkte herstellen: der Betrieb „Savinskaja Niva“ und die Molkerei „AO MosMedynagroprom“. Sie bestätigen jährlich, dass sie berechtigt sind, Produkte mit dem Bio-Siegel herzustellen. Darüber hinaus sorgt eine strenge Kontrolle vom Feld bis zur Ladentheke für gleichbleibende Qualität und Geschmack.

Die Produktion und der Verkauf von Bio-Produkten ist einer der vielversprechendsten Entwicklungsbereiche der Gesellschaft.

Der überwiegende Teil von Bio-Produkten wird aufgrund der steigenden Nachfrage von den Verbrauchern nach gesunden Lebensmitteln in russischen Großstädten verkauft.

Bei der Vermarktung von Bio-Produkten arbeitet EkoNiva

erfolgreich mit Handelsketten wie Globus, METRO, O'Key, Auchan, Lenta, Perekrestok sowie mit den Online-Marktplätzen wie Ozon, SberMarket etc. zusammen. Die Nachfrage nach Bio-Milch steigt auch im HoReCa-Segment.



UNSERE MITARBEITER

PERSONALPOLITIK UND -STRUKTUR¹⁴

Der Schlüssel zum Erfolg der EkoNiva-Gruppe liegt in unseren Mitarbeitern. Wir erkennen die Bedeutung jedes einzelnen Mitglieds unseres Teams sowie die Notwendigkeit, einen gemeinsamen Teamgeist und eine enge Zusammenarbeit innerhalb des Teams zu pflegen an.

Die Gruppe ist bestrebt, sich kontinuierlich weiterzuentwickeln, ihre Nachhaltigkeit zu bewahren und ihre Effizienz zu steigern. Daher legen wir einen besonderen Fokus auf die Gewinnung hochqualifizierter Fachkräfte, die berufliche Weiterentwicklung der Mitarbeiter in allen Geschäftsbereichen, die Durchführung von Weiterbildungsprogrammen,

die Ausbildung von Nachwuchskräften durch Praktika und Traineeprogramme, die Zusammenarbeit mit Hochschuleinrichtungen im Agrarsektor sowie die Schaffung eines unterstützenden, sicheren und gesunden Arbeitsumfelds für die Mitarbeiter.

Mit Hilfe von Feedback-Tools sammelt EkoNiva regelmäßig die Meinungen von Mitarbeitern und erstellt eine entsprechende Agenda für das interne Veränderungsmanagement. Die HR-Abteilung analysiert ständig den Markt und die aktuellen Trends in diesem Bereich, um sie in die Aktivitäten der Gruppe zu integrieren und ihre Attraktivität als verantwortungsvoller Arbeitgeber zu erhöhen.



Personalbestand

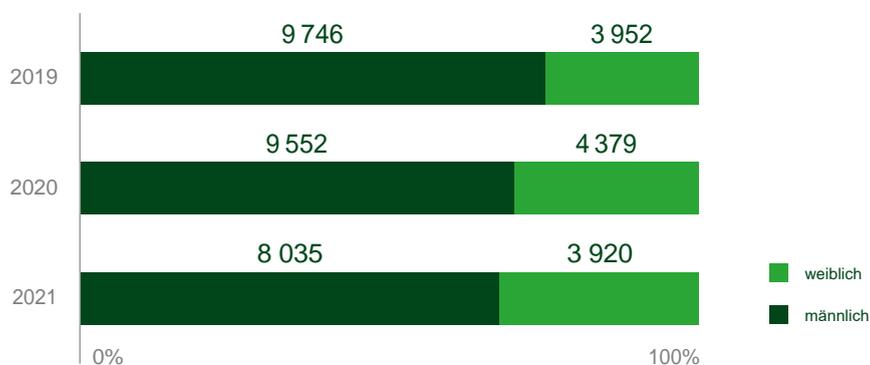
Zum 31. Dezember 2021 belief sich die Mitarbeiterzahl der EkoNiva-Gruppe auf 11.955 Personen, was einem Rückgang von 14 % gegenüber dem Vorjahr entspricht. In den vergangenen Jahren ist die Gruppe durch den Bau neuer Milchviehanlagen und die Erhöhung der Mitarbeiterzahl stark gewachsen. Im Jahr 2021 wurden die Organisationsstruktur und der Personalbestand optimiert, um die operative und wirtschaftliche Effizienz zu maximieren, was sich auf die Gesamtzahl der Beschäftigten auswirkte.

Informationen über Angestellte und andere Mitarbeiter der EkoNiva-Gruppe, Pers.¹⁵

Personalbestand nach Arbeitsvertrag und Geschlecht

	2021	2020	2019
Männlich	8.035	9.552	9.746
Unbefristeter Arbeitsvertrag	7.890	9.298	9.370
Befristeter Arbeitsvertrag	145	254	376
Weiblich	3.920	4.379	3.952
Unbefristeter Arbeitsvertrag	3.863	4.275	3.849
Befristeter Arbeitsvertrag	57	104	103
Gesamt	11.955	13.931	13.698

Beschäftigungsverhältnis nach Geschlecht, %

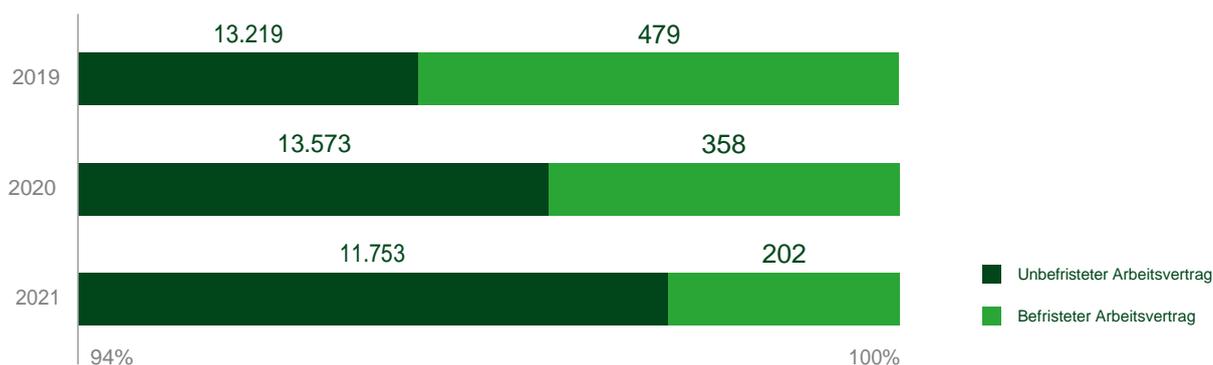


Die Zahl der männlichen Beschäftigten ist um mehr als das Doppelte höher im Vergleich zu den weiblichen Beschäftigten. Dieser Unterschied ist auf die Besonderheiten des Agrarsektors zurückzuführen, in dem die Arbeit unter anderem mit einem hohen Maß an körperlicher Anstrengung und Arbeitsintensität verbunden ist.

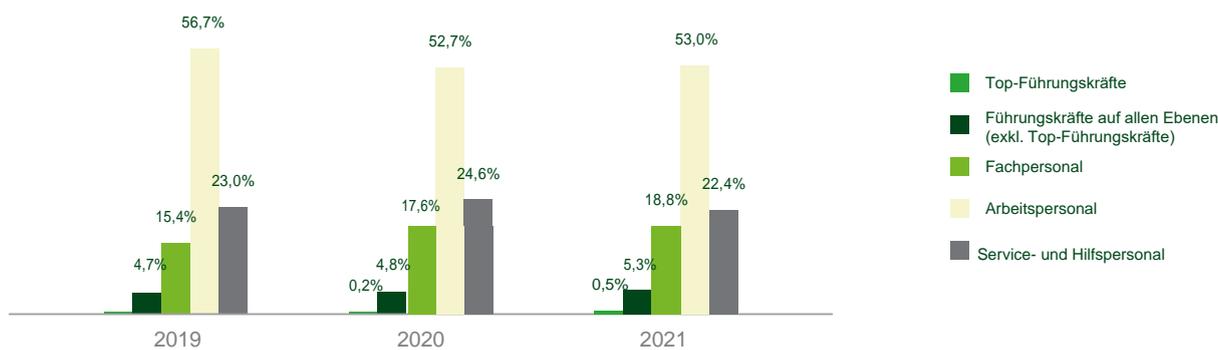
¹⁴ Einige Personalkennzahlen sind auch in der Anlage „Ausgewählte ESG-Indikatoren“ aufgeführt.

¹⁵ Stand: 31. Dezember des jeweiligen Jahres.

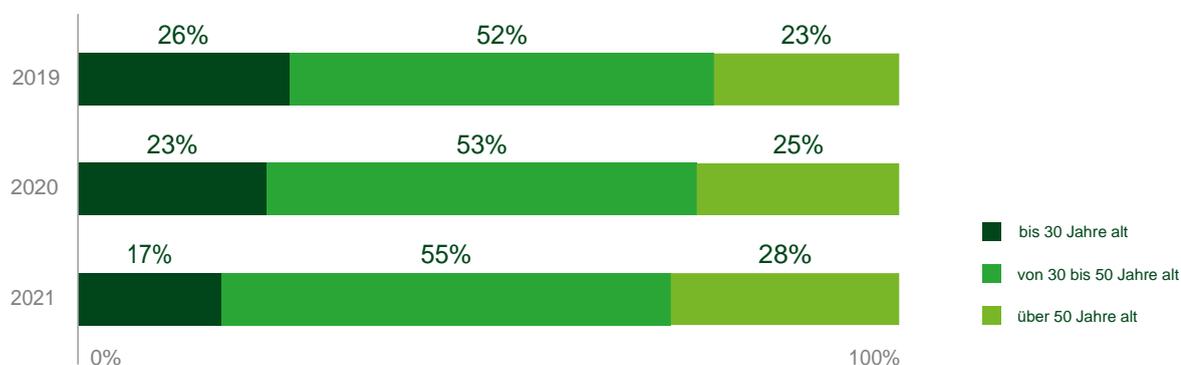
Beschäftigungsverhältnis nach Arbeitsvertrag, Pers.



Personalstruktur nach Angestelltenkategorie, %



Personalstruktur nach Altersgruppe, %



Soziale Inklusion und Förderung der Vielfalt

EkoNiva verfolgt eine Null-Toleranz-Politik gegenüber jeder Form von Mobbing, Belästigung und Diskriminierung von Mitarbeitern aufgrund von Geschlecht, Alter, Nationalität, Religion, Rasse oder anderen Gründen.

Die Gruppe bemüht sich um Menschen mit Behinderungen und übertrifft in einigen Regionen die für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen vorgesehene Quote, obwohl der Landwirtschaftssektor sehr spezifisch ist und zur Gewährleistung angenehmer Arbeitsbedingungen für diese Mitarbeiter zusätzliche Mittel bereitgestellt werden müssen.

In der Region Woronesch überschreiten die Großbetriebe der Gruppe diese Quote um 3 %, die regionalen Betriebe in der Region Tjumen um 25 %, in der Region Rjasan um 97 % und in der Region Kursk um 50 %. Bei einem Betrieb in der Region Orenburg wurde diese Quote um 100 % überschritten.

Nach Möglichkeit richtet die Gruppe spezielle Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen ein, was sich in der Karte zur Bewertung der besonderen Arbeitsbedingungen (SOUT-Karte) widerspiegelt.

Zusätzlich zu unseren Mitarbeitern unterstützen wir auf regionaler und

lokaler Ebene Gemeinschaften von Menschen mit Behinderungen, indem wir finanzielle und technische Unterstützung sowie Transportmittel für Reisen zur Verfügung stellen. EkoNiva organisiert ebenfalls spezielle Exkursionen zu den Betrieben der Gruppe für diese Kategorie von Bürgern an.

Personalstruktur der EkoNiva-Gruppe in Bezug auf Mitarbeiter mit Behinderungen, Pers.¹⁶

	2021	2020	2019
Männlich	149	132	128
bis 30 Jahre	4	8	11
von 30 bis 50 Jahre	41	43	41
über 50 Jahre	104	81	76
Weiblich	37	35	30
bis 30 Jahre	0	1	2
von 30 bis 50 Jahre	21	19	16
über 50 Jahre	16	15	12
Gesamt	186	167	158



¹⁶ Stand: 31. Dezember des jeweiligen Jahres.

MITARBEITERENTWICKLUNG

Personalbeurteilungs- und Motivationssystem

Zur Gewinnung und Bindung hochqualifizierter Fachkräfte legen wir besonderen Wert auf eine angemessene Entlohnung. Die Gehälter und Löhne werden vierteljährlich sowohl auf regionaler Ebene als auch im gesamten Agrarsektor analysiert, um Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt zu beobachten.

Das Gehalts- und Lohnniveau wird auf folgender Grundlage überwacht:

- Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt,
- Gehaltsvorstellungen der Bewerber,
- Informationen über die Durchschnittsgehälter in den Regionen, in denen wir tätig sind, sowie auf der Grundlage branchenspezifischer Arbeitsmarktstudien.

Die EkoNiva-Gruppe hat eine Vergütungsmatrix entwickelt, bei der ein Mindestlohniveau festgelegt ist, wodurch sichergestellt wird, dass junge Fachkräfte nicht unterbezahlt werden, und bei der das Vergütungspaket an die Qualifikationen des Arbeitnehmers auf der Grundlage einer speziellen Bewertung gekoppelt wird.

Bei der EkoNiva hat jede Position ihre eigenen KPIs (Key Performance Indicators),

deren Erfüllung sich auf die Höhe der Bonuszahlung auswirkt, die dem Mitarbeiter zusätzlich zu seinem Gehalt zusteht. Der maximale monatliche Bonus beträgt 25 % des Grundgehalts, sofern die KPIs erfüllt werden.

Im Jahr 2021 wurde ein Verfahren zur Personalbeurteilung eingeführt - das Projekt „Einführung einer fachlichen Mitarbeiterbewertung“. Für die Erprobung des Systems wurden der agronomische und der ingenieurtechnische Dienst ausgewählt, und unter Fachkräften und Vorgesetzten eine Pilotbewertung durchgeführt. Insgesamt wurden 94 Mitarbeiter (von 128) aus dem agronomischen Dienst und 129 Mitarbeiter (von 252) aus dem ingenieurtechnischen Dienst bewertet. Infolgedessen wurden die Personalbeurteilungs- und Ausbildungssysteme der Gruppe angepasst und die Gehälter und Löhne der wertvollsten Mitarbeiter revidiert. Für das Jahr 2022 ist eine Ausweitung des Projekts auch auf die Tierhaltungssektor geplant.

Die Methode der Personalbewertung stützt sich auf Fach-, Unternehmens- und Führungskompetenzen. Es werden Methoden wie Tests, Umfragen (mündliche Interviews) und Fragebögen verwendet.

Zur Beurteilung von Unternehmens- und Führungskompetenzen wird ein Assessment Center eingesetzt. Es umfasst eine Reihe verschiedener Aufgaben, Rollen- und Unternehmensplanspielen, Interviews und andere HR-Methoden.

Gewinnung und Bindung von qualifizierten Mitarbeitern

Das Jahr 2021 ist für die EkoNiva-Gruppe eine Phase der Stabilisierung nach mehreren Jahren starken Wachstums, was den verlangsamten Zustrom neuer Mitarbeiter im Berichtsjahr im Vergleich zu 2019 und 2020 erklärt.

Die relativ hohe Fluktuation von Beschäftigten in den verschiedenen Regionen ist zum einen auf die relativ hohe Fluktuation im russischen Agrarsektor zurückzuführen. Zum anderen haben das starke Wachstum und die Entwicklung der Gruppe in den letzten drei bis fünf Jahren und die damit verbundenen hohen Anforderungen an die Qualifikation und Produktivität der Mitarbeiter die aktuelle Situation beeinflusst. Ein wichtiger Faktor ist ebenfalls die anhaltende Landflucht in die Städte und die Urbanisierung der russischen Gebiete.

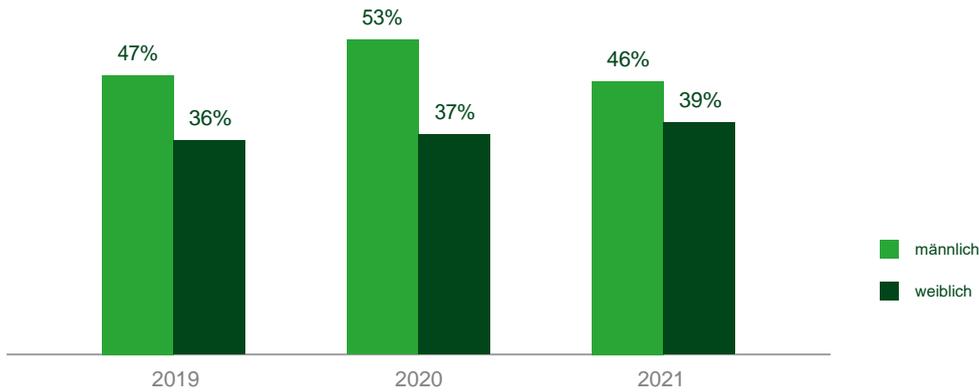
Das Projekt zur Personalbewertung läuft seit Oktober 2021.

Anzahl der neuen Mitarbeiter bei der EkoNiva-Gruppe, Pers.¹⁷

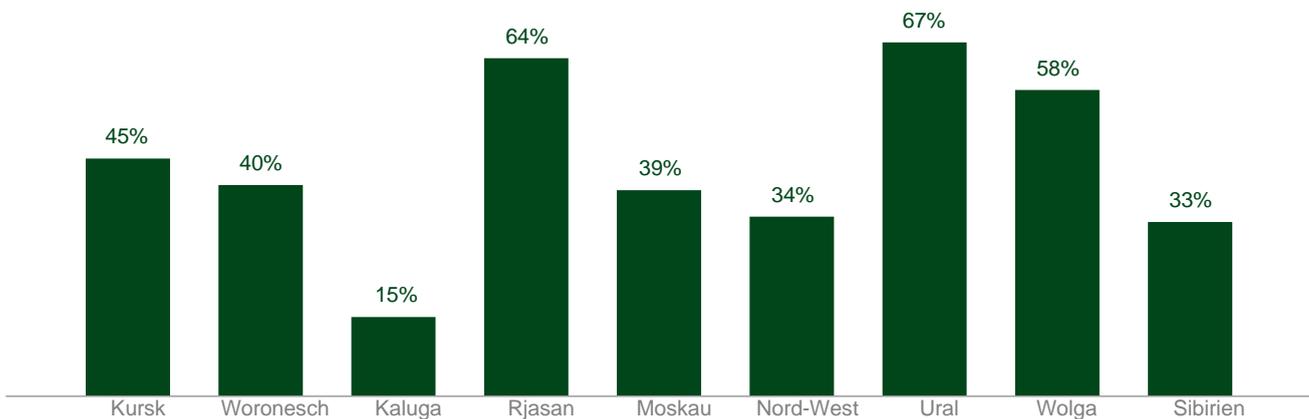
	2021	2020	2019
Weiblich	1.123	1.115	1.416
Männlich	2.399	3.211	4.727
Gesamt	3.522	4.326	6.143

¹⁷ Stand: 31. Dezember des jeweiligen Jahres.

Gesamt-Fluktuationsrate, %



Angestelltenfluktuation nach Region 2021, %



Die Fluktuationsrate innerhalb der Gruppe liegt seit drei Jahren auf ungefähr demselben Niveau. Wir ergreifen aktiv Maßnahmen, um zu verhindern, dass sie steigt. Darüber hinaus bemüht sich die Gesellschaft, das Relocation-Programm zu fördern und potenzielle Bewerber aus anderen Städten anzuziehen.

Im Jahr 2021 wurde eine Studie zur Feststellung der Hauptgründe für die hohe Fluktuation von EkoNiva-Mitarbeitern erstellt.

Hohe Fluktuationsraten sind in neuen Betrieben zu beobachten, in denen das Team gerade erst gebildet wird. So hat EkoNiva-Produkt Pitaniya im Jahr 2021 eine neue Käserei am Standort Schtschuschje in der Region Woronesch, eröffnet,

wo ein völlig neues Team eingestellt wurde und eine hohe Fluktuationsrate zu verzeichnen war.

Mit ausscheidenden Mitarbeitern werden Austrittsgespräche geführt, um die Hauptgründe für die Kündigung zu ermitteln.

Die Top 5 Gründe für Kündigung vom Fachpersonal im Jahr 2021:

- „Unzufriedenheit mit dem Gehalt“ (12%),
- „Krankheit von Angehörigen oder andere familiäre Umstände“ (12%),
- „Die Höhe des Gehalts“ (11%),
- „Wechsel des Wohnorts“ (11%),
- „Zu viel Arbeit und hohe Arbeitsintensität“ (10%).

Die Top 5 Gründe für Kündigung von den Arbeitern und Hilfskräften im Jahr 2021:

- „Gesundheitszustand, der die Erfüllung von Pflichten unmöglich macht“ (18%),
- „Die Höhe der Löhne“ (13%),
- „Unzufriedenheit mit der Lohnzahlung“ (13%),
- „Krankheit von Angehörigen oder andere familiäre Umstände“ (12%),
- „unzufriedenstellende Arbeitszeitgestaltung“ (11%).

Aktivitäten zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen in der EkoNiva-Gruppe

- Monatliche Überwachung und Ursachenanalyse der Personalfuktuation
- Durchführung von Korrekturmaßnahmen anhand der Ergebnisse der Analyse (Überprüfung der Gehälter und Löhne von Arbeiternehmern, aktuelle Lohnsätze, Verbesserung von Arbeitsbedingungen)
- Verbesserung der Attraktivität von Arbeitsplätzen (bessere Wohnbedingungen, besseres Verpflegungsangebot)
- Entwicklung eines Systems von Vergünstigungen für Mitarbeiter aus anderen Städten und Ländern (Relocation-Programm, Erstattung von Mietkosten)
- Lohnüberwachung auf dem Arbeitsmarkt, ständige Beobachtung der Schwankungen auf dem Markt und flexible Reaktion auf diese (Entwicklung von Lohnmatrizen, Überprüfung der Gehälter und Löhne von Arbeiternehmern)
- Stabilisierung der Lohn- und Gehaltszahlungen an die Arbeiternehmer

Aus- und Weiterbildungen unserer Mitarbeiter

Das Ausbildungssystem der Gruppe konzentriert sich auf die Erweiterung von Kompetenzen und die Vertiefung beruflicher Fähigkeiten und Kenntnisse von leitenden Angestellten und Fachkräften im Rahmen der Unternehmensakademie sowie unter Einbeziehung von Drittanbietern. Die Arbeiter und Hilfskräfte werden von ihren Leitern vor Ort geschult.

2021 kamen die folgenden Schulungsformate zum Einsatz:

- Trainees,
- Projektmanagement-Akademie,
- Schulungen für bestehende Fachkräfte,
- branchenbezogene Treffen zum Erfahrungsaustausch.

24,5 Mio. Rubel wurden 2021 für externe Schulungen unserer Mitarbeiter ausgegeben.

1.541 Mitarbeiter haben 2021 ihre Qualifikationen in einem Präsenzs Schulungsformat verbessert.

Die Gruppe hat eine Reihe von Maßnahmen entwickelt, um die Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten zu verbessern. Zu unseren Vorhaben gehört die Ausarbeitung eines umfassenden Dokuments, in dem die Maßnahmen zur Bekämpfung der Personalfuktuation nach Analyse der einzelnen Kündigungsgründe dargelegt werden.

Im Rahmen des Austrittsgesprächs geben die Mitarbeiter auch ein Feedback zu ihren Erfahrungen im Unternehmen, ihrer Zufriedenheit, dem Betriebsklima und ihren Wünschen.

Die Auswertung der Mitarbeiterfragebögen für das Jahr 2021 ergab eine hohe Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz bei Arbeitern und Hilfskräften sowie bei Fach- und Führungskräften.

Das Unternehmen hat ebenfalls andere Risiken identifiziert, die mit der HR-Aktivitäten der Gruppe verbunden sind, und entsprechenden Maßnahmen zu deren Bewältigung entwickelt.

HR-Risiken der EkoNiva-Gruppe

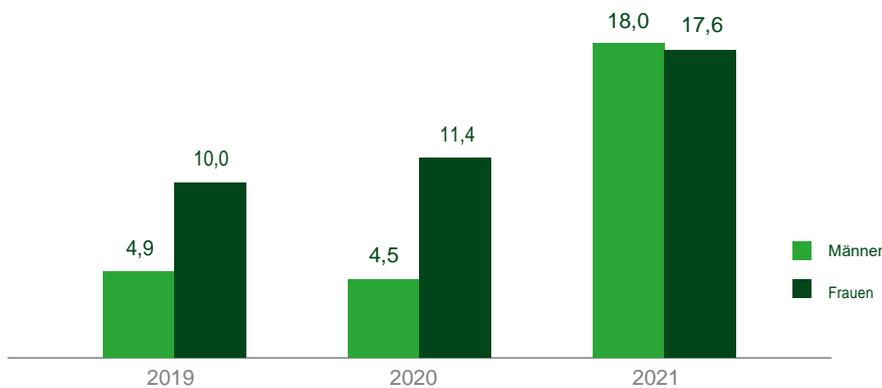
Risiko	Maßnahmen zum Risikomanagement
Ein gewisser Arbeitskräftemangel, unter anderem ein Mangel an qualifizierten Arbeitskräften (aus der lokalen ländlichen Bevölkerung)	Suche nach Arbeitskräften in ganz Russland, Bereitstellung von Wohnheimen, Umzugsmöglichkeiten in andere Regionen, Ausbildung lokaler Arbeitskräfte auf Kosten des Unternehmens, bezahltes Praktikum
Geringe Attraktivität des Agrarsektors für junge Menschen	Betriebspraktika, Besuche an Hochschuleinrichtungen und Fachschulen, Popularisierung der landwirtschaftlichen Berufe, Unterstützung bei der Bereitstellung von Quotenstudienplätzen für gezielte Ausbildung, Produktionsbesichtigungen, Agrarklassen, Aufklärungsarbeit, um Jugendlichen den aktuellen Entwicklungsstand moderner landwirtschaftlicher Unternehmen und der Agrarindustrie im Ganzen zu vermitteln, Teilnahme an innovativen Projekten („Innopraktika“: „Zennostnyj atlas Rossii“ (Russlands Wertatlas))
Mangelnde Bereitschaft von qualifiziertem Personal, in ländliche Räume zu ziehen	Vergütungspakete für den Umzug, Beschäftigungsmöglichkeiten für Familienmitglieder (Ehegatten/innen), Unterstützung bei häuslichen Angelegenheiten
Unzureichende Ausbildung junger Fachkräfte	Hausinterne Schulungen in der Unternehmensakademie, Training-on-the-Job Programme für Berufseinsteiger

Außerdem wird ein internes Portal <http://enapk-portal.ru/> für Fernschulungen und Bewertungen genutzt. Die Schulungsprogramme werden jährlich überprüft und aktualisiert, ebenso wie die Gruppe der Mitarbeiter, die vorrangig geschult werden sollen.

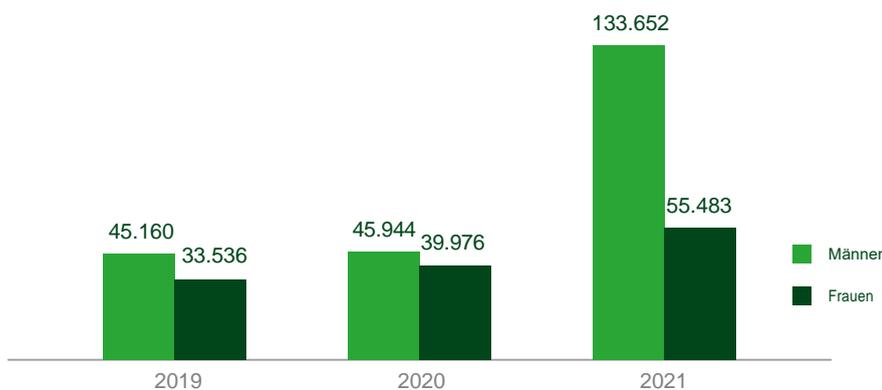
Darüber hinaus ist die EkoNiva-Gruppe an das Informations- und Bildungssystem Aktion 360 angeschlossen, einen Online-Dienst, der neben Informationen über Rechtsvorschriften, Dokumentenvorlagen und Online-Beratern auch Fernunterrichtsmöglichkeiten bietet, darunter auch Programme im Bereich Arbeitsschutz, Weiterbildung und berufliche Umschulung.

Nach der Schulung erhalten die Mitarbeiter ein Zeugnis per Post an die Firmenanschrift. Die Mitarbeiter können sich in ihrer Freizeit und von zu Hause aus schulen lassen. Sollten die erforderlichen Programme in diesem Service nicht verfügbar sein, besteht die Möglichkeit, Schulungszentren zu besuchen. 2021 absolvierten 593 Mitarbeiter insgesamt 1.295 Kurse.

Durchschnittliche Anzahl der Schulungsstunden je Mitarbeiter

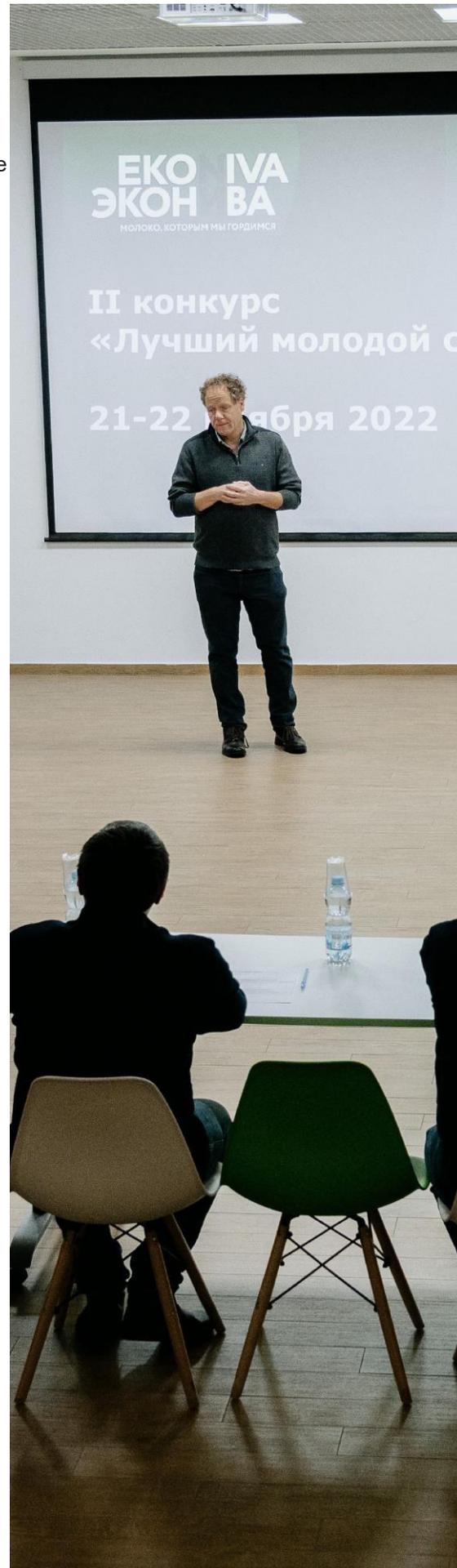


Gesamtzahl der Schulungsstunden



Die Anzahl der Schulungsstunden hat sich 2021 durch die Einführung von Berufsbildungsprogrammen und Schulungen für Soft Skills auf einer Fernlernplattform mehr als verdoppelt.

Der signifikante Unterschied der Schulungsstunden zwischen Männern und Frauen ist auf das Geschlechterverhältnis in der gesamten Gruppe zurückzuführen. Die durchschnittliche Anzahl der Schulungsstunden pro männlichen und pro weiblichen Beschäftigten im Jahr 2021 unterscheidet sich jedoch nicht wesentlich.



Anzahl der Schulungsstunden nach Angestelltenkategorie

Gesamtzahl der Schulungsstunden für Führungskräfte	78.193	7.480	8.288
Gesamtzahl der Schulungsstunden für Fachkräfte	91.589	70.760	64.104
Gesamtzahl der Schulungsstunden für Arbeiter	9.347	7.352	5.688
Gesamtzahl der Schulungsstunden für Hilfskräfte	10.076	328	616
Durchschnittl. Anzahl der Schulungsstunden pro Führungskraft	138,7	11,9	13,3
Durchschnittl. Anzahl der Schulungsstunden pro Fachkraft	48	32,3	32,9
Durchschnittl. Anzahl der Schulungsstunden pro Arbeiter	1,7	1,1	0,8
Durchschnittl. Anzahl der Schulungsstunden pro Hilfskraft	3,9	0,1	0,2

Karieraufstieg

Zur Motivationssteigerung und Mitarbeiterbindung innerhalb der Gruppe bietet EkoNiva ihren Mitarbeitern die Möglichkeit, sich um vielversprechende freie Stellen in allen Regionen Russlands zu bewerben, in denen EkoNiva tätig ist. Sämtliche Mitarbeiter werden per E-Mail über eine spezielle Mailingliste über offene Stellen informiert. Für die Teilnahme an einem internen Auswahlverfahren zur Besetzung einer freien Stelle sollten sich die Mitarbeiter an die zuständige Person wenden und ein Motivationsschreiben vorlegen.

Alle Bewerber werden von Branchen- und Regionalmanagern interviewt, und je nach Ergebnis kann dem Mitarbeiter eine Versetzung in eine andere Region angeboten werden.

Management-Akademie Projekt

Das Projekt der Management-Akademie zielt darauf ab, einen Talentpool innerhalb der EkoNiva-Gruppe zu bilden. Vorrangiges Ziel des Projekts besteht darin, freie Schlüsselpositionen mit bereits in der Gruppe beschäftigten

Mitarbeitern zu besetzen. Die Akademie bereitet Kandidaten auf die Position des leitenden Industriespezialisten in einem Betrieb (mittlere Führungsebene) vor.

Das Ausbildungsprogramm der Akademie umfasst:

- drei fünftägige Intensivschulungen zu den Themen Personalwesen und Wirtschaft;
- Exkursionen zu den besten Produktionsbetrieben;
- individuelle Arbeit mit einem erfahrenen Mitarbeiter in der Position des Chefspezialisten;
- selbständige Projektentwicklung und -verteidigung.

Steigerung der Arbeitsproduktivität

EkoNiva-Gruppe nimmt an dem nationalen Projekt „Arbeitsproduktivität“ in den Regionen Woronesch und Nowosibirsk sowie in der Republik Baschkortostan teil. Zum Zeitpunkt der Berichterstellung befand sich das Projekt in der Prüfungs- und Schulungsphase in den Produktionsstätten der Gruppe in der Region Woronesch.

In der Region Nowosibirsk läuft das Projekt auf der Milchviehanlage Penkowo. Inzwischen wurden die Zeiten für die Fütterungsabläufe verkürzt und die Milchleistung um 15 % verbessert.

In der Republik Baschkortostan ist das Projekt bereits abgeschlossen. Es führte zu einer Steigerung der Milcherzeugung um 20 % und die Mitarbeiter wurden in schlanken Produktionswerkzeugen geschult. Außerdem wurden Standardarbeitsanweisungen für die Melker und den Bereich der Rohmilchlieferung entwickelt. Diese Maßnahmen ermöglichten Folgendes:

- Verbesserung der Qualität von Abläufen und Reduktion der Zeit für diese,
- Einsparung unnötiger Tätigkeiten für die Bediener sowie
- Verringerung der Ermüdung der Mitarbeiter.

Auch die Arbeitsplätze unserer Mitarbeiter wurden nach den Grundsätzen der 5S-Methode¹⁸ gestaltet. Dadurch ist die Qualität der Produkte gestiegen und die Produktionsgeschwindigkeit hat sich um 24 % erhöht.

¹⁸ 5S ist die Abkürzung aus dem Englischen und steht für „5 Schritte“. Es ist ein Hilfsmittel für ein schlankes Produktionssystem, das den Arbeitsplatz mit Hilfe von Kennzeichnung vereinfacht.

Unternehmenskultur

Unsere Unternehmenswerte

- Teamgeist
- Effektive Kommunikation
- Wertschätzung eines jeden Mitarbeiters im Team und Zusammenarbeit
- Ergebnisorientierung

Die Werte der EkoNiva-Gruppe stützen sich auf eine Vielfalt von Kommunikationsformen, ein Gleichgewicht zwischen geregelten Prozessen und einer flexiblen Struktur, traditionellen Technologien und Innovationen.

Die Unternehmenswerte und das Konzept „Vom Feld bis zur Ladentheke“, nach denen die Gruppe handelt und existiert, werden über verschiedene Kanäle und Formen der Kommunikation mit den Mitarbeitern verankert.

Alle Werte werden in regelmäßigen Sitzungen mit dem Geschäftsführer vermittelt und von den Führungskräften in den Teams laufend unterstützt. Sie werden ebenfalls bei Unternehmensveranstaltungen, im Rahmen des Einarbeitungsprogramms für neue Mitarbeiter, in Seminaren und bei Mitarbeiterschulungen vermittelt.

Grundsätze der Unternehmensethik

Wir sehen uns als Teil der uns umgebenden Gesamtgesellschaft und sind uns unserer rechtlichen, sozialen und sonstigen Verpflichtungen bewusst. Gemeinsam mit unseren Mitarbeitern und Partnern arbeitet EkoNiva daran, ihr eigenes Verantwortungsbewusstsein zu erhöhen.

Die EkoNiva-Verhaltensrichtlinie¹⁹ regelt das verantwortungsbewusste Verhalten unserer Mitarbeiter bei der Erfüllung ihrer Aufgaben. Dies umfasst auch die Einhaltung geltender gesetzlichen Vorgaben sowie der internen Vorschriften. Sollten Verstöße festgestellt werden, können gegen die Mitarbeiter arbeitsrechtliche Maßnahmen ergriffen werden, einschließlich

disziplinarischer Maßnahmen bis hin zur Entlassung gemäß dem Arbeitsgesetzbuch der Russischen Föderation. Darüber hinaus können gegen Mitarbeiter je nach Art des Verstoßes verwaltungs- und strafrechtliche Sanktionen verhängt werden.

Alle Mitarbeiter der Gruppe müssen bei ihrer Einstellung mit der Verhaltensrichtlinie vertraut gemacht werden, indem sie das Dokument unterzeichnen. Dieses Dokument wird jedes Mal erneut unterzeichnet, wenn sich die Art oder der Charakter, der Ort oder die Bedingungen der ausgeübten Tätigkeit ändert (Nachtrag).

Firmenveranstaltungen und Sportevents

Die EkoNiva-Gruppe veranstaltet regelmäßig Firmenevents: Neujahrsfeiern, Beglückwünschung der Mitarbeiter zum Landarbeitertag und die Feier zum Abschluss des landwirtschaftlichen Jahres, an der die Mitarbeiter aller Ebenen teilnehmen.

Wir veranstalten eine Versammlung mit den Führungskräften der Gruppe, um eine Bilanz des vergangenen Jahres zu ziehen und Perspektiven und strategische Pläne zu diskutieren.

Merchandising- und Promotion-Teams haben ihre eigenen Veranstaltungen: Treffen zum Erfahrungsaustausch mit einem externen Verkaufstrainer, Teambuilding-Aktivitäten, monatliche Zoom-Treffen mit Promotern aus allen Regionen zum Thema persönliches Wachstum und berufliche Entwicklung (PromoClub).

Bei der EkoNiva-Gruppe fördern wir den Wunsch unserer Angestellten, Sport zu treiben und Betriebssportmannschaften zu bilden, indem wir Möglichkeiten zur Teilnahme an verschiedenen Sportwettbewerben bieten. Der Mannschaftssport trägt zur Förderung gesunder, informeller Teambeziehungen bei und unterstützt den Teamgeist sowie den Wunsch nach Wachstum und Entwicklung bei den Mitarbeitern.

Sportteams werden an den Produktionsstandorten in allen Regionen der Gruppe gebildet. Jeder kann sich für eine Mannschaft bewerben, auch für die bereits bestehende, und sich in einer bestimmten Sportart versuchen. Die Teams können gemischt sein und sich sowohl aus Büroangestellten als auch aus in der Produktion tätigen Arbeitskräften, Männern und Frauen zusammensetzen.

Die Gruppe übernimmt die Kosten für die Miete der Räumlichkeiten und für die Trainer, falls erforderlich, sowie die Kosten für die Trainingsausrüstung, die Sportbekleidung und die Teilnahme an Sportveranstaltungen.

Sportmannschaften nehmen an unternehmensinternen und übergreifenden Wettbewerben teil, die von externen Organisationen für Firmenmannschaften veranstaltet werden.



¹⁹ Die Verhaltensrichtlinie der EkoNiva-Gruppe (genehmigt durch die Verordnung der stellvertretenden Generaldirektorin für Personalwesen der Gesellschaft mit beschränkter Haftung EkoNiva-APK Holding Nr. 46 vom 30. Juni 2021, genehmigt durch den Beschluss des Vorstands der Ekosem-Agrar AG ohne Nummer vom 25. Juni 2021).

SOZIALPOLITIK

Die EkoNiva-Gruppe bietet ihren Mitarbeitern auf allen Ebenen die gleichen sozialen Sicherheiten, wie sie in der russischen Arbeitsgesetzgebung vorgesehen sind, einschließlich bezahlter Krankheits- und Urlaubstage.

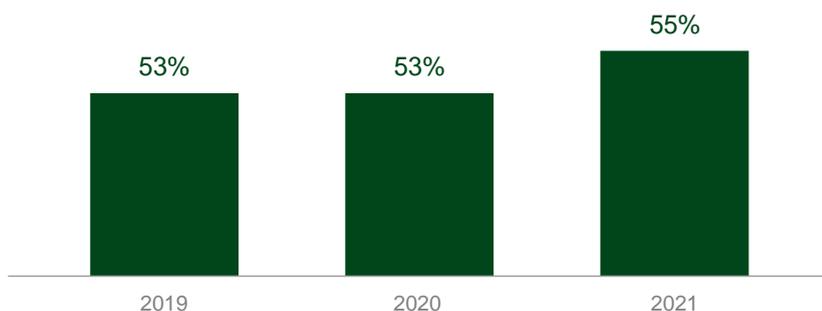
Elternzeit *

Mitarbeiter**	2021	2020	2019
Männlich	3	4	2
Weiblich	337	297	216
Gesamt	340	301	218

* Stand: 31. Dezember des jeweiligen Jahres.

** Mitarbeiter, die das Recht hatten und ihr Recht auf Mutterschaftsurlaub und Elternzeit zum 31.12. ausgeübt haben.

Prozentsatz der gesamten Angestellten, die von Tarifverhandlungen erfasst werden



Bei der Gestaltung der Sozialpolitik unseres Unternehmens fördern wir ständig den Dialog zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern, unterstützen Mitarbeiterinitiativen und berücksichtigen deren Meinungen und Wünsche.

Zum 31. Dezember 2021 sind Tarifverträge auf regionaler Ebene in den Regionen Woronesch, Kaluga und Nowosibirsk unterzeichnet worden und in Kraft getreten. Dies bedeutet aber nicht, dass in unseren anderen Regionen niedrigere Ansprüche an den sozialen Schutz unserer Mitarbeiter gelten. Die Gruppe verfügt über ein einheitliches Leistungs- und Vergütungssystem, das unabhängig vom Vorhandensein eines unterzeichneten Tarifvertrags funktioniert.

2019 fielen 6.753 Mitarbeiter unter Tarifverträge. 2020 wurden 6.698 Mitarbeiter von den Tarifverträgen erfasst und 2021 - 6.524 Mitarbeiter.

Freiwillige Krankenversicherung

Im Jahr 2021 startete die Gruppe ein Projekt für eine Krankenzusatzversicherung (KZV) für ihre Mitarbeiter. Das Projekt umfasst drei einjährige Phasen.

Im Jahr 2021 (Phase 1) wurde eine Ausschreibung unter den wichtigsten Dienstleistern durchgeführt, um das beste Angebot in Bezug auf Qualität, Leistungsbreite, Zugänglichkeit zu allen Regionen und Dienstleistungspreise auszuwählen. Auf der Grundlage der Ausschreibungsergebnisse wurde ein Auftragnehmer ausgewählt, der Online-Beratung (Telemedizin) und persönliche Arztbesuche anbietet. Dieses Format ist unter anderem deshalb wichtig, weil es für viele Mitarbeiter der Gruppe schwierig ist, aus ländlichen Räumen zu Krankenhäusern zu fahren, die sich meist in Städten befinden.

Außerdem umfasst das KZV-Leistungsangebot eine unbegrenzte Anzahl von Sprechstunden bei einem Psychologen, um die Stressbelastung zu verringern und das geistige Wohlbefinden der Arbeitnehmer in einem sich ständig verändernden Umfeld zu fördern.

Im Jahr 2022 (Phase 2) ist geplant, das ausgewählte Angebot bei Führungskräften, leitenden Fachkräften und Mitarbeitern in Schlüsselpositionen in Produktionsbetrieben zu testen und einzuführen.

Im Jahr 2023 soll das Programm anlaufen (Phase 3).

Relocation-Programm

Die Gruppe hat ein fortlaufendes Umzugsprogramm für Mitarbeiter. EkoNiva erstattet die Miete oder die Unterbringung in Firmenwohnheimen. Die Höhe der Kostenerstattung wird individuell festgelegt und hängt von der Region ab, in die der Umzug geplant ist. Die Erstattungshöhe liegt in einer Spanne von 15 bis 30 Tsd. Rubel/Monat, abhängig von der Anzahl der Familienmitglieder des Arbeitnehmers und dem regional üblichen Mietpreis.

Projekt „EkoNiva Active“

Dieses Projekt zielt darauf ab, junge Fachkräfte der EkoNiva-Gruppe (bis 35 Jahre alt) für ihre berufliche und soziale Entwicklung und die Teilnahme am gesellschaftlichen Unternehmensleben zusammenzubringen. Die Projektteilnehmer erhalten einen individuellen Entwicklungsplan.

Für die Gruppe ergeben sich aus dem Projekt folgende Vorteile: Steigerung der Loyalität gegenüber der Arbeitgebermarke, Identifizierung von internen Wachstumspotenzialen.

Das Projekt umfasst folgende Schwerpunkte:

• **Wissenschaft und Produktion**

Das Projekt „Bester Nachwuchs“, bei dem die Mitarbeiter ihre Projekte zur Verbesserung der Produktion vorstellen.

• **Talentpool und Praktika**

Das Projekt „Skill Up“, bei dem die Mitarbeiter ihre beruflichen und persönlichen Kompetenzen verbessern können.

• **Unternehmenskultur**

Das Projekt „EkoNiva Energy“, bei dem die Mitarbeiter verschiedene Möglichkeiten zur Entwicklung der Unternehmenskultur vorschlagen können (Sport- und Unterhaltungsveranstaltungen, teambildende Maßnahmen, Schulungen usw.).

„EkoNiva Youth“

Ziele der Veranstaltung sind die Vorstellung der Unternehmenskultur, die Verbesserung des Wissensstandes, die Ermittlung des beruflichen Potenzials junger Fachkräfte und die Bildung einer professionellen Jugendgemeinschaft innerhalb der Gruppe.

„EkoNiva-Student“

Ein Motivationsprogramm für technologische, tiermedizinische und technische Studenten zur Ermittlung junger Talente in ganz Russland.

Intensivkurse für Studenten Akademie-Studentenprogramm

In den Betrieben der Gruppe werden intensive (drei- bis fünftägige) Studentenprogramme mit den Namen „Milchverarbeitungsakademie“, „ZooVet- Akademie“, „ITD-Akademie“²⁰, „Ackerbauakademie“ und „Wirtschaftsakademie“ durchgeführt, die Vorlesungen unserer Fachkräfte und praktische Arbeitserfahrung umfassen. Das Programm ist darauf ausgerichtet, die besten Studenten aus ganz Russland für eine künftige Beschäftigung auszuwählen.

Praktika für Studenten

Im Jahr 2021 hat die EkoNiva-Gruppe 1.035 zweimonatige Praktika für Studenten organisiert. In der Planung für das Jahr 2022 sind 1.500 Praktika vorgesehen.

Die Gruppe verfügt über ein umfangreiches System von Praktika, bei denen die Auszubildenden Fähigkeiten nach dem Prinzip „vom Einfachen zum Komplexen“ erlernen. EkoNiva bietet nicht allen Studenten Praktika an, sondern nur denen, die ein spezielles Bewertung- und Auswahlverfahren durchlaufen haben.

Im Laufe der Arbeit mit den Auszubildenden wurde das folgende Schema für die Auswahl der Auszubildenden für ein Praktikum in den Produktionsstätten entwickelt:

Berufsberatung in Bildungseinrichtungen → Bewerbungsgespräch mit einem HR-Manager → Prüfung von Fachkenntnissen → Bewerbungsgespräch mit Produktionsvertretern.

Nach dem Auswahlverfahren wird jedem Auszubildenden ein Betreuer zugewiesen, der dafür sorgt, dass die entsprechenden Fähigkeiten schrittweise erlernt werden. Für die Studenten werden Vorlesungen von Mitarbeitern der fachbezogenen Ausbildungszentren organisiert.

Im Jahr 2021 hat die Gruppe mit 35 Hochschuleinrichtungen und 14 Fachschulen in Russland zusammengearbeitet und beabsichtigt, diese Zusammenarbeit fortzusetzen. EkoNiva arbeitet mit einschlägigen Hochschuleinrichtungen zusammen, damit Studienbewerber gezielt für speziell zugewiesene und vom Arbeitgeber geförderte Quotenstudienplätze aufgenommen werden können. In dieser Kooperation haben derzeit 27 Personen eine solche gezielte Ausbildung absolviert, von denen fünf bei Unternehmen der EkoNiva-Gruppe beschäftigt sind und sich weitere 38 Personen in der Ausbildung befinden.

Wir sind an jungen, qualifizierten Fachkräften interessiert und sind daher bestrebt, jeden Auszubildenden mit den Besonderheiten der Produktionsabläufe vertraut zu machen und zu wiederholten Praktika mit anschließender Festanstellung zu motivieren.

177 Absolventen haben im Jahr 2021 eine feste Anstellung in der EkoNiva-Gruppe erhalten.

²⁰ ITD – Ingenieurtechnischer Dienst

SICHERHEIT UND GESUNDHEIT UNSERER MITARBEITER

Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter

Die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter zählen zu den wichtigsten Prioritäten der EkoNiva-Gruppe. Die Bereitstellung eines sicheren Arbeitsplatzes in Übereinstimmung mit den geltenden behördlichen Anforderungen sowie die Abwesenheit von Risiken für das Leben und die Gesundheit der Mitarbeiter bilden die wesentliche Grundlage für alle Beschäftigten ihrer beruflichen Tätigkeit mit einem guten Gefühl und ohne Einschränkungen nachzugehen. Um dies sicherzustellen, werden Themen der sicheren Arbeitsorganisation in den Sitzungen der Top-Führungskräfte systematisch hervorgehoben und jährlich Aktionspläne für die Arbeitssicherheit an allen Standorten erstellt.

Die Einhaltung der festgelegten Gesundheits- und Sicherheitsverfahren wird auf Konzern-Ebene von Gesundheits- und Sicherheitsmanagern überwacht, die auch die Gesundheits- und Sicherheitsfachkräfte an den einzelnen Produktionsstandorten beraten.

Die EkoNiva-Gruppe verfügt über eine Verordnung zum Arbeitsschutzmanagementsystem, welche die folgenden Maßnahmen vorsieht:

- Gewährleistung der vorrangigen Erhaltung des Lebens und der Gesundheit von Mitarbeitern bei der Ausübung ihrer Berufstätigkeit;
- Bereitstellung eines sicheren Arbeitsplatzes in Übereinstimmung mit den geltenden behördlichen Anforderungen;
- Prävention und Vermeidung von arbeitsbedingten Verletzungen und Erkrankungen;
- Gewährleistung der Einhaltung der Arbeitsschutzvorschriften, die in der russischen Gesetzgebung, in den Branchenvorschriften zum Arbeitsschutz sowie in den Sicherheitsvorschriften enthalten

sind, um gesunde und sichere Arbeitsbedingungen zu schaffen;

- Verfügbarkeit von qualifizierten Fachkräften für Arbeitsschutz;
- Management von arbeitsbedingten Verletzungsgefahren, Beseitigung von Gefahren und Verringerung von Berufsrisiken am Arbeitsplatz.

Die Verordnung legt auch die Verantwortungsbereiche für Sicherheit und Gesundheitsschutz fest, vom Geschäftsführer bis zum einfachen Mitarbeiter, und weist die Rechte und Pflichten aller Parteien des Arbeitsverhältnisses zu.

Ferninformationssystem für Fachkräfte für Arbeitssicherheit

Die EkoNiva-Gruppe verfügt über eine spezielle Informationsressource, auf die sämtliche Fachkräfte für Arbeitssicherheit in allen Regionen, in denen EkoNiva vertreten ist, Zugriff haben. Diese Ressource enthält die erforderlichen standardisierten Formulare, Anweisungen, Dokumentvorlagen, Ergebnisse interner Veranstaltungen und sonstige Unterlagen, um die Arbeit zu erleichtern und den Erfahrungsaustausch zwischen den Fachkräften zu ermöglichen.

Interne Prüfungen zum Arbeitsschutz

Im Jahr 2021 entwickelte die EkoNiva-Gruppe spezielle Checklisten für die Durchführung interner Prüfungen hinsichtlich der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz. Jeden Monat führt die Fachkraft für Arbeitsschutz an ihrem Produktionsstandort eine solche Prüfung durch. Vierteljährlich findet eine Begehung durch eine Kommission statt, die sich aus der Fachkraft für Arbeitsschutz des Betriebs, der Fachkraft für Arbeitsschutz der Verwaltungsgesellschaft und dem Abteilungs- oder Unternehmensleiter zusammensetzt. Die Anwesenheit einer Führungskraft in der Kommission hängt von dem Tätigkeitsbereich des geprüften Standorts ab. Anhand der Prüfungsergebnisse wird u. a. eine Liste der erforderlichen Ausrüstungsverbesserungen erstellt.

Die Spezialisten der Verwaltungsgesellschaft führen systematisch Prüfungen des Arbeitsschutzes vor Ort in den Tochtergesellschaften durch, wobei sie die Vollständigkeit und die Richtigkeit der Arbeitsschutzdokumentation sowie die Gestaltung sicherer Arbeitsbedingungen in den Produktionsstätten überprüfen. Über die Ergebnisse der Prüfung wird ein Bericht erstellt, in dem die festgestellten Verstöße aufgeführt und die Verantwortlichen für deren Beseitigung benannt werden. Es werden spezielle Checklisten erstellt, in denen das Vorhandensein oder Fehlen der erforderlichen Arbeitsschutzunterlagen, die Durchführung von Maßnahmen, die für die Durchführung verantwortliche Person sowie die Fristen für die Beseitigung der festgestellten Verstöße festgehalten werden. Im Anschluss an die Prüfung werden Empfehlungen für die Ausarbeitung von Unterlagen gegeben. Im Weiteren wird die Beseitigung von festgestellten Verstößen überwacht.

Arbeitsbedingte Verletzungen

Im Falle eines Betriebsunfalls, werden alle Mitarbeiter der Gruppe per E-Mail über die Situation mit einer kurzen Beschreibung und Erläuterung der Ursache informiert. Auf der Grundlage der Analyse werden außerplanmäßige Schulungen und andere Präventivmaßnahmen ergriffen, um ähnliche Situationen in Zukunft zu vermeiden.

Laut Statistik stehen die meisten Unfälle in der Gruppe im Zusammenhang mit der Nutzung von Fahrzeugen oder der Interaktion mit Tieren, deren Verhalten nicht immer vorhersehbar ist. Leider gab es im Jahr 2021 schwere und tödliche Unfälle.

Arbeitsbedingte Verletzungen*

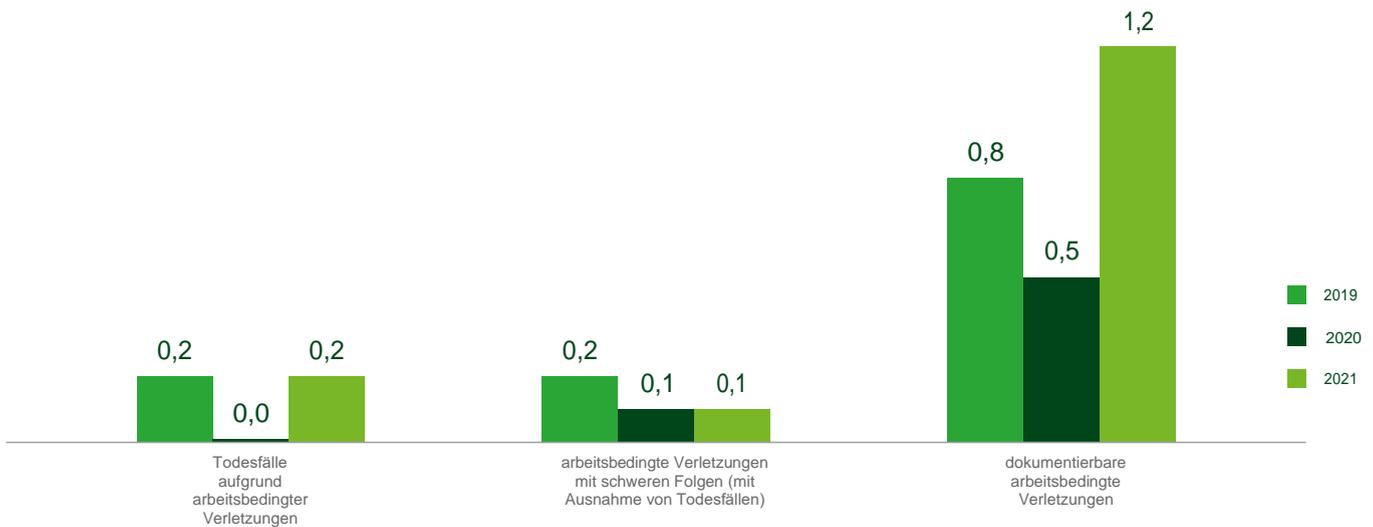
	2021	2020	2019
Anzahl und Quote der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen**	5 / 0,2	0 / 0,0	4 / 0,2
Anzahl und Quote arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen) **	2 / 0,1	2 / 0,1	5 / 0,2
Anzahl und Quote der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen **	29 / 1,2	13 / 0,5	20 / 0,8
Wichtigste Arten arbeitsbedingter Verletzungen	Prellungen, Knochenbrüche, Autounfälle	keine	Tod infolge des Anfahrens eines Wagens, elektrischer Unfall
Anzahl der gearbeiteten Stunden***	20.879.536	27.850.467	25.663.190

* Umfasst alle Mitarbeiter. Es wird nicht zwischen Festangestellten und anderen Arbeitnehmern unterschieden.

** Verletzungsquote = Anzahl der Unfälle bzw. Verletzungen / Anzahl der Jahresarbeitsstunden nach dem Betriebskalender bei einer 40 Std. Woche (durchschnittliche Anzahl der Vollzeitbeschäftigten) × 1.000.000

*** Durchschnittliche Anzahl der Beschäftigten mit einer Jahresarbeitszeit, die einer Vollzeitbeschäftigung nach dem Betriebskalender bei einer 40-Stunden-Woche entspricht.

Arbeitsunfallraten



Der Anstieg der Verletzungsrate im Jahr 2021 im Vergleich zum Jahr 2020 hängt mit dem angespannten Hintergrund der COVID-19-Pandemie, dem Ende der Selbstisolation und dem damit einhergehenden Anstieg der Arbeitsintensität und der Arbeitsbelastung des Personals aufgrund der Erkrankungsfälle unter den Beschäftigten zusammen.

Der Gesundheitszustand und die Leistungsfähigkeit des Personals

wurden durch die Folgen des Coronavirus beeinträchtigt.

Unaufmerksamkeit, Sehstörungen und Konzentrationsschwäche wurden wiederholt als Nachwirkungen der Krankheit und als Folge davon als Ursache für arbeitsbedingte Verletzungen ermittelt.

Aufgrund der Corona-Pandemie im Jahr 2020 führten viele Mitarbeiter ihre Tätigkeiten aus der

Ferne aus, so dass das Risiko von Verletzungen am Arbeitsplatz erheblich reduziert wurde, was zu einer niedrigen Verletzungsrate führte.

Bei Unfällen erhalten die Mitarbeiter der Gruppe eine Krankschreibung mit dem Code 04 „Arbeitsunfall“, anschließend wird eine Untersuchung durchgeführt und unabhängig vom Schweregrad ein Bericht erstellt.

Arbeitsbedingte Erkrankungen

Auf Kosten des Arbeitgebers werden regelmäßige medizinische Untersuchungen der Angestellten durchgeführt. Alle 5 Jahre beteiligt sich ein Pathologe an der medizinischen Kommission für diese regelmäßigen Untersuchung zwecks der Entdeckung von arbeitsbedingten Erkrankungen oder Voraussetzungen für eine solche Erkrankung. Bisher wurden keine arbeitsbedingten Erkrankungen entdeckt.

Arbeitsschutz- und Sicherheitsschulungen

Bei der Einstellung erhalten alle Mitarbeiter eine Einweisung in die Arbeitssicherheit, eine Brandschutzunterweisung und eine Schulung zur elektrischen Sicherheit. Einmal pro Jahr werden Schulungen zum Brandschutz und eine Überprüfung der Kenntnisse zur elektrischen Sicherheit durchgeführt. Bei Bedarf führt der unmittelbare Vorgesetzte für die neu eingestellten Mitarbeiter eine erste Einweisung am Arbeitsplatz durch.

In Zukunft wird eine zweite Arbeitseinweisung durchgeführt, darüber hinaus können auch außerplanmäßige und gezielte Einweisungen durchgeführt werden.

Vor der Zulassung zur selbständigen Arbeit kann den Mitarbeitern unter Anleitung eines erfahrenen Betreuers ein Praktikum von 2 bis 14 Arbeitsschichten zugewiesen werden.

Arbeitsbedingte Gefahren, die das Risiko von Verletzungen mit schweren Folgen bergen

	2021	2020	2019
Wege zur Bestimmung von Risiken	Der Arbeitgeber führt an jedem Arbeitsplatz selbständig und/oder unter Einbeziehung eines Dritten eine Gefährdungsbeurteilung durch, wobei ein allgemeines Verzeichnis der Risiken und Gefährdungen erstellt wird.	Es werden Verträge mit den zuständigen Organisationen zur Verfahrensentwicklung zwecks der Bestimmung von Berufsrisiken und Erstellung der Berufsrisikokarten für jeden Arbeitsplatz abgeschlossen.	Der Arbeitgeber erstellt eine Liste der Arbeiten mit erhöhtem Risiko, bei welchen zusätzliche Schutzmaßnahmen ergriffen werden.
Risiken, die im Berichtszeitraum Verletzungen mit schweren Folgen verursacht oder dazu beigetragen haben	Verletzungsgefahr durch Aufprall eines fahrenden Fahrzeugs, Verletzungsgefahr durch sich bewegende Maschinenteile, Verletzungsgefahr durch das Verhalten von Tieren	keine	Arbeit mit Verkehrsmitteln, Strom

	2021	2020	2019
Ergriffene oder eingeleitete Maßnahmen zur Beseitigung oder Minimierung von Risiken durch Kontrollmaßnahmen	Nach einem Arbeitsunfall findet eine außerplanmäßige Besprechung mit allen Mitarbeitern der Betriebseinheit, in der der Unfall passiert ist, statt, in der die Ursachen und Folgen des Unfalls analysiert werden. Am Arbeitsplatz des Unfallopfers wird eine außerplanmäßige Sonderbewertung der Arbeitsbedingungen durchgeführt, und die Arbeitsschutzanweisungen und Schulungsprogramme werden angepasst, wobei der Schwerpunkt auf Maßnahmen der Mitarbeiter zur Vermeidung ähnlicher Verletzungen liegt.	Nichtplanmäßige Einweisungen und außerordentliche Prüfungen der Arbeitsschutz- und Sicherheitskenntnisse werden für die Angestellten durchgeführt.	Nichtplanmäßige Einweisungen und außerordentliche Prüfungen der Arbeitsschutz- und Sicherheitskenntnisse werden für die Angestellten durchgeführt.
Alle ergriffenen oder eingeleiteten Maßnahmen zur Beseitigung oder Minimierung sonstiger arbeitsbedingter Verletzungsrisiken durch Kontrollmaßnahmen	Im Anschluss an die Maßnahmen zur Gefährdungsbeurteilung wird jeder Mitarbeiter mit der Risikobewertungskarte am Arbeitsplatz vertraut gemacht und so auf mögliche Gefahren aufmerksam gemacht, die bei der Arbeit auftreten können. Der Arbeitgeber entwickelt eine Reihe von Abhilfemaßnahmen zur Minimierung oder Beseitigung der ermittelten Gefahren	Nach Ermittlung der Arbeitsrisiken werden Korrekturmaßnahmen entwickelt. Zu jeder Risikobewertungskarte wird ein Maßnahmenplan für Abhilfemaßnahmen erstellt und eine verantwortliche Person bestimmt	keine

Alle Mitarbeiter werden im Arbeitsschutz geschult und auf Kenntnisse geprüft: Führungskräfte und Fachkräfte – im Umfang von 40 Stunden, Mitarbeiter in Spezialbereichen – auf Entscheidung des Arbeitgebers und je nach Art der auszuführenden Arbeit. Die Mitglieder der ständigen Kommission für die Kenntnisprüfung müssen eine Schulung zur Arbeitssicherheit in einem lizenzierten Schulungszentrum absolvieren.

Während der Schulung zum Arbeitsschutz erhalten alle Mitarbeiter auch eine Erste Hilfe-Schulung.

Bei bestimmten Arbeiten, die als risikoreich eingestuft werden oder zusätzliche Sicherheitsmaßnahmen erfordern, durchlaufen die Mitarbeiter eine zusätzliche Schulung in Schulungszentren, für die Zertifikate ausgestellt werden. Zu diesen Arbeiten gehören: Arbeiten in der Höhe, Ver- und Entladearbeiten, Arbeiten in Druckbehältern, Arbeiten mit Werkzeugen und Geräten usw.

Wenn es sich um gefährliche Produktionsanlagen handelt, müssen die an ihrem Betrieb beteiligten Mitarbeiter je nach Art der gefährlichen Produktionsanlage über eine Zertifizierung in diesem Bereich des Arbeitsschutzes verfügen.

Interaktion mit Auftragnehmern

Die EkoNiva-Gruppe setzt sich verantwortungsvoll mit dem Thema Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz auseinander. Daher ist es für uns wichtig, dass unsere Auftragnehmer die gleichen Grundsätze einhalten. In diesem Zusammenhang ist eine spezielle Eingangskontrolle vorgesehen, die eine Liste von Unterlagen enthält, welche die Auftragnehmer im Zuge ihres Vertragsverhältnisses vorlegen müssen. Sollte ein Auftragsunternehmen gegen einen der Prüfparameter verstoßen, so verweigert EkoNiva entsprechend den strengen Grundsätzen solche Zusammenarbeit.

Beinaheunfall-Programm

Die EkoNiva-Gruppe hat das Beinaheunfall-Programm entwickelt, das auf die Verbesserung der Sicherheitskultur und die Identifizierung von Risikobereichen durch die Mitarbeiter selbst abzielt. Dieses Programm dient der Überwachung und dem Ausschluss potenziell gefährlicher Situationen für Arbeitnehmer. Falls solche Situationen auftreten, geben die Arbeitnehmer ein Feedback und es werden auf der Grundlage der Ergebnisse Korrekturmaßnahmen ergriffen.

Das Programm stützt sich auf drei Grundregeln:

- **Intoleranz gegenüber potenziellen Gefahren**
Keine potenziell gefährliche Situation wird ignoriert. Die Gesellschaft untersucht jedes unerwünschte Ereignis und ermittelt die Ursachen dafür.
- **Bewertung des potenziellen Schweregrads eines Vorfalls**
Wenn ein Ereignis zu Verletzungen oder zum Tod führen könnte, wird eine umfassende Untersuchung durchgeführt:
- Besichtigung des potenziellen Unfallortes, Planung des Untersuchungsprozesses, Sammlung und Analyse von Informationen, Ermittlung der Grundursachen und Entwicklung von Korrektur- und Vorbeugungsmaßnahmen.
- **Beteiligung sämtlicher Mitarbeiter**, denn sie sind die wichtigste Informationsquelle für das Beinaheunfall-Programm; sie sind diejenigen, die Routineprobleme erkennen können.

Wie es funktioniert?

- Erkennen von Beinahe-Fehlern (wenn möglich, das Problem selbstständig beheben) →
- Ausfüllen des Formulars für Beinahe-Unfälle →
- Einwerfen des ausgefüllten Formulars in die spezielle Box →
- Arbeitsgruppe führt eine Untersuchung durch →
- Untersuchungsergebnisse werden den Mitarbeitern mitgeteilt

Nach der Untersuchung und der Vornahme von Änderungen wird ein Protokoll erstellt, in dem der festgestellte Fehler, der Mitarbeiter, der das Problem erkannt hat, das Erkennungsdatum sowie ein Lösungsvorschlag, die verantwortliche Person und das Datum der Behebung angegeben werden.

Im Jahr 2021 wurden im Durchschnitt über 60 von den Mitarbeitern festgestellte Probleme innerhalb eines Monats ermittelt und behoben.

Für das Jahr 2022 möchten wir in Verbindung mit diesem Programm einen monatlichen Wettbewerb starten, um unsere Mitarbeiter zu motivieren, auch die geringsten Probleme zu melden (auch wenn ein Problem unbedeutend erscheint, könnte dessen Behebung in Zukunft das Leben eines Menschen retten).

Bei diesem Wettbewerb geht es im Wesentlichen darum, so viele Probleme wie möglich zu melden, so genannte Beinahe-Fehler, die den Mitarbeitern auffallen. Dabei dürfen sie sich nicht wiederholen. Es gewinnt derjenige Mitarbeiter, der möglichst viele verschiedene Beinahe-Fehler meldet. Als Belohnung erhält er einen Geschenkgutschein von den Partnern der Gruppe.

Bekämpfung von COVID-19

Die COVID-19-Pandemie hat die Gesellschaft, die Unternehmen und die Nationen stark beeinflusst und das Konzept der Gesundheitsfürsorge, der Arbeits- und Ausbildungsformen usw. verändert. Um die Mitarbeiter vor der Verbreitung von Viruserkrankungen zu schützen, hat die EkoNiva-Gruppe diesbezüglich ein spezielles Programm entwickelt und eine Reihe von Maßnahmen ergriffen.

Allgemeine Hygienemaßnahmen

- Bereitstellung von Informationen für die Mitarbeiter über die Notwendigkeit der persönlichen und öffentlichen Hygiene: Händewaschen, Desinfektion und Belüftung von Räumlichkeiten (Merkblätter für die Mitarbeiter in den öffentlichen Räumlichkeiten, an schwarzen Brettern; E-Mail-Versand)
- Verfügbarkeit von Seife und Hautantiseptika oder Desinfektionstüchern in allen Produktionsbereichen und Büros
- Händedesinfektion alle zwei bis drei Stunden nach einem festen Zeitplan
- Reinigung von Räumlichkeiten mit Desinfektionsmitteln
- Regelmäßige (alle zwei Stunden) Belüftung von Räumen, in denen gearbeitet wird
- Onlinebesprechungen und -schulungen
- Temperaturmessung bei Mitarbeitern, wenn diese zur Arbeit gehen
- Falls ein erhöhtes Fieber und/oder Anzeichen einer Infektionskrankheit festgestellt werden, wird empfohlen, nicht zur Arbeit zu gehen und einen Arzt aufzusuchen und den jeweiligen Abteilungsleiter zu informieren.

Geschäfts- und Dienstreisen der Mitarbeiter

- Verschiebung von Dienstreisen, falls im betreffenden Land COVID-19-Fälle gemeldet werden
- Minimierung von Geschäftsreisen zwischen Regionen, insbesondere bei Nutzung von Flugzeugen oder Zügen.

Urlaubsgewährung

- Vorrangiger Urlaubsanspruch für Mitarbeiter im Vorrentenalter und arbeitende Rentner
- In Absprache mit dem Leiter des Beschäftigten sollte bei der Rückkehr aus dem Urlaub und von Dienstreisen aus Ländern, in denen Fälle von Corona-Infektionen gemeldet wurden, die Möglichkeit der Fernarbeit oder die Gewährung von Jahresurlaub oder unbezahltem Urlaub für den Beschäftigten für einen empfohlenen Zeitraum von mindestens 14 Tagen vorgesehen werden.

In Produktionsstätten und Unternehmen

- Versetzung eines Teils von Beschäftigten zur Telearbeit, deren Tätigkeit dies zulässt
- In jedem Unternehmen sollte eine Arbeitsgruppe eingerichtet werden, die die Ergreifung von Maßnahmen zur Vorbeugung der Infektionsausbreitung überwacht und sich aus dem Regionaldirektor und den Betriebsleitern, dem Personalleiter, der Fachkraft für Arbeitsschutz, dem Betriebsarzt und anderen Mitarbeitern zusammensetzt, die der Betriebsleiter bestimmt. Die Arbeitsgruppe sollte von den Abteilungsleitern schnellstmöglich aktuelle Informationen über die Erkrankten erhalten
- Temperaturmessung bei Mitarbeitern vor Fahrten mit Firmenfahrzeugen
- Vor Schichtbeginn ist in jeder Milchviehanlage eine Person zu bestimmen, die für die Messung der Körpertemperatur beim Personal verantwortlich ist.
- Minimierung der Nutzung öffentlicher oder unternehmenseigener Fahrzeuge für Pendelverkehr der Mitarbeiter, Nutzung privater Fahrzeuge
- Maximale Aufteilung des Arbeitsbereichs (Zuweisung von Arbeitsplätzen nach dem Tätigkeitsprofil)
- Strenge Kontrolle der Schichtbesetzung

Arbeits- und Fachkräfte dürfen nur in ihrer Schicht zur Arbeit gehen

- Entwicklung von Szenario-Plänen durch die Betriebsleiter in Zusammenarbeit mit den Betriebswirten der Abteilung für Arbeit und Löhne in Abhängigkeit von der Entwicklung der Zahl der Corona-Neuinfektionen zur:
 - Aufteilung des Personals in zwei oder mehr Untergruppen in der Schicht mit klar abgegrenzten Arbeitsbereichen, die sich so wenig wie möglich überlappen, um den Kontakt zu minimieren;
 - Minimierung der Anzahl von Mitarbeitern pro Schicht: mit mehreren Arbeitszeitoptionen für den Fall einer Quarantäne für eine unterschiedliche Anzahl von Beschäftigten desselben Berufs an einem bestimmten Standort;
 - Schulung von zusätzlichen Ersatzarbeitskräften für jeden Beruf;
 - Einführung der Schichtarbeit für möglichst viele Fachkräfte in jedem Bereich.

Betriebskantinen und Mitarbeiterverpflegung

- Bei Verwendung von wiederverwendbaren Utensilien sind diese gemäß den Hygienevorschriften zu desinfizieren oder durch Einwegutensilien zu ersetzen
- Überarbeitung der Essenszeitpläne der Mitarbeiter, Besuch der Kantine nach Abteilungen/Arbeitseinheiten
- Minimierung der Mitarbeiterzahl in der Kantine, stündliche Reinigung der Kantinenräume mit Desinfektionsmitteln.

Unterkunft in Wohnheimen

- Die Beschäftigten in den Wohnheimen sollten alle in den allgemeinen Leitlinien aufgeführten Sicherheitsmaßnahmen befolgen
- Minimierung von Kontakten mit anderen Bewohnern des Wohnheims.

Schutzimpfung

- Aufklärung der Mitarbeiter über die Notwendigkeit der Impfung, allgemeine Sensibilisierung der Mitarbeiter für die Impfung (Merkblätter für Mitarbeiter)
- Zusätzliche Anreize für Arbeiter - Ausgabe von Paketen mit Milchprodukten an geimpfte Arbeiter in einigen Regionen

(mehr als 800 Pakete mit Milchprodukten wurden an Arbeiter ausgegeben).

- Möglichkeiten zur vereinfachten Impfung von Mitarbeitern - Organisation mobiler Impfteams, die in das Gebiet des Arbeitgebers reisen (in den Regionen Woronesch und Kaluga wurden über 1.300 Personen von mobilen Impfteams geimpft).

Mehr als 50% der Mitarbeiter der OOO EkoNiva-APK Holding einschließlich der Gesellschaften unter ihrer Leitung, sind bis Ende 2021 gegen COVID-19 geimpft worden

Ein speziell entwickeltes Merkblatt für die Mitarbeiter „Stoppen wir das Coronavirus gemeinsam!“ gibt Antworten auf fast alle Fragen zur COVID-19- Impfung und enthält nützliche Empfehlungen:

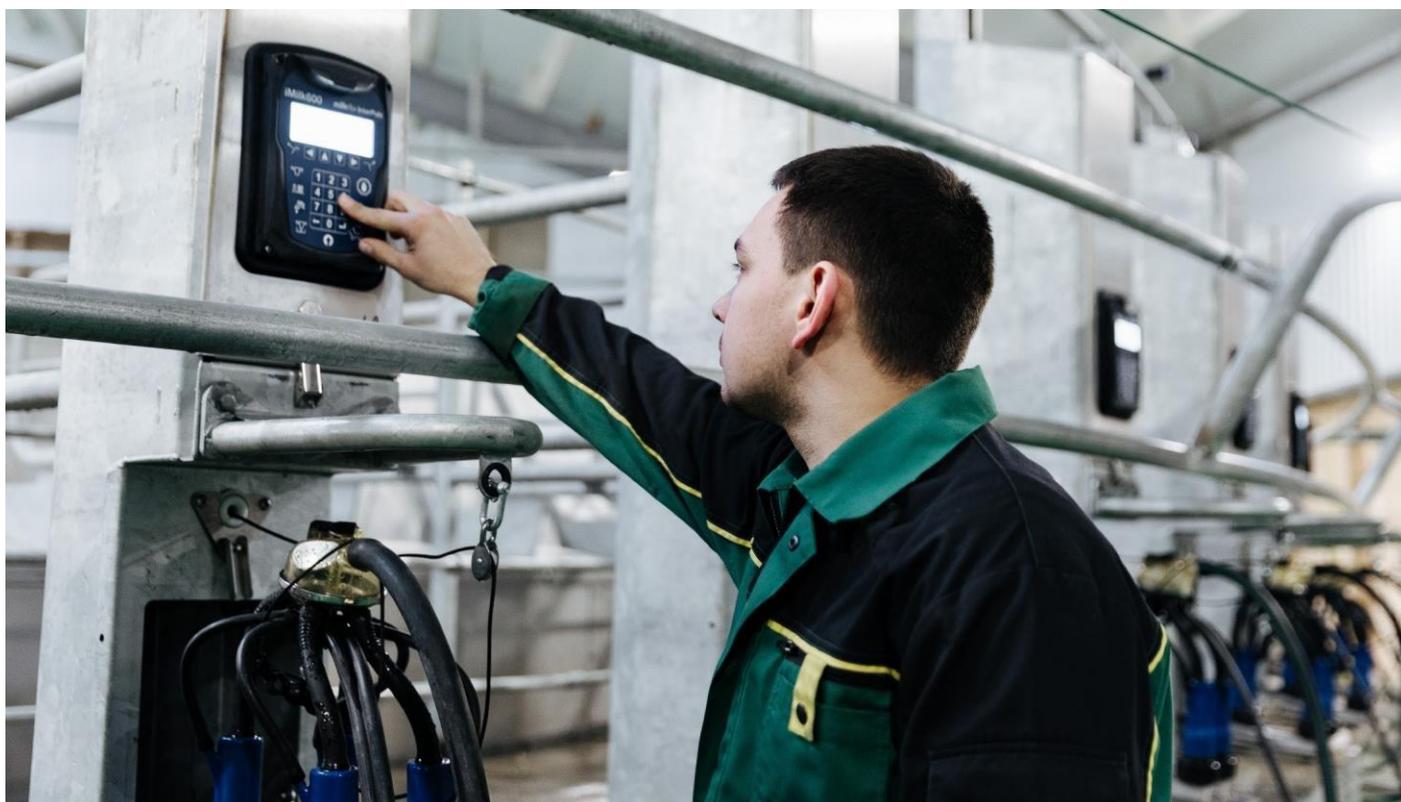
- Die Impfung ist ein Schutz für jedenvon uns und eine Voraussetzung für Herdenimmunität.

Warum ist es besser, sich impfen zu lassen, als zu erkranken?

- Fragen und Antworten zur COVID- 19-Impfung
- Über die Impfung für Personen im Alter von 60 Jahren und darüber
- Empfehlungen von Rospotrebnadzor* zur richtigen Vorbereitung auf die Impfung gegen das Coronavirus

- Tipps für das Verhalten nach einer Impfung
- Welche Nebenwirkungen können nach der Impfung auftreten?
- Wie kann man einen Impfnachweis erhalten?
- Vergleichende Informationen über die in der Russischen Föderation verwendeten Impfstoffe.

*Föderaler Dienst für die Aufsicht im Bereich Verbraucherschutz und Schutz des menschlichen Wohlergehens



Die Wohltätigkeitsprogramme und die Einbeziehung von Unternehmen der EkoNiva-Gruppe in das soziale Leben der Regionen, in denen wir vertreten sind, ist ein wichtiger Aspekt unserer Unterstützung der lokalen Gemeinschaften und ein wichtiger Bestandteil der öffentlichen Anerkennung.

Auf operativer Ebene sind die wohltätigen Aktivitäten der Abteilung für nachhaltige Entwicklung und Regierungsbeziehungen der Verwaltungsgesellschaft zugeordnet, aber die wesentlichen Entscheidungen liegen in der Verantwortung der Regionalleiter der Gesellschaften der Gruppe und dem Geschäftsführer. In regelmäßigen Abständen gehen verschiedene Arten von Anfragen ein, und der Regionalleiter der Gruppe der jeweiligen Region entscheidet über die Angemessenheit der Unterstützung, wobei er gegebenenfalls die Genehmigung des Geschäftsführers einholt. Die Abteilung für nachhaltige Entwicklung und Regierungsbeziehungen ist direkt für die Erhebung von Daten über Wohltätigkeit und die Koordinierung und Abstimmung von sozialen und wohltätigen Initiativen zuständig.

EkoNiva beabsichtigt, eine Kommission für soziale Investitionen einzurichten, die vierteljährlich zusammentritt, um die Arbeit in diesem Bereich zu strukturieren. Über die Durchführbarkeit der übrigen Projekte wird der Regionalleiter entscheiden. Die zu prüfenden Projekte sollten sich auf die nachhaltige soziale und wirtschaftliche Entwicklung der Regionen konzentrieren, in denen wir geschäftlich tätig sind, um günstige Lebensbedingungen für die Mitarbeiter der EkoNiva-Gruppe und eine effiziente langfristige Tätigkeit

zu gewährleisten, auch durch die Minimierung wirtschaftlicher, sozialer und ökologischer Risiken sowie Reputationsrisiken.

Darüber hinaus ist geplant, ein einheitliches Budget für Sozialinvestitionen festzulegen und ein System zu schaffen, mit dem diese Mittel je nach Produktionsleistung und Kapazität der regionalen Unternehmen auf die einzelnen Regionen verteilt werden.

Die sozialen Initiativen der EkoNiva-Gruppe genießt eine hohe Wertschätzung, was durch die Ergebnisse des jährlichen föderalen Wettbewerbs „Russische Gesellschaft hoher sozialer Effizienz“ bestätigt wird, der vom Ministerium für Arbeit und Sozialschutz der Russischen Föderation veranstaltet wird. In der Kategorie „Für die Beteiligung an der Lösung sozialer Probleme in den Regionen und die Entfaltung von unternehmerischen Wohltätigkeitsaktivitäten“ nahm das Woronescher Unternehmen der Gruppe:

- den 1. Platz in der regionalen Stufe in den Jahren 2015, 2017, 2018, 2020 und 2021;
- den 2. Platz im Jahr 2015 und den 3. Platz in den Jahren 2017, 2018, 2020 in der föderalen Stufe.

GANZHEITLICHE ENTWICKLUNG LÄNDLICHER RÄUME

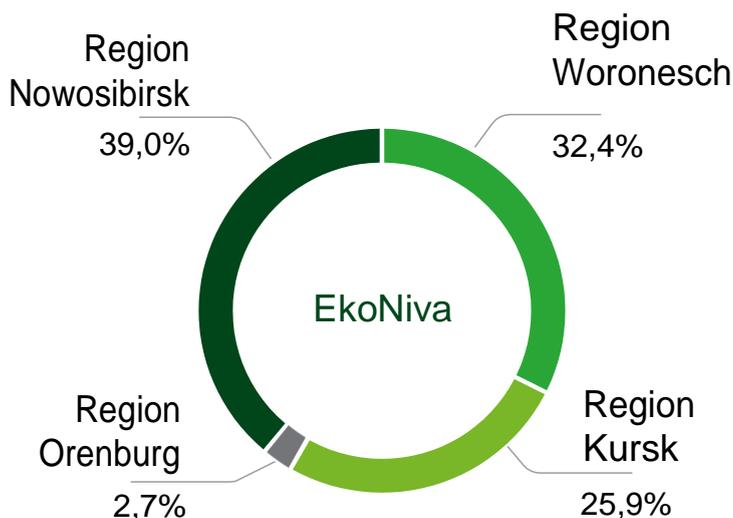
Die sozialen Investitionen der EkoNiva-Gruppe zielen in erster Linie auf die Entwicklung der Regionen ab, in denen sie tätig ist, d. h. auf den Ausbau der Infrastruktur, die Daseinsvorsorge und das Wohlergehen der Anwohner, einschließlich der Mitarbeiter der Gruppe, die in den betreffenden Gebieten leben.

Im Vordergrund stehen die Aktivitäten und Projekte, die im Rahmen des staatlichen Programms „Ganzheitliche Entwicklung ländlicher Räume“. Dieses Programm wird staatlich gefördert und mit der Beteiligung von Investorenunternehmen durchgeführt. In erster Linie geht es darum, die dörfliche Infrastruktur auszubauen, die Wohnverhältnisse in den Dörfern zu verbessern und Anreize für die Menschen zu schaffen, in die ländlichen Gebiete zu ziehen. Dabei legt das Unternehmen auch den Fokus auf wohltätige Projekte.

Die Beteiligung der Gruppe am Programm „Ganzheitliche Entwicklung ländlicher Räume“ bietet unseren Mitarbeitern eine Reihe von Vorteilen. Im Falle des sozialen Mietwohnbaus erhalten die Mitarbeiter die Möglichkeit, während der Dauer ihres Beschäftigungsverhältnisses kostenlos in den zur Verfügung gestellten Wohnungen zu wohnen und diese nach fünf Jahren Beschäftigung zu einem Preis von 10 % des geschätzten Kaufpreises und nach zehn Jahren zu einem Preis von 1 % des geschätzten Kaufpreises zu kaufen. Solche Wohnräume befinden sich bis zum Erwerb durch den Mitarbeiter im gemeinsamen Eigentum der Gemeinde und des investierenden Unternehmens oder vollständig im Eigentum der Gemeinde.

Im Jahr 2021 hat EkoNiva fast 22 Mio. Rubel für den Bau und die Renovierung verschiedener Einrichtungen in den Regionen, in denen das Unternehmen tätig ist, bereitgestellt. Davon entfielen 7,1 Mio. Rubel auf die Region Woronesch, 5,7 Mio. Rubel auf die Region Kursk, 0,6 Mio. Rubel auf die Region Orenburg und 8,6 Mio. Rubel auf die Region Nowosibirsk.

Prozentsatz von Investitionen der EkoNiva-Gruppe in die Projekte aus dem Programm „Ganzheitliche Entwicklung ländlicher Räume“ im Jahr 2021, %



In Zukunft konzentriert EkoNiva ihre sozialen Investitionen auf Projekte, die dazu beitragen, den Mitarbeitern der Gruppe in den Regionen, in denen sie vertreten ist, menschenwürdige Lebensbedingungen in verkehrsgünstiger Entfernung zu ihrem Arbeitsplatz zu bieten. Heutzutage herrscht ein akuter Mangel an hochwertigen Wohnräumen in der Nähe der Produktionsstätten der Gruppe, was uns an der Gewinnung qualifizierter Fachkräfte aus den Regionen, in denen wir tätig sind, oder aus anderen Regionen hindert.

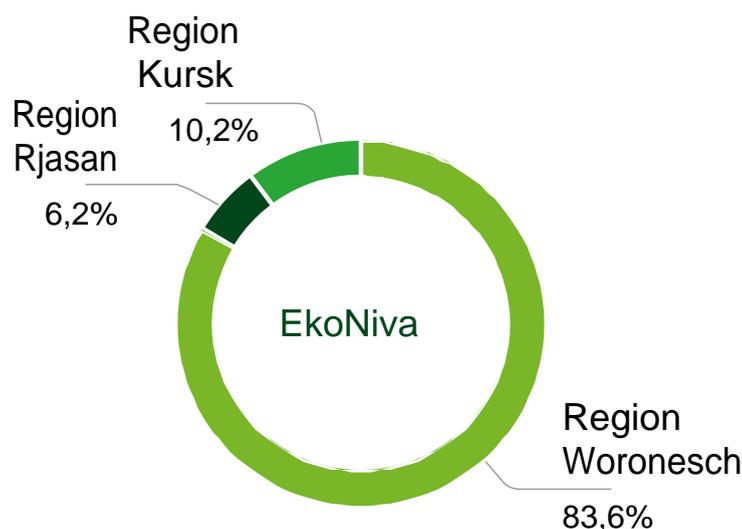
WOHLTÄTIGKEIT

Die EkoNiva-Gruppe leistet finanzielle Unterstützung und Nahrungsmittelhilfe für gemeinnützige Projekte und Organisationen.

2021 erhielten 169 Projekte unsere finanzielle Hilfe. Die Finanzhilfen in der Region Woronesch beliefen sich auf knapp 8 Mio. Rubel, in der Region Rjasan – 575 Tsd. Rubel und in der Region Kursk – 956 Tsd. Rubel.

Im Jahr 2021 spendete EkoNiva Milchprodukte im Wert von 88 Tsd. Rubel an Einrichtungen der Sozialhilfe in Woronesch. Das Unternehmen half dem Orthodoxen Zentrum für soziale Rehabilitation von Kindern „Pokrow“, dem Mirow-Kinderheim im Dorf Pereleshino, dem Internat für Waisenkinder und Kinder ohne elterliche Fürsorge mit Behinderungen in Bobrow, der Haushaltseinrichtung der Region Woronesch Psychoneurologischen Internat in Peski.

Regionale Struktur der wohltätigen Aktivitäten im Jahr 2021, %



Projekt #ГотовПомочь

(#bereitzuhelfen)

Das Projekt #ГотовПомочь ist eine landesweite Kampagne der gegenseitigen Hilfe unter dem Hashtag #ГотовПомочь.

Unternehmen, die diesen Hashtag in sozialen Netzwerken verwenden, beschreiben, wie sie anderen helfen oder helfen können.



Seit Januar 2019 arbeitet die Gruppe mit 15 gemeinnützigen Stiftungen zusammen, an die sie regelmäßig Milchprodukte aus den eigenen Betrieben liefert (Trinkmilch, Kefir, verschiedene Joghurts und Quarkdesserts). Eine solche Unterstützung war vor allem während der COVID-19-Pandemie dringend erforderlich.

Die Spenden zugunsten gemeinnütziger Organisationen, die Menschen in schwierigen Situationen helfen, sind zurückgegangen. Aus diesem Grunde hat EkoNiva sich dafür entschieden, die Lieferungen von Milchprodukten an Wohltätigkeitsorganisationen, Waisenhäuser und Schulen in den Regionen, in denen sie aktiv ist, zu erhöhen.

Nach einer Phase der Selbstisolation beschloss das Team der Gruppe, diese wohltätige Betreuung dauerhaft fortzusetzen. Vorrangiges Ziel ist es, den am wenigsten geschützten Bevölkerungsschichten zu helfen.

Sportförderung

EkoNiva unterstützt seit mehreren Jahren die regionalen Sportschulen der paralympischen und olympischen Wassersportreserve in der Region Woronesch.

Im Jahr 2021 wurde mit Hilfe der Gruppe ein Projekt zur Modernisierung einer Trockenschwimmhalle in der Stadt Liski abgeschlossen. Junge Schwimmer erhielten die Möglichkeit, in einer modernen Sportanlage zu trainieren.

Unterstützung für Gesundheitseinrichtungen

Gemeinsam mit dem Deutsch-Russischen Wirtschaftsband schenkte die EkoNiva-Gruppe dem Bezirkskrankenhaus in Vorobjevka, Region Woronesch, im Jahr 2021 neue medizinische Geräte.

Die Gruppe kaufte für 1,5 Millionen Rubel Geräte für eine Zahnarztpraxis und Geräte für die Diagnose von Patienten mit Diabetes und Herz-Kreislauf-Erkrankungen.

SENSIBILISIERUNG UND BILDUNG

Exkursionsprojekte

Das Exkursionsprojekt der EkoNiva-Gruppe läuft seit 2013 und führt die Besucher durch alle Stufen der Milchproduktion „vom Feld bis zur Ladentheke“. Heutzutage bieten wir regelmäßig Führungen in den Milchviehbetrieben Dobrino (Woronesch) und Ulanovo (Kaluga) an. Darüber hinaus sind künftig Führungen in den Verarbeitungsbetrieben der Gruppe geplant. Dieses Projekt ist bereits in der Käserei und Molkerei der Gruppe in den Regionen Voronezh und Kaluga gestartet.

Exkursionen auf unsere Betriebe sind unser wesentlicher Beitrag zur Förderung der Landwirtschaft, der ländlichen Lebensweise und des Verzehrs von natürlichen Lebensmitteln.

EkoNiva bietet gerne Führungen für Besucher mit Behinderungen und auch für Gäste mit eingeschränkter Mobilität an. Solche Führungen passen wir auf die Besonderheiten der Besucher an.

Wir bemühen uns, dass in Zukunft alle Exkursionsbereiche für Besucher mit besonderen Bedürfnissen zugänglich sind.

~100.000 Gäste haben unsere Betriebe über die gesamte Laufzeit des Exkursionsprojekts besucht.

Anzahl von Besucher*innen im Jahr 2021, Pers.

Kaluga	Woronesch
10.041	12.003

#ТрудКруг -Wettbewerb*(#arbeitistcool)*

EkoNiva nimmt regelmäßig am gesamtrossischen Fachwettbewerb #ТрудКруг für Studententeams teil. Wir stellen Produktionsstätten für die praktische Ausbildung von Agrarwettbewerbern zur Verfügung, laden Agrarstudenten zu Praktika in den Betrieben der Gruppe ein und helfen ihnen anschließend bei der Suche nach einer Anstellung. Im Jahr 2020 haben 10 Spitzenbewerber solche Praktika erfolgreich absolviert.

An dem Wettbewerb 2021 nahmen über 280 Studierende aus 47 Regionen teil. Ein gesondertes Team bestand aus Studierenden der landwirtschaftlichen Hochschulen: junge Ingenieure, Tierärzte, Zootechniker, Agronomen und Technologen, die die kreativen, theoretischen und praktischen Stufen des Wettbewerbs bestanden.

Der theoretische Teil umfasste 100 Fragen zur Berufswahl und Prüfung von Kenntnissen in landwirtschaftlichen Bereichen. Die Arbeiten der Teilnehmer wurden von Universitätsdozenten und unseren Experten bewertet. Der praktische Teil des Wettbewerbs fand in den Betrieben der Gruppe statt.

Agrarklassen

Seit 2018 engagieren wir uns für die Einführung von Agrarklassen in allgemeinbildenden Schulen.

In Zusammenarbeit mit Agrar-Universitäten und Schulen in drei russischen Regionen (Woronesch, Kaluga und Nowosibirsk) organisieren wir den Unterricht für Schüler von der 8. bis zur 11. Klasse, die einen landwirtschaftlichen Beruf ergreifen und in Zukunft im Agrarsektor arbeiten möchten.

Das Projekt umfasst auch die Zusammenarbeit mit der Staatlichen Kaiser-Peter I.-Agraruniversität Woronesch, der Staatlichen Agraruniversität Nowosibirsk und der Kaluger Niederlassung der Russischen Staatlichen Agraruniversität – Timirjasew-Akademie Moskau.

Der Lehrplan für die Agrarklassen beinhaltet mehrere Intensivkurse: Eintauchen in den künftigen Beruf, Besichtigungen von Milchverarbeitungsbetrieben und Milchviehanlagen der EkoNiva-Gruppe sowie Einführung in das Universitätsleben. Die Schüler erfahren Wissenswertes über die spezifische Arbeit eines Tierarztes, und eines Zootechnikers sowie eines Agronomen. Sie erlernen die Abläufe rund um den Ackerbau - von der Aussaat bis zur Ernte - moderne landwirtschaftliche Maschinen und die Arbeit in Servicezentren.

Im Jahr 2021 lag der Prozentsatz der an landwirtschaftlichen Hochschuleinrichtungen eingeschriebenen Teilnehmer bei 30 %, in einigen Regionen sogar bei über 50%.

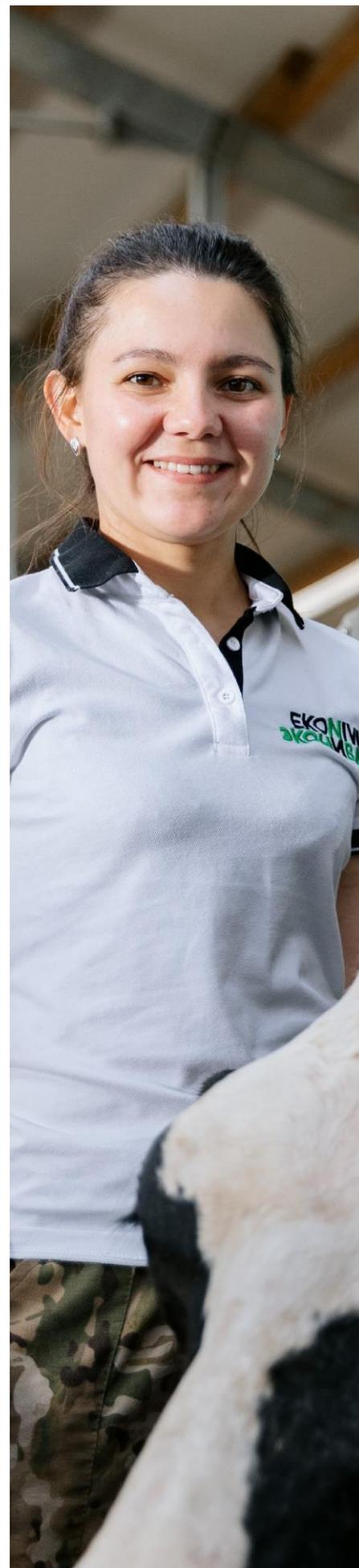
Für die Jahre 2022-2023 plant die Gruppe, das Programm auf mehr als 20 Schulen auszuweiten und Fernunterricht für Schüler in den Hauptfächern anzubieten.

Volksläden

Während der Corona-Pandemie hat EkoNiva ein neues Format ihrer eigenen Einzelhandelsgeschäfte eingeführt – „Volksläden“. Die erste solcher Verkaufsstellen wurde in der Stadt Liski in der Region Woronesch eröffnet.

Die Volksläden von EkoNiva zeichnen sich dadurch aus, dass die Handelsspanne für grundlegende Milchprodukte wie Hüttenkäse, Milch, Schmand, Butter und Kefir minimal ist.

Mit diesem Projekt soll der Bevölkerung in den Regionen soziale Unterstützung geboten werden. Zum Zeitpunkt der Veröffentlichung dieses Berichts gab es sechs solcher Verkaufsstellen in fünf Regionen des Landes: Woronesch, Tula, Rjasan, Kursk und Nowosibirsk. Es wird erwartet, dass in allen Regionen, in denen die Gruppe tätig ist, solche Volksläden eröffnet werden.



ANLAGEN

1. ÜBER DEN BERICHT

Die EkoNiva-Gruppe hat diesen Bericht für den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2021 und in Übereinstimmung mit den GRI-Standards²¹ erstellt.

Informationen, die sich auf andere Zeiträume der Unternehmenstätigkeit beziehen, sind gesondert gekennzeichnet. Die quantitativen Daten werden per Ende des jeweiligen Jahres vorgelegt.

Seit 2021 veröffentlicht die Gruppe jährlich öffentliche nichtfinanzielle Berichte (2020 wurde der erste Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht).

Der Bericht spiegelt die wichtigsten Nachhaltigkeitsleistungen der EkoNiva-Gruppe im Berichtszeitraum wider und beschreibt die grundlegenden Ansätze des Nachhaltigkeitsmanagements sowie die Zukunftspläne.

In Bezug auf die Umsetzung von Maßnahmen im Bereich der nachhaltigen Entwicklung enthält der Bericht bestimmte Einschätzungen und Aussagen, die sich auf künftige Zeiträume und die weitere Entwicklung der EkoNiva-Gruppe und ihrer Gesellschaften sowie auf wirtschaftliche und politische Entwicklungen beziehen. Bei diesen Aussagen handelt es sich um Einschätzungen, die wir auf Basis aller uns zum Zeitpunkt der Berichtserstellung verfügbaren Informationen getroffen haben. Sollten die zugrunde gelegten Annahmen nicht eintreffen oder weitere Risiken eintreten, können die tatsächlichen Ergebnisse, die Entwicklung und die Leistungen der Unternehmensgruppe von den dargestellten Einschätzungen abweichen. Selbst wenn die tatsächlichen Ergebnisse der EkoNiva-Gruppe, einschließlich ihrer Finanzlage und Profitabilität sowie der wirtschaftlichen und regulatorischen Rahmenbedingungen, mit den zukunftsgerichteten Aussagen in diesem Nachhaltigkeitsbericht übereinstimmen sollten, kann nicht gewährleistet werden, dass dies auch weiterhin in der Zukunft der Fall sein wird. EkoNiva übernimmt daher keine Gewähr für die hier dargestellten zukunftsgerichteten Aussagen.

Der Bericht richtet sich an ein breites Publikum - er enthält wesentliche Fakten über die Aktivitäten der EkoNiva-Gruppe, beschreibt wichtige soziale und ökologische Initiativen und legt ESG-Indikatoren offen, die von der Fachwelt akzeptiert werden.

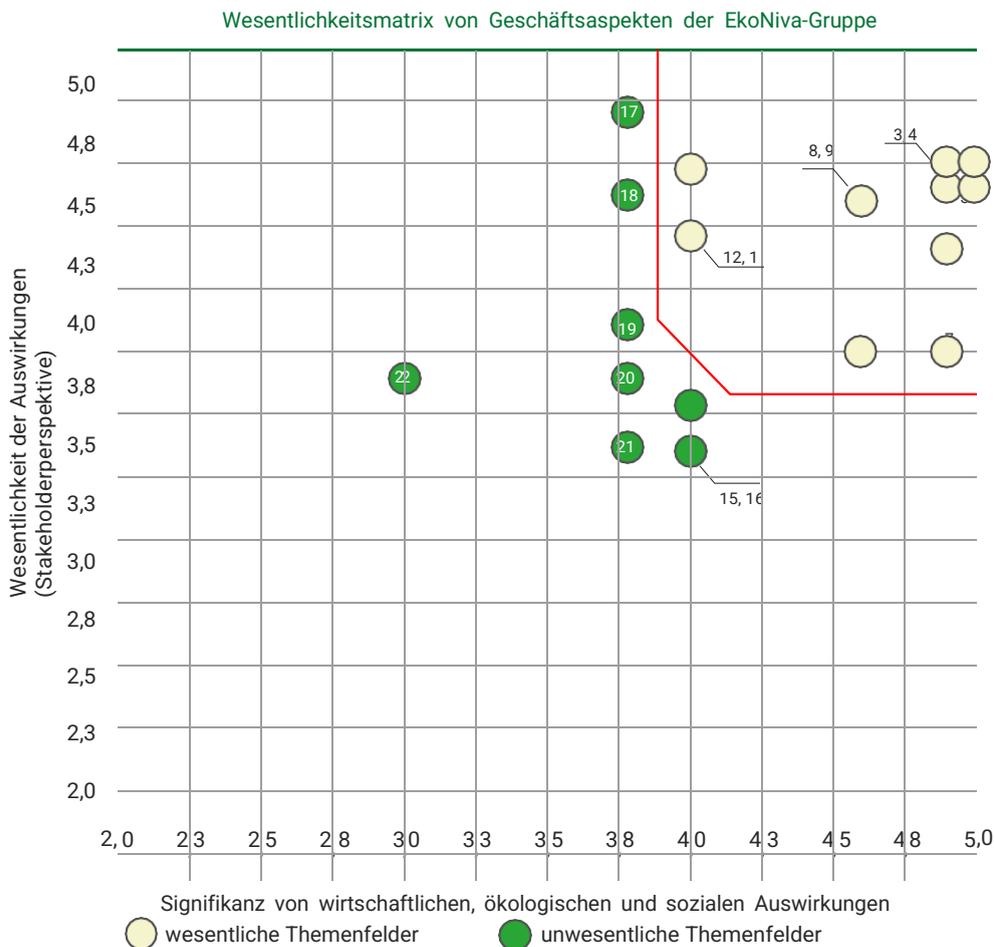
Zur Sicherstellung der Qualität des Berichts befolgte EkoNiva die Grundsätze der Genauigkeit, Ausgewogenheit, Klarheit, Vollständigkeit, des Nachhaltigkeitskontexts, der Aktualität und der Qualitätskontrolle, wie sie in den GRI-Standards festgelegt sind.

Grenzen des Berichts

Die Nachhaltigkeitsdaten werden für die bedeutendsten Gesellschaften der Gruppe konsolidiert, die einen großen sozialen und wirtschaftlichen Einfluss haben. Die Gesellschaften, die in diesem Bericht enthalten sind, werden im Abschnitt „Über die EkoNiva-Gruppe“ aufgeführt. Falls die Grenzen des Berichts in einigen Aspekten geändert wurden, ist dies im Text gesondert vermerkt.

Die finanziellen und operativen Kennzahlen werden in Übereinstimmung mit den International Financial Reporting Standards (IFRS) „Konzernabschluss“ offengelegt, der die Abschlüsse der Ekosem-Agrar AG sowie der von ihr kontrollierten Gesellschaften umfasst.

²¹ Standards der Global Reporting Initiative zur Nachhaltigkeitsberichterstattung (GRI-Standards).



Wesentliche Themenfelder des Berichts

Der kontinuierliche Austausch mit den Stakeholdern, vor allem mit Partnern, Kunden und der lokalen Gemeinschaft sorgt dafür, dass die EkoNiva-Gruppe regelmäßig die bestehenden und potenziellen wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Auswirkungen ihrer Aktivitäten, die damit verbundenen Risiken und Chancen sowie die Erwartungen und Bedenken aller Stakeholder auf der Ebene der Unternehmensleitung analysieren, ermitteln und bewerten kann.

Bei der Erstellung dieses Berichts wurden die Rückmeldungen einer Vielzahl von Stakeholdern und die Ergebnisse der Lieferantenbefragung sowie die Ergebnisse des Verfahrens zur Identifizierung wesentlicher Themenfelder, die während der Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts 2020 durchgeführt wurde, berücksichtigt, um den Grad der Wesentlichkeit der identifizierten Auswirkungen zu bewerten. Die Expertenbewertung bezüglich der Wesentlichkeit der Aspekte wurde von der für den Bericht zuständigen Arbeitsgruppe auf der Grundlage der internen Unterlagen der Unternehmensgruppe sowie einer vergleichenden Analyse mit anderen Unternehmen des Agrarsektors durchgeführt, einschließlich der branchenspezifischen ESG-Wesentlichkeitskarte des Investment-Research-Unternehmens MSCI²².

Aus der Bewertung ergab sich eine Rangliste für die Wesentlichkeit der Auswirkungsaspekte der EkoNiva-Gruppe, die die Grundlage für die Ermittlung der wesentlichen Themenfelder des Berichts darstellt. Aspekte, die sowohl von den Stakeholdern als auch von der Arbeitsgruppe mit mindestens vier Punkten bewertet wurden (wobei ein Punktesystem verwendet wurde, bei dem fünf die höchste Stufe der Wesentlichkeit darstellt), wurden als solche Themen ausgewählt. Insofern wurden für diesen Bericht 13 wesentliche Themen festgelegt.

²² <https://www.msci.com/our-solutions/esg-investing/esg-industry-materiality-map#>

1. Arbeitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz
2. EkoNiva als attraktiver Arbeitgeber: Möglichkeiten zur Gewinnung und Bindung von Mitarbeitern (Vergütung, Sozialleistungen, Ausbildung und Entwicklung)
3. Qualitäts- und Sicherheitsmanagement von Produkten für den Konsumenten
4. Tierwohl
5. Emissionen
6. Energieeffizienz und grüne Energie
7. Verantwortungsvolle Bodennutzung, Sicherung einer dauerhaften Bodennutzbarkeit
8. Wettbewerbsfähigkeit, Wirtschaftsleistung und Wachstum
9. Förderung der ländlichen Regionen
10. Umgang mit Abfällen
11. Verbrauch von Wasserressourcen
12. Menschenrechte, keine Diskriminierung, Chancengleichheit, Verhaltenskodex
13. Einhaltung gesetzlicher Anforderungen und Vorschriften
14. Verantwortungsvolles Marketing, Produktinformation und Kennzeichnung
15. Innovation und Digitalisierung
16. Dialog mit Stakeholdern und gesellschaftliches Engagement
17. Nahrungsmittelverfügbarkeit und bezahlbare Preise
18. Produktverpackung und Umgang mit Kunststoffen
19. Biodiversität
20. Nahrungsmittelverluste
21. Verantwortliche Beschaffung
22. Sorgfältiger Umgang mit Rohstoffen

Wesentliche Themenfelder des Berichts

Themenfelder	Übereinstimmung mit den Themen der GRI-Standards
Ökologischer Aspekt <ul style="list-style-type: none"> • Tierwohl • Emissionen • Energieeffizienz und grüne Energie • Verantwortungsvolle Bodennutzung, Sicherung einer dauerhaften Bodennutzbarkeit • Umgang mit Abfällen • Verbrauch von Wasserressourcen 	<ul style="list-style-type: none"> • Spezifisches Thema für die EkoNiva-Gruppe • GRI 305-7 • GRI 302-1, 302-3 • Spezifisches Thema für die EkoNiva-Gruppe • GRI 306-1, 306-2, 306-3 • GRI 303-1, 303-2, 303-5

Themenfelder	Übereinstimmung mit den Themen der GRI-Standards
Sozialer Aspekt <ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz • EkoNiva als attraktiver Arbeitgeber: Möglichkeiten zur Gewinnung und Bindung von Mitarbeitern (Vergütung, Sozialleistungen, Ausbildung und Entwicklung) • Qualitäts- und Sicherheitsmanagement von Produkten für den Konsumenten • Förderung der ländlichen Regionen 	<ul style="list-style-type: none"> • GRI 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-9 • GRI 401-1, 401-2, 401-3, 404-1, 404-2 • GRI 416-1, 416-2 • GRI 203-1
Gesellschaftlicher Aspekt <ul style="list-style-type: none"> • Wettbewerbsfähigkeit, Wirtschaftsleistung und Wachstum • Menschenrechte, keine Diskriminierung, Chancengleichheit, Verhaltenskodex • Einhaltung gesetzlicher Anforderungen und Vorschriften 	<ul style="list-style-type: none"> • GRI 201-1, 201-4 • GRI 405-1, 405-2, 406-1 • GRI 205-3

2. GRI-INHALTSINDEX

GRI-Standard	Abschnitte des Berichts / Kommentar	Seite
GRI 1 GRUNDLAGEN 2021		
	Anlage 1. Über den Bericht	S. 66-69
GRI 2 ALLGEMEINE ANGABEN 2021		
1. Die Organisation und ihre Berichterstattungspraktiken		
2–1 Organisationsprofil	<ul style="list-style-type: none"> • Über die EkoNiva-Gruppe • Anlage 4. Kontaktinformationen <p>Nach dem gesamtrussischen Verzeichnis der Eigentumsformen ist die Eigentumsform der russischen Holdingstrukturen der OOO EkoNiva-APK Holding, der OOO EkoNiva-Produkt Pitanija und der OOO EkoNiva-APK Chernozemje OKFS 34 (Gemeinsames privates und ausländisches Eigentum). Der Sitz der Gruppe befindet sich in Waldorf, Deutschland.</p>	S. 10-13 S. 81
2–2 Juristische Personen, die in die Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation einbezogen sind	<ul style="list-style-type: none"> • Über die EkoNiva-Gruppe • Anlage 1. Über den Bericht 	S. 10-11 S. 66

GRI-Standard	Abschnitte des Berichts / Kommentar	Seite
2–3 Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	<ul style="list-style-type: none"> • Anlage 1. Über den Bericht • Anlage 4. Kontaktinformationen 	<p>S. 66</p> <p>S. 81</p>
2–4 Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	Anlage 3. Ausgewählte ESG-Indikatoren	S. 77
2–5 Externe Prüfung	Eine externe Prüfung des Berichts wurde nicht durchgeführt. Die Gruppe wird in Zukunft eine externe Prüfung für öffentliche Nachhaltigkeitsberichte in Betracht ziehen	
2. Tätigkeiten und Mitarbeitende		
2–6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und Geschäftsbeziehungen	<ul style="list-style-type: none"> • Über die EkoNiva-Gruppe • Verantwortungsvolle Steuerung / Einkaufsmanagement 	<p>S. 12-13</p> <p>S. 23</p>
2–7 Angestellte	<ul style="list-style-type: none"> • Unsere Mitarbeiter / Personalpolitik und -struktur <p>Die Personalzahlen wurden auf der Grundlage der tatsächlichen Zahl der Beschäftigten zum 31. Dezember des jeweiligen Jahres berechnet</p>	S. 44-45
2–8 Mitarbeitende, die keine Angestellten sind	Es werden keine Daten in Bezug auf diese Kategorie von Mitarbeitern erhoben. Die Gruppe wird in Betracht ziehen, diese Informationen bei der Erstellung der folgenden öffentlichen Nachhaltigkeitsberichte zu konsolidieren	
3. Unternehmensführung		
2–9 Führungsstruktur und Zusammensetzung	• Verantwortungsvolle Steuerung / Nachhaltigkeitsmanagement	S. 21
2–10 Nominierungs- und Auswahlverfahren für das höchste Kontrollorgan	• Verantwortungsvolle Steuerung / Nachhaltigkeitsmanagement	S. 20
2–11 Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans	• Verantwortungsvolle Steuerung / Nachhaltigkeitsmanagement	S. 21
2–12 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	• Verantwortungsvolle Steuerung / Nachhaltigkeitsmanagement	S. 20-21
2–13 Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	• Verantwortungsvolle Steuerung / Nachhaltigkeitsmanagement	S. 20-21

GRI-Standard	Abschnitte des Berichts / Kommentar	Seite
2-14 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	Der Vorstand der EkoNiva-Gruppe überprüft und genehmigt den Nachhaltigkeitsbericht	
2-15 Interessenkonflikte	<ul style="list-style-type: none"> • Verantwortungsvolle Steuerung / Compliance- und Risikomanagementsystem • Nachhaltigkeitsbericht 2020: https://www.ekosem-agrar.de/en/sustainability/ 	S. 21 S. 97
2-16 Übermittlung kritischer Anliegen	• Verantwortungsvolle Steuerung / Nachhaltigkeitsmanagement	S. 20-21
2-17 Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	Es finden in regelmäßigen Abständen und nach Bedarf Schulung für die Mitglieder des Aufsichtsrats statt	
2-18 Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	Es fand keine externe Bewertung statt. Der Aufsichtsratsvorsitzende bewertet die Arbeit der Aufsichtsratsmitglieder	
2-19 Vergütungspolitik	Die Informationen sind in dem Nachhaltigkeitsbericht 2020 offengelegt: https://www.ekosem-agrar.de/en/sustainability/	S. 99
2-20 Verfahren zur Festlegung der Vergütung	Die Informationen sind in dem Nachhaltigkeitsbericht 2020 offengelegt: https://www.ekosem-agrar.de/en/sustainability/	S. 99
2-21 Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	Die Informationen werden in dem Bericht aus Gründen der Vertraulichkeit nicht offengelegt	
4. Strategie, Richtlinien und Praktiken		
2-22 Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	• Vorwort des Geschäftsführers	S. 4-5
2-23 Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	• Verantwortungsvolle Steuerung / Nachhaltigkeitsmanagement	S. 14-16
2-24 Einbeziehung politischer Verpflichtungen	• Verantwortungsvolle Steuerung / Nachhaltigkeitsmanagement / Compliance- und Risikomanagementsystem	S. 14-16, 21-22
2-25 Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	• Verantwortungsvolle Steuerung / Compliance- und Risikomanagementsystem	S. 21-22
2-26 Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	• Verantwortungsvolle Steuerung / Kommunikation mit Stakeholdern / Compliance- und Risikomanagementsystem	S. 17-19
2-27 Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	• Verantwortungsvolle Steuerung / Compliance- und Risikomanagementsystem	S. 20-21
2-28 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	• Verantwortungsvolle Steuerung / Kommunikation mit Stakeholdern	S. 19

GRI-Standard	Abschnitte des Berichts / Kommentar	Seite
5. Einbindung von Stakeholdern		
2-29 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	<ul style="list-style-type: none"> • Verantwortungsvolle Steuerung / Kommunikation mit Stakeholdern • Ehrliche Wahl / Verantwortungsvolles Marketing 	S. 17-19 S. 26-27
2-30 Tarifverträge	<ul style="list-style-type: none"> • Unsere Mitarbeiter / Sozialpolitik 	S. 53
3-1 Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	<ul style="list-style-type: none"> • Anlage 1. Über den Bericht 	S. 67
3-2 Liste der wesentlichen Themen	<ul style="list-style-type: none"> • Anlage 1. Über den Bericht 	S. 67-69
WESENTLICHE THEMEN		
GRI 200 WIRTSCHAFT		
GRI 201 WIRTSCHAFTLICHE LEISTUNG 2016		
3-3 Management von wesentlichen Themen	<ul style="list-style-type: none"> • Vorwort des Geschäftsführers • Über die EkoNiva-Gruppe 	S. 4-5 S. 12-13
201-1 Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert	<ul style="list-style-type: none"> • Anlage 3. Ausgewählte ESG-Indikatoren 	S. 77
201-4 Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand	<ul style="list-style-type: none"> • Anlage 3. Ausgewählte ESG-Indikatoren 	S. 77
GRI 203 INDIREKTE WIRTSCHAFTLICHE AUSWIRKUNGEN 2016		
3-3 Management von wesentlichen Themen	<ul style="list-style-type: none"> • Entwicklung ländlicher Räume / Ganzheitliche Entwicklung ländlicher Räume 	S. 62-65
203-1 Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen	<ul style="list-style-type: none"> • Entwicklung ländlicher Räume / Ganzheitliche Entwicklung ländlicher Räume 	S. 62-63
GRI 205 KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG 2016		
3-3 Management von wesentlichen Themen	<ul style="list-style-type: none"> • Verantwortungsvolle Steuerung / Compliance- und Risikomanagementsystem 	S. 21-22
205-3 Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> • Verantwortungsvolle Steuerung / Compliance- und Risikomanagementsystem 	S. 22

GRI-Standard	Abschnitte des Berichts / Kommentar	Seite
GRI 300 ÖKOLOGIE		
GRI 302 ENERGIE 2016		
3–3 Management von wesentlichen Themen	• Saubere Umwelt / Achtsame Nutzung von natürlichen Ressourcen und verbesserte Energieeffizienz	S. 35-37
302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation	• Anlage 3. Ausgewählte ESG-Indikatoren Die EkoNiva-Gruppe verkauft keine Energie an Dritte	S. 77
302–3 Energieintensität	• Saubere Umwelt / Achtsame Nutzung von natürlichen Ressourcen und verbesserte Energieeffizienz	S. 36
GRI 303 WASSER UND ABWASSER 2018		
3–3 Management von wesentlichen Themen	• Saubere Umwelt / Reduzierung des Wasserverbrauchs	S. 34
303-1 Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	• Saubere Umwelt / Reduzierung des Wasserverbrauchs	S. 34
303-2 Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung	• Saubere Umwelt / Reduzierung des Wasserverbrauchs	S. 34
303-5 Wasserverbrauch	• Saubere Umwelt / Reduzierung des Wasserverbrauchs • Anlage 3. Ausgewählte ESG-Indikatoren	S. 34 S. 77
GRI 305 EMISSIONEN 2016		
3–3 Management von wesentlichen Themen	• Saubere Umwelt / Reduzierung von Emissionen in die Atmosphäre	S. 32-33
305-7 Stickstoffoxide (NOX), Schwefeloxide (SOX) und andere signifikante Luftemissionen	• Saubere Umwelt / Reduzierung von Emissionen in die Atmosphäre	S. 33
GRI 306 ABFALL 2020		
3–3 Management von wesentlichen Themen	• Saubere Umwelt / Abfallmanagement	S. 37-38
306–1 Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	• Saubere Umwelt / Abfallmanagement	S. 37-38
306–2 Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	• Saubere Umwelt / Abfallmanagement	S. 37-38
306–3 Angefallener Abfall	• Saubere Umwelt / Abfallmanagement	S. 37

GRI-Standard	Abschnitte des Berichts / Kommentar	Seite
GRI 400 SOZIALES*		
GRI 401 BESCHÄFTIGUNG 2016		
3–3 Management von wesentlichen Themen	• Unsere Mitarbeiter / Mitarbeiterentwicklung	S. 47-53
401–1 Neue Angestellte und Angestelltenfluktuation	• Unsere Mitarbeiter / Mitarbeiterentwicklung • Anlage 3. Ausgewählte ESG-Indikatoren	S. 47-48 S. 80
401-2 Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	Es besteht kein Unterschied in der Arbeitsvergütung und Begünstigungen für die Voll- und Teilzeitarbeiter.	
401-3 Elternzeit	• Unsere Mitarbeiter / Sozialpolitik	S. 53
GRI 403 ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ 2018		
3–3 Management von wesentlichen Themen	• Unsere Mitarbeiter / Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter	S. 55-61
403–1 Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	• Unsere Mitarbeiter / Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter	S. 55-61
403–2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	• Unsere Mitarbeiter / Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter Themen der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz werden nur in Bezug auf die Mitarbeiter der EkoNiva-Gruppe behandelt	S. 55, 57-59
403–3 Arbeitsmedizinische Dienste	• Unsere Mitarbeiter / Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter Themen der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz werden nur in Bezug auf die Mitarbeiter der EkoNiva-Gruppe behandelt	S. 57, 59-61
403–4 Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	• Unsere Mitarbeiter / Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter In der EkoNiva-Gruppe gibt es keine offiziellen Ausschüsse für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz mit Vertretern seitens der Unternehmensleitung und der Angestellten	S. 59
403–5 Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	• Unsere Mitarbeiter / Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter Themen der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz werden nur in Bezug auf die Mitarbeiter der EkoNiva-Gruppe behandelt	S. 57, 59

* Die russischen Gesellschaften der EkoNiva-Gruppe erfassen ihr Personal in Übereinstimmung mit den Anforderungen und Normen der Arbeitsgesetzgebung der Russischen Föderation, die ausländischen Gesellschaften in Übereinstimmung mit den Gesetzen der Länder, in denen sie geschäftlich tätig sind.

GRI-Standard	Abschnitte des Berichts / Kommentar	Seite
403–6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	<ul style="list-style-type: none"> • Unsere Mitarbeiter / Sozialpolitik <p>Themen der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz werden nur in Bezug auf die Mitarbeiter der EkoNiva-Gruppe behandelt</p>	S. 53
403–7 Vermeidung und Minimierung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	<ul style="list-style-type: none"> • Unsere Mitarbeiter / Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter <p>EkoNiva stellt keine Gesundheits- und Sicherheitsanforderungen an Lieferanten und Auftragnehmer, die an den Standorten der Unternehmensgruppe nicht beschäftigt sind</p>	S. 59
403–9 Arbeitsbedingte Verletzungen	<ul style="list-style-type: none"> • Unsere Mitarbeiter / Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter <p>Themen der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz werden nur in Bezug auf die Mitarbeiter der EkoNiva-Gruppe behandelt</p>	S. 56
GRI 404 AUS- UND WEITERBILDUNG 2016		
3–3 Management von wesentlichen Themen	<ul style="list-style-type: none"> • Unsere Mitarbeiter / Mitarbeiterentwicklung 	S. 47, 49-51
404–1 Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	<ul style="list-style-type: none"> • Unsere Mitarbeiter / Mitarbeiterentwicklung 	S. 51
404–2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	<ul style="list-style-type: none"> • Unsere Mitarbeiter / Mitarbeiterentwicklung 	S. 49-51
GRI 405 DIVERSITÄT UND CHANCENGLEICHHEIT 2016		
3–3 Management von wesentlichen Themen	<ul style="list-style-type: none"> • Unsere Mitarbeiter / Personalpolitik und -struktur 	S. 44-46
405-1 Vielfalt in Leitungsorganen und der Angestellten	<ul style="list-style-type: none"> • Unsere Mitarbeiter / Personalpolitik und -struktur • Anlage 3. Ausgewählte ESG-Indikatoren 	S. 45-46 S. 78-79
405-2 Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	In Übereinstimmung mit dem Arbeitsgesetzbuch der Russischen Föderation gewährleistet die EkoNiva-Gruppe gleiche Vergütung für gleichwertige Arbeit	

GRI-Standard	Abschnitte des Berichts / Kommentar	Seite
GRI 406 NICHTDISKRIMINIERUNG 2016		
3–3 Management von wesentlichen Themen	• Unsere Mitarbeiter / Personalpolitik und -struktur	S. 44-46
GRI 406-1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	• Keine festgestellten Diskriminierungsfälle in der EkoNiva-Gruppe im Jahr 2021	
GRI 416 KUNDENGESUNDHEIT UND -SICHERHEIT 2016		
3–3 Management von wesentlichen Themen	• Ehrliche Wahl/Produktqualität und -sicherheit	S. 28-30
GRI 416-1 Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit	• Ehrliche Wahl/Produktqualität und -sicherheit	S. 28
GRI 416-2 Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit	• Ehrliche Wahl/Produktqualität und -sicherheit	S. 28
SPEZIFISCHE THEMEN der EkoNiva-Gruppe (GRI 3–3 Management von wesentlichen Themen)		
Verantwortungsvolle Bodennutzung, Sicherung einer dauerhaften Bodennutzbarkeit	• Saubere Umwelt / Verantwortungsvolle Bodennutzung und Erhaltung der Biodiversität	S. 39-43
Tierwohl	• Saubere Umwelt / Verantwortungsvolle Bodennutzung und Erhaltung der Biodiversität	S. 42

3. AUSGEWÄHLTE ESG-INDIKATOREN

Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert*

in Mio. EUR**	2019	2020	2021
* Direkt erwirtschafteter wirtschaftlicher Wert	586	616	653
Verteilter wirtschaftlicher Wert	-472	-513***	-541
Zurückbehaltener wirtschaftlicher Wert****	114	103	112

* Die Kennzahlen für 2020 und 2021 beruhen auf den vorläufigen und ungeprüften IFRS-Abschlüssen der Gruppe

** GuV-Werte

*** Die Kennzahlen für den verteilten und den zurückbehaltenen wirtschaftlichen Wert für 2020 wurden gegenüber dem Nachhaltigkeitsbericht 2020 angepasst: 517 Mio. Euro und 99 Mio. Euro wurden entsprechend auf 513 Mio. Euro bzw. 103 Mio. Euro korrigiert

**** „direkt erwirtschafteter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „verteilten wirtschaftlichen Werts“

Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand*

in Mio. EUR **	2019	2020	2021
Staatliche Subventionen	27	22	31
Zinssubventionen der öffentlichen Hand	35	31	31
Gesamt	62	53	62

* Die Kennzahlen für 2020 und 2021 beruhen auf den vorläufigen und ungeprüften IFRS-Abschlüssen der Gruppe. Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand ist nur in der Russischen Föderation erhältlich. Kein Staat beteiligt sich an der Struktur des Unternehmens.

** GuV-Werte

Energieverbrauch, kWh

2019	2020	2021
100.068.004	121.620.667	125.978.668

Wasserverbrauch, Megaliter

2019	2020	2021
2,47	3,75	4,7

Personalstruktur der EkoNiva-Gruppe, Pers.*

	2019		2020		2021	
	absolut	anteilig	absolut	anteilig	absolut	anteilig
Top-Führungskräfte	25	100%	29	100%	54	100%
Männlich	17	68%	20	69%	41	76%
bis 30 Jahre	-	-	-	-	0	0%
von 30 bis 50 Jahre	14	56%	17	59%	30	73%
über 50 Jahre	3	12%	3	10%	11	27%
Weiblich	8	32%	9	31%	13	24%
bis 30 Jahre	1	4%	-	-	0	0%
von 30 bis 50 Jahre	7	28%	9	31%	13	100%
über 50 Jahre	-	-	-	-	0	0%
Führungskräfte auf allen Ebenen (exkl. Top-Führungskräfte)	597	100%	601	100%	632	100%
Männlich	457	77%	462	77%	450	71%
bis 30 Jahre	88	15%	76	13%	51	11%
von 30 bis 50 Jahre	301	50%	314	52%	325	72%
über 50 Jahre	68	11%	72	12%	74	16%
Weiblich	140	23%	139	23%	182	29%
bis 30 Jahre	27	5%	14	2%	19	10%
von 30 bis 50 Jahre	88	15%	100	17%	129	71%
über 50 Jahre	25	4%	25	4%	34	19%
Fachpersonal	1.947	15%	2.193	17%	2.248	20%
Männlich	888	7%	1.025	8%	987	44%
bis 30 Jahre	389	3%	426	3%	307	31%
von 30 bis 50 Jahre	394	3%	486	4%	573	58%
über 50 Jahre	105	1%	113	1%	107	11%
Weiblich	1.059	8%	1.168	9%	1.261	11%
bis 30 Jahre	431	3%	443	4%	407	32%
von 30 bis 50 Jahre	510	4%	587	5%	693	55%
über 50 Jahre	118	1%	138	1%	161	40%

* Stand: 31. Dezember des jeweiligen Jahres. In den Jahren 2020 und 2019 sind keine Angaben von der OOO EkoNiva- Produkty Pitanija enthalten, da die erforderliche Aufschlüsselung der Angaben nicht vorliegt.

	2019		2020		2021	
	absolut	anteilig	absolut	anteilig	absolut	anteilig
Arbeitspersonal	7.150	56%	6.559	52%	6.328	56%
Männlich	5.730	45%	5.181	41%	4.612	73%
bis 30 Jahre	1.704	13%	1.298	10%	872	19%
von 30 bis 50 Jahre	2.848	22%	2.646	21%	2.385	52%
über 50 Jahre	1.178	9%	1.237	10%	1.355	29%
Weiblich	1.420	11%	1.378	11%	7.116	27%
bis 30 Jahre	148	1%	118	1%	143	8%
von 30 bis 50 Jahre	1.002	8%	964	8%	1.159	68%
über 50 Jahre	270	2%	296	2%	414	24%
Service- und Hilfspersonal	2.900	23%	3.069	24%	2.668	24%
Männlich	2.170	17%	2.272	18%	1.978	74%
bis 30 Jahre	357	3%	333	3%	215	11%
von 30 bis 50 Jahre	964	8%	1.006	8%	871	44%
über 50 Jahre	849	7%	933	7%	892	45%
Weiblich	730	6%	797	6%	690	6%
bis 30 Jahre	99	1%	101	1%	57	8%
von 30 bis 50 Jahre	376	3%	411	3%	341	49%
über 50 Jahre	255	2%	285	2%	292	42%

Fluktuationsrate der Mitarbeiter bei der EkoNiva-Gruppe*

Verwaltungsgebiete	2019		2020		2021	
	Anzahl entlassener Mitarbeiter, Pers.	Fluktuation, %	Anzahl entlassener Mitarbeiter, Pers.	Fluktuation, %	Anzahl entlassener Mitarbeiter, Pers.	Fluktuation, %
Kursk	225	30%	104	47%	98	45%
Männlich	161	31%	74	54%	71	47%
Weiblich	64	29%	30	36%	27	41%
Woronesch	1.509	37%	1.458	34%	1.765	40%
Männlich	1.035	37%	1.048	36%	1.231	41%
Weiblich	474	35%	410	29%	534	36%
Kaluga	820	50%	773	43%	697	15%
Männlich	674	58%	630	49%	540	15%
Weiblich	146	31%	143	28%	157	13%
Rjasan	486	45%	701	54%	456	64%
Männlich	356	51%	580	62%	355	66%
Weiblich	130	35%	121	33%	101	55%
Moskau	97	77%	179	22%	142	39%
Männlich	62	72%	134	24%	115	42%
Weiblich	35	88%	45	18%	27	31%
Nord-West	2	3%	84	91%	64	34%
Männlich	1	2%	57	92%	48	38%
Weiblich	1	4%	27	88%	16	24%
Ural	115	49%	99	51%	64	67%
Männlich	88	62%	82	57%	46	73%
Weiblich	27	30%	17	33%	18	53%
Wolga	367	49%	486	44%	424	58%
Männlich	301	55%	398	49%	331	53%
Weiblich	66	33%	88	29%	93	73%
Sibirien	567	52%	755	51%	760	33%
Männlich	438	55%	557	56%	524	40%
Weiblich	129	42%	198	41%	236	23%
Gesamt	4.188	42%	4.639	41%	4.470	42%

* Stand: 31. Dezember des jeweiligen Jahres.

4. KONTAKTINFORMATIONEN

Für weitere Fragen zur Nachhaltigkeitsberichterstattung der EkoNiva-Gruppe wenden Sie sich gerne an:

Ljubow Aksenowa

Leiterin der Abteilung für nachhaltige Entwicklung und Regierungsbeziehungen bei der EkoNiva-Gruppe

lyubov.aksenova@ekoniva-moloko.com

Ilja Rjasanzew

Manager für Nachhaltigkeitsprojekte bei der OOO EkoNiva-APK Holding

ilya.ryazantsev@ekoniva-apk.com