



Отчет об устойчивом развитии

Содержание

О компании	4	Экологические аспекты	33	Корпоративное управление	51
АШАН Ритейл Россия сегодня	5	Управление экологическими аспектами	34	Структура корпоративного управления	52
Ключевые достижения в 2024 году	7	Изменение климата и энергоэффективность	35	Управление рисками	53
Вклад АШАН в повестку устойчивого развития	8	Сокращение пищевых отходов	37	Бизнес-этика и комплаенс	53
Ответственный бизнес	11	Управление отходами и борьба с пластиковым загрязнением	38	Кибербезопасность	55
Наши обязательства в области питания	12	Совместные инициативы с партнерами	42	Инновации	56
Собственные торговые марки	13	Управление водными ресурсами	43	Налогообложение	57
Безопасность и качество продукции	15	Местные сообщества	44	Ответственная цепочка поставок	57
Развитие клиентского сервиса	16	Наш подход	45	Приложения	60
Мясоперерабатывающий завод	17	Образовательные программы в области здорового питания	46	Дополнительные количественные данные	60
Персонал	19	Благотворительные экологические программы	48	Контактная информация	66
Управление персоналом	20	Поддержка молодых людей из уязвимых групп	49		
Безопасность труда	26	Инициативы с вовлечением клиентов	50		
Корпоративная культура	28				
Инклюзия	31				

Обращение генерального директора АШАН Ритейл Россия

> Уважаемые коллеги, партнеры и клиенты!

Рада представить Отчет об устойчивом развитии АШАН Ритейл Россия за 2024 год. Это важный документ о деятельности компании в рамках заботы о планете, социальной ответственности и реализации устойчивых практик.

Как и прежде, публикация Отчета обусловлена нашей приверженностью принципам прозрачности и ответственности.

Несмотря на внешние вызовы 2024 года, команда АШАН продолжила выполнять свои ключевые обязательства в области устойчивого развития. Кроме того, во всех приоритетных направлениях были запущены уникальные для рынка проекты.

Так, в рамках сокращения выбросов углекислого газа специалисты АШАН TEX в 2024 году разработали и внедрили во всех магазинах торговой сети программное обеспечение #БЕЗостатка, позволяющее управлять товарами с истекающим сроком годности. Софт совместно с функцией автозаказа дает возможность автоматически адаптировать объем заказов под потребности конкретного магазина, за счет чего удастся планомерно снижать объем продуктовых списаний. Благодаря этой разработке в 2024 году АШАН Ритейл Россия предотвратил утилизацию 9,6 тыс. тонн продуктов.

Еще одним уникальным для рынка ритейла проектом стала реализация решения с экономикой замкнутого цикла. Идея возникла как ответ на современные вызовы, связанные с необходимостью сокращения отходов. Команда нашла надежного партнера – Полотнояно-заводскую бумажную мануфактуру, одно из старейших предприятий отечественной целлюлозно-бумажной промышленности в Калужской области.

Уже сейчас можно говорить о первых результатах, мы вышли на стабильный объем продаж – порядка 3 000 штук в месяц без акций и промо цен.

Безусловно, АШАН – социально ответственная компания. В рамках выполнения социальных и общественных обязательств в 2024 году компания совместно с партнером РООИ «Радость» запустила проект «Дело в “Радости”» по трудоустройству людей с ментальными особенностями. Для нас имеет большое значение, что этот проект – не просто выполнение социальных обязательств, – это создание реальных возможностей для людей с разными возможностями здоровья попробовать свои силы, найти свое место в обществе и стать полноценными членами команды АШАН.

Отдельно отмечу, что в 2024 году, как и в 2023 году, АШАН сохранил взятые в 2022 году обязательства по сдерживанию наценок на социально значимые товары, гарантируя при этом высокое качество товаров для наших клиентов.

Традиционно выражаю искреннюю благодарность всем сотрудникам, клиентам и партнерам. Все вместе мы вносим значимый вклад в повышение качества жизни и благополучие общества, а также в экономическую, социальную и экологическую стабильность в будущем. Верю, что общими усилиями нам удастся достичь главной цели – правильно питаться и жить лучше, сохраняя планету!

С уважением, Ася Балабай
Генеральный директор АШАН Ритейл Россия



О компании



О компании

> АШАН Ритейл Россия — крупная торговая сеть, которая уже более 20 лет представлена на российском рынке. Мы работаем в рамках омниканальной бизнес-модели благодаря сочетанию цифровых и офлайн-сервисов. Сеть АШАН — это 230 магазинов в 7 федеральных округах РФ, включая классические гипермаркеты, гипермаркеты формата Сити, супермаркеты, а также онлайн-магазин auchan.ru и приложение «Мой АШАН».

АШАН пять раз был признан «Лучшим работодателем розничной торговли» и входит в топ-100 лучших работодателей России по версии HeadHunter, обеспечивая рабочие места для порядка 25 тысяч сотрудников. Компания также является лауреатом в различных номинациях отраслевых премий — Private Label Awards, «Пряник за качество», Russian Retail Show, E+ Awards и других.

Наш бизнес

> Мы строим свою деятельность на принципах доверия, открытости и долгосрочного партнерства со всеми заинтересованными сторонами. Для нас важно создавать положительный опыт для сотрудников, клиентов, партнеров, местных сообществ, органов власти и СМИ.

Как социально ответственная компания, АШАН работает по нескольким ключевым направлениям: развивает культуру здорового питания, стремится к сокращению

углеродного следа и заботится о благосостоянии сотрудников. Мы последовательно внедряем устойчивые практики внутри компании, а также поддерживаем своих партнеров и поставщиков в этом направлении.

Миссия — создавать и предлагать доступные, привлекательные продукты и услуги для большего числа людей, заботясь о здоровье и планете.

Нашими ценностями по-прежнему остаются **доверие, открытость, совершенство.**



Ключевые факты

230 магазинов

100 городов присутствия

13,5 млн пользователей программы лояльности

3 178 поставщиков

16 собственных торговых марок

1 мясоперерабатывающий завод

8 распределительных центров



Компания обеспечивает доступность широкого ассортимента товаров, предлагая клиентам различные каналы совершения покупок, включая магазины, мобильное приложение и веб-сайт.



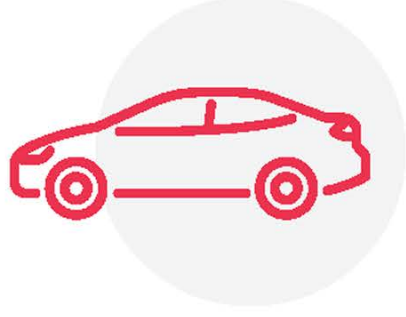
офлайн-магазины



приложение
«Мой АШАН»



интернет магазин
[achan.ru](https://www.achan.ru)



самовывоз в багажник
«АШАН Авто»



доставка на дом

Форматы наших магазинов

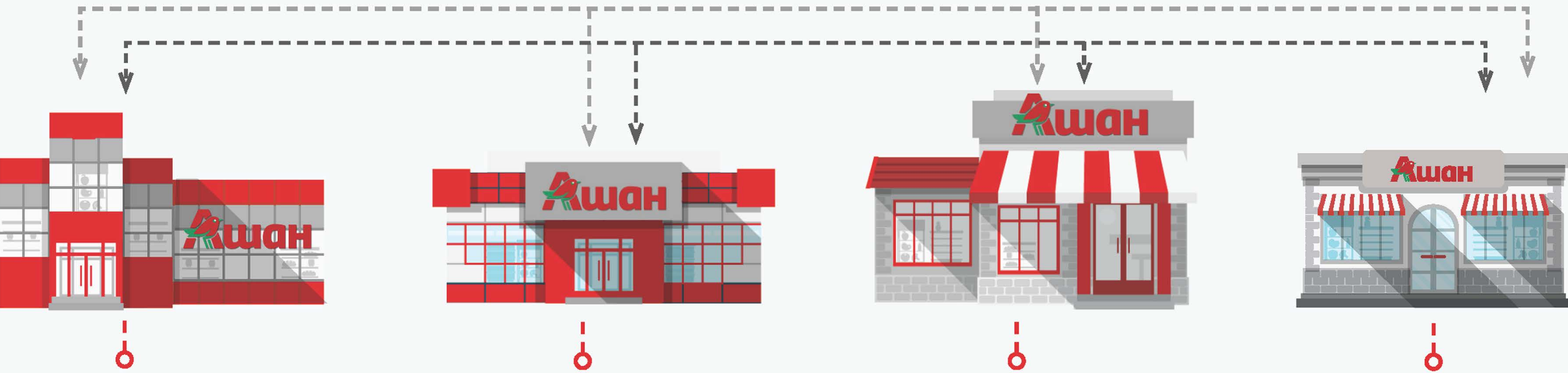


Сайт [achan.ru](https://www.achan.ru) и приложение «Мой АШАН»
E-commerce АШАН обеспечивает широкий охват, предлагая более 70 000 товарных позиций с доставкой напрямую из гипермаркетов и супермаркетов по всей России, а также из даркстора, который располагается в Московской области. Общее количество пользователей сайта и приложения **превышает 13 миллионов**.



«АШАН Авто» – самовывоз в багажник автомобиля

- **65 магазинов** АШАН подключены к услуге
- **15 000 заказов** было доставлено
- **~7 минут** – время доставки к машине клиента



Классический гипермаркет АШАН — предлагает широкий ассортимент продовольственных и непродовольственных товаров, отвечает на все потребности клиентов. В том числе здесь представлен большой выбор товаров для сада и дома, текстильной продукции собственной торговой марки и детских товаров.
Число магазинов: **62**
Общее число SKU¹: **более 60 000**
Площадь: **от 7 000 м²**

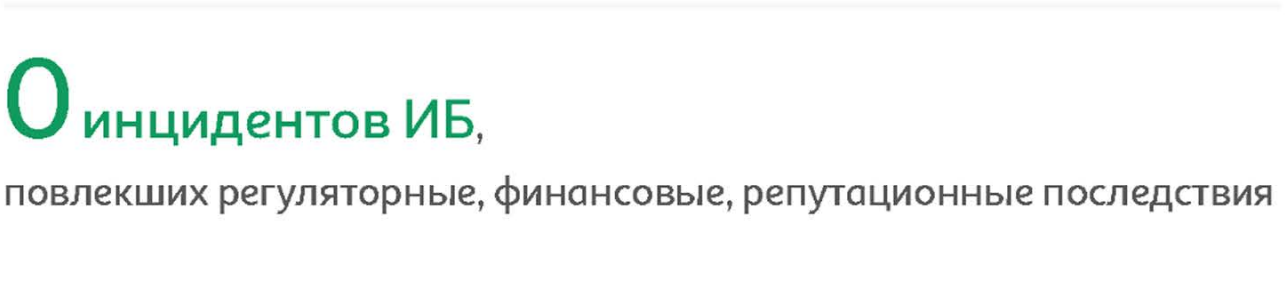
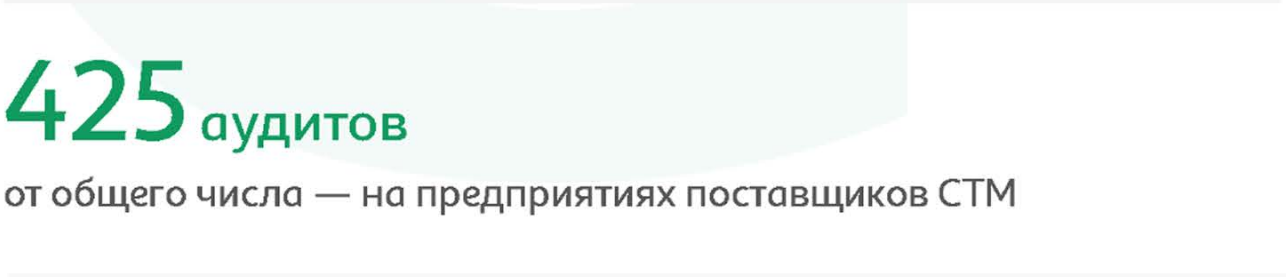
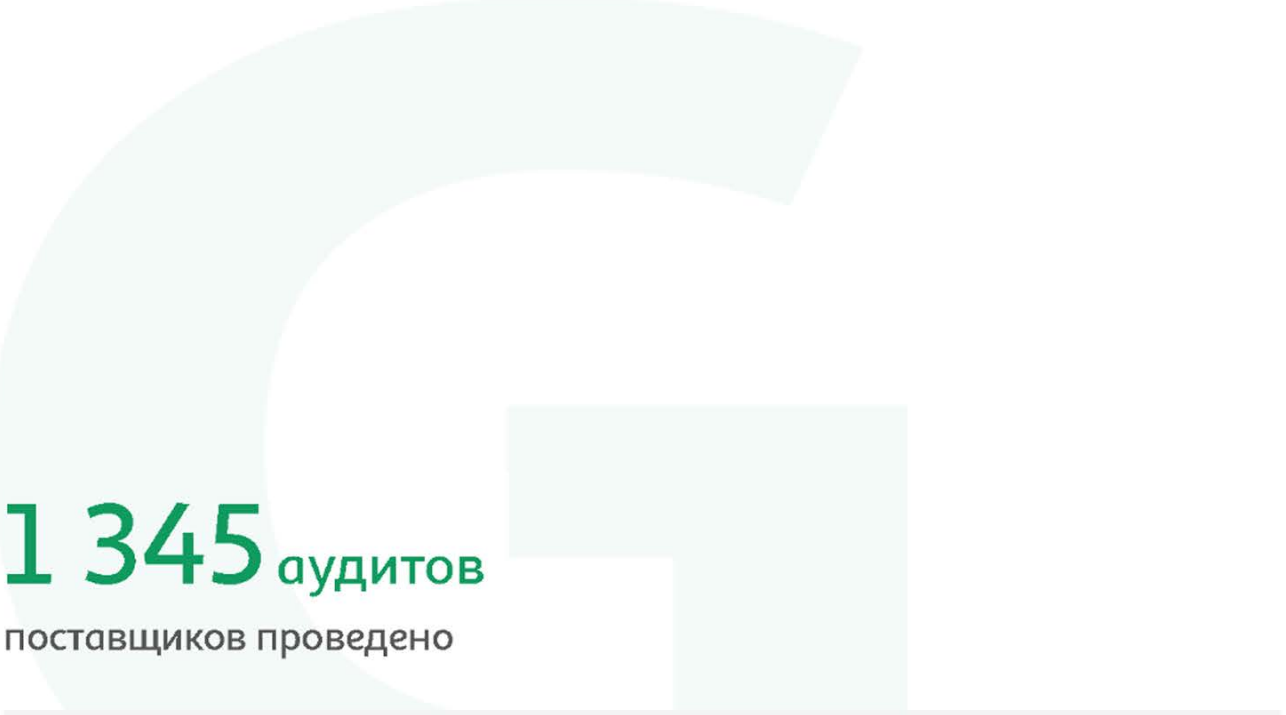
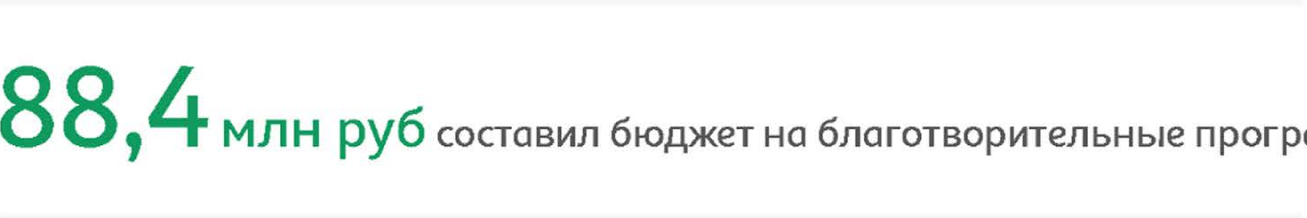
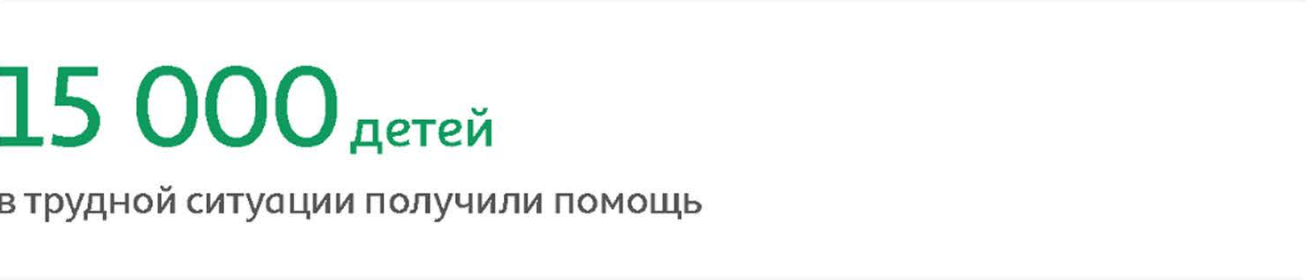
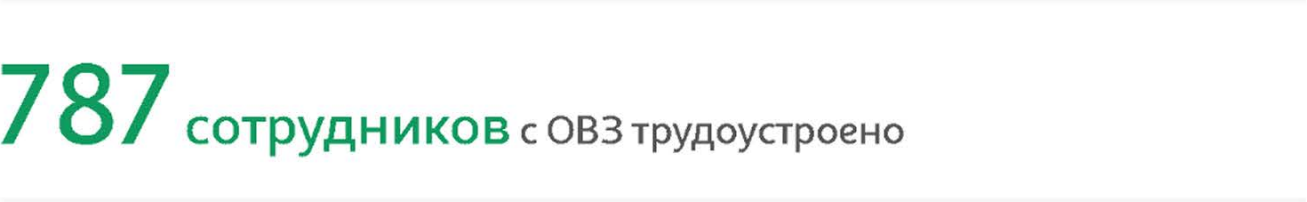
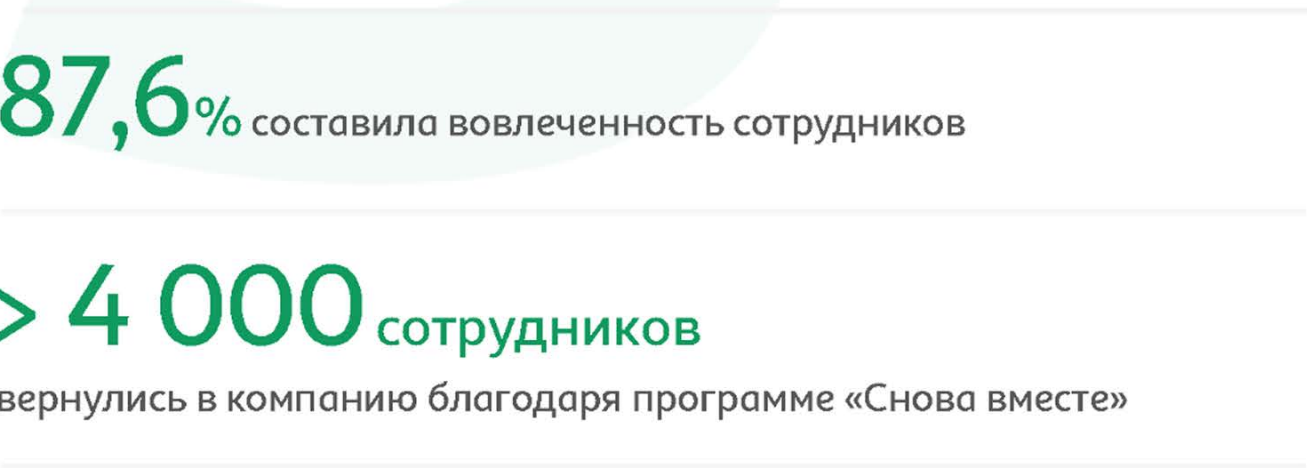
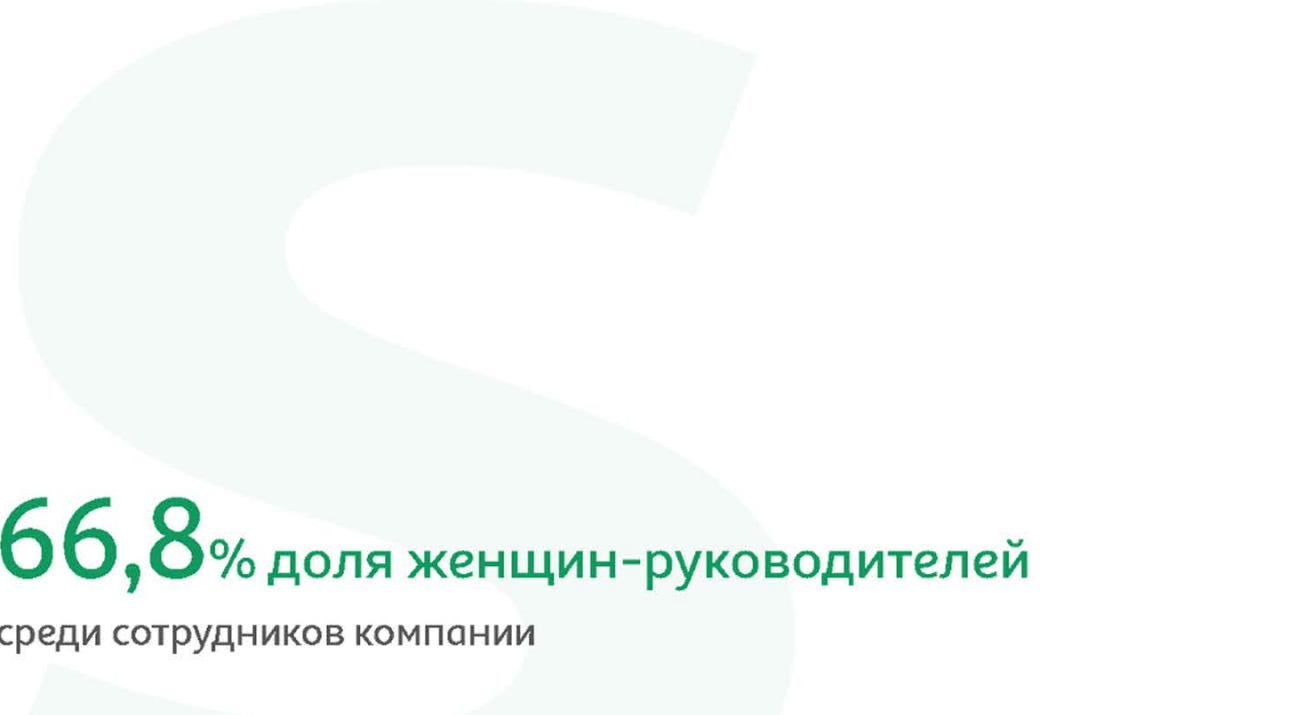
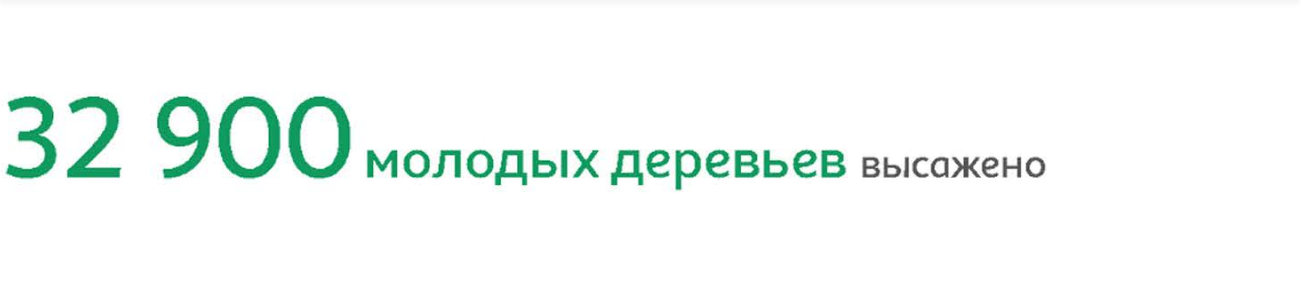
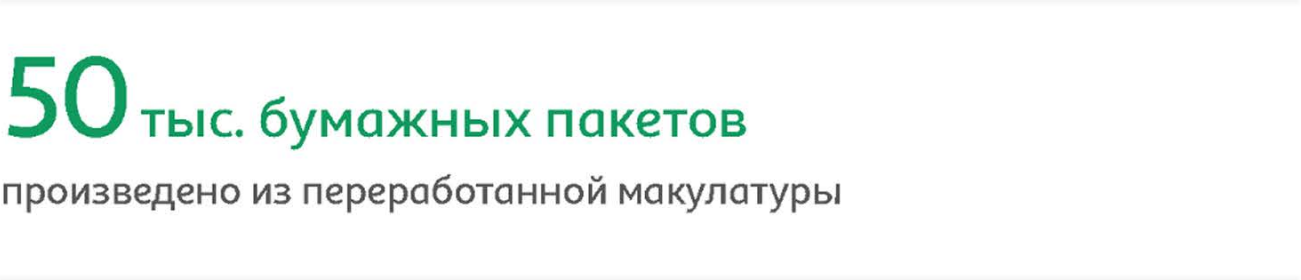
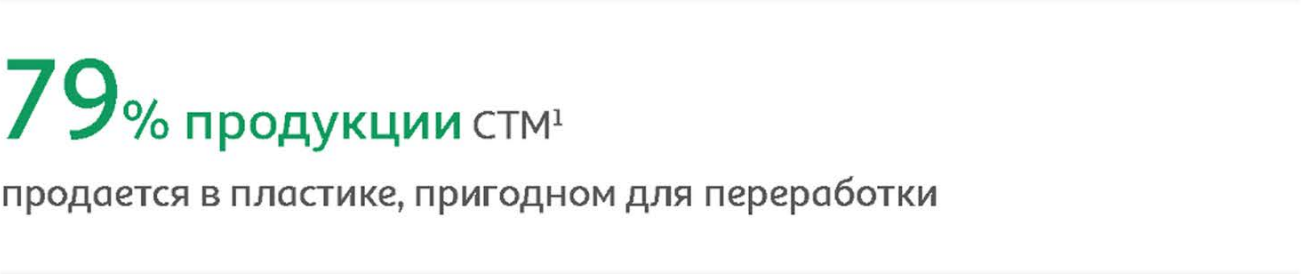
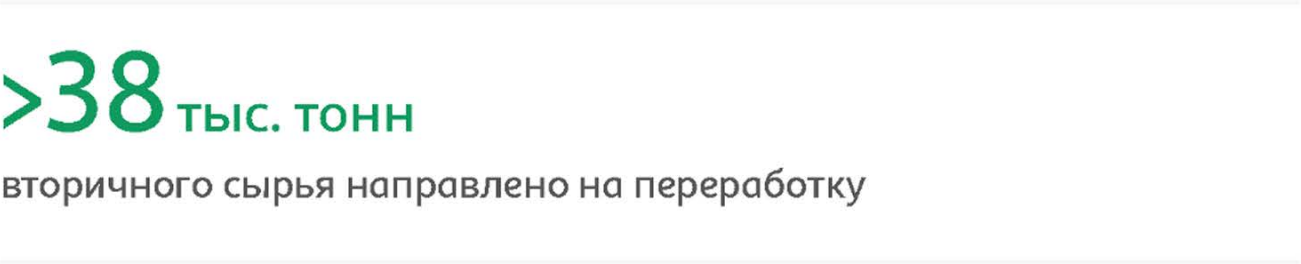
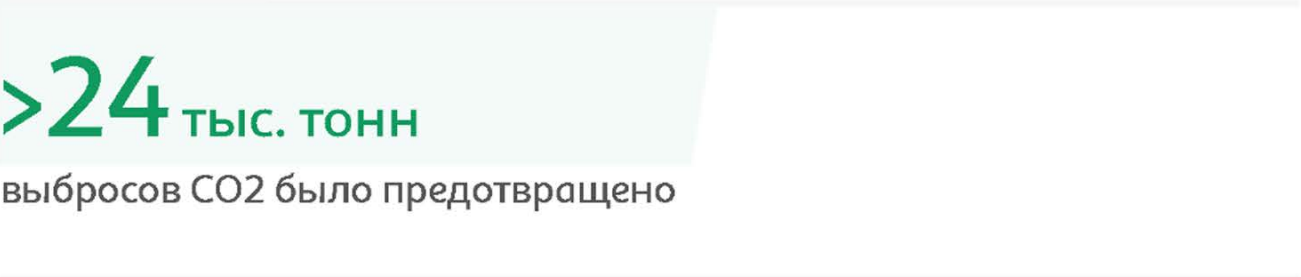
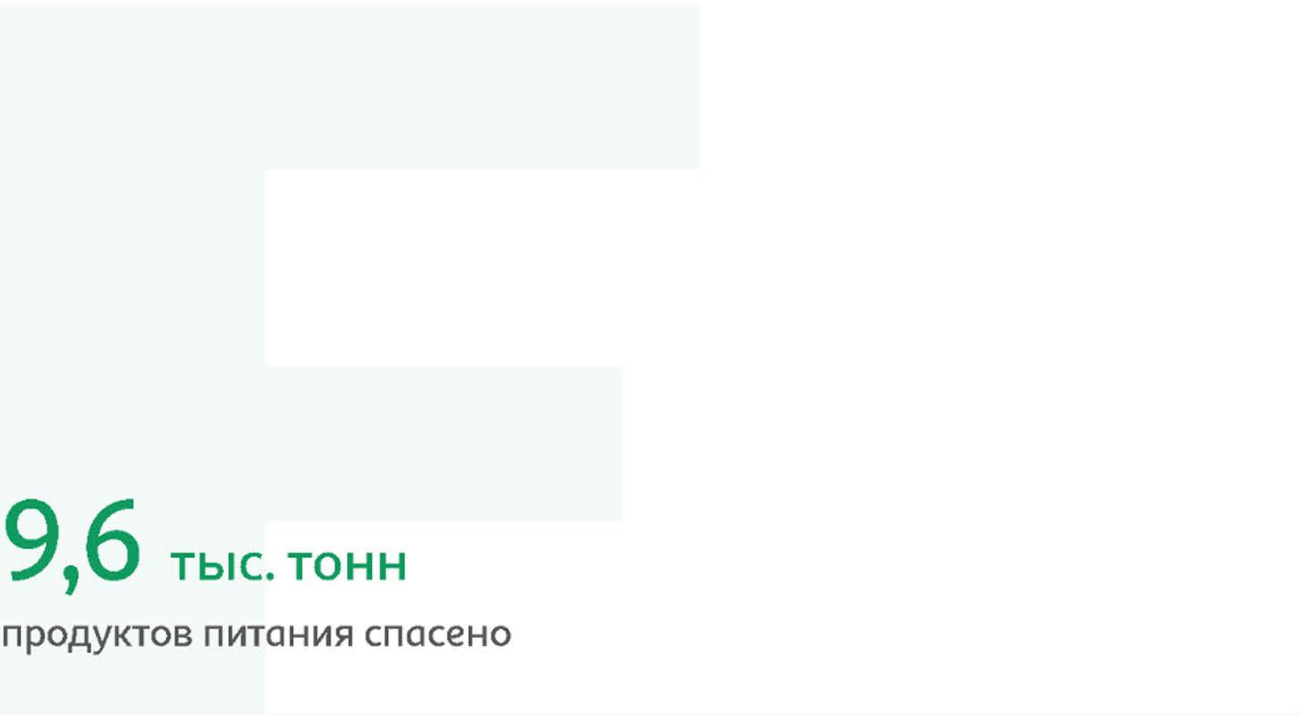
Гипермаркет АШАН Сити – гипермаркет городского формата, с широким ассортиментом продовольственных товаров, акцент сделан на свежих продуктах.
Число магазинов: **31**
Общее число SKU: **более 45 000**
Площадь: **от 2 500 м² до 7 000 м²**

Супермаркет отвечает на основные потребности клиентов, представлен широкий ассортимент продовольственных товаров, включая свежую выпечку.
Число магазинов: **135**
Общее число SKU: **более 18 000**
Площадь: **от 600 м² до 2 500 м²**

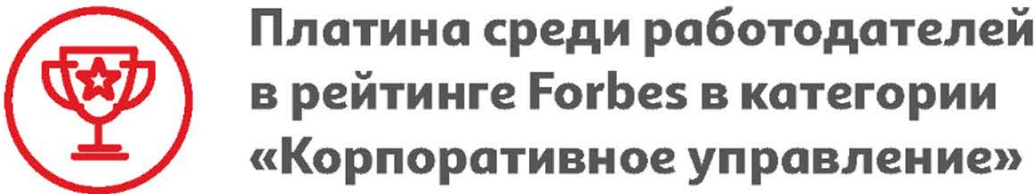
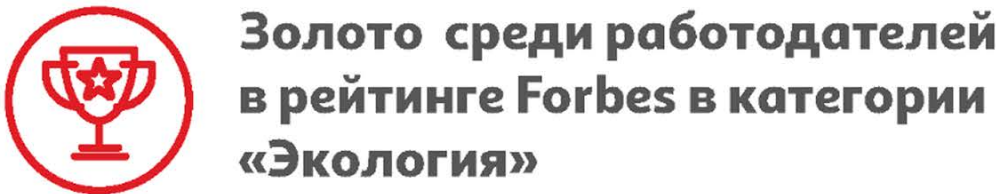
Даркстор — один из удобных и перспективных форматов быстрой доставки в направлении E-commerce, который позволяет оперативно закрывать базовые потребности клиентов. Зона доставки охватывает город Московский, Солнцево, Троицк и другие города Подмосковья.
Общее число SKU: **более 5 100**
Площадь: **1 000 м²**

¹SKU (Stock Keeping Unit) — уникальный идентификатор товара, используемый для внутреннего учета и управления запасами.

Ключевые достижения отчетного года



¹ СТМ (Собственная торговая марка) — товары, выпускаемые под торговой маркой АШАН.



Наш вклад в повестку устойчивого развития

В рамках нашей стратегии устойчивого развития и с учетом ESG-факторов, мы реализуем ряд корпоративных программ и систем мер, направленных на достижение Национальных целей России и Целей устойчивого развития ООН.

Программы, проекты, системы мер	Соответствие (достижение) Национальные цели России/ ЦУР ООН — 2030
Экологические аспекты	Экологическое благополучие
- Программа лесовосстановления и ренатурации «Зелёное поколение» в регионах, пострадавших от лесных пожаров, ветровала и других факторов - Производство замкнутого цикла бумажных упаковочных пакетов - Программы по отслеживанию и снижению негативного воздействия на окружающую среду за счет модернизации оборудования и повышения энергоэффективности наших объектов - Собственное программное обеспечение #БЕЗостатка, направленное на сокращение пищевых отходов в магазинах - Внедрение газопоршневой электростанции: снижение потерь энергии и когенерация для эффективного энергоснабжения - Расширение сети электрозарядных станций на территории магазинов - Сокращение экологического следа благодаря использованию многооборотных контейнеров IFCO (сертификат «Забота об окружающей среде»)	

Программы, проекты, системы мер	Соответствие (достижение) Национальные цели России/ ЦУР ООН — 2030
Экологические аспекты	Экологическое благополучие
- Сокращение объема одноразового пластика в упаковке собственных торговых марок - Программа по превращению отходов во вторичные ресурсы	
Социальные аспекты	Сохранение населения, укрепление здоровья и повышение благополучия людей, поддержка семьи
- Контроль наценки на социально значимые товары, обеспечивающий их доступность для всех слоев населения - Социокультурное разнообразие: рабочие места для людей всех возрастов, включая молодых людей в возрасте от 14 лет, представителей «серебряного» возраста и людей с ОВЗ - Программа по инклюзивному трудоустройству «Дело в “Радости”» для людей с ментальными особенностями - Развитие корпоративного волонтерства и участие сотрудников в инициативах благотворительного фонда «Поколение АШАН» - Программа ДМС для сотрудников и их детей с широким перечнем медицинских услуг и клиник - Программа «Доступное домоводство» по социальной адаптации детей и молодежи в трудной жизненной ситуации - Всероссийская образовательная программа «Поколение «За»! для школьников, учителей и родителей, направленная на формирование привычек здорового питания и ответственного отношения к окружающей среде - Программа лояльности для клиентов и сотрудников	

Программы, проекты, системы мер	Соответствие (достижение) Национальные цели России/ ЦУР ООН – 2030
Социальные аспекты	Сохранение населения, укрепление здоровья и повышение благополучия людей, поддержка семьи
- Поддержка локальных производителей и фермеров - Расширение линеек продуктов для здорового питания (ЗОЖ и органик) - Программа ответственного партнерства «Создаем хорошее» - при производстве продукции особое внимание уделяется ответственному отношению к окружающей среде, здоровью и качеству жизни потребителей	3 ХОРОШЕЕ ЗДОРОВЬЕ И БЛАГОПОЛУЧИЕ 8 ДОСТОЙНАЯ РАБОТА И ЭКОНОМИЧЕСКИЙ РОСТ 10 УМЕНЬШЕНИЕ НЕРАВЕНСТВА 12 ОТВЕТСТВЕННОЕ ПОТРЕБЛЕНИЕ И ПРОИЗВОДСТВО 17 ПАРТНЕРСТВО В ИНТЕРЕСАХ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ
Управление	Устойчивая и динамичная экономика Технологическое лидерство
- Корпоративные документы и политики: Этический кодекс АШАН Ритейл Россия, Кодекс деловой этики, Политика по энергоэффективности, Политика по рациональному использованию воды, Порядок реализации вторичных ресурсов, Политика «Хорошо питаться», Правила по разработке товаров СТМ в части качества, Процедура по разработке «Лабораторных испытаний», Процедура предотвращения и урегулирования конфликта интересов, Политика информационной безопасности, Политика по защите персональных данных, Хартия внутреннего аудита - Отдельная компания АШАН ТЕХ, которая обеспечивает технологическую поддержку бизнеса - Развитие цифровых сервисов и продаж	8 ДОСТОЙНАЯ РАБОТА И ЭКОНОМИЧЕСКИЙ РОСТ 11 УСТОЙЧИВЫЕ ГОРОДА И НАСЕЛЕННЫЕ ПУНКТЫ

Программы, проекты, системы мер	Соответствие (достижение) Национальные цели России/ ЦУР ООН – 2030
Управление	Устойчивая и динамичная экономика Технологическое лидерство
- Лабораторный контроль качества и безопасности продукции - Программа проверки сроков годности, устанавливающая строгий порядок работы по контролю сроков годности продукции и обеспечивающая соблюдение принципов прослеживаемости - Программа обучения сотрудников и управленцев принципам устойчивого развития - Проведение аудитов поставщиков (качество и санитария, экологические и социальные критерии), включая проверку действующих, потенциальных и новых партнеров - Внутренний аудит всех ключевых бизнес-процессов компании (закупки, продажи, логистика, бухгалтерия) - Ведение единого реестра проектов по устойчивому развитию, мониторинг и анализ их статусов через функцию комитета по устойчивому развитию - Внедрение безбумажных технологий: переход на кадровый документооборот - Автоматизация трудоемких процессов по пересмотру заработных плат и премированию, подбору персонала, обучению и др.	8 ДОСТОЙНАЯ РАБОТА И ЭКОНОМИЧЕСКИЙ РОСТ 11 УСТОЙЧИВЫЕ ГОРОДА И НАСЕЛЕННЫЕ ПУНКТЫ



Мы продолжили развивать собственные торговые марки. Ассортимент вырос на 11%, превысив 8 500 SKU, и охватывает различные товарные категории и ценовые сегменты. Компания значительно расширила ассортимент товаров для здорового питания и органической продукции, добавив более 240 новых позиций. В рамках программы «Создаем хорошее» мы продолжили сотрудничество с избранными производителями, поставляющими экологически чистые и полезные продукты, среди которых мясные деликатесы и фермерская молочная продукция самого высокого качества.

АШАН выстраивает долгосрочные партнерские отношения с более чем 3 000 поставщиками. Особое внимание уделяется поддержке региональных производителей, чья доля в общем объеме закупок составила 17%, а к нашей сети присоединилось 116 локальных поставщиков.

Безопасность и качество продукции остаются в числе главных приоритетов АШАН. В 2024 году проведено более 1 300 аудитов поставщиков, включающих оценку не только качества и санитарии, но и экологических и социальных аспектов их деятельности.

Продолжил работу собственный мясоперерабатывающий завод в Тамбове — предприятие высокого уровня защиты, соответствующее лучшим мировым практикам по производству охлажденной продукции из мяса. Ассортимент включает более 350 SKU, а строгий контроль качества продукции отслеживается на каждом этапе — от выращивания скота до поступления конечного продукта на полку в магазине.



В корпоративной повестке нашим приоритетом стал системный подход к вопросам экологии, социальной ответственности и здорового питания.

Для мониторинга прогресса в этих направлениях разработана комплексная модель, охватывающая три ключевых сферы: Планета, Общество и Питание. Управление проектами осуществляет комитет по корпоративной социальной ответственности, регулярные заседания которого позволяют отслеживать результаты и оперативно корректировать планы.



Также мы усилили образовательную составляющую. Порядка 87% наших сотрудников и управленцев успешно прошли обучение по устойчивому развитию. Это формирует единое понимание целей и ценностей компании и способствует их реализации.

Забота о сотрудниках — один из приоритетов АШАН. В компании действует эффективная система обратной связи, позволяющая оценивать и повышать удовлетворенность сотрудников. Индекс вовлеченности вырос на 9,6 п.п. и составил более 87%. Социальный пакет включает ДМС с широким спектром медицинских услуг, программу материальной помощи, корпоративные скидки и другие привилегии.

АШАН продолжает выполнять свои социальные обязательства, уделяя особое внимание инклюзивному трудоустройству. В компании работает 787 сотрудников с ОВЗ, а с 2002 года было трудоустроено более 5 000 слабослышащих специалистов. Для поддержки коллег с ограниченными возможностями здоровья АШАН постоянно разрабатывает и внедряет программы адаптации.

АШАН ценит социокультурное многообразие и создает условия для профессионального роста сотрудников всех возрастов. Компания предлагает гибкие условия работы для людей старшего поколения, желающих продолжить карьеру после выхода на пенсию. Также АШАН является одним из ведущих работодателей для молодежи, предоставляя школьникам от 14 лет первый профессиональный опыт и возможности карьерного развития.

Системная работа с детьми, нуждающимися в социальной адаптации, ведется через корпоративный благотворительный фонд «Покорение АШАН». Так, в рамках нашей флагманской программы «Доступное домоводство» в 2024 году было оборудовано 6 новых кулинарных студий, более 1 400 детей из социальных учреждений приняли участие в программе и посетили кулинарные мастер-классы, проведенные сотрудниками АШАН.



В отчетном году АШАН активно участвовал в оказании помощи пострадавшим в различных чрезвычайных ситуациях по всей стране. После трагического теракта в Крокус Сити Холл наша компания обеспечила продуктами питания, водой и горячими напитками эвакуированных и организовала питание в лагерях для родственников погибших. В период весенних паводков в Омской области было направлено около 50 комплектов одеял и подушек пострадавшим. Для эвакуированных граждан из Курской области было выделено 1 000 продуктовых наборов. В связи с отключением отопления в Подмосковье школьники получили 6 020 продуктовых наборов.

Сокращение выбросов углекислого газа — еще одно важное направление нашей работы в экологическом аспекте. АШАН стремится снизить негативное воздействие на окружающую среду за счет комплекса мероприятий — от газификации пекарен до установки энергоэффективного оборудования и электроразрядных станций для электромобилей. К 2024 году расход электроэнергии в магазинах АШАН был сокращен на 30% по сравнению с базовым 2014 годом.



Мы также активно работаем над снижением использования пластика в упаковке, развиваем программу переработки отходов, внедряем многооборотную тару и совершенствуем логистические процессы. В результате этих инициатив на 52% сокращен объем одноразового пластика в упаковках товаров собственных торговых марок, на переработку направлено более 38 тыс. тонн вторичного сырья, а пробег транспорта уменьшен на 2,6 млн км в год.

Наша компания ведет бизнес прозрачно и ответственно, исключая коррупцию и взяточничество. Мы проводим комплексную оценку рисков при работе с контрагентами и поставщиками, а также включаем антикоррупционные условия в договоры для обеспечения соблюдения высоких этических стандартов ведения бизнеса.

Ответственный бизнес



Наши обязательства в области питания

➤ Качество и безопасность продукции — ключевые приоритеты АШАН, отражающие нашу миссию: «создавать и предлагать доступные, привлекательные продукты и услуги для большего числа людей, заботясь о здоровье и планете».

Компания соблюдает законодательство и международные стандарты, непрерывно работает над расширением ассортимента товаров, развивает собственное производство и программу лояльности, поддерживает открытые отношения с партнерами и покупателями.



¹ ХАССП (НАССР) – система управления безопасностью пищевых продуктов, направленная на выявление, оценку и контроль опасных факторов на всех этапах производства, от сырья до готовой продукции, с целью предотвращения рисков для здоровья потребителей.

АШАН Ритейл Россия придерживается принципов ответственного ценообразования и принимает все возможные меры для стабилизации цен в текущей экономической ситуации. Приоритетом для сети является обеспечение доступности социально значимых товаров для покупателей. Компания одной из первых в отрасли добровольно приняла на себя обязательство **ограничить наценку на социально значимые товары до 5% – 10%.**

В 2024 году АШАН расширил перечень товаров с ограниченной наценкой, предоставив клиентам возможность приобретать более широкий ассортимент продукции по выгодным ценам. Сейчас клиентам доступно **208 наименований товаров в 31 категории с минимальной наценкой**, включая сыр, сметану, томаты, огурцы, геркулес, свинину, вермишель, сливочное и подсолнечное масло, гречневую крупу, рис, замороженную рыбу и яйца.

В Год семьи АШАН запустил **специальную программу лояльности**, в рамках которой действует дополнительный кешбэк 20% на товары для детей и беременных женщин. Кешбэк начисляется на более чем 15 тысяч наименований товаров, включая подгузники, игрушки, одежду и обувь для детей, детское питание и другие категории товаров.

Компания предоставляет **специальные условия для многодетных семей**, которые получают возможность накапливать баллы в размере 7% от стоимости всех покупок, совершенных в будние дни с 7:00 до 12:00. В остальное время действует стандартный кешбэк в размере 5%.

Помимо доступных цен АШАН Ритейл Россия ответственно подходит к вопросам защиты аквакультуры и сохранения биоразнообразия.

В рамках этой политики компания не осуществляет продажу определенных видов рыб и животных, находящихся под угрозой исчезновения. В их числе южный голубой тунец, дикий угорь, гренадер, дикий атлантический лосось (включая лосось Adour) и дикий осетр, а также большинство видов акул. Этот шаг направлен на сохранение морских экосистем и поддержание устойчивого рыболовства.

Ключевые документы в области качества продукции:

- Процедура проведения и оценки результатов аудита товарного поставщика
- Политика «Хорошо питаться»
- Правила по разработке товаров собственной торговой марки (СТМ) в части качества
- Правила по разработке и развитию продуктов категории «Ответственное партнерство. Создаем хорошее»
- Процедура по работе с рекламациями
- Процедура по проведению лабораторных испытаний
- Процедура приемки продукции
- Политика и инструкции, регламентирующие применение принципов ХАССП¹

Собственные торговые марки

➤ Мы постоянно расширяем ассортимент, предлагая товары собственных торговых марок и специализированные категории (органические, безлактозные, безглютеновые, веганские, товары для детей), направленные на улучшение качества питания и жизни покупателей.

В 2024 году ассортимент товаров СТМ вырос на 11%, а число поставщиков-партнеров — более чем на 17%. Доверие покупателей к нашим СТМ подтверждается их уверенными позициями на рынке: каждый пятый товар в потребительской корзине приобретается именно под брендом АШАН.

На текущий момент портфель СТМ АШАН включает 16 торговых марок, среди которых центральные марки «Каждый день», АШАН Красная Птица, АШАН Золотая Птица, а также марки-специалисты Cosmia, Actuel, Qilive, InExtenso и другие. Это свыше 8 500 SKU от более 800 поставщиков, охватывающие различные товарные категории и ценовые сегменты.

Лидерами продаж среди собственных торговых марок АШАН стали доступные продукты первой цены «Каждый день», среди которых подсолнечное масло, охлажденный цыпленок-бройлер, нарезной батон. В среднем ценовом сегменте покупатели отдают предпочтение товарам марки АШАН Красная Птица. Охлажденному мясу и мясным полуфабрикатам, молочной продукции, сырам, сливочному маслу и сливкам, орехам, сухофруктам и другим продуктам. Клиенты сети АШАН Ритейл Россия также высоко оценили продукцию премиум-сегмента под маркой АШАН Золотая Птица — изысканные сыры, колбасы и мясные деликатесы, королевские шампиньоны, фруктовую и овощную консервацию, а также белевскую пастилу.

Каждый
День



cosmia



Qilive

Selecline

VINOTUAR

gardenstar

Inextenso



Airport

Pierre Chateau



CUP's

В 2024 году АШАН вывел на полку 4 новых сублинейки якорного бренда АШАН Красная Птица:

- Органик — в сотрудничестве с российскими производителями, которые имеют российский сертификат «Органик»
- KIDS — товары для детей от 3-х лет с символом линейки птенчиком Ашаней
- Просто полезно — продукты с чистым составом для здорового образа жизни
- Limited edition — эксклюзивная новогодняя коллекция

Товары СТМ АШАН демонстрируют высокие оценки независимых экспертов рынка и являются лауреатами отраслевых премий, в том числе и международных.



В 2024 году мы завоевали 8 наград, среди которых:

Звание «Лидера по качеству продукции собственных торговых марок» – премия «Пряник за качество» в рамках международного форума Всемирный День качества 2024

Победитель премии в области Собственных Торговых Марок Private Label Awards 2024 — в номинации «Лучшая СТМ в непродовольственном сегменте», а также лауреат премии в еще нескольких номинациях – «Лучшая СТМ «Красота и уход за собой» и «Лучшая СТМ в среднем сегменте»

Победитель премии Awards Retail Week 2024 Central Asia в номинации «Эффективный совместный проект» за разработку линейки «Текстиль для дома» от поставщика Terry Jar Textile г. Узбекистан под собственной торговой маркой АШАН Actuel

Победитель премии Russian Retail Show 2024 в номинации «Креативность и неординарный подход в СТМ» за спортивную линейку продуктов «АШАН Красная Птица»



Наши стратегические проекты



Программа ответственного партнерства «Создаем хорошее»

АШАН активно развивает партнерство с российскими поставщиками, разделяющими ценности устойчивого развития. В 2024 году продолжила действовать программа ответственного партнерства АШАН «Создаем хорошее». Ее цель — предлагать клиентам товары, при производстве которых особое внимание уделяется ответственному отношению к окружающей среде, здоровью и качеству жизни потребителей. Соблюдение стандартов качества продукции отслеживается на каждом этапе от производства до прилавка.

- 86% составил прогресс продаж к 2023 году
- 21 поставщик-участник программы «Создаем хорошее»
- 142 SKU (+39 SKU к 2023 году)

Это мясные деликатесы, фермерская молочная продукция, сыры, консервация, белевские сладости, орехи и сухофрукты, кофе, мясо кролика, растительные масла и другие продукты.

В отчетном году в рамках программы ответственного партнерства «Создаем хорошее» был реализован новый проект «АШАН Красная Птица охлажденная горная форель из Северной Осетии». Эти ассортиментные позиции призваны удовлетворить взыскательных потребителей качественной охлажденной отечественной рыбы и внести вклад в популяризацию рыбного потребления в стране.

АШАН продолжил развивать ассортимент товаров для здорового образа жизни (ЗОЖ) и органической продукции.



Направление для здорового образа жизни «Просто Полезно»

Продукты с чистым и сбалансированным составом, произведенные из натурального сырья без искусственных добавок и вредных веществ. Включают товары без лактозы, без сахара, без глютена, веганские продукты и функциональное питание.

+72 SKU категории ЗОЖ

Общий ассортимент продукции СТМ категории ЗОЖ составляет 99 SKU



Направление органической продукции «Органик»

Сырье и продовольствие, соответствующие требованиям Федерального закона № 280-ФЗ «Об органической продукции» и сертифицированные по стандарту Органик РФ ГОСТ 33980–16 (действующий сертификат ОРГАНИК).

+ 9 SKU органической продукции

Общий ассортимент продукции СТМ «Органик» составляет 22 SKU

Расширение детского ассортимента

АШАН создал новую линейку продуктов собственной торговой марки для детей от 3 до 10 лет. Узнаваемый персонаж, птенчик Ашаня, на каждой упаковке делает выбор полезных продуктов простым и увлекательным.

Компания обеспечивает высокое качество и безопасность продукции благодаря строгому контролю на всех этапах производства, соответствию требованиям безопасности и натуральному составу, в том числе, отсутствию нежелательных добавок, усилителей вкуса, консервантов и пальмового масла.



Собственные торговые марки остаются ключевым элементом ассортиментной стратегии АШАН Ритейл Россия и одним из приоритетных направлений ее развития. С учетом трендов и растущих потребностей покупателей в ЗОЖ в 2025 году планируется дальнейшее расширение ассортимента СТМ, в частности в категориях спорттоваров, здоровых перекусов, свежих овощей и фруктов, сыров, колбасных изделий, а также готовой кулинарии, которая показала прирост продаж СТМ +40% в 2024 году.

СТМ в цифрах за 2024 год

16

собственных торговых марок

8 572

товаров (**↑ на 11%** к 2023 году), из которых 7055 – локальные

22,7%

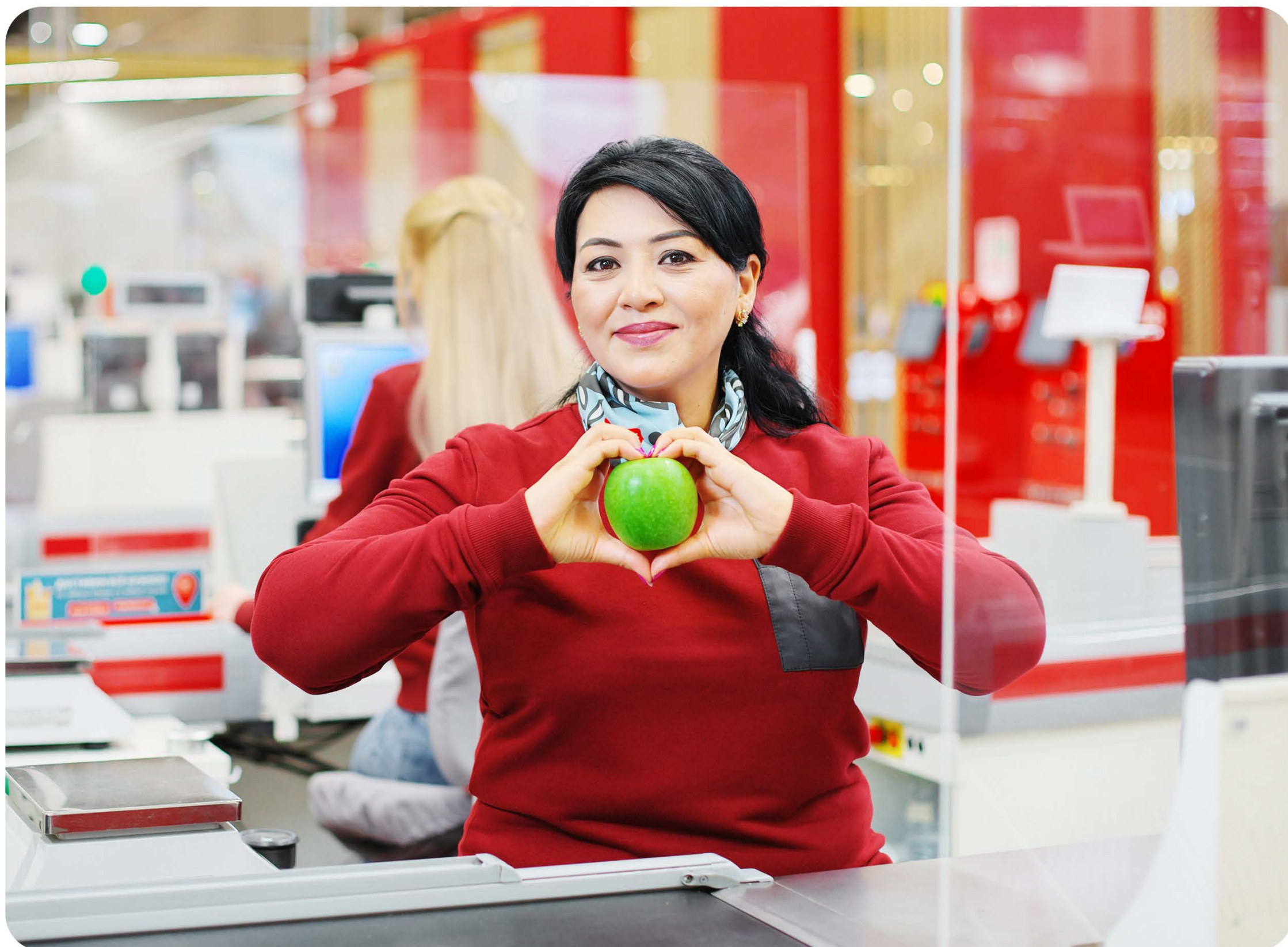
доля артикулов товаров СТМ от общего объема продаж

843

поставщика (**↑ на 17.6%** к 2023 году), из которых **672 – локальные**

Безопасность и качество продукции

- Департамент качества совместно с департаментами по закупке и предложению, логистикой, магазинами и другими службами тщательно контролирует условия производства и качество поставляемых товаров, начиная с момента выбора поставщика и заканчивая работой с обратной связью от потребителей.



Во всех магазинах АШАН внедрена **«Программа проверки сроков годности»**, устанавливающая строгий порядок работы по контролю сроков годности продукции и обеспечивающая соблюдение принципов прослеживаемости. Цель программы — минимизация рисков, связанных с продажей просроченной продукции и несоответствием техническим регламентам, оперативное реагирование на обращения покупателей и профилактика жалоб в контролирующие органы. Программа охватывает всю пищевую продукцию, включая товары собственного производства, а также нарезку мясных деликатесов, сыров и копченой рыбы, для которых предусмотрены особые правила снятия с реализации.

При приемке товаров АШАН проводит выборочный контроль качества. Для отдельных категорий, таких как плодоовощная продукция, рыба, мясо, а также все товары СТМ, разработаны строгие **спецификации-стандарты**, детально регламентирующие требования к качественным характеристикам продукции.

В наших магазинах **внедрены принципы ХАССП** (НАССР), а мясоперерабатывающий завод «Филье Проперти» успешно прошел очередной сертификационный аудит на соответствие схеме FSSC 22000¹, подтвердив высокое качество и безопасность своих процессов.

АШАН на протяжении нескольких лет **сотрудничает с АНО «Роскачество»** в вопросах повышения потребительских характеристик товаров и услуг. Исследования Роскачества, наличие Знака качества на продукции, а также Атлас органических товаров служат для нас ориентиром при выборе поставщиков.

Благодаря комплексному подходу к контролю качества компании удается обеспечивать высокие стандарты продукции, что подтверждено многочисленными наградами и признанием экспертов.

При заключении договоров с новыми поставщиками АШАН проводит комплексный аудит производства, оценивая соответствие предприятия санитарно-гигиеническим нормам, требованиям к качеству продукции, а также социальным и экологическим критериям.

За 2024 год **компания провела более 1 300 аудитов поставщиков**, которые включают не только проверку потенциальных и новых партнеров, но и регулярный контроль тех предприятий, с которыми мы уже сотрудничаем.

АШАН предъявляет высокие требования как к партнерам, так и к себе, регулярно проводя **внутренние проверки магазинов и складов** на соответствие законодательству, в том числе санитарно-гигиеническим нормам. Теперь такие инспекции проводятся без предварительного уведомления. В 2024 году менеджеры по санитарной безопасности **провели 344 аудита, средний балл составил 71,5%**, что превышает минимально допустимый уровень и результаты 2023 года.

В 2024 году было **зафиксировано 2 248 обращений, касающихся качества продукции**. По каждому из них проведены корректирующие мероприятия. Для оперативного реагирования на несоответствия продукции обязательным требованиям в компании разработаны четкие процедуры. В частности, при обнаружении товаров, представляющих опасность для здоровья, незамедлительно применяются процедуры «Порядок работы при обнаружении несоответствия у товара в магазине» и «Красный факс», обеспечивающие снятие продукции с реализации.

¹ FSSC 22000 (Food Safety System Certification 22000) — признанная на международном уровне схема сертификации систем менеджмента безопасности пищевой продукции, основанная на стандартах ISO 22000.

Развитие клиентского сервиса

➤ Одним из ключевых элементов нашего подхода к управлению качеством является **непрерывный диалог с покупателями**. Мы постоянно анализируем обратную связь наших клиентов и применяем соответствующие меры по улучшению потребительского опыта. Мы также рассказываем о новинках и полезных свойствах продуктов и продвигаем сбалансированное питание.

АШАН собирает отзывы клиентов из различных источников, включая прямые каналы и оценки на сайте. Рейтинг марок и статистика категорий позволяют нам оперативно выявлять товары, требующие особого внимания. Налажена система обмена информацией с партнером «Купер», который осуществляет сборку и доставку товаров из магазинов сети.

При получении негативных отзывов о вкусе, составе или комплектации незамедлительно проводится комплексная проверка: от контроля на полке до лабораторных испытаний и запроса информации у производителя.

Также в магазинах АШАН регулярно проводятся дегустации товаров СТМ. В случае несоответствия качества требованиям АШАН, продукция снимается с реализации, а сотрудничество с поставщиком прекращается. Такой подход позволяет поддерживать высокие стандарты и постоянно совершенствовать ассортимент.

Для удобства клиентов реализованы различные каналы взаимодействия, включая магазины с удобной навигацией и кассами самообслуживания, услугу «Забери в багажник» и онлайн-заказы с доставкой на дом.

Продукция АШАН представлена на следующих площадках: «Купер», «Мегамаркет», «Яндекс Еда».

8%

составила доля e-commerce от общего товарооборота

>7 млн

доставленных заказов в 2024 году

>70 тыс.

позиций на сайте auchan.ru

Наши планы по развитию e-commerce включают повышение эффективности цифровых каналов (сайта и мобильного приложения), развитие персонализированной программы лояльности и оптимизацию внешних сервисов для расширения возможностей.

Мы развиваем **программу лояльности** для наших клиентов. В основе программы — индивидуальные условия покупок и прозрачная система накопления баллов. Баллами можно оплатить до 99% стоимости товаров (1 балл = 1 рубль). Восемь из десяти покупателей используют карту регулярно.

13,5 млн

зарегистрированных пользователей программы лояльности



Наши достижения

В отчетном году программа лояльности АШАН вошла в тройку лучших со средним уровнем регионального покрытия по версии INFOLine.

Мобильное приложение «Мой АШАН» вошло в десятку лучших по результатам независимого исследования Роскачества.

Эксперты Центра цифровой экспертизы оценили 16 популярных приложений для заказа продуктов по 173 критериям, включая функциональность, удобство использования, безопасность и надежность. Приложение «Мой АШАН» успешно прошло все испытания и получило высокую оценку, подтвердив удобство и качество сервиса для пользователей.

Интернет-магазин auchan.ru занял первое место в Рейтинге удобства интернет-магазинов 2024 среди FMCG-ритейлеров в категории «Продукты питания» (Рейтинг Рунета).

Независимые эксперты с опытом в e-commerce высоко оценили пользовательский опыт на сайте, включая удобство навигации, функциональность каталога и простоту оформления заказа.

Мясоперерабатывающий завод

Мясоперерабатывающий завод АШАН, расположенный в Тамбовской области, является системообразующим предприятием регионального значения. В ассортименте завода представлено более 350 наименований мясных полуфабрикатов и деликатесов собственных торговых марок «Каждый день» и АШАН Красная Птица. Ежегодно выпускаются новинки и сезонные коллекции. Поставки с завода составляют большую часть мясной продукции торговой сети АШАН.

Предприятие придерживается передовых мировых стандартов в производстве охлажденной продукции из говядины, телятины, свинины, курятины, а также обеспечивает рабочие места для порядка 500 сотрудников, поддерживая развитие социальной инфраструктуры в регионе.

Завод выстраивает долгосрочные партнерские отношения с поставщиками сырья, сотрудничая с порядка 20 компаниями из различных регионов России: Тамбовской, Рязанской, Тульской, Курской, Белгородской, Тверской, Орловской, Липецкой, Астраханской, Воронежской областей, республики Мордовия и Татарстан. Такое сотрудничество обеспечивает стабильность поставок и способствует экономическому развитию этих регионов.



В отчетном году ассортиментная линейка пополнилась сезонными товарами и новыми разработками в колбасах и деликатесах. Были выпущены новые виды вареных, полукопченых и варенокопченых колбас. Каждый этап их создания был тщательно проработан, включая разработку нормативной и технической документации, сертификацию и получение экспертных оценок, глубокий анализ рынка для выявления востребованных вкусов, тесное сотрудничество с поставщиками, проведение внутренних дегустаций и отбор лучших образцов. Это позволило укрепить позиции компании на рынке и удовлетворить растущий спрос.

70 тыс. т

мяса производственная мощность завода в год

> 350

SKU производимой продукции
(↑ на 130 SKU к 2023 году)

100%

закупок мясного сырья осуществляется
у российских производителей

> 300 т

в месяц составляет объем заказов на новый
ассортимент продукции завода

Обеспечение безопасности и качества продукции начинается с тщательного отбора поставщиков. Мы проводим регулярные аудиты, чтобы убедиться, что наши партнеры соответствуют требованиям российского законодательства в области качества, прослеживаемости и санитарии, охраны труда, техники безопасности и другим критериям. В частности, поставщики свинины должны соответствовать IV (самому высокому) уровню биологической защиты для свиноводческих предприятий и перерабатывающих организаций в РФ.

Закупки мясосырья осуществляются на электронной площадке. При этом соблюдается многоуровневый контроль, в котором участвуют руководитель по закупкам, профильные специалисты по мясу и птице, а также служба безопасности. Это обеспечивает прозрачность процесса и соответствие антикоррупционной политике компании.



Прозрачность и эффективность системы качества поддерживается на разных уровнях контроля:

Автоматизированный контроль:

осуществляется на всех этапах производства, включая онлайн-контроль металлодетекции, а также постоянный мониторинг температуры воздуха в производственных помещениях, холодильных и морозильных камерах и в процессе варки.

Государственный ветеринарный контроль:

обеспечивает проверку мясного сырья и готовой продукции. Автоматизация документооборота с использованием федеральной информационной системы «Меркурий»¹ и ее приложения «ВетApp» позволяет ускорить процесс и снизить вероятность ошибок.

Независимый контроль аккредитованными лабораториями:

регулярные проверки в аккредитованных лабораториях обеспечивают соответствие продукции высоким стандартам безопасности. В 2024 году более 50% ассортимента прошло проверку.

Внутренний контроль качества:

на предприятии осуществляется сплошной визуальный и органолептический контроль каждой партии мясного сырья. Сплошной технологический контроль проводится обвальщиками и жиловщиками на этапе обвалки.

¹ ФГИС «Меркурий» — Федеральная государственная информационная система в области ветеринарии.

Лабораторный контроль качества и безопасности продукции

Завод располагает собственной микробиологической лабораторией, лицензированной Роспотребнадзором, что позволяет нам гарантировать безопасность продукции на всех этапах производства. Лаборатория проводит микробиологические испытания на наличие опасных микробов и бактерий. Для обеспечения высокого уровня квалификации персонала сотрудники завода регулярно проходят аттестацию и обучение; в 2024 году 4 сотрудника лаборатории прошли обучение по безопасности работы с микроорганизмами.

Современное оборудование, включая автоматизированную систему для анализа ДНК (96 образцов за 5 часов) и иммунологический анализатор (30 образцов за 50 минут), позволяет максимально автоматизировать процесс исследований и сократить время получения результатов. В отчетном году лаборатория также подтвердила свое соответствие лицензионным требованиям.

на **45%**

снизилось количество несоответствий к 2023 году

Мясоперерабатывающий завод стремится к устойчивому развитию, реализуя конкретные шаги для снижения воздействия на окружающую среду и обеспечения безопасности пищевой продукции:

○ **Сертификация экологической ответственности:** Ежегодное подтверждение соответствия принципам «Забота об окружающей среде» от компании IFCO – поставщика многооборотной тары для АШАН.

○ **Очистка сточных вод для дальнейшего использования:** Внедрение технологии очистки сточных вод, соответствующей требованиям наилучших доступных технологий (ИТС 10-2019), что подтверждено «Зеленым сертификатом».¹

○ **Высокий уровень безопасности пищевой продукции:** Внедрение и поддержание системы менеджмента безопасности пищевой продукции в соответствии с требованиями ГОСТ Р ИСО 22000 и ГОСТ Р 54762.

○ **Международная сертификация систем менеджмента безопасности:** Регулярное подтверждение соответствия требованиям ISO 22000:2018, ISO/TS 22002-1:2009 и FSSC 22000, включая успешное прохождение ресертификационного аудита в 2024 году.

¹ Сертификат выдан Общероссийской общественной организацией «Зеленый патруль», осуществляющей деятельность в сфере экологии и защиты окружающей среды.



Ответственные коммуникации

Мы стремимся предоставлять клиентам полную и понятную информацию о наших товарах, чтобы помочь сделать осознанный выбор. Это включает в себя:

○ **Удобную навигацию в магазинах:** постоянно работаем над улучшением навигации, чтобы покупателям было легко найти качественные и полезные продукты; в 2024 году мы уделили особое внимание оформлению отделов Фрукты и овощи, Пекарня, Мясо и мясная гастрономия.

○ **Онлайн-поддержку здорового образа жизни:** активно поддерживаем продукцию в социальных сетях АШАН. Рассказываем о новинках, публикуем интересные и трендовые рецепты, тематические товарные подборки и информацию о пользе продуктов. Общее количество опубликованных материалов (посты, сториз, статьи) по направлению ЗОЖ составило 85 единиц, а суммарный охват публикаций — более 15 миллионов.

○ **Информирование о новинках:** регулярно сообщаем покупателям о новых продуктах через посты в социальных сетях и e-mail рассылки; обновляем информацию на сайте о новых поставщиках и продуктах.

○ **Продвижение полезных товаров:** рассказываем о продукции, произведенной в рамках программы ответственного партнерства «Создаем хорошее», линейках АШАН Красная Птица «Просто полезно» и «Спорт», делая акцент на полезных свойствах, чистом составе, ассортименте и производителях; транслируем аудио-ролики в магазинах, а в местах выкладки размещаем информационные флаги с описанием качественных характеристик продуктов.

Ссылки на официальные группы АШАН в социальных сетях:

https://t.me/auchan_retail_russia

<https://t.me/auchanrus>

<https://vk.com/auchan>

<https://ok.ru/auchanrussia>

<https://dzen.ru/auchanrus>



Персонал



Управление персоналом

➤ Главная ценность АШАН – сотрудники. Компания вкладывает силы и средства в развитие и благополучие каждого работника, делится опытом с новичками, члены команды совместно работают над целями, достигают результатов и празднуют победы.

АШАН уделяет особое внимание заботе о сотрудниках, высокому уровню HR-сервисов, помощи в развитии их компетенций и самореализации, а также поддержанию сильной корпоративной культуры.

Компания предлагает возможности для непрерывного обучения и профессионального развития команды, гибкие условия труда, эффективную систему мотивации.

Близкий менеджмент, основанный на доверительных отношениях между руководителями и сотрудниками, является неотъемлемой частью корпоративной культуры, создает атмосферу взаимопонимания и поддержки, что положительно сказывается на результатах работы.

Забота о здоровье сотрудников является одним из ключевых приоритетов компании. Мы предоставляем возможности добровольного медицинского страхования как для сотрудников, так и для их детей,

обеспечивая доступ к качественной медицинской помощи для всей семьи.

Действует уникальная программа лояльности, позволяющая сотрудникам получать кешбэк баллами за покупки и использовать их для оплаты следующих заказов.

Все это способствует поддержанию бизнес-стратегии компании, достижению высокого уровня вовлеченности и лояльности нашей большой команды.

С целью контроля за эффективностью управления персоналом определены ключевые показатели эффективности (КПЭ), каскадируемые на руководителей подразделений. Основные направления оценки эффективности работы включают текучесть кадров, привлечение и стабильность персонала, комплектность штата, обучение и переподготовку, уровень вовлеченности, внутреннее продвижение сотрудников.



Стратегические приоритеты в области управления персоналом:

Скорость найма и открытость к разным категориям персонала. Создаем равные возможности для трудоустройства различных категорий кандидатов, включая несовершеннолетних, сотрудников с инклюзией, студентов. Используем внешний и внутренний рекрутмент, расширяем партнерскую сеть учебных заведений, применяем возможности ИИ и бесконтактные методы приема.

Быстрая адаптация, микрообучение, геймификация. Обеспечиваем быструю адаптацию за счет эффективной пребординговой подготовки, доступных обучающих программ, геймификации и бизнес-игр. Для оценки эффективности адаптационных процессов и их непрерывного улучшения применяем инструменты BI-аналитики.¹

Привлечение и удержание талантов. Создаем возможности для карьерного роста и развития через карьерные треки, профессиональные школы, программы для лидеров и молодых менеджеров, а также тренинги развития компетенций.

Поддержание вовлеченности команды. Ежегодно проводим замеры вовлеченности, организуем конкурсы профессий и коммерческие конкурсы, встречи с экспертами, мероприятия для детей сотрудников, оказываем помощь магазинам в периоды пиковой загрузки.

Усиление бренда АШАН. Участвуем в премиях и рейтингах, внешних мероприятиях, ярмарках вакансий, развиваем реферальную программу, реализуем спецпроекты в СМИ, активно ведем группы в разных социальных сетях для сотрудников и соискателей, работаем с отзывами.

Цифровизация HR сервисов. Внедряем цифровые решения для управления персоналом, повышая эффективность работы как для сотрудников, так и для HR-специалистов. Запустили внутренний портал «Мой АШАН» с удобным доступом к полезной информации и сервисами.

Гибкое управление вознаграждением. Предлагаем адаптивную систему вознаграждения, включая всемерный пересмотр заработных плат, который впервые был реализован в 2024 году, ежемесячное и квартальное премирование сотрудников разных форматов и другие стимулирующие меры.

Работа с продуктивностью и управление затратами. Анализируем бизнес-процессы, упрощаем и повышаем эффективность сотрудников.

Ключевые документы в области кадрового менеджмента:

- Правила внутреннего трудового распорядка
- Процедура предотвращения и урегулирования конфликта интересов
- Политика ООО «АШАН» в области обработки и защиты персональных данных

¹BI аналитика (Business Intelligence) – применение инструментов и методов бизнес-аналитики для сбора и анализа данных о кандидатах, эффективности каналов привлечения, времени закрытия вакансий и других метрик с целью повышения качества найма и снижения затрат на рекрутинг.

Значимые достижения в области управления персоналом



АШАН вошел в ТОП-100 лучших работодателей России по версии HeadHunter

Победитель премии «HR бренд 2024» с программой «СТАРТ» по найму несовершеннолетних сотрудников (Номинация «Федерация Гранд»)

Лауреат «Всероссийского конкурса лучших практик трудоустройства молодежи 2024 года» в номинации «Трудоустройство несовершеннолетних граждан от 14 до 18 лет». Организатор конкурса — Министерство труда РФ

Победитель премии IT HR AWARDS 2024 в номинации «HR-автоматизация» за достижения в области управления персоналом и работы с брендом работодателя, проект Workforce management system по планированию, учету и распределению рабочего времени сотрудников на базе искусственного интеллекта

Победитель премии «Новые HR-практики 2024» в номинации «Подбор без границ», программа по найму несовершеннолетних «СТАРТ»

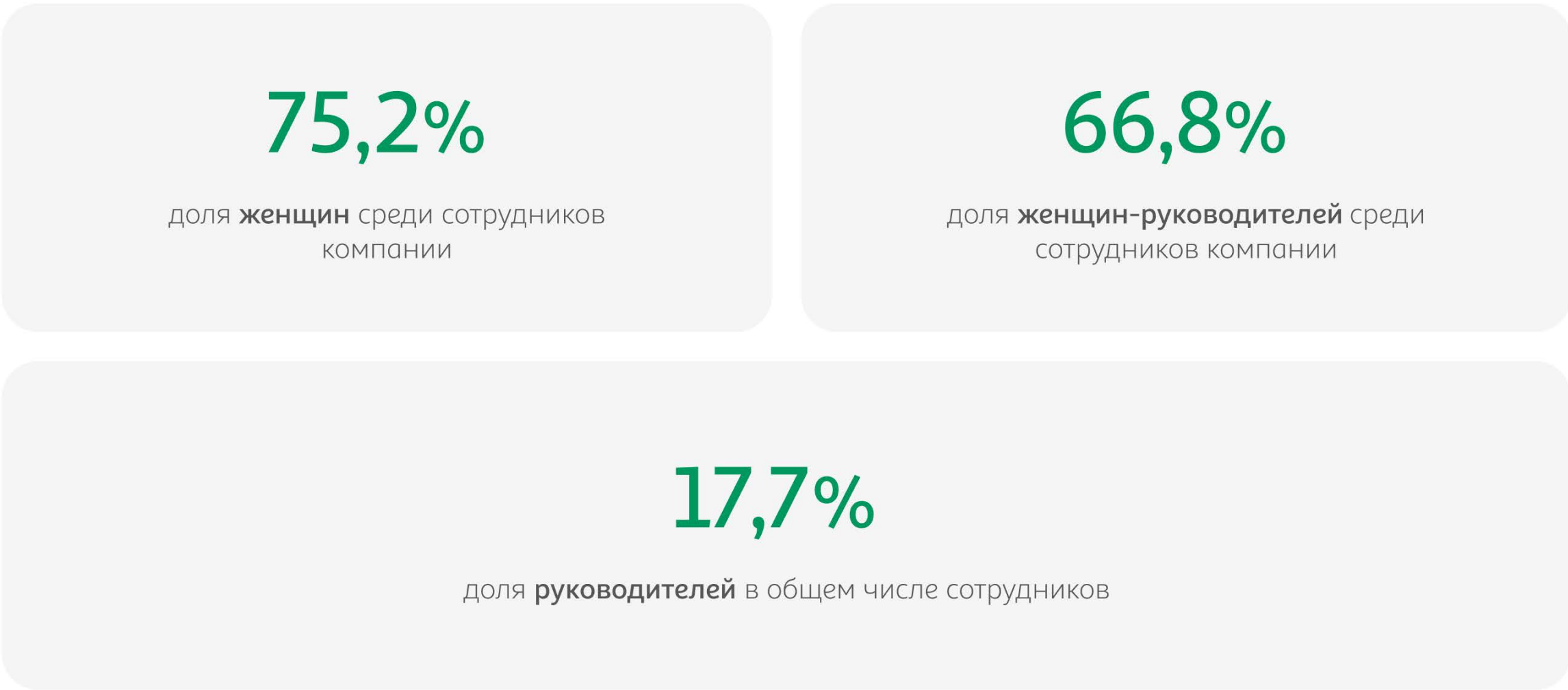
АШАН Ритейл Россия вошел в ТОП-100 лучших работодателей по версии Changellenge Best Company Award, что подтверждает привлекательность компании для молодых специалистов. По результатам опроса, проведенного среди студентов ведущих вузов, компания была отмечена в двух номинациях: «Бизнес-специальность» и «IT-специальность»

87,6% составила вовлеченность персонала (↑ рост на 9,6 п.п.)

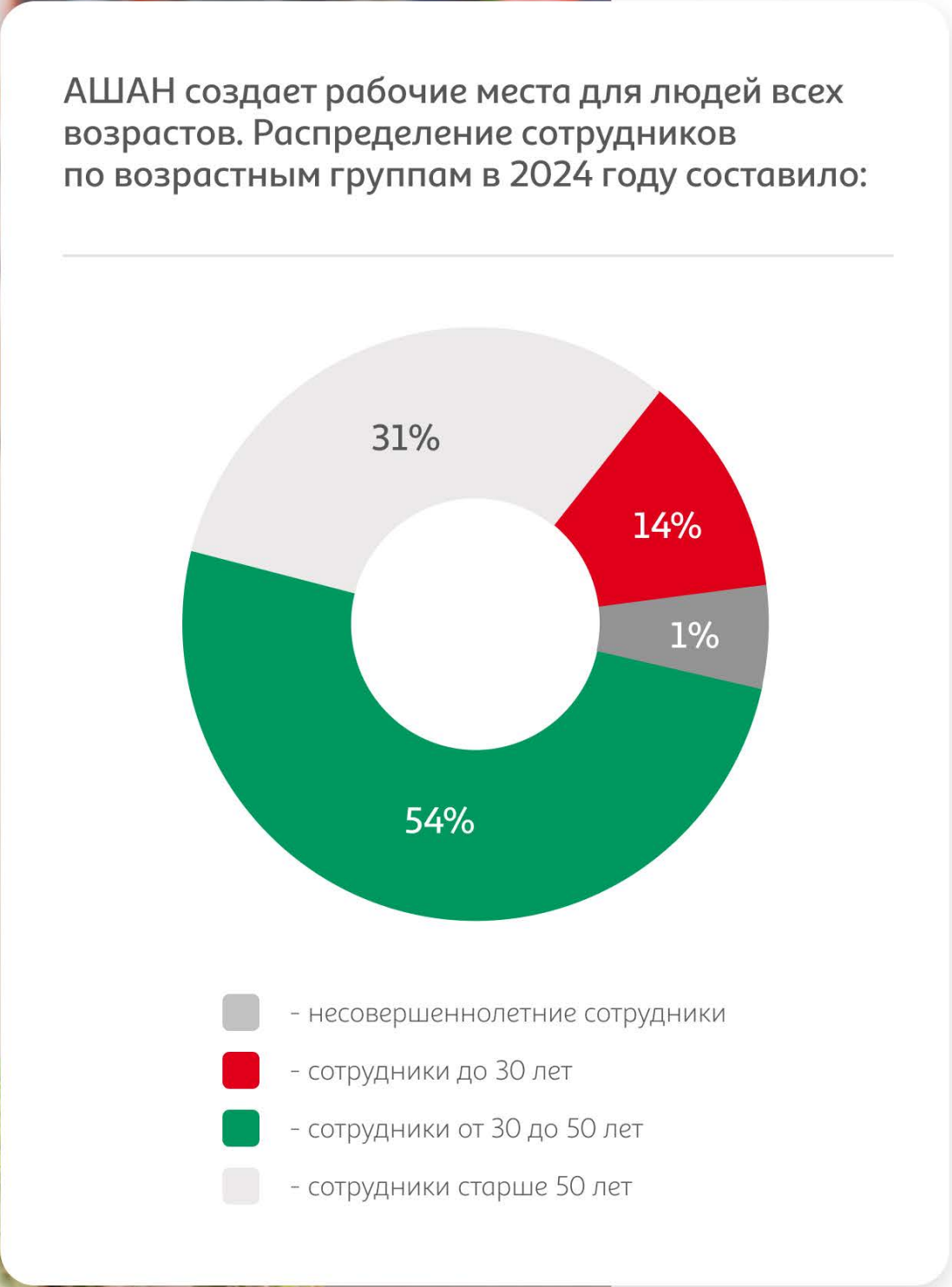
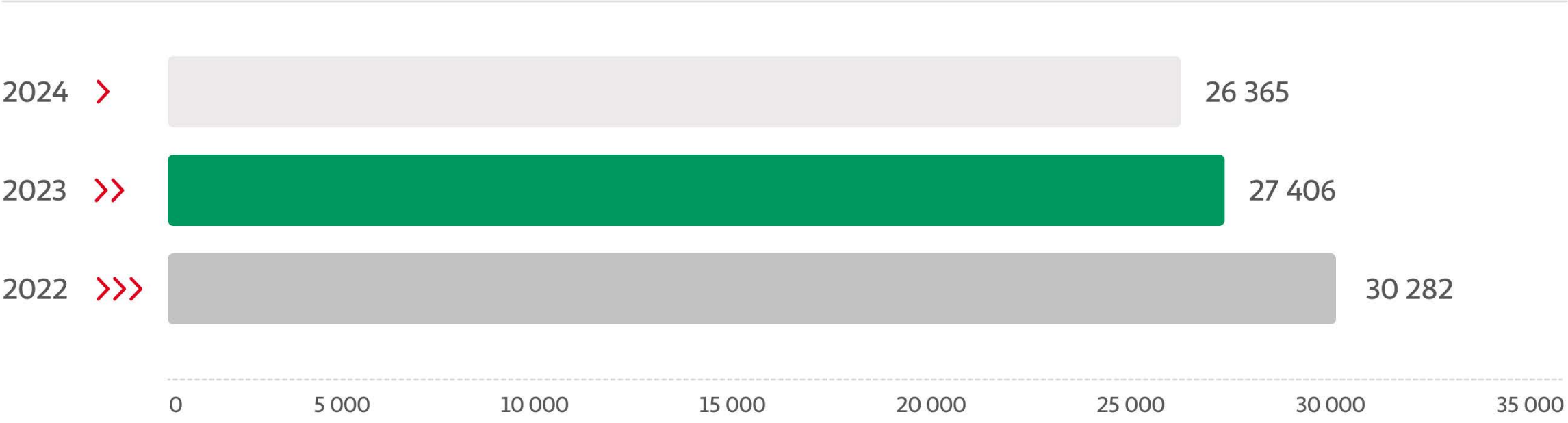


Команда АШАН Ритейл Россия в цифрах

Среднесписочная численность сотрудников АШАН Ритейл Россия в 2024 году составила 22 493 человека. Численность персонала на конец отчетного периода (2024 год) увеличилась до 26 365 человек, из них:



Количество сотрудников на конец года, чел.



Привлечение и адаптация сотрудников

➤ АШАН уделяет особое внимание созданию сильного HR-бренда и позиционированию компании как привлекательного работодателя, способного эффективно конкурировать за квалифицированные кадры. Для привлечения и удержания сотрудников в условиях кадрового дефицита мы ведем последовательную работу для стабилизации команд, упрощаем процессы найма и адаптации, предлагаем различные формы занятости, уделяем отдельное внимание развитию талантливых сотрудников, гарантируем привлекательный социальный пакет и адаптивный подход к вознаграждению.

Программа «Снова вместе» ориентирована на возвращение в компанию бывших сотрудников. Данная инициатива позволяет нам привлекать опытных и мотивированных специалистов, разделяющих ценности компании. Такие сотрудники делают осознанный выбор, быстро адаптируются и, зачастую, проходят обучение без помощи наставников.

Эффект от программы «Снова вместе»:

4 010

сотрудников вернулись в АШАН благодаря программе

1 500

часов было сэкономлено на обучении новых сотрудников

3 610

дней работы наставников позволил оптимизировать такой подход

АШАН — один из лидеров в сфере трудоустройства молодежи среди ритейлеров. Программа «СТАРТ», успешно реализуемая компанией на протяжении нескольких лет, открывает школьникам первый профессиональный опыт и перспективы карьерного роста. Изначально программа запускалась для детей сотрудников, но теперь доступна всем заинтересованным кандидатам.

Для участников программы предусмотрен гибкий график работы, позволяющий совмещать учебу и увлечения. Молодые сотрудники получают дополнительные перерывы на питание, проходят обязательные тренинги и работают под руководством наставников. Особое внимание уделяется безопасности труда, с исключением работы на потенциально опасных участках.

Каждый 11-й ребенок сотрудников АШАН в возрасте от 14 до 17 лет трудоустроился в компанию, что способствует формированию династического подхода при выборе работодателя. Мы планируем дальнейшее расширение программы, открывая новые возможности для молодежи.

2 251 молодых людей в возрасте от 14 до 17 лет трудоустроены в 2024 году. Программа охватила **50 городов России**, показав **рост ≈ в 3 раза** по сравнению с 2023 годом.

Компания продолжила развивать **комплексную систему сотрудничества с учебными заведениями разного профиля**. Бизнес-партнеры по персоналу участвуют в ярмарках вакансий, организуют дни открытых дверей и помогают студентам получить ценный практический опыт в офисе, магазинах и наших логистических центрах. АШАН Ритейл Россия сотрудничает с ведущими университетами и колледжами в различных регионах России, такими как Российский биотехнологический университет, РЭУ имени Г.В. Плеханова, Казанский торгово-экономический техникум, Самарский торгово-экономический колледж и многими другими.



Благодаря этому сотрудничеству мы обеспечиваем приток молодых специалистов и поддерживаем развитие профессионального образования в стране.

В рамках программы по привлечению молодых талантов компания проводит экскурсии и профориентационные мероприятия для студентов и выпускников. Наша цель — показать динамичную среду современного ритейла, его возможности для профессионального роста и помочь молодым людям сделать осознанный выбор в пользу работы в нашей компании.

Розничные магазины.

Участники знакомятся с полным циклом операционной деятельности: организацией торгового пространства, процессами мерчандайзинга, логистикой, стандартами обслуживания клиентов и работой кассовых узлов.

Ознакомительные визиты в центральный офис.

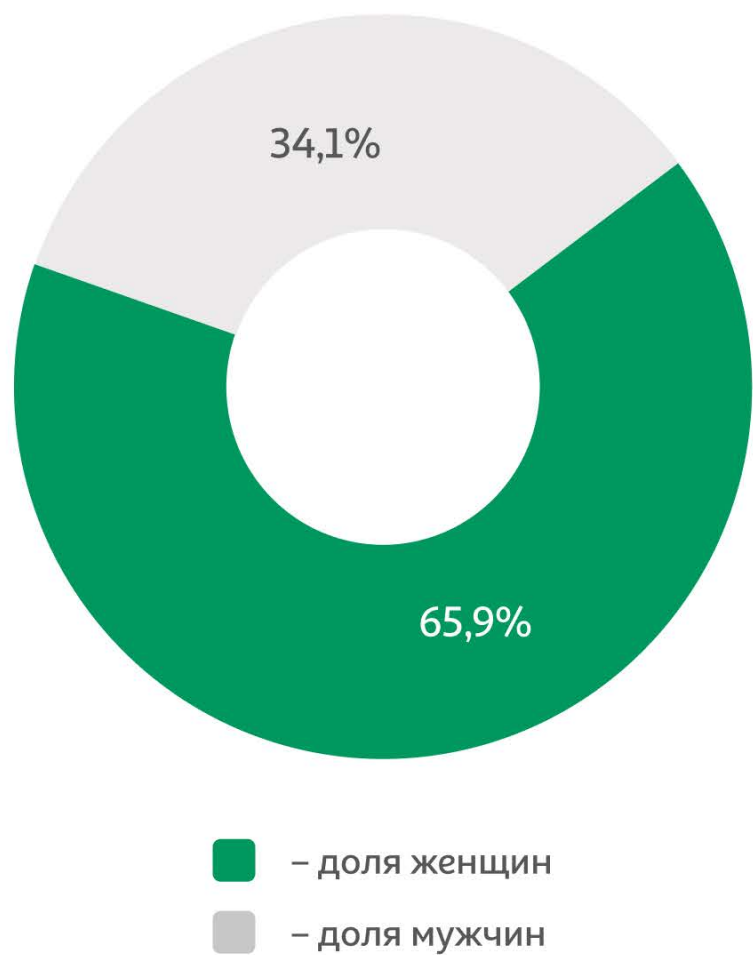
Студенты посещают ключевые департаменты (закупки, маркетинг, HR, IT), где получают представление о стратегическом управлении розничной сетью. В программу включены встречи с руководителями направлений и разбор реальных бизнес-задач.

Программа дополнена интерактивными элементами: тематическими квизами, которые в увлекательной форме знакомят с историей, ценностями и особенностями компании. Такой подход не только эффективно доносит информацию о карьерных перспективах, но и мотивирует участников рассматривать востребованные в ритейле профессии как интересный путь для развития.

Компания придает большое значение успешной адаптации новых сотрудников и их глубокому пониманию бизнес-процессов. С этой целью разработана программа знакомства с форматами магазинов, являющаяся обязательной для всех новых сотрудников, независимо от занимаемой должности. После вводного дня все новички направляются на трехдневную стажировку в наши магазины различных форматов: гипермаркеты, супермаркеты и магазины формата «Сити».

Цель программы — изнутри изучить процессы и понять принципы работы бизнес-модели. В программу стажировки входят экскурсия по магазину, участие в брифингах команд и работа в торговом зале.

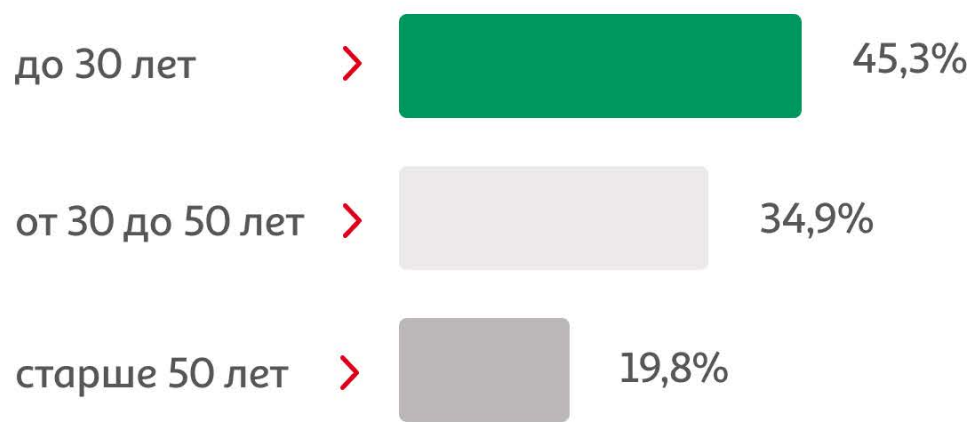
Новые сотрудники в разбивке по полу в 2024 году



Это способствует лучшему пониманию потребностей магазинов и эффективному взаимодействию сервисных служб и коммерческих подразделений.

Для оперативной адаптации разработана онлайн-программа «Интеграция нового сотрудника». Участники программы могут воспользоваться специализированным сайтом. Кроме того, для оперативных ответов на вопросы доступен чат-бот.

Новые сотрудники в разбивке по возрасту в 2024 году



Обучение и развитие

Обучение в компании направлено на постоянное совершенствование навыков сотрудников, необходимых для достижения целей бизнеса и устойчивого развития. Мы стремимся реализовывать доступные и интересные образовательные программы, способствующие профессиональному развитию, эффективной адаптации новых сотрудников и формированию кадрового резерва из талантливых специалистов.

Значительный вклад в обучение сотрудников вносят профессиональные тренеры и бизнес-эксперты из числа сотрудников, которые обеспечивают обширную базу знаний для реализации программ внутреннего обучения. Для их подготовки компания разработала комплексные программы с гибкими форматами обучения (очные тренинги, вебинары, семинары и другие).

Драйвером развития сотрудников являются **Профессиональные школы АШАН**. Компания располагает 14 школами, охватывающими все основные направления деятельности. В компании применяется гибридный формат обучения, сочетающий онлайн-курсы с очными занятиями в наших флагманских магазинах.

≈ 10 000

новых сотрудников успешно интегрируются ежегодно

> 2 000

действующих специалистов получают поддержку в профессиональном развитии

> 200

профессиональных тренеров

> 120

бизнес-экспертов из числа сотрудников



В числе наиболее значимых:

- **Школа менеджеров** — это основополагающая программа для менеджеров коммерции. Обязательное обучение включает три блока: коммерция, управление и персонал. Программа основана на ценностях АШАН — доверии, открытости и стремлении к совершенству — и предоставляет участникам необходимые знания и навыки в области бизнес-процессов, аналитики, управления и мотивации команды
- В 2024 году запущена **школа HR бизнес-партнеров**, которая усиливает их профессиональные компетенции, развивает «гибкие навыки» и укрепляет роль амбассадоров бренда работодателя
- В компании функционирует единый центр подбора кадров — **школа рекрутмента**. Здесь будущие эксперты осваивают тонкости профессии, от определения требований к кандидатам до построения эффективной коммуникации с соискателями в соответствии с корпоративной культурой
- Обучение в профильных областях организовано непосредственно в магазинах и включает **школы для пекарей, команд отделов овощи/фрукты** и других направлений

Каждая школа — это не только образовательная программа, а платформа для обмена опытом и построения крепких команд. Созданы коммуникационные чаты для групп, где сотрудники могут делиться опытом, идеями, решать сложные рабочие задачи и оказывать друг другу экспертную поддержку.



Сегодня в компании работают 5 поколений сотрудников, около 5% из которых — зумеры. Отвечая на запрос молодежи о перспективах карьерного роста, запущена **программа развития «Молодых менеджеров АШАН»**. В рамках программы мы создаем адаптивные стажировки, предлагаем быстрое погружение в профессию, экспертизу от лучших наставников и развитие управленческих навыков. Команду молодых менеджеров сопровождают наши профессиональные руководители, HR бизнес-партнеры и эксперты по обучению и развитию персонала. Формат — очные встречи, тренинги, бизнес игры.

За 9 месяцев ускоренной стажировки молодые таланты компании проходят путь от линейного сотрудника до менеджера.

В АШАН реализуется комплексная программа развития руководителей уровня N-1¹, направленная на укрепление и раскрытие лидерского потенциала.

В условиях динамично меняющегося рынка сильные лидеры являются ключевым конкурентным преимуществом. **Лидерская программа** акцентирует внимание не только на развитии профессиональных навыков, но и на формировании личностных качеств, а также ценностей, жизненной философии и внутренней энергии. Участие в программе позволяет руководителям укрепить свой авторитет, научиться эффективно действовать в условиях постоянных вызовов и изменений и повысить результативность своих команд.

Мы уделяем большое внимание обучению устойчивому развитию сотрудников на всех уровнях должностей. Для управленцев разработан вебинар и электронные курсы **«Устойчивое развитие в АШАН Ритейл Россия»**. Материалы знакомят с глобальными трендами, стратегией устойчивого развития в компании, а также шагами по ее достижению.

Всем сотрудникам доступен интерактивный курс **«На пути к устойчивому развитию»**, позволяющий в доступной форме узнать об экологической и социальной ответственности и о простых практиках, которые можно применять в работе и повседневной жизни.

Электронные курсы также адаптированы для различных подразделений, включая коммерческую дирекцию, департаменты маркетинга, коммуникаций и логистики и позволяют сотрудникам на конкретных примерах понять свою зону ответственности и определить, как их действия способствуют достижению целей устойчивого развития.

20 268

сотрудников прошли обучение в 2024 году

3,2

часа – среднее количество часов обучения одного сотрудника

Ежегодная оценка персонала

В АШАН мы ценим потенциал каждого сотрудника и стремимся создавать условия для его реализации. С этой целью в компании внедрена **ежегодная система оценки персонала**, позволяющая объективно оценить компетенции и достижения, а также разработать индивидуальные планы карьерного развития.

На основе результатов оценки формируется кадровый резерв, охватывающий от 10 до 12% штата. Разработка и реализация индивидуальных планов развития для каждого участника кадрового резерва осуществляется при поддержке руководителей, HR-бизнес партнеров и команды обучения и развития на протяжении всего периода, вплоть до назначения на новую должность. Чтобы планы развития были реализованы успешно, мы организуем тренинги, предоставляем доступ к обширной базе знаний, включая интерактивные материалы и тематические фильмы.

¹ Руководители уровня N-1 – руководители, подчиненные Генеральной дирекции (уровень N) и ответственные за ключевые функциональные направления в компании.

Безопасность труда

> В АШАН Ритейл Россия мы уделяем первостепенное внимание безопасности и здоровью наших сотрудников, строго соблюдая все требования охраны труда. Система управления охраной труда включает следующие элементы:

Оценка условий труда

Регулярно проводится специальная оценка условий труда (СОУТ) на всех рабочих местах с целью выявления потенциальных вредных факторов и оценки их воздействия на сотрудников. Результаты СОУТ используются для разработки мер по улучшению условий труда. С результатами сотрудников знакомят под подпись. Сотрудники, чьи рабочие места признаны вредными (класс 3.1), получают соответствующие компенсации.

Управление рисками

Мы проводим идентификацию опасностей и оценку профессиональных рисков (ОПР), разрабатываем и внедряем меры по их контролю и снижению. Каждый новый сотрудник при приеме на работу знакомится с обязательными внутренними документами по охране труда под подпись.

Ответственность партнеров и контрагентов

Мы требуем от наших партнеров и контрагентов строгого соблюдения норм охраны труда.

Для обеспечения соответствия высоким стандартам безопасности на всех объектах АШАН проводится контроль, включающий в себя:

- вводный инструктаж по охране труда для всех работников подрядных организаций;
- проверку наличия и правильности оформления необходимых документов (распоряжение, акт-допуск, наряд-допуск) для работ повышенной опасности;
- контроль наличия и использования требуемых средств индивидуальной защиты (СИЗ) и другие меры.

Соблюдение повышенных требований к безопасности

Компания устанавливает дополнительные требования безопасности для профессий и работ с повышенным риском, а также обеспечивает их строгое соблюдение. Все работы с повышенной опасностью проводятся с использованием актов-допусков и нарядов-допусков.

Расследование происшествий

В компании тщательно расследуются все несчастные случаи и микротравмы, произошедшие на производстве. Есть постоянно действующая комиссия по управлению профессиональными рисками, в состав которой входят опытные эксперты по охране труда. Это позволяет оперативно выявлять причины и разрабатывать эффективные меры для предотвращения инцидентов в будущем.

Обеспечение средствами индивидуальной защиты

Компания предоставляет сотрудникам все необходимые средства индивидуальной защиты, включая спецодежду, спецобувь, а также смывающие и обезвреживающие средства.

Медицинское обеспечение

Мы заботимся о здоровье наших сотрудников и организуем проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров. Сотрудники, не прошедшие медицинский осмотр в установленные сроки, отстраняются от работы.

18 024

сотрудника прошли медицинские осмотры
в 2024 году

Обучение сотрудников охране труда

Все сотрудники компании проходят обучение по охране труда, начиная с вводного инструктажа в первый рабочий день, а также инструктажи на рабочем месте с установленной периодичностью. Стажировка является неотъемлемой частью адаптации и интеграции работника в компанию.

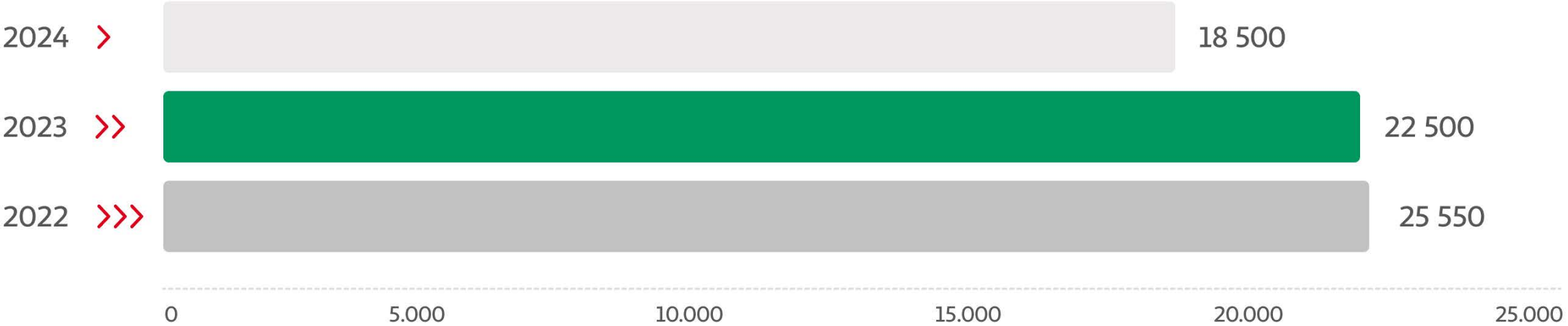
Обучение всех должностных лиц по охране труда, с периодичностью 1 раз в три года, проводится в учебно-курсовых комбинатах (УКК), включая обучение по пожарной безопасности, гражданской обороне (ГО) и чрезвычайным ситуациям (ЧС). Работники рабочих профессий проходят в УКК специальные виды обучения, такие как электробезопасность, допуск к управлению напольным электротранспортом, пожарная безопасность, безопасность выполнения работ на высоте и другие (всего более 20 видов). Обучение проводится в очной форме с отработкой практических навыков, что позволяет сотрудникам оперативно реагировать и оказывать первую помощь в случае необходимости. Регулярность и частота обучения регламентируются законодательством РФ и внутренними локальными нормативными актами.



1 LTISR (Lost Time Injury Severity Rate) - коэффициент тяжести травматизма. Отражает среднее количество дней нетрудоспособности, приходящихся на один несчастный случай с потерей рабочего времени. $LTISR = (\text{количество дней нетрудоспособности, связанных с несчастными случаями с потерей рабочего времени} / \text{общее количество отработанных часов}) * 200\,000$.

2 LTIFR (Lost Time Injury Frequency Rate) - коэффициент частоты травм с временной потерей трудоспособности. Рассчитывается как отношение числа пострадавших в результате несчастных случаев с потерей рабочего времени [N] к общему количеству часов, отработанных всеми работниками [T], нормированное на 1 млн человеко-часов.

Количество сотрудников, прошедших обучение по охране труда



Статистика травматизма	2022	2023	2024
Количество пострадавших с временной потерей трудоспособности по причине несчастных случаев на производстве при выполнении работ (LTI)	76	115	80
Количество пострадавших без потери трудоспособности (микроповреждения)	10	15	12
Общий коэффициент травматизма со смертельным исходом (FAR)	0	0	0
Коэффициент тяжести травм с утратой трудоспособности (LTISR) ¹	28.67	44.82	34.72
Коэффициент частоты травм с временной потерей трудоспособности (LTIFR) ²	2.73	3.49	1.82

Ключевые документы в области охраны труда:

- Положение о системе управления охраной труда
- Политика ООО «АШАН» в области охраны труда
- Положение о системе управления профессиональными рисками

Корпоративная культура

Мы убеждены, что успех АШАН Ритейл Россия напрямую зависит от вовлеченности и благополучия наших сотрудников. Поэтому стремимся создать такую атмосферу, где каждый ощущает себя частью большой семьи и ценится вклад каждого. В компании выстроена уникальная и сильная корпоративная культура, основанная на взаимоуважении. Действует политика открытых дверей, позволяющая сотрудникам обращаться напрямую к руководителю. Такой подход способствует созданию атмосферы доверия и оперативной коммуникации, а также близкого менеджмента.

В основе нашей корпоративной культуры лежит принцип «Дело в отношении», который подразумевает уважительное отношение к себе, коллегам, жизни, работе, компании, партнерам и обществу в целом. Этот принцип воплощается в трех ключевых ценностях:



Доверие

строим длительные и доброжелательные отношения, наполненные смыслом



Открытость

чувствуем изменения вокруг и меняемся сами



Совершенство

требовательны к себе и становимся лучше каждый день

Компания придерживается принципов инклюзивности и открытости, создавая комфортную среду для сотрудников с различным опытом, образованием, состоянием здоровья и жизненными обстоятельствами.

Мы приветствуем разнообразие в нашей команде, предлагая различные возможности для трудоустройства:

Активно привлекаем молодежь в возрасте 14–17 лет, создавая специальные условия для быстрой адаптации и назначая наставников.

Обеспечиваем комфортную среду для работы порядка 800 сотрудников с особенностями здоровья, выступая за равные возможности для всех.

Более 30% нашего персонала – сотрудники старше 50 лет, что также отражает нашу открытость и разнообразие.

Создаем условия для работы студентов-иностранцев.

Развиваем реферальную программу по привлечению новых сотрудников в компанию, а также программу возврата бывших коллег.

В компании насыщенная корпоративная жизнь с разнообразными мероприятиями и программами, где каждый может найти что-то интересное для себя

Конкурсы. Коммерческие конкурсы, направленные на повышение вовлеченности сотрудников в экономические показатели и их прогресс, а также на реализацию стратегии компании. Победители награждаются денежными призами, которые направляются на улучшение условий труда или командообразующие мероприятия. Например, ремонт офисного пространства, покупку бытовой техники для команды или поход в театр, боулинг, на каток. Также организуем развлекательные конкурсы и лотереи для сотрудников и их детей с интересными и разнообразными призами.

Проект «Моя идея для бизнеса». Мы ценим идеи и опыт наших сотрудников и предоставляем им возможность участвовать в развитии компании. Каждый сотрудник может предложить свои идеи для улучшения работы или развития бизнеса. Авторы лучших предложений получают денежные бонусы и возможность участвовать в реализации проектов.

Корпоративное волонтерство. Компания создает возможности для волонтерства через свой корпоративный фонд «Поколение АШАН». Сотрудники-волонтеры участвуют в различных проектах, направленных на популяризацию здорового питания, поддержку подопечных социальных учреждений, лесовосстановление и бережное отношение к окружающей среде. Это помогает сотрудникам-волонтерам раскрыться с новой стороны и жить насыщенную корпоративную жизнь.



Проекты, направленные на благополучие сотрудников:

- **Экскурсии для детей сотрудников**

Ежегодно организуются экскурсии для детей сотрудников, чтобы в увлекательной форме познакомить их с офисом, рассказать о компании и узнать больше о профессиях родителей.
- **Конкурс «Браво»**

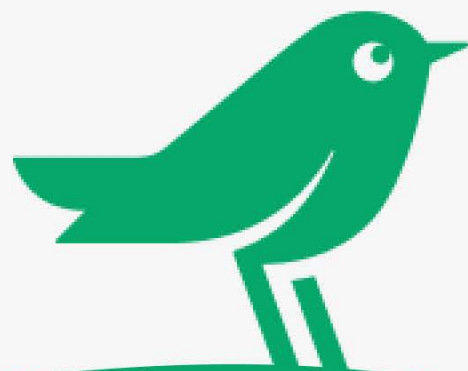
Ежегодный конкурс для линейного персонала и менеджеров. Направлен на признание лучших сотрудников по итогам года.
- **Встречи профессионалов**

Ежегодные встречи экспертов создают площадку для обсуждения идей, результатов и планов на будущее и направлены на реализацию стратегии компании.
- **Барометр**

Ежегодный опрос для измерения удовлетворенности, лояльности и вовлеченности сотрудников. На основе результатов проводятся мероприятия по улучшению.
- **Конкурс профессий**

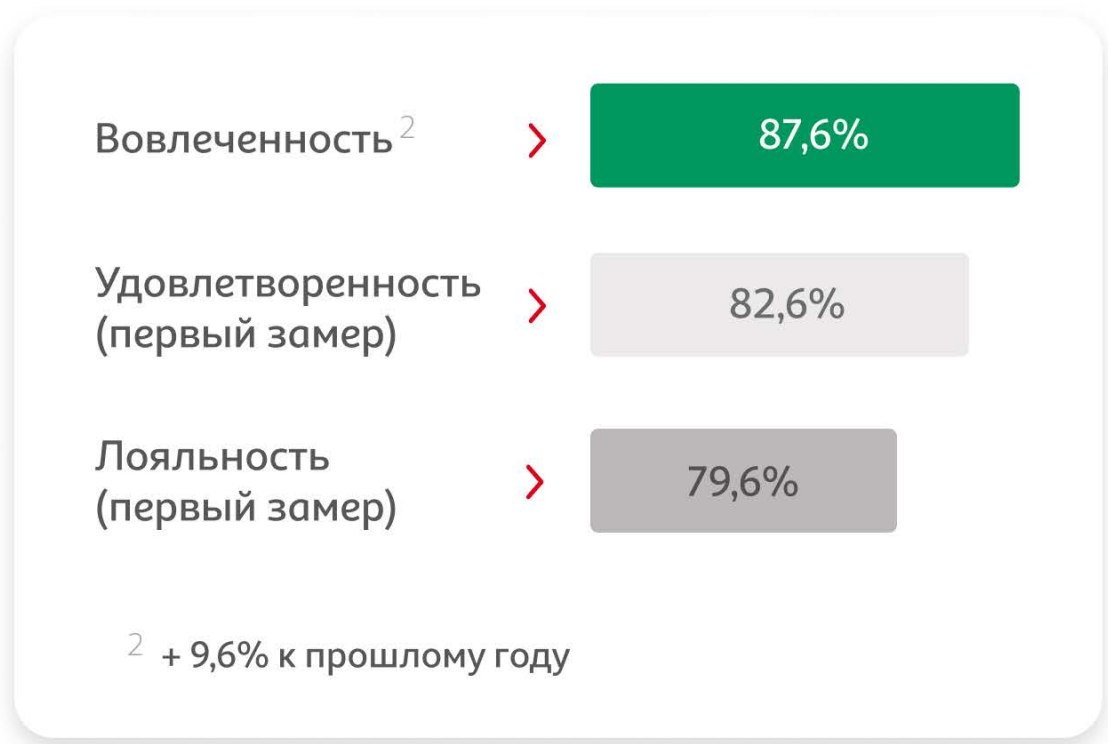
Ежегодные конкурсы, где соревнуются лучшие команды, демонстрируя свои навыки и предлагая новые идеи. Цель — повышение престижа профессий.
- **Помощь магазинам в высокий сезон**

Традиция, когда офисные сотрудники объединяют усилия с сотрудниками магазинов для достижения лучших результатов в период высокой загрузки.



Исследование вовлеченности персонала

- АШАН Ритейл Россия придает приоритетное значение мнению сотрудников и стремится регулярно оценивать атмосферу в компании. В отчетном году впервые был проведен комплексный опрос¹, включавший оценку вовлеченности, удовлетворенности и лояльности персонала. Результаты тщательно проанализированы для проведения корректирующих мероприятий, направленных на улучшение условий труда и повышение уровня удовлетворенности сотрудников.



Индексы вовлеченности и удовлетворенности персонала превышают средние значения по рынку ритейла и являются одними из лучших в России (по данным внутреннего замера АШАН).

Опрос показал, что сотрудники ценят стабильность и прозрачность в оплате труда, уважительное отношение и взаимопомощь в командах, комфортные условия работы, гибкий график, привлекательный социальный пакет, а также устойчивость компании и возможность планировать будущее.

Отмечается, что сотрудники также гордятся продукцией и услугами компании, позитивно оценивают улучшение ассортимента и развитие собственных торговых марок.

Особенно высокую оценку получил показатель «Многообразие и инклюзивность»: 82% сотрудников отметили уважительное отношение со стороны работодателя вне зависимости от пола, возраста, вероисповедания и других факторов.

98%

сотрудников приняли участие в опросе

Компания планирует продолжить использование новой платформы в 2025 году для мониторинга динамики всех ключевых показателей.

¹ В 2024 году опрос «Барометр» впервые проводился на платформе «Happy job», что позволило расширить анализ и включить новые показатели, такие как удовлетворенность и лояльность.

Гибкое управление вознаграждением

При определении совокупного дохода сотрудников мы ориентируемся на лучшие практики рынка и учитываем актуальные данные об уровне оплаты труда в отрасли.

В основе системы мотивации компании лежит сбалансированное сочетание фиксированной и переменной части вознаграждения. Размер переменной части напрямую зависит от индивидуальных результатов сотрудника и общих показателей деятельности компании.



Ключевые элементы системы вознаграждения:

- Признание достижений:** ежегодный индивидуальный пересмотр окладов для сотрудников, демонстрирующих лучшие результаты и высокую эффективность в работе
- Поддержка сотрудников магазинов:** ежемесячная премия в размере 10% от оклада за достижение операционных целей
- Премирование менеджеров за результаты:** индивидуальная нефиксированная премия для менеджеров, размер которой зависит от выполнения поставленных ключевых показателей эффективности
- Дополнительные меры мотивационной поддержки** для магазинов с кадровыми трудностями

79,1%

доля сотрудников, заработная плата которых пересматривалась в 2024 году

70,9%

доля сотрудников, получивших премирование по итогам 2024 года

15%

рост среднего дохода сотрудника компании по сравнению с 2023 годом

Цифровизация HR-сервисов

Компания внедрила ряд технологических решений для автоматизации HR-процессов. Эти инновации значительно повысили эффективность деятельности, улучшили условия труда и взаимодействие сотрудников, а также подтвердили приверженность компании постоянному развитию и заботе о сотрудниках.

Одним из ключевых достижений АШАН в отчетном периоде стал **запуск нового корпоративного портала «Мой АШАН»** – полноценной цифровой экосистемы для сотрудников. При его разработке особое внимание было уделено мобильному доступу, так как многие сотрудники работают в магазинах без доступа к компьютеру. Теперь сотрудники могут читать новости компании, проходить обучение, участвовать в опросах и использовать все корпоративные сервисы с любых устройств.

Для каждого сотрудника создан удобный **личный профиль**, сделанный по прототипу социальных сетей и содержащий основную информацию: фотографию, должность, подразделение, контакты, данные руководителя и закрепленного HR-специалиста, а также раздел, где можно рассказать о себе и своих увлечениях. Это значительно упрощает коммуникацию внутри компании и решение рабочих вопросов.

Портал предоставляет сотрудникам удобный доступ к ключевым корпоративным сервисам. Здесь можно пройти годовую оценку People Review и воспользоваться актуальной базой знаний. В ближайшее время станет доступен функционал кадрового документооборота: информация о финансовых начислениях, управление отпусками и другие опции. А интеграция с внешними платформами подбора и обучения обеспечивает комфортный онбординг новых сотрудников.

На портале предусмотрена система благодарностей, позволяющая сотрудникам выражать признательность коллегам за полезную инициативу, поддержку или просто хорошую работу.

В планах – развитие игровых механик и умного ИИ-ассистента «птички» для помощи в решении рабочих задач. Кроме того, появится раздел обращений к генеральному директору, где сотрудники смогут направлять предложения, задавать вопросы и делиться идеями.

Среди других значимых результатов нашей работы:

- Автоматизированы трудоемкие процессы пересмотра заработных плат и премирования**, что существенно сократило время запуска кампаний и повысило прозрачность на всех этапах.
- Внедрена система автоматизации подбора персонала**, что позволило значительно ускорить процессы поиска, согласования и адаптации новых сотрудников и обеспечить подробную аналитику.
- Обновлена платформа обучения:** сотрудникам предоставлен удобный доступ к обучению с мобильных устройств и возможность пребординговой подготовки.
- Продолжена разработка и адаптация автоматизированной системы для расчета нагрузки и управления рабочим временем** (Workforce Management System). Система анализирует исторические данные о продажах, отработанных часах и широкий спектр других метрик, чтобы с высокой точностью прогнозировать нагрузку и автоматически формировать оптимальные графики работы сотрудников.
- В отчетном году проведена масштабная подготовительная работа по переходу на кадровый электронный документооборот (КЭДО)** с активным вовлечением HR- и ИТ-команд. Фактический переход на КЭДО осуществлен в 2025 году, что позволит существенно повысить эффективность HR-процессов, сократить расходы на бумагу, обеспечить более быстрый и удобный доступ к информации для сотрудников.

Инклюзия

➤ В рамках ответственного ведения бизнеса компания стремится создать инклюзивную рабочую среду, где каждый сотрудник может профессионально развиваться и иметь равные возможности. Особое внимание уделяется работе со слабослышащими и глухими людьми. С момента открытия первого магазина в 2002 году и по настоящее время это является одним из наших приоритетных направлений.

Для эффективной интеграции сотрудников используются специальные инструменты: смарт-часы, коммуникационная платформа «Мой РЖЯ», которая обеспечивает круглосуточное общение с любого устройства.

Для поддержки инклюзивности на рабочем месте мы реализуем комплексную обучающую программу. Ее цель — улучшить понимание людей с особенностями здоровья, научиться ценить их таланты и вместе создавать комфортные условия для работы. В частности, проведены вебинары для руководящего состава «Создание инклюзивной среды: общение без барьеров», в которых приняли участие 114 управленцев, а также запущен электронный курс «Общение без границ. Курс по инклюзии», который успешно прошли 88% сотрудников.

787

сотрудников с ограниченными возможностями здоровья трудоустроено в АШАН¹

АШАН высоко ценит опыт и знания сотрудников старшего возраста и предоставляет им возможность продолжить профессиональную деятельность после выхода на пенсию. **Компания обеспечивает гибкие условия работы для сотрудников «серебряного» возраста.** Руководители проявляют заботу, учитывая их потребности и возможности, что способствует созданию максимально поддерживающей и комфортной рабочей среды.

2 309

новых сотрудников 55+ присоединилось к нашей команде в отчетном году



В 2024 году в партнерстве с общественной организацией поддержки инвалидов «Радость» мы первыми в ритейле запустили уникальный проект по трудоустройству людей с ментальными особенностями и расстройством аутистического спектра – «Дело в "Радости"».

Для успешной интеграции новых сотрудников с ментальными особенностями была проведена масштабная подготовительная работа: адаптированы функциональные обязанности, график работы и трудовые договоры с учетом индивидуальных потребностей.

Стажировка проходила при постоянном сопровождении специалистов РООИ «Радость» и наставников от АШАН. В процессе стажировки учитывались психофизические особенности стажеров, их темп работы и готовность к нагрузкам. Постепенно расширялся круг обязанностей и задействовались новые отделы магазина. Стажеры осваивали сортировку и фасовку продукции, замену чековой ленты и другие базовые задачи. По мере приобретения опыта ребятам поручались более сложные задания.

Помимо практических навыков, участники проекта учились также работать в команде, соблюдать субординацию и взаимодействовать с покупателями.

Важно отметить активное участие сотрудников магазинов АШАН, где проходила стажировка. Для них было проведено обучение по теме взаимодействия с людьми с ментальными особенностями, что способствовало лучшему пониманию мотивации и поведения будущих коллег.



Результаты программы «Дело в "Радости"»



Проведено более 100 собеседований с потенциальными стажерами



Разработана специальная учебная программа подготовки сотрудников торгового зала



Организована трехнедельная стажировка для 37 человек на социальном предприятии «Особая сборка», а также стажировки для 19 потенциальных сотрудников в магазине АШАН



14 молодых людей были успешно трудоустроены в наших магазинах

¹ Данные на 31.12.2024

Несколько лет мы являемся официальным партнером Национального чемпионата «Абилимпикс» – международного некоммерческого движения и системы конкурсов профессионального мастерства среди людей с инвалидностью. А наши эксперты входят в состав конкурсного жюри по компетенциям «поварское дело» и «кондитерское дело».



В рамках чемпионата АШАН был отмечен Министерством просвещения РФ как самый активный партнер движения «Абилимпикс», Министерством труда и социальной защиты РФ — за вклад в развитие движения и поддержку участников чемпионатов.

Мы стремимся создать комфортные условия для всех наших клиентов, включая людей с ограниченными возможностями здоровья. В наших магазинах реализуется ряд мер, направленных на обеспечение доступной среды:

- **Поддержка и помощь**

По запросу покупателям предоставляются сопровождение, инвалидные кресла на входе, а также специализированные тележки для товаров, которые удобно крепятся к креслу.

- **Программа лояльности**

Людам с инвалидностью и пенсионерам в рамках программы лояльности присваивается «социальный статус», который дает дополнительный кешбэк в размере 7% на покупки в будние дни до 12:00.

- **Мобильное приложение**

АШАН использует инновационные решения для повышения доступности своих сервисов. В мобильном приложении реализована функция проговаривания текста, обеспечивающая удобный и самостоятельный шопинг для слабовидящих пользователей.

- **Удобные кассы самообслуживания**

В 52 супермаркетах установлены просторные зоны касс самообслуживания с широкими проходами. В остальных 84 супермаркетах установка активно ведется и будет завершена до конца 2025 года. Во всех наших гипермаркетах также есть зоны касс самообслуживания. Кроме того, 49 гипермаркетов оборудованы кассами с широкими проходами, удобными для проезда на колясках.

Компания продолжит работать над улучшением доступности во всех магазинах, чтобы каждый посетитель чувствовал себя комфортно и мог совершать покупки без каких-либо ограничений.

Права человека

➤ АШАН исполняет требования трудового законодательства и гарантирует равные условия для всех сотрудников вне зависимости от пола, возраста или национального признака на каждом этапе взаимодействия: с момента приема на работу и в дальнейшем при продвижении по карьерной лестнице.



АШАН осуждает любое посягательство на человеческое достоинство, в частности, любые формы преследования. Компания ожидает от каждого из своих сотрудников, независимо от их служебного положения, честности и взаимного уважения. Любое проявление дискриминации по какому-либо признаку в компании является недопустимым.

Для эффективной реализации этого принципа открыта горячая линия по вопросам этики, что позволяет сотрудникам сообщать о возможных случаях дискриминации на условиях полной анонимности, конфиденциальности и защиты от преследования.

Экологические аспекты



Управление экологическими аспектами

- В АШАН Ритейл Россия забота о планете является неотъемлемой частью бизнес-стратегии. Мы осознаем влияние нашей деятельности на окружающую среду и берем на себя ответственность за планомерное снижение негативного воздействия.



Стратегия устойчивого развития АШАН включает три ключевых элемента, направленных на борьбу с изменением климата:



Уменьшение углеродного следа: мы ведем системную работу и реализуем комплекс мер для снижения воздействия на климат – от установки энергоэффективного оборудования до запуска собственной электростанции.



Сокращение пищевых отходов: внедряем автоматизированные системы заказов, оптимизируем управление стоками и активно стимулируем приобретение товаров с приближающимся сроком годности посредством снижения цен.



Борьба с пластиковым загрязнением: работаем с поставщиками над уменьшением количества пластика в упаковке, обеспечиваем сбор и переработку вторичных ресурсов, развиваем систему использования оборотной тары.

Основными документами, регламентирующими деятельность АШАН в области экологии и климата, являются:

- Политика по энергоэффективности
- Политика по рациональному использованию воды
- Порядок реализации вторичных ресурсов

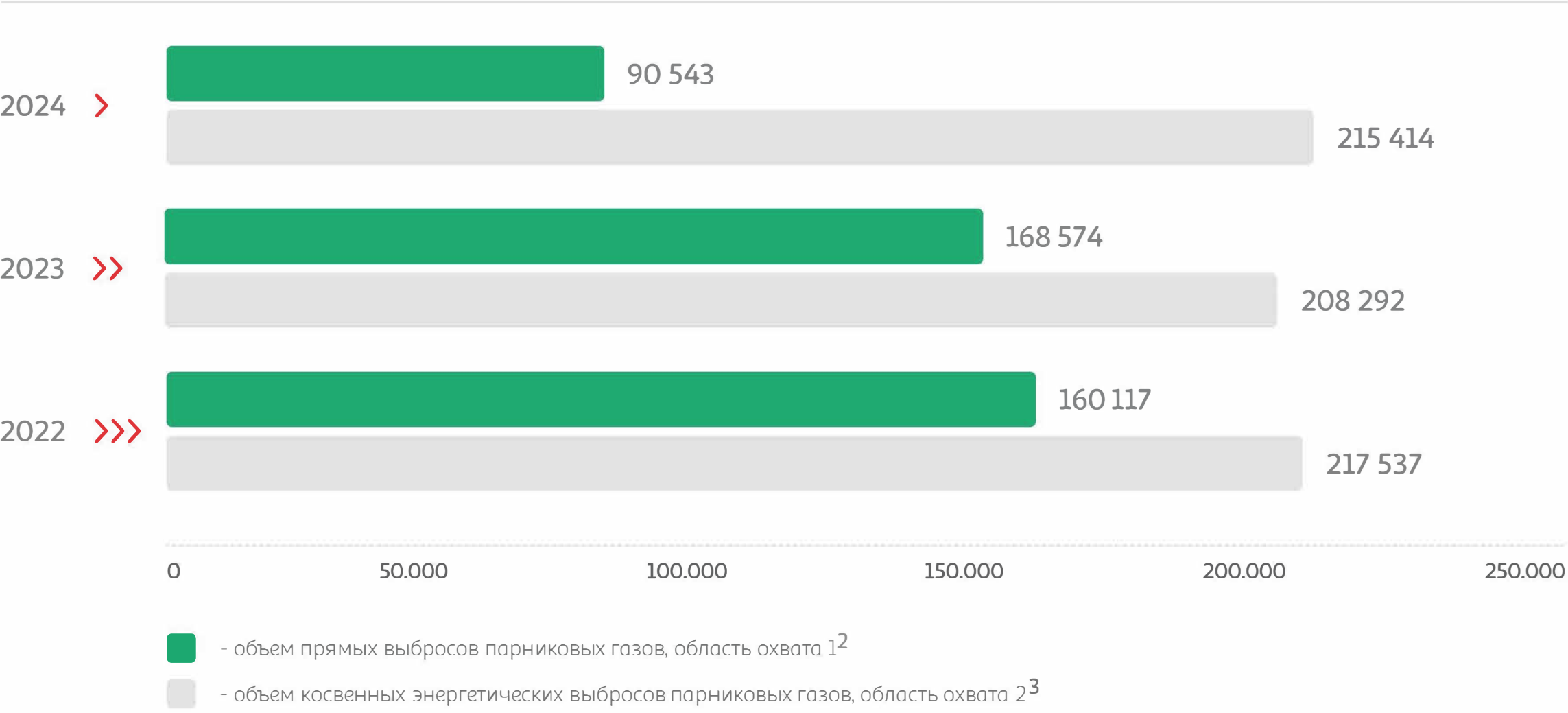


Изменение климата и энергоэффективность

➤ Для уменьшения воздействия на климат и повышения энергоэффективности используемых объектов недвижимости АШАН реализует системный подход, включающий контроль выбросов парниковых газов (ПГ), рациональное использование энергетических ресурсов и модернизацию оборудования.

Оценивая эффективность проводимых мероприятий по декарбонизации, компания проводит ежегодный расчет выбросов парниковых газов по охвату 1 и охвату 2. Расчет производится в соответствии со стандартом The Greenhouse Gas Protocol. Охват 1 включает выбросы от сжигания газа в котельных, использования дизельного топлива в транспорте компании и утечек от хладагентов. Охват 2 включает косвенные выбросы от электроснабжения наших объектов (магазины и мясоперерабатывающий завод).

Прямые и косвенные выбросы парниковых газов, т CO₂-экв¹



¹ В расчет объемов выбросов ПГ включены показатели магазинов сети и мясоперерабатывающего завода.
² Снижение выбросов охвата 1 в отчетном году обусловлено значительным сокращением объема дозаправки хладагента (в том числе R404A) в компрессорном оборудовании и фрионопроводах по сравнению с 2023 годом, благодаря эффективной системе мониторинга и профилактическим работам.
³ Увеличение выбросов охвата 2 в отчетном году по сравнению с 2023 годом вызвано погодными условиями, повлекшими за собой более интенсивную эксплуатацию систем кондиционирования.

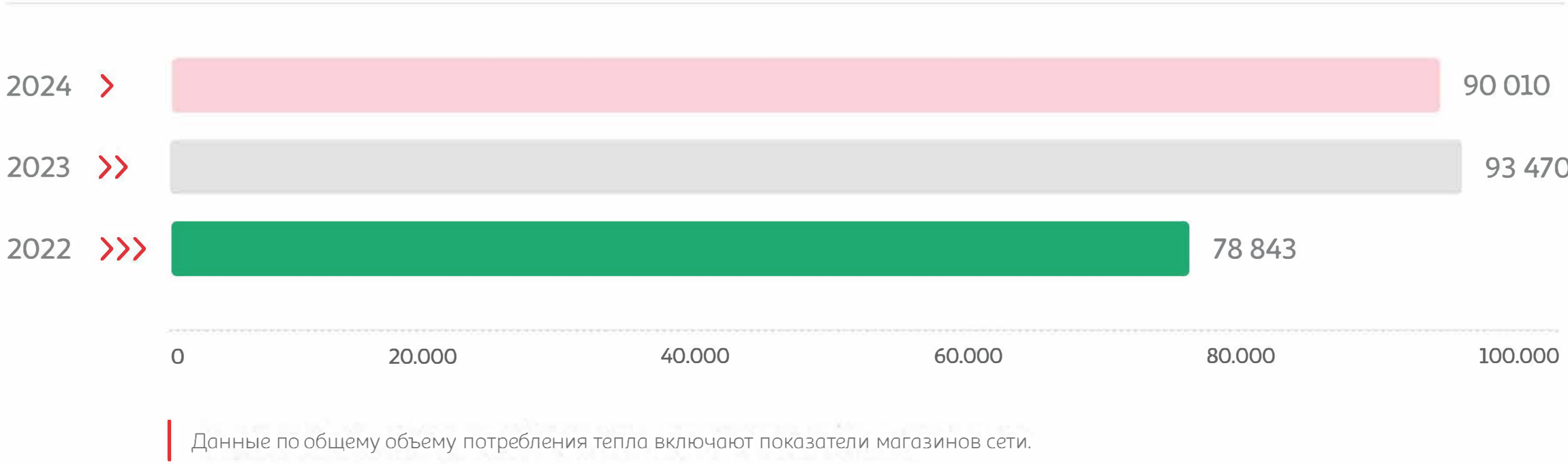
Для снижения энергозатрат, в частности, в системах промышленного холода, освещения, отопления, вентиляции и кондиционирования, а также в производственных помещениях (пекарни, кулинария), используется единая система мониторинга энергоресурсов, которая обеспечивает сбор данных в режиме реального времени.

Реализация комплекса мероприятий по повышению энергоэффективности позволила АШАН добиться значительных результатов. К 2024 году расход электроэнергии в магазинах АШАН был сокращен на 30% по сравнению с базовым 2014 годом, что эквивалентно снижению выбросов CO₂ в атмосферу на 34 610 тонн в год.

Общий объем потребления электрической энергии, МВт.ч



Общий объем потребления тепловой энергии, Гкал



Ключевые мероприятия и достижения



Собственная газопоршневая электростанция

В отчетном году был инициирован пилотный проект по строительству газопоршневой электростанции на базе московского гипермаркета АШАН Алтуфьево. Старт установки был дан в апреле 2025 года. Ежемесячная выработка электроэнергии составляет от 650 до 750 тысяч кВт·ч, покрывая до 90% потребностей магазина. Это обеспечивает автономную генерацию электроэнергии для всего гипермаркета, гарантируя надежную работу всех систем объекта.

900 тонн в год — прогнозируемое сокращение выбросов CO₂.

Экологический эффект достигается за счет минимизации потерь при транспортировке энергии и применении технологии когенерации.

В настоящее время проводится оценка возможности установки газопоршневой электростанции на нашем мясоперерабатывающем заводе. Реализация проекта позволит повысить энергетическую независимость предприятия, снизить выбросы CO₂ и обеспечить экономию затрат на электроэнергию.



Модернизация системы освещения

В отчетном году проведена замена освещения в помещениях центрального офиса АШАН и галереи торгового центра АШАН Тамбов. Внедрены интеллектуальные системы управления освещением DALI и LoRaWAN, обеспечивающие автоматическую регулировку и снижение потребления. **202 тонны** составило сокращение выбросов CO₂ в год.



Оптимизация систем промышленного холода, вентиляции и кондиционирования

С целью повышения энергоэффективности используемых объектов недвижимости были установлены современные элементы управления, контроллеры и частотные приводы, а также системы управления на основе датчиков CO₂ и температуры. Кроме того, произведена замена **536 единиц холодильного оборудования** на энергоэффективные модели. **1 180 тонн** составило сокращение выбросов CO₂ в год.

На объектах компании продолжила эффективно работать система автоматического регулирования давления конденсации и кипения (испарения) на средне- и низкотемпературном холодильном оборудовании, а также система плавного регулирования скорости вращения вентиляторов охлаждения конденсаторов.

На 2025 год запланирована замена еще **518 единиц оборудования**, что позволит дополнительно снизить выбросы CO₂ на **1 140 тонн** в год.



Развитие инфраструктуры для электротранспорта

Совместно с партнерами АШАН продолжает расширять сеть электрозарядных станций на территории магазинов, поддерживая развитие экологически чистого транспорта. В числе наших партнеров Роснефть и другие операторы, обеспечивающие широкое покрытие, особенно в крупных городах и регионах с развитой инфраструктурой для электромобилей. В настоящее время электростанции установлены в Москве, Солнечногорске, Мытищах и Ростове-на-Дону.

- 84 тонны составило сокращение выбросов CO₂ в год.
- На 15% выросло использование электрозарядных станций по сравнению с 2023 годом.
- Две новые электростанции введены в эксплуатацию в отчетном году.



Мы продолжим работу по расширению инфраструктуры для электротранспорта. В 2025 году планируется установка новых электрозарядных станций на парковках магазинов в Липецке и Ижевске, что позволит дополнительно сократить выбросы CO₂ на 100 тонн в год.

Внедряются и другие энергосберегающие технологии, такие как установка погодозависимой автоматики в котельных, автоматическое отключение/включение тепловых завес и освещения в производственных цехах.

В рамках долгосрочной стратегии по снижению выбросов рассматривается возможность электрификации дизельных пекарен в трех магазинах сети, что позволит сократить выбросы CO₂ еще на 210 тонн в год.

В отчетном году АШАН провел детальный анализ возможности частичного перехода на альтернативные источники энергии (солнечная и геотермальная). На текущий момент проект признан экономически нецелесообразным из-за высокой стоимости оборудования и неблагоприятных экономических условий. Компания продолжит мониторинг технико-экономических факторов и рассмотрит возможность реализации проекта в будущем.



Комфорт и экологичность офиса

Помимо модернизации оборудования и внедрения энергосберегающих технологий, АШАН уделяет внимание созданию комфортной и экологичной рабочей среды для своих сотрудников. Подтверждением этому стало вхождение офиса компании в ТОП-50 штаб-квартир российских компаний по версии Forbes. В рамках исследования оценивались различные аспекты, в том числе локация, эргономика пространства, качество здания и его экологическая эффективность.

Сокращение пищевых отходов

АШАН разработал собственное программное обеспечение **#БЕЗостатка**, которое позволяет производить уценку конкретных единиц товаров с подходящим сроком годности, включая гастрономию, молочные продукты, хлеб, мясо, птицу, упакованную рыбу.

В рамках программы товары получают специальные желтые этикетки, скидку 30–60% и особое место в магазинах, где их быстро найдут покупатели. Также благодаря интеграции с функцией автозаказа, программа позволяет автоматически адаптировать объем поставок под потребности каждого магазина, предотвращая избыточное скопление товаров на полках.

Внедрение этого решения позволило АШАН сократить пищевые отходы, уменьшить негативное воздействие на окружающую среду, а также избежать абонентской платы за использование зарубежного аналога.

В рамках программы **#БЕЗостатка** планируется внедрение ступенчатой системы уценки. Данный механизм предусматривает постепенное увеличение скидки на товары в течение срока их реализации. Пилотный запуск планируется для категории «живые растения», после чего мы распространим этот механизм на продукты питания. В результате мы ожидаем дальнейшего снижения объемов пищевых отходов и повышения нашей операционной эффективности.



Программа #БЕЗостатка получила высокую оценку от экспертного сообщества, став лауреатом конкурса Retail Tech 2024 в номинации «Лучшие технологии в магазине».

Результаты программы #БЕЗостатка

9,6 тыс. т

общий вес спасенных продуктов

24,1 тыс. т

выбросов CO₂ предотвращено

> 80 млн ₽

составила экономия за счет отказа от иностранного ПО



Управление отходами и борьба с пластиковым загрязнением

➤ АШАН стремится минимизировать воздействие на окружающую среду, уделяя особое внимание управлению отходами. Значительный объем отходов, образующихся в процессе деятельности, проходит сортировку и направляется на переработку, обезвреживание или захоронение. В 2024 году на переработку было направлено 38 280 тонн вторичного сырья, что является результатом нашей многолетней работы по превращению отходов во вторичные ресурсы.¹



38,3 тыс. т

вторичного сырья было направлено на переработку

Доля переработанных отходов от общего объема отходов составила:

35%

в магазинах сети

73%

на мясоперерабатывающем заводе

Вторичные отходы, образующиеся в результате деятельности АШАН, составляют преимущественно картон, пластик и полиэтилен. В 2024 году распределение этих отходов было следующим (в тоннах):

- Картон – 30 903
- Пластик (включая полиэтилен) – 3 825
- Прочие перерабатываемые отходы² – 3 552

В 2024 году в компании была завершена разработка системы учета вторичных ресурсов и внедрена информационная система KeerUp, позволяющая направлять заявки на вывоз вторсырья в адрес контрагентов и отслеживать результаты каждого магазина в отдельности.

В отчетном году АШАН реализовал пилотный проект по переработке пищевых отходов в минеральные удобрения. В рамках проекта, развернутого в 8 городах, было переработано свыше 312 тонн органических отходов, включая овощи, фрукты, хлебобулочные изделия, крупы и молочную продукцию. Полученные удобрения предназначены для использования в сельском хозяйстве, возвращая питательные вещества в почву.

Общий вес образованных отходов, т³



¹ Данные по вторичным отходам включают показатели магазинов сети и мясоперерабатывающего завода.

² Прочие перерабатываемые отходы включают масла (растительное, минеральное и пр.), металл, дерево, побочные продукты производства животного происхождения, пищевые отходы. Полный перечень отходов приведен в приложениях к Отчету.

³ Данные по объему образованных отходов включают показатели магазинов сети и мясоперерабатывающего завода.

Экологичная упаковка

АШАН сохраняет ассортимент экологичной упаковки, предлагая покупателям альтернативы одноразовому пластику. В наших магазинах представлены биоразлагаемые пакеты из кукурузного крахмала, пакеты с добавлением 30% и 95% вторсырья (8/12/20 кг), многоразовые фруктовки, сумки из спанбонда, авоськи и удобные шопперы. Растущий спрос на экологичную упаковку подтверждается увеличением продаж пакетов из вторсырья на 8% и ростом продаж сумок из спанбонда на 20%.

Мы активно работаем над сокращением пластика в упаковке товаров СТМ, анализируя ее состав, и ведем переговоры с производителями о возможности модификации и исключения избыточного пластика.

Например, в 2024 году стартовал проект по отказу от пластиковых пленок в упаковке шести сковородок собственной торговой марки. Вместо пленки для перевозки теперь используются картонные коробки с внутренними прокладками, а рабочая поверхность дна защищена информационной этикеткой. Так нам удалось сократить объем проданного пластика на **1,7 тонны в год**, что эквивалентно предотвращению выбросов **6 тонн CO₂**.

Также мы предлагаем клиентам одноразовую экопосуду и контейнеры собственной торговой марки, изготовленные на основе жмыха сахарного тростника и кукурузного крахмала. Эта посуда не содержит вредных веществ и полностью разлагается в почве, не нанося ущерба окружающей среде.

79%

продукции СТМ АШАН продается в пластике, который пригоден для дальнейшей переработки

на **52%**

сокращен объем одноразового пластика в упаковках товаров СТМ

АШАН заключил партнерство с **Полотняно-заводской бумажной мануфактурой** — одним из ведущих предприятий целлюлозно-бумажной промышленности России, в рамках которого запущено производство замкнутого цикла бумажных упаковочных пакетов. Пакеты производятся из макулатуры, собранной в магазинах АШАН, что снижает потребность в первичных ресурсах и делает упаковку еще более экологичной. Благодаря этому сотрудничеству в 2024 году:

18 т

макулатуры переработано¹

50 тыс.

пакетов произведено

>3 тыс.

пакетов составили ежемесячные продажи

В 2025 году наблюдается положительная динамика: спрос вырос на 20%, а продажи пакетов из переработанной бумаги достигли 3 600 штук в месяц.



¹Данные входят в общий объем вторичного сырья



Логистические процессы

АШАН постоянно совершенствует логистические процессы, стремясь к сокращению транспортного следа и повышению своей эффективности. Было внедрено гибкое управление транспортом с переходом на порейсовый заказ, в том числе:

на **2,6 млн км**

в год сокращен пробег транспорта
(↓ на 11% к 2023 году)

на **180 млн ₽**

снижены затраты на транспортировку (экономия составила 6%)



Транспортная упаковка

В АШАН выстроен эффективный процесс управления отходами **транспортной упаковки**. В магазинах сети собираются и сортируются для дальнейшей переработки стрейч-пленка и пластиковые ящики из-под фруктов и овощей. Полученное вторичное сырье используется для производства различных изделий, таких как пакеты, ящики, вешалки и другие продукты из переработанного пластика, что позволяет снизить потребность в первичном сырье.

>**3,2 т**

транспортной упаковки было направлено на переработку, что на 20% превысило ожидаемые объемы



Деревянные паллеты

АШАН обеспечивает ответственное обращение с деревянными паллетами, используемыми для доставки товаров. После завершения срока службы они направляются на переработку, а не на утилизацию, что позволяет возвращать ресурсы в производственный цикл.

Также в 2024 году многооборотные деревянные паллеты вывозились напрямую контрагентами, а не отправлялись обратно в распределительный центр.

>**2,2 млн единиц**

деревянных паллет было передано на переработку, что на 1% превышает показатель 2023 года

на **505 615 км**

удалось снизить автомобильный пробег
(↓ на 52% к 2023 году)

на **3 474 единицы**

сократилось количество используемых автомобилей
(↓ на 15% к 2023 году)



Многооборотные пластиковые контейнеры

АШАН активно использует **многооборотные пластиковые контейнеры** для перевозки продукции. Обратная тара не только обеспечивает качество и сохранность товаров, но и позволяет снизить негативное воздействие на окружающую среду за счет экономии ресурсов.

>**2,9 млн единиц**

пластиковых контейнеров составил оборот в наших магазинах и на мясоперерабатывающем заводе

Компания IFCO, поставщик многооборотной тары для АШАН, ежегодно награждает нашу компанию сертификатом «Забота об окружающей среде» за эффективное использование многооборотной тары и сокращение экологического следа.



Электронные чеки

Постепенный отказ от бумажных чеков. Мы стремимся к снижению использования бумаги, предлагая клиентам удобную альтернативу — электронные чеки. Помимо удобства для клиентов, эта инициатива позволяет уменьшить экологический след, связанный с производством и утилизацией бумажной продукции.

18,7 млн

электронных чеков было отправлено
(7% от общего числа)





АШАН уделяет большое внимание обучению сотрудников принципам устойчивого развития. Для этого разработана серия электронных курсов, охватывающих различные аспекты ESG:

«На пути к устойчивому развитию»:

вводный курс для знакомства с концепцией устойчивого развития, целями АШАН в этой области и практическими советами для сотрудников о способах сокращения экологического следа в повседневной жизни.

«Продуктовое расточительство и борьба с пищевыми отходами»:

курс раскрывает причины возникновения пищевых отходов, их влияние на экологию и здоровье человека. Особое внимание уделяется инициативам по сокращению продуктовых потерь в магазинах компании. Рассматриваются экономические и репутационные выгоды рационального потребления.

«Упаковка/Пластиковая упаковка»:

серия модулей для сотрудников коммерческой дирекции о влиянии пластикового загрязнения на климат, биоразнообразие и человека. Курс помогает разобраться в терминологии, учит решать проблемы, связанные с упаковкой, и выстраивать ответственную коммуникацию с поставщиками.

«Климат. Направления бизнеса. Закупки»:

курс для изучения стратегий снижения углеродного следа, стандартов взаимодействия с поставщиками и других аспектов корпоративного управления.

87%

управленцев успешно прошли обучение

86%

сотрудников успешно прошли обучение

Совместные инициативы с партнерами

Помимо усилий по сокращению отходов и выбросов, АШАН Ритейл Россия активно участвует в восстановлении лесных экосистем, играющих ключевую роль в поддержании биоразнообразия и регулировании климата. С 2022 года реализуется **программа «Зелёное поколение»** в партнерстве с АНО «Зелёный свет», направленная на лесовосстановление и ренатурацию пространств.

За время реализации программы высажено более 70 000 саженцев деревьев на территориях, где естественное восстановление затруднено. Выбор пород — ель, сосна, ясень, дуб черешчатый, грецкий орех — осуществлялся с учетом их приживаемости и соответствия условиям конкретного региона, что обеспечивает высадку деревьев, обладающих наилучшим потенциалом роста и максимально подходящих для лесовосстановления на данных территориях.

Программа реализуется в локациях, испытывающих высокую антропогенную нагрузку, где создание лесных культур способствует восстановлению естественного природного баланса, нарушенного пожарами, вырубками леса и развитием инфраструктуры. Особое внимание уделяется территориям вблизи крупных водоемов, где посадки способствуют сохранению водной экосистемы, поддержанию качества воды и регулированию стока.

Важно отметить, что некоторые участки лесничеств, где проводятся работы, входят в состав особо охраняемых природных территорий регионального значения, представляющих ценность для сохранения редких видов животных и растений.



АШАН продолжил участие в проекте **«Добрые вещи»**, установив в своих гипермаркетах специальные контейнеры для сбора одежды. Каждый желающий может сдать одежду, домашний текстиль в хорошем состоянии, которые получат вторую жизнь.

95,6 т

одежды собрано за год благодаря этому проекту в 10 магазинах АШАН в Москве и Московской области

Часть вещей передана в секонд-хенды. Это позволило проекту выручить средства, которые были направлены на благотворительные цели:

- приобретение сертификатов на одежду для тех, кто в ней нуждается;
- закупку средств реабилитации для детей с ограниченными возможностями здоровья: инвалидных колясок, костылей, ходунков, вертикализаторов и других необходимых устройств.

Вещи, которые не подошли для повторного использования, были направлены на переработку.

АШАН Ритейл Россия сотрудничает с благотворительным проектом **«Спасибо!»**. Жители Санкт-Петербурга сдают ненужную одежду в специальные контейнеры, обеспечивая нуждающихся сезонными элементами гардероба.

44,6 т

вещей собрано за год благодаря этой инициативе в 5 магазинах АШАН

Большая часть передана в центр выдачи «Спасибо!», куда ежедневно обращаются многодетные семьи, пенсионеры, родители-одиночки, люди с инвалидностью, выпускники детских домов и беженцы.

Оставшаяся часть распределена в благотворительные и общественные организации, включая региональные. Выручка от реализации вещей в магазинах «Спасибо!» направлена в некоммерческие организации города: «Ночлежка», «AdVita», «Теплый дом», «Антон тут рядом», «Детский хоспис», «Благотворительная больница» и другие.



АШАН активно развивает сотрудничество с российскими производителями, направляя часть выручки от продажи товаров собственной торговой марки на благотворительные экологические проекты.

В 2024 году компания выпустила линейку цветных карандашей АШАН Красная Птица, часть средств от продажи которых была направлена в фонд «Поколение АШАН» для реализации мероприятий по лесовосстановлению в регионах присутствия компании. Партнером выступила **Воскресенская карандашная фабрика**.

В планах на 2025 год — расширение ассортимента товаров с экологической составляющей. В частности, запуск линейки пазлов для детей и взрослых с тематикой уникальной российской природы и животного мира в партнерстве с компанией **Хатбер**.

Управление водными ресурсами

➤ АШАН Ритейл Россия уделяет приоритетное внимание управлению водными ресурсами. Мы стремимся к ответственному водопользованию, оптимизируя потребление воды на всех наших объектах. Мы также повышаем осведомленность сотрудников о важности сохранения этого ресурса, мотивируя их к внедрению практик устойчивого развития через информационные кампании и водосберегающее оборудование.

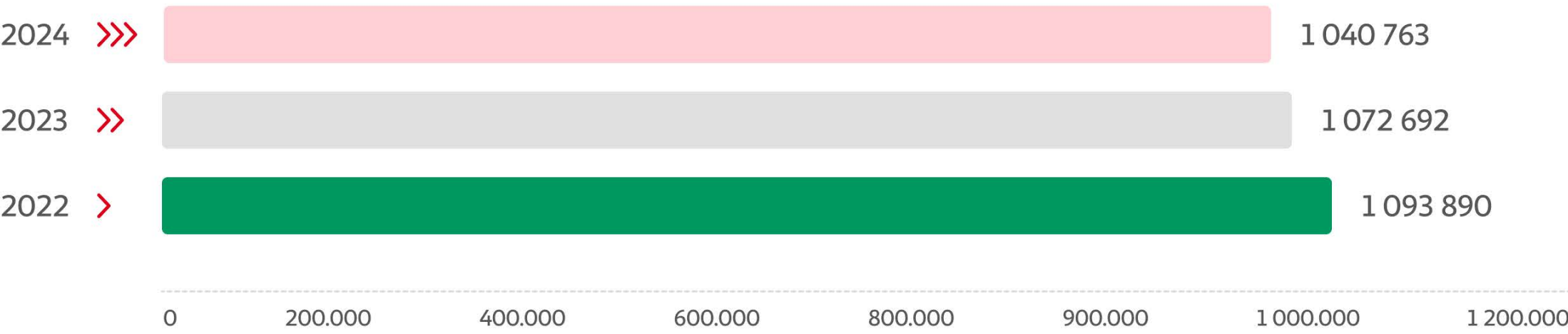
Для водоснабжения объектов используются муниципальные сети и артезианские скважины. За 2024 год общее потребление воды в магазинах компании и на мясоперерабатывающем заводе сокращено на 3% и составило 1 040 763 м³. Мониторинг осуществляется с помощью узлов учета, реализуется проект по установке счетчиков с дистанционной передачей данных.

Для предотвращения загрязнения сети потребления в производственных зонах установлены жироуловители. В гипермаркетах дополнительно используются очистные сооружения, исключающие превышение допустимых концентраций загрязняющих веществ в стоках. Повышая качество сточных вод, мы сокращаем негативное воздействие на окружающую среду.

На мясоперерабатывающем заводе в системе водоснабжения предусмотрено использование оборотной воды, что позволяет снизить общее водопотребление, в частности, для промывки мембранных и песчаных фильтров системы водоочистки.

С целью дальнейшего снижения воздействия на окружающую среду АШАН планирует в ближайшие несколько лет внедрить системы повторного использования воды на других объектах и начать сбор дождевой влаги для технических нужд.

Общий объем забора воды, м³



Данные по общему объему водозабора включают показатели магазинов сети и мясоперерабатывающего завода.



Местные сообщества



Наш подход

➤ Следуя принципам устойчивого развития, АШАН уделяет особое внимание поддержке местных сообществ. Для систематизации и повышения эффективности благотворительной деятельности был создан фонд **«Поколение АШАН»**, который на протяжении многих лет реализует социально значимые программы. Опираясь на экспертизу и сильные стороны компании, фонд эффективно воплощает программы поддержки детей и молодежи, оказавшихся в трудной жизненной ситуации, продвигает принципы здорового питания и реализует экологические инициативы. Важным аспектом является вовлечение сотрудников в благотворительные проекты, что способствует формированию культуры социальной ответственности внутри компании.



Фонд оказывает поддержку по следующим ключевым направлениям:

- Повышение осведомленности о принципах здорового питания через образовательные инициативы
- Формирование ответственного отношения к окружающей среде и экологической культуре в обществе
- Поддержка социальной адаптации и улучшение качества жизни детей и молодых людей с особыми потребностями и из социально уязвимых групп

В 2024 году мы сосредоточились на масштабировании проектов внутри благотворительных программ. Так, наши флагманские инициативы «Доступное домоводство» и «Зелёное поколение» получили статус национальных программ. За прошедший год благотворительными проектами фонда охвачено свыше 15 тысяч человек, а сумма помощи превысила 80 млн рублей. В качестве волонтеров смогли реализовать себя более 800 сотрудников АШАН Ритейл Россия.

Результаты деятельности фонда «Поколение АШАН» в цифрах

238

реализованных благотворительных проектов

13 гектаров

составила общая площадь посадочных и уходовых работ

32 900

молодых деревьев высажено

> 15 000

детей в трудной жизненной ситуации получили помощь

> 800

сотрудников АШАН Ритейл Россия приняли участие в мероприятиях

Форма нашей поддержки социально значимых проектов — благотворительность.



Объем средств, которые мы направили на инициативы в этой сфере:



Образовательные программы в области здорового питания

➤ Всероссийская образовательная программа **«Поколение «За!»** — это совместный проект фонда и некоммерческой организации Союз «Здоровье наших детей», направленный на формирование у подрастающего поколения привычек здорового питания и ответственного отношения к окружающей среде. Программа объединяет родителей и учителей, заинтересованных в воспитании здорового и экологически осознанного поколения.

Ключевые достижения программы «Поколение «За!»

38

регионов-участников

2 744

школы реализуют образовательные программы по осознанному потреблению, здоровью и экологии

> 62 000

школьников, родителей и учителей вовлечены в мероприятия проекта

> 48 000

участников используют библиотеку здорового питания сообщества

7,9 млн ₽

составил бюджет программы

В 2024 году были реализованы разнообразные инициативы: от публикации познавательных видеоуроков и организации творческих конкурсов («Я и еда — дружба навсегда!», «Как я провожу лето», «Ваши полезные рецепты») до проведения масштабных всероссийских мероприятий, таких как онлайн-экзамен «Позаботимся вместе о планете» и конкурс видеотзывов «Экология жизни человека».

Вместе с Союзом «Здоровье наших детей» мы развиваем образовательную программу в сфере здорового питания под названием **«Суперагенты планеты Земля»**. Она помогает детям понять важность здорового питания и осознанного выбора продуктов, а также учит их уменьшать пищевые отходы. Мероприятия организуются для учеников начальных классов общеобразовательных школ. В ходе квестов школьники ищут товары с секретными ингредиентами, узнают о пользе витаминов, исследуют помещения магазина и разгадывают загадки. В финале волонтеры-сотрудники АШАН посвящают каждого участника в суперагента.

Результаты программы «Суперагенты планеты Земля»

7

городов-участников

946

школьников

39

экскурсий-квестов

9,2 млн ₽

составил бюджет проекта



**Образовательный проект
«Суперагенты планеты Земля»
получил признание
на государственном уровне.**

В 2024 году он стал финалистом Всероссийского конкурсного отбора лучших социальных проектов «Женщины за здоровое общество» в номинации «Здоровый образ жизни».

В 2025 году проект будет масштабирован — новые города, школы и большее количество участников получат возможность присоединиться к образовательным экскурсиям.



Фонд «Поколение АШАН» продолжил развивать национальную программу **«Доступное домоводство»** — это масштабный и системный проект. Программа в первую очередь направлена на социальную адаптацию детей и молодежи, в том числе с ограниченными возможностями здоровья. Благодаря ей дети не только учатся готовить, но и узнают принципы рационального питания и осознанного потребления.

Важной частью программы «Доступное домоводство» является создание кулинарных студий, в оснащении которых АШАН принимает активное участие.

Инвестиции включают в себя обеспечение помещений мебелью и бытовой техникой, а также регулярную поставку свежих продуктов собственных торговых марок. Наши сотрудники-волонтеры проводят для детей кулинарные мастер-классы.



Программа «Доступное домоводство» получила высокую оценку экспертного сообщества, став лауреатом Национальной премии «Хедлайнеры ESG-принципов» за лидерство и профессионализм в продвижении ESG-практик.

С момента запуска программы общее количество кулинарных студий достигло 64, а география проекта охватила 34 города.

Результаты программы «Доступное домоводство»

6

новых кулинарных студий открыто в Екатеринбурге и городах Московской области

173

тематических мастер-класса организовано и проведено нашими сотрудниками

1 438

детей из различных социальных учреждений приняли участие в программе

3,2 млн ₽

составила общая сумма продуктовых наборов, предоставленных фондом для кулинарных студий

7,6 млн ₽

составил общий объем финансирования проекта



Благотворительные экологические программы

➤ Помимо коммерческих и социальных обязательств, АШАН Ритейл Россия уделяет особое внимание вопросам охраны окружающей среды, включая сохранение биоразнообразия. В поддержку этих целей фонд с 2022 года реализует проект по лесовосстановлению и ренатурации пространств **«Зелёное поколение»** в партнерстве с АНО «Зелёный свет» и при активном участии волонтеров компании.

Мы осуществляем высадку молодых деревьев на территориях, где естественное лесовосстановление затруднено и требуется дополнительная поддержка. Для посадки были выбраны участки, пострадавшие от лесных пожаров, подверженные воздействию сильных ветров и осушению, зоны санитарных вырубок, а также другие территории, нуждающиеся в озеленении.

Лесовосстановительные работы проводятся волонтерами-сотрудниками под руководством опытных инструкторов и представителей лесничества. Всем посаженным деревьям обеспечивается необходимый агротехнический уход и защита.

Программа органично интегрирована в нашу стратегию устойчивого развития, где миссия — создание и предоставление доступных и привлекательных продуктов и услуг, ориентированных на здоровье людей и благополучие планеты.

За три года (2022–2024) реализации экологического проекта «Зелёное поколение» проведено 32 мероприятия в 15 регионах присутствия АШАН. Высажено свыше 70 000 саженцев. В проекте приняли участие порядка 800 волонтеров-сотрудников компании вместе с детьми. Приживаемость саженцев составила от 60% до 95% в зависимости от региона, особенностей локации и погодных условий.

Экологический онлайн-марафон **«Спасаем планету вместе»** проводится для детей из подшефных социальных учреждений. Мы говорим с ребятами и воспитателями об окружающей среде и ее защите, биоразнообразии и о том, что человек — часть экосистемы.

Проект реализуется в партнерстве с компанией **«ЭкоТехнологии»**, которая занимается экопросвещением и инновациями в области устойчивого развития.

В 2024 году мы сохранили концепцию онлайн-марафонов и основной состав благополучателей, а также выбрали новые темы — отдельный сбор отходов, загрязнение воды, световое и шумовое загрязнение.

Для ребят были разработаны видеоуроки в формате детективного расследования, участники выполняли коллективные и индивидуальные задания. За участие в марафоне каждый ребенок получил полезный набор товаров собственных торговых марок АШАН.

А учреждения, которые показали высокие результаты, смогли улучшить свою материально-техническую базу в области здорового питания и экологии.

Результаты программы «Зелёное поколение»

16

мероприятий организовано

13

регионов-участников

13 гектаров

общая площадь посадочных и уходных работ

500

сотрудников вместе с детьми поддержали программу

32 900

молодых деревьев высажено

8,2 млн ₽

составил бюджет программы

Результаты экологического онлайн-марафона

53

учреждения приняли участие

39

городов охвачено

1 118

детей присоединились к марафону

24

магазина АШАН собрали подарки для участников

6,6 млн ₽

составил бюджет проекта



Поддержка молодых людей из уязвимых групп

01 «Дело в “Радости”»

В рамках направления по оказанию помощи детям и молодым людям с ограниченными возможностями здоровья и социально незащищенным группам наш фонд реализует инклюзивные проекты. Одним из значимых стал пилотный проект «Дело в “Радости”» по трудоустройству людей с ментальными особенностями в компанию АШАН.

В результате совместного проекта с РООИ «Радость» тестирование на социальные навыки прошло более **100 человек** с ментальными особенностями, допущены к стажировке в АШАН **19 человек**, трудоустроено в компанию **14 человек**.

05 «Вкус и стиль»

Фонд оказал поддержку АНО «Несу свет» для реализации проекта инклюзивной мастерской **«Вкус и стиль»** на базе школы №78 в Ижевске и обеспечил закупку современного оборудования, мебели и расходных материалов для швейной и кулинарной мастерских.

Это позволило учащимся с различными потребностями приобрести практические навыки в области кулинарии и швейного дела.

02 «Дари еду»

Фонд «Поколение АШАН» поддержал федеральный проект фонда «Дари еду», присоединившись к инициативе по сбору продуктов длительного хранения для детей и взрослых с ОВЗ, многодетных семей, родителей-одиночек и пенсионеров. Благодаря нашему участию удалось передать более **20 тонн** продуктов питания **1000** нуждающимся семьям в **10 городах** присутствия АШАН. Фонд выделил на продуктовую поддержку **4 млн** рублей.

06 «Первоклассный рюкзачок»

Мы успешно реализовали традиционный сезонный проект **«Первоклассный рюкзачок»**.

Фонд выделил средства, а волонтеры компании собрали и передали школьные рюкзаки и принадлежности **4 100 детям** из многодетных и малообеспеченных семей и подопечным из **82 учреждений** в **58 городах** России. Общий бюджет проекта превысил **24,6 млн** рублей.

03 «Разные Зёрна»

Мы уже несколько лет поддерживаем инклюзивное кафе «Разные Зёрна» (г. Москва) — проект АНО «Школа профессий». Кафе оказывает помощь в трудоустройстве людям с ментальными особенностями. Помимо этого, сотрудники и владельцы кафе поддерживают и продвигают экологическую повестку, объединяя в своем пространстве людей со схожими ценностями.

В 2024 году фонд выделил средства на обновление материально-технической базы кафе для закупки кухонного оборудования, посуды, мебели и ремонта вентиляционной системы.

07 «Вместе — легко!»

В 2023 году сотрудники АШАН приняли участие в благотворительном марафоне **«Вместе — легко!»**. В течение месяца участникам предлагалось пройти спортивным шагом, проехать на велосипеде или пробежать несколько километров, которые на специальной платформе конвертировались в благотворительные рубли.

В 2024 году все средства по итогам пробега были инвестированы в **7 инклюзивных проектов** общей стоимостью **3,8 млн** рублей.

04 «Простые вещи»

Мы продолжили сотрудничество с инклюзивными мастерскими «Простые вещи» (г. Санкт-Петербург), где трудятся люди с ментальными особенностями.

В связи с переоборудованием кулинарного пространства и развитием мастерских наш фонд приобрел дополнительное кухонное оборудование и в течение года помогал мастерским продуктами.



Инициативы с вовлечением клиентов

➤ Мы приглашаем наших клиентов стать частью благотворительных инициатив, предоставляя разные способы для совместной помощи уязвимым группам. Клиенты могут выбрать любой удобный формат: поддержать акции компании, сделать добровольное пожертвование или просто совершить покупку, часть средств от которой пойдет на благотворительность.

«Школа для всех»

Тысячи клиентов торговой сети АШАН объединились в рамках благотворительной акции фонда «Школа для всех», чтобы помочь детям из уязвимых групп подготовиться к новому учебному году. Благодаря их участию дети из социальных учреждений получили все необходимое для успешной учебы.

5 800

детей из 120 социальных учреждений получили необходимую помощь

2,9 млн ₽

составила сумма собранных товаров

«Поможем вместе»

Компания также приняла участие в акции «Поможем вместе», которую запустил бренд NIVEA совместно с АШАН. Часть средств с косметических продуктов, купленных в магазинах АШАН, направлялась на проекты фонда поддержки слепоглухих «Соединение».

Каждый, кто приобрел продукцию, помог подопечным фонда вести более активный образ жизни, посещать занятия йогой и круговые тренировки на тренажерах.

«Подари ребенку Новый год»

В рамках акции «Подари ребенку Новый год» каждый желающий мог приобрести в магазинах АШАН игрушки, сладкие подарки, новогодние украшения для подопечных центров содействия семейному воспитанию, реабилитационных центров, школ-интернатов и детских отделений комплексных социальных центров.

15 300

детей из 142 учреждений получили новогодние подарки

184

магазина и службы АШАН поддержали акцию

5,5 млн ₽

составила общая сумма средств на новогодние подарки



Корпоративное управление



Структура корпоративного управления

➤ Структура корпоративного управления АШАН обеспечивает четкое взаимодействие всех подразделений, распределение полномочий и компетенций, а также необходимые процедуры контроля для стабильного, долгосрочного и устойчивого развития, снижения рисков и повышения нашей эффективности в соответствии с утвержденной стратегией.



Основные органы управления:



Генеральный директор осуществляет руководство текущей деятельностью компании, подотчетен Общему собранию участников и несет ответственность за исполнение его решений.

Общее собрание участников — высший орган управления, обладающий правом голоса пропорционально доле в уставном капитале. Созывается генеральным директором не реже одного раза в год. К основным компетенциям Общего собрания участников отнесены следующие вопросы:

- внесение изменений в Устав, утверждение новых редакций Устава;
- формирование и прекращение полномочий исполнительного органа (генерального директора);
- принятие решений о ликвидации и реорганизации компании;
- утверждение годовых отчетов и бухгалтерских балансов;
- распределение прибыли между участниками;
- назначение аудиторской организации;
- одобрение сделок (крупных/с заинтересованностью) и решение иных вопросов, предусмотренных Уставом.

Организационная структура АШАН Ритейл Россия



Вопросы корпоративной социальной ответственности курируются департаментом коммуникаций, который входит в состав дирекции по персоналу. Для эффективного управления проектами устойчивого развития в АШАН создан **комитет по корпоративной социальной ответственности** под руководством директора по персоналу. Комитет проводится 3 раза в год и включает в себя представителей ключевых подразделений, чья деятельность связана со стратегией устойчивого развития компании. Это обеспечивает ведение единого реестра проектов, мониторинг и анализ их статусов в течение года, а также планирование будущих инициатив и результатов.

Стратегия устойчивого развития АШАН сфокусирована на трех ключевых направлениях:

 Питание	 Общество	 Планета
Обязательства по качеству Наши товары СТМ Ответственные коммуникации с покупателями	Социальные обязательства Обязательства сотрудников Благотворительность	Борьба с пластиком Борьба с продуктовым расточительством Климат Сохранение биоразнообразия

Направления стратегии устойчивого развития включают 10 приоритетов, которые находят отражение в проектах компании:

- качество продаваемых товаров;
- доступность товаров под собственной торговой маркой;
- помощь покупателям при выборе качественных товаров;
- забота о благополучии и здоровье сотрудников, продвижение бренда работодателя;
- обязательства сотрудников по повышению эффективности труда и соблюдению требований комплаенс в области этики и противодействия коррупции;
- укрепление социальных связей благодаря реализации благотворительных проектов;
- сохранение планеты через сокращение выбросов CO2 благодаря развитию энергетической автономии наших магазинов;
- сохранение биоразнообразия благодаря проектам по лесовосстановлению и ренатурации пространств;
- сокращение объемов пластика в упаковках товаров СТМ, увеличение доли многоразового, перерабатываемого сырья в упаковках;
- снижение уровня списаний продовольственных товаров.

Управление рисками

> Оценка рисков является неотъемлемой частью процесса принятия управленческих решений в компании. Основные этапы управления рисками включают идентификацию рисков, оценку их существенности, разработку планов митигации, мониторинг исполнения и оперативное информирование руководства.

Результаты качественного и количественного анализа рисков отражаются в карте рисков на ежегодной основе. Решение о необходимости ее обновления принимается раз в полгода. Существенность риска определяется исходя из вероятности негативных событий и степени их влияния.

В АШАН для управления рисками и противодействия коррупции создан **комитет по рискам**, в задачи которого входит разработка предложений по методологии управления рисками, определение приоритетных задач, а также допустимого уровня риска (риск-аппетит).

В компании внедрена трехуровневая система защиты бизнеса:

1	операционные команды, которые отвечают за ежедневный контроль и управление рисками на уровне каждого процесса и обеспечивают защиту обрабатываемых данных
2	сервисные службы, предоставляющие экспертную поддержку в области внутреннего контроля, включая отдел по внутреннему контролю и управлению рисками
3	представлена службой внутреннего аудита, который обеспечивает уверенность третьей линии в эффективности первых двух линий защиты бизнеса

Бизнес-этика и комплаенс

> Соблюдение этических норм и требований комплаенс — основа корпоративной культуры АШАН. Мы обеспечиваем соответствие действующему законодательству, поддерживаем честную конкуренцию и строим прозрачные партнерские отношения на основе взаимного уважения.

Основные документы в области этики и противодействия коррупции:

- Этический кодекс АШАН Ритейл Россия
- Кодекс деловой этики
- Ежедневное руководство по этике
- Политика противодействия коррупции
- Политика по подаркам и приглашениям
- Политика по защите персональных данных

Важным элементом комплаенс-культуры АШАН является принцип нулевой толерантности к коррупции. Этический кодекс отражает нашу приверженность ответственному и справедливому ведению бизнеса. Он направлен на предоставление доступных и качественных продуктов для широкого круга потребителей, снижение воздействия на окружающую среду и построение доверительных отношений с клиентами, партнерами, сотрудниками и всеми, кто разделяет наши ценности.

Приоритеты АШАН во взаимодействии с заинтересованными сторонами:

- Сотрудники** — компания обязуется относиться ко всем сотрудникам уважительно и справедливо, гарантирует безопасные условия труда, предоставляет равные возможности для обучения и развития.
- Клиенты** — мы стремимся к высокому качеству товаров и услуг, предоставляем прозрачную и актуальную информацию о продукции, развиваем ответственное потребление через предложение товаров для здорового образа жизни и органической продукции, соблюдаем законы и нормы по защите персональных данных.
- Партнеры** — компания стремится к честным и открытым отношениям со всеми поставщиками и партнерами, основанным на взаимном уважении; обеспечивает строгий контроль и соблюдение условий производства и законодательных требований; поддерживает прочные коммерческие отношения с малыми и средними предприятиями.
- Общество** — АШАН стремится вносить вклад в социальную жизнь регионов своего присутствия через благотворительные проекты корпоративного фонда «Поколение АШАН». Мы берем на себя обязательства по снижению негативного воздействия на окружающую среду, реализуя проекты по энергоэффективности, управлению отходами, сокращению использования пластика. Компания активно сотрудничает с локальными поставщиками и фермерами, поддерживая местную экономику.

Этический кодекс дополнен Ежедневным руководством по этике, которое помогает сотрудникам принимать обоснованные решения и действовать в соответствии с ценностями компании в сложных рабочих ситуациях.

Управление вопросами деловой этики и противодействия коррупции возложено на следующие структурные подразделения:

- отдел по внутреннему контролю и управлению рисками;
- департамент по безопасности;
- отдел внутреннего аудита.

Отдел внутреннего аудита проводит проверку всех ключевых бизнес-процессов компании (закупки, продажи, логистика, бухгалтерия). Цель — улучшение процессов, выявление и оценка рисков и разработка мер по управлению ими. Деятельность отдела регламентируется «Хартией внутреннего аудита» и «Методологией внутреннего аудита», основанных на международных стандартах.

Внутренний аудит способствует достижению стратегических целей компании, оказывая поддержку руководству и владельцам бизнеса. План аудиторских проверок формируется исходя из приоритетных направлений развития, определенных высшим руководством. В отчетном году особое внимание было уделено следующим ключевым вопросам:

- ▶ эффективному управлению собственными торговыми марками;
- ▶ снижению уровня списаний продовольственных товаров в магазинах;
- ▶ повышению продуктивности сотрудников;
- ▶ укреплению мер информационной безопасности;
- ▶ соблюдению норм законодательства в сфере обработки персональных данных.



АШАН стал лауреатом XII Национальной премии «Внутренний аудитор года», учрежденной Ассоциацией «Институт внутренних аудиторов» в нескольких номинациях за вклад в развитие и продвижение внутреннего аудита в России. Соорганизаторами премии выступили РСПП и Московская биржа.

В компании функционирует **отдел экономической безопасности**, в задачи которого, в частности, входит:

- ▶ предотвращение коррупционных и мошеннических действий;
- ▶ выявление и предотвращение налоговых рисков, в том числе связанных с участием в схемах налогового мошенничества.

Подразделение проводит оценку рисков, связанных с деловыми отношениями с контрагентами и поставщиками, на предмет их возможной вовлеченности в коррупционную деятельность. Эта оценка включает проверку наличия у контрагентов собственных антикоррупционных процедур и политик, их готовности следовать антикоррупционным

принципам, а также включение специальных антикоррупционных условий в договора.

В компании в рамках комплаенс-процедур налажено взаимодействие с дирекцией по персоналу для урегулирования конфликтов интересов, возникающих у сотрудников и кандидатов на вакантные должности.

В АШАН действует **система оповещения Speak Up**. Она позволяет сотрудникам, клиентам, поставщикам и другим лицам сообщать о незаконных действиях или действиях, противоречащих Этическому кодексу компании: о конфликте интересов, мошенничестве, коррупции, нарушении прав человека и правил защиты персональных данных, антиконкурентной практике, нарушении безопасности продукции и ущербе окружающей среде.

Круглосуточный доступ на горячую линию можно получить с любого устройства — на сайте или в приложении АШАН. Этот инструмент позволяет анонимно связаться с внутренними командами по расследованию.

В 2025 году планируется реализовать переход на российское ИТ решение для обеспечения непрерывности функционирования горячей линии.

Статистика обращений на горячую линию

	2022	2023	2024
Всего обращений	175	251	91
Всего закрытых случаев по результатам расследования	143	192	91

В АШАН создан **комитет по этике** для обеспечения соблюдения норм и принципов Этического кодекса всеми сотрудниками. Комитет также консультирует сотрудников по этическим вопросам и исполнению требований кодекса.

В АШАН ежегодно проводится **«Месяц комплаенс»**. Каждая неделя посвящена ключевой теме: противодействию коррупции (риски, последствия, меры), защите персональных данных, ответственному подходу к производству товаров под брендом АШАН и системе сообщений о нарушениях (Speak Up).

Также доступны онлайн-курсы, знакомящие с основными положениями Этического кодекса и Политики по противодействию коррупции.

88% сотрудников

прошли онлайн обучение по противодействию коррупции в 2024 году

Высшее руководство компании осуществляет контроль и надзор за соблюдением принципов комплаенс, участвует в профильных мероприятиях, включая заседания комитета по рискам.



Кибербезопасность

➤ АШАН придает большое значение вопросам устойчивого функционирования информационных активов и обеспечения сохранности данных клиентов, сотрудников и партнеров. В компании внедрена **система управления информационной безопасностью (СУИБ)**, охватывающая организационные, технические и правовые аспекты защиты информации. СУИБ АШАН основана на принципах нулевой толерантности к нарушениям законодательства и сочетает в себе:

- требования российского законодательства, в том числе 149-ФЗ, 152-ФЗ, 98-ФЗ, Указ Президента №250;
- международные и национальные стандарты, включая ISO/IEC 27001, 27002, NIST, ГОСТ Р;
- лучшие отраслевые практики, адаптированные под бизнес-потребности компании и ожидания клиентов.

Система управления информационной безопасностью встроена в корпоративную модель управления рисками и является неотъемлемой частью устойчивого развития компании. Внутренние политики и процедуры в части информационной безопасности регулярно актуализируются, проходят контроль на соответствие законодательству и внутренним требованиям, а также интегрируются в бизнес-процессы на всех уровнях.

Общее руководство информационной безопасностью в АШАН осуществляет **центр информационной безопасности** (далее ИБ), возглавляемый заместителем генерального директора по ИБ. Центр отвечает за реализацию политики компании в области ИБ, развитие процессов, контроль исполнения требований и выстраивание культуры безопасности на всех уровнях.

Подход АШАН строится на **партнерской модели управления ИБ**, при которой центр информационной безопасности тесно взаимодействует с ИТ, юридическим блоком и операционными подразделениями. Это позволяет не просто выполнять регуляторные требования, а создавать практичную и надежную среду защиты, органично встроенную в ежедневную деятельность компании.

Ключевой регламентирующий документ:

Политика информационной безопасности, которая определяет принципы, цели и направления работы в сфере защиты информации и ежегодно актуализируется.

Вопросы ИБ включены в повестку комитетов генеральной дирекции, а деятельность центра регулярно оценивается внутренним аудитом. Такая структура обеспечивает не только формальное соответствие, но и глубокую вовлеченность топ-менеджмента в управление киберрисками.

В компании действует **многоуровневая система отчетности по информационной безопасности**:

еженедельно	операционная отчетность и ключевые события
ежеквартально	показатели эффективности, статус рисков, динамика реагирования
раз в полгода	управленческая отчетность руководству компании
ежегодно	обзор рисков и пересмотр приоритетов

В 2024 году АШАН Ритейл Россия реализовал ряд стратегических инициатив в сфере информационной безопасности, направленных на повышение зрелости процессов, устойчивость цифровой инфраструктуры и развитие внутренних компетенций:

- усилен центр информационной безопасности, расширена команда и перераспределены зоны ответственности;
- проведена локализация систем и средств защиты информации;
- смещен акцент с формального соответствия на практические меры обеспечения ИБ;
- запущено внедрение процессов безопасной разработки и практик **DevSecOps**¹;
- обновлены внутренние процессы и нормативные документы в соответствии с актуальными требованиями законодательства РФ;
- обеспечена архитектурная проработка ИБ-требований при внедрении новых систем и изменений в ИТ ландшафте;
- усилены образовательные программы, включая тестирование устойчивости сотрудников к атакам с использованием методов социальной инженерии, а также регулярные киберучения;
- внедрены подходы к обеспечению безопасности поставщиков и цепочек поставок.

¹ DevSecOps — культура и набор практик в разработке программного обеспечения, которые интегрируют безопасность на всех этапах жизненного цикла разработки, от планирования до развертывания и эксплуатации.

Внутренние и внешние проверки

В 2024 году компания прошла ряд внешних и внутренних проверок в области информационной безопасности:

- внешний аудит соответствия ISO/IEC 27001 и 27002 — в целом подтверждена зрелость процессов и корректность реализованных мер защиты;
- ежегодная сертификация платежного сегмента по стандарту PCI DSS 4.0 — успешно пройдена без критических замечаний;
- технический аудит (пентест) — проведен внешний аудит устойчивости систем к атакам, выявленные замечания устранены;
- внутренние проверки — архитектурный надзор, контроль соответствия требованиям политики ИБ и аудит поставщиков ИТ-решений.

Несмотря на сохраняющийся высокий уровень глобальных киберугроз, в 2024 году в АШАН не было зафиксировано инцидентов, повлекших регуляторные, финансовые или репутационные последствия. Благодаря высокой готовности процессов, слаженной работе команд и зрелости применяемых решений все события информационной безопасности были своевременно обнаружены, локализованы и нейтрализованы.

Конфиденциальность и защита персональных данных

Работа с персональными данными в компании построена на принципах ответственности, прозрачности и правомерности. Мы осознаем высокую степень доверия со стороны наших клиентов, партнеров и сотрудников и выстраиваем систему защиты информации с учетом реальных рисков, каналов взаимодействия и специфики обрабатываемых данных. Контроль соответствия процессов обработки данных требованиям законодательства и внутренним стандартам компании осуществляет **подразделение по работе с персональными данными**. Все сотрудники, имеющие доступ к персональной информации, проходят обязательное обучение.

Ключевыми принципами нашей политики конфиденциальности являются:

- ответственное обращение с персональными данными на всех этапах их жизненного цикла;
- строгое соблюдение требований законодательства РФ, включая 152-ФЗ и подзаконные акты;
- повышение осведомленности субъектов данных и создание условий для реализации их прав.

Мы регулярно пересматриваем и актуализируем **Политику обработки персональных данных**, чтобы она отражала реальные практики, изменения в законодательстве и развитие бизнес-процессов.

Информационные ресурсы АШАН, доступные пользователям и клиентам, содержат всю необходимую информацию для управления персональными данными: политику обработки данных, удобные формы для реализации прав субъектов данных, а также инструменты для настройки получения маркетинговых сообщений.

Для повышения прозрачности мы внедрили механизмы цифрового сбора согласий, упрощенный процесс отзыва, а также стандартизированные процедуры обработки запросов на исправление и удаление данных.

АШАН также развивает **интеллектуальные подходы к обработке данных**, включая внедрение технологий автоматизированной классификации категорий данных, анализ применения искусственного интеллекта в контексте Privacy by Design¹ и сквозную проверку процессов уже на стадии проектирования.

В АШАН информационная безопасность является одним из ключевых приоритетов, обеспечивающих устойчивость и доверие.

Развитие системы ИБ позволяет не только снижать риски, но и обеспечивать стабильную цифровую трансформацию, защищенные каналы взаимодействия с клиентами и партнерами, а также уверенно отвечать на вызовы внешней среды. Мы рассматриваем инвестиции в безопасность как вклад в бизнес, клиентов и репутацию компании.

¹ Privacy by Design — подход к проектированию систем, при котором защита персональных данных учитывается на всех этапах разработки.

Инновации

> В АШАН ИТ-департамент и дата-департамент были выделены в отдельную ИТ-компанию — **АШАН ТЕХ** (аккредитация Минцифры России от 02.02.2023 г.), которая разрабатывает инновационные решения для ритейла и обеспечивает технологическую поддержку бизнеса. Основные направления деятельности:

- проектирование, разработка, обеспечение качества и интеграция программного обеспечения;
- разработка и развитие информационных систем клиентского сервиса (кассовые решения, платежные сервисы, CRM);
- создание и поддержка цифровых решений (мобильные приложения, веб-сайты);
- разработка, развитие и сопровождение решений по управлению аналитическими и большими данными (BI, BigData)²;
- разработка и сопровождение решений для управления продажами, коммерцией, цепочками поставок и логистикой, финансами и персоналом;
- разработка и сопровождение решений информационной безопасности;
- развитие и сопровождение ИТ-инфраструктуры;
- обеспечение поддержки пользователей информационных систем;
- внедрение и адаптация сторонних программных продуктов.

АШАН ТЕХ в цифрах:

~500 человек в штате

(200 специалистов техподдержки и 50 собственных разработчиков)

поддержка 280

информационных систем компании

~50 проектов

по автоматизации ИТ-систем и процессов

² BI: Business Intelligence – набор методов и инструментов для анализа данных и принятия управленческих решений. Big Data – обширные массивы данных, требующие специальных методов обработки и анализа.



Налогообложение

> АШАН является одним из крупнейших налогоплательщиков Российской Федерации. Компания исчисляет и уплачивает все применимые налоги, сборы и пошлины, установленные законодательством и проводит последовательную налоговую политику.

Основные цели и принципы АШАН в области налогообложения отражены в налоговой политике, обновленной в 2024 году. Она способствует определению оптимальной величины налоговых платежей и увеличению финансового результата компании.

Мы непрерывно контролируем результативность налоговой функции и совершенствуем внутренние контрольные процедуры, обеспечивая действенное управление налоговыми бизнес-процессами и рисками.

Структура управления налоговой политикой в компании



Ответственная цепочка поставок

АШАН стремится к долгосрочному и взаимовыгодному партнерству с поставщиками. В основе нашей закупочной деятельности — проведение прозрачных тендеров и тщательный отбор надежных партнеров. Компания придерживается принципов устойчивого развития в процессах производства и реализации товаров и призывает своих поставщиков разделять этот подход.

Основные документы, регламентирующие деятельность АШАН в области взаимодействия с поставщиками:

- Процедура валидации товарного поставщика
- Процедура проведения и оценки результатов аудита товарного поставщика
- Процедура работы с рекламациями по несоответствиям в области качества и пищевой безопасности
- Процедура отзыва товара
- Спецификации на продукцию определенных товарных групп

В 2024 году АШАН укрепил партнерские отношения, сотрудничая с 3178 поставщиками. Важным аспектом стратегии закупок является поддержка региональных производителей, доля которых в общем объеме закупок составила 17%.

Для удобства взаимодействия с поставщиками используется многофункциональный «Портал поставщика» — собственная информационная система, обеспечивающая принцип «одного окна». В настоящее время доступны следующие функции:

- подача заявок на сотрудничество;
- согласование прайс-листов;
- управление ассортиментом.

Разработка новых модулей продолжается для дальнейшего улучшения сервиса.

АШАН активно применяет инновационные подходы к сотрудничеству, такие как data sharing — **совместный анализ данных** для улучшения прогнозирования и развития бизнеса.

Для оценки и обеспечения постоянного роста партнеров АШАН проводит аудиты поставщиков как до начала сотрудничества, так и в процессе работы с ними. В зависимости от категории поставляемой продукции, проверки включают оценку по следующим направлениям:



Качество и санитарная безопасность

- инфраструктура и оборудование
- производственные процессы, включая упаковку и транспортировку
- организация системы управления качеством и безопасностью
- наличие и соответствие разрешительной и технологической документации требованиям законодательства РФ и ЕАЭС¹
- обеспечение прослеживаемости продукции и соблюдение температурного режима



Социальная ответственность

- наличие трудовых договоров и медицинских книжек
- условия труда и социальная защищенность сотрудников
- обучение, компетентность персонала и другие аспекты



Экологические аспекты

- воздействие деятельности компании на окружающую среду
- экологические аспекты предприятия и управление ими

¹ ЕАЭС – Евразийский экономический союз



Результаты аудитов поставщиков в 2024 году (средний балл, %)

Область оценки	Продукция брендов	Собственные торговые марки
Качество продукции	85% (↑ на 6 п.п. к 2023 г)	86%
Социальная ответственность	92%	92%
Экологическая устойчивость	78% (↓1 п.п. к 2023 г) ²	82%

Благодаря совместному с поставщиками внедрению планов корректирующих мер показатели по результатам аудитов наших действующих партнеров-поставщиков стабильно растут.

² Небольшое снижение показателя обусловлено повышением требований к экологической безопасности предприятий в области охраны окружающей среды, которые вступили в силу в 2024 году (более 40 новых нормативно-правовых актов).

1 345 аудитов поставщиков проведено (+120% к 2023 году)

425 аудитов от общего числа — на предприятиях поставщиков СТМ (+52% к 2023 году)

Помимо аудитов поставщиков АШАН регулярно проводит лабораторные испытания реализуемой продукции. Контролю подлежит готовая продукция поставщиков, ингредиенты для собственного

19 480

лабораторных исследований
было проведено

Компания продолжила развивать программу ответственного партнерства «Создаем хорошее». В рамках программы АШАН сотрудничает с избранными производителями, которые обеспечивают поставки свежих, здоровых и экологически чистых продуктов.

Мы берем на себя полную ответственность за качество на всех этапах производственной цепочки, тесно взаимодействуя с партнерами. Помимо стандартных аудитов, оценивающих качество продукции, санитарную безопасность и соответствие социальным и экологическим нормам, поставщики программы «Создаем хорошее» проходят проверку по дополнительному чек-листу, который включает: анализ

АШАН стремится строить долгосрочные и взаимовыгодные отношения с локальными поставщиками и фермерами. Мы предлагаем им стабильный канал сбыта, помогаем в развитии их бизнеса и гарантируем справедливую оплату труда. Поддержка фермеров позволяет не только сокращать углеродный след за счет уменьшения транспортных расстояний от поля до прилавка, но и обеспечивать наших покупателей свежими, качественными и сезонными продуктами.

116

локальных поставщиков присоединились к АШАН в 2024 году

производства, товары, произведенные в магазинах, а также смывы с оборудования, инвентаря, одежды и рук сотрудников.

97%

отобранной продукции соответствует требованиям
законодательства

воздействия предприятия на окружающую среду и план действий по снижению этого влияния, наличие экологической политики на предприятии с конкретными обязательствами и целями, сокращение выбросов CO₂, установку очистки сточных вод, использование возобновляемых источников энергии и другие критерии.

В 2024 году было проведено 25 аудитов и скринингов поставщиков на соответствие требованиям программы «Создаем хорошее». Из них 16 проверок были проведены с действующими партнерами, а 9 — с новыми.

АШАН уделяет большое внимание обучению своих поставщиков для обеспечения высокого качества продукции и эффективного сотрудничества. В 2024 году мы провели вебинары, посвященные:

- тенденциям рынка готовой кулинарии и трендам потребления;
- производственному контролю в магазинах АШАН;
- требованиям, предъявляемым в ходе аудитов;
- лучшим практикам и ошибкам при проведении дезинсекции, а также инновационному опыту по лучевой обработке пищевой продукции;
- корпоративной социальной ответственности.



Приложения. Дополнительные количественные данные

МЭР-25

Численность сотрудников на конец года в разбивке по полу и возрасту, чел.				
Показатель		2022	2023	2024
В разбивке по полу	Женщины	22 954	20 691	19 826
	Мужчины	7 328	6 715	6 539
В разбивке по возрасту	<30 лет	4 788	3 905	3 712
	30–50 лет	17 259	15 472	14 358
	>50 лет	8 235	8 029	8 295
Всего сотрудников		30 282	27 406	26 365

Численность сотрудников с разбивкой по типу занятости, чел.				
Показатель		2022	2023	2024
Сотрудники с бессрочным трудовым договором, из них:		28 964	26 237	25 070
сотрудники с полной занятостью		24 561	21 252	19 966
сотрудники с частичной занятостью		4 403	4 985	5 104
сотрудники со срочным трудовым договором		1 318	1 169	1 295

Численность сотрудников с разбивкой по федеральным округам, чел.				
Федеральный округ		2022	2023	2024
Центральный		18 151	16 548	15 696
Приволжский		4 573	4 135	4 002
Северо-Западный		1 338	1 297	1 244
Уральский		1 550	1 350	1 365
Южный		3 113	2 752	2 596
Сибирский		1 557	1 324	1 462
Северо-Кавказский		-	-	-
Дальневосточный		-	-	-

Численность персонала в разбивке по категориям сотрудников, чел.				
Показатель		2022	2023	2024
Руководители		4 541	4 529	4 662
Линейный персонал		25 741	22 877	21 703

МЭР-25

Численность руководителей высшего звена, %				
Показатель		2022	2023	2024
В разбивке по полу	Женщины	70	71	73
	Мужчины	30	29	27
В разбивке по возрасту	<30 лет	0,7	0,7	0,7
	30–50 лет	81,9	80,8	81,3
	>50 лет	17,4	18,5	18

Количество занятых людей с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов, чел.				
Показатель		2022	2023	2024
Всего		885	786	787

Количество новых сотрудников с разбивкой по полу и возрасту, чел.				
Показатель		2022	2023	2024
В разбивке по полу	Женщины	7 397	7 555	8 998
	Мужчины	4 146	4 130	4 662
В разбивке по возрасту	<30 лет	4 582	4 607	6 188
	30–50 лет	5 199	4 730	4 764
	>50 лет	1 762	1 967	2 708
Всего сотрудников		11 543	11 304	13 660

Количество новых сотрудников с разбивкой по федеральным округам, чел.				
Федеральный округ		2022	2023	2024
Центральный		6 599	6 422	7 074
Приволжский		1 750	1 922	2 466
Северо-Западный		701	650	718
Уральский		615	656	893
Южный		1 246	1 079	1 475
Сибирский		632	575	1 034
Северо-Кавказский		-	-	-
Дальневосточный		-	-	-

Сотрудники, ушедшие в отпуск по уходу за ребенком, чел.				
Показатель		2022	2023	2024
Сотрудники, взявшие отпуск по уходу за ребенком в отчетном периоде, из них:		443	386	293
	Женщины	436	377	277
	Мужчины	7	9	16
Сотрудники, вернувшиеся на работу из отпуска по уходу за ребенком, из них:		781	681	625
	Женщины	768	675	618
	Мужчины	13	6	7

МЭР-30

Обучение и развитие			
Показатель	2022	2023	2024
Количество обученных сотрудников, чел.	23 697	19 336	20 268
Расходы на обучение сотрудников, руб. 	27 177 727	30 226 710	36 216 591
Среднегодовое количество часов, затраченное на обучение одного сотрудника	3,7	4,5	3,2
Общее количество часов, затраченное на обучение сотрудников, среди них:	-	-	-
Мужчины	25 508	26 423	29 604
Женщины	80 430	107 691	84 259

МЭР-31

Среднее количество часов обучения на одного сотрудника с разбивкой по категориям сотрудников, часов			
Показатель	2022	2023	2024
Руководители	4	4,6	4,5
Линейный персонал	1	1,2	1,9

МЭР-44

Доля женщин на руководящих позициях, %			
Показатель	2022	2023	2024
Доля женщин-руководителей	68,4	69,1	66,8

МЭР-29

Охрана труда. Статистика по производственному травматизму			
Показатель	2022	2023	2024
Количество пострадавших с временной потерей трудоспособности по причине несчастных случаев на производстве при выполнении работ (LTI)	76	115	80
Количество пострадавших без потери трудоспособности (микроповреждения)	10	15	12
Общий коэффициент травматизма со смертельным исходом (FAR)	0	0	0
Коэффициент тяжести травм с утратой трудоспособности (LTISR)	28,67	44,82	34,72
Коэффициент частоты травм с временной потерей трудоспособности (LTIFR)	2,73	3,49	1,82

МЭР-27

Среднее количество часов обучения по охране труда на одного сотрудника с разбивкой по категориям сотрудников, часов			
Показатели	2022	2023	2024
Руководители	32	32	32
Линейный персонал	35	35	35

Обучение по охране труда			
Показатель	2022	2023	2024
Количество обученных сотрудников, чел.	25 550	22 500	18 500
Расходы на обучение сотрудников, тыс. руб.	5 200	4 500	3 700
Общее количество часов, затраченное на обучение сотрудников, среди них:	894 251	787 500	647 500
	Мужчины	223 563	196 875
	Женщины	670 688	590 625

¹ Данные по переработанным пищевым отходам приведены за один год в связи с проведением в отчетном периоде пилотного проекта, направленного на переработку отходов в минеральные удобрения.

МЭР-17

Объем отходов в магазинах АШАН, т			
Показатель	2022	2023	2024
Общее количество отходов	108 684,67	104 059,20	103 287,19
Количество отходов, отправленных на полигоны	70 061,36	65 143,60	66 250,34
Количество отходов, отправленных на обезвреживание	0	0,41	1,13
Количество отходов, переданных на переработку, в том числе:	37 145,60	37 811,45	35 941,33
картон	32 816,36	33 536,85	30 803,78
пластик	1 158,19	1 144,96	1 288,69
полиэтилен	2 178,75	2 137,58	2 533,52
растительное масло (фритюр)	168,85	168,83	146,63
дерево	260,3	272,5	282,3
металл	563,15	550,73	573,95
пищевые отходы ¹	-	-	312,46
Отходы животного происхождения	1477,72	1103,73	1094,39

МЭР-17

Объем отходов на мясоперерабатывающем заводе, т			
Показатель	2022	2023	2024
Общее количество отходов	3 172,56	3 328,36	3 209,85
Количество отходов, отправленных на полигоны, в том числе:	612,10	703,56	471,90
отходы, которые относятся к ТКО	606,1	336,81	184,02
смет с территории предприятия, склада и автостоянки	6	366,75	287,84
Количество отходов, отправленных на обезвреживание, в том числе:	52,15	52,05	54,1
лампы ртутные	0	0	0
отходы от эксплуатации очистных сооружений	48	48	48
отходы перчаток резиновых (нитриловых)	3,1	2,9	3
обтирочный материал, загрязненный нефтепродуктами	0,03	0,04	0,1
специальная одежда и обувь	1,02	1,11	3
Количество отходов, переданных на переработку, в том числе:	2 287,58	2 238,53	2 338,73
картон	135,3	117,59	98,89
полиэтилен и полипропилен	2,2	1,53	1,47
пленка полиэтиленовая	3,9	3,27	1,76
дерево	105,9	88,8	72,4
минеральные масла, компрессорные и промышленные	0,08	0,02	0,41
кости, жир, свиные ноги и пр.отходы	2 040,2	2 027,3	2 163,8
Умеренно опасные биологические отходы	220,73	334,21	345,12

Потребление энергоресурсов в магазинах АШАН ¹				
Показатель	Единица измерения	2022	2023	2024
Площадь гипермаркетов	м²	867 558	867 448	851 848
Площадь супермаркетов	м²	162 552	160 460	165 633
Потребление электроэнергии, в том числе:	МВтч	517 424	485 947	506 081
гипермаркеты	МВтч	412 199	391 164	396 925
супермаркеты	МВтч	105 225	94 783	109 156
На площадь гипермаркетов	МВтч/м²	0,48	0,45	0,47
На площадь супермаркетов	МВтч/м²	0,65	0,59	0,66
Потребление тепла	Гкал	78 843	93 470	90 010
Используемое топливо, в том числе:				
дизельное топливо	л	434 050	333 402	346 307
газ	м³	9 447 998	8 949 066	9 002 891
бензин	л	-	-	-

¹ Данные по потреблению тепла за 2022 год в магазинах охватывают только гипермаркеты АШАН.

Потребление энергоресурсов на мясоперерабатывающем заводе				
Показатель	Единица измерения	2022	2023	2024
Площадь объекта	м²	33 392	33 392	33 392
Потребление электроэнергии	МВтч	7 863	7 618	7 839
На площадь	МВтч/м²	0, 235	0,228	0,234
Потребление тепла	Гкал	-	-	-
дизельное топливо	л	-	-	-
газ	м³	623 255	570 731	527 648
бензин	л	-	-	-

МЭР-20

Выбросы парниковых газов в магазинах АШАН, т CO2-экв			
Показатель	2022	2023	2024
Объем выбросов парниковых газов, область охвата 1	158 856	167 420	89 476
Объем выбросов парниковых газов, область охвата 2	214 518	205 367	212 404
Объем выбросов парниковых газов, область охвата 3	n/d	n/d	n/d

Выбросы парниковых газов на мясоперерабатывающем заводе, т CO2-экв			
Показатель	2022	2023	2024
Объем выбросов парниковых газов, область охвата 1	1 261	1 154	1 067
Объем выбросов парниковых газов, область охвата 2	3 019	2 925	3 010
Объем выбросов парниковых газов, область охвата 3	n/d	n/d	n/d

МЭР-13

МЭР-14

Потребление водных ресурсов в магазинах АШАН, м³			
Показатель	2022	2023	2024
Общий объем забранной воды, в том числе:	1 045 120	1 024 592	993 063
из природных источников	33 278	17 531	13 891
от поставщика (муниципальные системы)	1 011 842	1 007 061	979 172
Общий объем водоотведения, в том числе:	1 045 120	1 024 592	993 063
в муниципальные системы	1 045 120	1 024 592	993 063
в водоемы	-	-	-

Потребление водных ресурсов на мясоперерабатывающем заводе, м³			
Показатель	2022	2023	2024
Общий объем забранной воды, в том числе:	48 770	48 100	47 700
из природных источников	48 770	48 100	47 700
от поставщика (муниципальные системы)	-	-	-
Общий объем потребления воды, в том числе:	48 100	48 100	47 700
повторно используемая вода	530	558	560
оборотная вода	-	-	-
Общий объем водоотведения, в том числе:	41 630	40 600	38 570
в муниципальные системы	-	-	-
в водоемы	41 630	40 600	38 570



АШАН Ритейл Россия стремится к открытому диалогу и прозрачной коммуникации с заинтересованными сторонами. Мы приветствуем обратную связь о полноте, объективности и существенности информации в нашей нефинансовой отчетности и будем благодарны за предложения по ее улучшению.

Контактная информация

По вопросам устойчивого развития:

Ксения Дитяткина, Директор по коммуникациям и социальной ответственности АШАН Ритейл Россия
k.dityatkina@auchan.ru

Юлия Трубицына, Руководитель КСО АШАН Ритейл Россия
j.trubitsyna@auchan.ru

Юридический адрес: Московская область, г. Мытищи, Осташковское ш., д. 1
Центральный офис: г.Москва, Колокольников переулок, 11