

МХП

МИРОНІВСЬКИЙ ХЛІБОПРОДУКТ

ПАРТНЕРСТВО ЗАДЛЯ
СТАЛОГО РОЗВИТКУ

Нефінансовий
звіт МХП

2016

Звіт за новими стандартами GRI

СТРУКТУРА ЗВІТУ

| | |
|--|-----------|
| Звернення Голови Ради директорів МНР SE | 3 |
| Звернення Голови правління МХП (Україна)..... | 4 |
| 1. Про Компанію | 5 |
| 1.1. Ключові показники за 2016 рік | 9 |
| 1.2. Основні питання від зацікавлених сторін МХП у 2016 році | 10 |
| 1.3. Політика КСВ: на шляху до сталого розвитку..... | 11 |
| 1.4. Корпоративне управління | 17 |
| 1.4.1. Рада директорів..... | 18 |
| 1.4.2. Етика і прозорість..... | 19 |
| 1.5. Співпраця з постачальниками МХП..... | 21 |
| 1.6. Прогресивні технології | 24 |
| 2. Підтримка і розвиток співробітників | 30 |
| 3. Турбота про здоров'я та безпеку праці | 42 |
| 4. Партнерство з місцевими громадами | 48 |
| 5. Довкілля | 54 |
| 6. Відносини зі споживачами | 64 |
| 7. Гуманне ставлення до тварин | 70 |
| Про Звіт..... | 74 |
| Розкриття інформації про управлінські підходи..... | 77 |
| Індекс змісту GRI і Цілі сталого розвитку..... | 82 |
| Глосарій | 89 |

СЛОВО ГОЛОВИ РАДИ ДИРЕКТОРІВ МНР SE



Шановні
стейкхолдери,

Компанія МХП впевнено крокує у напрямі світового лідерства у сфері птахівництва, керуючись ключовими принципами сталого розвитку. Завдяки унікальній інтегрованій моделі бізнесу, через моніторинг та аудити ми маємо змогу контролювати всі процеси для дотримання цих ключових принципів, які є фундаментом формування корпоративної культури МХП.

Довкілля, робота з громадами, створення належних умов для утримання тварин і екологічність виробництва є частиною стратегії подальшого розвитку; вони були, є і будуть пріоритетами у діяльності Компанії та постійно перебувають під пильним наглядом менеджменту та Ради директорів МХП.

Наприклад, програма МХП щодо отримання електричної та теплової енергії екологічно чистим шляхом й одночасного зменшення викидів парникових газів в атмосферу стала платформою для збільшення інвестицій у біогаз і продукцію з органічними добривами, а з 2014 року – в генерацію електричної та теплової енергії шляхом утилізації курячого посліду та певної частини стічних вод.

Компанія дотримується стандартів міжнародних фінансових інститутів щодо стічних вод, викидів парникових газів, споживання води та поводження з відходами у цілому. Наша мета – мінімізувати утворення відходів і кількість викидів забруднюючих речовин в атмосферне повітря, в т. ч. парникових газів, завдяки новітнім технологіям і вдосконаленню окремих виробничих процесів.

Також Компанія продовжує свою комплексну програму з охорони здоров'я та безпеки, яка набирає обертів. Її так само тримають під пильним контролем міжнародні фінансові установи. Кількість нещасних випадків і травм, отриманих на робочому місці, значно зменшилась упродовж 2016 року, однак, на превеликий жаль, вони все ж таки траплялися у звітному періоді. Тому Рада директорів зобов'язалася підсилити контроль за управлінням питаннями охорони праці та безпеки працівників.

Протягом 2016 року Компанія МХП спрямувала удвічі більше інвестицій на розвиток соціальної сфери та інфраструктури у громадах у більш ніж 14 регіонах України, впровадила програму «Село: кроки до розвитку», що надає мікрогранти для місцевого населення, започаткувала програму співробітництва зі школярами, які бажають побудувати кар'єру в аграрному секторі України, та продовжила реалізацію багатьох інших соціальних ініціатив.

Хочу наголосити, що питання гуманного ставлення до птиці та створення для неї комфортних умов життя завжди було і буде одним із ключових пріоритетів компанії. Нещодавно був проведений незалежний вибірковий аудит, за результатами якого наша компанія отримала найкращі результати серед усіх компаній-птахівників, в яких проводився аудит з питань благополуччя птиці.

МХП впроваджує найкращі світові практики у стратегію сталого розвитку та інтегрує їх у довгострокову корпоративну стратегію Компанії для покращення власної соціальної репутації, забезпечення доданої вартості для усіх своїх стейкхолдерів, заснованої на турботі про працівників, місцеві громади та екологічну безпеку. Про це – наш другий нефінансовий звіт.

Д-р Джон Річ,
Голова Ради директорів МНР SE

СЛОВО ГОЛОВИ ПРАВЛІННЯ МХП

Шановні
стейкхолдери,



Перед вами другий нефінансовий звіт Компанії МХП. Компанія вперше підготувала його, дотримуючись нових стандартів Глобальної ініціативи звітності (GRI), що були прийняті у 2016 році. Наша Компанія стала першою, хто випускає звіт в Україні за новими стандартами GRI, що вкотре підтверджує наше лідерство та прогресивність.

2016-й був успішним роком для Компанії. Ми досягли багатьох цілей – відкрили нові ринки для експорту курятини та посилили свою присутність у більш ніж 65 країнах світу, відкрили нове переробне підприємство в Нідерландах і впевнено закріпилися на Близькому Сході. Ми запровадили низку інноваційних проєктів, підвищили ефективність наших виробничих потужностей, досягли 100 % забезпеченості в інкубаційному яйці.

Я вважаю, що одним із найважливіших досягнень минулого року стало те, що ми визначились із довгостроковою стратегією взаємодії з нашими головними партнерами – співробітниками Компанії та місцевими громадами. Компанія розвивається разом із людьми, які працюють на наших підприємствах і мешкають у регіонах, де вони розташовані.

Разом із командою професіоналів ми досягаємо наших амбітних цілей. Ми знаємо, що для нас не існує «неможливих» завдань. Компанія всіляко розвиває наших співробітників, їхній професійний потенціал і надає всебічну підтримку. Минулого року було розпочато управлінські діалоги топ-менеджменту з найкращими співробітниками, започатковано програму «Нові горизонти», введено дистанційне навчання і переглянуто процес оцінювання. Ми також перебуваємо в постійному пошуку найкращих і мотивованих співробітників, і в цьому нам допомагає проєкт «Почни кар'єру з МХП».

Наші співробітники є мешканцями сіл і міст, де працює Компанія. Саме тому 2016 року ми запровадили нові підходи до роботи та співпраці з громадами, зосереджуючись на принципах сталого розвитку і партнерства, та залучаємо місцевих мешканців до спільних проєктів. У 2016 році ми вдвічі збільшили наші інвестиції в громади, започаткували важливі проєкти, спрямовані на відкриття власної справи, – програму грантів «Село: кроки до розвитку».

Ми відкриті до дискусій та цікавих ідей і проєктів. Тільки разом ми зможемо покращити життя громад, територій, забезпечити сталий розвиток Компанії МХП і України в цілому!

Юрій Косюк,
Голова правління МХП (Україна)

1. ПРО КОМПАНІЮ

ПАТ «Миронівський хлібопродукт» (Компанія, МХП)* — одна з провідних агропромислових компаній України, що була заснована у 1998 році. Головний офіс Компанії розташований у Києві. МХП – публічна вертикально інтегрована компанія, що контролює повний цикл виробництва курятини, а саме:

вирощує зернові та олійні культури здебільшого для виробництва комбікормів, а також на експорт (побічний продукт – рослинна олія – також експортується);



виготовляє корми для своїх птахофабрик;



вирощує батьківське поголів'я для виробництва інкубаційного яйця;



має власні інкубатори, майданчики з вирощування птахів та переробні заводи;



займається виробництвом м'ясо-ковбасних виробів і м'ясних напівфабрикатів;



займається доставкою своєї продукції в дистрибуційні центри та франчайзингові точки.



*Компанія MHP S.A., товариство з обмеженою відповідальністю (société anonyme), зареєстроване згідно із законодавством Люксембурга, була створена 30 травня 2006 року. Організаційно-правову форму змінено з MHP S.A. на MHP SE від 07 серпня 2017 року: <https://www.mhp.com.ua/library/file/conversion-to-mhp-se-eng.pdf>. Мета створення Компанії – виконання функцій кінцевої холдингової компанії ПАТ «Миронівський хлібопродукт» (МХП) та його дочірніх підприємств. Акції MHP SE з 15 травня 2008 року котируються на основному майданчику на Лондонській фондовій біржі під тикером MHPSE. Близько 60% акцій MHP SE належать Юрію Косюку (засновник, мажоритарний акціонер і головний виконавчий директор), решта – у вільному обігу на Лондонській фондовій біржі.

Компанія експортує свою продукцію до 69 країн світу і є експортером курятини № 1 в Україні. Основними ринками є країни Близького Сходу, ЄС та Африки (Рис.1).

МХП стала першою українською агропромисловою компанією, акції якої котируються на основному майданчику Лондонської фондової біржі з 2008 року. Дані про загальну капіталізацію компанії, а також про її підприємства, включені до фінансової звітності, можна отримати з річного звіту Компанії за посиланням:

<https://www.mhp.com.ua/library/file/mhp-sa-annual-report-2016-final.pdf>.

Виробничі потужності підприємств Компанії розташовані в 14 регіонах України. З квітня 2016 року виробничі потужності МХП із різки грудки запрацювали і в Нідерландах, з травня 2016 року працює центр з дистрибуції та логістики в ОАЕ.

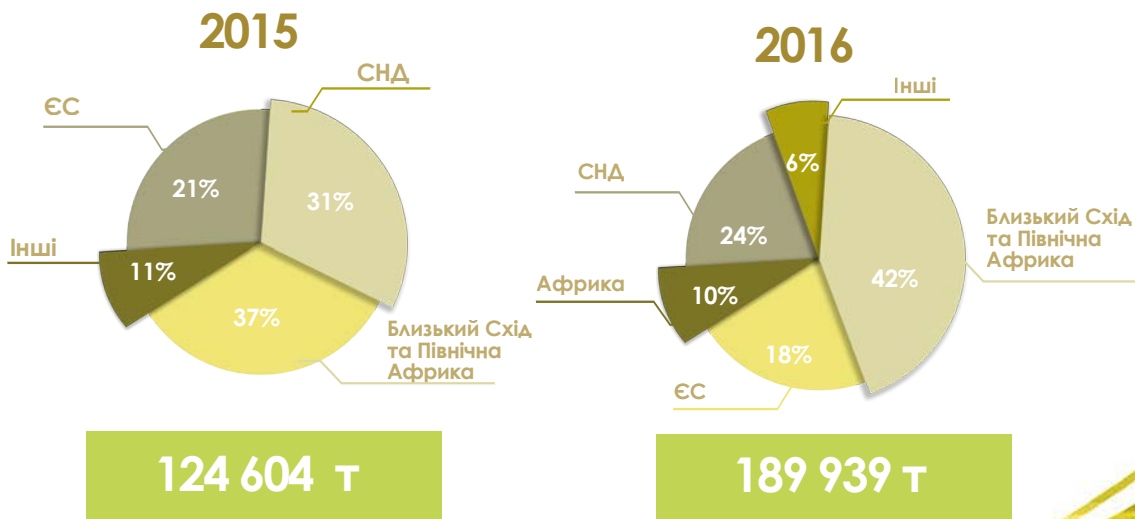
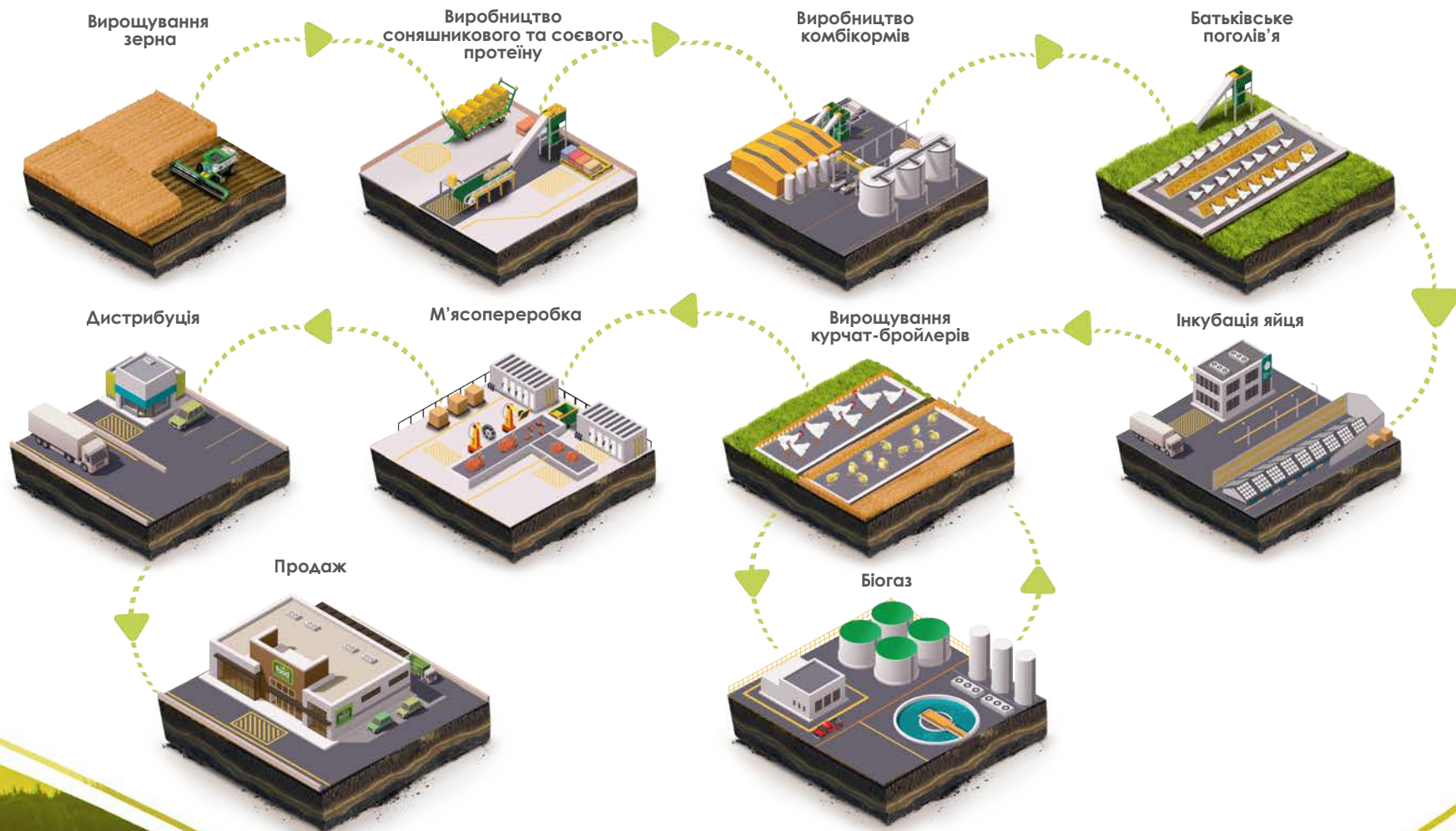


Рис. 1. Географія експорту МХП 2015-2016, %

ВЕРТИКАЛЬНО ІНТЕГРОВАНА

БІЗНЕС-МОДЕЛЬ МХП



БРЕНДИ КОМПАНІЇ



Курятина – ТМ «Наша Ряба» (з 2002 року, продається на території України)



Курятина – ТМ «Qualiko» (2009 року, експорт)



ТМ «Ukrainian chicken» (2008 року, експорт)



М'ясні, ковбасні вироби – ТМ «Бащинський» (з 2008 року, продається на території України)



Готові м'ясні продукти та напівфабрикати – ТМ «Легко!» (з 2005 року, продається на території України, а також експортується)

У КОМПАНІЇ ПРИЙНЯТО СТРАТЕГІЧНІ ПРІОРИТЕТИ ПОДАЛЬШОГО РОЗВИТКУ ДО 2023 РОКУ:

Розширення потужностей із виробництва м'яса птиці в Україні (Вінницький комплекс – друга черга, 260 тис. тонн курятини на рік)

Потенційне збільшення земельного банку (до 550 тис. га через 3–5 років)

Сприяння збільшенню рівня зайнятості в регіонах

Сталий розвиток компанії шляхом постійної роботи над зменшенням впливу на довкілля

Захист і безпека навколишнього середовища

Впровадження найкращих практик захисту і гуманного ставлення до тварин

«Зелена» енергія – біогазові комплекси

Збільшення ефективності свого виробництва за рахунок інновацій та модернізації

Забезпечення належного рівня якості та безпеки продукції

Збільшення присутності на ринках продуктів харчування із доданою вартістю

Придбання м'ясопереробних потужностей у країнах ЄС та Великій Британії

З метою реалізації стратегічних пріоритетів та підвищення ефективності виробництва в Компанії у 2016 році було прийнято та/або оновлено внутрішні політики.

Політика з корпоративної соціальної відповідальності:

<https://www.mhp.com.ua/library/file/kso-fin-ukr-2017.pdf>

Комунікаційна політика:

<https://www.mhp.com.ua/library/file/com-policy-2017-ukr.pdf>

Екологічна політика:

<https://www.mhp.com.ua/library/file/politika-z-ons-ukr.pdf>

Кадрова політика:

<https://www.mhp.com.ua/library/file/kadrovaja-ukr.PDF>

Політика з охорони і безпечних умов праці:

<https://www.mhp.com.ua/library/file/okhorona-pratsi-ukr.pdf>

Політика закупівель:

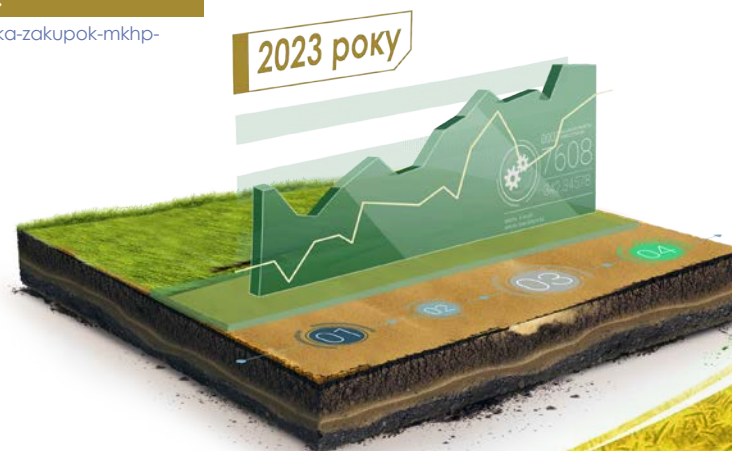
<https://www.mhp.com.ua/library/file/politika-zakupok-mkhp-public-20170831-ukr.pdf>

Політика якості і безпечності зарчових продуктів:

<https://www.mhp.com.ua/library/file/kachestvo-ukr.PDF>

Політика гуманного ставлення до тварин:

<https://www.mhp.com.ua/library/file/zhivotnie-ukr.PDF>



1.1 КЛЮЧОВІ ПОКАЗНИКИ ЗА 2016 РІК

БІЗНЕС-ПОКАЗНИКИ:

- Зростання виробництва м'яса на 10 % (573 тис. тонн).
- Експорт продукції до майже 70 країн світу (190 тис. тонн м'яса птиці).
- Відкриття першого підприємства на території Євросоюзу і Центру з дистрибуції та логістики в ОАЕ.
- 100 % забезпечення власним інкубаційним яйцем.
- Високий врожай із 423 дол. EBITDA з одного гектара.

РОБОТА З ГРОМАДАМИ

- Реалізація соціального проекту «Село: кроки до розвитку» в Черкаській області.
- Запуск мобільного соціального магазину ТОВ «Вінницька птахофабрика», що обслуговує зараз близько 3 500 осіб у 12 селах України (Вінницька область).

СПРИЯННЯ ЗБІЛЬШЕННЮ РІВНЯ ЗАЙНЯТОСТІ В РЕГІОНАХ

- Розширення/збільшення виробничих потужностей з виробництва м'яса птиці та батьківських птахофабрик.

ДОВКІЛЛЯ І ГУМАННЕ СТАВЛЕННЯ ДО ТВАРИН

- Розпочато впровадження інтегрованої системи управління сільськогосподарським виробництвом GLOBALG.A.P.
- Підписано Меморандум МХП з GD Animal Health (Девентер, Нідерланди) про співпрацю з питань, пов'язаних зі здоров'ям тварин.

ЯКІСТЬ ПРОДУКЦІЇ

- Успішне щорічне підтвердження дієздатності впроваджених систем менеджменту (BRC Food, схема сертифікації FSSC 22000, ISO 22000) сертифікаційним органом SGS на всіх підприємствах Компанії.
- Безкомпромісний МАМА-контроль: реалізація кампанії ТМ «Наша Ряба».

1.2 ОСНОВНІ ПИТАННЯ ВІД ЗАЦІКАВЛЕНИХ СТОРІН МХП У 2016 РОЦІ

| | | |
|---|--|---|
| 1 | КОМФОРТНІ ТА БЕЗПЕЧНІ УМОВИ ПРАЦІ, ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК | СПІВРОБІТНИКИ, ПРОФСПІАКИ, ІНВЕТОРИ, МІЖНАРОДНІ ОРГАНІЗАЦІЇ, ОСВІТНІ ОРГАНІЗАЦІЇ |
| 2 | ПАРТНЕРСТВО | МІСЦЕВІ ГРОМАДИ, ПАРТНЕРИ, ОСВІТНІ ОРГАНІЗАЦІЇ, ДЕРЖАВНІ ОРГАНИ ВЛАДИ, ПОСТАЧАЛЬНИКИ |
| 3 | ВПЛИВ КОМПАНІЇ НА СОЦІАЛЬНУ, ЕКОЛОГІЧНУ, КУЛЬТУРНУ ТА ІНШІ СФЕРИ | ГРОМАДСЬКІ ТА МІЖНАРОДНІ ОРГАНІЗАЦІЇ, ПРОФСПІАКИ, МІСЦЕВІ ГРОМАДИ |
| 4 | ЯКІСТЬ ПРОДУКЦІЇ, КОНТРОЛЬ ЗА ВИРОБНИЦТВОМ | МІЖНАРОДНІ ОРГАНІЗАЦІЇ, ІНВЕТОРИ, ПАРТНЕРИ, СПОЖИВАЧІ |
| 5 | ФІНАНСОВА Й ОПЕРАЦІЙНА ЗВІТНІСТЬ, КОРПОРАТИВНЕ УПРАВЛІННЯ | ІНВЕТОРИ, МІЖНАРОДНІ ОРГАНІЗАЦІЇ |
| 6 | ІНФОРМУВАННЯ ПРО ДІЯЛЬНІСТЬ КОМПАНІЇ | СПІВРОБІТНИКИ, ПАРТНЕРИ, МІСЦЕВІ ГРОМАДИ, ГРОМАДСЬКІ ОРГАНІЗАЦІЇ, ІНВЕТОРИ, МІЖНАРОДНІ ОРГАНІЗАЦІЇ, ЗМІ |

1.3 ПОЛІТИКА КСВ: НА ШЛЯХУ ДО СТАЛОГО РОЗВИТКУ

Ми розуміємо свій вплив на суспільство і несемо за нього відповідальність. Саме тому корпоративна соціальна відповідальність стала невід'ємною частиною розвитку компанії шляхом інтеграції в нашу щоденну бізнес-активність. МХП бачить результати такого підходу, а також і те, що КСВ дедалі більше трансформується в концепцію сталого розвитку. Це розширює межі впливу і відповідальності МХП.

Для МХП сталий розвиток – це спільний розвиток компанії та наших стейкхолдерів на основі балансу між економічними, соціальними й екологічними показниками. Саме такі стратегічні пріоритети закладено в подальший розвиток Компанії до 2023 року.

У 2016 році відбулися трансформаційні зміни в реалізації політики КСВ: було створено окремий департамент зі зв'язків з громадськістю та корпоративної соціальної відповідальності, розроблено політику корпоративної соціальної відповідальності МХП, затверджено План взаємодії із зацікавленими сторонами на 2017 рік.

Політика КСВ стала основним документом, що окреслює стратегію взаємодії з різними зацікавленими сторонами Компанії за чотирма пріоритетами (Рис. 2).



Рис. 2. Пріоритети політики корпоративної соціальної відповідальності

ОСНОВНИМИ ПРИНЦИПАМИ ДЛЯ РОЗРОБКИ І РЕАЛІЗАЦІЇ ПОЛІТИКИ КСВ Є:

ВЗАЄМОДІЯ ІЗ ЗАЦІКАВЛЕНИМИ СТОРОНАМИ

КОНСТРУКТИВНИЙ ДІАЛОГ З УСІМА ЗАЦІКАВЛЕНИМИ СТОРОНАМИ ДЛЯ ВИРІШЕННЯ СОЦІАЛЬНИХ, ЕКОНОМІЧНИХ І ЕКОЛОГІЧНИХ ПИТАНЬ

СТРАТЕГІЧНИЙ РОЗВИТОК

РЕАЛІЗАЦІЯ СТРАТЕГІЧНО ЗНАЧУЩИХ ПРОЕКТІВ, ЯКІ ПРИНЕСУТЬ КОРИСТЬ І МАТИМУТЬ ВПЛИВ ЯК НА ГРОМАДСЬКІСТЬ ЗАГАЛОМ, ТАК І НА КОЖНУ ОКРЕМУ ЛЮДИНУ ЗОКРЕМА

ПОСЛІДОВНІСТЬ ТА ІННОВАЦІЇ

МХП БУДЕ ПРОПОНУВАТИ І ВПРОВАДЖУВАТИ ІННОВАЦІЙНІ КРОКИ ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ЖИТТЯ СУСПІЛЬСТВА ТА ПОЛІПШЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ ВІДНОСИН У МІСЦЯХ СВОЄЇ ПРИСУТНОСТІ. РОЗВИТОК ГРОМАД

ЗАХИСТ ДОВКІЛЛЯ

ЯКІСНА, БЕЗПЕЧНА Й ЕКОЛОГІЧНО ЧИСТА ПРОДУКЦІЯ, «ЗЕЛЕНА» ЕНЕРГІЯ ТА ЧИСТА ПРИРОДА – ЦЕ СВІТОВІ СТАНДАРТИ, ЯКІ МИ ПРАГНЕМО ВПРОВАДИТИ НА НАШИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

ПРОЗОРИСТЬ І ВІДКРИТІСТЬ

ГОТОВНОСТІ ДО ДІАЛОГУ З УСІМА ЗАЦІКАВЛЕНИМИ СТОРОНАМИ

ПРИНЦИПИ ВЗАЄМОДІЇ ІЗ ЗАЦІКАВЛЕНИМИ СТОРОНАМИ

Взаємодія із зацікавленими сторонами є важливим інструментом реалізації політики КСВ у щоденній роботі Компанії. Ми консультиємося, звітуємо, спілкуємося з нашими зацікавленими сторонами – стейкхолдерами (Рис. 3), яких визначаємо за критеріями географічного розташування підприємства і галузі діяльності.

У Політиці корпоративної соціальної відповідальності та Плані взаємодії із зацікавленими сторонами були визначені ключові принципи взаємодії зі стейкхолдерами:

- надання зрозумілої інформації у форматі й мовою, що відповідають потребам зацікавленої цільової групи/груп;
- попереднє інформування зацікавлених сторін про плани та заходи підприємств групи МХП;
- надання інформації відповідними способами і каналами, а також у місцях, доступних стейкхолдерам;
- повага до місцевих традицій, мови;
- двосторонній діалог, що дає можливість обом сторонам обмінятися інформацією, думками, вислухати й висловити проблеми, а також прийняти відповідні рішення;
- участь у формуванні репрезентативної точки зору людей різного віку, жінок і чоловіків, уразливих і незахищених груп населення і/або національних меншин;
- прозорий механізм відповіді на запитання, пропозиції або скарги з боку зацікавлених сторін.



Рис. 3. Зацікавлені сторони КСВ

МЕХАНІЗМ ВЗАЄМОДІЇ ІЗ ЗАЦІКАВЛЕНИМИ СТОРОНАМИ МХП:

1

РЕГУЛЯРНЕ ІНФОРМУВАННЯ

Прес-релізи, звіти, веб-сайти, Інтранет (внутрішній портал МХП), корпоративні видання, соціальні мережі, дошки оголошень, ЗМІ, роздаткові матеріали (POS-матеріали)

2

ОБМІН ДУМКАМИ

Пряма комунікація, перемовини, консультації, громадські слухання, круглі столи, конференції, семінари

3

З'ЯСУВАННЯ ДУМОК ТА ІНТЕРЕСІВ

Опитування, анкетування, особисте спілкування

4

УЧАСТЬ У ЗАХОДАХ, ЩО ПРОВОДЯТЬ ЗАЦІКАВЛЕНІ СТОРОНИ

Наради, виставки, тематичні форуми, конференції

5

СПІЛЬНА ДІЯЛЬНІСТЬ

Програми, проекти, заходи, акції, конкурси

413-1

Щороку Компанія готує План взаємодії із зацікавленими сторонами і розміщує його на своєму веб-сайті. У 2016 році Плани взаємодії ключових підприємств Компанії також було викладено у загальний доступ (перелік посилань нижче):

ПАТ «МХП»: <https://www.mhp.com.ua/library/file/plan-vzaimodejstvija-rus.PDF>
СТОВ «Старинська птахофабрика»: <https://www.mhp.com.ua/library/file/plan-vzaimodejstvija-starinskaja-pf.pdf>
ДП «Перемога Нова»: <https://www.mhp.com.ua/library/file/plan-vzaimodejstvija-2016.pdf>
ТОВ «Вінницька птахофабрика»: <https://www.mhp.com.ua/library/file/plan-vinnitsa-2016.pdf>
ПрАТ «Миронівська птахофабрика»: <https://www.mhp.com.ua/library/file/plan-vzajemodejstvija-mironovskaja-pf.pdf>
ПрАТ «Оріль-Лідер»: <https://www.mhp.com.ua/library/file/plan-vzaimodejstvija-orelj-lider.pdf>
ПрАТ «Зернопродукт МХП»: <https://www.mhp.com.ua/library/file/plan-zemoproduct-rus.pdf>
ТОВ «НВФ «Урожай»: <https://www.mhp.com.ua/library/file/plan-urozhaj-rus.pdf>
ПрАТ «Агрофорт»: <https://www.mhp.com.ua/library/file/plan-agrofort-rus.pdf>
ТОВ «Урожайна країна»: <https://www.mhp.com.ua/library/file/plan-uk-rus.pdf>
Філія «Внутрішньогосподарський комплекс по виробництву кормів» ТОВ «Вінницька птахофабрика»:
<https://www.mhp.com.ua/library/file/plan-po-vzajemodii-iz-zatsikavlenimi-storonami-na-2016-rik.pdf>
ПАТ «Миронівський завод по виготовленню круп і комбікормів»: <https://www.mhp.com.ua/library/file/plan-zs-mzvkk.pdf>
ТОВ «Катеринопільський елеватор»: <https://www.mhp.com.ua/library/file/plan-vzajemodii-z-zs.pdf>
МПЗ «Легко»: <https://www.mhp.com.ua/library/file/plan-vzajemodii-legko-2016.pdf>

Наявність цих планів і вільний доступ до них дозволили активніше залучати стейкхолдерів Компанії до обговорення важливих питань співпраці й розвитку.

З 2017 року документ «План взаємодії із зацікавленими сторонами» об'єднує інформацію і дані усіх ключових підприємств Компанії та їхні плани. Цей документ є єдиним для всіх підприємств МХП, який можна знайти за посиланням:
<https://www.mhp.com.ua/uk/responsibility/communication>.



Відповідальним за дотримання принципів політики, плану взаємодії із зацікавленими сторонами, а також комунікації зі стейкхолдерами в регіонах є директор підприємства МХП, а за реалізацію цих документів – відповідальна особа, призначена внутрішнім наказом директора підприємства.

КОМУНІКАЦІЙНА ПОЛІТИКА

Комунікаційна політика визначає правила обміну інформацією та роботи з інформацією як усередині компанії ПАТ «Миронівський хлібопродукт», так і з зовнішніми групами зацікавлених сторін. Мета політики – встановлення прозорих зв'язків на всіх рівнях за допомогою найбільш ефективних методів і практик з метою поширення інформації про компанію та її діяльність. Комунікаційна політика була оновлена і введена в дію у 2016 році та охоплює всі сфери комунікацій між холдингом, підприємствами, що входять до Групи МХП, і стейкхолдерами. Комунікаційна політика представлена у відкритому доступі в трьох мовних версіях (українською, англійською та російською) на сайті МХП: <https://www.mhp.com.ua/uk/responsibility/communication/politiki>.

Оновлена комунікаційна політика надала можливість покращити взаємодію між підприємствами та центральним офісом, а також Компанією та її зацікавленими сторонами.



1.4 КОРПОРАТИВНЕ УПРАВЛІННЯ

РАДА ДИРЕКТОРІВ

Компанія у своїй діяльності дотримується Десяти принципів корпоративного управління, затверджених Люксембурзькою фондовою біржею, і добровільно – режиму корпоративного управління, викладеного у Кодексі корпоративного управління Великобританії.

Компанія має затверджений Кодекс корпоративного управління. Рада директорів відповідає за загальне провадження діяльності Компанії та має повноваження, функції та обов'язки, надані їй згідно з відповідним законодавством та нормативно-правовими актами Люксембургу та статутом Компанії.

102-10



У 2016 році відбулися суттєві зміни у структурі Ради директорів. Пан Чарльз Адрієнсен після 10 років успішного головування за сімейними обставинами подав у відставку з посади Голови Ради директорів MHP S.A. і Голови Комітету з призначень і винагород. Д-р Джон Річ був призначений тимчасово виконуючим обов'язки Голови Ради директорів MHP S.A. і Голови Комітету з призначень і винагород, а з 14 березня 2017 р. був призначений Головою Ради директорів MHP S.A. на постійній основі.

Д-р Річ має десятирічний досвід роботи в Раді директорів МХП як невиконавчий директор і є фахівцем у сфері консалтингу аграрної промисловості для МФК та інших фінансових установ.

При Раді директорів немає комітетів, усі питання обговорюються на зустрічі всіх членів Ради директорів. Постійно в розпорядку денному є питання сталого розвитку та їх інтеграції в бізнес-процеси.

Від 07 серпня 2017 року Компанія змінила організаційно-правову форму з публічного акціонерного товариства (S.A.) Люксембургу на Європейську компанію (SE).

1.4.1 РАДА ДИРЕКТОРІВ



Д-р Джон Річ,
невиконавчий Голова Ради дирек-
торів, Голова комітету з призначень
і винагород, член аудиторського
комітету



Джон Грант,
невиконавчий директор, Голова ау-
диторського комітету, член Коміте-
ту з призначень і винагород



Філіп Ламарш,
невиконавчий директор, член
аудиторського комітету



Юрій Косюк,
головний виконавчий директор



Вікторія Капелюшна,
виконавчий директор, фінансовий
директор



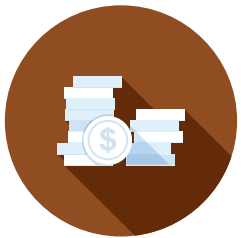
Юрій Мельник,
виконавчий директор, головний
операційний директор

1.4.2 ЕТИКА І ПРОЗОРИСТЬ

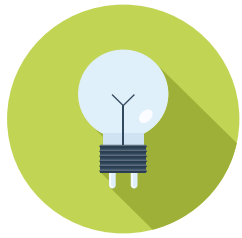
НАШЕ БАЧЕННЯ

Бути одним зі світових лідерів аграрного ринку в галузі птахівництва, що демонструє стійке фінансово-економічне та операційне зростання завдяки постійному підвищенню ефективності бізнесу. Основу нашого успіху становлять люди, прогресивна модель бізнесу, ефективні управлінські рішення та сучасні передові технології.

НАШІ ЦІННОСТІ



Мотивація



Адаптивність та здатність до вдосконалення



Професіоналізм



Орієнтація на результат



Відкритість

205-1

АНТИКОРУПЦІЙНІ ЗАХОДИ

Боротьба з корупцією є важливим пріоритетом для Компанії. Ми намагаємося постійно навчати наших людей міжнародним практикам протидії корупції, а також запроваджувати ці практики у холдингу. Ключовим департаментом, що відповідає за протидію корупції в Компанії, є департамент безпеки.

Для вдосконалення своїх знань керівник і працівники департаменту безпеки МХП протягом 2016 року неодноразово відвідували зовнішні конференції та тренінги в Україні на тему боротьби з шахрайством, де також обговорювалися питання боротьби з корупцією. Також керівник департаменту безпеки МХП у 2016 році відвідав міжнародну конференцію з безпеки, що проходила в Римі (Італія), де також розглядалися питання протидії корупції.

Крім того, на регулярній основі в департаменті безпеки проводяться наради юрисконсультів і радників з питань безпеки та боротьби з корупцією. Отримані упродовж зустрічі з обміну досвідом знання співробітники департаменту використовують на практиці під час відпрацювання певних заходів на підпорядкованих підприємствах і передають практичний досвід керівникам і працівникам з безпеки на підпорядкованих підприємствах групи МХП.

205-2

Політика протидії корупції в Компанії існує з 2013 року. Відтоді вона постійно вдосконалюється. Навіть більше, всі керівники підприємств у всіх регіонах діяльності Компанії проінформовані про наявну політику протидії корупції через електронну розсилку інформаційних листів та інформацію, розміщену на веб-сайті Компанії.

Усі постачальники, покупці (в тому числі дистриб'ютори, трейдери) проінформовані про наявну політику та методи протидії корупції.

205-3

Протягом звітної періоду відсутні судові справи щодо корупції, порушені проти організації або її працівників. Інформація про внутрішні випадки корупції має конфіденційний характер і може бути розкрита відповідно до місцевого законодавства.

1.5 СПІВПРАЦЯ З ПОСТАЧАЛЬНИКАМИ МХП

Будучи глобальною компанією, МХП є значним споживачем товарно-матеріальних ресурсів, необхідних для забезпечення власних виробничих потреб. Для МХП якість – це пріоритет. Ми розуміємо, що наша спроможність бути безпечним і відповідальним виробником значним чином залежить від можливості наших постачальників і підрядників відповідати технічним, економічним вимогам і вимогам до якості. Тому МХП тісно співпрацює зі своїми підрядниками, постачальниками та партнерами, які діють відповідно до етичних і ділових принципів компанії. Ми зосереджені на розвитку довгострокових взаємовигідних відносин з нашими підрядниками. Це сприяє отриманню додаткових переваг від закупівельної діяльності завдяки ефекту масштабу та підвищенню вигід від ефективного управління ризиками закупівель.

Водночас МХП прагне відповідати очікуванням своїх постачальників і підрядників щодо прозорості закупівель. Ми надаємо можливість виробникам і підрядникам стати нашими партнерами за відкритою та прозорою системою.



ПРОЗОРИ ЗАКУПІВЛІ

102-9

Рада директорів і керівництво компанії МХП вважає прозорий підхід до закупівель ключовою та невід'ємною частиною бізнес-стратегії. Ми постійно вдосконалюємо наявні механізми закупівель. Так, наприкінці 2016 року МХП впровадила політику закупівель, яка містить основні принципи та стандартизує підхід до процедури закупівель у межах ключових блоків повного ланцюга постачання, що застосується для всіх наших постачальників (Рис. 4).

Впроваджений у МХП алгоритм закупівель відповідає сучасним практикам і стандартам у сфері закупівельної діяльності, які використовують провідні компанії. Згідно з політикою закупівель Група МХП, з одного боку, створює для потенційних постачальників рівні умови завдяки впровадженню конкурентних і прозорих процедур відбору постачальників з використанням відкритого електронного тендерного майданчика, що забезпечує створення широкого кола постачальників і підрядників на умовах добросовісної конкуренції, з іншого – вимагає від партнерів виконання поставок в обумовленні терміни, у зазначеній кількості, відповідної якості згідно з технічними вимогами та за найбільш вигідною ціною.

Якість продукції, яку виробляє МХП, – пріоритет компанії, який значною мірою зумовлений якістю товарів і послуг, які закуповує МХП. Тож ми віддаємо перевагу співпраці з постачальниками, які дотримуються вимог міжнародних стандартів ISO 9001, ISO 22 000 щодо управління якістю продукції та наданих послуг.

Крім того, ми відкриті до пропозицій постачальників, які, крім основного рішення, надають альтернативні варіанти та опції, використання яких сприяє вдосконаленню наших виробничих процесів.

Оскільки МХП є надійним партнером, який не тільки купує, а й постачає значний обсяг продукції та товарів як для зовнішнього, так і для внутрішнього використання, така вертикальна модель бізнесу дозволяє тісно співпрацювати з власними виробничими підприємствами, що дає нам змогу забезпечити повний і відносно незалежний цикл виробництва.



Планування



Бюджетування



Проведення
процедур
вибору
постачальника



Управління
контрактом



Складська
логістика

Рис. 4. Управління мережею постачальників

204-1

102-9

Компанія закуповує широкий асортимент сировини, продукції та послуг, співпрацюючи як із локальними, так і з глобальними виробниками, дилерами/дистриб'юторами та посередниками. Наші постачальники працюють у різних країнах світу, в тому числі в Нідерландах і Німеччині, Франції, Ізраїлі, Китаї, Фінляндії, Саудівській Аравії та в Україні. У 2016 році обсяг закупівель матеріалів, товарів і послуг становив 68 % від наших повних змінних витрат.

ЗАКУПІВЛІ У ЛОКАЛЬНИХ ПОСТАЧАЛЬНИКІВ

Разом із тим завдяки прозорості процедур закупівель МХП створює сприятливі умови та можливості для співпраці з українськими компаніями-виробниками, маючи на меті розвиток українських виробників. Нижче наведено інформацію про питому вагу закупівель у локальних постачальників, що розташовані на території України, де розташовано основні виробничі потужності МХП.

ПЛАНИ НА 2017 РІК

- підвищення ефективності співпраці зі стратегічним постачальниками та ключовими бізнес-партнерами;
- удосконалення моделі закупівельної діяльності завдяки впровадженню сучасних інструментів і технологій проведення закупівель, орієнтованих на досягнення стратегічних цілей МХП.



ЕНЕРГОРЕСУРСИ



ДОБРИВА



УПАКОВКА ТА ПАКУВАЛЬНІ МАТЕРІАЛИ



ВЕТЕРИНАРНІ ПРЕПАРАТИ



МАЛОЦІННІ ТА ШВИДКОЗНОШУВАНІ ПРЕДМЕТИ ТА ВИТРАТНІ МАТЕРІАЛИ



СПЕЦОДЯГ



ТРАНСПОРТНІ ЗАСОБИ ТА СПЕЦТЕХНІКА



ГАЗ



СИРОВИНА ДЛЯ ПТАХІВНИЦТВА



СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКА СИРОВИНА



ШИНИ ТА АКУМУЛЯТОРИ



МАСТИЛА



УСТАТКУВАННЯ ДЛЯ ДОГЛЯДУ ЗА КУЛЬТУРАМИ



ХІМІЧНІ РЕАКТИВИ

1.6 ПРОГРЕСИВНІ ТЕХНОЛОГІЇ

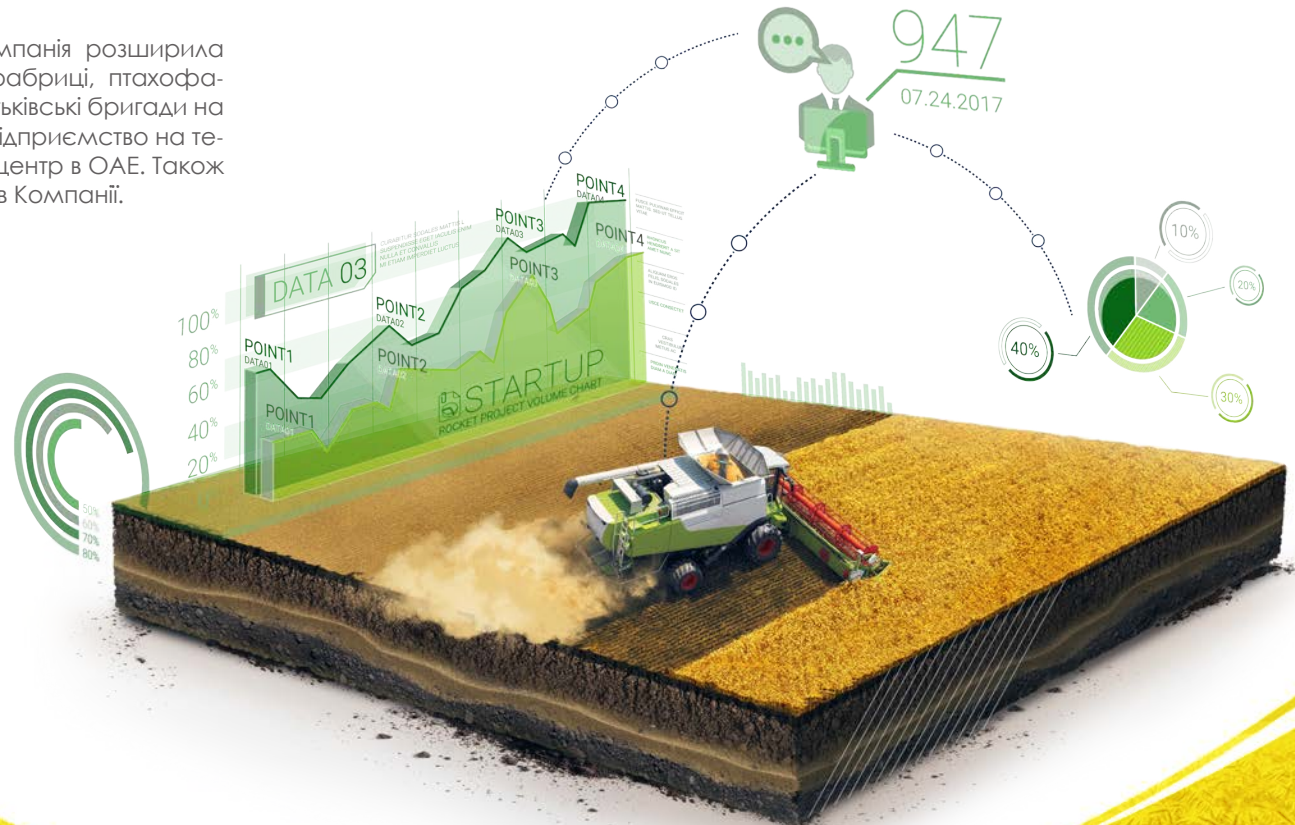
Запорука успіху МХП полягає у постійних інвестиціях у новітні технології, модернізацію виробничих потужностей і впровадження інновацій, у сумлінному дотриманні найвищих стандартів якості та прагненні до системної оптимізації всіх бізнес-процесів за допомогою систем управління.

Сучасні прогресивні технології лежать в основі процесів модернізації та розширення виробництва, що відбуваються в Компанії. Впровадження таких технологій допомагає МХП дотримуватися лідерських позицій і бути ефективними на будь-якому етапі виробництва.

Як приклад, упродовж 2016 року компанія розширила виробництво на Миронівській птахофабриці, птахофабриці «Оріль-Лідер», запустила нові батьківські бригади на Старинській птахофабриці, відкрила підприємство на території Євросоюзу та дистрибуційний центр в ОАЕ. Також було модернізовано низку підприємств Компанії.

Розширення виробництва та модернізація із застосуванням нових прогресивних технологій допомогли Компанії наростити потужності, підвищити ефективність виробництва, а також сприяють сталому розвитку Компанії і території діяльності компанії, з урахуванням екологічних і соціальних аспектів діяльності.

Деякі приклади проектів із впровадження інноваційних підходів та сучасних технологій наведено нижче.



ПРОЕКТ «ГЕОІНФОРМАЦІЙНА СИСТЕМА»

Наша компанія не тільки йде в ногу з часом, а й застосовує найновіші передові технології. Так, проект «Геоінформаційна система», який є найбільш масштабним інноваційним проектом в управлінні земельними ресурсами у сільськогосподарському виробництві в світі, впроваджується в МХП (поступово на рослинницьких підприємствах). Проект забезпечує збір, систематизацію та візуалізацію всієї інформації (облікових і картографічних даних), необхідної для управління земельним банком.

Проект допоможе не тільки збільшенню продуктивності компанії, а й сталому використанню земель і підвищенню контролю цільового призначення.

У вересні 2016 року було завершено пілотний проект з впровадження геоінформаційної системи на підприємстві ТОВ «НВФ «Урожай», а до кінця року – на підприємстві ТОВ «Урожайна країна».

Цей проект став прикладом продуктивності та ефективної співпраці великої команди бізнес-підрозділів, проектного офісу та департаменту ІТ. Як результат, була створена єдина картографічна база, що допомагає із певною точністю визначати реальне місцезнаходження масивів обробітку і в реальному часі відстежувати відповідність до кадастрової інформації земельних ділянок, контролювати розрахункову картографічну площу.

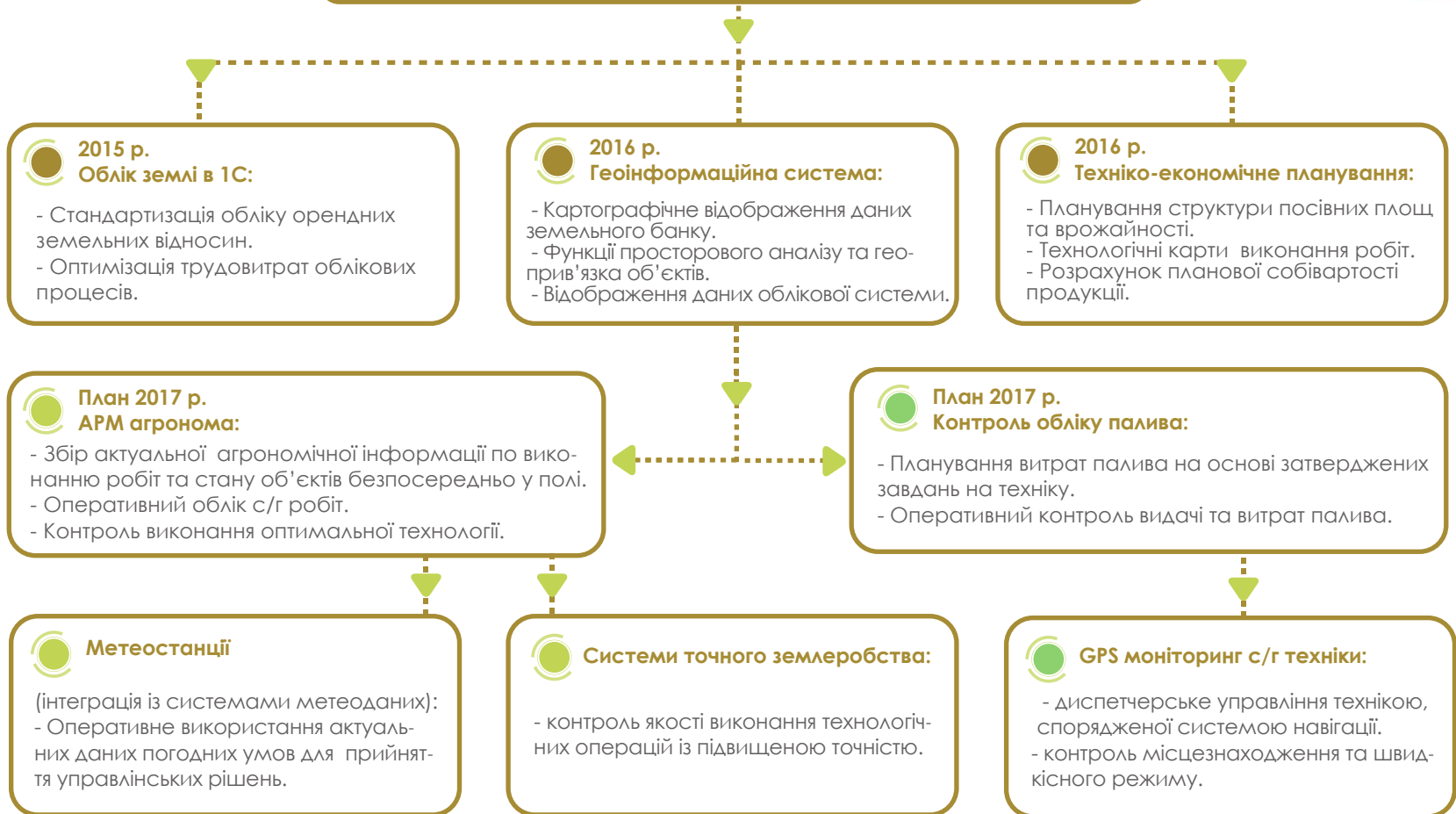
Проект «Геоінформаційна система» став важливим доповненням до того, що Компанія вже робить з впровадження системи точного землеробства, а саме: використання сівалок точного висіву, автопілотів, внесення добрив по стрічці й апробація системи стрип-тілл. Посів з використанням системи елементів точного землеробства дозволяє ефективно використовувати потенціал кожної неоднорідної ділянки поля та отримувати економічний ефект. Також Компанія започаткувала використання органічних добрив і переконалася в його ефективності.

У планах 2017 року тиражування проекту на всіх рослинницьких підприємствах Компанії.

Впроваджена система є основною для розвитку комплексної автоматизації агровиробництва та відправною точкою для запуску наступних проектів 2017 року, а саме:

- мобільних рішень для агрономічних служб;
- використання в системі інформації, отриманої від метеостанції;
- систем точного землеробства та систем GPS-контролю транспортних засобів (актуалізація площ обробітку, особливості та якість виконання агровиробничих операцій, планування відбору проб ґрунту);
- контролю обліку та використання палива.

СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ АГРОВИРОБНИЦТВОМ



Нові підходи та проекти Компанії було підтверджено незалежними оцінками: у 2016 році МХП посіла перше місце серед агропромислових комплексів у рейтингу інноваційних компаній України за рейтингом журналу Forbes.

ПРОЕКТ «ТЕХНІКО-ЕКОНОМІЧНЕ ПЛАНУВАННЯ В РОСЛИННИЦТВІ»

У жовтні 2016 року реалізований проект розробці програмного забезпечення для автоматизації побудови довгострокового планування – «Техніко-економічне планування в рослинництві» на базі пілотних підприємств ПрАТ «Зернопродукт» і ТОВ «Урожайна країна».

Завдяки впровадженню проекту отримано інструментарій для визначення найбільш оптимальної технології вирощування на етапі планування та оцінки ефективності с/г виробництва у розрізі полів.

За результатами впровадження проекту отримані наступні переваги:

- Формування в системі технологічних карт полів із відстеженням співвідношення «витрати – урожайність».
- Розширено горизонти планування та аналізу: культура → поле → технологічна операція.
- Отримано можливість порівняння в системі декількох сценаріїв планування на основі автоматичного розрахунку варіантів розвитку подій при зміні вхідних параметрів.
- Підвищено контроль виконання та дотримання затвердженої технології виробництва, фіксація планового економічного ефекту від необхідних корегувань та перевірка його виконання.
- Планування проводиться одночасно у двох функціональних валютах.
- Отримано єдині розрізи формування плану та факту.
- Підвищено швидкість та розширено деталізацію для моделювання.
- Оптимізовано трудовитрати: розрахунковий час планування в розрізі полів скорочено в 2 рази.

АВТОМАТИЗОВАНА ІНФОРМАЦІЙНА СИСТЕМА «ПТАХОКОМПЛЕКС»

У 2016 році ми завершили впровадження АІС (автоматизованої інформаційної системи) «Птахокомплекс» на базі Вінницької птахофабрики. І тепер за номером партії готової продукції ми достовірно знаємо, що це за птиця, на якій виробничій ділянці вона вирощувалася, з якого інкубаційного яйця було виведено добовий молодняк, яка батьківська птахофабрика здійснила поставку інкубаційного яйця та з яких продуктивних зон вирощування – і це все у розрізі лабораторних досліджень. Ця система надає нам можливість простежувати безпечність готової продукції на всіх стадіях виробництва циклу від добових курчат батьківського поголів'я, які поставляються нам із-за кордону.

Основні переваги АІС «Птахокомплекс»:

- актуальна інформація про цикли виробництва, а саме їх вплив на безпечність готової продукції, доступна в режимі реального часу;
- мінімізація людського фактора при формуванні звітів;
- оптимізація бізнес-процесів за рахунок скорочення часу на аналіз даних;
- накопичення бази знань про виробництво;
- виконання вимог ключових стандартів, висунутих системами управління безпечністю харчових продуктів;
- система повністю веб-орієнтована, а робота може вестись як зі стаціонарних ПК, так і з планшетів.

ПЛАНИ НА 2017 РІК

Впровадження АІС на птахофабриках (батьківські та бройлерні) Компанії протягом 2017–2019 рр.

БІОГАЗОВИЙ КОМПЛЕКС

Побудований у 2012 році біогазовий комплекс МХП на птахофабриці ПрАТ «Оріль-Лідер» є пілотним проектом Компанії, що дозволив ефективно використати відходи та побічні продукти тваринного походження, не призначені для споживання людиною, з різних етапів виробничого процесу та виробляти «зелену» електроенергію. Після переробки органічних відходів і побічних продуктів тваринного походження, не призначених для споживання людиною, на біогаз отримуються якісні органічні добрива, які використовуються на власних полях навколо птахофабрики. Біогазовий комплекс зараз повністю вирішив проблему з утилізацією курячого посліду з птахофабрики.

У лютому 2016 року відбувся візит представників Продовольчої та сільськогосподарської організації ООН (ФАО) та Європейського банку реконструкції та розвитку на біогазовий комплекс «Оріль-Лідер». Зацікавленість експертів була пов'язана з тим, що це один з найбільших комплексів у Європі, а його робота втілює найкращі технологічні рішення з екологічно чистої переробки курячого посліду з подальшим його перетворенням на електричну і теплову енергію та цінні органічні добрива. У ході візиту учасники протестували програму «Біоенергетика та продовольча безпека» (BEFS), що була розроблена ФАО спільно з UNEP (програма ООН зі збереження довкілля). Програма складається з трьох груп питань: екологія, соціальний і економічний блоки. За результатами тесту Компанія отримала високий бал.



ПЛАНИ НА 2017 РІК

Зараз на базі Вінницької птахофабрики планується побудувати другий біогазовий комплекс потужністю 12 МВ. Початок будівництва заплановано на 2017 рік.

2. ПІДТРИМКА І РОЗВИТОК СПІВРОБІТНИКІВ

В МХП працює понад 27 000 осіб в Україні. Компанія є одним з найбільших та авторитетних роботодавців України. Ми горді тим, що сприяємо зайнятості в регіонах України, пропонуючи можливості для фінансового росту та особистого розвитку не тільки співробітникам Компанії, але й малому та середньому місцевим бізнесам. Високий рівень мотивації, адаптивність і здатність до вдосконалення, професіоналізм, інноваційність та орієнтація на результат – основні характеристики співробітників компанії. І тому щоденно ми працюємо над тим, щоб кожен працівник Компанії незалежно від позиції відчував себе невід'ємною її частиною, але й досягав результату та мети.

Компанія заохочує працівників розкривати свій потенціал, досягати високих професійних результатів, реалізовувати свої особисті плани. Ми захищаємо права наших працівників та дотримуємося гендерної рівності. Для цього на рівні Компанії всі кадрові питання регламентуються положеннями кадрової політики, з якою можна детальніше ознайомитися на офіційному сайті Компанії за посиланням:

<http://www.mhp.com.ua/library/file/kadrovaja-ukr.PDF>.



КІЛЬКІСТЬ СПІВРОБІТНИКІВ

102-8

Загальна кількість співробітників МХП у 2016 році (на 31.12.2016) досягла 27 234 особи (Табл. 1). Специфіка агропромислової сфери полягає в тому, що у зв'язку із закінченням літніх робіт кількість співробітників на зимовий період зменшується.

Таблиця 1. Кількість співробітників за типами зайнятості в компанії МХП, 2014–2016 (без активів у Криму)

| Рік | Загальна кіл-сть співробітників | Штатні співробітники | | Постійний договір про найм | | Тимчасовий договір про найм | |
|------|---------------------------------|----------------------|----------|----------------------------|----------|-----------------------------|----------|
| | | Жінки | Чоловіки | Жінки | Чоловіки | Жінки | Чоловіки |
| 2016 | 27234 | 10 368 | 16 866 | 9 671 | 16 304 | 652 | 607 |
| 2015 | 27081 | 10 358 | 16 723 | 9 722 | 16 141 | 636 | 582 |
| 2014 | 26670 | 10 200 | 16 470 | 9 599 | 15 877 | 601 | 593 |
| | | Повна зайнятість | | Неповна зайнятість | | | |
| | | Жінки | Чоловіки | Жінки | Чоловіки | | |
| | | 10 274 | 16 815 | 94 | 51 | | |
| | | 10 246 | 16 663 | 112 | 60 | | |
| | | 10 092 | 16 411 | 108 | 59 | | |

З Таблиці 1 видно, що Компанія намагається дотримуватись балансу жінок та чоловіків у колективах. МХП у своїй діяльності сприяє поширенню на підприємствах політики гендерної рівності. У Компанії немає диференціації між початковим рівнем і мінімальним розміром заробітної плати для співробітників чоловічої та жіночої статей. Мінімальна заробітна плата дорівнює мінімальній заробітній платі, офіційно прийнятій в Україні. Ранжування за статтю та віком є неприйнятним для Компанії.

102-7

Наші підприємства розташовані у 9 регіонах країни (юридично зареєстровані, але ведуть свою діяльність у 14 регіонах України), та відповідно до законодавства України для всіх працівників Компанії, незалежно від регіону, встановлено єдиний рівень мінімальної заробітної плати.

Ми пропонуємо своїм працівникам підтримку у формі найрізноманітніших додаткових переваг і послуг. Зокрема, це пільгове харчування, житло у віддалених регіонах, безкоштовний спортзал, трансфер з роботи / на роботу, навчальні відпустки для студентів ВНЗ, відпустка по догляду за дитиною до трьох років та багато іншого. За результатами роботи за рік цілком відмінно показників і результатів за напрямом діяльності Компанії переважна більшість співробітників отримують щорічну премію.

З 2016 року на всіх підприємствах Компанії введено опитування задоволеності умовами робочого місця, яке проводиться щоквартально. Опитувальник містить запитання про графік і режим роботи, харчування, транспорт, безпеку праці, заробітну плату, розподіл премії, відносини в колективі, з вищим керівництвом, керівником тощо. Компанія платить конкурентоспроможну заробітну плату. МХП у своїй діяльності сприяє поширенню на підприємствах політики гендерної рівності.

Найбільше осіб (Рис. 5) Компанія наймає у Вінницькій області (у 2015 році – 8 952 осіб, у 2016 році – 9 239 осіб), другим регіоном присутності за кількістю працюючих є Київська область (6 425 і 6 063 осіб відповідно).



Рис. 5. Кількість співробітників МХП за регіонами

КОЛЕКТИВНІ ДОГОВОРИ

102-41

402-1

За сучасних складних економічних умов значна увага має приділятися захисту прав наших працівників та їх впевненості у майбутньому. На підприємствах Компанії розроблено колективні договори, що регламентують взаємовідносини керівного складу та персоналу. Колективні договори укладено з 81 % трудових колективів Компанії. Колективні договори регулюють істотні питання взаємовідносин МХП та співробітників відповідно до законодавства України. Про будь-які зміни співробітники інформуються за два місяці, що також зазначено у колективному договорі.

Якщо виникають запитання, то співробітники можуть подати скаргу відповідно до механізму подання та вирішення скарг. У Компанії існує та ефективно працює механізм розгляду скарг і звернень громадян.

Протягом 2015 і 2016 років Компанією було зареєстровано 12 та 8 скарг відповідно, які стосувалися питань трудових відносин. Кожна скарга була врегульована у процесі діалогу та спільного вирішення питання не лише на рівні певного підприємства, а й на рівні Компанії.

ПЛАНИ НА 2017 РІК

- удосконалити проект з оцінки персоналу (перехід зі щорічної на щомісячну для підвищення ефективності надання зворотнього зв'язку);
- змінюємо підхід до кадрового резерву та переходимо на он-лайн версію для створення «картки кар'єри» співробітника;
- створення он-лайн бібліотеки для співробітників МХП;
- на початку 2017 року маємо найбільшу кількість відкритих вакансій для молодих спеціалістів за всю історію МХП (від ВНЗ до коледжів), що у майбутньому надасть можливість молоді залишитися у селі та, не залишаючи домівки, будувати свою кар'єру і мати гідну роботу.

РОЗВИТОК СПІВРОБІТНИКІВ

404-2

404-1

Ми розуміємо, що навчання персоналу є однією з найважливіших складових будь-якого бізнесу. Вже не перший рік ми впроваджуємо різні програми розвитку, що дозволяє співробітникам постійно розвивати та удосконалювати свої професійні вміння та навички, отримувати нові знання для ефективної та плідної роботи у виробничих умовах, що постійно змінюються та технологічно ускладнюються. Навчання персоналу має різні форми: аудиторні тренінги, семінари, майстер-класи, онлайн-навчання, вебінари та бізнес-ігри. Так, у 2016 році в Компанії запустили платформу з обміну досвідом між фахівцями та топ-менеджментом, а також онлайн-навчання.

**НА 1 СПІВРОБІТНИКА У 2016 РОЦІ
ПРИПАДАЛО 11,5 ТРЕНІНГОВИХ ГОДИН.**

У 2016 році в Компанії впроваджено систему дистанційного навчання, розвитку, оцінки та планування кар'єрного зростання МОКО. Однією з основних цілей впровадження цієї системи є моніторинг процесу навчання співробітників та оцінка рівня компетенцій. Система оцінки персоналу діє в Компанії з 2013 року (Табл. 2).

Для працівників Професіональні

Обов'язкове навчання для відповідності вимогам органів контролю та видачі ліцензій
Отримання знань і вдосконалення навичок відповідно до певної спеціальності та виконуваних функцій

Для менеджерів Управлінські

Ділові та особисті якості керівників і співробітників, які перебувають у кадровому резерві

Для менеджерів Корпоративні

Навички особистої ефективності співробітників
Розуміння бізнесу

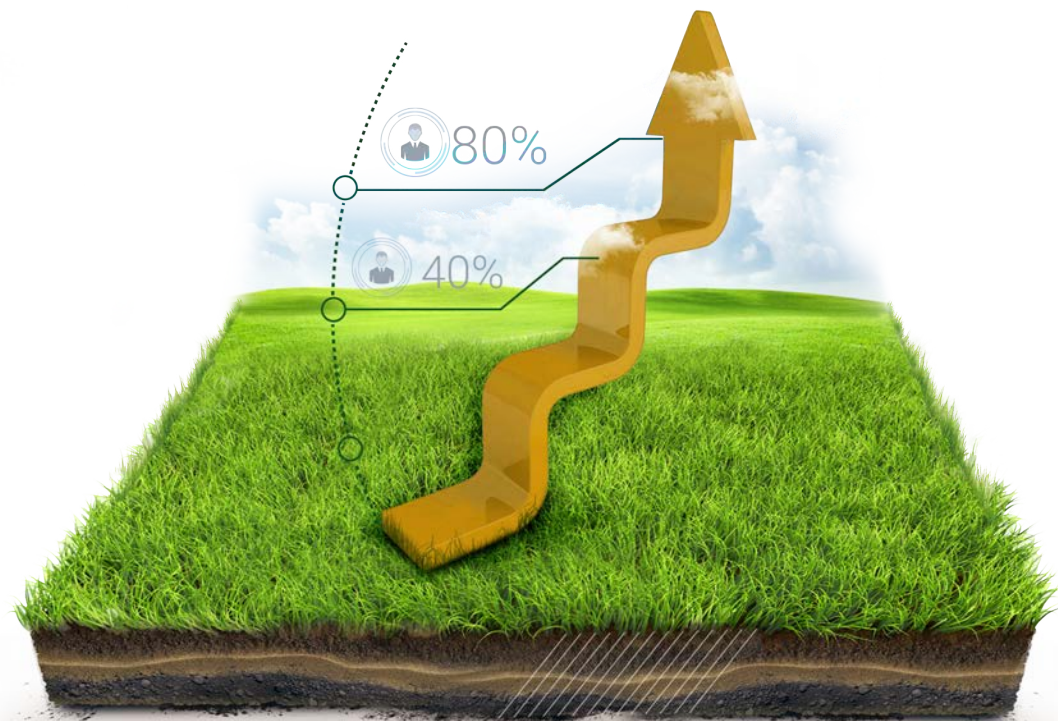
Таблиця 2. Кількість співробітників, що пройшли щорічну оцінку результативності у 2016 році

| | | Керівники | |
|------|---|-------------|---|
| 2016 |  | 89% |  93% |
| 2015 |  | 75% |  84% |
| 2014 |  | 34% |  45% |
| | | Спеціалісти | |
| 2016 |  | 91% |  92% |
| 2015 |  | 80% |  78% |
| 2014 |  | 49% |  56% |

ПРОГРАМА «НОВІ ГОРИЗОНТИ»

З червня 2016 року на підприємствах МХП розпочала роботу комплексна програма розвитку талантів і потенціалу співробітників «Нові горизонти». Цей проект дозволяє працівникам проявити свої професійні та особистісні компетенції та навички у новій виробничій сфері, вибравши найбільш цікавий і перспективний для себе функціональний напрям, і фактично побудувати нову кар'єру в рамках підприємств МХП. Ця програма – для найкращих працівників, які за результатами щорічного оцінювання потрапили до «зеленої зони». Як виняток у програмі можуть брати участь і перспективні працівники, які ще не потрапили до цієї зони, але їхні керівники (заступники Голови правління або директори за напрямками) підтримали їхнє бажання. В обраному працівником напрямі створюється вакансія на 6 місяців зі збереженням заробітної плати, чітким індивідуальним планом стажування і чіткими маркерами успішності. Якщо план виконано, то фахівцю пропонується постійна робота в цьому департаменті. Якщо відгук є негативним, то фахівець має можливість працевлаштуватися в компанії тільки на загальних підставах, виходячи з наявності відкритих вакансій. Але з набутим досвідом працівник може працевлаштуватися і за межами компанії.

Програма спрямована на запобігання професійному вигоранню і стимулювання мобільності кадрів, забезпечення кар'єрного просування працівників, які відчувають, що вирости зі своєї посади.



ТОП-МЕНЕДЖЕРИ І СПІВРОБІТНИКИ: ДВОСТОРОННІЙ ДІАЛОГ

У 2016 році компанія МХП організувала майданчик для обміну професійним досвідом і навичками особистої ефективності ключових топ-менеджерів компанії з найкращими співробітниками холдингу, які потрапили до «зеленої зони» та розвиваються в рамках кадрового резерву. В цілому протягом року такі заходи відвідали близько 400 співробітників з усіх підприємств МХП.

Ці зустрічі допомагають зберегти унікальний досвід, який був отриманий усередині Компанії. Спікери діляться ефективними підходами та навичками, досвідом невдач та історіями успіху.

Темами, які прослухали спеціалісти підприємств МХП, були: ціннісні орієнтири, бачення шляху розвитку компанії та особиста стратегія успіху, створення ефективної команди, унікальність кожної особистості та успіх у бізнесі, управління змінами, вплив глобальних тенденцій, делегування завдань і повноважень, обмін досвідом, досягнення цілей, зростання та розвиток – шлях до успіху.

Ці зустрічі допомагають зберегти та частково передати унікальний досвід, який був отриманий усередині Компанії. Спікери від Компанії діляться своїми ефективними підходами та навичками, досвідом невдач та історіями успіху.



Оксана Покотинська, керівник відділу планування і аналізу напрямку рослинництво, департамент управлінського контролю, головний офіс МХП

«Я особисто рада таким зустрічам та їх формату. По-перше, для мене це можливість поспілкуватись та розкрити у досить комфортному середовищі топ-менеджмент з іншого боку. Все відкрито, на реальних прикладах та людях. Передача досвіду (як позитивного, так і негативного) дає можливість підкреслити його та взяти на озброєння. По-друге, спілкування з учасниками досить живе, є можливість після виступів їх обговорити, можливо, і дізнатися щось таке, що сам не почув. По-третє, чудово, що учасники з різних департаментів, підприємств, напрямів».

**У 2017 РОЦІ ПЛАНУЄТЬСЯ ПРОВЕСТИ
ЯК МІНІМУМ ЩЕ 5 ТАКИХ ЗУСТРІЧЕЙ.**

БАЛАНС МІЖ ОСОБИСТИМ ЖИТТЯМ ТА РОБОТОЮ

МХП – це комфортний роботодавець, тому ми не тільки надаємо найкращі умови для саморозвитку, а й намагаємось урізноманітнити як робочі будні наших працівників, так і дозвілля, підтримуючи здоровий спосіб життя та сімейні цінності. Для організації такого відпочинку на базі наших підприємств було відкрито декілька тренажерних залів та кінноспортивних комплексів.

На підприємствах Компанії організовані команди з футболу, волейболу, які беруть участь у різних змаганнях як на рівні Компанії, так і на рівні району.

Традиційно влітку проводиться фестиваль тракторних перегонів («Трактор-фест»). Цей завжди очікуваний багатьма фестиваль сприяє згуртуванню усіх працівників. У 2016 році він відбувся на базі двох рослинницьких підприємств МХП – «Урожай» та «Зернопродукт».



РОБОТА З ТАЛАНОВИТОЮ МОЛОДДЮ

Враховуючи швидкий розвиток Компанії, ми робимо ставку на молодих спеціалістів, які прагнуть працювати і розвиватись у сфері агробізнесу. Зважаючи на це, в Компанії з 2013 року стартувала програма «Почни кар'єру з МХП» для працевлаштування студентів і популяризації агроспеціальностей серед школярів. Додатково впроваджено програму фінансової підтримки ВНЗ, які є джерелом молодих спеціалістів для Компанії. Фінансова допомога надається на оновлення матеріально-технічної бази навчальних закладів.

Сім років тому в Компанію на посаду бухгалтера прийшла Аліна Вовк, студентка четвертого курсу одного з вузів Києва. Своєю завзятістю, активністю та прагненням до досконалості у роботі вона привернула увагу керівництва і була підвищена у посаді й переведена у відділ фінансового обліку МХП. Набувши достатньо досвіду, Аліна попросила перевести її в регіон. Дівчину було переведено на одне з підприємств Київської області, де вона посіла посаду головного бухгалтера і розпочала відбудовувати всі процеси. Аліна працює в Компанії вже сім років, і сьогодні її посада – керівник Київської регіональної фінансової служби, у підпорядкуванні якої декілька підприємств МХП. У Компанії це не тільки приклад того, як своїми власними силами можна прийти студентом і у віці 28 років керувати цілою службою, а й свідчення того, що кар'єру можна будувати не лише в Києві. Головне – професіоналізм і відданість справі.

ПОЧНИ КАР'ЄРУ З МХП

У рамках цієї програми кожен, хто отримав спеціальність, – від агронома і механіка до ветеринара і технолога, від економіста і бухгалтера до інженера з автоматизованих систем керування виробництвом і енергетика – може реалізувати себе як фахівець і здобути безцінний досвід, ставши частиною команди МХП. Ми пропонуємо широкий спектр спеціальностей та можливостей для молодих спеціалістів. Сприяння збільшенню рівня зайнятості у регіонах є одним із наших пріоритетних завдань.

Програма «Почни кар'єру з МХП» пропонує:

- відвідати виробничі потужності холдингу (екскурсія);
- стати стипендіатом МХП;
- пройти практику на найсучаснішому обладнанні;
- пройти стажування та стати професіоналом своєї справи.

Під час екскурсій студенти можуть ознайомитися з нашими технологіями, обладнанням, поспілкуватися з найкращими спеціалістами підприємств. Студентів, які гідно проявили себе, ми запрошуємо на проходження практики, найуспішніші з них мають можливість стати співробітниками нашої Компанії. На період проходження практики для кожного студента безпосередній наставник розробляє індивідуальний план розвитку, щоб максимально розкрити потенціал практиканта і дати повне уявлення про практичний бік обраної професії.

Таблиця 3. Кількість учасників програми «Почни кар'єру з МХП»

| | 2016 | 2015 | 2014 |
|---|----------------|----------------|----------------|
| Кількість учасників програми, молоді спеціалісти | 164 | 126 | 164 |
| Кількість учасників програми, практиканти | 167 | 145 | 93 |
| Загальна кількість | 331 | 271 | 257 |
| Кількість працевлаштованих / залишилося на кінець року | 194/164 | 134/126 | 202/164 |
| Кількість екскурсій на виробничі потужності | 19 | 20 | 20 |

Також у Компанії діє програма «Стипендіати МХП», спрямована на популяризацію роботи в агросекторі та МХП. У її рамках 8 студентів з 8 ВНЗ України отримують стипендію від Компанії. Додатково для них у 2016 році було проведено навчання на теми «Лідерство», «Командоутворення» та проведено мозковий штурм з розвитку проектів для студентів. Детальніше про програму можна почитати за посиланням: <https://www.mhp.com.ua/uk/career/student/stipendiaty-mhp>.



Посохова Марія, випускниця Сумського НАУ, зараз – технолог з виробництва та переробки продукції тваринництва, Миронівська птахофабрика

«На практику до одного з підприємств МХП мене надихнула лекція, яку проводив представник компанії МХП в Сумському національному аграрному університеті. Мене надихнув той факт, що на МХП я зможу не тільки рости кар'єрно, але й розвиватися особисто.

Під час проходження практики на ПрАТ «Миронівська птахофабрика» я відкрила для себе багато нового щодо переробки в м'ясній промисловості. На жаль, в університетах надають мало інформації щодо птиці та методів її переробки. Але тут, у ПрАТ «Миронівська птахофабрика», я побачила, як переробляють птицю, як виробляють напівфабрикати, вивчила весь технологічний процес. Мене дуже вразило, яке новітнє обладнання використовує підприємство, на якому високому рівні відбувається процес контролю якості продукції, як охолодженої, так і замороженої. На мої запитання охоче відповідали та допомагали. Після проходження практики мені запропонували пройти стажування на підприємстві та приєднатися до «великої родини МХП», на що я погодилась одразу. Після захисту диплома я почала стажування на ПрАТ «Миронівська птахофабрика». Було дуже важко, адже я вже не була практикантом, а безпосередньо брала участь у технологічному процесі на підприємстві. Мені допомагали детальніше сприйняти всю інформацію про технологічний процес, про таропакувальні матеріали для продукції та про управління персоналом. Після стажування я здала атестацію. Тепер я працюю в цій великій родині МХП і жодного разу не пошкодувала, що погодилася пройти тут практику та стажування».



Пікалова Єлизавета, стипендіат МХП в Білоцерківському НАУ, зараз студентка 4 курсу

«Стипендіати МХП – це енергійні, талановиті, цілеспрямовані студенти з 8 навчальних закладів з різних куточків України. І я пишаюся тим, що я є частиною творчого, молодого, дружнього та креативного колективу стипендіатів!

Якби ще півтора роки тому мені сказали, що я стану частиною команди МХП, ні за що б не повірила. Але зараз, коли пройшло вже стільки часу, я дуже щаслива, що доля та компанія МХП дали мені шанс стати частиною неймовірно потужного агрохолдингу України.

Я дуже задоволена своєю роботою та тим, що, ставши стипендіатом, я не тільки самовдосконалююсь і розвиваюсь із компанією МХП, а ще й отримую безцінні знання та досвід. Дуже вдячна за те, що мене оточують, не побоююсь цього слова, лідери своїх навчальних закладів і просто хороші люди, з якими в нас спільна мета. Зараз навіть не уявляю себе без МХП! У нас завжди кипить робота і вирує здоровий дух конкуренції, що ще більше дає запал до нових звершень!

Попри все одним із найцінніших факторів є розуміння того, що ти можеш допомогти студентам знайти себе, відкрити в собі щось нове, розуміння того, що ти можеш бути корисний людям.

Дякую за можливість бути частиною МХП і, звичайно, хотілось би, щоб таких проектів, як «Почни кар'єру з МХП», «Стипендіат МХП», було більше!»



**Прокопенко Максим, випускник Білоцерківського НАУ,
зараз майстер дільниці, Миронівська птахофабрика**

«Під час навчання на 4 курсі в наш університет завітали представники МХП. Вони детально розповіли про компанію та про програму «Почни кар'єру з МХП». Після нашого спілкування я потрапив на Миронівську птахофабрику проходити практику.

Після закінчення практики мене визнали найкращим практикантом, нагородили цінним подарунком і запропонували після закінчення університету приєднатися до МХП. Це дуже сильно вмотивувало мене, я остаточно вирішив, що хочу стати працівником МХП, вже тоді, будучи ще студентом. Я відчував себе потрібним, був ніби вже частиною цієї компанії.

Сьогодні я є працівником МХП, працюю та розвиваюся разом із компанією».

ПОПУЛЯРИЗАЦІЯ АГРОСПЕЦІАЛЬНОСТЕЙ СЕРЕД ШКОЛЯРІВ

У 2016 році ми започаткували нову програму, спрямовану на свідомий вибір агропрофесій школярами 9–11 класів середніх шкіл. Для школярів регіонів, де розташовані підприємства Компанії, було організовано екскурсії на виробничі підприємства, а також до провідних аграрних ВНЗ України. Діти були в захваті, а для нас це ще одна можливість розказати про сектор і агропрофесії. У 2016 році в програмі взяли участь 94 школи з Вінницької та Черкаської областей.



Грубський Станіслав Дмитрович, директор Сальницької школи I–III ступенів, Хмельницький район, Вінницька обл.:

«Інформацію про перспективи розвитку та можливості реалізувати себе в галузі сільського господарства учні сприймали дуже позитивно, оскільки вже багато років панує думка про дану галузь як неперспективну, відсталу і неприбуткову. А тут ми бачимо іншу ситуацію. Щойно стало відомо про програму, батьки відразу звернулися із запитаннями про навчання їхніх дітей, чи дійсно це так, чи забезпечить МХП їх роботою. Ми бачимо, що зацікавлені у цьому проекті і батьки, і діти, і Компанія, адже вона відповідально ставиться до навчання своїх майбутніх спеціалістів і згодом надасть їм роботу».



Жуган Надія Григорівна, директор Городищенського ліцею, Черкаська обл.:

«Зустрічі з представниками МХП є важливими для учнів, оскільки вони дають можливість зрозуміти сучасний стан, проблеми і перспективи розвитку вітчизняного аграрного сектору. Учні дуже зацікавили історії молодих спеціалістів, які вже здобули освіту і працюють у компанії. Діти зрозуміли, що аграрний сектор на сьогодні є найперспективнішою галуззю для економіки України та її виходу на європейський ринок. Та найбільше впливають на бачення перспектив навчання та роботи в агросекторі виїзні екскурсії, коли учні побули у ВНЗ, відчули його атмосферу, були вражені багаторічною історією, його надбаннями. Переконана, що частина учнів зробить свідомий вибір на користь продовження навчання в університеті і роботи в аграрному секторі України».

3. ТУРБОТА ПРО ЗДОРОВ'Я ТА БЕЗПЕКУ СПІВРОБІТНИКІВ

403-1

Одним з індикаторів розвитку компанії є стан здоров'я працюючого. Сучасні компанії в усьому світі дедалі частіше визначають пріоритетними цілями та завданнями для продуктивності праці, конкурентоспроможності товарів, удосконалення технологій досягнення високого рівня безпеки праці, zero accident – нульового травматизму на виробництві. Тому впровадження та дотримання міжнародних стандартів за всіма напрямками діяльності, зокрема у сфері охорони праці, є послідовним і необхідним кроком для МХП.

Серед головних принципів нашої Компанії – безумовна цінність життя і здоров'я кожного громадянина, зокрема, в умовах праці. Важливим складником системи управління охороною праці є впровадження на підприємствах МХП таких принципів:

- відповідальність і лідерство в забезпеченні охорони праці;
- виявлення небезпек і ризиків (систематична ідентифікація небезпек і ризиків: оцінка ризиків та аналіз нещасних випадків і професійних захворювань);
- визначення цілей охорони праці;
- використання безпечної та справної техніки;
- підвищення кваліфікації (основні кваліфікаційні вимоги, навчання без відриву від виробництва та регулярний інструктаж керівників і працівників);
- інвестиції в персонал (мотивація працівників до формування та ефективного функціонування системи управління охороною праці, зміна ролі працівників з пасивної на активну, створення стимулюючої основи для безпечної поведінки).

Для організації виконання правових, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів із запобігання нещасним випадкам, професійним захворюванням і аваріям на наших підприємствах створено служби охорони праці.

Спільно з іншими підрозділами підприємства служба розробляє комплексні заходи для досягнення встановлених нормативів рівня охорони праці, планів, програми поліпшення умов праці, запобігання виробничому травматизму, професійним захворюванням, надання організаційно-методичної допомоги у виконанні запланованих заходів.

Для покращення інформування про охорону праці у 2016 році ми використали різноманітні форми, методи та засоби. Були проведені конференції, наради, семінари, екскурсії, виставки тощо. Організована пропаганда охорони праці постійно нагадує працівникам про потенційно небезпечні та шкідливі виробничі фактори на робочих місцях, про те, як слід поводитися, щоб запобігти нещасному випадку.

ВНУТРІШНІ АУДИТИ З ОХОРОНИ ПРАЦІ

Щоденно ми працюємо над тим, щоб кожен співробітник працював у безпечних умовах. Тому у 2016 році було продовжено практику проведення внутрішніх аудитів з охорони праці, метою яких є:

- закріплення безпечних прийомів праці та коригування небезпечної поведінки працівників, з акцентуванням уваги на можливі наслідки небезпечних дій і умов, обговорення і прийняття спільних рішень про безпечніші способи виконання робіт;
- оцінка відповідності вимог законодавства та нормативних документів;
- оцінка впровадження та ефективності функціонування системи управління охорони праці;
- безперервне вдосконалення системи управління охорони праці підприємства.

Проведення аудиту – це системна робота, в основі якої – цикл безперервного вдосконалення. Цей процес складається з етапів, відображених на Рис. 6.

Ми піклуємося про якість спеціального одягу та взуття, які використовують наші співробітники під час виконання посадових обов'язків. Тому було розроблено та введено технічні вимоги до засобів індивідуального захисту співробітників нашої Компанії, що дало змогу значно підвищити якість спеціального одягу та взуття, засобів індивідуального захисту рук, органів дихання, слуху, зору і голови.

Відповідальні особи (керівники підрозділів, начальники, майстри, бригадири) пройшли в установленому порядку навчання та перевірку знань з питань охорони праці. Нові співробітники проходять навчання і стажування під керівництвом досвідченого наставника. Після закінчення стажування вони складають іспит із допуском до самостійної роботи, який оформляється протоколами. Працівники, які залучаються до виконання робіт підвищеної небезпеки, до їх початку і в подальшому щорічно проходять спеціальне навчання і перевірку знань відповідних нормативно-правових актів з охорони праці.

Проведення аудиту та реєстрація спостережень

Розробка коригувальних дій

Підготовка до проведення аудиту

Контроль виконання коригувальних дій



Рис. 6. Проведення аудиту в Компанії МХП

403-2

Така увага до навчання з питань охорони праці сприяє скороченню кількості нещасних випадків (Табл. 4).

Незважаючи на те, що кількість нещасних випадків протягом трьох років зменшилася, нам є над чим працювати. У 2016 році нещасні випадки здебільшого були спричинені падінням працюючих. На жаль, ми маємо і один смертельний випадок на виробництві, пов'язаний із падінням з висоти.

Для запобігання нещасним випадкам протягом 2016 року було проведено позапланові та планові інструктажі та навчання, розроблено додаткові інструкції для деяких спеціальностей з охорони праці, додатково (вибірково) перевірено обладнання.

Таблиця 4. Кількість нещасних випадків у Компанії, 2014–2016 рр.

| | 2016 | 2015 | 2014 |
|---|--------------|---------------|---------------|
| Загальна тривалість упушеного часу у зв'язку з виробничими травмами (години) | 6 585 | 22 305 | 8 608 |
| Загальна кількість втрачених робочих днів у зв'язку з виробничими травмами (дні) | 836 | 2 882 | 1 040 |
| Кількість смертельних випадків на виробництві | 1 | 1 | 4 |
| Кількість нещасних випадків з важким ступенем тяжкості на виробництві | 8 | 14 | 13 |
| Кількість нещасних випадків з легким ступенем тяжкості на виробництві | 18 | 18 | 19 |
| Загальна кількість нещасних випадків | 27 | 33 | 36 |
| Коефіцієнт частоти випадків з втратою робочого часу, особа/година | 0,76 | 0,97 | 0,50 |
| Коефіцієнт частоти нещасних випадків зі смертельним результатом | 0,02 | 0,03 | 0,0493 |

403-3

На підприємствах Групи МХП для регулювання, пільг і компенсацій працівникам за роботу в несприятливих умовах праці проводиться атестація робочих місць за умовами праці. Згідно зі ст. 7 Закону України «Про охорону праці» працівники, які виконують роботу у важких і шкідливих умовах праці, мають право на цілу низку пільг, таких як: безкоштовне лікувально-профілактичне харчування, отримання молока або рівноцінних молочних продуктів, скорочення тривалості робочого часу, додаткові оплачувані відпустки, пільгова пенсія та інші пільги й компенсації, регламентовані відповідним законодавством. Після проведення атестації видається наказ по підприємству з переліком робочих місць, які підлягають пільгуванню.

За матеріалами атестації робочих місць на підприємствах Групи МХП у 2016 році було зафіксовано 278 робочих місць із перевищенням рівня шуму, допустимого в Україні (80 дБА), на яких працює 3 591 особа, з яких 36 робочих місць із перевищенням рівня шуму, на яких працює 1 119 осіб, згідно з допустимим рівнем шуму МФК (85дБА).

Також є 75 робочих місць із перевищенням ГДК (гранично допустима концентрація) пилу, на яких працює 1 481 особа, згідно з допустимою концентрацією в Україні. З них 24 робочих місця з перевищенням ГДК пилу, на яких працює 356 осіб, згідно з допустимою концентрацією МФК.



403-4

Питання охорони здоров'я та безпеки співробітників включено до колективних договорів підприємств Компанії. На підприємствах Групи МХП створено комісії (комітети) з охорони праці, які організують спільні дії керівництва і працівників щодо забезпечення вимог охорони праці, запобігання виробничому травматизму і професійним захворюванням. Комісії є складовою частиною системи управління охороною праці на підприємстві, а також однією з форм участі працівників в управлінні організацією у сфері охорони праці. Рішення про доцільність створення комісії, її кількісний і персональний склад приймає колектив на загальних зборах. До складу комісії включаються фахівці з безпеки і гігієни праці, виробничої, юридичної та інших служб підприємства. Також до складу комісії від трудового колективу рекомендуються працівники основних професій і уповноважені трудових колективів з питань охорони праці. Комісії у своїй діяльності керуються законодавством і нормативно-правовими актами з охорони праці.

На загальних зборах (конференціях) підприємств обираються уповноважені з питань охорони праці з колективу підприємства або цеху, дільниці, з числа досвідчених та ініціативних працівників. Чисельність уповноважених визначається рішенням загальних зборів (конференції) трудового колективу залежно від конкретних умов виробництва та необхідності забезпечення безперервного громадського контролю за станом безпеки та умов праці в кожному виробничому підрозділі. Свої обов'язки уповноважені з питань охорони праці виконують, як правило, в процесі виробництва, безпосередньо на своєму робочому місці, ділянці, зміні, у бригаді. Уповноважені з питань охорони праці не рідше одного разу на рік звітують про свою роботу на загальних зборах (конференції) трудового колективу, котрим вони обрані. Головною метою уповноважених є захист прав і законних інтересів працівників у сфері охорони праці, надання їм практичної допомоги у вирішенні цих питань. На засіданнях уповноважені розглядають причини нещасних випадків, особливо з важкими наслідками, і дають рекомендації керівництву щодо підвищення рівня безпеки праці на підприємстві.

ПЛАНИ НА 2017 РІК

Удосконалення системи управління охороною праці та розробка програми з впровадження та реалізації системи управління гігієною і безпекою праці за міжнародним стандартом OHSAS 18001 на 2017–2018 роки.

4. ПАРТНЕРСТВО З МІСЦЕВИМИ ГРОМАДАМИ

Розвиток будь-якої компанії нерозривно пов'язаний із розвитком регіону, в якому вона працює. Особливо це стосується аграрної компанії, операційна та стратегічна діяльність якої залежить від відносин із громадами територій.

МХП як лідер агропромислового комплексу України дотримується принципу партнерства у відносинах із 14 регіонами, де присутні підприємства групи МХП. В оновленій політиці КСВ зазначено, що основною метою відносин із громадою є ведення успішного бізнесу Компанії задля покращення рівня життя як кожної окремої людини, так і всього суспільства в цілому. Детальніше з Політикою з корпоративної соціальної відповідальності можна ознайомитися на сайті Компанії:

<https://www.mhp.com.ua/library/file/kso-fin-ukr-2017.pdf>.

Компанія у 2016 році провела аналіз соціально-економічної ситуації на територіях присутності підприємств МХП і виокремила декілька проблемних питань, вирішення яких може суттєво покращити якість життя мешканців регіонів.

ПРОБЛЕМА – РІШЕННЯ:

1. Високий рівень безробіття.

Компанія спрямовує зусилля на вирішення цього питання шляхом створення робочих місць, забезпечення гідного рівня заробітної плати і соціального пакету й нефінансової мотивації працівників. Також МХП розпочала реалізацію проектів щодо підвищення самозайнятості населення.

2. Відсутність належної інфраструктури.

Компанія МХП бере участь у співфінансуванні або фінансуванні розвитку інфраструктури в 14 регіонах присутності. Завдяки інвестиціям Компанії відбувається ремонт доріг, будівництво водогонів, газифікація населених пунктів, освітлення вулиць, ремонт і благоустрій важливих комунальних об'єктів, таких як ФАПи, школи, дитсадки, парки відпочинку. Окремий напрям інфраструктурних проектів Компанії – це організація дозвілля дітей і молоді, встановлення ігрових майданчиків, тренажерних залів, Wi-Fi зон тощо.

3. Відсутність доступу до якісної освіти та медичних послуг.

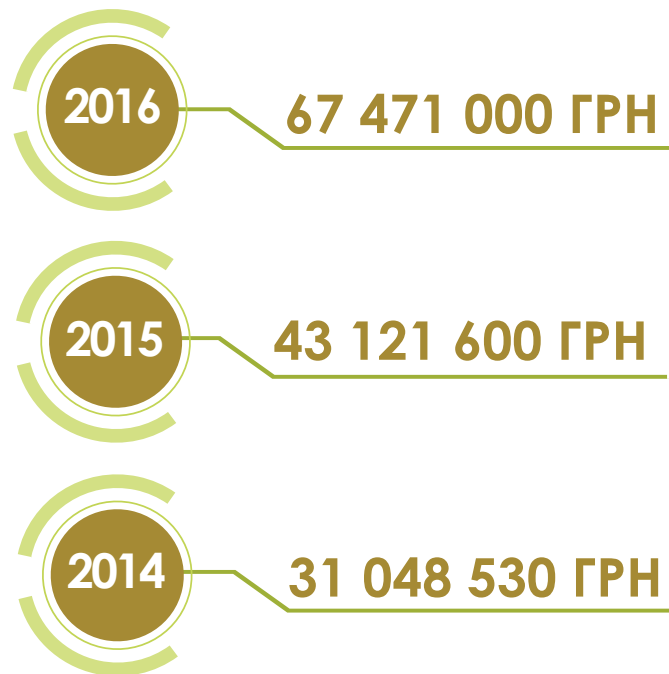
Компанія МХП підтримує державні та міжнародні програми розвитку дітей, популяризує їх і проводить інформаційно-роз'яснювальну роботу серед учнів і вчителів щодо можливості участі у таких програмах. За допомоги Компанії було створено гуртки та проведено тематичні конкурси для різнобічного розвитку дітей. Також Компанія фінансує та обслуговує карети швидкої допомоги у регіонах.

203-1

Основною метою відносин Компанії з громадами є ведення успішного бізнесу задля покращення рівня життя як кожної окремої людини, так і всього суспільства в цілому. Упродовж багатьох років роботи Компанії ми бачимо наш позитивний вплив на місцеві громади і економіку регіонів присутності, а саме:

- зростання зайнятості в селах через розвиток бізнесу, створення нових робочих місць;
- розвиток регіонів завдяки підписанню і виконанню соціальних угод між МХП і органами місцевого самоврядування, де визначено заходи з поліпшення інфраструктури, благоустрою населених пунктів, благодійну допомогу школам, вишам, дитячим садам, бібліотекам, будинкам культури, ФАПам і пожежним частинам; розвиток культури та спорту через надання фінансової підтримки творчих колективів і спортивних команд, надання транспорту і продукції.

Загалом сума корпоративних інвестицій у соціальну сферу збільшилась у 2016 році на 56% порівняно з 2015 роком, здебільшого внаслідок підтримки реалізації масштабних інфраструктурних проектів, і склала 67 471 000 грн.



203-2

Є цікаві приклади непрямих економічних впливів у громади завдяки проектам Компанії. Так, наприклад, ТОВ «Вінницька птахофабрика» – найбільша птахофабрика МХП – реалізувала у Вінницькій області проект соціальних магазинів для пенсіонерів. Нині в м. Ладжині функціонує стаціонарний магазин, що обслуговує 6 500 пенсіонерів, а в Тростянецькому і Тульчинському районах Вінницької області курсує мобільний соціальний магазин, що обслуговує 3 500 пенсіонерів з 12 сіл тієї місцевості. Також на повному фінансовому утриманні підприємства перебуває 2 дитячі садки в м. Ладжині (Вінницька обл.).

У 2016 році в Черкаській області був реалізований проект мікрогрантів «Село: кроки до розвитку». Цей проект покликаний стимулювати соціальну активність спільнот, а також підтримати кращі ініціативи місцевих жителів в економічній самоорганізації, розвитку культурного та туристичного потенціалу регіону, розвиток підприємництва і самозайнятості в селах. Основними завданнями проекту були:

- 1 Стимулювання соціальної активності у сільських громадах
- 2 Підтримка кращих бізнес-ініціатив громадян
- 3 Підвищення зайнятості населення у регіонах, збільшення робочих місць
- 4 Покращення економіки регіону

413-1

КРОКИ ДО РОЗВИТКУ СЕЛО



Проект «Село: кроки до розвитку» - конкурс мікрогрантів, який був реалізований у селах Канівського, Чигиринського та Черкаського районів Черкащини. За результатами конкурсу було відібрано 10 кращих бізнес-проектів, а їхні автори отримали по 40 тисяч гривень. Завдяки допомозі МХП вони не тільки реалізують наміри щодо власної справи, але й згідно з умовами конкурсу допомагатимуть громаді своїх сіл.

У цілому 64 мешканці регіону взяли участь у конкурсі. У півфінал вийшли 24 проекти з бізнес-планами, складеними та оформленими належним чином. Найкращі проекти обрала експертна рада конкурсу, що складалася з трьох керівників провідних громадських організацій з Ужгородської, Чернівецької та Київської областей, керівників Ресурсного центру Асоціації недержавних громадських організацій у Черкаській області та директора зі зв'язків з громадськістю та корпоративної соціальної відповідальності МХП. У рамках конкурсу оцінювалась як соціальна значущість проекту, так і його прибутковість. Проекти були різного спрямування: від історико-культурних, економічних до соціально-значимих для усієї місцевості проектів.

Список проектів-переможців у конкурсі «Село: кроки до розвитку»:

- 1 Соціальне підприємство «Майстерня успіху», Черкаський район, с. Червона Слобода.
- 2 Велотури Холодним Яром, Черкаський район, с. Чубівка, Чигиринський район, с. Голоківка.
- 3 Вирощування та реалізація ягоди та саджанців малини, Канівський район, с. Межиріч.
- 4 Виробництво та реалізація виробів із кераміки, Чигиринський район, с. Боровиця.
- 5 Зелений туризм: арт-агросадиба «Хата майстрів» у с. Мельники, Чигиринський район, с. Мельники.
- 6 Впровадження системи роздільного збору ТПВ у селі Руська Поляна, Черкаський район, с. Руська Поляна.
- 7 Садиба сільського зеленого туризму «Свидівські зорі», Черкаський район, с. Свидівок.
- 8 Виробництво та реалізація м'яса бройлера, Чигиринський район, с. Тінки.
- 9 Розведення, вирощування свиней та реалізація м'ясної продукції, Черкаський район, с. Свидівок.
- 10 Хлібопекарня у Зерноленді, Чигиринський район, с. Івківці.

ДІАЛОГ ІЗ ГРОМАДАМИ

Мешканці громад можуть звертатися до підприємств із пропозиціями та скаргами. Для обліку та реєстрації звернень від усіх зацікавлених сторін поряд з іншими способами комунікації на підприємствах МХП з 2016 року введено в дію процедуру – книгу реєстрації звернень. Цей інструмент дозволяє вести облік отриманих звернень від зацікавлених сторін, оперативно вивчати питання і вживати заходів для його врегулювання.

МЕХАНІЗМ РОЗГЛЯДУ ЗВЕРНЕНЬ

Механізм розгляду скарг і звернень на підприємствах МХП регулюється Законом України «Про звернення громадян». Співробітники Компанії дотримуються принципу конфіденційності при роботі зі зверненнями. Їх можна подавати як у довільній, так і в спеціальній формах:

- особисто на ім'я директора підприємства групи МХП;
- поштою на адресу підприємства групи МХП;
- усно телефоном;
- електронною поштою на ім'я особи, відповідальної за облік і реєстрацію звернень, або через сайт;
- через скриньки для скарг, розміщені в місцях присутності підприємств Групи МХП.

Усі звернення/скарги обробляються і реєструються в книзі реєстрації звернень і реєстрі звернень громадян у день їх отримання або в перший робочий день після отримання (якщо звернення надійшло в неробочий час). Після реєстрації протягом одного дня звернення направляється на розгляд директору підприємства групи МХП. Він у день отримання призначає особу, відповідальну за розгляд і вирішення по суті звернення, або особисто дає вказівки щодо врегулювання та надання відповіді на звернення.

Пропозиції, заяви і скарги розглядаються відповідальними особами від 5 робочих днів і вирішуються у термін не більше одного місяця від дня їх надходження. При цьому загальний термін вирішення питань, викладених у зверненні, не може перевищувати сорока п'яти днів, згідно із Законом України «Про звернення громадян».

Детальніше про механізмі роботи зі скаргами можна прочитати в плані взаємодії із зацікавленими сторонами за посиланням:

<https://www.mhp.com.ua/library/file/mkh-ua-small.pdf>

КІЛЬКІСТЬ ЗВЕРНЕНЬ ЗА 2016 РІК

У цілому за 2016 рік на підприємствах групи МХП було зафіксовано 292 звернення від зовнішніх зацікавлених сторін, у тому числі 3 скарги (Рис. 7). Тематика звернень включала клопотання про фінансову допомогу, надання товарів або послуг підприємств і необхідність роз'яснення роботи діючих підприємств, а також пропозиції щодо розширення виробничих потужностей Компанії.

Скарга 1. Скарга була на неправильне обслуговування в соціальному магазині, в тому числі обважування (м. Ладжин, Вінницька птахофабрика). Було проведено розслідування, в результаті якого суть скарги не підтвердилася. Із продавцем магазину була проведена роз'яснювальна робота з обслуговування клієнтів. Після цього інциденту в соціальний магазин було придбано касовий апарат.

Скарга 2. Скарга від мешканця села щодо заподіяння шкоди врожаю від підприємства (с. Будище, «Перемога Нова»). Мешканцю села компенсували збиток. Інцидент було вичерпано.

Скарга 3. Скарга була на неякісну продукцію ЦО «МХП». Було проведено внутрішнє розслідування. Доказів, що продукція була торгової марки, що належить МХП, не виявилось. Про результат розслідування повідомили заявнику письмово і в телефонній розмові. Інцидент було вичерпано.



Рис. 7. Кількість звернень і скарг у 2016 році

ПЛАНИ НА 2017 РІК

- продовження реалізації соціального проекту «Село: кроки до розвитку» та розширення його географії у регіонах присутності МХП;
- опублікування та реалізація Плану взаємодії із зацікавленими сторонами;
- посилення співпраці з недержавними громадськими організаціями (приклад - підписання меморандуму з Ладжинською громадською радою).

5. ДОВКІЛЛЯ

102-11

ЕКОЛОГІЧНА ПОЛІТИКА КОМПАНІЇ МХП

У 2016 році Компанія розробила екологічну політику, покликану встановити певні екологічні цілі та принципи, якими має керуватися МХП у щоденній діяльності. Політика стала основою для розробки ефективних внутрішніх інструментів оцінювання та мінімізації впливу господарської діяльності підприємств компанії на навколишнє природне середовище. Детальніше з екологічною політикою можна ознайомитися на сайті Компанії:

http://www.mhp.com.ua/library/file/ukr_1.PDF.

Природоохоронну роботу кожного підприємства компанії МХП виконує штатний еколог або особа, призначена наказом відповідальною за охорону довкілля. Керівництво компанії приділяє пильну увагу питанням підвищення компетентності екологів і осіб, відповідальних за природоохоронну роботу. Так, відповідно до ст. 7 Закону України «Про охорону навколишнього природного середовища» за останні три роки 25 співробітників Компанії закінчили курси підвищення кваліфікації в Державній екологічній академії післядипломної освіти та управління при Міністерстві екології та природних ресурсів України. Щоденна робота екологів і осіб, відповідальних за охорону довкілля, спрямована передусім на:

- виконання вимог природоохоронного законодавства;
- систематичне зниження виробничих і експлуатаційних витрат;
- зменшення витрат енергії та ресурсів;
- зменшення витрат, пов'язаних із впливом підприємств на навколишнє природне середовище;
- підвищення конкурентоспроможності компанії на внутрішньому та зовнішньому ринках;
- створення сприятливішого іміджу компанії серед населення та громадськості;
- запобігання надзвичайним екологічним ситуаціям і аваріям, які можуть призвести до істотного забруднення навколишнього природного середовища, фінансових витрат і банкрутства;
- отримання додаткового прибутку, пов'язаного з екологічними аспектами діяльності підприємства.

КОМПАНІЯ МАЄ ТАКІ ПРОГРАМИ У СФЕРІ ОХОРОНИ ДОВКІЛЛЯ:

1

програма управління у сфері екології на підприємствах Компанії

2

програма впровадження системи екологічного менеджменту на підприємствах МХП

3

програма зниження викидів парникових газів на підприємствах Компанії

4

план управління пестицидами на підприємствах МХП



GRI 307-1

Компанія МХП дотримується природоохоронного законодавства України. Протягом 2016 року підприємство не сплачувало жодних суттєвих штрафів та не підпадало під нефінансові санкції через порушення/недотримання природоохоронного законодавства України.

GRI 301-1

РЕСУРСОЕФЕКТИВНІСТЬ

Внутрішній облік використаних матеріалів є важливим аспектом оптимізації витрат і зменшення негативного впливу на довкілля, що закладено в принципи сталого розвитку компанії та її екологічної політики. МХП приділяє велику увагу питанню обліку матеріалів, що використовуються в процесі виробництва та пакування основної продукції, і вперше для нефінансового звіту за 2016 рік було проведено максимально деталізований облік матеріалів, що використовуються в процесі виробництва (Рис. 8).



Рис. 8. Використання матеріалів у процесі виробництва і пакування (за даними бухгалтерського обліку ЦО «МХП»)

GRI 302-1

ВИКОРИСТАННЯ ЕНЕРГІЇ

Пріоритетом у розвитку виробничих потужностей стає енергозбереження: щороку ми дедалі більше скорочуємо використання газу. Ми робимо акцент на споживанні меншої кількості теплого повітря у пташниках. Команда Вінницької птахофабрики спільно з компанією Stienen розробила та реалізувала програму, завдяки якій на сьогодні фабрика споживає найменше газу в МХП. У 2016 році ці технології, які зменшують споживання газу на 10 %, ми запроваджуємо на всіх наших птахофабриках. Зокрема, вийшли на нові обсяги наших цехів утилізації, які на сьогодні повністю самоокупні: якщо раніше ми тільки утилізували відходи, то зараз відходи переробки ми також експортуємо.

Питання використання енергії є важливим аспектом для Компанії, адже зростання її споживання позначається на операційних витратах і підвищує залежність виробництва від постачання енергії та зростання цін, що на даний час є актуальним питанням для України. Тому в умовах енергетичної залежності від джерел енергопостачання чим далі більшу роль відіграє альтернативна енергетика, ефективне використання ресурсів, мінімізація споживання енергетичних ресурсів, використання енергоефективних технологій і технологій енергозбереження.

Однією з основних цілей, що відображені в екологічній політиці МХП, є поступове зменшення споживання енергії з невідновлюваних джерел за рахунок енергії з відновлюваних (Табл. 6), а також раціональне використання електроенергії (Табл. 7, Рис.9). У 2016 році МХП реалізувала 39 798 134 кВт на годину електроенергії, що була вироблена на власному біогазовому комплексі. Загальне споживання Компанією енергії у 2016 році дорівнює 8 070,936 ТДж (зазначимо, що для цього звіту Компанія підрахувала цей показник уперше).

Таблиця 6. Споживання палива з відновлюваних і не відновлюваних джерел компанією МХП:

| | |
|---|-----------|
| Споживання палива з невідновлюваних джерел, ТДж | 7 384,744 |
| Споживання палива з відновлюваних джерел, ТДж | 523,492 |
| Споживання палива, ТДж | 7 336,301 |
| Природний газ, ТДж | 3 852,355 |
| Дизельне паливо, ТДж | 2 172,848 |
| Бензин, ТДж | 239,954 |
| Електроенергія, ТДж | 547,652 |
| Біогаз (теплова енергія від когенерації), ТДж | 34,472 |
| Лушпиння соняшника, ТДж | 489,020 |

Таблиця 7. Використання енергії компанією МХП – 2016

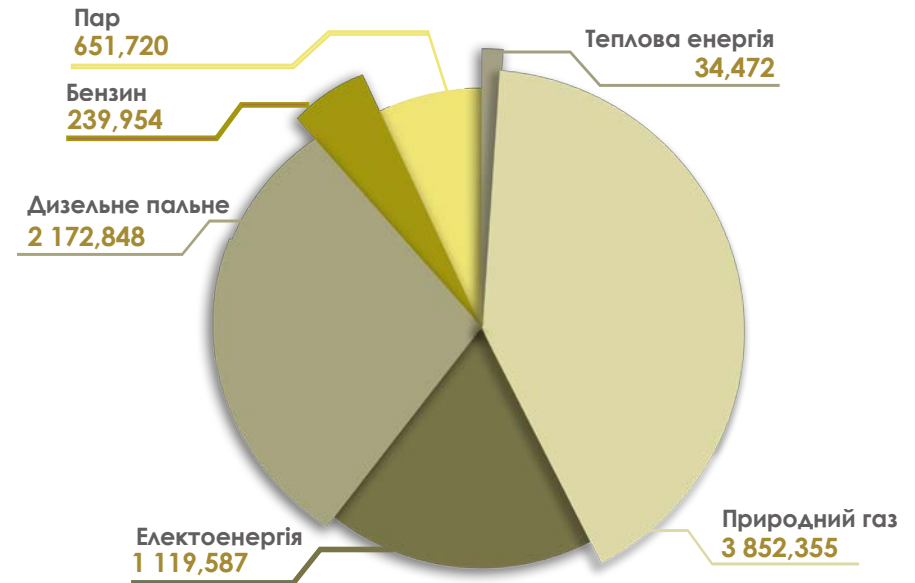


Рис. 9. Загальне споживання енергії (ТДж)

* При розрахунках для отримання максимально усередненого результату при переведенні калорій у Джоулі було допущено до використання термохімічну калорію = 4,184 Дж

1 кВт•год = 3,6 МДж

1 т (пар) = 2 256 МДж

** Джерела інформації про використані коефіцієнти перерахунку: World CO₂ emissions from fuel combustion: database documentation (2015 edition), том 1 «Сборник показателей эмиссии (удельных выбросов) загрязняющих веществ в атмосферный воздух разными производствами», Донецк – 2004.

ДСТУ 7688:2015 Паливо дизельне Євро. Технічні умови.

ДСТУ 4063-2001 Бензини автомобільні. Технічні умови.

GRI 303-1

ВОДА

Компанія МХП розуміє, що прісна вода є дефіцитним ресурсом не тільки в Україні, а й у всьому світі. Тож тільки належне ставлення до цього ресурсу унеможливило його забруднення та марнотратство, тому зменшення водоспоживання є надзвичайно важливим завданням для МХП. Компанія МХП веде облік водоспоживання та водовідведення. У 2016 році загальний обсяг забору води склав 12 766 213 м³ (Рис. 10), у 2015 – 11 291 754 м³. Обсяг забору води збільшився на 13 % рік до року в результаті збільшення виробництва курятини на 10 % рік до року (520 000 т у 2015 році проти 573 000 т у 2016 році).

Також у 2016 році на кожному підприємстві було створено реєстри свердловин та шахтних колодязів на воду, які щороку актуалізуватимуться екологами і особами, відповідальними за охорону довкілля. Створені реєстри враховують не тільки місце розташування підземних джерел водопостачання, а й їх дебіт, фізичний стан, потребу в ремонті, фактичний водозабір та інше. Це надасть змогу здійснювати максимально ефективний моніторинг використання підземних вод.

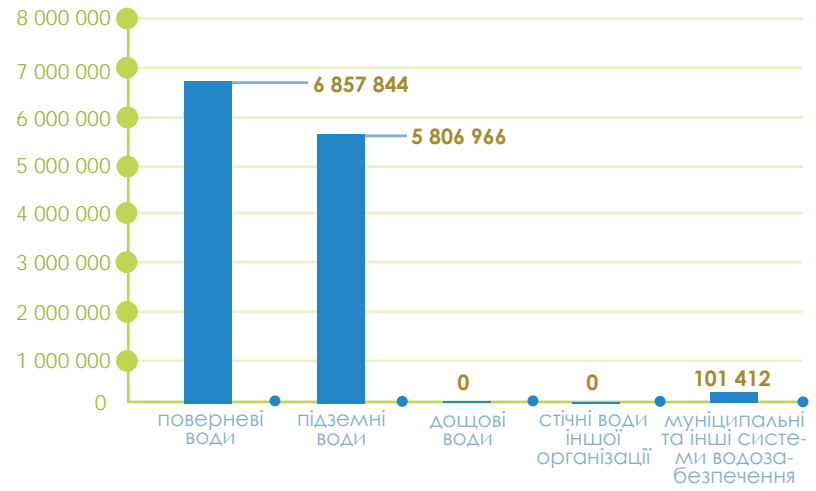


Рис. 10. Загальний обсяг забору води компанією МХП, м³, 2016

Додатково інженерні служби кожного підприємства запроваджують технології, що дозволяють зменшити водоспоживання на кожному етапі господарської діяльності. Це і ніпельні поїлки, і системи оборотного водопостачання, використання пристроїв для миття парову під високим тиском (Karcher) та інші.

GRI 303-2

Жодне підприємство МХП не чинить суттєвого впливу на поверхневі джерела водопостачання. Обсяги водозабору не впливають на їхній водний баланс, а вимоги щодо прибережних захисних смуг неухильно виконуються. Для контролю над використанням земельних ділянок прибережних захисних смуг, що знаходяться в оренді МХП, у 2016 році було розроблено спеціальний реєстр земельних ділянок, що знаходяться в межах прибережних захисних смуг поверхневих водних об'єктів, який щорічно буде актуалізуватись.

Коли ми отримуємо звернення від місцевих громад щодо нестачі підземних вод, то в кожному випадку ми детально розбираємо скаргу й обговорюємо з громадою шляхи вирішення проблеми. У 2016 році подібних скарг Компанія не отримувала.



ПАРНИКОВІ ГАЗИ

GRI 305-1

Прямі викиди парникових газів (область охоплення 1)

2016 рік став першим роком, коли Компанія консолідувала інформацію, необхідну для розрахунку прямих викидів парникових газів (область охоплення 1). Для розрахунку вищевказаних показників було використано дані про коефіцієнти викидів та показники потенціалу глобального потепління (ПГП) з версії Міжнародного енергетичного агентства щодо викидів CO₂ від спалювання палива. Основні моменти (версія 2013) та П'ятого оціночного звіту Міжурядової групи експертів з питань змін клімату. Також у процесі консолідації даних про викиди використовувався метод фінансового контролю.

Загальний обсяг прямих викидів парникових газів від операцій спалювання (область охоплення 1) у тонах еквівалента CO₂ без урахування будь-яких операцій з парниковими газами становить 405 150,011 т (Рис. 11).

Викиди від спалювання біомаси в метричних тонах еквівалента CO₂ окремо від загального обсягу прямих викидів парникових газів (область охоплення 1) становлять 77 781,801 т (Рис. 12).

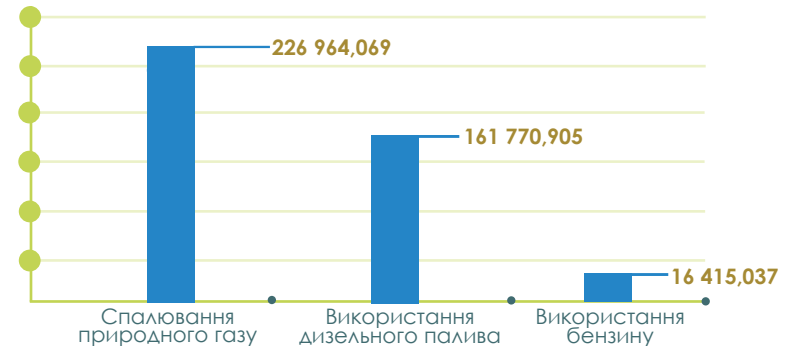


Рис. 11. Загальний обсяг прямих викидів парникових газів від операцій спалювання (область охоплення 1), метричні тони еквівалента CO₂. При розрахунку цього показника були враховані наступні гази: CO₂, CH₄, N₂O

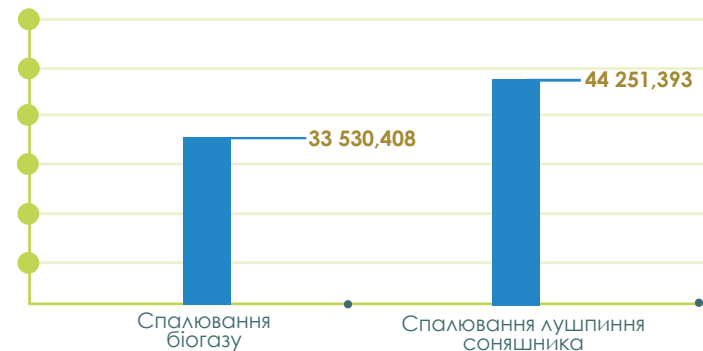


Рис. 12. Викиди від спалювання біомаси, в метричних тонах еквівалента CO₂

GRI 306-2

ПОВОДЖЕННЯ З ВІДХОДАМИ

Важливим питанням в господарській діяльності будь-якого підприємства є поводження з відходами. Завдяки розумінню важливості цього питання на всіх без винятку рівнях МХП не тільки дотримується всіх вимог законодавства під час поводження з відходами, а й отримує від цього прибуток.

На всіх підприємствах Компанії впроваджена дієва система поточного обліку та роздільного збору відходів. Відходи II-III класів небезпеки передаються лише організаціям, що мають відповідну ліцензію від Міністерства екології та природних ресурсів України.

У травні 2016 року набув чинності Закон України «Про побічні продукти тваринного походження, не призначені для споживання людиною», що наближає українське законодавство до європейського. Відповідно до Закону, гній, послід, тушки тварин/птиці, залишки патрання, відходи інкубації вже не є відходами і на них не поширюється дія Закону України «Про відходи», а є побічними продуктами тваринного походження, не призначеними для споживання людиною (далі – побічний продукт).

Нещодавно було придбано нове обладнання австрійської фірми «Компост систем» для виготовлення компосту. Добриво, яке утворюється в результаті компостування, задовольнятиме потреби рослин у живленні, сприятиме покращенню та відновленню родючості ґрунту. Інноваційний метод компостування дає можливість переробити курячий послід на перегній не за рік, а за 55–60 днів, зберігши при цьому всі корисні елементи, а також прибрати неприємний запах.

Загальна маса відходів Компанії (без врахування побічних продуктів) у 2016 році становила 131 535,675 тон (Рис. 13).



Рис. 13. Загальна маса відходів із розподіленням за методами поводження (використовувалися дані поточного обліку)

РОДЮЧІСТЬ ҐРУНТІВ

Розуміючи нові виклики та вимоги до ведення агропромислового виробництва, Компанія здійснює цілеспрямовані заходи щодо збереження та підвищення родючості ґрунтів, що знаходяться в обробітку. Так, з метою недопущення зниження вмісту гумусу в ґрунтах у 2016 році було внесено близько 190 тис. т гною ВРХ, 500 тис. т курячого посліду із застосуванням сучасної техніки, яка дозволяє рівномірно розподіляти органічні добрива по площі полів. Слід зазначити, що навіть в екстремально посушливих умовах літньо-осіннього періоду 2016 року завдяки високому професіоналізму наших співробітників вдалося здійснити посів післяживних **сидератів** (Див. Глосарій) на площі 9 000 га, що зумовило додаткове накопичення органічної речовини в ґрунтах.

У процесі товарного сільськогосподарського використання орних земель ґрунти декальцинуються. Для запобігання цьому явищу підприємства Компанії щорічно вносять хімічні **меліоранти** (Див. Глосарій). Обсяг їх внесення у 2016 році становив 55 000 т, вже у 2017 році планується збільшення даного показника на 10 340 т до 65 340 т.

Важливим ґрунтозахисним процесом є його розушільнення та захист від водної ерозії. Стратегією основного обробітку та розушільнення ґрунту в ПАТ «Миронівський хлібопродукт» передбачається заміна оранки на обробіток без обертання скиби ґрунту – до 2020 року площа такого обробітку збільшиться на 70 670 га та становитиме 197 390 га. Також для зменшення швидкості повітряних потоків над поверхнею ґрунту та гасіння згубного впливу енергії дощових крапель під час збирання культур виконується подрібнення та рівномірне розміщення рослинних решток соняшнику, озимих та ярих зернових культур і частково кукурудзи по площі полів.

Завдяки відмові від застосування пестицидів першого класу за ВООЗ, підбору адаптованих високопродуктивних сортів і гібридів культур, раціональному науково обґрунтованому внесенню мінеральних та органічних добрив і хімічних меліорантів, впровадженню системи інтегрованого захисту рослин, системи комбінованого обробітку ґрунту, елементів точного землеробства і застосуванню сучасної сільськогосподарської техніки забезпечується отримання високоякісної екологічно безпечної продукції та економічної ефективності.

Окреме питання – це транспортування органічної суміші від утримання курчат-бройлерів. Компанія розробила пам'ятку про правила поведіння, дотримання якої мінімізує соціальні та екологічні ризики. Згідно з документом заборонено перевезення суміші без укриття, розташування місць тимчасового зберігання суміші на відстані менш ніж 1 000 м від житлових забудов, водойм, на відкритому ґрунті та використання суміші не за призначенням.

ПЛАНИ НА 2017 РІК

Компанія планує створити реєстр найнагальніших екологічних питань підприємств, що вплине на стратегічні пріоритети Компанії та здійснення поточної діяльності.

6. ВІДНОСИНИ ЗІ СПОЖИВАЧАМИ

GRI 416-1

ЗДОРОВ'Я ТА БЕЗПЕКА СПОЖИВАЧІВ

Компанія має чіткі принципи та завдання щодо якості та безпечності харчових продуктів, адже ми несемо відповідальність за здоров'я та безпеку наших споживачів. Ми докладаємо значних зусиль для забезпечення належного рівня якості та безпечності продукції, дотримання вимог законодавства України, клієнта і споживача, враховуємо досвід найкращих світових практик.

Показники якості та безпечності продукції є комплексними та залежать не лише від процесів виробництва, а й від сировини, що використовується. Тому контроль якості та безпечності у МХП починається ще на етапі вирощування зернових, адже здорова птиця – перший крок до якісної та безпечної харчової продукції. Кожна категорія продукції для нас є значущою.

Ми здійснюємо лабораторний контроль упродовж усіх етапів виробництва, адже це додаткова гарантія якості та безпечності харчової продукції. Моніторинг умов утримання та здоров'я птиці, контроль вхідної сировини та матеріалів, якість санітарної обробки та дезінфекції виробничого середовища, якість та безпечність готової продукції – ці показники контролюються як внутрішніми лабораторіями МХП, так і зовнішніми незалежними лабораторіями, акредитованими на відповідність ISO/IEC 17025.



СИСТЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ ЯКОСТІ ТА БЕЗПЕЧНОСТІ ХАРЧОВОЇ ПРОДУКЦІЇ

На підприємствах МХП з виробництва харчової продукції впроваджено сучасні технології виробництва, переробки та пакування продукції. Системи менеджменту якості та безпеки харчової продукції на цих підприємствах розроблено та впроваджено на основі аналізу ризиків і критичних точок контролю (система HACCP – Hazard Analysis and Critical Control Points) і належної виробничої практики (GMP – Good Manufacturing Practice), сертифіковано на відповідність вимогам ключових стандартів управління: ISO 9001 Системи менеджменту якості; ISO 22000 Системи менеджменту безпеки харчових продуктів; FSSC 22000 Схема сертифікації безпеки харчових продуктів (включаючи вимоги ISO 22000, ISO/TS 22002 та додаткові вимоги FSSC); BRC Food Safety Міжнародний стандарт з безпеки харчових продуктів. Дієздатність впроваджених систем менеджменту щорічно підтверджується аудитами міжнародного незалежного органу з сертифікації SGS. Детальніше з усіма наявними сертифікатами та з інформацією стосовно впровадження ви можете ознайомитися в таблиці нижче.



| Напрямок / Підприємство | Стандарт* |
|---|-----------------------------------|
| Вирощування птиці | |
| ПрАТ «Миронівська птахофабрика» | GlobalGAP (впровадження) |
| ТОВ «Вінницька птахофабрика» | GlobalGAP (впровадження) |
| ПрАТ «Оріль-Лідер» | GlobalGAP (можливість покращення) |
| ДП «Птахофарбика «Перемога Нова» | GlobalGAP (впровадження) |
| СТОВ «Стариньська птахофабрика» | GlobalGAP (впровадження) |
| ТОВ «Птахофабрика «Снятинська Нова» | GlobalGAP (можливість покращення) |
| Переробка м'яса птиці | |
| ПрАТ «Миронівська птахофабрика» (забійний цех) | BRC Food Safety |
| Філія «Переробний комплекс» ТОВ «Вінницька птахофабрика» | BRC Food Safety |
| ПрАТ «Оріль-Лідер» | ДСТУ ISO 22000 |
| ТОВ «Птахофабрика «Снятинська Нова» | FSSC 22000 |
| Миронівський м'ясопереробний завод «Легко» | BRC Food Safety |
| М'ясопереробка | |
| ПрАТ «Український бекон» | FSSC 22000 (впровадження) |
| Виробництво комбікормів | |
| ПАТ «Миронівський завод по виготовленню круп і комбікормів» | FSSC 22000 (впровадження) |
| ТОВ «Катеринопільський елеватор» | FSSC 22000 (впровадження) |
| ТОВ «Вінницька птахофабрика», філія «Внутрішньогосподарський комплекс з виробництва кормів» | FSSC 22000 (впровадження) |
| Виробництво олії | |
| ПАТ «Миронівський завод виробництва по виготовленню круп і комбікормів» | ISO 22000, ISO 9001 |
| ТОВ «Катеринопільський елеватор» | ISO 22000, ISO 9001 |
| ТОВ «Вінницька птахофабрика», філія «Внутрішньогосподарський комплекс з виробництва кормів» | ISO 22000, ISO 9001 |

Довідка:

- ISO 9001 Системи менеджменту якості.
- BRC Food Safety Міжнародний стандарт безпечності харчових продуктів.
- FSSC 22000 Схема сертифікації безпечності харчових продуктів/кормів для тварин.
- ISO 22000 (ДСТУ ISO 22000) Система менеджменту безпечності харчових продуктів.
- GlobalGAP Інтегрована система управління сільськогосподарським виробництвом.

Діяльність підприємств ПАТ «Миронівський хлібопродукт» у сфері контролю якості продукції регламентується також внутрішніми політиками. З політикою щодо якості та безпечності харчових продуктів ви можете ознайомитися на нашому сайті за посиланням:

<http://www.mhp.com.ua/uk/responsibility/kontrolj-kachestva>.

Компанія чітко дотримується нормативних вимог, тому впродовж звітного періоду не виникало жодних випадків невідповідності продукції, які стосуються впливу продукції на здоров'я і безпеку споживача.

МАРКУВАННЯ ПРОДУКЦІЇ

Компанія вважає маркування продукції важливим аспектом відповідальності, яку вона несе у процесі виробництва продукції перед своїми зацікавленими сторонами: споживачами, замовниками та ін. Тому в Компанії розроблено внутрішню систему управління, яка дозволяє контролювати інформацію, що надається споживачеві, а також повноту маркування та його відповідність чинному законодавству України та вимогам замовника/країни споживача продукції. Маркування харчових продуктів забезпечує надання споживачу необхідної, доступної, достовірної та своєчасної інформації про харчовий продукт.

У маркуванні, оформленні та рекламуванні харчових продуктів Компанії не використовується будь-яка інформація, яка вводить в оману споживача або містить інформацію щодо властивостей харчового продукту, яких він не має.

Маркування харчових продуктів Компанії містить таку обов'язкову інформацію:

- 1) назву харчового продукту;
- 2) його склад;
- 3) кількість окремих інгредієнтів (класу інгредієнтів) за потреби;
- 4) кількість харчового продукту у встановлених одиницях виміру;
- 5) часові характеристики придатності харчового продукту;
- 6) умови зберігання, оскільки продукція Компанії потребує особливих умов зберігання;
- 7) умови та рекомендації використання, якщо за їх відсутності споживач не зможе відповідним чином використовувати продукт харчування;
- 8) найменування та місцезнаходження і номер гарячої лінії, фактичну адресу потужностей виробництва;
- 9) номер партії виробництва;
- 10) інформацію щодо місця походження харчових продуктів (у разі експорту);
- 11) поживну (харчову) цінність;
- 12) застереження щодо споживання харчового продукту певними категоріями споживачів (дітьми, вагітними жінками, літніми людьми, спортсменами та алергіками), якщо продукт може негативно впливати на їхнє здоров'я при його споживанні.

ДВОСТОРОННІЙ ЗВ'ЯЗОК

GRI 416-2

Наші фахівці відстежують законодавчі вимоги країн, до яких продукція Компанії постачається. Тому для продукції на експорт споживачу може надаватися додаткова інформація, що вимагається країною призначення.

Ми намагаємось впровадити передові виробничі практики на всіх етапах життєвого циклу продукції. Тому ані протягом звітного періоду, ані в минулому ми не отримували жодних скарг від споживачів щодо невідповідності інформації та маркування, які стосуються впливу продукції на здоров'я і безпеку споживача.

Екологічне маркування не є обов'язковим відповідно до українського законодавства. Продукція, що виробляється, належить до харчової та не є небезпечною/шкідливою за своїми якістьми і не містить у своєму складі або в тарі/упаковці потенційно небезпечних речовин.

Для підтримання двостороннього зв'язку з нашими споживачами ми також проводимо моніторинг соціальних мереж. Ми враховуємо всі коментарі та зауваження щодо нашої продукції, опрацьовуємо кожне звернення та надаємо відповідь на кожен запит чи коментар. До цієї роботи залучено як уповноважених співробітників відділів якості кожного підприємства, так і співробітників бізнес-підрозділів Компанії. За результатами розгляду кожного звернення ми визначаємо і здійснюємо подальші дії, спрямовані на поліпшення нашої роботи і, за необхідності, процесів підтримки якості продукції, роботи постачальників сировини і пакувальних матеріалів і запобігання можливих повторень випадків, які спричиняють претензії споживачів. Питання щодо якості, безпечності продукції тощо можна з'ясувати за телефонами гарячих ліній (Україна - 0 800 500 001) чи надіславши електронний лист на сайті торговельної марки (<http://ryaba.com.ua/ua/>) або безпосередньо на адресу підприємства чи центрального офісу, наведені на офіційному сайті Компанії за посиланням: <https://www.mhp.com.ua/uk/responsibility/communication>. У 2016 році відсоток скарг щодо якості та безпечності основної категорії продукції – м'яса та субпродуктів птиці у натуральному вираженні становив 0,01 %, але жодна рекламація не вплинула на здоров'я і безпеку споживача.

КОМУНІКАЦІЙНА КАМПАНІЯ

У 2016 році компанія МХП поставила собі за мету розвіяти всі стереотипи про якість курячого м'яса і запустила проект «Безкомпромісний Мама-контроль якості», який залучив до демонстрації беззаперечних фактів експертів і спеціалістів, що працюють на виробництві МХП.

Того самого року ми організували конкурс «Поїздка на виробництво «Нашої Ряби», в рамках якого отримали 1000 анкет. Призом було відвідання підприємств «Нашої Ряби» і можливість самим поставити всі запитання і побачити процес виробництва продукції на власні очі. Було обрано 6 мам-переможниць з різних куточків України. Супроводжували гостей протягом екскурсії одні з найкращих експертів МХП і відповідали на найгостріші запитання. Найбільше гостей вразив автоматизований цех, коли в одну зміну достатньо шістьох людей, щоб забезпечити безперебійну роботу всього цеху.

Грик Олена, Луцьк, мама 7-місячного сина: *«Тут ми побачили все зсередини – все, що нам, споживачам, завжди хотілося побачити. Мої сумніви розвіялися повністю! Не можу оминати увагою комбікормовий завод, тому що це насправді місце, яке вражає своєю потужністю та масштабами».*

Надія Матвєєва, ведуча СТБ: *«Дуже тішить, що у нас у країні є такі масштабні підприємства, оснащені сучасним високотехнологічним устаткуванням. Приємно і те, що виробники «Нашої Ряби» приділяють велику увагу контролю якості виробництва продукції».*

ПЛАНИ НА 2017 РІК

Компанія планує закінчити впровадження нових стандартів:

- GlobalGAP Poultry v.5 – інтегрованої системи управління сільськогосподарським виробництвом на чотирьох підприємствах з утримання батьківського стада і вирощування курчат-бройлерів: ПрАТ «Миронівська птахофабрика», ТОВ «Вінницька птахофабрика», СТОВ «Старинська птахофабрика», ДП «Птахофабрика «Перемога Нова». Стандарт охоплює сертифікацію сільськогосподарського процесу вирощування птиці від отримання інкубаційних яєць до транспортування птиці на забій. Вимоги стандарту ґрунтуються на належній сільськогосподарській практиці (GAP – Good Agricultural Practice), системі аналізу ризиків і критичних точок контролю (система HACCP), а також враховують показники благополуччя тварин, безпечності харчової продукції, охорони навколишнього середовища, здоров'я та благополуччя працівників;

- FSSC 22000 Feed – схема сертифікації безпечності кормів для тварин на 3 підприємствах з виробництва комбікормів: ПАТ «Миронівський завод по виготовленню круп і комбікормів», ТОВ «Катеринопільський елеватор», ТОВ «Вінницька птахофабрика», філія «Внутрішньогосподарський комплекс з виробництва кормів»;

- З метою інформування споживачів Компанія поставила собі за мету впродовж 2017–2018 років на готових до споживання продуктах вказувати розширену інформацію про харчову цінність. На додачу до обов'язкових параметрів (енергетичної цінності, кількості білків, вуглеводів і жирів) ми надаємо також інформацію про кількість цукру, насичених жирів і солі у продукті. Інформація про поживну цінність супроводжується інформацією про рекомендовану середньодобову дозу для дорослої людини.

7. ГУМАННЕ СТАВЛЕННЯ ДО ТВАРИН

Розуміючи свою відповідальність перед суспільством, ми як найбільший виробник курятини в Україні дотримуємося найкращих світових практик і стандартів щодо гуманного ставлення до тварин у процесі виробничої діяльності та завжди готові до змін на краще та розвитку.

G4 FP10

Усвідомлюючи важливість гуманного ставлення до тварин і не зупиняючись на досягнутому, у 2016 році ми оновили відповідну політику Компанії. Метою цієї політики є забезпечення належного гуманного поводження з тваринами та виконання відповідних вимог Компанії, законодавства України, клієнта і споживача, застосування успішного світового досвіду у цій сфері, а також виховання гуманного ставлення до тварин шляхом формування високого рівня свідомості та культури персоналу. Усі рішення в Компанії приймаються з урахуванням принципів і завдань, викладених у політиці щодо гуманного ставлення до тварин. Її втіленню сприяють усі без винятку співробітники Компанії. Детальніше з політикою Компанії щодо гуманного ставлення до тварин можна ознайомитися на нашому сайті у розділі «Турбота про тварин» за посиланням: <http://www.mhp.com.ua/library/file/zhivotnie-ukr.PDF>.

Дбаючи про птицю, ми перш за все керуємося п'ятьма свободами тварин, що передбачають:

1

Свободу від голоду і спраги – забезпечується шляхом надання доступу до свіжої води та їжі, які підтримують гарне здоров'я і активність птиці.

2

Свободу від дискомфорту – забезпечується шляхом надання відповідного середовища для утримання, достатнього простору для вільного переміщення.

3

Свободу від болю, травм або хвороби – забезпечується шляхом надання превентивних заходів або ранньої діагностики та лікування.

4

Свободу природної поведінки – забезпечується шляхом надання достатнього місця, відповідних сприятливих умов і пристосувань, а також компанії собі подібних.

5

Свободу від страху і стресу – забезпечується шляхом забезпечення відповідних умов і відносини, які виключають страждання.

Належні умови утримання, високі стандарти біобезпеки, збалансоване харчування та свіжа питна вода, постійний ветеринарний нагляд, своєчасне лікування, стан підстилки, захист від страждання – ключові аспекти гуманного ставлення до птиці під час вирощування.

Компанія у своїй діяльності дотримується нормативно-правових актів щодо гуманного ставлення до тварин – правил, норм, регламентів, положень, стандартів, інструкцій, директив тощо.

G4 FP9, 11

Основними породами бройлерів, які ми вирощуємо на птахофабриках, є КОББ 500 та РОСС 308 (з 2015 року), із щільністю посадки 38–39 кг на м² (Табл. 8).

Таблиця 8. Дані щодо посадки і забою голів бройлерних птахофабрик МХП:

| | Бройлерні птахофабрики МХП | | | |
|------|----------------------------|--------------|--------------|---------------|
| | Вирощування | | Забій | |
| | Посадка, голів | Падіж, голів | Забій, голів | Жива вага, кг |
| 2016 | 339 776 384 | 17 251 908 | 322 524 476 | 774 972 210 |
| 2015 | 315 681 587 | 19 205 816 | 296 475 771 | 696 487 211 |

G4 FP12

Починаючи з одноденного віку курчат, кваліфіковані співробітники та ветеринари ведуть постійний нагляд і контроль за птицею. Окрім того, що працівники підприємств не тримають домашню птицю, додатково дотримується принцип «усі на місці/усі вибули» з метою забезпечення епідеміологічного благополуччя.

Основний принцип ветеринарного нагляду за станом птиці на підприємствах – запобігання захворюванню ефективніше за лікування. Тому з превентивною метою все поголів'я проходить обов'язкову вакцинацію проти збудників таких захворювань, як інфекційний бронхіт, хвороба Ньюкасла та хвороба Гамборо.

На наших підприємствах також діє жорсткий контроль за використанням антибіотиків з метою лікування хворого стада. Антибіотики застосовуються виключно з дозволу державного лікаря ветеринарної медицини, головного лікаря ветеринарної медицини МХП та головного лікаря ветеринарної медицини підприємства після встановлення діагнозу та визначення чутливості збудника захворювання до певного виду антибіотиків шляхом проведення лабораторних досліджень. Застосування антибіотиків для профілактики захворювань на підприємствах заборонено. Ми не використовуємо гормональних препаратів та/або стимуляторів росту.

На підприємствах МХП з вирощування птиці запроваджено жорсткий контроль за бактерією роду *Salmonella*. Він не обмежується програмою державного ветеринарно-санітарного контролю сальмонельозу бройлерів у птахогосподарствах України. На наших підприємствах вживаються регламентовані заходи, що запобігають появі бактерії роду *Salmonella* та унеможливають її: контроль шкідників на підприємствах; вхідний контроль сировини та матеріалів; особиста гігієна персоналу; управління відходами підприємства; миття та дезінфекція пташників, інкубаторіїв, забійних комплексів, виробничих, холодильних та складських приміщень, оборотної полімерної тари, автотранспорту тощо та постійний лабораторний контроль якості здійснення таких заходів.

G4 FP13

Відлов птиці та безпечне транспортування – не менша за значущістю складова турботи про тварин. У процесі відлову птиці для транспортування до забійних цехів не допускаються жодні прояви насилля чи знущання над птицею. Під час перевезення ретельно контролюються умови перебування тварин: достатність вільного простору, неможливість травмування, температура навколишнього середовища, час транспортування тощо. Наші спеціалісти піклуються про те, щоб під час транспортування птиця не отримувала додатковий стрес та не страждала.

Турбота під час забою включає аспекти правильної навіски живої птиці, використання спеціального освітлення та обладнання, належне оглушення птиці перед забоєм. Постійний контроль таких заходів гарантує, що всі процеси відбуваються з урахуванням гуманного ставлення.

Така політика мінімізує ризики жорсткого поводження з птахами.

ПЕРСПЕКТИВИ

17 березня 2016 року в Києві МХП та компанія Gezondheid Dienst voor Dieren B.V. (GD Animal Health) (Нідерланди) підписали Меморандум про співпрацю. GD Animal Health – відома на міжнародному ринку інноваційна голландська компанія, яка відіграє провідну роль у сфері охорони здоров'я тварин, ветеринарії та тваринництві.

У 2016 році, після підписання Меморандуму про співпрацю, ветеринарні лікарі компанії GD Animal Health провели 3 виїзні семінари на базах птахофабрик Компанії:

- перший семінар на тему респіраторних хвороб у птиці відбувся у філії «Птахокомплекс» ТОВ «Вінницька птахофабрика» для ветеринарних лікарів. Участь брали 15 лікарів ветеринарної медицини. Після триденного семінару вони пройшли електронне тестування та отримали сертифікати;
- другий семінар відбувся у липні 2016 року базі ПрАТ «Миронівська птахофабрика» для спеціалістів ветеринарної медицини Миронівської та Орільської птахофабрик. 16 лікарів прослухали теоретичний курс і набули практичних навичок від іноземних спеціалістів;
- у листопаді 2016 року пройшов третій семінар на базі СТОВ «Старинська птахофабрика» – 12 осіб прослухали теорію на тему «Сальмонельоз у птиці, пневмовірусна інфекція та інфекційний бронхіт».

Після теоретичного курсу були проведені практичні заняття. Також у 2016 році розпочалася розробка електронної програми Plexus, яка у майбутньому буде використовуватися на батьківських та бройлерних птахофабриках Компанії. За допомогою цієї програми спеціалісти GD Animal Health та МХП матимуть можливість контролювати здоров'я тварин та дотримання норм європейських директив на основі лабораторних та статистичних даних.

Реалізація Меморандуму дозволяє МХП посилити контроль над усіма виробничими процесами спільно з найкращими європейськими фахівцями у цій галузі, перейняти та реалізувати у себе на виробництві найуспішніший європейський досвід. Таким чином ми ще раз доведемо нашим споживачам, що виробляємо якісну, безпечну продукцію відповідно до найвищих європейських вимог.

ПРО ЗВІТ

Другий нефінансовий звіт Компанії МХП підготовлено відповідно до нових стандартів Глобальної ініціативи звітності (GRI Standards, основний варіант), прийнятих у минулому році. Звіт є першим в Україні, підготовленим відповідно до Стандартів GRI (основний варіант). Також звіт включає моніторинг виконання деяких індикаторів відповідно до Цілей сталого розвитку. Важливо зауважити, що нові стандарти GRI не містять ще показників щодо гуманного ставлення до тварин, тому Компанія звітувала з цього суттєвого питання за показниками попереднього керівництва GRI G4.

Структура звіту Компанії МХП відображає питання, що були відзначені нашими стейкхолдерами як суттєві. Під суттєвими питаннями ми розуміємо питання, що є важливими для розвитку Компанії та наших зацікавлених сторін. Відповідно звіт включає наступні розділи:

- розділ «Про Компанію» розкриває питання ключових показників, політики з КСВ, корпоративне управління, передові технології в Компанії і мережу постачальників МХП;
- розділ «Підтримка і розвиток співробітників» включає опис програм навчання та розвитку, оцінювання співробітників, роботу з молодими талантами;
- розділ «Турбота про здоров'я та безпеку праці» охоплює політики та процедури Компанії із забезпечення охорони здоров'я та праці наших співробітників;
- розділ «Партнерство з місцевими громадами» представляє наші пріоритети в регіонах присутності, проблеми та рішення, які Компанія розробила, а також соціальні партнерські проекти в регіонах присутності;
- розділ «Довкілля» вперше розкриває дані про викиди парникових газів, поводження з відходами, програми щодо покращення родючості ґрунтів;
- розділ «Відносини зі споживачами» інформує про наші пріоритети щодо здоров'я та безпеки споживачів, системи менеджменту якості та безпечності харчової продукції, маркування продукції, а також про двосторонній зв'язок зі споживачами і наші комунікаційні кампанії;
- розділ «Гуманне ставлення до тварин» розкриває наші принципи, політики і процедури, за якими ми працюємо, основні показники наших бройлерних птахофабрик.

У Компанії та мережі її постачальників основних змін за відповідний період не відбулось, окрім зміни Голови Ради директорів. Дані у звіті наведені станом на 31.12.2016. Для кращої ілюстрації та порівняння в окремих розділах наведено показники 2015 і 2014 років. Здебільшого у звіті не надано інформацію 2014 року, оскільки внаслідок бойових дій та анексії території деякі показники не є зіставними. Варто зазначити, що підприємства Компанії працюють у 14 регіонах України.

Дані цього звіту важко порівнювати з даними попереднього нефінансового звіту, опублікованого у грудні 2016 року, оскільки він не містить дані нового підприємства, відкритого у 2016 році у Нідерландах, інформацію підприємств, що розташовані у Криму, який на момент написання звіту має статус тимчасово окупованої території. Підприємства Криму було продано у лютому 2017 року.

Звіт складено українською й англійською мовами. Звіт буде доступний в електронному форматі на сайті Компанії у розділі «Корпоративна відповідальність» («Сталий розвиток»). Додатково звіт буде розіслано зацікавленим сторонам, а також він буде надсилатися за запитом. Компанія планує готувати нефінансові звіти щорічно.



Контактні особи з питань нефінансової звітності:

Питання взаємодії з інвесторами:

Анастасія Сobotюк,

a.sobotyuk@mhp.com.ua

(044) 207 99 58

Питання охорони довкілля:

Олександр Семенець,

o.semenets@mhp.com.ua

Питання корпоративної соціальної відповідальності, взаємодії з громадами:

Анастасія Корніюк,

a.korniyuk@mhp.com.ua

Питання трудових відносин:

Ірина Шаповал,

i.shapoval@mhp.com.ua

СТЕЙКХОЛДЕРИ ЗВІТУ

З метою підготовки нефінансового звіту за 2016 рік було проведено кілька зустрічей усередині компанії для визначення основних стейкхолдерів документа. Після активних обговорень було визначено вісім груп основних зацікавлених сторін, на яких спрямовано цей звіт: співробітники, інвестори/фінансові організації, споживачі, франчайзинг, громади, партнери, орендодавці та постачальники. Виокремлені групи стейкхолдерів здебільшого співвідносяться з основними стейкхолдерами, визначеними в плані взаємодії із зацікавленими сторонами на 2017 рік.

СУТТЄВІ ПИТАННЯ ЗВІТУ

У рамках зустрічей із визначеними стейкхолдерами, а також за результатами проведення опитування інвесторів через розроблену онлайн-форму, було визначено суттєві питання звіту (Рис. 14).

До переліку суттєвих питань нефінансового звіту за 2016 рік порівняно з попереднім нефінансовим звітом додалися такі питання:

- якість та безпека продукції Компанії;
- поведінка Компанії на ринку і партнерство, прозорість і репутація Компанії, інноваційність Компанії;
- умови праці, в тому числі охорона здоров'я та соціальний пакет і зарплати, навчання співробітників;
- викиди CO₂, поводження з відходами, використання води і родючість ґрунту.

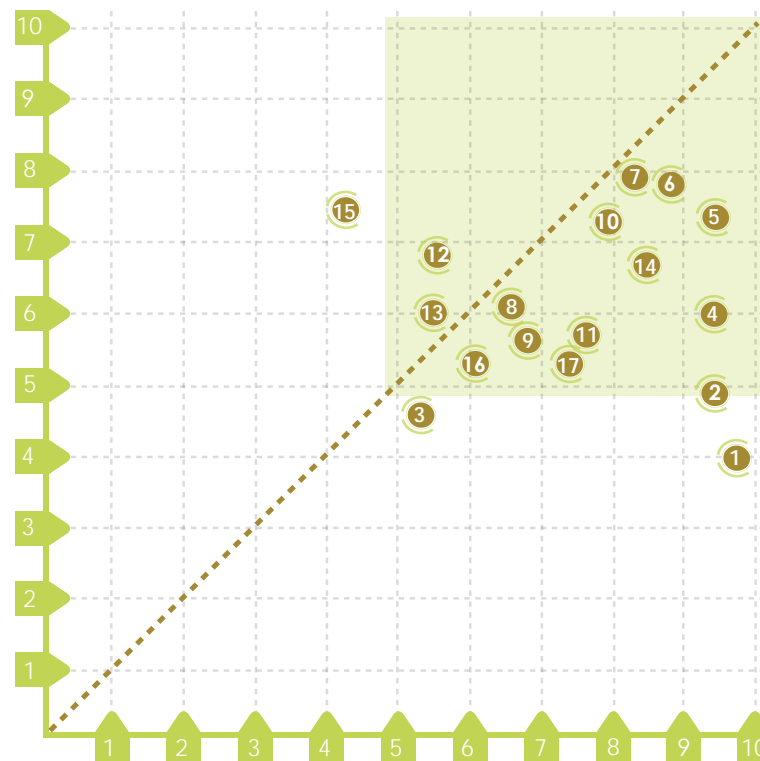


Рис. 14. Суттєві питання звіту

- | | |
|--------------------------------------|---|
| 1. Заробітна плата, соціальний пакет | 11. Родючість ґрунту |
| 2. Навчання співробітників | 12. Поводження з відходами |
| 3. Податки | 13. Гуманне ставлення до тварин |
| 4. Умови праці | 14. Прогресивні технології, проведення досліджень |
| 5. Репутація компанії | 15. Логістика |
| 6. Прозорість компанії | 16. Інфраструктура, облаштування громади |
| 7. Якість і безпечність | 17. Партнерство |
| 8. Викиди забруднюючих речовин | |
| 9. Використання води | |
| 10. Поведінка компанії на ринку | |

РОЗКРИТТЯ ІНФОРМАЦІЇ ПРО УПРАВЛІНСЬКІ ПІДХОДИ

103-1

103-2

ЕКОНОМІЧНИЙ ВПЛИВ

Менеджмент МХП розуміє, наскільки діяльність Компанії впливає на економічний розвиток регіонів присутності та України в цілому. Будуючи нові підприємства, розширюючи свій земельний банк, ми не тільки інвестуємо в розвиток Компанії, а й підтримуємо українські родини та надаємо можливість побудувати сміливим, розумним та енергійним своє майбутнє із компанією-лідером.

Починаючи з 2006 року ми інвестували понад 1,3 млрд доларів у нові потужності з виробництва курятини в Україні. Ми створили близько 15 тис. робочих місць, побудували десятки кілометрів нових доріг, безліч водогонів, сприяли розвитку малого та середнього бізнесів тощо, є найбільшим платником податків у регіонах, де зареєстровані наші підприємства. Але найголовніше те, що ми робитимемо це й надалі.

Відповідно до стратегічних пріоритетів подальшого розвитку до 2023 року, політики корпоративної соціальної відповідальності, планів взаємодії із зацікавленими сторонами, антикорупційної політики і політики закупівель ми намагаємося підтримувати місцеві громади, розвиваємо взаємовідносини з місцевими постачальниками та підприємцями, ведемо та навчаємо вести бізнес прозоро та якісно.

Про політики та процедури, що регулюють щоденну діяльність Компанії, можна прочитати на сторінці 8.

Ми також упевнені, що наші послуги з маркетингу, реклами та маркування продукції надаються відповідно до законодавства України та країн – споживачів продукції. У своїй діяльності ми дотримуємося конфіденційності та інформаційної безпеки наших клієнтів відповідно до прийнятих внутрішніх політик.

Фінансово-економічні аспекти діяльності Компанії регулюються фінансовим директором МХП. Для отримання детальнішої інформації про наші економічні цілі та плани зверніться річного звіту Компанії за 2016 рік:

<https://www.mhp.com.ua/library/file/mhp-sa-annual-report-2016-final.pdf>.

СОЦІАЛЬНИЙ ВПЛИВ

В управлінні нашими соціальними впливами як усередині (робота з нашими співробітниками), так і зовні Компанії (робота з нашими громадами та іншими стейкхолдерами) ми користуємося відповідними політиками та процедурами, що є уніфікованими для всіх наших підприємств. Роботу з управління соціальними впливами всередині Компанії веде директор з персоналу. Наша кадрова політика заснована на принципах гендерної рівності, залученості та партнерства. В нашій політиці щодо роботи з персоналом ми дотримуємося Конвенцій ООН з прав людини, МОП, що регулюють норми захисту прав дитини і протидії дитячій праці, протидії примусовій праці й торгівлі людьми та інші питання.

Більш детальну інформацію про наші політики і процедури з управління персоналом можна прочитати на сторінці 8.

Наші програми для громади координуються директором департаменту зі зв'язків з громадськістю та корпоративної соціальної відповідальності. МХП має політику з корпоративної соціальної відповідальності та щорічні плани взаємодії із зацікавленими сторонами. Компанія відходить від благодійної політики і переходить до взаємовигідного партнерства з громадами, що забезпечує їх сталий розвиток. Також існують механізми подання пропозицій та скарг, якими може скористатися кожен мешканець території присутності компанії. Детально про ці механізми можна прочитати на сторінці 52.

ЕКОЛОГІЧНИЙ ВПЛИВ

Працюючи в агропромисловій галузі, ми розуміємо, що наш вплив на навколишнє середовище здебільшого пов'язаний із використанням води й енергії, родючістю ґрунтів, використанням пакувальних та паливно-мастильних матеріалів, утворенням відходів виробництва та парникових газів.

МХП поставив собі за мету відповідати стандартам діяльності Міжнародної фінансової корпорації та Європейського банку реконструкції та розвитку.

З метою планування та управління заходами, що пом'якшують вплив нашої господарської діяльності на навколишнє середовище, розробляються та втілюються певні програми. Для цього використовуються інноваційні технології та відновлювані джерела енергії.

Дотримання міжнародних стандартів та національного законодавства гарантує, що МХП відповідально управляє процесами.

Усі наші підприємства ставлять перед собою наступні цілі:

- скорочення викидів забруднюючих речовин, у т. ч. парникових газів, в атмосферне повітря;
- зменшення обсягів утворення відходів та ступеня їх небезпечності для навколишнього природного середовища;
- зменшення обсягів утворення стічних вод і зниження в них концентрації забруднюючих речовин;
- мінімізація техногенного впливу на земельні ресурси;
- раціональне використання ресурсів і поступове зменшення споживання енергії із невідновлюваних джерел за рахунок енергії з відновлюваних;
- ведення належного обліку обсягів утворення відходів, стічних вод, викидів в атмосферне повітря та надійного і достовірного екологічного моніторингу впливу діяльності підприємства на навколишнє середовище;
- підтримка плідних взаємовідносин із зацікавленими сторонами;
- сприяння підвищенню екологічної обізнаності та культури серед працівників, партнерів, споживачів та інших зацікавлених осіб;
- посилення ролі екологічного управління в системі управління Компанії з метою досягнення рівності трьох складових розвитку (економічної, екологічної, соціальної);
- постійне підвищення рівня промислової безпеки шляхом забезпечення суцільного технічного контролю за станом виробництва, технологічних процесів і продукції.

Для отримання інформації про наші екологічні проекти можна подивитися починаючи зі сторінки 54.

МЕЖІ ВПЛИВУ

Ми усвідомлюємо наші економічні, соціальні та екологічні впливи (Рис. 15).

| СУТЄВІ ПИТАННЯ | РОЗДІЛ У ЗВІТІ | МЕЖІ ВПЛИВУ | |
|---|--|--------------------|--|
| | | Усередині компанії | Підрядники першого рівня (постачальники, дистриб'ютори, бізнес-партнери) |
| Умови праці | Наші співробітники | ● | ● |
| Охорона здоров'я і безпека | Здоров'я та безпека співробітників | ● | ● |
| Якість та безпека продукції | Відносини зі споживачами | ● | ● |
| Поведінка компанії на ринку, прозорість | Про Компанію, Співпраця з постачальниками | ● | ● |
| Партнерство | Місцеві громади, Співпраця з постачальниками | ● | ● |
| Навчання співробітників | Наші співробітники | ● | ● |
| Прогресивні технології | Про Компанію | ● | ● |
| Викиди і поводження з відходами | Довкілля | ● | ● |
| Родючість ґрунтів | Довкілля | ● | ● |
| Споживання води та енергії | Довкілля | ● | ● |

Рис. 15. Межі економічного, соціального й екологічного впливів компанії МХП

ОЦІНКА ТА ВИМІРЮВАННЯ НАШОГО УПРАВЛІНСЬКОГО ПІДХОДУ

Ми вимірюємо продуктивність і ефективність в управлінні економічними, соціальними та екологічними темами і впливами через низку наступних механізмів:



Взаємодія із зацікавленими сторонами, опитування і консультації



Внутрішній аудит



Внутрішні механізми оцінки ключових показників ефективності



Бюджети і терміни проекту



Річні звіти та внутрішні механізми звітності



Система фактів порушення

ІНДЕКС ЗМІСТУ GRI І ЦІЛІ СТАЛОГО РОЗВИТКУ

СТАНДАРТИ GRI

ЕЛЕМЕНТИ ЗВІТНОСТІ

ЦІЛІ СТАЛОГО РОЗВИТКУ

СТОРІНКА У ЗВІТІ

**GRI 101: Основні положення
Загальні елементи звітності**

**GRI 102:
Загальні елементи
звітності 2016**

| | | |
|---|---|---------------|
| 102-1 Назва організації | | 5 |
| 102-2 Головні активності, бренди, види продукції чи послуг | | 5-8 |
| 102-3 Місцезнаходження штаб-квартири організації | | 5 |
| 102-4 Країни, у яких організація здійснює свою діяльність | | 5-7 |
| 102-5 Організаційно-правова форма, характер власності | | 5 |
| 102-6 Основні ринки | | 5 |
| 102-7 Масштаб організації | | 5-7, 9, 31-32 |
| 102-8 Інформація про співробітників, інших робочих | | 30-31 |
| 102-9 Опис ланцюга поставок організації | | 21-23 |
| 102-10 Суттєві зміни, що відбулися в організації та мережі постачальників | | 11, 17, 75 |
| 102-11 Принципи застороги | | 54-55 |
| 102-12 Зовнішні ініціативи | Компанія не є членом зовнішніх ініціатив | |
| 102-13 Членство в асоціаціях | Компанія є членом Союзу птахівників України, Українського клубу аграрного бізнесу, Торгово-промислової палати України | |
| 102-14 Заява найвищого керівника | | 3-4 |
| 102-16 Цінності, принципи, стандарти та норми поведінки | | 17, 19 |

СТАНДАРТИ GRI

ЕЛЕМЕНТИ ЗВІТНОСТІ

ЦІЛІ СТАЛОГО РОЗВИТКУ

СТОРІНКА У ЗВІТІ

**GRI 101: Основні положення
Загальні елементи звітності**

**GRI 102:
Загальні елементи
звітності 2016**

| | |
|---|---|
| 102-18 Структура управління | 17-18 |
| 102-40 Список зацікавлених сторін | 12, 14, 15, 76 |
| 102-41 Колективний договір | 33 |
| 102-42 Виявлення і відбір зацікавлених сторін | 15 |
| 102-43 Підхід до взаємодії із зацікавленими сторонами | 10-16, 52 |
| 102-44 Ключові питання від зацікавлених сторін | 14, 52-53 |
| 102-45 Юридичні особи, включені в консолідовану фінансову звітність | https://www.mhp.com.ua/library/file/mhp-sa-annual-report-2016-final.pdf Note 1 (Corporate information) |
| 102-46 Методика визначення змісту звіту і меж аспектів | 76 |
| 102-47 Список сутєвих тем | 74, 76 |
| 102-48 Коригування інформації | 75 |
| 102-49 Зміни у звіті | 75 |
| 102-50 Звітний період | 75 |
| 102-51 Дата публікації попереднього звіту | Грудень 2016 р. |
| 102-52 Цикл звітності | Цьорічний |
| 102-53 Контактні особи щодо питань, визначених у звіті | 75 |
| 102-54 Заява щодо звітності відповідно до GRI стандартів | 74 |
| 102-55 Таблиця змісту GRI | 83-88 |
| 102-56 Зовнішній аудит | Компанія не проходила зовнішній аудит |

СТАНДАРТИ GRI

ЕЛЕМЕНТИ ЗВІТНОСТІ

ЦІЛІ СТАЛОГО РОЗВИТКУ

СТОРІНКА У ЗВІТІ

Суттєві теми

| | | |
|---------------------------------------|--|-------|
| GRI 103: Підхід до управління 2016 | 103-1 Пояснення суттєвих тем і їх меж | 80 |
| | 103-2 Підхід до управління і його компоненти | 77-79 |
| | 103-3 Оцінка підходу до управління | 81 |

**Економічна результативність
Непрямий економічний вплив**

| | | |
|--|--|----|
| GRI 203: Непрямий економічний вплив 2016 | 203-1 Інвестиції в інфраструктуру та послуги | 49 |
| | 203-2 Значний непрямий економічний ефект | 50 |

Практики закупівель

| | | |
|--------------------------------------|---|----|
| GRI 204: Практики закупівель 2016 | 204-1 Частина витрат на місцевих постачальників у суттєвих регіонах діяльності компанії | 23 |
|--------------------------------------|---|----|

Боротьба з корупцією

| | | |
|---------------------------------------|---|----|
| GRI 205: Боротьба з корупцією 2016 | 205-1 Активності, що пройшли оцінювання на ризики корупції | 20 |
| | 205-2 Комунікації та тренінги щодо антикорупційних політик і процедур | 20 |
| | 205-3 Підтверджені випадки корупції та дії заходи, що було вжито | 20 |

СТАНДАРТИ GRI

ЕЛЕМЕНТИ ЗВІТНОСТІ

ЦІЛІ СТАЛОГО РОЗВИТКУ

СТОРІНКА У ЗВІТІ

Матеріали

| | | |
|------------------------------------|---|--------------|
| GRI 301: Матеріали 2016 | 301-1 Використані матеріали (вага та обсяг) | Частково, 56 |
|------------------------------------|---|--------------|

Енергія

| | | |
|----------------------------------|--------------------------|-------|
| GRI 302: Енергія 2016 | 302-1 Споживання енергії | 57-58 |
|----------------------------------|--------------------------|-------|

Вода

| | | |
|--------------------------|--|----|
| GRI 303: Вода | 303-1: Водозабір за джерелами | 59 |
| | 303-2 Джерела води, на які істотно впливає водозабір | 60 |

Викиди

| | | |
|---------------------------------|---|----|
| GRI 305: Викиди 2016 | 305-1 Прямі викиди парникових газів (область охоплення 1) | 61 |
|---------------------------------|---|----|

Стічні води і відходи

| | | |
|--|--|----|
| GRI 306: Стічні води і відходи 2016 | 306-2 Відходи за типом і методом розміщенням | 62 |
|--|--|----|

СТАНДАРТИ GRI

ЕЛЕМЕНТИ ЗВІТНОСТІ

ЦІЛІ СТАЛОГО РОЗВИТКУ

СТОРІНКА У ЗВІТІ

Дотримання екологічних зобов'язань

| | | |
|---|---|----|
| GRI 307: Дотримання екологічних зобов'язань 2016 | 307-1 Недотримання екологічних законів і норм | 56 |
|---|---|----|

Відносини між співробітниками та керівництвом

| | | |
|--|---|----------------|
| GRI 402: Відносини між співробітниками та керівництвом 2016 | 402-1 Мінімальні терміни повідомлення щодо операційних змін | Два місяці, 33 |
|--|---|----------------|

Охорона і безпека праці

| | | |
|-------------------------------------|--|----|
| GRI 403: Охорона і безпека праці | 403-1 Представництво робітників в офіційних спільних комітетах з охорони здоров'я і безпеки, де присутні робітники і керівництво | 44 |
| | 403-2 Види травм і показники травматизму, професійних захворювань, втрачених днів і прогулів, кількість нещасних випадків зі смертельними наслідками, пов'язаних з роботою | 45 |
| | 403-3 Працівники з високим рівнем захворюваності та високим ризиком розвитку захворювань, пов'язаних з їх професією | 46 |
| | 403-4 Питання здоров'я та безпеки в офіційних угодах з профспілками | 47 |

| СТАНДАРТИ GRI | ЕЛЕМЕНТИ ЗВІТНОСТІ | ЦІЛІ СТАЛОГО РОЗВИТКУ | СТОРІНКА У ЗВІТІ |
|---|--|-----------------------|--|
| Тренінги та освіта | | | |
| GRI 404: Тренінги і освіта | 404-1 Середня кількість годин навчання на одного працівника на рік | | Частково, 34 |
| | 404-2 Програми для підвищення кваліфікації працівників і програми допомоги з переходу на іншу посаду | | 34-36 |
| Недискримінація | | | |
| GRI 406: Недискримінація | 406-1 Випадки дискримінації та коригувальні дії | | Таких випадків за звітний період не було |
| Місцеві громади | | | |
| GRI 413: Місцеві громади 2016 | 413-1 Активності, пов'язані із залученням громад, оцінками впливу і програмами розвитку | | 15, 48-51 |
| Здоров'я та безпека споживачів | | | |
| GRI 416: Здоров'я та безпека споживачів 2016 | 416 -1 Оцінка впливу на здоров'я і безпечність продукції та послуг | | 64-68 |
| | 416-2 Випадки недотримання законів, що стосуються впливу на здоров'я і безпечності продукції та послуг | | 68 |

| СТАНДАРТИ GRI | ЕЛЕМЕНТИ ЗВІТНОСТІ | ЦІЛІ СТАЛОГО РОЗВИТКУ | СТОРІНКА У ЗВІТІ |
|------------------------------------|--|-----------------------|------------------|
| Гуманне ставлення до тварин | | | |
| n/a | G4 FP9 Відсоток і загальна кількість тварин, вирощених і/або перероблених, за видами та породами | | 71 |
| | G4 FP10 Політики і практики, за видами і породами, пов'язані з фізичними змінами і використанням анестетика | | 70 |
| | G4 FP11 Відсоток і загальна кількість тварин, вирощених і/або перероблених, за видами і методами утримання | | 71 |
| | G4 FP12 Політики та практика лікування антибіотиками, гормонами і/або стимуляція зростання, за видами і породами | | 72 |
| | G4 FP13 Загальна кількість випадків суттєвого невиконання відповідно до законів і норм, дотримання добровільних стандартів, пов'язаних із транспортуванням, обробкою і забійними практиками для живих наземних і водних тварин | | 73 |
| Інновації | | | |
| n/a | Інновації в компанії | | 24-29 |
| Родючість ґрунту | | | |
| n/a | Практики, спрямовані на поліпшення родючості ґрунту | | 63 |

ГЛОСАРІЙ

Геоінформаційна система – автоматизація агрови-робництва, а саме: мобільні рішення для агрономічних служб, використання в системі інформації, отриманої від метеостанцій, системи точного землеробства і системи GPS-контролю транспортних засобів.

Інтегрована система управління сільськогосподарським виробництвом GLOBALG.A.P. – єдиний інтегрований стандарт для первинної продукції з можливістю застосування його окремих модулів щодо різних груп товарів – від виробництва рослинної продукції до вирощування тварин. Оцінюється як безпечність самої вирощеної продукції, так і безпечність усього циклу виробництва, починаючи з кормів, посівного матеріалу і закінчуючи готовою продукцією.

Коефіцієнт частоти випадків із втратою робочого часу (Lost Time Injury Frequency – LTIF, частота випадків із втратою робочого часу) – кількість випадків втрати робочого часу (LTI), віднесена до сумарного відпрацьованого робочого часу в підрозділі або на підприємстві (Work Hours – WH) за рік чол/год і нормована на 1 млн чол/год, тобто $LTIF = LTI \cdot 1\,000\,000 \text{ чол/год} / WH$.

Меліоранти – добрива, що дозволяють покращити родючість землі на довгий строк.

Міжурядова група експертів з питань змін клімату – група, створена спільно у 1988 році Світовою метеорологічною організацією і Програмою з проблем навколишнього середовища Організації Об'єднаних Націй для оцінки наукової інформації, що стосується зміни клімату і формування реальних стратегій реагування на ці зміни.

Міжнародне енергетичне агентство – автономний міжнародний орган у рамках Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР). Налічує 29 країн-учасниць. Основна мета організації – сприяння міжнародному співробітництву в галузі вдосконалення світової структури попиту та пропозиції енергоресурсів та енергетичних послуг.

Сидерати (зелені добрива) – рослини, які тимчасово вирощують на вільних ділянках ґрунту з метою поліпшення його структури, збагачення азотом і пригнічення зростання бур'янів. Зазвичай сидерати вирощуються в окремий період часу, а потім проорюються та змішуються з ґрунтом у недозрілому вигляді або невдовзі після цвітіння. Сидерати асоціюються з органічним сільським господарством і вважаються необхідними для систем з однолітніми культурами, які хочуть зробити стійкими. Традиційно практику використання сидератів можна віднести до циклу парування землі в сівозміні, який використовується для відпочинку землі.

Стандарти GRI – нові стандарти GRI було опубліковано 19 жовтня 2016 року. Таким чином, попереднє Керівництво GRI G4 було замінено на три загальні стандарти і 33 спеціалізовані стандарти для розкриття суттєвого впливу організації на різні соціальні, екологічні й економічні аспекти. Вимоги до звітності, принципи звітності, основна частина інформації, що розкривається, і рівні застосування стандартів, а саме: 1) підготовка звітності відповідно до базових принципів (Core option), 2) підготовка звітності за розширеними принципами (Comprehensive option), залишилися без змін.

Стейкхолдери (зацікавлені сторони) – фізичні та юридичні особи, які мають легітимний інтерес у діяльності організації, тобто певною мірою залежать від неї або можуть впливати на її діяльність.

Суттєві питання – питання, що є важливими для розвитку Компанії та її зацікавлених сторін.

Технологія стрип-тілл – стрічкова технологія обробітку ґрунту і вирощування сільськогосподарських культур, зокрема просапних.

Точне землеробство – впровадження технологій у рільництво на основі ґрунтових картографічних одиниць. В основі наукової концепції точного землеробства лежать уявлення про існування неоднорідностей у межах одного поля.

Хвороба Гамборо – інфекційна бурсальна хвороба, висококонтагіозне вірусне захворювання, яке уражує курчат 3–15-тижневого віку і протікає в гострій формі без виявленої сезонності. У дорослих курей хвороба протікає безсимптомно.

Хвороба Ньюкасла – гостра висококонтагіозна хвороба птиці ряду курячих, що характеризується вірусемією, явищами геморагічного діатезу, ураженням травного каналу, дихальних органів і центральної нервової системи.

Частота нещасних випадків зі смертельними наслідками (Fatal Accident Frequency – FAF) – кількість нещасних випадків зі смертельним результатом (F) за рік, віднесена до сумарного відпрацьованого робочого часу (WH) за рік чол/год і нормована на 1 млн чол/год, тобто $FAF = F \cdot 1\,000\,000 \text{ чол/год} / WH$.