

Арнест Юнирусь

ОТЧЕТ
ОБ УСТОЙЧИВОМ РАЗВИТИИ

2025

Содержание Отчета

Обращение Генерального директора 3

Об Отчете 4
- Границы Отчета 4
- Определение существенных тем 5

Арнест ЮниРусь сегодня 6
- О Компании 7
- Портфель брендов 9
- Исследования и разработки 11
- Развитие экспорта 12
- Общественное признание 13

Устойчивое развитие 14
- Ключевые результаты 15
- Управление в области устойчивого развития 16
- Стратегия устойчивого развития 21
- Взаимодействие с заинтересованными сторонами 25

Устойчивый продукт 34
- Как мы создаем продукт 35
- Социальные миссии наших брендов 43
- Ответственный подход к продуктам питания 50
- Ответственный подход к тестированию продукции 56
- Здоровье и безопасность потребителей 58
- Инновации 65

Экология 75
- Снижение воздействия на окружающую среду 76
- Выбросы в атмосферный воздух 79
- Управление водными ресурсами 81
- Управление отходами 83
- Изменение климата и энергоэффективность 87
- Сохранение биоразнообразия 90

Общество 92
- Культура и бренд работодателя 93
- Здоровье сотрудников и безопасность труда 99
- Забота о сотрудниках 104
- Равенство, разнообразие и инклюзия 118
- Благотворительность 122

Корпоративное управление 127
- Система корпоративного управления 128
- Деловая этика и противодействие коррупции 133
- Внутренний контроль и аудит 136
- Информационная безопасность 138
- Управление рисками и контролями 141
- Управление цепочкой поставок 142

Приложения 149
- Указатель содержания GRI 150
- Таблица показателей СОКБ 165
- Указатель содержания SASB 176
- Дополнительные данные 179
- Контактная информация 196

Обращение Генерального директора

Устойчивое развитие остается для Компании частью стратегии и основой долгосрочного создания ценности для бизнеса и заинтересованных сторон

Уважаемые коллеги и партнеры!

Представляем вашему вниманию наш нефинансовый отчет за 2025 год. Этот период стал для Арнест ЮниРусь временем роста, обновления и укрепления доверия.

Мы последовательно развиваем культуру ответственности и прозрачности, подтверждая приверженность стандартам устойчивого развития. Для нас это не отдельное направление, а способ ведения бизнеса, основанного на уважении к людям, качестве продукции, безопасности и охране окружающей среды.

В отчетном периоде Компания уделила особое внимание развитию компетенций, продуктовым разработкам и расширению портфеля. Мы запустили новые наименования и линейки, а также продолжили повышать эффективность процессов на всех этапах — от разработки идеи до вывода товара на полку. В основе всех наших решений неизменно остаются потребительская ценность, высокие стандарты качества и стремление создавать продукты, которыми можно гордиться.

В 2025 году наши усилия получили признание на рынке. Мы вошли в группу «Платина» рейтинга лучших работодателей России журнала Forbes, а в ESG-индексе издания РБК и кредитного рейтингового агентства НКР Компания включена в первую категорию. Эти достижения подтверждают, что выбранный нами курс на ответственность, заботу о людях и устойчивое развитие дает измеримый результат и получает признание профессионального сообщества.

Ключевым приоритетом Арнест ЮниРусь остаются люди. Мы развиваем социальные программы для сотрудников, укрепляем культуру заботы о благополучии, безопасности и профессиональном росте, создаем поддерживающую рабочую среду. Мы убеждены, что устойчивость Компании начинается с уважения к каждому, кто ежедневно вносит вклад в общее дело.

Публикуя этот отчет, мы фиксируем достигнутые результаты, честно обозначаем зоны развития и задаем ориентиры на следующий период. Благодарю сотрудников за вовлеченность и ответственность, партнеров — за сотрудничество, а клиентов — за доверие. Вместе мы формируем устойчивое будущее, опираясь на качество, инновации и заботу о людях.

С уважением,

Елена Тябутова,
Генеральный директор Арнест ЮниРусь



GRI 2-22

Об Отчете

Отчет содержит информацию за период с 1 января по 31 декабря 2025 года, а также включает значимые события, произошедшие в начале 2026 года

Настоящий Отчет об устойчивом развитии (далее — Отчет) ООО «Арнест ЮниРусь» (далее — Арнест ЮниРусь, Компания) содержит данные о нефинансовых показателях, подходах к управлению устойчивым развитием, о прогрессе в достижении стратегических целей и планах Компании в сфере общественного капитала бизнеса, включая экологические, социальные, управленческие и экономические аспекты.

Компания публикует нефинансовую отчетность ежегодно с 2023 года. Предыдущие отчеты доступны на сайте Арнест ЮниРусь в разделе «Устойчивое развитие».

В отчете присутствуют визуальные материалы, созданные при помощи искусственного интеллекта.

При подготовке Отчета Компания ориентировалась на международные и национальные стандарты, а также отраслевые рекомендации:

- Цели устойчивого развития ООН (ЦУР ООН);
- Национальные цели развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года;
- Постановление Правительства РФ от 30 декабря 2025 года № 2230 «О Стандарте общественного капитала бизнеса»;
- Стандарты Глобальной инициативы по отчетности (GRI Standards) версии 2021 года с уровнем соответствия «в соответствии» (in accordance);
- Отраслевые стандарты Совета по стандартам учета в области устойчивого развития (SASB) для сектора «Обработанные пищевые продукты» (Processed Foods).
- Рекомендации Рабочей группы по раскрытию финансовой информации, связанной с изменением климата (TCFD).[1]

Границы Отчета

Информация, представленная в настоящем Отчете, охватывает деятельность ООО «Арнест ЮниРусь» и входящих в его периметр организаций за период с 1 января по 31 декабря 2025 года, если не указано иное.

Периметр раскрытия данных включает:

- ООО «Арнест ЮниРусь»;
- ООО «Инмарко-Трейд»;
- ООО «Гурман»;
- ООО «Решения для Будущего»;
- ООО «Бьютолоджи»;
- АО «Юнигрупп Лайф».

[1] Отдельные элементы рекомендаций TCFD раскрыты в разделе «Изменение климата и энергоэффективность».

GRI 2-2, GRI 2-3

Определение существенных тем

В 2025 году Арнест ЮниРусь провела оценку существенных тем для определения наиболее значимых воздействий своей деятельности на окружающую среду, общество и экономику, а также с целью анализа влияния внешних тенденций на достижение стратегических целей. Методология работы соответствовала требованиям стандарта GRI 3: «Существенные темы».

Оценка проведена в три этапа.

1. Формирование перечня потенциальных существенных тем
На основании экспертного анализа рекомендаций национальных и международных стандартов, бенчмарк-анализа российских и зарубежных компаний, ожиданий заинтересованных сторон был сформирован список из 27 тем, который в дальнейшем был приоритизирован и сокращен до 14 значимых тем.

2. Проведение опроса заинтересованных сторон
Мы провели онлайн-анкетирование для определения существенности каждой темы. Респонденты, принявшие участие в опросе, представляли разные группы заинтересованных сторон.

В анкетировании приняли участие следующие группы заинтересованных сторон:

- ассоциации и деловые объединения;
- местные сообщества;
- органы государственной власти;
- поставщики и партнеры;
- потребители и клиенты;
- участники рынка;
- сотрудники;
- экспертное и научное сообщество.

3. Анализ результатов
По завершении опроса мы систематизировали полученные данные. Учитывалась значимость каждой темы для каждой категории заинтересованных сторон, а также существенность воздействия Арнест ЮниРусь в рамках конкретной темы.

При расчете итогового рейтинга использовались весовые коэффициенты для различных групп респондентов. Для формирования окончательного списка тем мы определили пороговый показатель — существенными стали темы, набравшие среднюю оценку более четырех баллов из пяти.

Для каждой существенной темы были выбраны релевантные GRI-индикаторы.

Перечень существенных тем

1. Качественная, безопасная и доступная продукция
2. Справедливые условия труда, благополучие сотрудников и равные возможности
3. Корпоративное управление и бизнес-этика
4. Обучение, развитие и карьерный рост сотрудников
5. Охрана труда и производственная безопасность
6. Ответственное обращение и переработка отходов производства
7. Инновации и технологии
8. Взаимодействие с клиентами
9. Ответственный маркетинг
10. Поддержка семьи и родительства
11. Благотворительность и вклад в развитие местных сообществ

GRI 3-1, GRI 3-2

АРНЕСТ ЮНИРУСЬ СЕГОДНЯ

О КОМПАНИИ

ПОРТФЕЛЬ БРЕНДОВ

ИССЛЕДОВАНИЯ И РАЗРАБОТКИ

РАЗВИТИЕ ЭКСПОРТА

ОБЩЕСТВЕННОЕ ПРИЗНАНИЕ



О компании

ООО «Арнест ЮниРусь» — один из крупнейших производителей товаров повседневного спроса в России. Масштаб производства и развитая сеть производственных площадок формируют широкий спектр воздействий Компании на экономику, окружающую среду и общество, которые раскрываются в последующих разделах Отчета.

Арнест ЮниРусь в 2025 году

> 3 000 сотрудников

Платиновый работодатель по версии Forbes

5 производственных площадок[1]

> 40 брендов

4 категории продукции

4 региона производственной деятельности

996,5 **млн единиц** продукции / **208** **тыс. тонн** продукции

Категории продукции Арнест ЮниРусь

- косметика
- мороженое
- продукты питания
- средства для дома

Со структурой Арнест ЮниРусь и перечнем дочерних обществ можно ознакомиться в разделе «Границы Отчета».

[1] В 2026 году, в связи с последующим расширением производства, количество производственных площадок увеличилось до девяти.

Производственные мощности

5
собственных производственных площадок[1]

Сочетание исторического наследия и технологической модернизации формирует основу для устойчивого развития производственных процессов Компании



* — (приправы, соусы, основы для приготовления горячих блюд)

В июле 2025 года возобновила работу фабрика по производству продуктов питания в Тульской области. На ней мы производим приправы, супы Кнорр и соусы Хеллманн’с, входящие в линейку Фуд Солюшенс Professional.

В 2026 году запланирован ввод в эксплуатацию нового завода по выпуску биологически активных добавок (БАД) в городе Бийске.

Помимо собственных мощностей, Арнест ЮниРусь сотрудничает с 23 производственными партнерами. Еще 22 потенциальных контрагента находятся на стадии разработки и согласования условий сотрудничества.

В 2025 году мы увеличили объем производства на 12% за счет введения в эксплуатацию новой фабрики по производству продуктов питания в Тульской области.

В 2025 году наша фабрика в Санкт-Петербурге отметила юбилей —

165 лет

За более чем полуторавековую историю с момента основания в 1860 году фабрика превратилась из небольшой химической лаборатории, специализировавшейся на выпуске духов и туалетного мыла, в высокотехнологичный автоматизированный завод по производству бытовой химии и товаров личной гигиены.

Технологическая модернизация

В течение последних двадцати лет фабрика «Северное Сияние» реализовала масштабную программу модернизации. Были автоматизированы все ключевые процессы: от приготовления рецептур до паллетирования[2] готовой продукции и организации логистических цепочек.

Профессионализм и преемственность

Численность персонала фабрики за все время работы выросла с 13 до 372 человек. Сегодня на производстве трудятся как опытные специалисты, так и молодые кадры: инженеры, технологи и эксперты. Они управляют роботизированными комплексами и уникальными системами, обеспечивая сохранение традиций качества в условиях современного технологического уклада.

[1] В 2026 году, в связи с последующим расширением производства, количество производственных площадок увеличилось до девяти.
[2] Паллетирование — это процесс размещения грузов на поддоне таким образом, чтобы их можно было легко перемещать и транспортировать.

Портфель брендов

Арнест ЮниРусь адаптирует международные бренды с учетом предпочтений российских потребителей, а также развивает собственные торговые марки



Широкий продуктовый портфель и присутствие в нескольких категориях товаров повседневного спроса определяют подход Компании к взаимодействию с потребителями и высокую значимость качества и безопасности продукции.

Управление портфелем брендов направлено на адаптацию продуктовых решений под изменяющиеся запросы потребителей и развитие локальных марок, включая запрос на функциональность, безопасность и качество продукции.

Личная гигиена

- Акс
- Дав
- Дав Men
- Рексона
- Рексона Men
- Чистая линия
- Лесной Бальзам
- Camay
- Tiswell

Мороженое

- Золотой стандарт
- Магнат
- Экzo
- Русский размах
- Инмарко
- Корнетто
- Макс
- Карте Д’Ор
- Ice-Ice Movie
- Фишка!

Красота и благополучие

- Дав
- Дав Men
- Бархатные ручки
- Сто рецептов красоты
- Черный жемчуг
- Чистая линия
- Feel Moment
- Crystal Purity
- Клиар
- Клиар Men
- ТРЕСеммé
- BioCode

Средства для дома

- Сиф
- Доместос
- Глорикс
- Arluni
- U PRO

Продукты питания

- Кнорр
- Фуд Солюшенс Professional

Новый премиальный бренд BioCode

В 2025 году мы запустили премиальный бренд уходовой косметики BioCode



Разработка велась в партнерстве с Институтом пластической хирургии и косметологии (ИПХиК) — ведущим центром в сфере клинических исследований и эстетической медицины. Новая линейка BioCode включает средства для очищения, дневного и ночного ухода, SPF-защиты, а также антивозрастные кремы.

Бьютолоджи

В 2025 году Арнест ЮниРусь учредила новую дочернюю компанию — ООО «Бьютолоджи», деятельность которой сосредоточена на развитии онлайн-продаж в сегментах красоты и личной гигиены. Благодаря этому мы становимся ближе к потребителю и формируем более точное понимание его предпочтений.

ООО «Бьютолоджи» сотрудничает с ведущими маркетплейсами и развивает собственное направление прямых продаж (D2C).

1,1 млн

единиц заказов обработано за 2025 год в «Бьютолоджи»

Исследования и разработки

Основная задача отдела исследований и разработок — создание новых продуктов для брендов Компании

Развитие собственных компетенций в области исследований и разработок позволяет Компании обеспечивать устойчивость продуктового портфеля и оперативно адаптироваться к изменениям рынка.

В структуре наших производственных мощностей функционируют три специализированных центра исследований и разработок:

- в Туле — мороженое и продукты питания;
- в Екатеринбурге — косметические средства;
- в Санкт-Петербурге — средства для дома.

Штат отдела исследований и разработок насчитывает 173 высококвалифицированных специалиста, включая технологов, химиков, биотехнологов, парфюмеров и инженеров.

Профессиональный уровень команды подтвержден международным опытом и отраслевым признанием. Специалисты-парфюмеры прошли стажировку во Франции, а четыре технолога-разработчика удостоены награды «Лучший технолог» от Российской парфюмерно-косметической ассоциации.

Долгосрочные инновационные проекты с циклом разработки свыше одного года реализует отдельное подразделение.

Его деятельность строится на партнерстве с научным сообществом, поставщиками сырья и упаковочных материалов, а также со стартапами.





Развитие экспорта

Фабрика «Калина» в Екатеринбурге стала первым предприятием Компании, чья продукция была с самого начала ориентирована на экспорт.

13

наших брендов косметики экспортируются на рынки 14 стран

В числе стратегических приоритетов Арнест ЮниРусь — расширение производственных мощностей с высоким экспортным потенциалом и усиление присутствия брендов на новых международных рынках.

Казахстан, Узбекистан, Азербайджан, Киргизия, Таджикистан, Туркменистан, Грузия, Армения, Молдова

- Чистая линия
- Бархатные ручки
- Лесной Бальзам
- Черный жемчуг
- Simbl[1]
- Tiswell
- Arluni
- Feel Moment
- Crystal Purity
- Timotei
- Camay
- BioCode
- AirTouch[1]

Китай, Вьетнам, Таиланд, Филиппины

- Чистая линия
- Бархатные ручки
- Лесной Бальзам
- Черный жемчуг
- Tiswell
- Crystal Purity
- BioCode

Для поддержки международной деятельности в 2025 году команда отдела продаж в регионе СНГ была усилена десятью новыми сотрудниками.

1,7 тыс. тонн

объем экспорта мороженого в Казахстан, Монголию, Республику Беларусь и Узбекистан в 2025 году

Следующим этапом развития экспортного направления станет экспорт мороженого под брендами Инмарко, Русский размах, Ice-Ice Movie, Экzo, Фишка!, Макс и Золотой стандарт.

В апреле 2026 года введена в эксплуатацию новая производственная площадка в городе Навои в Узбекистане. Это позволит нарастить наш экспортный потенциал и усилить присутствие Компании в новых регионах.

Расширение международного присутствия требует учета специфики локальных рынков и адаптации продуктового предложения к различным потребительским и регуляторным требованиям.

[1] Бренд включен в перечень в 2026 году.

Общественное признание

Арнест ЮниРусь — Партнер национальных проектов России

По итогам участия в премии «Наш Вклад» Арнест ЮниРусь присвоен статус «Партнер национальных проектов России».
Это признание подтверждает вклад Компании в реализацию национальных проектов и улучшение качества жизни россиян.

Национальные рейтинги и премии:

- «платина» в рейтинге лучших работодателей России по версии Forbes за 2025 год;
- первая категория в ESG-индексе по версии издания РБК и НКР[1] за 2025 год;
- уровень AAA (Лидер) в ЭКГ-рейтинге[2];
- финалист премии «Наш Вклад» 2025–2026 за инициативу «Оршинский Мох».

1. Социальное партнерство

Конкурс «Лучший коллективный договор». Фабрика Арнест ЮниРусь в Санкт-Петербурге удостоена диплома II степени по итогам мероприятия, организованного Межрегиональным объединением организаций профсоюзов Санкт-Петербурга и Ленинградской области совместно с Ленинградской федерацией профсоюзов. Награда стала подтверждением эффективности взаимодействия между профсоюзом и командой фабрики.

2. Признание брендов потребителями

Премия «Марка № 1 в России — 2025». Потребители высоко оценили три бренда портфеля Компании: Чистая линия, Черный жемчуг и TPECemmé.

3. Аналитика, цифровые коммуникации и медиа

Конкурс «Хрустальный шар — 2025». Команда Компании по анализу данных о потребителе (PDC) совместно с брендом Черный жемчуг стала победителем в номинации «Продуктовая аналитика». Награда присуждена за исследование «Голоса менопаузы: услышать, понять, помочь».

Премия «Проксима». Бренд REPEAT получил две награды в номинации «Бренд-медиа»:

- «серебро» — в категории «Digital-кейсы»;
- Digital Star — в категории «Выбор редакции Adindex». Эксперты отметили эффективность взаимодействия бренда с аудиторией и качество создаваемого контента.

4. Сертификация и патенты

Сертификация «Халяль». Знак соответствия получен впервые в России для восьми зубных паст Лесной Бальзам. Также сертификат был получен для ряда продуктов торговой марки Knorr Professional, включая говяжий, куриный, овощной и грибной бульоны, а также линейку с маркировкой «Настоящие бульоны». Первой новинкой в этой категории стал «Бульон из баранины», предназначенный для профессиональной кухни.

Получен патент на инновационную технологию Tiswell «Nano Пломба», которая воспроизводит природный механизм реминерализации зубов и ускоряет процессы естественного восстановления ослабленной эмали. Это первый патент, оформленный на имя Арнест ЮниРусь за весь период ее существования. Помимо этого, наш продукт стал первым в России с подобной технологией.

Группа Арнест стала одной из первых компаний, внедривших «Золотой стандарт корпоративной поддержки демографии». Награду вручили за программу «Арнест: Формула семьи» в рамках ПМЭФ-2026.

[1] Национальные Кредитные Рейтинги (НКР).
[2] ЭКГ-рейтинг ООО «Арнест ЮниРусь» (ИНН 7705183476). Данные указаны на момент подготовки Отчета.

УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ

КЛЮЧЕВЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

УПРАВЛЕНИЕ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

СТРАТЕГИЯ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ



КЛЮЧЕВЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ 2025

Экология

6 тыс. тонн
объем образования отходов

889 тыс. м³
объем водопотребления

0,89 тонн/млрд руб.
удельные выбросы

445 тыс. ГДж
энергопотребление Компании

42%
доля потребляемой энергии из возобновляемых источников

13,3 тыс. тонн
CO_2-экв. выбросы парниковых газов Охвата 1

20 тыс. тонн
CO_2-экв. выбросы парниковых газов Охвата 2

350 тыс. тонн
CO_2-экв. выбросы парниковых газов Охвата 3

270 км
береговой линии Чивыркуйского перешейка исследовано в рамках проекта «Забота о Байкале»

Общество

3 369
сотрудников

47%
доля женщин

50
сотрудников с ОВЗ

169 тыс. руб.
средний оклад сотрудников

60 часов
в год гарантированное время на профессиональное развитие для каждого сотрудника

0
подтвержденных случаев дискриминации

0
смертельных случаев и тяжелых травм среди сотрудников и подрядчиков, связанных с производственной деятельностью

104,6 млн руб.
объем расходов на благотворительность и социальные инициативы

22 региона
России охвачены благотворительной поддержкой Компании

Управление

0
критических замечаний по вопросам устойчивого развития

0
претензий и споров с регуляторами в области деловой этики

100%
поставщиков приняли Политику ответственного партнера

100%
сотрудников прошли обучение и ознакомились с антикоррупционными политиками

0
инцидентов информационной безопасности, повлекших утечку, потерю данных или нарушение конфиденциальности

100%
сотрудников и партнеров прошли обучение и тестирование по информационной безопасности

Устойчивый продукт

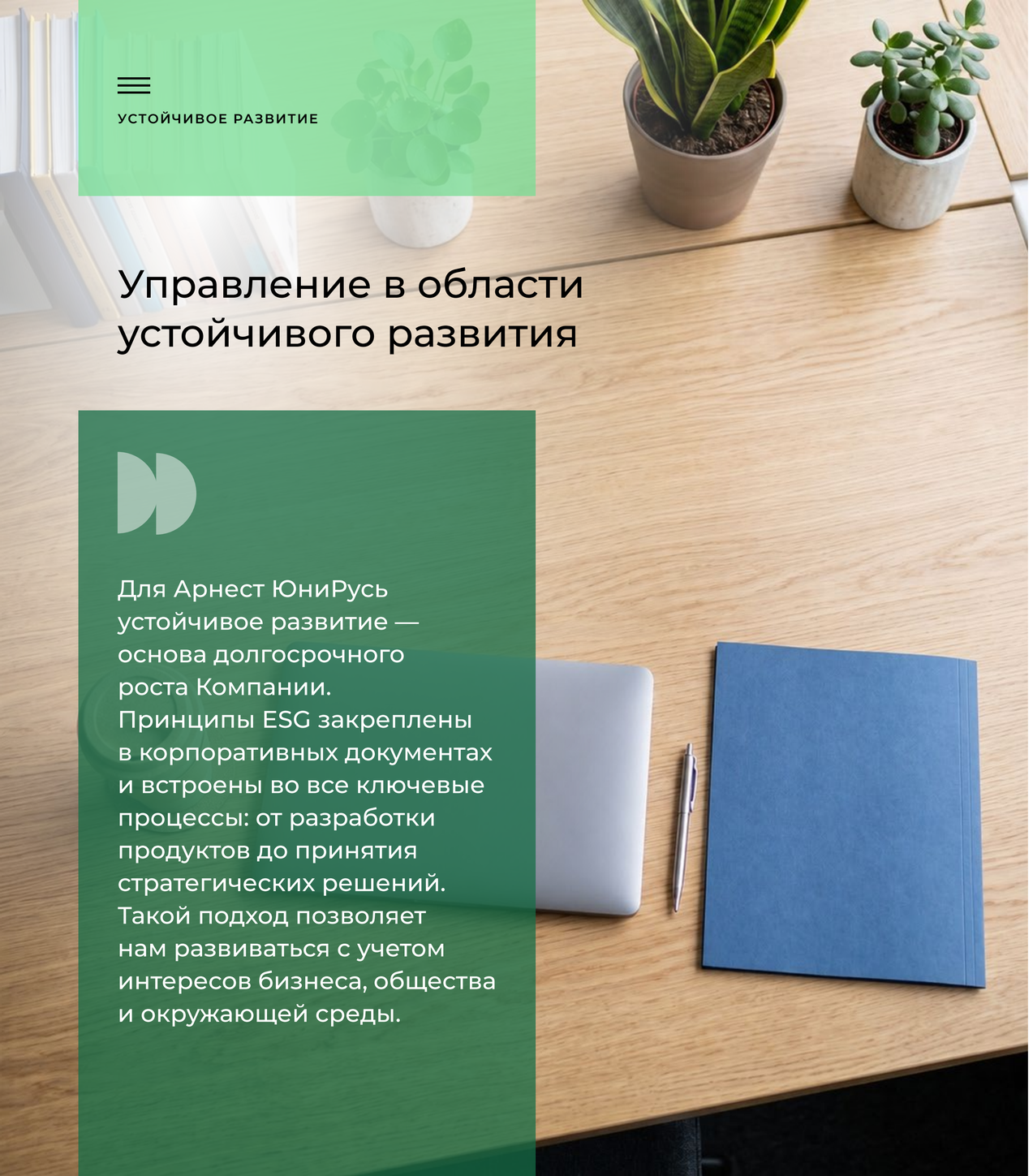
0
нарушений требований по безопасности

0
случаев несоблюдения требований в отношении воздействия продуктов на здоровье и безопасность потребителей

100%
продуктового портфеля соответствует внутренним стандартам по калорийности, насыщенным жирам и отсутствию трансизомеров жирных кислот

100%
производственных площадок ежегодно подтверждают соответствие стандартам ISO 9001 и ISO 22000

[1] Здесь и далее рост экологических показателей связан с возвращением в управленческий периметр площадки в Туле и увеличением объема производства.
[2] Здесь и далее динамика приведена по отношению к 2024 году.



Управление в области устойчивого развития

Для Арнест ЮниРусь устойчивое развитие — основа долгосрочного роста Компании. Принципы ESG закреплены в корпоративных документах и встроены во все ключевые процессы: от разработки продуктов до принятия стратегических решений. Такой подход позволяет нам развиваться с учетом интересов бизнеса, общества и окружающей среды.

Приоритетные направления нашей работы в области устойчивого развития

1. Снижение воздействия на окружающую среду
2. Ответственное производство и обеспечение качества продукции
3. Ответственное взаимодействие с поставщиками и деловыми партнерами
4. Соблюдение принципов деловой этики и ответственного ведения бизнеса
5. Развитие сотрудников, поддержка благополучия и безопасных условий труда
6. Поддержка местных сообществ и социальных инициатив
7. Развитие устойчивой цепочки поставок
8. Развитие прозрачности и повышение качества раскрытия информации об устойчивом развитии

Основные документы и материалы по устойчивому развитию размещены в открытом доступе:

- Политика ответственного партнера;
- Соглашение в области безопасности окружающей среды и физической безопасности;
- Кодекс принципов ведения бизнеса;
- инициативы в области устойчивого развития.

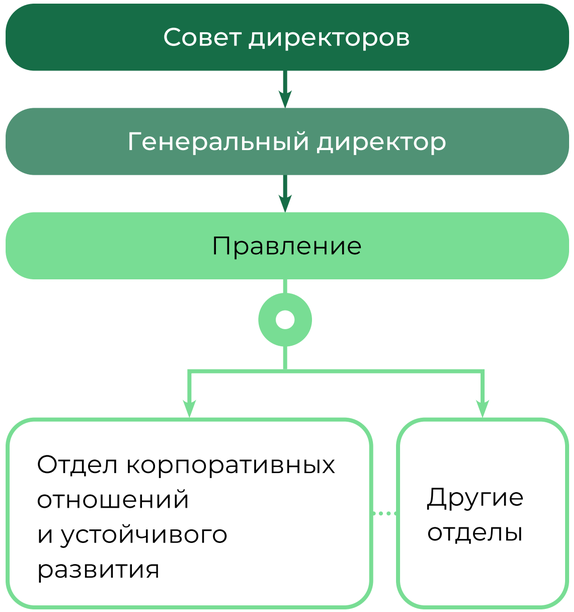
Мы регулярно проверяем, насколько операционные процессы Компании соответствуют принятым стандартам, и совершенствуем систему внутреннего контроля.

GRI 2-9, GRI 2-12, GRI 2-13 | СОКБ 45, СОКБ 46

Система управления устойчивым развитием

Вопросы устойчивого развития рассматриваются на всех уровнях управления Компании: от Совета директоров до профильных подразделений.

Схема управления устойчивым развитием в Арнест ЮниРусь



Совет директоров рассматривает ключевые вопросы устойчивого развития и утверждает крупные проекты в этой области.

Генеральный директор учитывает вопросы устойчивого развития при принятии управленческих решений и их рассмотрение на уровне Правления. Он также поддерживает межфункциональное взаимодействие при реализации ключевых инициатив в области устойчивого развития.

Правление Арнест ЮниРусь регулярно рассматривает вопросы в области экологии, социальной ответственности и корпоративного управления. Принятые решения реализуются через утверждение бюджетов программ и контроль за выполнением стратегии.

В 2025 году было проведено 19 заседаний Правления Арнест ЮниРусь, на которых рассмотрели 19 тем, связанных с устойчивым развитием. В рамках этих встреч обсуждалась реализация программы «Арнест: Формула семьи». Программа была инициирована Советом директоров Группы Арнест и направлена на повышение рождаемости в рамках национального проекта «Семья». Правление также обсуждало вопросы качества продукции, кадровой политики и других актуальных проектов.

Отдельной темой стала безопасность сотрудников на производстве в связи с запланированным расширением производственных площадок.

19

заседаний Правления в 2025 году, на которых рассматривались вопросы устойчивого развития

Подробнее о программе «Арнест: Формула семьи» мы рассказываем в разделе «Забота о сотрудниках».

В Компании действует **Отдел корпоративных отношений и устойчивого развития**, который отвечает за реализацию стратегии устойчивого развития. Его директор входит в состав Правления и участвует в обсуждении ESG-вопросов на уровне руководства. Принципы ESG внедряются на всех уровнях Компании через механизм горизонтальной и сквозной интеграции.

Функции Отдела корпоративных отношений и устойчивого развития:

- Координация выполнения стратегии устойчивого развития
- Выстраивание взаимоотношений с ключевыми партнерами и заинтересованными сторонами
- Обеспечение соблюдения требований экологического и социального законодательства
- Продвижение инициатив в области устойчивого развития на регуляторном уровне и в профессиональной среде
- Мониторинг и оценка эффективности программ устойчивого развития
- Информирование внешних и внутренних заинтересованных сторон о ходе реализации стратегии через публикацию ежегодного нефинансового отчета
- Организация регулярного участия Компании в рейтингах и рэнкингах по устойчивому развитию
- PR- и GR-сопровождение инициатив в области устойчивого развития для продвижения корпоративного бренда и брендов портфеля



Принципы устойчивого развития встроены во все бизнес-процессы Компании. Каждое подразделение участвует в реализации ESG-стратегии в рамках своего направления.

Подразделение	Вклад в устойчивое развитие Арнест ЮниРусь
Отдел производства и поставок	• Внедряет энергоэффективные технологии • Сокращает отходы и выбросы • Оптимизирует производственные процессы на основе принципов устойчивого развития
Отдел исследований и разработок	• Проводит прикладные и фундаментальные исследования, разрабатывает новые продукты и составы для портфеля брендов Арнест ЮниРусь • Создает прототипы, тестирует и оптимизирует решения, готовит их к масштабированию и выводу на рынок • Занимается внедрением устойчивой упаковки и реализует соответствующие решения • Координирует трансфер технологий: патентование, разработка документации, запуск пилотных проектов совместно с производственными площадками и интеграция с бизнес-подразделениями
Отдел закупок	• Взаимодействует с поставщиками сырья, материалов и услуг, оценивая их социальную и экологическую ответственность • Предлагает инициативы по продвижению принципов устойчивого развития совместно с партнерами • Методологическое сопровождение и продвижение Политики ответственного партнера

Подразделение	Вклад в устойчивое развитие Арнест ЮниРусь
Отдел маркетинга	• Отвечает за позиционирование брендов Компании на рынке как устойчивых и ответственных • Создает и реализует социальные и экологические программы брендов
Отдел продаж	• Популяризирует и продвигает устойчивые продукты Компании • Выстраивает отношения с торговыми партнерами и реализует совместные программы
Отдел управления персоналом	• Внедряет программы обучения и развития для сотрудников • Способствует продвижению инклюзивной культуры в Компании • Включает аспекты устойчивого развития в стратегию продвижения бренда работодателя
Отдел финансов	• Проводит оценку проектов по устойчивому развитию • Помогает разрабатывать финансовые инструменты для достижения устойчивых целей

Подразделение	Вклад в устойчивое развитие Арнест ЮниРусь
Юридический отдел	• Проводит оценку и минимизацию юридических рисков в области устойчивого развития
Отдел по деловой этике и комплаенсу	• Обеспечивает соблюдение Кодекса принципов ведения бизнеса • Поддерживает функционирование каналов обратной связи (горячей линии) • Обеспечивает проведение внутренних расследований инцидентов и их рассмотрение Комитетом по деловой этике
Отдел технического регулирования	• Разрабатывает, внедряет и контролирует технические стандарты для продукции Компании • Обеспечивает соответствие продукции требованиям законодательства • Управляет процессами сертификации • Взаимодействует с государственными и отраслевыми органами для согласования стандартов • Анализирует изменения в техническом регулировании • Разрабатывает рекомендации по оптимизации процессов и улучшению качества продукции для других подразделений Компании

Подразделение	Вклад в устойчивое развитие Арнест ЮниРусь
Отдел гарантии качества	• Разрабатывает и внедряет стандарты качества • Проводит мониторинг и контроль соблюдения стандартов на всех этапах производства • Организует проверки и аудиты качества • Анализирует результаты и выдвигает предложения по совершенствованию процессов • Обрабатывает и анализирует отзывы клиентов • Выявляет причины несоответствий и разрабатывает меры по их устранению
Отдел работы с клиентами	• Обрабатывает запросы и жалобы клиентов • Предоставляет информацию о продуктах и консультирует по вопросам их применения • Оказывает техническую поддержку • Собирает обратную связь для анализа уровня удовлетворенности клиентов • Участвует в разработке стратегий по улучшению клиентского опыта • Организует мероприятия для клиентов • Проводит обучение сотрудников, работающих с клиентами

Подразделение	Вклад в устойчивое развитие Арнест ЮниРусь
Отдел аудита и финансовых рисков	• Проводит регулярные аудиты финансовой отчетности • Оценивает процедуры внутреннего контроля • Анализирует риски, связанные с финансовыми операциями • Разрабатывает рекомендации по минимизации рисков

Стратегия устойчивого развития



Стратегия устойчивого развития Арнест ЮниРусь интегрирована в бизнес-процессы Компании и служит ориентиром при определении приоритетов, постановке целей и оценке прогресса по ключевым экологическим и социальным направлениям

Стратегия формируется с учетом ожиданий заинтересованных сторон, операционной деятельности и долгосрочных задач, а ее реализация позволяет выстраивать последовательную работу в области устойчивого развития, где каждая инициатива Компании имеет измеримый результат, закреплена за ответственным подразделением и сопровождается ежегодным раскрытием информации.

В 2026 году стратегия устойчивого развития Арнест ЮниРусь находится в процессе актуализации для приведения целей, приоритетов и ключевых показателей эффективности в соответствие с новой операционной средой Компании. Мы сохраняем прозрачность и преемственность раскрытия информации, отражая статус достижения целей стратегии, действовавшей в 2025 году. Результаты раскрыты по показателям, которые были достигнуты благодаря инициативам и проектам, реализованным в отчетном периоде.





Цель стратегии	ЦУР ООН	НЦР РФ[1]	Результаты в 2025 году	Раздел Отчета
Сокращение выбросов парниковых газов				
До 0 сократить выбросы парниковых газов в производственной и операционной деятельности (Охваты 1 и 2) к 2030 году относительно уровня 2015 года		Устойчивая и динамичная экономика	33 316 т CO_2-экв. (↑11,6% к 2024) — общий объем валовых прямых и косвенных выбросов парниковых газов (Области охвата 1 и 2) в 2025 году	Изменение климата и энергоэффективность
На 42% сократить выбросы от использования топлива, хранения товаров, создания упаковки, потребления и утилизации (Охват 3) к 2030 году относительно уровня 2021 года		Устойчивая и динамичная экономика	350 118 т CO_2-экв. (↑3,6% к 2024) — общий объем прочих косвенных выбросов парниковых газов (Область охвата 3) в 2025 году.	Изменение климата и энергоэффективность

[1] Национальные цели развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года.

Цель стратегии	ЦУР ООН	НЦР РФ	Результаты в 2025 году	Раздел Отчета
Защита природных экосистем				
Помочь защитить и восстановить 1 млн гектаров природных экосистем к 2030 году		Экологическое благополучие	>32 000 Га восстановлено в рамках проектов «Забота о Байкале» и «Оршинский мох»	Сохранение биоразнообразия
Поддержка клиентов и поставщиков				
Поддерживать текущие стандарты и требования к поставщикам и клиентам в части ответственного ведения бизнеса, включая соблюдение прав человека и законодательства		Устойчивая и динамичная экономика	100% поставщиков подписывают обязательное соглашение (включающее перечень регламентирующих документов), без которого заключение сделки невозможно	Управление цепочкой поставок
Помочь 2,5 млн малых и средних предприятий торговли (МСП) развить бизнес к 2026 году		Устойчивая и динамичная экономика	Расширен перечень локальных партнеров	Управление цепочкой поставок

Цель стратегии	ЦУР ООН	НЦР РФ	Результаты в 2025 году	Раздел Отчета
Развитие сотрудников				
Внедрять новые модели трудоустройства и обеспечить сотрудникам гибкие условия занятости к 2030 году		Реализация потенциала каждого человека, развитие его талантов, воспитание патриотичной и социально ответственной личности	Компания предоставляет сотрудникам возможность использовать гибкие форматы работы, сочетая работу в офисе с возможностью удаленной работы в соответствии с внутренними правилами	Забота о сотрудниках
Помочь сотрудникам пройти переобучение или повысить квалификацию и приобрести актуальные навыки к 2030 году		Реализация потенциала каждого человека, развитие его талантов, воспитание патриотичной и социально ответственной личности	60 часов в год гарантированное время на обучение каждого сотрудника 100% сотрудников[1] имеют доступ к единой экосистеме обучения и развития (LMS[2])	Забота о сотрудниках

[1] Включая офисный, производственный и торговый персонал.
[2] LMS (от англ. Learning Management System) — Система управления обучением, Экосистема обучения.

Взаимодействие с заинтересованными сторонами

Наши обязательства закреплены в Кодексе принципов ведения бизнеса[1], который гарантирует прозрачность, ответственность и соблюдение прав человека.

Подход к взаимодействию

Арнест ЮниРусь выстраивает отношения с заинтересованными сторонами на принципах стратегического партнерства, взаимной выгоды и неукоснительного соблюдения законодательства и корпоративных стандартов.

В 2025 году Компания продолжила развивать диалог с ключевыми заинтересованными сторонами. Приоритетными направлениями стали системная работа по отраслевой повестке, внедрение устойчивых практик и обеспечение прозрачности требований к партнерам.

Наши заинтересованные стороны

Компания выделяет девять фокусных групп заинтересованных сторон на основе анализа характера воздействия бизнеса, регулярности взаимодействия, степени влияния в рамках деятельности Компании.

Мнения заинтересованных сторон были учтены при определении существенных тем для подготовки данного Отчета, а также они учитываются при актуализации приоритетов и принятии решений по ключевым направлениям устойчивого развития Компании.

[1] Подробнее о Кодексе мы рассказываем в разделе «Деловая этика и противодействие коррупции».

GRI 2-28, GRI 2-29

Группа заинтересованных сторон	Цели взаимодействия	Форматы взаимодействия и ключевые мероприятия в 2025 году	Раздел Отчета
 Органы государственной власти	Укрепление сотрудничества, получение государственной поддержки и участие в формировании отраслевой политики	Компания продолжила вести регулярный диалог с органами власти по вопросам промышленного развития, регуляторного воздействия и применения доступных мер поддержки, а также реализации инициатив, направленных на продвижение продукции российских производителей. В 2025 году Арнест ЮниРусь расширила работу в области получения мер государственной поддержки. В частности, Компания работала над получением государственных субсидий на рекламную деятельность и роботизацию производства. Также развивалось экспортное направление, которое вошло в число стратегических приоритетов и усилило взаимодействие с профильными ведомствами, включая Российский экспортный центр и Минпромторг России. По итогам 2025 года были успешно реализованы следующие проекты: • Получение сертификации «Сделано в России» от Российского экспортного центра. • Включение продукции в Реестр российской промышленной продукции (ГИСП). Данный реестр создан для стимулирования спроса на отечественную промышленную продукцию, обеспечения участия в государственных закупках и применения мер поддержки производителей. • Включение в региональные реестры и каталоги, в том числе в Единый реестр российских производителей детских товаров «Навигатор индустрии детских товаров» и Каталог производителей непродовольственных товаров Свердловской области. Кроме того, Компания участвовала в деятельности Национального аэрозольного кластера, Кластера товаров народного потребления, а также образовательно-производственного кластера в рамках проекта «Профессионалитет» в Тульской области.	—

Группа заинтересованных сторон	Цели взаимодействия	Форматы взаимодействия и ключевые мероприятия в 2025 году	Раздел Отчета
Ассоциации и деловые объединения	Развитие отраслевых инициатив и совместных проектов в сфере устойчивого развития и регулирования	На конец 2025 года Компания входила в 12 отраслевых ассоциаций и деловых объединений. Участие в данных организациях позволяет нам эффективно взаимодействовать с регуляторами и обмениваться лучшими практиками. **12 отраслевых ассоциаций и деловых объединений, в которые входит Арнест ЮниРусь:** 1. **Ассоциация «РусПРО»**. Компания входит в число учредителей ассоциации и совместно с другими участниками реализует федеральный частный проект «ЭкоОтвет». Проект направлен на развитие системы раздельного сбора и переработки отходов в рамках расширенной ответственности производителя (РОП). 2. **Национальный союз производителей молока «Союзмолоко»** 3. **Ассоциация производителей фирменных торговых марок «Русбренд»** 4. **Ассоциация производителей парфюмерии, косметики, товаров бытовой химии и гигиены (АППИК БХ)** 5. **Национальный совет по парфюмерии, косметике и бытовой химии** 6. **Ассоциация производителей и потребителей масложировой продукции** 7. **Союз мороженщиков России** 8. **Московская торгово-промышленная палата (МТПП)** Членство в МТПП дает доступ к профильным услугам и способствует эффективному взаимодействию с Правительством Москвы. 9. **Санкт-Петербургская международная бизнес-ассоциация** 10. **Объединение корпоративных юристов (ОКЮР)** 11. **ECR Russia[1].** Участие в организации направлено на повышение эффективности цепочек поставок и улучшение взаимодействия с ритейлерами.	Деятельность в рамках ассоциаций и деловых объединений

[1] ECR Russia (Efficient Consumer Response — Эффективный отклик на запросы потребителей, Россия) — сообщество ведущих производителей и ретейлеров.

Группа заинтересованных сторон	Цели взаимодействия	Форматы взаимодействия и ключевые мероприятия в 2025 году	Раздел Отчета
Потребители и клиенты	Повышение качества обслуживания и оперативное реагирование на запросы потребителей	В Компании создана комплексная система обработки обращений потребителей для оперативного решения вопросов и улучшения качества продукции и сервиса. Электронная почта: info@unirusgroup.ru Горячая линия Арнест ЮниРусь Россия: +7 (800) 200-12-00 Беларусь: +375 17 375 91 51 Горячая линия в MAX: https://max.ru/id5504227803_bot Благодаря этому в 2025 году снизилось количество негативных отзывов и жалоб клиентов. **10%↓** число негативных отзывов потребителей **10%↓** количество возвратов и жалоб клиентов	Здоровье и безопасность потребителя Ответственный подход к продуктам питания

Группа заинтересованных сторон	Цели взаимодействия	Форматы взаимодействия и ключевые мероприятия в 2025 году	Раздел Отчета
Сотрудники	Повышение благополучия, вовлеченности и профессионального уровня персонала в соответствии с принципами устойчивого развития	Арнест ЮниРусь формирует комплексную экосистему поддержки сотрудников, охватывающую физическое, ментальное, эмоциональное и смысловое благополучие. **Некоторые программы и инициативы в области развития сотрудников:** • **Сообщество внутренних экспертов:** Компания развивает внутреннее экспертное сообщество, в котором сотрудники делятся опытом и проводят обучение для коллег. Этот подход позволяет систематизировать внутренние знания, повышать качество корпоративного обучения и снижать затраты на привлечение внешних поставщиков образовательных услуг. • **Программа подготовки новых внутренних экспертов U-Expert**[1] • **Развитие лидерских качеств:** Компания проводит три программы для руководителей: «Лидерское сообщество», «Лидерская среда» и «Академия линейного руководителя». В 2025 году было проведено 14 учебных сессий. • **Адаптация новых сотрудников:** в 2025 году Компания запустила единую цифровую систему адаптации сотрудников на базе экосистемы обучения. **Вовлеченность и безопасность труда:** • Сотрудники активно участвуют в улучшении рабочих процессов и предлагают инициативы для повышения безопасности и производительности. • Обучение по охране труда и безопасным методам работы интегрировано в корпоративную систему развития и проводится регулярно с привлечением квалифицированных партнеров.	Культура и бренд работодателя Здоровье сотрудников и безопасность труда Забота о сотрудниках Равенство, разнообразие и инклюзия

[1] Перевод — эксперт, «U» — от названия компании Арнест ЮниРусь.

Группа заинтересованных сторон	Цели взаимодействия	Форматы взаимодействия и ключевые мероприятия в 2025 году	Раздел Отчета
 Поставщики и партнеры	Развитие устойчивой цепочки поставок и совместная реализация ESG-инициатив	Политика ответственного партнера — наш основополагающий документ, закрепляющий требования к партнерам в области деловой этики, прав человека и охраны окружающей среды. Документ распространяется на все категории контрагентов: поставщиков сырья и услуг, логистических подрядчиков, дистрибьюторов, клиентов, а также благотворительные организации и НКО. Установленные корпоративные стандарты унифицируют процессы отбора и оценки подрядчиков. Благодаря этому мы увеличиваем прозрачность закупочной деятельности и контролируем риски в цепочке поставок. Мы также поощряем прохождение поставщиками добровольной сертификации в признанных международных системах. Наряду с этим в Арнест ЮниРусь действует обязательный перечень сертификатов, подтверждающих соответствие сырья и упаковки установленным требованиям качества и безопасности.	Управление цепочкой поставок
 СМИ	Обеспечение информационной открытости и формирование позитивного имиджа Компании в сфере устойчивого развития	Компания открыто взаимодействует со СМИ, рассматривая это как инструмент формирования доверия со стороны общественности и заинтересованных сторон. Мы регулярно публикуем информацию о наших достижениях в области устойчивого развития и внедрения ESG-практик. Наши эксперты выступают на конференциях, форумах, панельных дискуссиях и стратегических сессиях, где делятся опытом и видением стратегических направлений развития отрасли.	—

Группа заинтересованных сторон	Цели взаимодействия	Форматы взаимодействия и ключевые мероприятия в 2025 году	Раздел Отчета
Лидеры общественного мнения	Повышение осведомленности аудитории о принципах устойчивого развития Компании и формирование доверия к бренду через диалог с авторитетными экспертами и общественными деятелями	В 2025 году Компания определила работу с лидерами общественного мнения как одно из предстоящих стратегических направлений. В будущем мы планируем развивать взаимодействие с общественными деятелями, блогерами и инфлюенсерами, разделяющими наши ценности. Такой подход позволит привлечь внимание к нашим инициативам в области устойчивого развития, расширить охват аудитории и укрепить репутацию ответственного бизнеса.	—
Местные сообщества	Повышение качества жизни местного населения через открытый диалог	При разработке и реализации проектов Компания оценивает потенциальное воздействие на территорию присутствия и учитывает мнение жителей. Мы организуем регулярные встречи с представителями местных администраций и населением для презентации планов, обсуждения возможных рисков и сбора обратной связи.	Благотворительность
НКО и благотворительные фонды	Максимизация социального эффекта от инвестиций Компании за счет сотрудничества с некоммерческими организациями, которые решают актуальные общественные проблемы	Компания реализует социальные и спортивные инициативы совместно с профильными НКО. В 2025 году мы сотрудничали с фондами «Второе дыхание», «Найди семью», а с фондом «Клуб добряков» организовали социальный проект «Даже сильной маме нужна забота». Помимо этого, мы инвестируем в развитие спорта и оказываем поддержку двум футбольным клубам.	Благотворительность



Деятельность в рамках ассоциаций и деловых объединений

Партнерство в области экологии

Экологическая стратегия Арнест ЮниРусь основывается на сотрудничестве с технологическими партнерами, отраслевыми ассоциациями и другими заинтересованными сторонами. Совместные усилия направлены на снижение воздействия на окружающую среду, внедрение инноваций и обеспечение устойчивого развития вдоль всей цепочки создания стоимости.

Экологические требования к партнерам закреплены в **Стратегии в области устойчивого развития и Политике в области безопасности, охраны здоровья и окружающей среды.** Они охватывают три ключевых направления:

- снижение климатического воздействия;
- сохранение природы;
- управление пластиковыми отходами.

Инициативы, выходящие за рамки указанных документов, оцениваются индивидуально с учетом нормативных требований и стратегических целей бизнеса.

Расширенная ответственность производителя (РОП)

В 2025 году мы продолжили внедрять принципы расширенной ответственности производителя. В отчетном периоде мы самостоятельно утилизировали несколько видов упаковки, в том числе из картона, бумаги, дерева и различных типов пластика.

Благодаря этому мы смогли сократить расходы на уплату экологического сбора на 1,5 млн руб.

3 млн

рублей — фактические затраты на уплату экологического сбора в рамках РОП в 2025 году

4,47 млн

рублей — теоретические затраты на уплату экологического сбора в рамках РОП без самостоятельной утилизации в 2025 году

Сотрудничество с ECR Russia

В 2025 году Арнест ЮниРусь завершила расчет углеродного следа антиперспиранта-спрея Рексона «Яркий букет» по методике количественной оценки углеродного следа продукции (УСП) ECR Russia.

Методика устанавливает единые подходы к оценке воздействия продукции на климат и обеспечивает обмен сопоставимыми данными между производителями, поставщиками сырья, логистическими компаниями и ритейлерами.

Подтверждая приверженность принципам прозрачности и устойчивого развития, мы продлили членство в ECR Russia на 2026 год. Использование единой методологии позволяет нам предоставлять партнерам объективную информацию об экологических характеристиках продукции на всех этапах цепочки создания стоимости.

Арнест ЮниРусь — амбассадор Стандарта общественного капитала бизнеса

В 2026 году Арнест ЮниРусь стала амбассадором Стандарта общественного капитала бизнеса (СОКБ). Стандарт направлен на оценку и поддержку вклада компаний в социально-экономическое развитие России и достижение национальных целей. Он предусматривает подготовку публичной нефинансовой отчетности, а также добровольную оценку соответствия деятельности организаций целевым значениям показателей общественного капитала бизнеса.

Компания подписала соглашение о сотрудничестве с оператором стандарта АНО «Общественный капитал» в рамках XXIX Петербургского международного экономического форума (ПМЭФ).

В статусе амбассадора СОКБ Арнест ЮниРусь будет содействовать продвижению подходов стандарта и развитию практики оценки вклада бизнеса в достижение национальных целей развития Российской Федерации.

Разработка национального цифрового паспорта устойчивого производителя и его продукции

Мы продолжили участие в создании цифрового паспорта устойчивого производителя и его продукции вместе с АНО «Лига зеленых брендов», АНО «Роскачество» и системой маркировки «Честный Знак».

Инициатива направлена на создание единой базы данных, объединяющей реестр устойчивых производителей и реестр устойчивой продукции. Это обеспечивает прозрачность, прослеживаемость и корректность информации о сертификатах и маркировках для регуляторов, закупщиков и потребителей. Система позволяет упорядочить данные реестров, верифицировать информацию через Росаккредитацию для противодействия гринвошингу[1]. Такой подход формирует основу для прослеживаемости продукции на всех этапах цепочки создания стоимости: от сырья до упаковки готового товара.

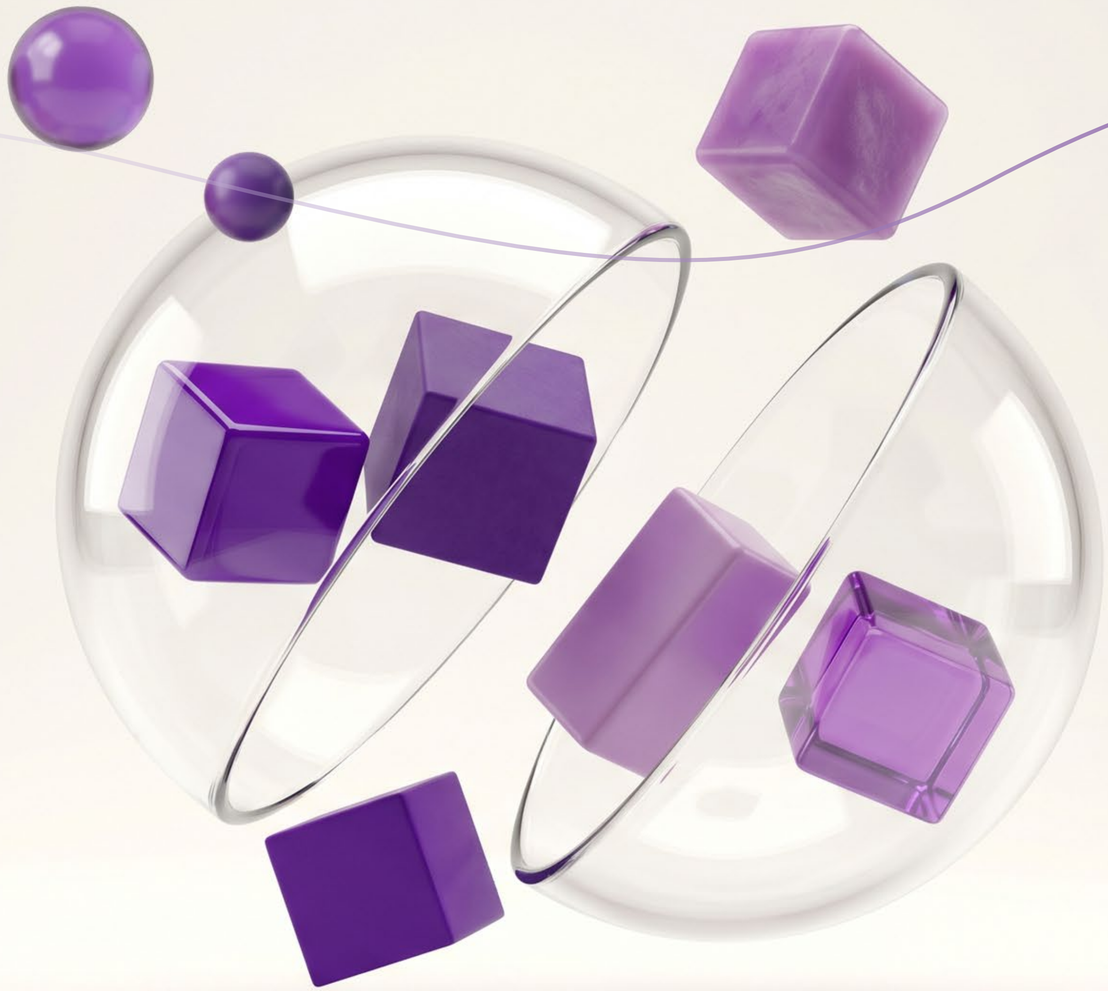
Проект был представлен осенью 2025 года Программе ООН по окружающей среде (ЮНЕП) и будет включен в доклад организации 2026 года о национальных цифровых паспортах наряду с аналогичными инициативами Китая и Евросоюза.





[1] Гринвошинг — это недобросовестная маркетинговая стратегия, при которой компания позиционирует свой товар или услуги как экологически чистые, не имея на то оснований, с целью увеличения продаж и улучшения имиджа.

УСТОЙЧИВЫЙ ПРОДУКТ



КАК МЫ СОЗДАЕМ ПРОДУКТ

СОЦИАЛЬНЫЕ МИССИИ НАШИХ БРЕНДОВ

ОТВЕТСТВЕННЫЙ ПОДХОД К ПРОДУКТАМ ПИТАНИЯ

ОТВЕТСТВЕННЫЙ ПОДХОД К ТЕСТИРОВАНИЮ ПРОДУКЦИИ

ЗДОРОВЬЕ И БЕЗОПАСНОСТЬ ПОТРЕБИТЕЛЕЙ

ИННОВАЦИИ

Как мы создаем продукт

Бизнес-модель Арнест ЮниРусь направлена на устойчивый рост Компании и создание ценности для ключевых заинтересованных сторон на всех этапах жизненного цикла продукции

Наша деятельность в 2025 году строилась на сохранении фундаментальных принципов работы, которые доказали свою эффективность в предыдущем отчетном периоде.

Ключевые приоритеты Компании остаются неизменными.

Высокое качество продукции

Мы сохраняем единый стандарт качества для всех брендов.

Инновационное развитие

Мы внедряем новые категории товаров и модернизируем существующие линейки в соответствии с меняющимися запросами рынка.

Экспортная деятельность

Мы масштабируем международные поставки, укрепляя свои позиции на глобальном рынке.





Бизнес-модель Арнест ЮниРусь

Наша модель ведения бизнеса основана на последовательном развитии портфеля брендов и создании продуктов, которые отвечают меняющимся запросам потребителей

1. Развитие брендов

Мы инвестируем ресурсы в следующие приоритетные направления:

- инновационная деятельность — совершенствование характеристик продукции и выпуск новых товаров;
- освоение новых рыночных сегментов — расширение присутствия в различных каналах продаж, категориях товаров и на географических рынках;
- производственные процессы и маркетинговое продвижение — поддержка брендов с момента выпуска продукции до размещения рекламных материалов;
- обеспечение ценовой доступности — оптимизация форматов товаров без снижения стандартов качества;
- развитие локальных брендов, представленных в различных ценовых категориях.

2. Взаимодействие с рыночной средой

В своей деятельности мы учитываем динамику рынка:

- расширяем присутствие в новых сегментах, чтобы получить доступ к дополнительной аудитории и ее потребностям;
- обеспечиваем справедливое ценообразование, высокое качество продукции и прозрачную коммуникацию, чтобы завоевать лояльности потребителей;
- реализуем социальные и экологические инициативы, которые через положительный отклик потребителей способствуют выбору нашей продукции.

3. Соответствие ожиданиям потребителей

Мы оцениваем эффективность брендов по следующим ключевым показателям:

- спрос на новые свойства продукции;
- результаты выхода в новые рыночные сегменты;
- сбалансированность и обоснованность ценовой политики;
- соответствие социальной миссии и ценностным ориентирам бренда.

Результат: создаем ценность для всех



Потребители
Качественные, доступные и инновационные продукты, прозрачность коммуникаций



Бизнес
Устойчивый рост, сильные бренды и эффективные процессы



Общество
Социальные инициативы, поддержка местных сообществ и благотворительных программ



Партнеры и поставщики
Долгосрочные отношения, развитие компетенций и совместный рост



Сотрудники
Развитие, вовлеченность и уверенность в будущем Компании



Окружающая среда
Минимизация негативного воздействия на окружающую среду

Портрет нашего потребителя

Валентина — наш собирательный образ целевой аудитории



Валентина, 39 лет

Двое детей и собака:

- Сын скоро окончит школу и уже мечтает «вылететь из гнезда»
- Дочь учится в начальной школе

Родители Валентины находятся в почтенном возрасте: живут скромно, на пенсию

Работает медсестрой в городской поликлинике: помогает людям и заботится об их здоровье

Живет в областном центре России: жилой квартал рядом с промзоной

Стремится каждый день проживать осознанно, отдавая себе отчет в том, что действительно происходит вокруг

Перерабатывает: часто не хватает времени

Стремится научить семью разделять отходы

Обладает сильным характером: верит, что можно изменить жизнь к лучшему. Решая бытовые семейные проблемы, остается Человеком

«Я просто никогда не думала, что с чем-то не справлюсь»

«Идеальные женщины» в рекламе вызывают у нее недопонимание

«Ведь счастливой можно быть, даже не являясь королевой красоты. Важно быть личностью, идти к своим мечтам и не позволять себе лениться»

Обращает внимание на скидки и акции и позволяет себе изредка купить что-то новенькое: гель Сиф, новинку в линейке Дав, Тресемме или Черный Жемчуг

Покупает в среднем пять продуктов Арнест ЮниРусь в год: мороженое — для детей, шампунь Чистая линия — для себя, для сына-подростка — шампунь Клиар, для дома — Доместос

Ценит Арнест ЮниРусь как компанию, которая видит в покупателях живых людей во всем их многообразии

Как мы достигаем результата

Мы выстраиваем ключевые процессы так, чтобы совмещать рост Компании и нашу приверженность устойчивому развитию



- **Создаем цепочки поставок для новых категорий продуктов.** Мы находим надежных партнеров и интегрируем их в наши производственные и логистические процессы. Это позволяет гарантировать стабильность поставок, а также высокое качество сырья и упаковки.
- **Поддерживаем конкурентную модель продвижения.** Мы повышаем эффективность маркетинговых инвестиций, расширяем присутствие в каналах продаж, делаем продукцию доступной для покупателей и укрепляем узнаваемость наших брендов.
- **Развитие навыков кросс-функциональных команд.** Мы усиливаем взаимодействие между отделами маркетинга, шоппер-маркетинга[1], PR, продаж, а также лидерами мнений. Благодаря такой координации мы способны быстро реагировать на изменения рынка и потребительского спроса.

Это позволяет нам оперативно выводить новые продукты на рынок, сохранять лидерские позиции и повышать доверие потребителей.





[1] Шоппер-маркетинг (shopper marketing) — комплекс маркетинговых инструментов, направленных на стимулирование покупателя принять решение о покупке непосредственно в месте продаж.

Как создаются наши бренды и их ценность

В основе нашего подхода — глубокое понимание потребностей аудитории и системная маркетинговая стратегия. Это усиливает наши позиции на рынке и помогает повысить лояльность покупателей.



Акцент на потребительском поведении (JTBD[1])

Мы рассматриваем продукт как инструмент для решения конкретных задач потребителя. Определяем зоны роста, выявляем специфические детали и действия, формирующие восприятие бренда, и концентрируем усилия на создании товаров, наиболее востребованных аудиторией.



Измеримость

Мы тестируем гипотезы, креативные материалы и новые продуктовые предложения. Для этого мы применяем внутреннюю аналитику и мониторинг всех точек взаимодействия с потребителями.



Карта взаимодействия с брендом

Мы оцениваем весь путь потребителя через карту взаимодействия с брендом. Она охватывает не только свойства продукта, но и совокупность впечатлений: заметность на полке, дизайн упаковки, стоимость, опыт использования, а также факторы лояльности — желание повторной покупки и рекомендации знакомым.



Точки взаимодействия

Мы выстраиваем коммуникацию в каналах, понятных потребителю. Планы коммуникации формируются на основе реальных точек взаимодействия, что позволяет нам быть услышанными в нужное время и в подходящем контексте, повышая эффективность каждого взаимодействия с аудиторией.



Маркетинг-микс-модель (ММО)

Мы количественно измеряем результативность маркетинговых усилий (медиамикса[2]) для оценки их влияния на объем продаж, долю рынка и иные ключевые показатели, обеспечивая обоснованное распределение бюджета.



Постоянный диалог с потребителем

Мы проводим фокус-группы и домашние визиты, анализируем обсуждения в социальных сетях и поведение пользователей на маркетплейсах. Это позволяет изучать реальные паттерны поведения и тестировать новые концепции и рекламные материалы.

[1] Jobs-to-Be-Done (JTBD) — подход к разработке и продвижению продуктов, основанный на создании товарных позиций, которые потребители «нанимают» для выполнения какой-либо задачи.
[2] Медиамикс — комбинация разных рекламных каналов, используемых совместно для продвижения продукта или услуги.



Исследование потребностей женщин в период возрастных изменений

Команда по анализу данных о потребителе совместно с брендом Черный жемчуг провела исследование, направленное на изучение потребностей женщин в период менопаузы. Это тема, социальная значимость которой растет, но в публичном и продуктовом поле она освещается слабо.

Анализ пользовательских обсуждений и поисковых запросов показал, что в этот период женщины сталкиваются с комплексом различных симптомов, включая физиологические и психоэмоциональные проявления. При этом значительная часть коммуникаций отражает чувство неопределенности, нехватку достоверной информации и запрос на поддержку и экспертные рекомендации.

Полученные данные мы использовали при разработке продуктовой линейки и формировании коммуникационной стратегии бренда, включая уточнение продуктовых характеристик, клеймов[1] и каналов взаимодействия с аудиторией.

Проект помогает развивать более инклюзивный подход к разработке продуктов для ухода за кожей и повышать качество информирования женщин о возрастных изменениях и доступных способах заботы о себе.

Исследование было отмечено отраслевой наградой в номинации «Продуктовая аналитика» в конкурсе «Хрустальный шар — 2025».

[1] Клейм (англ. claim) — утверждение о свойстве, преимуществе или эффекте продукта, используемое в коммуникации с потребителем, например, на упаковке, в рекламе или описании товара.

Цепочка создания стоимости Арнест ЮниРусь

Деятельность Арнест ЮниРусь формирует значимые преимущества для всех групп заинтересованных сторон.

Мы выстраиваем взаимодействие в этой области таким образом, чтобы учитывать весь спектр интересов и находить решения, отвечающие как задачам Компании, так и ожиданиям заинтересованных сторон.

Более подробная информация о подходе Компании к взаимодействию с каждой группой заинтересованных сторон и создаваемой для них ценности представлена в разделе «Взаимодействие с заинтересованными сторонами».

Понимание потребителя и разработка продукта
Исследования, акцент на потребительском поведении, тестирование идей и новинок

Ценность: востребованные продукты и развитие портфеля

Закупки и работа с поставщиками
Выбор поставщиков, требования к качеству, надежности и ответственному ведению бизнеса

Ценность: стабильность поставок, снижение рисков и развитие партнерств

Производство
Производственные кластеры в четырех регионах: Санкт-Петербурге, Екатеринбурге, Тульской области, Омске

Ценность: качественная и безопасная продукция, вклад в занятость в регионах

Упаковка и логистика
Упаковочные решения, хранение, доставка и сохранность продукции

Ценность: доступность продукции для потребителей

Продажи и продвижение
Ритейл, маркетплейсы, HoReCa, экспорт

Ценность: рост бизнеса, доступность продукции и охват рынка

Использование продукта и обратная связь
Потребительский опыт, обращения, отзывы и улучшение продукции

Ценность: доверие и лояльность потребителей

Обращение с упаковкой после потребления
Экологические инициативы и повышение пригодности упаковки к переработке, ответственное обращение с отходами

Ценность: снижение негативного экологического воздействия и развитие культуры ответственного потребления

Основы нашей деятельности

Качество и безопасность

Инновации и аналитика

Люди и компетенции

Ответственное ведение бизнеса

Устойчивое развитие

Ценность для акционеров

Арнест ЮниРусь создает ценность на всех этапах жизненного цикла продукции — от идеи до обращения с упаковкой после потребления



Арнест ЮниРусь учитывает стратегические цели и приоритеты акционера в текущих бизнес-процессах, гарантирует прозрачность отчетности и поддерживает отношения, основанные на доверии.

Эффективность своей работы мы оцениваем с помощью **комплекса ключевых показателей**, сгруппированных по следующим направлениям:

- **финансовые:** объем выручки, прибыль, уровень рентабельности, средний размер чека и частота совершаемых покупок;
- **операционные:** скорость оборачиваемости товарных запасов, производительность, стабильность производственного цикла, а также надежность цепочек поставок и контрагентов;
- **маркетинговые:** стоимость привлечения клиента, коэффициент конверсии, показатель кликабельности (CTR[1]), уровень лояльности покупателей и узнаваемости бренда, охват аудитории и показатели воронки продаж;
- **продуктовые:** количество ежемесячных (MAU[2]) и ежедневных (DAU[3]) активных пользователей, регулярность использования продукта, доля повторных покупок, объем рекомендаций и отзывов, индекс потребительской лояльности (NPS[4]);
- **HR-метрики:** коэффициент текучести кадров, уровень вовлеченности персонала и продуктивность труда;
- **репутационные:** стоимость бренда, восприятие качества продукции, показатели экологической и социальной ответственности, соблюдение нормативных требований и эффективность действий в кризисных ситуациях.

[1] Click-Through Rate (CTR) — метрика в интернет-маркетинге, которая определяется как отношение числа кликов на рекламное объявление к числу показов.
[2] Monthly Active Users (MAU) — ежемесячные активные пользователи.
[3] Daily Active Users (DAU) — ежедневные активные пользователи.
[4] Net Promoter Score (NPS) — индекс потребительской лояльности. Отражает, насколько клиенты готовы рекомендовать компанию, продукт или услугу своим знакомым.

Социальные миссии наших брендов

Социальные миссии ключевых брендов Компании являются инструментом реализации приоритетных направлений устойчивого развития и отражают наш подход к созданию ценности для общества и бизнеса



Мы сосредоточили внимание на инициативах, которые:

- Отвечают значимым социальным и экологическим вызовам
- Соответствуют позиционированию брендов и ожиданиям потребителей
- Обладают потенциалом масштабирования и измеримого эффекта

Процесс разработки социальных миссий в Арнест ЮниРусь

1. Проработка идеи командой брендов
2. Анализ руководителем департамента
3. Принятие решения на уровне Правления

Успешная реализация утвержденной миссии достигается совместными усилиями команды бренда и отдела корпоративных отношений и устойчивого развития. Это позволяет сохранять единство с общей стратегией Компании.

Пять наших брендов — Чистая линия, Доместос, Дав, Бархатные ручки и Рексона — имеют миссии, направленные на решение значимых социальных и экологических задач и внесение вклада в здоровье и благополучие людей, создание комфортной и безопасной среды и повышение качества жизни.

Оценка эффективности социальных миссий

Чтобы оценить эффективность миссий брендов, Компания регулярно отслеживает реакцию аудитории в цифровых каналах. Специалисты отдела по анализу данных о потребителях изучают, как миссии влияют на целевую аудиторию: анализируют отзывы и поисковые запросы, собирают данные о пользователях, фиксируют упоминания брендов в СМИ и социальных сетях.

Для оценки силы бренда мы применяем следующие показатели:

- уровень осведомленности;
- лояльность клиентов;
- восприятие качества продукции;
- рыночная доля;
- эмоциональное вовлечение потребителей;
- активность в социальных сетях.

Дополнительно учитываются финансовые показатели и репутация бренда, включая отзывы и рейтинги на платформах электронной торговли.

Социальные и экологические инициативы Арнест ЮниРусь оценивает по их влиянию в краткосрочной, среднесрочной и долгосрочной перспективе. Мы анализируем, сколько людей узнали о проблеме и изменили поведение в пользу более ответственных решений, как проекты повлияли на качество жизни.

В рамках совершенствования подходов к оценке эффективности Компания перешла к более взвешенному внедрению количественных показателей результативности. Особое внимание мы уделяем анализу корреляции между реализацией социальных и экологических проектов и бизнес-результатами Компании. Это помогает объективно оценивать вклад таких инициатив в достижение стратегических целей и общую результативность бизнеса.

Оценка социального воздействия

Для оценки результатов социальных инициатив мы проводим оценку по трем ключевым метрикам:

1 Social Output (Охват)

Отражает масштаб информирования общества. Учитывается количество людей, получивших сведения о проблеме в результате наших инициатив.

2 Social Outcome (Изменение поведения)

Отражает изменение отношения общества к теме. Критериями служат динамика общественного мнения на основе отзывов и комментариев, рост объема благотворительных пожертвований, увеличение волонтерской активности, а также спрос на продукцию брендов, поддерживающих благотворительные программы.

3 Social Impact (Качественное улучшение)

Демонстрирует реальное влияние на жизнь благополучателей. Мы измеряем сокращение времени ожидания помощи, расширение доступа к необходимой инфраструктуре и степень удовлетворения базовых потребностей целевых групп.

Использование такой модели позволяет нам анализировать наш вклад в устойчивое развитие, фокусируясь на реальных результатах, приносящих пользу обществу.

Бренд Чистая линия: продвижение ответственного потребления и участие в проектах по сохранению природных экосистем



Миссия бренда Чистая линия — помочь людям начать заботиться о природе вместе

Реализуя свою миссию, Чистая линия помогает формировать ответственное отношение к природным ресурсам, в том числе через участие в экологических программах по сохранению природы России.

В 2026 году мы планируем обновить миссию бренда, сосредоточившись на заботе о природе. В коммуникации мы хотим подчеркнуть взаимосвязь состояния окружающей среды и деятельности человека, а также усилить наши компетенции в сфере сохранения биоразнообразия — с акцентом на защите и поддержке растительного мира.

Забота о Байкале: сохранение экосистемы Чивыркуйского перешейка

В июне 2025 года торговая сеть «Пятёрочка» совместно с брендом Чистая линия, медиахолдингом MAER и фондом «Озеро Байкал» запустила проект «Забота о Байкале: сохранение экосистемы Чивыркуйского перешейка»[1]. Проект создан в поддержку национального приоритета «Экологическое благополучие» и направлен на сохранение песчаной экосистемы региона, а также растений и птиц Чивыркуйского перешейка, занесенных в Красную книгу.

Основная цель — снизить антропогенную нагрузку на уязвимые природные экосистемы и сформировать у туристов ответственную модель поведения, поскольку неконтролируемый туризм создает риски для местной флоры и фауны.

[1] Подробнее о проекте мы рассказываем в разделе «Сохранение биоразнообразия».

Бренд Доместос: улучшение санитарно-гигиенических условий в образовательных учреждениях



Миссия Доместос — улучшить санитарно-гигиеническое состояние туалетов в российских школах

В 2025 году мы продолжаем программу «Терпеть нельзя учиться!». Ее цель — борьба с неудовлетворительными санитарно-гигиеническими условиями в образовательных учреждениях и создание комфортной среды, где дети могут свободно пользоваться санитарными помещениями.

Улучшение санитарных условий в школах является основным приоритетом бренда. Мы уделяем большое внимание вовлечению школьников и педагогов в обсуждение и решение проблем гигиены.

1 млн

детей получили доступ к улучшенным санитарно-гигиеническим условиям:

2 100

школам переданы наборы продукции и 40 школ отремонтировано за время программы

Результаты программы в 2025 году:

5

школ получили полностью отремонтированные санитарные помещения

50

школ обеспечены годовым набором продукции бренда

Бренд Дав: реализация программ по формированию уверенности в себе и позитивному восприятию внешности



Миссия Дав — делать красоту источником уверенности в себе, а не беспокойства

Бренд Дав вдохновляет женщин ценить свою внешность, увереннее чувствовать себя и раскрывать свой потенциал. Уже более десяти лет бренд помогает родителям, наставникам, учителям и лидерам общественного мнения вести просветительскую деятельность, формируя представление о красоте как об источнике уверенности в себе.

Бренд организует семинары и лекции, которые проводят специально подготовленные врачи и психологи. На занятиях эксперты рассказывают школьницам и педагогам-волонтерам о том, как внедрить в свою жизнь принципы здорового образа жизни, научиться противостоять давлению по поводу внешности, сформировать уверенность в себе и повысить самооценку.

> 900 тыс.

подростков в возрасте 11–14 лет охвачены программой за 10 лет

В 2025 году мы завершили локализацию бренда, сохранив его глобальные ценности: подчеркивание неповторимой красоты каждой женщины и отражение этих представлений о красоте в массовой коммуникации бренда.

Результаты программы в 2025 году:

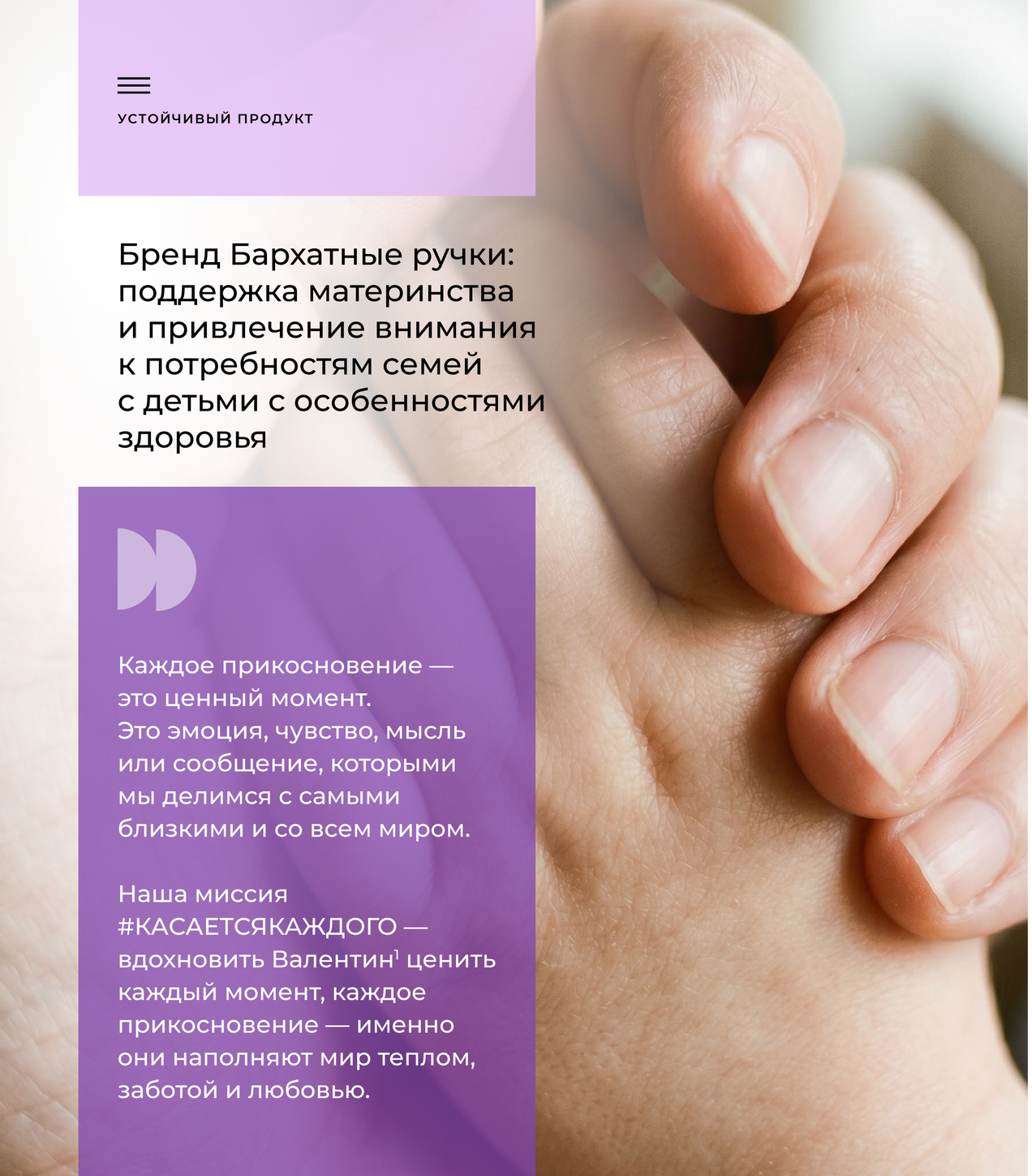
> 100 тыс.

школьниц приняли участие в проекте

800

педагогов-волонтеров посетили семинары

Бренд Бархатные ручки: поддержка материнства и привлечение внимания к потребностям семей с детьми с особенностями здоровья



Каждое прикосновение — это ценный момент.
Это эмоция, чувство, мысль или сообщение, которыми мы делимся с самыми близкими и со всем миром.

Наша миссия #КАСАЕТСЯКАЖДОГО — вдохновить Валентин[1] ценить каждый момент, каждое прикосновение — именно они наполняют мир теплом, заботой и любовью.

Бренд Бархатные ручки подчеркивает значимость повседневных действий, формирующих наше восприятие мира и определяющих качество взаимодействия с окружающими. Такими действиями могут быть забота о детях, звонки близким и приготовление ужина, без которых не обходится ни один день. Мы вдохновляем потребителей ценить и осознанно проживать каждый момент жизни, а также делиться этими ценными мгновениями с близкими.

В 2025 году бренд запустил проект «Даже сильной маме нужна забота»[2] для поддержки и привлечения внимания к потребностям матерей детей с особенностями здоровья.





[1] Валентина — наш собирательный образ целевой аудитории. Подробнее см. в разделе «Как мы создаем продукт».
[2] Подробнее о проекте мы рассказываем в разделе «Благотворительность».

Бренд Рексона: популяризация физической активности и развитие спортивной культуры

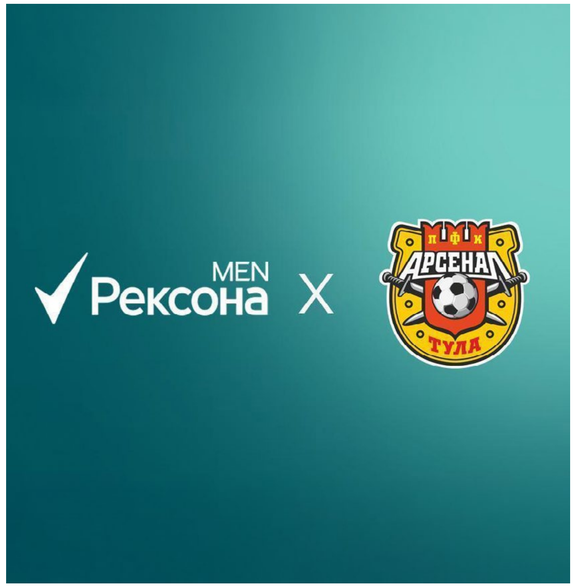


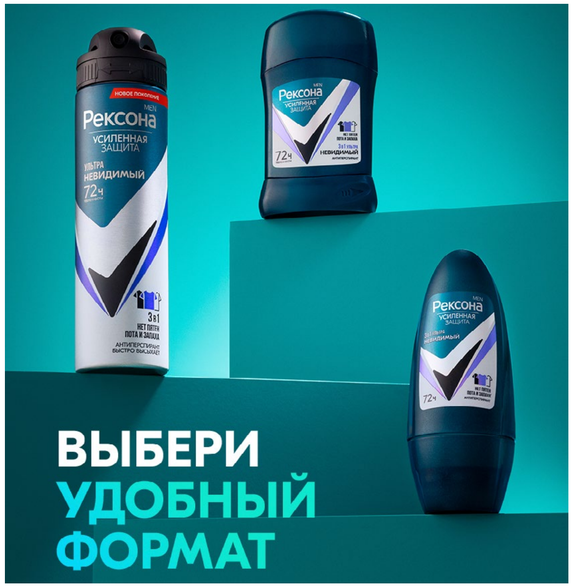
«Ты сильнее сомнений» — основной лозунг бренда

Мы считаем, что активный образ жизни должен быть доступен каждому, вне зависимости от пола, физических особенностей, условий или места проживания. Поэтому мы развиваем решения, которые поддерживают движение: от технологий защиты от пота и запаха до инициатив, помогающих интегрировать активность в повседневную жизнь.

Мы стремимся поддерживать развитие спортивной культуры. В рамках этого направления в 2025 году бренд Рексона Men стал официальным партнером АНО «Профессиональный футбольный клуб «Арсенал»[1].

Рексона





[1] Подробнее о проекте мы рассказываем в разделе «Благотворительность».

Ответственный подход к продуктам питания

Арнест ЮниРусь придерживается принципов ответственного производства пищевой продукции.
Наш подход опирается на единые стандарты, научную обоснованность и приоритет локальных поставок.

Мы регулярно обновляем продуктовые линейки в соответствии с принципом чистого состава и улучшаем рецептуры, снижая содержание сахаров, соли и насыщенных жиров. Кроме того, мы развиваем культуру здорового питания через просвещение потребителей и поддерживаем индустрию гостеприимства, создавая готовые решения для шеф-поваров.

0

случаев несоблюдения требований, связанных с воздействием продуктов на здоровье и безопасность потребителей в 2025 году

Основные направления деятельности по обеспечению безопасности и качества продукции в отчетном периоде:

1. **Оценка и снижение рисков в рамках системы безопасности пищевой продукции**
   Мы успешно прошли внешний аудит по стандарту FSSC 22000[1].
2. **Предотвращение попадания посторонних предметов в продукт**
   Для этого мы работаем с оборудованием, персоналом и поставщиками сырья.
3. **Обеспечение качества при внедрении инноваций**
   Новые продукты запускаются своевременно, без задержек и критичных инцидентов, связанных с качеством.
4. **Работа с поставщиками сырья**
   Компания продолжила работать над снижением числа отклонений по микробиологическим показателям сырья.
5. **Вовлечение сотрудников в повышение культуры качества**
   Мы ежегодно проводим День пищевой безопасности и День качества.

Наши стандарты питания

Для достижения долгосрочных целей в области производства пищевой продукции Компания с 2007 года реализует обязательства в рамках Плана устойчивого развития, основанные на рекомендациях Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ).

Вся пищевая продукция Арнест ЮниРусь проходит оценку воздействия на здоровье и безопасность потребителей. Это позволяет нам улучшать качество продуктов в соответствии с научно обоснованными критериями и рекомендациями ВОЗ.

В 2025 году мы успешно прошли внешний аудит по стандарту FSSC 22000 — международной схеме сертификации систем управления безопасностью пищевой продукции. Это подтверждает соответствие процессов Компании международным требованиям в области пищевой безопасности.

С 2024 года в Компании действуют обновленные внутренние стандарты — USNC (Unified Standards for Nutrition Criteria — единые критерии пищевой ценности). Они устанавливают унифицированные требования к нутриентному профилю продукции. Действие USNC распространяется на весь ассортимент Арнест ЮниРусь, а требования этих стандартов включаются в договоры с поставщиками. В 2025 году мы инициировали перевод названия стандартов на русский язык: «Научно обоснованные стандарты по пищевой ценности компании Арнест ЮниРусь».

100%

портфеля соответствует внутренним стандартам Арнест ЮниРусь по уровню калорийности и насыщенных жиров, а также не содержит трансизомеров жирных кислот

[1] FSSC 22000 (от англ. Food Safety System Certification) — международная система сертификации систем управления безопасностью пищевой продукции.

GRI 416-2, GRI 417-1 | SASB FB-PF-260a.2

Фуд Солюшенс Professional

Компания развивает B2B-направление[1] в сфере общественного питания под брендом Фуд Солюшенс Professional[2]

Цель проекта — экономить время шеф-поваров, позволяя им уделять больше внимания творчеству и гостям. Это повышает скорость обслуживания без ущерба для вкуса и пищевой ценности блюд. Мы производим продукцию на нашей производственной площадке, а также арендуем три производственные линии.

47
видов товаров в ассортименте брендов Knorr Professional, Хеллманн’с и Мондамин на конец 2025 года

5,3 тыс. тонн
вес проданной продукции

82,4 тонны
продукции растительного происхождения

Мы запустили четыре новых продукта под брендом Knorr Professional: бульон из баранины, голландский соус, сырный соус и бульон из курицы. Последний также доступен в формате ведра весом 8 кг.

4
новых продукта бренда Knorr Professional запущено в 2025 году

В 2025 году мы расширили сертификацию продукции: производственная площадка в Туле получила сертификаты «Халяль» на бульоны Knorr Professional: бараний, куриный, говяжий, овощной, рыбный, грибной.

Готовые рецепты от Фуд Солюшенс Professional
На онлайн-платформе fs.pro в 2025 году обновлено 30 рецептов с использованием растительных ингредиентов, повышенным содержанием белка и клетчатки.



Фуд Солюшенс Professional разрабатывает продуктовые линейки для здорового рациона, уделяя особое внимание натуральности состава и пищевой ценности. Маркировка «Полезное питание» помогает потребителям выбирать продукты с пониженным содержанием соли, жиров или сахара.

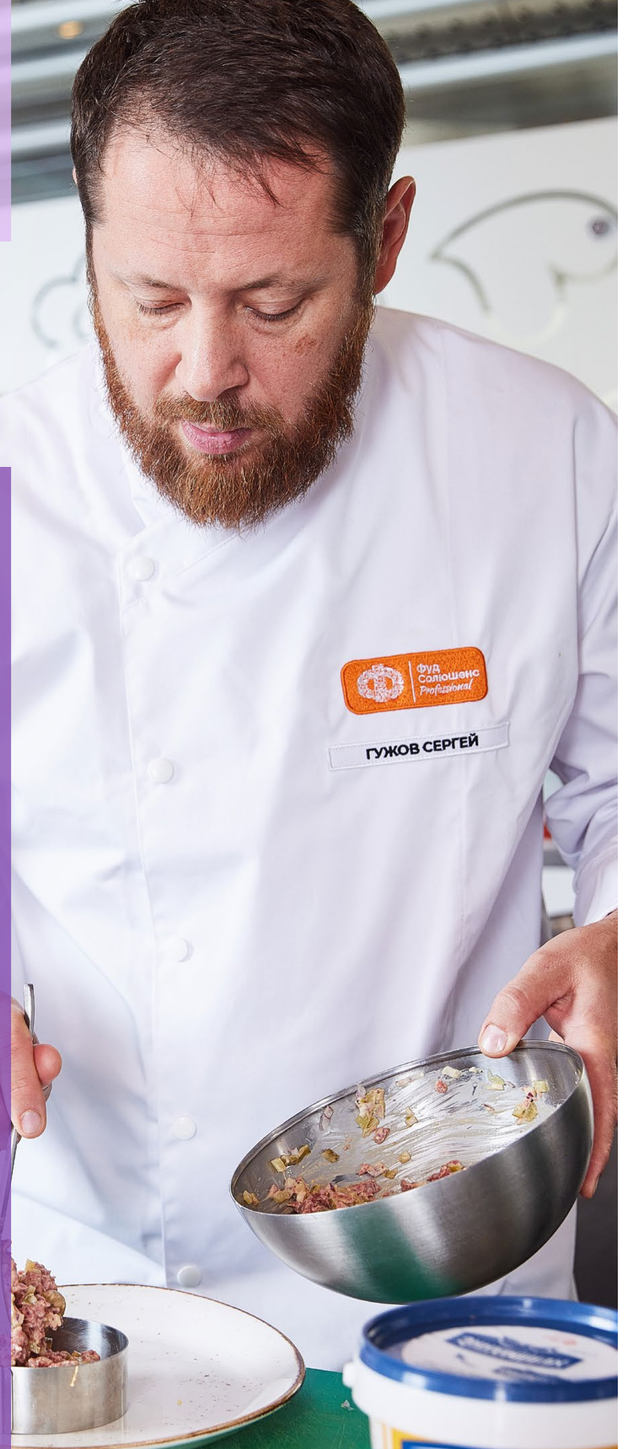
Борьба с дефицитом йода
Компания способствует профилактике дефицита йода у населения, заменяя обычную соль на йодированную в новых рецептурах. Наша цель — использовать йодированную соль во всех инновационных продуктах.

38 млн
порций продуктов питания, обогащенных йодированной солью, продано в 2025 году

[1] B2B (от англ. business-to-business) — модель взаимодействия, при которой продукция или услуги предназначены для корпоративных клиентов, включая компании сферы общественного питания.
[2] Фуд Солюшенс Professional — от англ. Food Solutions Professional, где Food — продукты питания / еда, Solutions — решения, Professional — профессиональный.

Программа «Шефы будущего»

В рамках программы «Шефы будущего» приглашенные шеф-амбассадоры создают контент, отражающий актуальные тренды индустрии гостеприимства, включая практики устойчивого развития на профессиональной кухне. Мы продвигаем эти идеи на профессиональных мероприятиях, среди лидеров мнений и совместно с академией Stanfood (Metro).



В 2025 году бренд Фуд Солюшенс Professional стал участником отраслевых событий: Gastreet International Restaurant Show, «Завтрак Шефа», «ПИР Экспо» и Kitchen Management[1].

Видео о трендах устойчивого развития на профессиональной кухне

В 2025 году в рамках программы «Шефы будущего» мы выпустили три видео о трендах устойчивого развития на профессиональной кухне. В них раскрывались практики, которые помогают снижать экологическую нагрузку и операционные затраты в этой сфере: использование растительных основ, сокращение пищевых отходов, выбор локальных и сезонных продуктов и применение современных технологий.

Помимо этого, мы опубликовали десять видеорецептов от шефов и совместно с Bones[2] выпустили журнал, тираж которого составил 9 000 экземпляров. В 2026 году в программе примут участие шесть шеф-поваров. Они раскроют три актуальные темы: навыки, мультиформатность и технологии.

Планы 2026

Все инновационные продукты разрабатываются в соответствии с критериями USNC по уровню соли, сахара, калорийности, насыщенных жирных кислот и их трансизомеров.

Мы продолжаем работу над новинками для здорового питания:

- **порционные каши быстрого приготовления:** богаты клетчаткой и микроэлементами, отличаются низким содержанием жиров и сахара, **имеют низкий гликемический индекс;**
- **картофельное пюре быстрого приготовления:** содержит высокий уровень калия и низкое количество жиров, служит удобным источником энергии благодаря простоте и скорости приготовления.

[1] Gastreet International Restaurant Show — от англ.: gastro — гастрономия; street — улица; international — международный; restaurant — ресторан; show — выставка, шоу. Название можно передать как «международное ресторанное гастрономическое мероприятие». Kitchen Management — от англ.: kitchen — кухня; management — управление.
[2] Bones — профессиональный журнал о шеф-поварах и для шеф-поваров.

Мороженое

Мороженое занимает значимую долю продуктового портфеля Арнест ЮниРусь, поэтому мы уделяем особое внимание его качеству, безопасности и развитию ассортимента

130
уникальных наименований мороженого Арнест ЮниРусь

21
новая товарная позиция мороженого в 2025 году

25
технологических проектов, включая изменение рецептур, обновление дизайна упаковки, кириллизацию, перезапуск продуктов и корректировку веса порций

99%
всего ассортимента мороженого содержит не более 250 ккал и 22 г сахара на порцию

«Лучший продукт — 2025» — 15 наименований мороженого Арнест ЮниРусь завоевали золотые медали на международном конкурсе в рамках выставки «Продэкспо-2025»

46,7 тыс. тонн
мороженого продано в 2025 году

В 2025 году две производственные площадки Компании выпускали 130 уникальных наименований мороженого под брендами Золотой стандарт, Магнат, Экзо, Инмарко, Русский размах, Макс, Корнетто и Карте д’Ор и др.

Прозрачность и маркировка

Приоритетом Компании остается открытость данных о продукции. На упаковке всего ассортимента мороженого указаны полные сведения о его составе и пищевой ценности: калорийность, содержание белков, углеводов, сахаров, жиров и насыщенных жирных кислот. Это позволяет потребителям делать осознанный выбор в соответствии со своими потребностями и предпочтениями.

Маркировка продукции также включает:

- предупреждающие надписи о наличии твердых включений там, где это необходимо;
- знаки утилизации, так как упаковка изготовлена из перерабатываемых материалов;
- средства идентификации «Честный знак» в соответствии с требованиями законодательства.

Мы обеспечиваем строгую прослеживаемость входящего сырья через внутренние системы и государственные информационные ресурсы (ФГИС «Меркурий», ФГИС «Зерно»). Информация об источниках компонентов не выносится на потребительскую упаковку, но доступна для контроля.



Мороженое для веганов

С 2022 года Компания выпускает линейку замороженных десертов, полностью состоящих из ингредиентов растительного происхождения. Основу продуктов составляет кокосовое молоко. Десерт Экзо Манго-Маракуйя с 50%-м содержанием манго прошел официальную сертификацию «Веган».

Контроль качества мороженого



Контроль качества мороженого имеет особое значение из-за чувствительности продукта к условиям производства, хранения и транспортировки

Стабильное соблюдение требований пищевой безопасности позволяет сохранять качество продукции на всех этапах жизненного цикла.

В Компании действует процедура одобрения поставщиков, которая включает поэтапный контроль сырья и упаковки, а также аудит производственных площадок.

Мы оцениваем воздействие продукции на здоровье потребителей по следующим критериям:

- соответствие требованиям технического регламента ТР ТС 033/2013 «О безопасности молока и молочной продукции»
- отсутствие жалоб от потребителей и клиентов на ухудшение здоровья
- отсутствие подтвержденных инцидентов, связанных с причинением вреда здоровью потребителей
- регулярный мониторинг выполнения плана снижения значимых опасностей на всех этапах производства

Для выявления рисков, связанных с пищевой безопасностью, и управления ими в Компании создана специализированная группа.

Анализ рисков проводится с учетом опыта и знаний участников группы, данных научно-технической литературы, информации от поставщиков, эпидемиологических сведений и обращений потребителей.

Группа составляет схему производства, выявляет потенциальные опасности в каждой производственной зоне на каждом этапе и оценивает их серьезность и вероятность возникновения. На основе этой оценки определяются меры по управлению рисками:

- программы предварительных условий — системные меры, поддерживающие безопасность и гигиенические условия производства на всех этапах;
- операционные программы предварительных условий — меры, специфичные для конкретных технологических этапов, направленные на предотвращение загрязнения;
- критические контрольные точки — этапы, где контроль необходим для устранения или снижения риска до допустимого уровня.

Эффективность внедренных мер регулярно проверяется через мониторинг и оценку знаний персонала.

Разработка нового стандарта для мороженого с низким содержанием сахара

По инициативе и при участии Арнест ЮниРусь был выпущен межгосударственный стандарт ГОСТ 35282-2025 «Мороженое с сахарами и подсластителями. Технические условия». Он разработан при участии Всероссийского научно-исследовательского института холодильной промышленности (ВНИХИ) на базе Межгосударственного технического комитета по стандартизации «Молоко и продукты переработки молока» (МТК 532). Стандарт утвержден приказом Росстандарта от 4 августа 2025 года № 835-ст и вступил в силу с 1 января 2026 года.

Необходимость разработки нового ГОСТа связана с пробелами в действующем техническом регламенте Таможенного союза[1]. Существующие нормы регламентируют требования к содержанию молочных компонентов и агрегатному состоянию продукта, но не устанавливают четких критериев идентификации для мороженого с пониженным содержанием сахара или изготовленного без его добавления. Это создавало правовую неопределенность для продукции, ориентированной на потребителей, ограничивающих потребление сахаров.

ГОСТ 35282-2025 восполняет этот пробел, устанавливая технические требования и терминологию для новых категорий продукта:

- мороженое с низким содержанием сахарозы
- мороженое с пониженным содержанием сахарозы
- мороженое с сахарозой и подсластителями
- мороженое с фруктозой
- мороженое без добавленных сахаров





Внедрение стандарта позволяет точнее идентифицировать продукцию, отвечающую современным трендам здорового питания и спросу на менее сладкие десерты.

Планы 2026

Мы продолжим развивать ассортимент продукции для здорового питания, в том числе за счет разработки мороженого без добавленного сахара.

Компания также работает над расширением сценариев потребления, чтобы снизить сезонную зависимость спроса. Мы развиваем форматы для домашнего использования, позиционируя мороженое как альтернативу традиционным снекам. Такой подход позволяет рассматривать продукт как часть десертной категории, доступной потребителям круглый год.

[1] Технический регламент Таможенного союза ТР ТС 033/2013 «О безопасности молока и молочной продукции».

Ответственный подход к тестированию продукции

С 2012 года Компания полностью исключила проведение испытаний на животных для парфюмерно-косметической продукции, а для товаров бытовой химии работает над сокращением объема таких исследований



На протяжении многих лет Арнест ЮниРусь придерживается принципа отказа от испытаний на животных, за исключением случаев, когда их необходимость продиктована требованиями законодательства. Работа в этом направлении включает внедрение альтернативных методов исследований, взаимодействие с регуляторными органами для совершенствования законодательной базы, а также планомерное сокращение применения таких практик во всех доступных областях.

Подход к тестированию

Все процедуры тестирования продукции в Компании проходят обязательную регистрацию и согласование со стороны рабочей группы NAT (Non-Animal Testing — тестирование без использования животных). В состав группы входят директор категории продукции, директор службы исследований и разработок (R&D), менеджер по разработке товаров бытовой химии и руководитель отдела технического регулирования.

Проведение испытаний с использованием лабораторных животных осуществляется исключительно в случаях, предусмотренных законодательством, и под строгим внутренним контролем.

Перед началом обязательных испытаний товаров бытовой химии, требуемых законодательством Российской Федерации, Компания направляет в группу NAT соответствующую заявку. Документ содержит наименование продукции, перечень физико-химических показателей, определяющих программу исследования, а также данные о количестве и видах лабораторных животных.

Мы ставим в приоритет альтернативные методы оценки безопасности продукции, применяемые экспертами-токсикологами, с которыми сотрудничаем в области обмена научными знаниями и практиками уже несколько десятилетий. Кроме того, мы используем результаты ранее проведенных экспериментов для аналогичной продукции и иные подходы, позволяющие исключить необходимость проведения новых испытаний на животных.

Протоколы испытаний хранятся в аккредитованных лабораториях, с которыми мы заключили договоры на проведение исследований, а также в архивах Компании.

По итогам отчетного периода Компания проводит мониторинг количества использованных лабораторных животных и оценивает эффективность мер по сокращению их применения относительно стандартной программы токсикологических исследований.

> 85%

составляет снижение объема использования животных в 2025 году по сравнению со стандартной схемой токсикологических испытаний

Использовано животных

1 966 План

281 Факт

Такого результата удалось достичь благодаря взаимодействию с экспертами-токсикологами на этапе согласования программ исследований: фактическое количество использованных животных составило 281 особь против 1 966 особей, предусмотренных стандартной схемой.

Альтернативные методы тестирования продукции

Арнест ЮниРусь активно развивает и применяет методики тестирования, не требующие использования лабораторных животных.

В качестве объектов исследования используются люминесцентные микроорганизмы, суспензия сперматозоидов крупного рогатого скота, а также хорион-аллантоисная мембрана куриных яиц.

Дополнительно применяются расчетные методы, позволяющие оценивать свойства продукции на основе характеристик входящих в ее состав ингредиентов или результатов испытаний аналогичных по составу продуктов.

Взаимодействие с государственными органами

С 2018 года Арнест ЮниРусь возглавляет рабочую группу при Ассоциации производителей парфюмерии, косметики, товаров бытовой химии и гигиены (АППИК БХ), которая разрабатывает и продвигает альтернативные методы тестирования бытовой химии.

В 2024 году состоялись консультации с представителями санитарно-эпидемиологических органов государств — членов Евразийского экономического союза (ЕАЭС), а также с Департаментом санитарных и фитосанитарных мер Евразийской экономической комиссии (ЕЭК). Целью встреч стало согласование поправок к разделу № 5 Единых санитарно-эпидемиологических требований, регламентирующих надзор за подконтрольной продукцией (раздел 5 ЕСТ). Предлагаемые изменения направлены в том числе на описание применения альтернативных методик при оценке токсикологических показателей товаров бытовой химии.



В 2025 году деятельность профильной рабочей группы была временно приостановлена из-за отсутствия утвержденного технического регламента ЕАЭС «О безопасности синтетических моющих средств и товаров бытовой химии» (ТР), с которым предполагается в том числе гармонизировать раздел 5 ЕСТ. Ожидается, что ТР будет утвержден во втором полугодии 2026 года.

Здоровье и безопасность потребителя

Защита и развитие бизнеса через совершенствование потребительского опыта — наша ключевая цель в области здоровья и безопасности потребителя



Подход и приоритеты

Обеспечение качества и безопасности продукции представляет для Арнест ЮниРусь ключевой приоритет на каждом этапе производственного цикла. Соблюдение утвержденных стандартов всеми сотрудниками Компании помогает поддерживать высокие характеристики выпускаемой продукции, что формирует доверие потребителей к нашим брендам. На всех производственных площадках Арнест ЮниРусь функционирует система менеджмента качества и безопасности пищевой продукции.

100%

наших площадок ежегодно подтверждают соответствие ISO 9001 и ISO 22000

Ключевые результаты

В отчетном году мы выполнили все поставленные цели в области повышения качества продукции и удовлетворенности клиентов.

0

случаев несоблюдения требований в отношении воздействия продуктов на здоровье и безопасность потребителей в 2025 году

0

нарушений требований к обеспечению безопасности продукции в 2025 году

0

инцидентов на рынке

10%↓

число негативных отзывов потребителей

31%↓

ситуаций, близких к возникновению дефекта (предотвращенных)

10%↓

количество возвратов и жалоб клиентов

45%↓

количество инцидентов, связанных с безопасностью данных

13%↓

потери по вине поставщиков

100%

выполнение плана учебных мероприятий по повышению компетенций сотрудников в области качества

GRI 2-25, GRI 2-26, GRI 416-1, GRI 416-2 | СОКБ 54

Развитие системы управления качеством

Мы ежегодно пересматриваем стратегию в сфере управления качеством и безопасностью продукции. При этом неизменной остается ключевая цель: защита и развитие бизнеса через совершенствование потребительского опыта. Этой цели мы достигаем за счет формирования у сотрудников приверженности культуре качества, персональной ответственности за характеристики выпускаемой продукции, а также эффективного взаимодействия с партнерами. Результаты внутренних проверок подтвердили полное соответствие деятельности Компании корпоративным стандартам.

В отчетном периоде мы:

- включили в стратегию показатель качества D-com[1], отражающий долю внедренных улучшений относительно плановых значений (целевое значение — 100%);
- при оценке производственных инцидентов сместили фокус с количественного учета на анализ финансовых потерь и индекса приоритизации[2];
- внедрили цифровые проекты в области качества с целью автоматизации и оптимизации рутинных операционных процессов.

Наш стратегический подход строится на принципе создания продукта высокого качества на современном производстве при максимальной вовлеченности сотрудников в процессы обеспечения качества.

На всех пяти производственных площадках Арнест ЮниРусь внедрена процедура перспективного планирования качества продукции. Этот механизм обеспечивает системное управление всеми этапами разработки и производства продукции, позволяя своевременно отслеживать процессы и оптимизировать их. Указанный подход охватывает полный цикл создания продукта, что способствует минимизации рисков на стадии запуска новых позиций в производство.

Автоматизация и цифровой контроль качества продукции

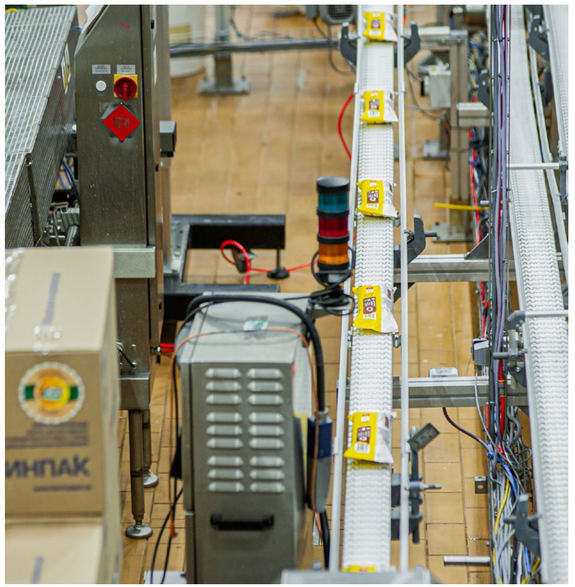
Автоматизация и цифровизация производственных процессов являются неотъемлемыми элементами системы непрерывного повышения качества продукции.

На наших производственных площадках реализованы:

- системы непрерывного контроля качества упаковки на основе компьютерного зрения;
- автоматизированные системы взвешивания сырья и дозированной подачи смеси для фасовки;
- дополнительные сенсорные устройства для выявления дефектов готовой продукции.

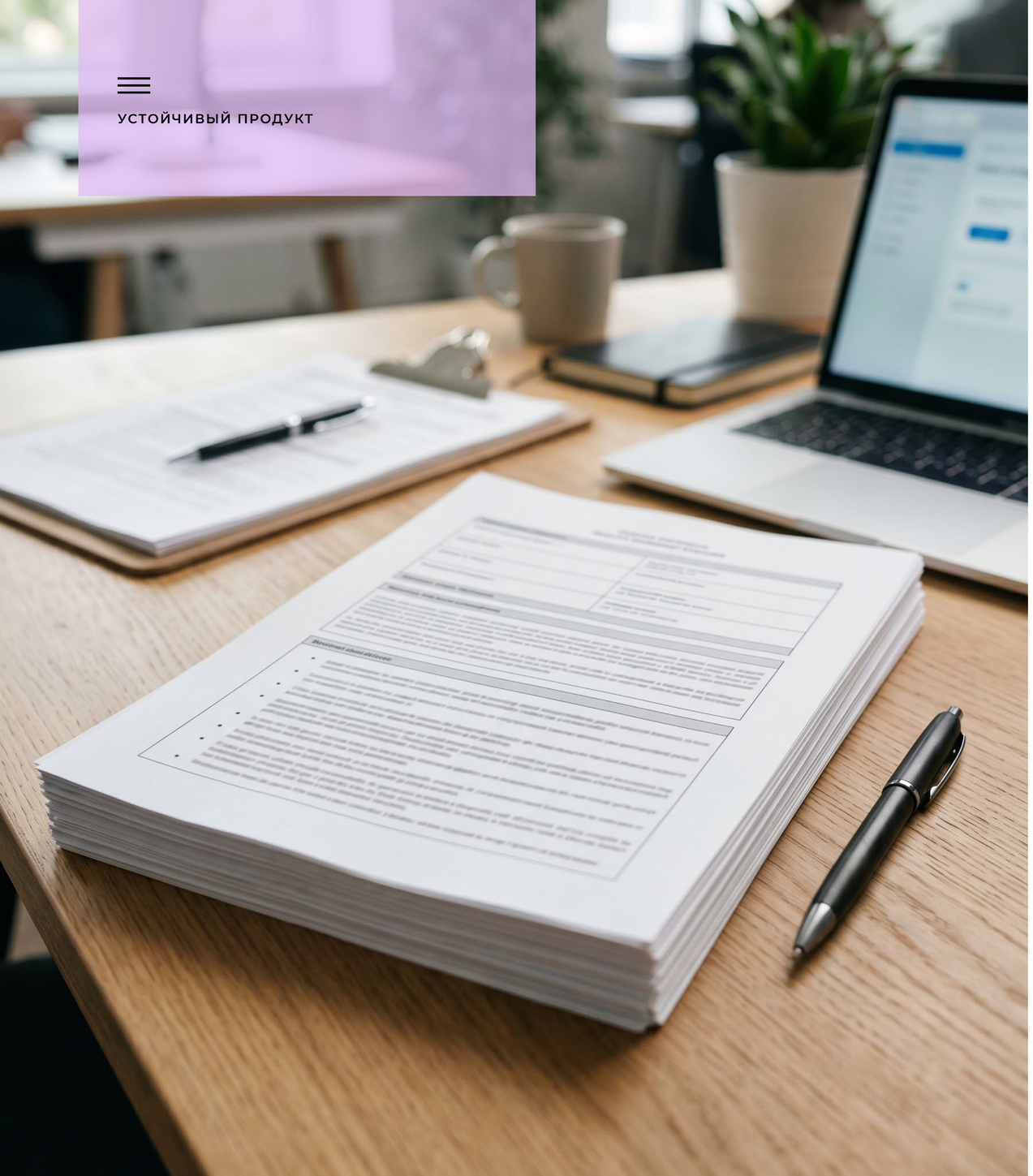
В 2025 году дополнительно внедрены:

- автоматизированная система подачи упаковочных материалов на линии фасовки;
- системы оптического распознавания и отбраковки стеклянной тары и готовой продукции с механическими повреждениями (сколами);
- система обдува флаконов с автоматизированным контролем параметров;
- интеграция с системой маркировки товаров «Честный знак».



Цифровизация и автоматизация производства обеспечивают сквозной контроль качества — от сырья и упаковки до готовой продукции — за счет внедрения систем компьютерного зрения, сенсорной диагностики, точного дозирования и интеграции с государственной системой маркировки «Честный знак».

[1] D-com, digital commerce (цифровая коммерция) — расширенная версия e-commerce; включает онлайн-продажи (сайты, маркетплейсы), мобильные приложения, продажи через социальные сети (social commerce).
[2] Индекс приоритизации рассчитывается как произведение четырех коэффициентов: частоты возникновения дефекта, степени его тяжести, этапа обнаружения и стоимости.



Политика и система управления качеством

Политика в области качества и безопасности продукции является основным нормативным документом, регламентирующим производственную деятельность Компании. Она охватывает полный жизненный цикл продукции: от разработки и производства до продвижения, реализации и утилизации. Соблюдение установленных требований политики является обязательным для каждого сотрудника.

В 2025 году региональная команда по качеству обновила и адаптировала 49 стандартов в области качества и безопасности, ранее действовавших в структуре компании Unilever, приведя их в соответствие с новыми корпоративными требованиями Арнест ЮниРусь.

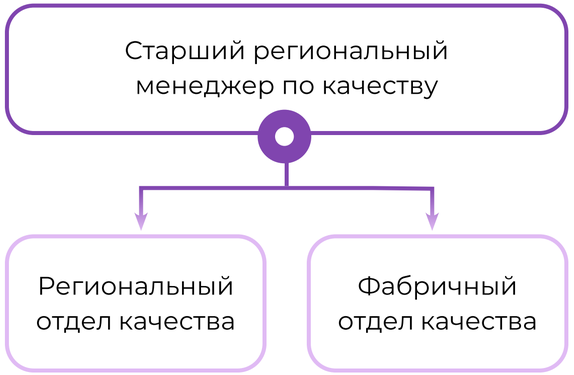
49

стандартов качества и безопасности актуализированы

Специалисты команды качества проверяют соответствие выпускаемой продукции и технологических процессов требованиям российского законодательства, Техническим регламентам Таможенного союза (ТР ТС[1]), государственным стандартам (ГОСТ), а также внутренним нормативным документам Компании.

Управление качеством продукции

Система управления качеством и безопасностью продукции



[1] Основные ТР ТС: ТР ТС 009/2011 «О безопасности парфюмерно-косметической продукции»; ТР ТС 021/2011 «О безопасной пищевой продукции»; ТР ТС 033/2013 «О безопасности молока и молочной продукции»; ТР ТС 005/2011 «О безопасности упаковки»; ТР ТС 029/2012 «Требования безопасности пищевых добавок, ароматизаторов и технологических вспомогательных средств».

Основные направления работы регионального отдела

Региональный отдел качества отвечает за разработку стратегии, программ и стандартов Компании. В задачи отдела также входит обеспечение соответствия продукции всем действующим нормативным требованиям на каждом этапе ее жизненного цикла, включая реализацию через каналы электронной торговли.

Взаимодействие с партнерами и поставщиками

- Методологическая поддержка при внедрении законодательных норм и корпоративных стандартов
- Мониторинг производственных процессов на площадках партнеров
- Гарантия стабильности показателей качества и безопасности как для инновационных разработок, так и для действующего ассортимента продукции

Категорийные специалисты

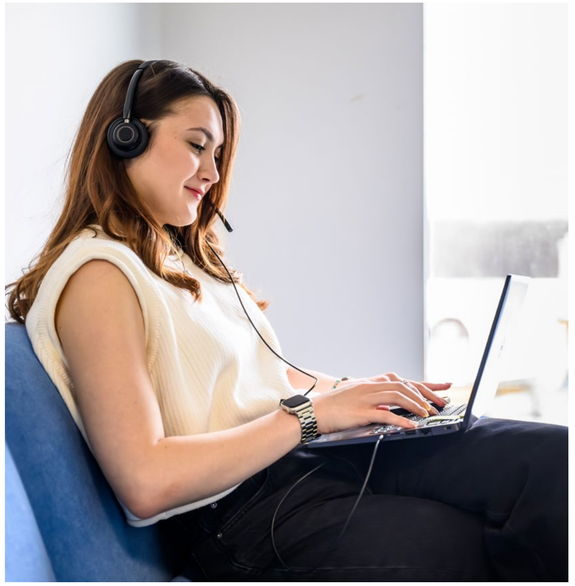
- Сопровождение производственных предприятий и партнеров в вопросах соблюдения установленных стандартов
- Участие в запуске новых продуктов
- Регулярный мониторинг
- Подготовка отчетной документации и реализация проектов по совершенствованию процессов обеспечения качества

Специалист по выводу продукции на рынок (Go-to-Market)[1]

- Контроль качества в области логистики, переупаковки (репакинга[2]) и продаж
- Контроль за соблюдением условий хранения и транспортировки товаров
- Координация взаимодействия между отделами логистики и продаж
- Проверка состояния продукции в торговых точках
- Передача информации в профильные подразделения для внедрения улучшений по итогам мониторинга

Направление цифровой торговли (D-com)

- Анализ упоминаний и отзывов о продукции на маркетплейсах и сайтах с отзывами потребителей (ежегодно обрабатывается более 900 тысяч публикаций)
- Инициирование проектов по повышению качества на основе цифровой обратной связи совместно с исследовательской и фабричными командами (например, создание рабочей группы по совершенствованию упаковки, чья деятельность направлена на устранение протечек и повреждений товара в процессе доставки, в ответ на потребительские жалобы)





[1] Специалист Go to Market (GTM) — сотрудник, который работает на стыке маркетинга, продаж и развития продукта, выстраивая и реализуя стратегию вывода нового продукта или услуги на рынок.
[2] Репакинг — процесс переупаковки готовой продукции на складе или в логистическом центре, инициируемый продавцом, а не производителем.

Основные направления деятельности фабричного отдела

Система менеджмента качества

- Ведение документооборота и администрирование интегрированной системы менеджмента качества на уровне предприятия
- Декларирование продукции

Гигиена и безопасность продукции

- Контроль соблюдения персоналом стандартов мойки и дезинфекции оборудования, а также правил личной гигиены
- Управление рисками, связанными с безопасностью продукции
- Организация и проведение обучающих мероприятий для сотрудников

Обеспечение качества и непрерывное совершенствование

- Обработка обращений потребителей и клиентов
- Участие в запуске инноваций, включая внедрение методологии перспективного планирования производства
- Взаимодействие с поставщиками
- Контроль производственных процессов и реализация мероприятий по их совершенствованию

Управление испытаниями и измерениями

- Курирование деятельности физико-химических и микробиологических лабораторий
- Управление запасами реактивов и эксплуатацией лабораторного оборудования
- Обеспечение выполнения программы производственного контроля для гарантированного соответствия продукции законодательным требованиям страны реализации
- Взаимодействие с законодательными органами
- Подготовка документации для экспортных поставок продукции





Оценка эффективности системы качества

Восемь ключевых направлений оценки эффективности системы качества и безопасности Арнест ЮниРусь

1. Соответствие законодательству и корпоративным стандартам
2. Отсутствие инцидентов на рынке
3. Снижение негативной обратной связи от потребителей и клиентов
4. Поддержка инновационных проектов с точки зрения качества и безопасности
5. Снижение фабричных потерь по причине качества
6. Участие в проектах по локализации и кириллизации брендов
7. Развитие партнеров и поставщиков
8. Формирование приверженности культуре качества у всех сотрудников



Взаимодействие подразделений

Для достижения максимальной эффективности департамент гарантии качества выстроил тесное взаимодействие с различными подразделениями Компании:

- **команда закупок:** совместная работа направлена на обеспечение выпуска и поставки безопасной продукции высокого качества и сосредоточена на развитии поставщиков и партнеров;
- **команда исследований и разработок:** ведется работа над совершенствованием характеристик продукции на основе анализа потребительских отзывов;
- **команда регуляторных вопросов:** осуществляется поддержка в интерпретации новых законодательных норм, а также организовано взаимодействие с внешними надзорными органами;
- **команда логистики:** реализуются инициативы по улучшению качества на всех этапах цепочки поставок, обеспечивается строгое соблюдение законодательных требований и внутренних стандартов Компании при хранении и транспортировке товаров;
- **команда продаж:** проводится работа с клиентами и осуществляется контроль состояния продукции в торговых точках.

Синхронизация усилий всех перечисленных подразделений позволяет нам выпускать продукцию стабильно высокого качества, которая соответствует ожиданиям потребителей и актуальным требованиям законодательства.

36

проектов по повышению качества продукции в рамках направления D-com успешно реализовано в 2025 году



Обратная связь с потребителями

В Компании действует комплексная система обработки обращений потребителей, которая позволяет оперативно решать возникающие вопросы и непрерывно совершенствовать качество продукции и сервиса.

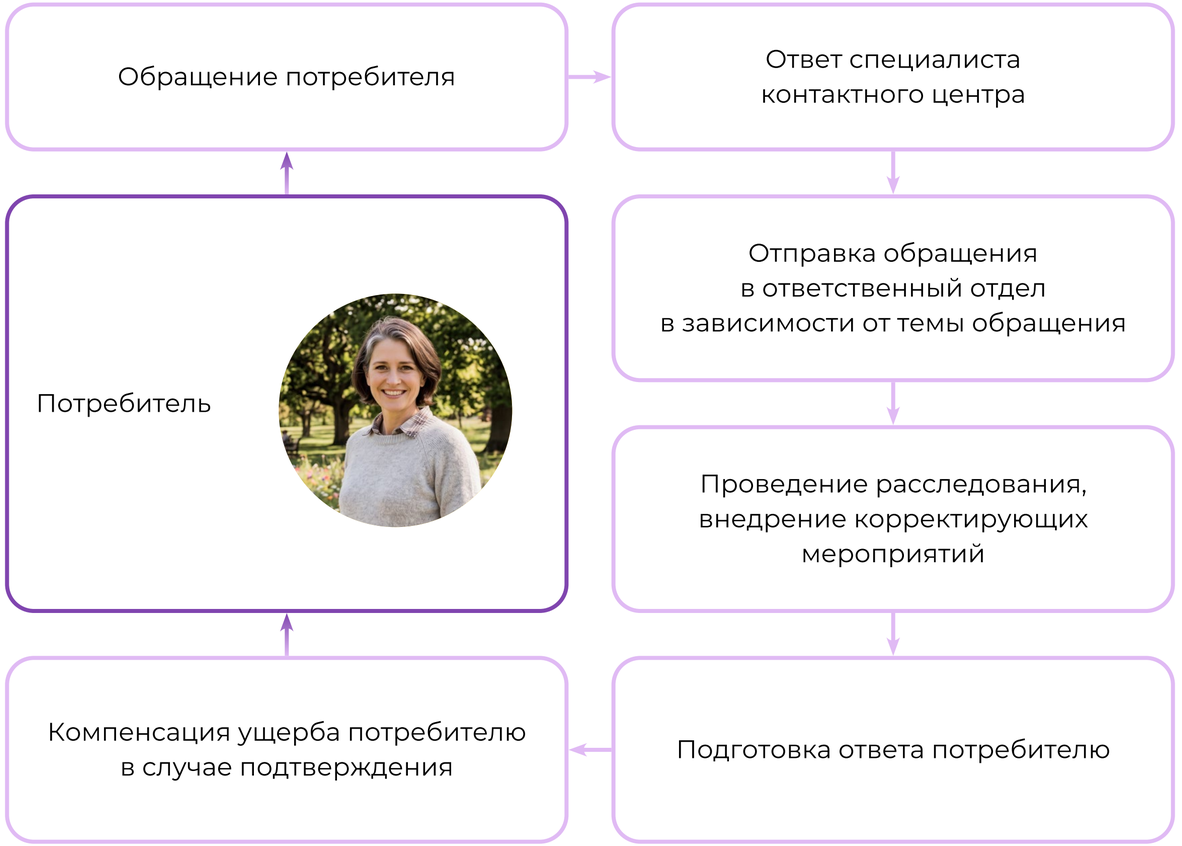
Электронная почта:
info@unirusgroup.ru

Горячая линия Арнест ЮниРусь
Россия: +7 (800) 200-12-00
Беларусь: +375 17 375 91 51

Горячая линия в MAX:
https://max.ru/id5504227803_bot

Работа с обращениями потребителей

Потребители направляют запросы через выбранный ими канал коммуникации. Специалисты контактного центра регистрируют каждое поступившее обращение и перенаправляют его в профильное структурное подразделение для дальнейшей обработки. Уполномоченный отдел проводит расследование обстоятельств инцидента, готовит развернутый ответ заявителю и в случае подтверждения ущерба инициирует процедуру компенсации.



Планы 2026

В 2026 году мы продолжим реализовывать комплексную программу обеспечения качества и безопасности продукции на всех этапах ее жизненного цикла.
Среди приоритетных направлений:

1. Качество на рынке:

- поддержание 0 инцидентов на рынке;
- 20%↓ жалоб потребителей;
- 10%↓ возвратов продукции и количества дефектной продукции на полках;

2. Производственные площадки:

- запуск производственной площадки «Юнигрупп Лайф» в соответствии с утвержденным планом;
- получение и подтверждение уровня Excellence[1] при проведении аудита ключевыми партнерами;

3. Управление качеством поставщиков:

- завершение согласования спецификаций на регулярное сырье в категориях БАД, пищевые продукты и мороженое до конца I квартала 2026 года. Проведение аудитов 100% партнеров с высоким и средним уровнем риска;

4. Обеспечение соответствия требованиям:

- подтверждение лицензии микробиологической лаборатории, успешное прохождение внешних проверок — без критических замечаний.

[1] Превосходство (англ.)

Инновации

В 2025 году Арнест ЮниРусь продолжила реализацию инновационной стратегии, определяющей направления разработки и выпуска новых продуктов



Подход Компании к инновациям

Компания расширила портфель проектов и вывела на рынок продукты в разных категориях бизнеса.

К приоритетным направлениям инновационного развития относятся:

- создание новых уникальных продуктов для всех категорий бизнеса;
- улучшение функциональных свойств продукции и повышение ее эффективности при сокращении расхода в процессе использования;
- забота о здоровье и благополучии потребителей.

Отдел исследований и разработок Арнест ЮниРусь объединяет 173 эксперта, включая технологов, химиков, биотехнологов, парфюмеров, инженеров и других специалистов. Команда разрабатывает новые продукты для брендов Компании и обладает высоким уровнем профессиональных компетенций. Парфюмеры отдела проходили стажировки во Франции, а четыре технолога-разработчика получили награду «Лучший технолог» от Российской парфюмерно-косметической ассоциации.

Ключевые результаты 2025 года

123
инновационных проекта запущено, что на 18% больше, чем в 2024 году

277
позиций продукции выведено на рынок в рамках инновационных проектов

10%
общей оценки по критерию инновационности составляют ESG-факторы и устойчивость продукта





Исследовательская и партнерская база

Компания развивает экосистему инновационного сотрудничества, взаимодействуя с более чем 20 научными организациями.

>20

научных организаций — партнеры Арнест ЮниРусь

Среди ключевых партнеров — Институт пластической хирургии и косметологии, Стоматологическая Ассоциация России и Российский университет медицины. Университетская среда выступает катализатором инноваций, создавая условия для реализации проектов студентов и преподавателей. В 2024 году Компания запустила пилотный проект совместно со стартапом в сфере медицинских технологий «Альбоген» (резидент кластера «Сколково»), который применяет методы глубокого машинного обучения для дизайна, синтеза и исследования молекул.

Стратегия Арнест ЮниРусь основана на постоянном внедрении инноваций и развитии собственной научно-исследовательской базы. Мы расширяем инфраструктуру центров исследований, оснащенных современным оборудованием, что позволяет глубоко изучать сырьевую базу и технологии.

Ключевые элементы нашей исследовательской инфраструктуры:

- один из ведущих в отрасли аналитических центров для контроля качества сырья
- центр оценки состояния кожи и волос для внутренних тестирований эффективности продуктов
- собственные лаборатории по разработке формул, упаковки и парфюмерии

Компания является одним из немногих российских производителей, которые проводят микробиологические испытания на устойчивость к загрязнению (challenge-test) для всей выпускаемой продукции.

ИнноХаб как центр долгосрочных инноваций

В 2024 году Арнест ЮниРусь создала ИнноХаб — центр разработки передовых технологий, продуктов и упаковочных решений, способных существенно изменить потребительский опыт в ближайшие годы.

ИнноХаб

Цель ИнноХаба — разрабатывать инновации третьего поколения: продукты и технологии, которые являются новыми для рынка и предвосхищают потребительские тренды на несколько лет вперед.

Для этого Компания перешла к долгосрочному планированию инноваций на горизонте пяти и более лет. В состав команды центра входят химики, биотехнологи, биологи, микробиологи, аналитики, инновационные менеджеры, а также специалисты по разработке и моделированию упаковочных решений. Они применяют цифровые инструменты для разработки ингредиентов и продуктов, используют моделирование процессов и прогнозирование свойств, а также развивают методы тестирования in vitro[1] и ex vivo[2]. Команда ведет поиск новых технологий в категориях «Красота и благополучие», «Личная гигиена», «Уход за домом» и «Мороженое».

Миссия ИнноХаба — создавать будущее, меняя потребительский опыт и используя научные знания для развития Компании.

Работа ИнноХаба сосредоточена на четырех направлениях:

1. **разработка долгосрочной технологической стратегии брендов**, включая создание новых технологий и упаковочных решений;
2. **анализ трендов, поиск перспективных идей и их преобразование в готовые продукты**, способные изменить представление о возможностях ближайшего будущего;
3. **формирование экосистемы открытых инноваций** через долгосрочные партнерства в области научных исследований, разработки технологий и их масштабирования;
4. **внедрение новых подходов к разработке**, позволяющих Компании адаптироваться к изменениям рынка и ожиданиям потребителей.

В 2025 году для усиления стратегической роли направления инноваций ИнноХаб перешел в подчинение Генерального директора.

ИнноХаб развивает сотрудничество с научными, образовательными и отраслевыми организациями. В 2025 году Компания проводила конкурсы идей, инновационные сессии, стажировки для студентов и научно-исследовательские работы по разным направлениям. В рамках конференций «БИОПРОМ» и Конгресса молодых ученых Арнест ЮниРусь также продолжила диалог с профессиональным сообществом.

Партнеры ИнноХаба:

1. Сколковский институт науки и технологий;
2. Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина;
3. Санкт-Петербургский государственный университет;
4. Первый Московский государственный медицинский университет имени И. М. Сеченова;
5. Национальная ассоциация трансфера технологий;
6. Московский физико-технический институт;
7. Институт органического синтеза им. И. Я. Постовского Уральского отделения Российской академии наук;
8. Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова;
9. Санкт-Петербургский государственный химико-фармацевтический университет;
10. Российский биотехнологический университет;
11. Федеральный исследовательский центр «Казанский научный центр Российской академии наук»;
12. Институт химии твердого тела и механохимии Сибирского отделения Российской академии наук;
13. Институт химической биологии и фундаментальной медицины Сибирского отделения Российской академии наук;
14. Национальный исследовательский Томский государственный университет;
15. Российский химико-технологический университет имени Д. И. Менделеева;
16. Приволжский исследовательский медицинский университет;
17. Волгоградский государственный медицинский университет;
18. Сибирский государственный медицинский университет;
19. Уральский государственный медицинский университет;
20. Национальный исследовательский Мордовский государственный университет им. Н. П. Огарева.

[1] In vitro (с лат. — «в стекле») — термин и методика выполнения научных опытов, обозначающие, что эксперименты проводятся в искусственных условиях, вне организма или естественной среды.
[2] Ex vivo (с лат. — «вне живого») — проведение экспериментов в живой ткани, перенесенной из организма в искусственную внешнюю среду.

Цифровизация разработки продукта: система Референс

В 2025 году мы представили разработку нашей дочерней ИТ-компании «Решения для будущего» — собственную систему управления жизненным циклом продукта (PLM[1]) под названием Референс



Система объединяет информацию о продукте на всех этапах его создания и вывода в производство: от рецептур и данных экспериментов до характеристик сырья, дизайнерских решений и этапов финального выпуска.

Referus

Референс — система управления жизненным циклом продукта, которая представляет собой единую цифровую базу знаний, обеспечивающую точное и безопасное управление процессами создания продукции.

Ключевые особенности Референса:

- **Специализация:** решение адаптировано под потребности процессного производства, где применяются непрерывные циклы смешивания ингредиентов, что характерно для сектора товаров повседневного спроса и фармацевтики.
- **Независимость разработки:** система создана с нуля как полноценная альтернатива иностранному программному обеспечению, доступ к которому был ограничен с 2022 года.
- **Уникальность:** на текущий момент система не имеет прямых российских аналогов.
- **Экономическая эффективность:** внедрение решения позволяет оптимизировать затраты и повысить производительность на всех стадиях — от научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ (НИОКР) до выпуска готового продукта.

Использование системы Референс помогает снизить риск возникновения ошибок на этапе разработки, сократить сроки вывода новых продуктов на рынок и повысить прозрачность процессов.

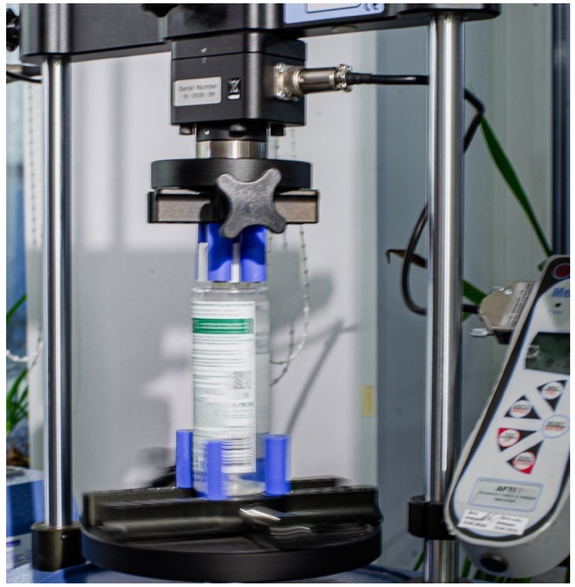
[1] PLM (Product Lifecycle Management) — система и подход к управлению продуктом на протяжении всего жизненного цикла: от идеи до вывода из эксплуатации.

Инновации в области устойчивого развития

В 2025 году Арнест ЮниРусь продолжила развивать продукты и решения, которые помогают снижать негативное воздействие на окружающую среду, повышать эффективность использования ресурсов и отвечать ожиданиям потребителей

В рамках этого подхода Компания расширяет ассортимент нелицензионных брендов и поддерживает высокую долю локального производства. Доля продукции, произведенной в России, составляет до 88% в зависимости от бренда.

При разработке новых продуктов и упаковочных решений Арнест ЮниРусь учитывает не только потребительские характеристики, но и возможности для снижения воздействия на окружающую среду на протяжении жизненного цикла продукции.



В 2025 году Компания развивала инновации в области устойчивого развития по нескольким направлениям:

- создание концентрированных продуктов, позволяющих снижать расход упаковочных материалов, оптимизировать логистику и ресурсы
- разработка решений, помогающих клиентам более эффективно использовать продукцию и сокращать ее расход
- использование вторичных материалов в упаковке
- снижение массы упаковки и переход на решения, требующие меньше сырья при сохранении потребительских свойств продукции
- поиск новых возможностей для повышения пригодности упаковки к переработке
- информирование потребителей о правилах сортировки и переработки упаковки

Подробнее о ключевых инициативах Компании в области устойчивых инноваций читайте далее.

Развитие концентратов Ю-Professional

Компания продолжает развивать линейку профессиональных чистящих средств Ю-Professional для корпоративных клиентов. В 2025 году мы запустили концентрированное средство против жира для использования на профессиональных кухнях.





Средства доступны в двух форматах:

- готовый спрей — с активной пеной для сложных загрязнений;
- концентрат — для использования в качестве отдельного средства или повторного наполнения флакона со спреем.

Концентрированный формат позволяет снижать расход упаковочных материалов, экономить место при хранении и оптимизировать логистику. Это важно как для Компании, так и для наших клиентов, которые стремятся снижать затраты на средства для уборки и сокращать воздействие на окружающую среду.

Сервис Ю-Professional

В 2025 году Компания запустила сервис Ю-Professional для организаций, использующих профессиональные моющие средства. Наши партнеры помогают клиентам подключать дозаторы, проводить калибровку и настраивать оборудование.
При подборе концентрации средств учитываются качество воды, тип оборудования и характер загрязнений. Такой подход помогает клиентам поддерживать высокий уровень гигиены и одновременно оптимизировать расходы на профессиональные моющие средства.

Патент на инновационную рецептуру средства для мытья посуды SIMBL

Компания развивает категорию средств для мытья посуды под брендом SIMBL. В нем представлена линейка средств для ручного мытья посуды на основе собственной рецептуры.

Формула предусматривает комбинацию чистящих компонентов и активных очищающих усилителей, которая обеспечивает высокую эффективность удаления жира при низком содержании органических компонентов. Такой подход позволяет сочетать высокую эффективность средства и снижение негативного воздействия на окружающую среду.

В 2025 году Арнест ЮниРусь подала заявку на патент на разработанную рецептуру.



Устойчивые упаковочные решения

Компания продолжает снижать воздействие упаковки на окружающую среду и руководствуется требованиями Распоряжения Правительства Российской Федерации № 2330-р от 28 августа 2024 года, утверждающего перечень товаров, производство которых осуществляется с обязательным использованием определенной доли вторичного сырья.

В 2025 году работа велась по нескольким направлениям: использование вторичного пластика, снижение массы упаковки, переход на упаковочные компоненты российского производства, поиск новых возможностей для повышения пригодности упаковки к переработке и информирование потребителей о правилах ее утилизации.

Использование вторичного пластика

Компания продолжила применять переработанный полиэтилентерефталат — вторичный пластик, полученный из ранее использованной упаковки из полиэтилентерефталата (ПЭТ). В 2025 году на производство пластиковой упаковки Компании было направлено 1 130 тонн вторичного ПЭТ.

1 130 тонн

пластика вторичной переработки использовано при производстве упаковки в 2025 году

В 2025 году Арнест ЮниРусь совместно с поставщиками продолжила работу по вовлечению вторичного ПЭТ. В 2025 году 40 из 49 форматов ПЭТ-упаковки, производимых российскими поставщиками, содержали не менее 8% вторичного ПЭТ.

Снижение массы пластиковой упаковки

В 2025 году Компания реализовала ряд инициатив по снижению объема пластика в упаковке без ухудшения потребительских свойств продукции, среди них:



Перевод сывороток Черный жемчуг из флаконов из полиэтилентерефталатгликоля (ПЭТГ) в стеклянные флаконы, что позволило сократить использование пластика на 8 тонн в год



Замена этикеток на печать непосредственно на флаконе: при расчетном весе одной этикетки 1 г сокращение использования пластика по трем товарным позициям составило 80 кг в год



Перевод мицеллярных вод Чистая линия и Дав во флаконы нового дизайна с меньшим весом. Масса одного флакона снизилась с 36 г до 34 г, что позволило сократить использование пластика на 2,8 тонны в год



Перевод лосьонов и бальзамов после бритья под брендами Дав Men и Акс в стеклянные флаконы, что позволило увеличить долю материалов, пригодных для переработки, и поддержать переход к более устойчивым упаковочным решениям



Запуск формата стиков для бальзамов после бритья Дав Men и Акс. Решение расширяет линейку средств ухода после бритья и предусматривает использование упаковочных материалов, пригодных для переработки. Флакон Дав Men выполнен из полиэтилена высокой плотности (HDPE) с крышкой из полипропилена (PP), а у Акс корпус изготовлен полностью из полипропилена (PP). Потребительская упаковка обоих продуктов — из картона

Большие форматы и локализация упаковки

В 2025 году Компания продолжила развивать большие форматы упаковки. Такие форматы позволяют снизить массу упаковочного материала в расчете на 1 мл продукта.

Большие форматы

За счет запуска больших форматов шампуней Чистая линия объем пластика сократился на 3,38 тонны в год по трем товарным позициям.

Снижена масса пластика в расчете на 1 мл продукта примерно в два раза при переходе от шампуней объемом 250 мл к формату 1 000 мл.

Снижена масса пластика в расчете на 1 мл продукта на 10% при переходе от шампуней объемом 400 мл к формату 1 000 мл.



Для пенки Черный жемчуг мы увеличили объем до 350 мл, что снизило массу пластика в расчете на 1 мл продукта в 1,5 раза.





Локализация упаковки

В 2025 году Компания перевела продукты Акс с крышек нажимного типа (диск-топ) европейского производства на откидные крышки (флип-топ), которые производятся в России из местного сырья. Изменение конструкции крышки также позволило сократить потребность в дополнительной упаковке продукции при ее реализации через маркетплейсы. Это поддерживает развитие локальных цепочек поставок, снижает зависимость от импортных упаковочных компонентов и сокращает использование упаковочных материалов.



Инфраструктура сбора отходов на переработку

Совместно с партнерами Арнест ЮниРусь развивает сеть точек сбора упаковки для последующей передачи на переработку.

С 2019 по 2025 год мы реализовали проект по сбору алюминиевых аэрозольных баллонов совместно с торговой сетью «Перекрёсток». За шесть лет было собрано более 11 тонн материала. Инфраструктура проекта включала 51 фандомат в пяти городах России: Москве, Санкт-Петербурге, Самаре, Нижнем Новгороде и Туле.

>11 тонн

алюминиевых аэрозольных баллонов собрала Арнест ЮниРусь за 6 лет в рамках совместного проекта с торговой сетью «Перекрёсток»

Информирование потребителей о перерабатываемости упаковки

На этикетках продуктов Фуд Солюшенс Professional размещается QR-код. Он ведет на обучающий сайт с информацией о том, как правильно утилизировать упаковку и как подготовить к утилизации разные элементы упаковки.

ЭКОЛОГИЯ

СНИЖЕНИЕ ВОЗДЕЙСТВИЯ
НА ОКРУЖАЮЩУЮ СРЕДУ

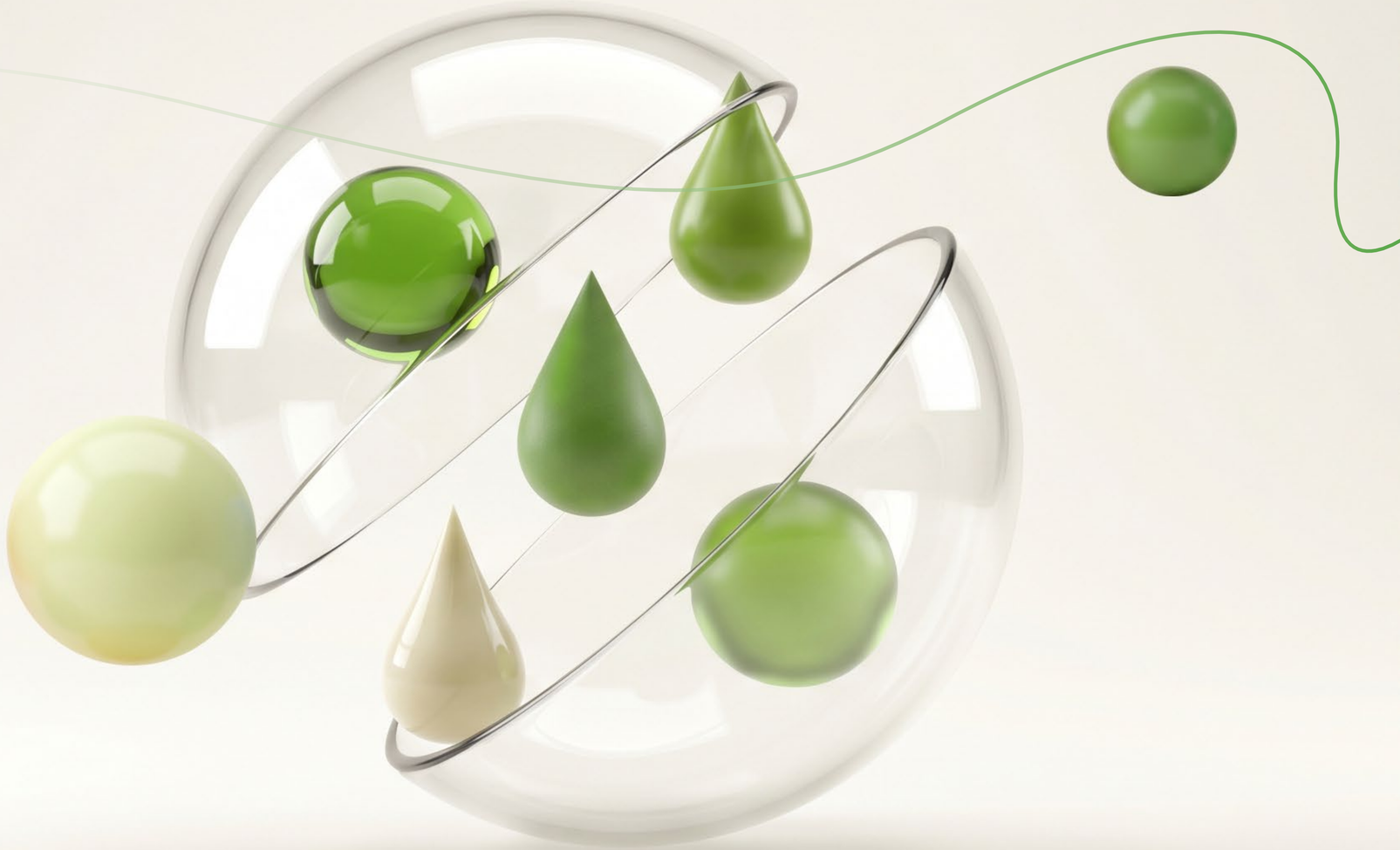
ВЫБРОСЫ В АТМОСФЕРНЫЙ ВОЗДУХ

УПРАВЛЕНИЕ ВОДНЫМИ РЕСУРСАМИ

УПРАВЛЕНИЕ ОТХОДАМИ

ИЗМЕНЕНИЕ КЛИМАТА
И ЭНЕРГОЭФФЕКТИВНОСТЬ

СОХРАНЕНИЕ БИОРАЗНООБРАЗИЯ



Снижение воздействия на окружающую среду



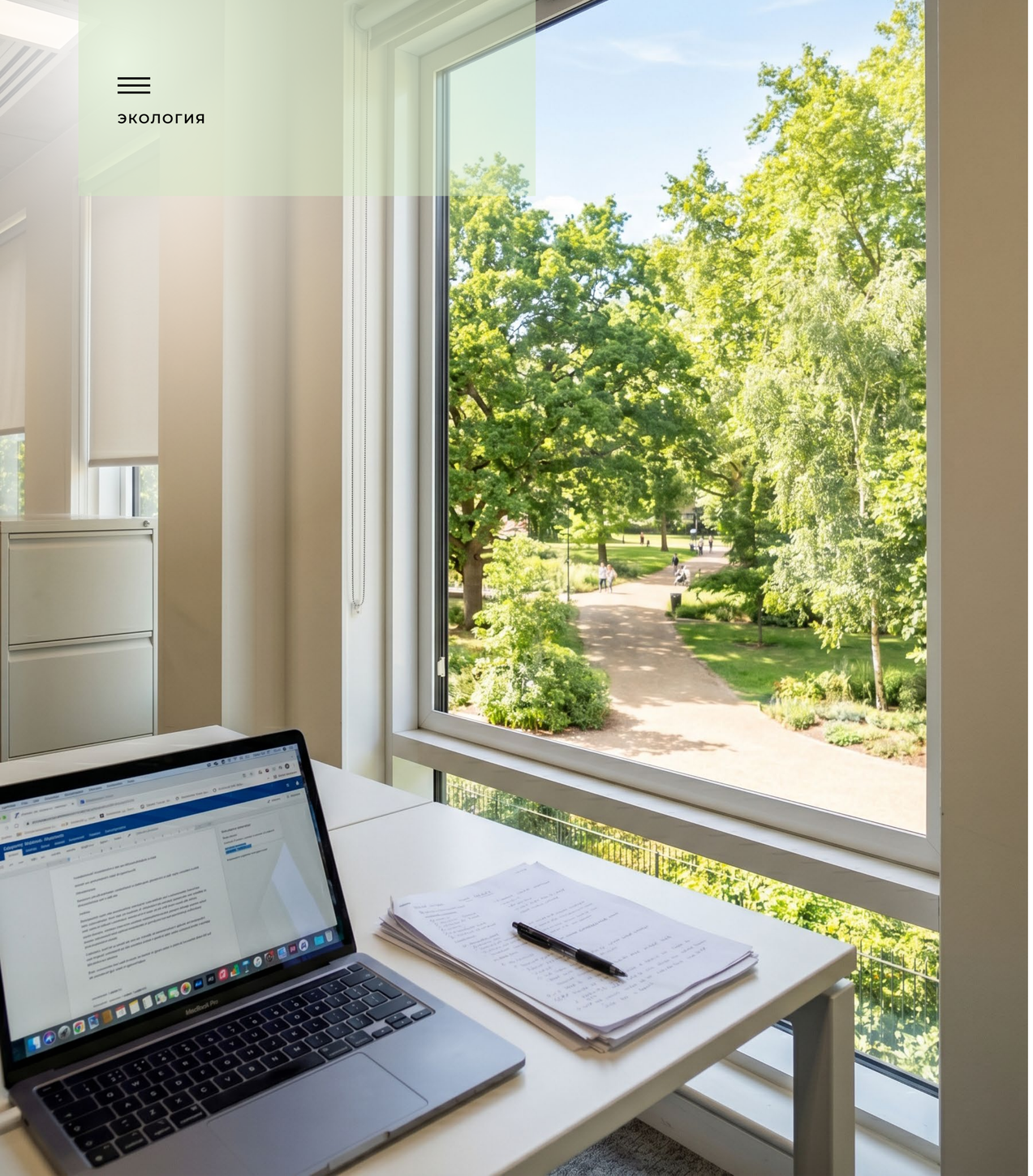
Арнест ЮниРусь осуществляет системный контроль влияния своей производственной деятельности на окружающую среду на всех этапах. Компания ведет работу с учетом требований действующего природоохранного законодательства.

Экологическая повестка Арнест ЮниРусь интегрирована в операционное управление производственными площадками и рассматривается как инструмент обеспечения устойчивости производственных процессов, снижения регуляторных рисков, повышения ресурсоэффективности и поддержания репутации ответственного производителя.

В отчетном периоде на экологические показатели Компании оказывали влияние рост производственной нагрузки, отсутствие собственных очистных сооружений на части площадок и необходимость соблюдения нормативов, которые различаются в зависимости от региона. Мы учитываем эти факторы при планировании природоохранных мероприятий и реализуем меры по снижению их воздействия, включая модернизацию инфраструктуры и усиление контроля технологических процессов.

Приоритетные направления нашей работы в области охраны окружающей среды

- Сокращение образования отходов
- Сокращение образования сточных вод
- Сокращение выбросов загрязняющих веществ
- Сокращение выбросов парниковых газов



Ключевую роль в улучшении экологических показателей играет

Отдел производства и поставок

Внедрение энергоэффективных технологий, оптимизация производственных процессов и реализация мер по сокращению отходов и выбросов позволяют нам последовательно минимизировать негативное воздействие на окружающую среду.

Система управления охраной окружающей среды функционирует на основе следующих внутренних нормативных документов Компании:

- Соглашение в области безопасности, охраны окружающей среды и физической безопасности;
- Кодекс принципов ведения бизнеса.

В 2025 году в комплект экологической документации производственных площадок входили:

- Декларация о воздействии на окружающую среду;
- Решение о предоставлении водного объекта в пользование;
- Лицензия на эксплуатацию скважины;
- Программа производственного экологического контроля;
- Паспорта отходов и иные разрешительные документы.

Совершенствование подходов к управлению охраной окружающей среды сопровождалось разработкой и утверждением профильных стандартов, таких как:

- Стандарт по управлению отходами;
- Стандарт по отчетности в области охраны труда, промышленной и пожарной безопасности, охраны окружающей среды и физической безопасности (актуализирован в 2026 году).

В 2026 году мы также внедрили Стандарт по внутреннему расследованию происшествий (почти происшествий[1]) в области охраны труда, промышленной и пожарной безопасности, охраны окружающей среды и физической безопасности. Помимо этого, в разработке находится новый Стандарт по управлению вопросами охраны окружающей среды.

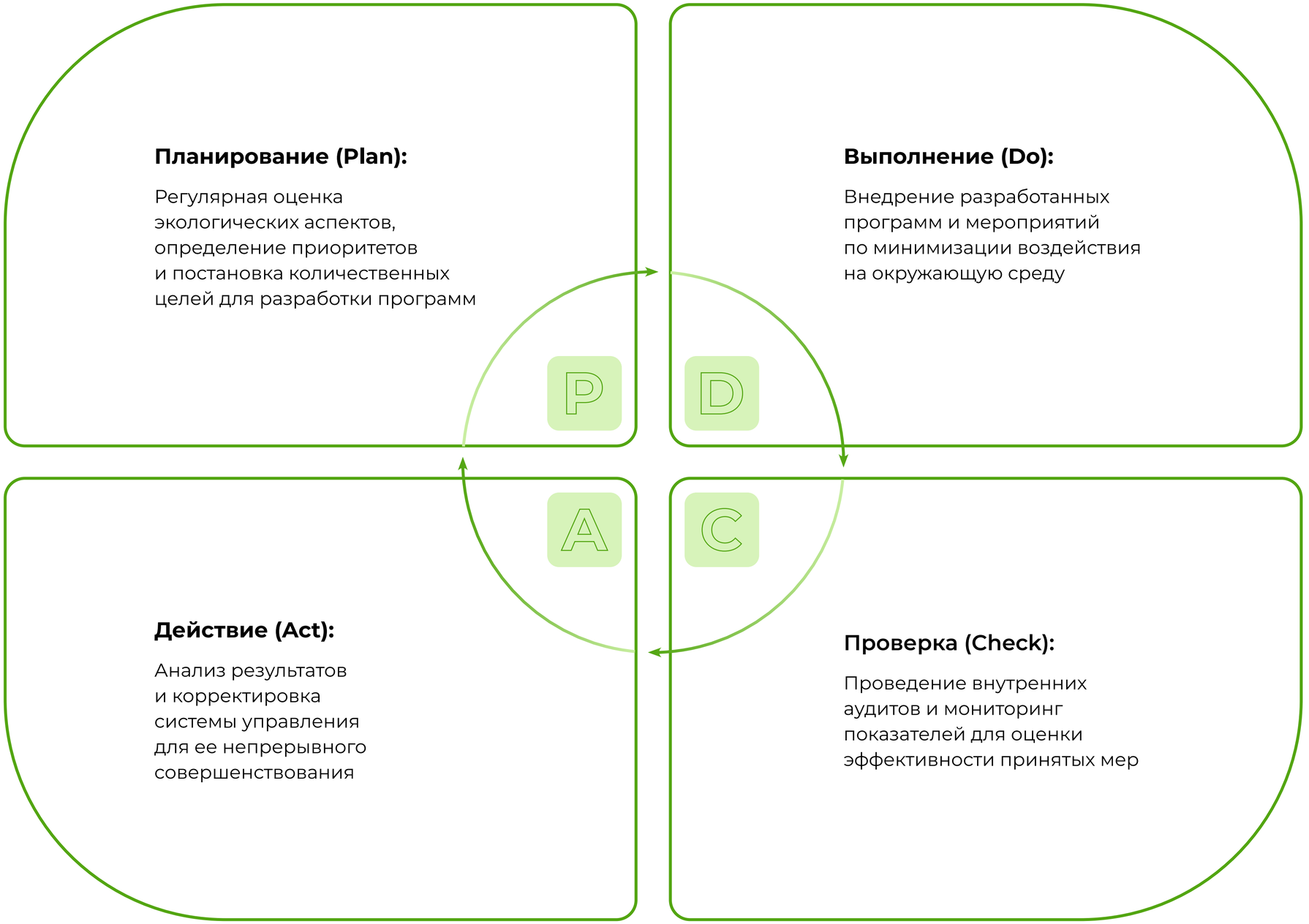
[1] Почти происшествие (с англ. «Near Miss») — незапланированное событие, связанное с выполнением работ, которое не привело к травме, заболеванию, ущербу имуществу или иному вреду, но при иных обстоятельствах могло привести к таким последствиям.

Система экологического менеджмента

В Арнест ЮниРусь действует система экологического менеджмента (СЭМ), основанная на внутреннем стандарте, который разработан с учетом принципов стандарта ISO 14001.

Работа системы строится на принципах этого стандарта и реализуется через цикл PDCA (Plan-Do-Check-Act — планирование, выполнение, проверка, действие). В рамках этого цикла мы проводим регулярную оценку экологических аспектов, определяем приоритетные направления, устанавливаем количественные цели и разрабатываем программы для их достижения. Важным компонентом системы является проведение внутренних аудитов.

В настоящее время в рамках пересмотра программы управления охраной окружающей среды мы работаем над совершенствованием подходов к предотвращению потенциально опасных условий и происшествий.



Выбросы в атмосферный воздух

Арнест ЮниРусь осуществляет систематический мониторинг и контроль выбросов загрязняющих веществ, образующихся в ходе производственной деятельности, в атмосферный воздух

Структура выбросов в 2025 году существенно не изменилась. Преобладающую долю в общей массе выбросов занимают оксиды азота, оксид углерода и прочие газообразные и жидкие вещества, что соответствует отраслевой специфике предприятий пищевой промышленности.

0,08 тыс. тонн

масса выбросов загрязняющих веществ в 2025 году

По сравнению с прошлым годом масса удельных выбросов загрязняющих веществ снизилась на 25%: 0,89 тонн в 2025 году против 1,185 тонн в 2024 году (на 1 млрд руб. выручки).

Увеличение выбросов оксидов азота обусловлено расширением портфеля производственных площадок Компании. Снижение показателя по летучим органическим соединениям связано с уточнением перечня источников выбросов и изменением производственной нагрузки на отдельных площадках.

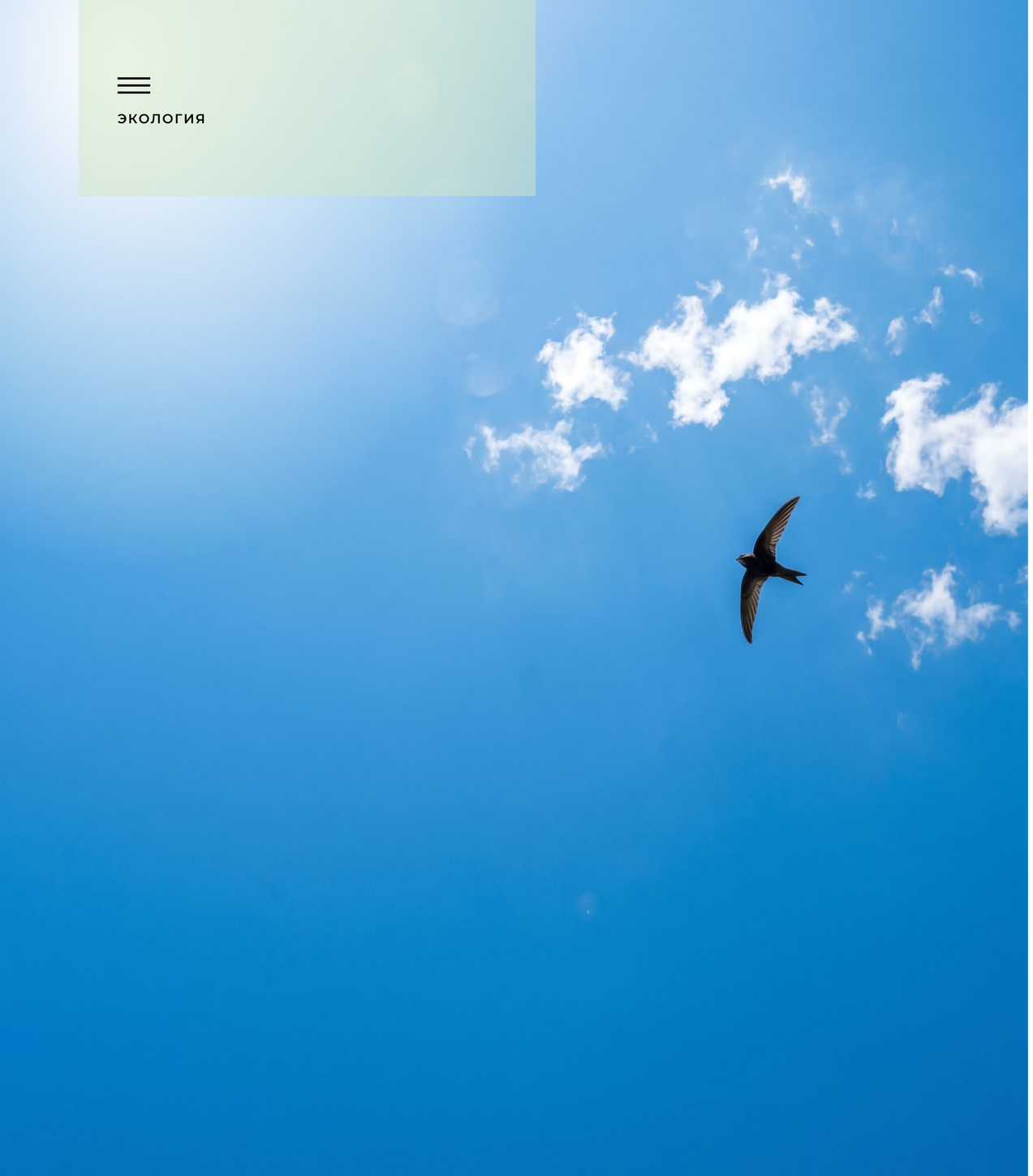
Удельные выбросы загрязняющих веществ по Компании, тонн/млрд руб.



Показатель[1]	2023	2024	2025
Выбросы загрязняющих веществ по Компании, тыс. тонн, в том числе:	**0,08**	**0,08**	**0,08**
Оксиды азота (NO_x)	0,00002	0,00002	0,014
Оксиды серы (SO_x)	0	0	0,001
Твердые частицы	0,001	0,002	0,003
Летучие органические соединения (ЛОС)	0,04	0,04	0,008
Угарный газ (оксид углерода, CO)	0,04	0,04	0,03
Опасные загрязнители воздуха (ОЗВ)	0	0	0
Стойкие органические загрязнители (СОЗ)	0	0	0
Прочие газообразные и жидкие вещества	0,003	0,003	0,02

[1] Здесь и далее незначительные отклонения в данных или их суммах связаны с округлением.

GRI 305-7 | СОКБ 7



Федеральный проект «Чистый воздух»

Фабрика по выпуску мороженого в Омске является участником федерального проекта «Чистый воздух».

Ключевая цель проекта «Чистый воздух» — к 2026 году[1] снизить общий объем выбросов загрязняющих веществ на 2 млн тонн, или более чем на 20%.

Эта инициатива была запущена в 2019 году и охватывает 43 российских города.

В 2025–2026 годах контрольно-надзорные мероприятия в отношении производственной площадки в Омске были организованы в два этапа:

1. Инструментальные замеры выбросов на котельной установке (завершены в 2025 году);
2. Замеры выбросов вафельного цеха и итоговая оценка эффективности внедренных природоохранных мер (с 2025 года по май 2026 года).

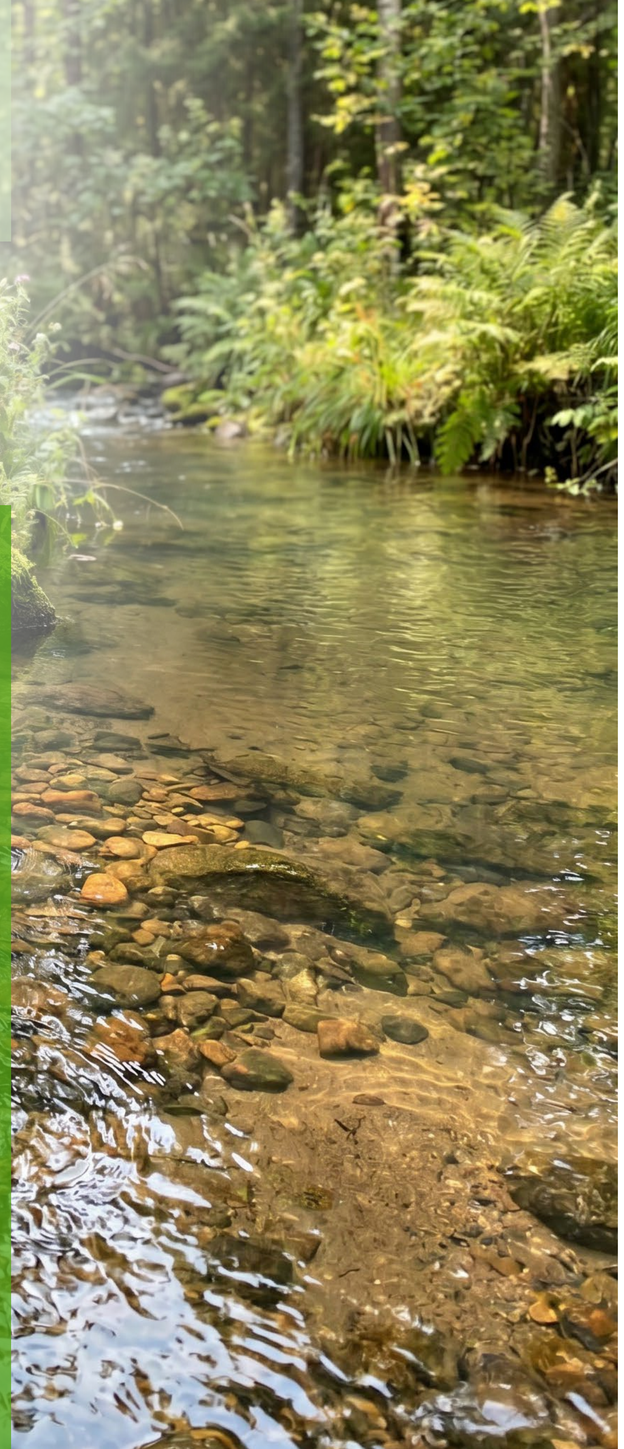
По итогам контрольно-надзорных мероприятий Компания актуализировала перечень источников выбросов и скорректировала природоохранные мероприятия. Обновленные параметры были учтены при пересмотре квот и планов по достижению нормативов.

Новые мероприятия по достижению нормативов согласованы с учетом обновленных данных об источниках.

[1] Надзорные органы проверяют мероприятия проекта до конца 2026 года. Итоговый эффект от их реализации будет рассчитан в 2027 году после вывода всех экологических систем на полную мощность.

Управление водными ресурсами

Компания придерживается принципов рационального и ответственного водопользования



Для каждой производственной площадки установлены целевые показатели, направленные на снижение объемов потребляемой воды. Координирует мероприятия по оптимизации водопотребления Отдел охраны труда и охраны окружающей среды.

Все производственные объекты Компании подключены к системе городского водоснабжения. Дополнительно на площадках в Туле и Екатеринбурге для технических нужд предусмотрены артезианские скважины. При производстве продукции мы используем только пресную воду.

Весь объем образующихся сточных вод отводится в централизованные системы городской канализации.

На производственной площадке в Туле ливневые сточные воды после очистки сбрасываются в водный объект — ручей, расположенный в населенном пункте Старое Басово. Сброс осуществляется строго в пределах установленных лимитов, случаев превышения нормативов не зафиксировано.

Контроль качества сточных вод на всех площадках осуществляется в соответствии с Постановлением Правительства РФ № 644[1], а также с учетом локальных нормативов в регионах присутствия — Екатеринбурге, Омске, Туле. Применение региональных требований обеспечивает соблюдение установленных нормативов состава сточных вод для централизованных систем водоотведения.

Компания ежеквартально проводит мониторинг воздействия на водные ресурсы

Методология контроля качества сточных вод включает количественный химический анализ (КХА) проб, а также комплексное исследование воды из ручья для фабрики в Туле (КХА и микробиологический контроль). Отбор проб производится в трех контрольных точках: выше места сброса, в точке сброса и ниже сброса по течению.

В отчетном периоде зафиксировано девять случаев несоблюдения требований к качеству сточных вод, преимущественно связанных с превышением локальных нормативов и отсутствием собственных очистных сооружений на ряде площадок.

[1] Постановление Правительства РФ № 644 «Об утверждении Правил холодного водоснабжения и водоотведения и о внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации».

GRI 303-1, GRI 303-2, GRI 303-3, GRI 303-4, GRI 303-5 | SASB FB-PF-140a.1, SASB FB-PF-140a.2, SASB FB-PF-140a.3 | СОКБ 1, СОКБ 2, СОКБ 4

По ключевым отклонениям инициированы корректирующие меры, включая административный контроль технологических процессов и модернизацию очистных мощностей (в частности, установка флотационного оборудования в Санкт-Петербурге).

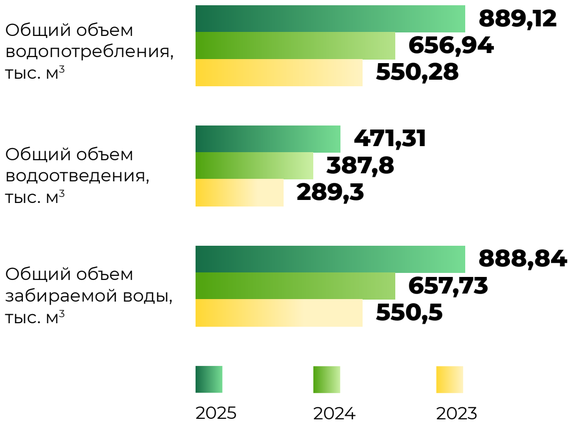
В отчетном периоде мы успешно выполнили все мероприятия по управлению водными ресурсами, запланированные на 2025 год.

- На производственной площадке в Санкт-Петербурге завершена модернизация систем охлаждения биореактора и буферной емкости очистных сооружений. Это стабилизировало температурный режим в технологических емкостях, повысило качество очищенной воды и снизило эксплуатационные риски.
- В Туле на местных очистных сооружениях установлена усреднительная емкость увеличенного объема. По прогнозам, качество очистки сточных вод улучшится на 20%, а производительность комплекса вырастет на 50%.

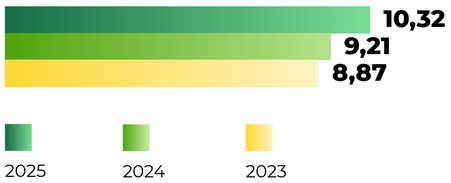
Компания не осуществляет забор или сброс воды в регионах с наблюдаемым дефицитом водных ресурсов.

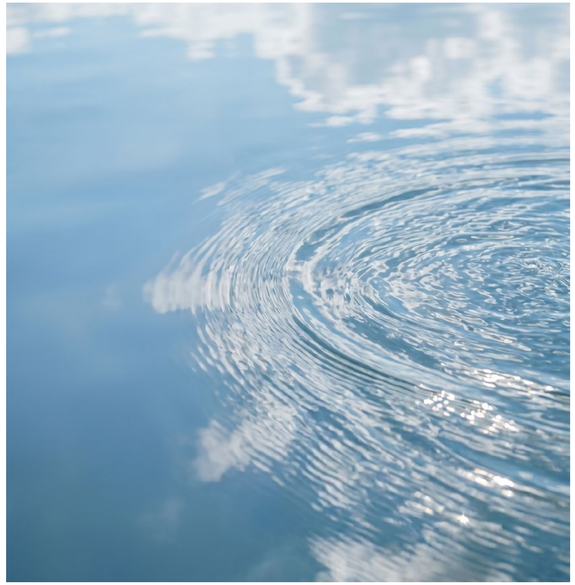
В 2025 году водопотребление выросло на 35% по сравнению с предыдущим отчетным периодом, что связано с возобновлением работы производственной площадки в Туле и увеличением объема производства.

Показатели водопользования в Компании



Удельное водопотребление в расчете на выручку, тыс. м³/млрд руб.







Планы 2026

На 2026 год Арнест ЮниРусь запланировала следующие мероприятия:

- регулярная актуализация матрицы переходов между видами продукции на всех объектах для минимизации расхода воды на промывку оборудования;
- закупка флотационной установки для площадки в Санкт-Петербурге;
- ввод в эксплуатацию законсервированной системы водоподготовки в Екатеринбурге в связи с ростом производственных мощностей, который повлечет за собой увеличение водопотребления для промывки фильтров;
- проведение детального анализа структуры водопотребления для выявления и количественной оценки потерь воды в Омске.

Управление отходами

Наша цель — сохранять статус «Ноль отходов на захоронение» на всех производственных площадках[1].



Подход к управлению отходами
При управлении отходами мы руководствуемся принципом 5R:

- **Reject** — отказаться
- **Reduce** — сократить
- **Reuse** — повторно использовать
- **Recycle** — переработать
- **Recover** — восстановить

Эта концепция закреплена в нашем внутреннем стандарте по управлению отходами, который был введен в отчетном году. Документ фиксирует иерархию методов обращения с отходами согласно степени их приоритетности и устанавливает запрет на захоронение отходов, за исключением случаев, прямо предусмотренных законодательством.

Степени приоритетности способов обращения с отходами

- Сокращение образования
- Утилизация (повторное использование)
- Утилизация (переработка)
- Обработка
- Обезвреживание (с использованием энергии)
- Обезвреживание (без использования энергии)
- Захоронение

Стандарт по управлению отходами введен в 2025 году

[1] Статус «Ноль отходов на захоронение» означает исключение прямого направления производственных отходов Компании на полигоны. В отношении твердых коммунальных отходов, передаваемых региональным операторам в соответствии с законодательством, объемы учитываются как направленные на захоронение только при отсутствии документального подтверждения их последующей переработки, так как дальнейшая судьба таких отходов находится вне зоны прямого контроля Компании.

GRI 306-1, GRI 306-2, GRI 306-3, GRI 306-4, GRI 306-5 | SASB FB-PF-410a.2 | СОКБ 5, СОКБ 6



С 2015 года все производственные площадки Компании в России работают в режиме «ноль отходов на захоронение». Обязательное соблюдение этого принципа распространяется в том числе на наших партнеров в сфере обращения с отходами. Сотрудничество с контрагентами возможно только после проведения предварительного аудита на соответствие заявленному принципу. В процессе работы мы регулярно следим за соблюдением партнерами установленных стандартов.

«Ноль отходов на захоронение» — принцип наших площадок, также обязательный для наших подрядчиков.

Обучение в области управления отходами

Мы развиваем культуру ответственного обращения с отходами среди сотрудников. На всех производственных площадках проводятся регулярные обучающие мероприятия, посвященные правилам раздельного сбора.

Обучение проходят сотрудники, для которых эти знания необходимы в рамках их должностных обязанностей. Содержание программы определяется с учетом специфики каждого производства.

- В Туле и Омске обучение проводится в соответствии с действующими инструкциями. Контроль усвоения материала осуществляется через аттестацию (в рамках блока по охране окружающей среды) и процедуру допуска к работе для новых сотрудников.
- В Екатеринбурге разработан и внедрен базовый тренинг, разъясняющий принципы концепции 5R и демонстрирующий примеры их практического применения непосредственно на объекте.
- В Санкт-Петербурге для каждого цеха созданы специализированные тренинги, детально регламентирующие процессы сортировки отходов.

Обращение с отходами

Приоритетное направление деятельности в сфере управления отходами — минимизация их образования

На всех производственных площадках Компании действует система раздельного сбора отходов

Основными источниками образования отходов являются процессы распаковки сырья и комплектующих, технологические операции, а также списание готовой продукции на складах.

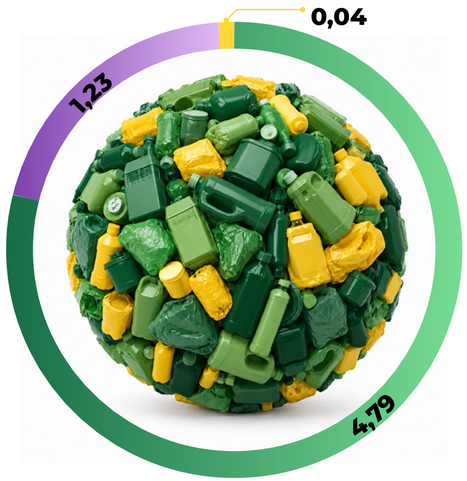
Образование отходов, тыс. тонн



Рост массы образованных отходов на 14% в 2025 году относительно предыдущего года связан с возобновлением работы производственной площадки в Туле и увеличением объема произведенной продукции.

Доля опасных отходов остается минимальной — менее 0,1%. Большую часть составляют неопасные[1] отходы IV и V классов, что характерно для пищевых производств.

Образование отходов в разбивке по классам опасности в 2025 году, тыс. тонн



III класс — умеренно опасные отходы

IV класс — малоопасные отходы

V класс — практически неопасные отходы

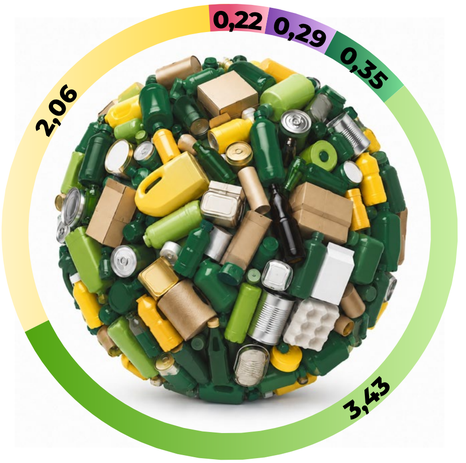
Объем образования отходов I и II классов в 2025 году составил:

- 209 кг — I класс (чрезвычайно опасные отходы);
- 4 кг — II класс (высокоопасные отходы).

На 8,5%

больше отходов отправлено на утилизацию в 2025 году, чем годом ранее

Обращение с отходами в 2025 году, тыс. тонн



Утилизация в производстве

Сжигание с извлечением энергии

Повторное использование

Захоронение

Сжигание без извлечения энергии

Утилизация — основной способ обращения с отходами. В 2025 году мы отправили на утилизацию 3,43 тыс. тонн отходов, что на 8,5% больше, чем в 2024 году. Практически все отходы этой категории — неопасные отходы IV–V классов, которые мы передаем подрядчикам. Опасные отходы составляют менее 0,1% — их мы также передаем внешним подрядчикам для дальнейшей утилизации.

[1] Разделение отходов на опасные и неопасные соответствует подходу стандартов GRI. В Отчете отходы I–III класса опасности отнесены к опасным, а IV–V классов опасности — к неопасным.



Мы допускаем возможность направления отходов на сжигание без использования полученной энергии в рамках подхода «Ноль отходов на захоронение», однако сжигание с использованием такой энергии остается более приоритетным.

В отчетном периоде мы провели на своих фабриках ряд мероприятий по оптимизации обращения с отходами.

- В Санкт-Петербурге мы начали извлекать энергию из части отходов, направляемых на сжигание. Основной экологический эффект ожидается в 2026 году. По предварительным оценкам, около 100 тонн отходов будут обезврежены с получением энергии.
- В Туле был изменен метод обращения с отходами флотопены[1] на очистных сооружениях: вместо сжигания мы внедрили компостирование. 130 тонн отходов подверглись переработке в 2025 году, после успешных исследований безопасности нового метода.
- В Омске мы установили дополнительный пресс для полимерных отходов (стретч-пленка[2] и упаковочные материалы). Для обеспечения непрерывности процесса, особенно в зимний период, мы организовали отапливаемое помещение для проведения операций прессования.

Переработка упаковки

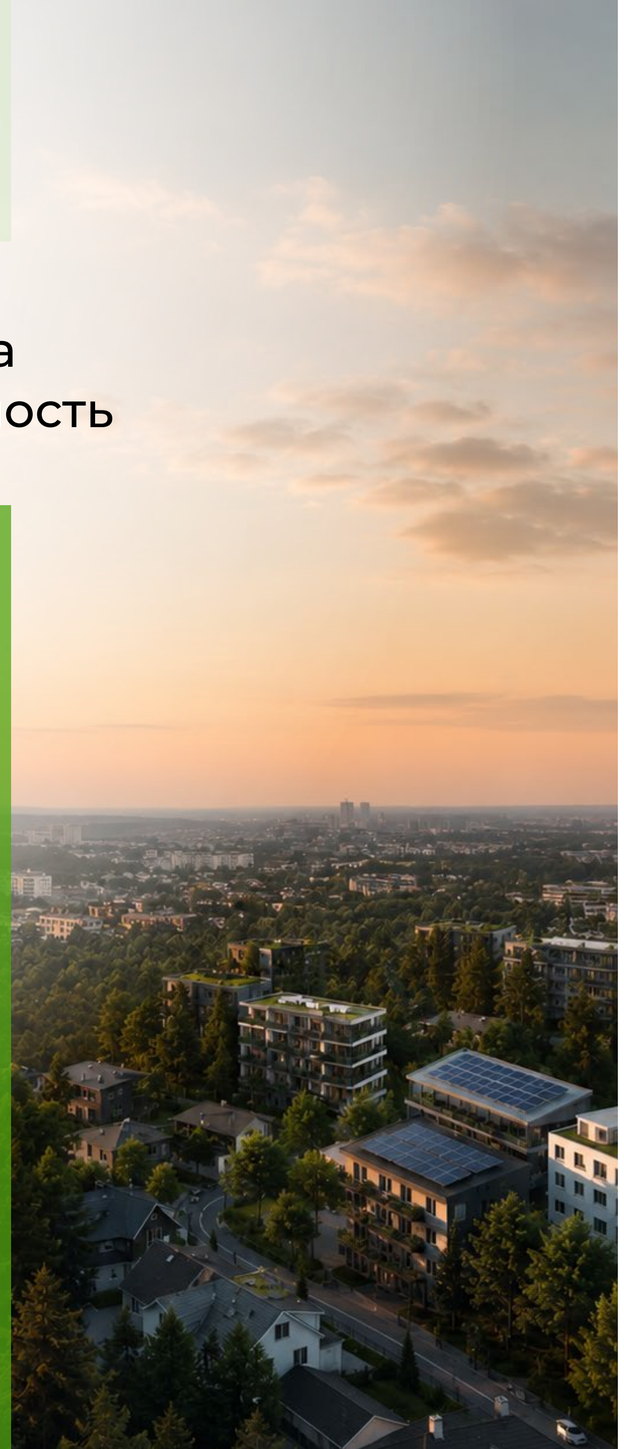
На фабрике в Туле мы инициировали проект по переработке упаковки со степенью загрязнения менее 50%. В июне 2025 года первая тестовая партия была успешно переработана привлеченным контрагентом.

Вместе с тем мы столкнулись с трудностями при выстраивании регулярной работы: технологический процесс требует накопления значительных объемов сырья, что невозможно в условиях ограниченных складских площадей для длительного хранения загрязненной пленки. Компания прорабатывает альтернативные решения для обеспечения устойчивой переработки.

[1] Флотопена (флотационная пена) — это концентрированный слой загрязнений, всплывший на поверхность воды в процессе флотации и состоящий из пузырьков воздуха, жиров, масел, ПАВ и взвешенных частиц.
[2] Стретч-пленка — прозрачный, тонкий материал, который используют для упаковки товаров и грузов.

Изменение климата и энергоэффективность

Арнест ЮниРусь признает значимость вопросов изменения климата. Мы участвуем в разработке цифрового паспорта продукта, а также отслеживаем развитие «зеленого» финансирования, субсидий и поощрительных инструментов, которые создают новые возможности для бизнеса.



Подход к управлению вопросами изменения климата и энергоэффективности

Правление утверждает стратегические решения Компании в области изменения климата и энергоэффективности.

Директор по корпоративным отношениям и устойчивому развитию и вице-президент по цепочкам поставок несут ответственность за реализацию климатических проектов в рамках своих должностных обязанностей.

Семь ключевых отделов — от проведения исследований до логистики — обеспечивают выполнение принятых Правлением решений.

Отдел корпоративных отношений и устойчивого развития координирует сбор и актуализацию данных по климатическим инициативам и декарбонизации.

Результаты 2025 года

0,064 кг

CO_2-экв. на 1 кг продукции — удельные выбросы парниковых газов[1] в 2025 году

↓14%

к 2024 году

Базовый год и периметр учета выбросов

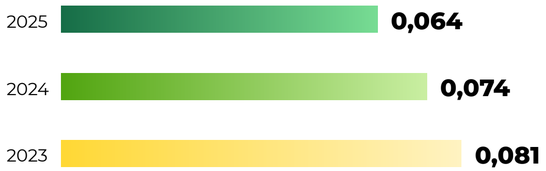
В предыдущем отчетном цикле Арнест ЮниРусь изменила базовый год для оценки выбросов парниковых газов с 2015 на 2023. Данное решение позволило точнее оценивать эффективность работы и повысить прозрачность динамики показателей после завершения трансформации бизнеса.

Мы включаем в периметр расчета парниковых газов все активы, находящиеся под операционным контролем Компании на территории Российской Федерации. Из расчета исключены фабрика по производству чая в Санкт-Петербурге, вспомогательные активы, а также административные здания и лаборатории, не участвующие в производстве целевой продукции.

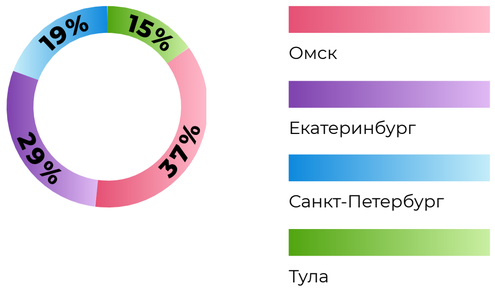
[1] Области охвата (Scope) 1 и 2.

GRI 302-1, GRI 302-3, GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-3, GRI 305-4 | СОКБ 8, СОКБ 11, СОКБ 12 | SASB FB-PF-130a.1

Динамика углеродоемкости продукции, кг CO_2-экв. на кг продукции



Структура валовых прямых выбросов парниковых газов по регионам, %



Объем выбросов парниковых газов, т CO_2-экв.

Объем валовых прямых выбросов парниковых газов (Область охвата 1)[1]



1

Объем валовых косвенных выбросов парниковых газов (Область охвата 2), рассчитанных по местоположению[2]



Объем валовых косвенных выбросов парниковых газов (Область охвата 2), рассчитанных рыночным методом[2]

2025 0
2024 0
2023 0

2

Общий объем прочих косвенных выбросов парниковых газов (Область охвата 3)[3]



3

Объем прочих косвенных выбросов парниковых газов (Область охвата 3) в 2025 году в разбивке по категориям, т CO_2-экв.[4]

Приобретенные товары и услуги
245 912

Транспортировка и распределение (исходящая логистика)
76 217

Обращение с реализованной продукцией в конце жизненного цикла
13 242

Транспортировка и распределение (входящая логистика)
10 313

Отходы, образующиеся в ходе деятельности Компании
2 697

Деятельность, связанная с топливом и энергией, не включенная в Область охвата 1 и Область охвата 2
1 738

Повышение уровня выбросов парниковых газов связано с возвращением в управленческий периметр площадки в Туле и увеличением объема производства.

[1] Для расчета выбросов использовался Приказ Министерства природных ресурсов и экологии РФ от 27 мая 2022 г. № 371 «Об утверждении методик количественного определения объемов выбросов парниковых газов и поглощений парниковых газов». Источник использованных для расчета коэффициентов выбросов и уровня потенциала глобального потепления (ПГП) – AR 6 IPCC.
[2] Для расчета выбросов использовался Приказ Минприроды России от 29.06.2017 № 330 «Об утверждении методических указаний по количественному определению объема косвенных энергетических выбросов парниковых газов». Источник использованных для расчета коэффициентов выбросов и уровня ПГП: АТС-Энерго, AR 6 IPCC.
[3] Для расчета выбросов использовалась методология GHG Protocol. Источник использованных для расчета коэффициентов выбросов и уровня ПГП – AR 6 IPCC.
[4] Данные представлены с округлением, поэтому валовый показатель может незначительно отличаться от суммы по отдельным категориям выбросов.

Арнест ЮниРусь уделяет внимание повышению энергоэффективности производственных процессов и стремится увеличивать долю потребления энергии из возобновляемых и низкоуглеродных источников. Все производственные площадки и офис закупают и используют зеленую электроэнергию.

444 759 ГДж

общее потребление энергии внутри организации в 2025 году

↑13%

к 2024 году

42%

доля энергии из возобновляемых источников в 2025 году

Структура энергопотребления, ГДж

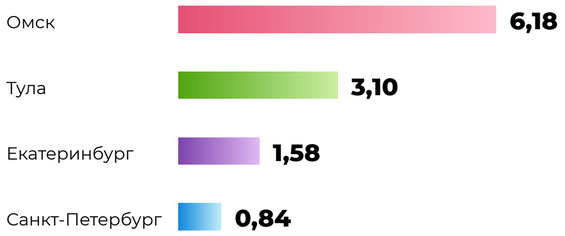
Показатель	2025 год
Общее потребление энергии	**444 759**
Потребление топлива, всего, в том числе:	**258 294**
Газ	255 331
Сжиженный нефтяной газ	264
Бензин	54
Дизель	2 644
Потребление закупленной электроэнергии из ВИЭ	**186 465 (42%)**



Динамика и структура энергопотребления в 2024–2025 годах, ГДж



Энергоемкость продукции в 2025 году в разбивке по регионам, ГДж/т продукции



Планы 2026

На фабрике в Екатеринбурге в 2026 году планируется замена воздушного компрессора, что позволит достичь экономии электроэнергии в размере 76 767 кВт-ч (или 276 ГДж) в год.

В 2026 году Арнест ЮниРусь проводит актуализацию стратегии устойчивого развития, включая пересмотр целей и показателей в области работы с климатической повесткой.

Сохранение биоразнообразия



Сохранение лесных ресурсов и биоразнообразия является неотъемлемой частью нашей деятельности в области охраны окружающей среды

Мы реализуем природоохранные проекты в тесном сотрудничестве с партнерами и местными сообществами, а также ведем просветительскую работу по формированию культуры ответственного туризма.

Хозяйственная деятельность Арнест ЮниРусь организована таким образом, чтобы не допустить существенного негативного воздействия на уязвимые экосистемы и биоразнообразие.

Проект «Забота о Байкале: сохраним экосистему Чивыркуйского перешейка»

В 2025 году Арнест ЮниРусь реализовала масштабный природоохранный проект на территории Забайкальского национального парка, направленный на сохранение уникальной экосистемы Чивыркуйского перешейка.

Инициатива осуществляется в партнерстве с торговой сетью «Пятёрочка», нашим косметическим брендом «Чистая Линия», медиахолдингом «Маер» и фондом «Озеро Байкал». Совместные усилия участников направлены на минимизацию антропогенной нагрузки, защиту биоразнообразия и формирование культуры ответственного туризма.

В 2025 году работа в рамках проекта велась по трем ключевым направлениям: научные исследования, создание необходимой инфраструктуры для посетителей и продвижение ответственного туризма

Создание необходимой инфраструктуры

Статус территории как «зоны покоя» предполагает строгий режим охраны, включающий запрет на размещение стихийных автомобильных стоянок, туристических лагерей и сбор дикорастущих растений. Для регулирования потока посетителей и защиты эндемичных[1] видов флоры в отчетном периоде была создана соответствующая инфраструктура:

- построены два участка специализированной экологической тропы общей протяженностью 188 метров;
- оборудована организованная автомобильная стоянка;
- установлена смотровая площадка, оснащенная биноклями для орнитологических наблюдений;
- размещено 23 стенда с информацией о флоре региона.

[1] К эндемикам относят виды растений и животных, представители которых обитают на относительно ограниченном ареале. Эндемичные виды растений и животных, в связи с ограниченным ареалом и, следовательно, ограниченной численностью, часто заносятся в Красные книги как редкие или исчезающие виды.

Формирование культуры ответственного туризма
Значительный блок работ посвящен экологическому просвещению. В рамках проекта:

- снят документальный фильм о проекте;
- организована выставка, посвященная редким растениям;
- проведен цикл лекций для школьников.

В 2026 году ведется разработка аудиоэкскурсий, в том числе адаптированных для посетителей с особыми потребностями.

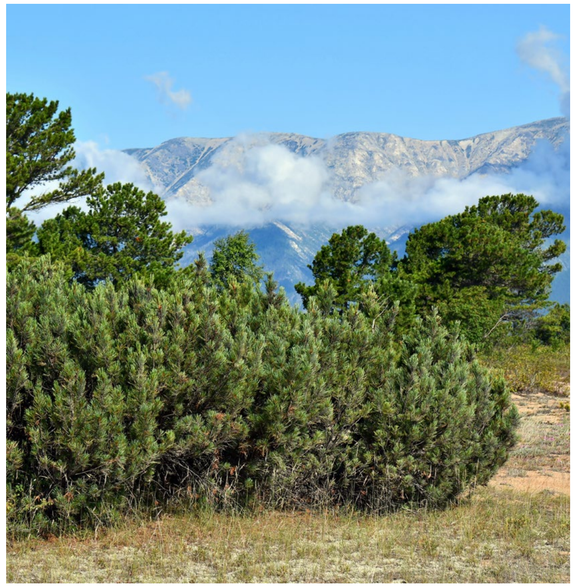
Информационную поддержку инициативы, включая размещение материалов на наружных мультимедийных экранах и оповещение потребителей через специальную маркировку на упаковке продукции, обеспечили партнеры, без привлечения дополнительных бюджетных средств Компании.

Научные исследования
Научная составляющая проекта в 2025 году охватила комплексное обследование лесных, песчаных и болотных сообществ на ключевых участках: «Мягкая Карга», «Качели», «Церковь», «Лопатки», окрестностях озера Бормашовое, бывшем кордоне Арангатуй и термальном поле Кулиные болота. Особое внимание участники проекта уделили мониторингу состояния придорожных полос и инфраструктуры контрольно-пропускного пункта.

В ходе полевых исследований команда проекта:

- изучила 270 километров береговой линии;
- выполнила 20 аэрофотосъемок с применением беспилотных летательных аппаратов для оценки труднодоступных территорий;
- заложила пробные площадки площадью 5 кв. м на пяти ключевых участках для изучения растительности в естественных условиях;
- провела перепись редких видов растений на участке длиной 2 300 м и выявила 17 видов сосудистых растений[1] и 1 700 особей эндемика — черепоплодника почтишерстистого.





Приоритетным направлением работы стал мониторинг редкого вида — черепоплодника почтишерстистого.

70 тыс.
особей черепоплодника почтишерстистого было выявлено по итогам полевого сезона

Для сохранения и восстановления вида организованы специальные резерваты. Оценка эффективности принятых мер, включая анализ динамики размножения и роста растения, запланирована на 2026–2027 годы.

[1] Сосудистые растения — это растения, имеющие специальные проводящие ткани для транспорта воды, минеральных веществ и продуктов фотосинтеза по организму.

ОБЩЕСТВО

КУЛЬТУРА И БРЕНД РАБОТОДАТЕЛЯ

ЗДОРОВЬЕ СОТРУДНИКОВ
И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

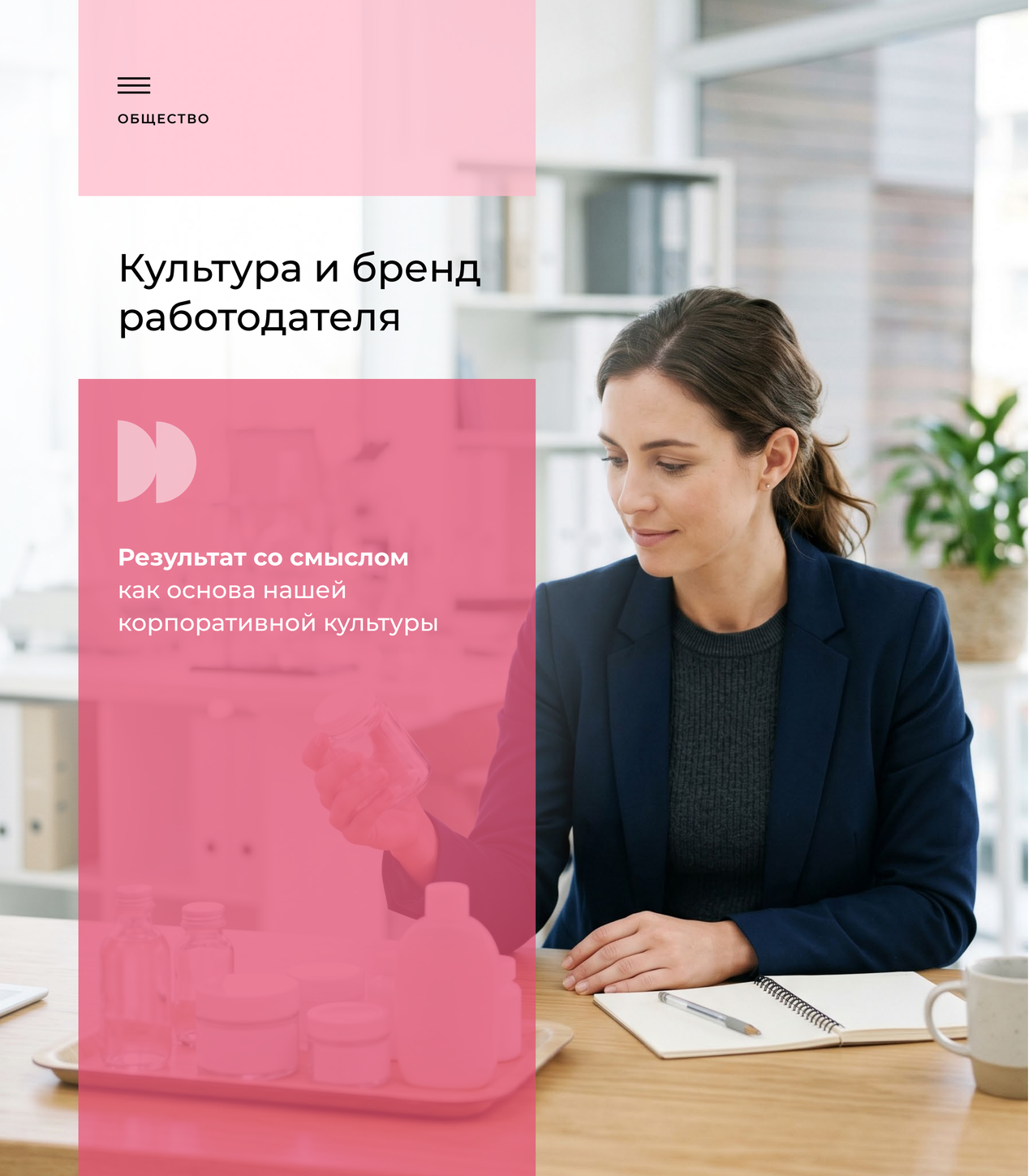
ЗАБОТА О СОТРУДНИКАХ

РАВЕНСТВО, РАЗНООБРАЗИЕ
И ИНКЛЮЗИЯ

БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОСТЬ



Культура и бренд работодателя



Результат со смыслом
как основа нашей корпоративной культуры



В основе нашей корпоративной культуры лежит концепция «Результат со смыслом», которая отражает нашу приверженность не только достижению финансовых целей, но и созданию ценности для всех заинтересованных сторон. Это означает, что мы стремимся к результатам, которые приносят пользу как Компании, так и нашим сотрудникам, клиентам, партнерам и обществу в целом.

Концепция «Результат со смыслом» определяет принципы управления человеческим капиталом Компании и интегрирована в стратегию устойчивого развития Арнест ЮниРусь с акцентом на развитии сотрудников, формировании ответственной корпоративной культуры и долгосрочном удержании талантов.

Элементы концепции «Результат со смыслом»

Внутри корпоративной орбиты смыслов находятся ключевые элементы или артефакты культуры — набор или примеры конкретных принципов, документов, процессов, продуктов, инструментов, систем или команд, на которые мы опираемся для эффективной работы.

Эти элементы формируют корпоративную среду и направлены на развитие сотрудников, повышение их вовлеченности, развитие профессиональных компетенций и сохранение устойчивости операционной деятельности.





Работаем честно и ответственно

- Кодекс принципов ведения бизнеса
- Политики и процедуры
- Устойчивое развитие

Быстро адаптируемся к изменениям

- Опрос вовлеченности (ЮниВойс)
- Обратная связь
- Гибкие методологии (agile)
- Кросс-функциональные проекты

Создаем будущее и инновации

- Сильные бренды
- Ценностное предложение
- Предпринимательство
- Технологии будущего: DTO[1], РДБ[2], Иннохаб, R&D[3]

Заботимся о потребителе

- Качество продукции
- Забота о потребителе
- Производственные центры
- Наша Валентина[4]

Идем уверенно к цели

- Наша миссия и ценности
- План индивидуального развития
- Поиск предназначения
- Целеполагание

Растим лидеров и экспертов

- Стандарты лидерства
- Непрерывное обучение
- Сообщество экспертов
- Будущие лидеры: «Трек» и «Ориентиры»

[1] DTO — Digital Transformation Office (офис информационной трансформации).
[2] РДБ — ООО «Решения для будущего».
[3] R&D — Research and Development (исследования и разработки).
[4] Валентина — наш собирательный образ целевой аудитории. Подробнее см. в разделе «Как мы создаем продукт».

Вовлечение сотрудников

В отчетном периоде мы реализовывали инициативы, призванные вовлечь сотрудников в проекты бренда и укрепить их лояльность



Так, мы организовали программу «Лето в ста лицах», которая включала:

- степ-челлендж[1];
- организованные маршруты для прогулок в городах присутствия;
- неформальные встречи для развития командного взаимодействия.

Дополнительно для поддержания единых стандартов коммуникации мы провели обучающие сессии для смежных подразделений, включая отделы обучения и подбора персонала.



Обновление визуальной идентичности бренда

В 2025 году Компания обновила визуальный стиль корпоративного бренда и бренда работодателя, закрепив новые стандарты в брендбуке. Мы унифицировали дизайн на всех карьерных интерфейсах: от страницы трудоустройства и профилей в социальных сетях до внутренней документации и сувенирной продукции.

Для обеспечения единообразия коммуникаций специалисты прошли целевое обучение, а обновленный фирменный стиль был интегрирован в цифровые каналы, корпоративные мероприятия и печатные материалы. Подробная информация о структуре бренда работодателя доступна на карьерном портале Арнест ЮниРусь.



[1] Корпоративное соревнование по количеству пройденных шагов.

Наше ценностное предложение

Смелость создавать — наше ценностное предложение как работодателя



Высокая конкуренция за квалифицированные кадры и рост ожиданий сотрудников к оплате, условиям труда и качеству рабочей среды повышают требования к найму, удержанию и вовлеченности персонала. Вместе с тем соискатели все чаще выбирают работодателей, которые предлагают гибкость, баланс между работой и личной жизнью, прозрачные карьерные перспективы и осмысленные задачи. В этих условиях компаниям необходимо пересматривать и адаптировать ценностное предложение работодателя (EVP[1]) с учетом специфики различных аудиторий (производственный и офисный персонал), регионов и поколений.

Ценностное предложение Арнест ЮниРусь выступает ключевым элементом системы кадровых коммуникаций. В рамках него Компания формирует основу имиджа привлекательного работодателя. В отчетном периоде мы активно работали над интеграцией нашего ценностного предложения работодателя в основные HR-процессы. Мы рассматриваем его как инструмент повышения вовлеченности и удержания сотрудников, а также формирования устойчивых отношений с ними на разных этапах профессионального пути в Компании.

Манифест ценностного предложения

Смелость — *экспериментировать, меняться и создавать уникальные продукты* — рождается из заботы и доверия.

В Арнест ЮниРусь мы растем через сложные решения, становимся лидерами и выходим за рамки привычного, потому что знаем: с поддержкой команды мы можем создать больше, чем просто продукт.

↑ 10%

уровень осведомленности персонала о ценностном предложении Компании относительно 2024 года (по данным внутреннего опроса ЮниВойс)

[1] EVP — Employee Value Proposition (ценностное предложение работодателя).

Атрибуты нашего ценностного предложения

Среда, которая развивает

Мы поддерживаем друг друга. Это помогает расти и становиться лучше.

Арнест ЮниРусь создает условия для системного развития персонала. Корпоративное обучение, программы наставничества и регулярный обмен компетенциями интегрированы в повседневные рабочие процессы. Мы обеспечиваем комфортные условия труда, в которых каждый специалист получает необходимую поддержку и ресурсы для профессионального развития.

Лидерство, которое заряжает

Мы доверяем сотрудникам и ценим инициативу. В этих условиях растут настоящие лидеры.

Мы предоставляем сотрудникам возможность реализовывать собственные инициативы. Практика включает взаимодействие с руководством Компании, управление ключевыми проектами и совместное развитие в рамках профессионального коллектива. Такой подход повышает эффективность решения стратегических задач и помогает готовить руководителей нового поколения.

Люди, которые вдохновляют

Мы действуем: экспериментируем, меняем, анализируем. И вместе добиваемся результата.

Карьерный рост и развитие компетенций происходят в атмосфере взаимного доверия и продуктивного взаимодействия. Командная работа стимулирует применение новых подходов и достижение профессиональных целей.

Успех, наполненный смыслом

Мы создаем продукты, которые делают жизнь миллионов людей лучше. Это то, ради чего стоит стараться.

Каждый сотрудник Арнест ЮниРусь вносит личный вклад в достижение общих целей через участие в масштабных инициативах и развитие востребованных брендов. Эта деятельность напрямую влияет на качество жизни потребителей, повышая его, что придает нашей работе практический смысл.





Признание на рынке труда

Рейтинг работодателей Forbes 2025: платиновый статус в номинациях «Экология» и «Корпоративное управление», золотой статус в категории «Сотрудники и общество»

10

Рейтинг работодателей hh.ru 2025: включение в топ-10 ведущих работодателей сектора товаров широкого потребления среди крупных компаний по итогам года

6

Рейтинг Best Company Awards от Changellenge: 6-е место в списке лучших работодателей сектора товаров широкого потребления

Взаимодействие с молодыми специалистами

В 2025 году мы продолжили развивать программы работы с молодежной аудиторией, адаптируя их к стратегическим приоритетам Компании.

В отчетном году Компания начала сотрудничать с новыми учебными заведениями, а также поддерживала существующие партнерства. Особое внимание мы уделили расширению профиля взаимодействий: помимо работы с вузами, которые специализируются на подготовке специалистов бизнес-направлений, мы активизировали работу с техническими и инженерными учебными заведениями, включая Российский биотехнологический университет, Российский химико-технологический университет им. Д. И. Менделеева, Московский государственный университет им. М. В. Ломоносова, Московский политехнический университет.

Расширение сотрудничества с профильными учебными заведениями позволяет привлекать специалистов на технические и производственные направления и повышать качество подготовки кандидатов.

Одновременно с этим мы развивали партнерства с учреждениями среднего профессионального образования в регионах присутствия наших производственных площадок через участие в карьерных ярмарках, отраслевых мероприятиях, а также в образовательном процессе.

Программы для молодых специалистов
Для привлечения молодых талантов в Арнест ЮниРусь есть специальный карьерный портал, на котором каждый студент и выпускник может сориентироваться по возможностям трудоустройства и обучения, подать заявку на стажировку или лидерскую программу.
Помимо этого, мы реализуем две программы, ориентированные на развитие лидерских компетенций:

- Ориентиры — программа для студентов технических и инженерных специальностей, недавних выпускников и сотрудников предприятий;
- Трек — программа для недавних выпускников бизнес-специальностей.

80
мероприятий в университетах проведено в 2025 году

29 000
кандидатов лично взаимодействовали с нашими специалистами (в 3 раза больше, чем в 2024 году)

> 900 000
цифровой охват карьерных кампаний (в 4,5 раза выше, чем в 2024 году)

Кроме того, в 2025 году мы запустили реферальную программу для внешнего рынка.

Благодаря гибкому открытию вакансий по новым направлениям и расширению воронки отбора потребность в молодых специалистах в отчетном году была закрыта на 90%. Этот показатель отражает эффективность подходов к привлечению и развитию молодых специалистов.

90%
уровень покрытия потребности в молодых талантах

> 200
участников в «Академии инноваторов»

Особое внимание мы уделили расширению образовательной программы «Академия Арнест ЮниРусь». Так, в рамках этой инициативы мы запустили «Академию инноваторов», направленную на поддержку студентов химико-технологических и пищевых специальностей. Программа ориентирована на развитие прикладных компетенций и позволяет выстраивать раннее взаимодействие с потенциальными сотрудниками.

Планы 2026

В 2026 году мы продолжим развивать и масштабировать партнерства с ключевыми высшими и средними специальными учебными заведениями с целью пополнить команду молодыми специалистами. Мы также намерены запустить программу амбассадорства и увеличить количество карьерных мероприятий для расширения охвата целевой аудитории.

Дальнейшее развитие этих направлений позволит Компании укреплять позиции на рынке труда и обеспечить необходимый уровень компетенций для реализации своих задач.

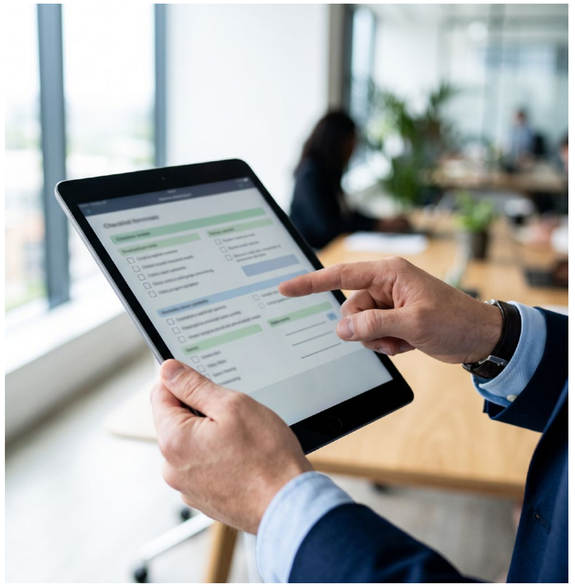
Здоровье сотрудников и безопасность труда

Наша система управления ОТиПБ обеспечивает профилактику профессиональных заболеваний и травматизма, а также определяет основные профессиональные риски

Подход к управлению безопасностью труда

Многоуровневая система управления охраной труда и производственной безопасностью (ОТиПБ) в Арнест ЮниРусь обеспечивает оперативное реагирование на риски и внедрение единых стандартов на всех площадках. Она позволяет нам не только соответствовать законодательным требованиям, но и последовательно развивать передовые практики в области безопасности.

- **Предупреждение заболеваний** реализуется через специальную оценку условий труда, медицинские осмотры, управление рисками, обеспечение средствами индивидуальной защиты и технические мероприятия. Профилактику травматизма дополняют аудиты, обучение, визуализация требований и распространение выводов и рекомендаций по итогам расследований.
- **Идентификация рисков** проводится методом оценки профессиональных рисков, включая целевую оценку процессов и оборудования. Наиболее распространены опасности, связанные с эксплуатацией машин, механизмов и напольного промышленного транспорта.





GRI 403-1, GRI 403-2, GRI 403-3, GRI 403-4, GRI 403-5, GRI 403-7, GRI 403-8, GRI 403-9, GRI 403-10 | СОКБ 30, СОКБ 44

Структура управления безопасностью труда

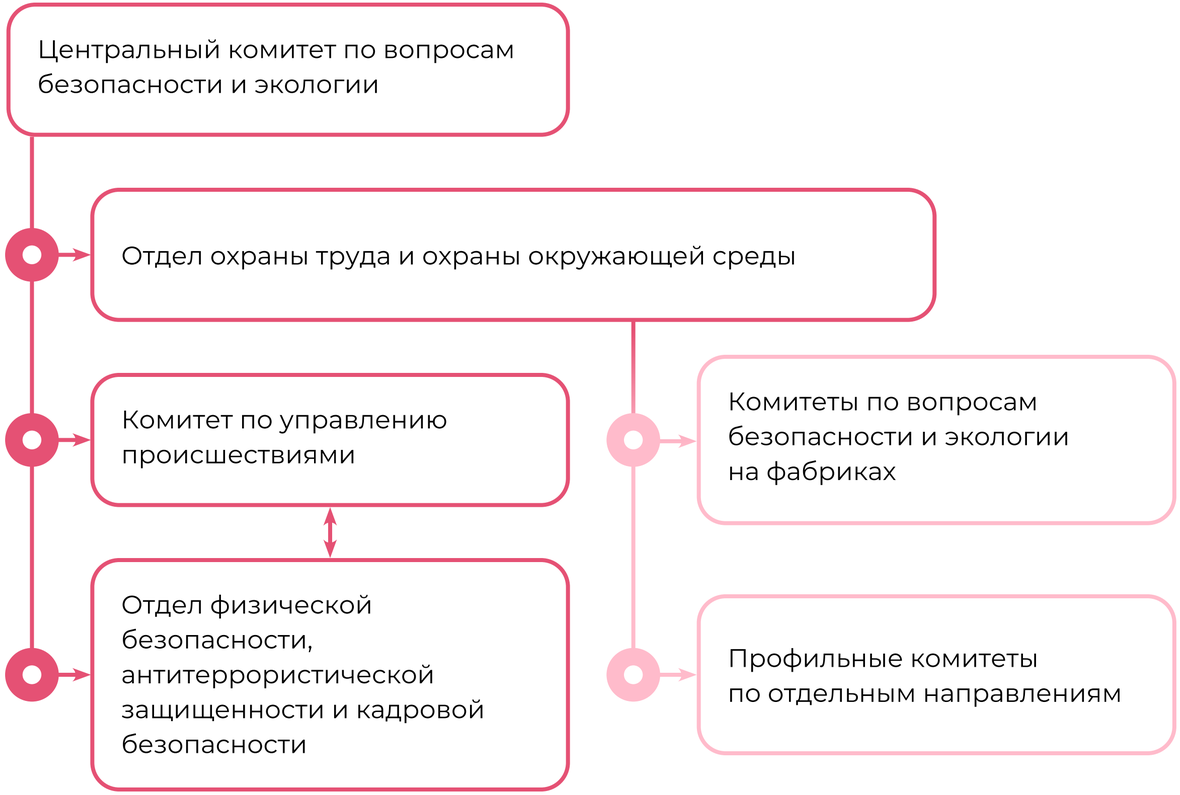
Центральный комитет по вопросам безопасности и экологии осуществляет стратегическое управление безопасностью. Руководство комитетом возложено на Генерального директора Арнест ЮниРусь.

Отдел охраны труда и охраны окружающей среды обеспечивает внедрение и соблюдение утвержденных стандартов и принципов в области охраны труда и промышленной безопасности.

Комитеты по вопросам безопасности и экологии на каждом производственном объекте находятся под руководством директоров фабрик. Параллельно функционируют профильные комитеты, сосредоточенные на решении задач по отдельным направлениям деятельности.

Комитет по управлению происшествиями отвечает за оперативное реагирование на чрезвычайные ситуации на объектах, прилегающих территориях или за их пределами, способные создать угрозу для сотрудников или негативно повлиять на деятельность организации.

Отдел физической безопасности, антитеррористической защищенности и кадровой безопасности, созданный в 2025 году, обеспечивает усиленный контроль внешних рисков, находящихся вне зоны прямого влияния Компании, и разрабатывает соответствующие алгоритмы действий. Отдел учрежден в связи с расширением нашей деятельности и необходимостью управления рисками в текущих условиях. Он взаимодействует с отделом охраны труда ввиду общности направлений по управлению рисками.



В 2025 году утверждены новые версии ключевых документов:

- Соглашение по безопасности, окружающей среде и физической безопасности;
- Кодекс принципов ведения бизнеса.

Стратегия в области безопасности и экологии Арнест ЮниРусь на 2025 год реализована в полном объеме. Ее исполнение контролирует Центральный комитет по безопасности и экологии под председательством Генерального директора Компании.

Результаты работы в 2025 году

100%

сотрудников охвачены системой управления охраной труда и промышленной безопасностью, прошедшей внутренний аудит

0

смертельных случаев, тяжелых травм и профессиональных заболеваний среди сотрудников

По итогам 2025 года показатель частоты несчастных случаев составил 0,67 при цели в 0,62. На основании расследований были определены их основные причины:

- нарушение работниками требований безопасности;
- недостаточные меры по управлению рисками;
- недооценка рисков, связанных с эксплуатацией вспомогательного оборудования.

На всех объектах, где произошли несчастные случаи, были внедрены корректирующие мероприятия.

В рамках стратегии на 2026 год на объектах, где были зафиксированы несчастные случаи, также запланированы профилактические мероприятия с акцентом на обучение руководителей, специалистов и рабочих, на улучшение качества оценки рисков, а также на развитие навыков выявления небезопасных условий и действий.

В рамках стратегии по безопасности и экологии удалось достичь следующих целевых показателей в 2025 году:

0

рисков, способных повлечь приостановку деятельности, судебные разбирательства или негативное освещение в СМИ

0

существенных штрафов[1]

0

несчастных случаев в непроизводственном секторе и высокопотенциальных происшествий с участием водителей-экспедиторов

11%↓

количества ДТП по вине водителей Компании при целевом показателе 10%

43%↓

количества штрафов типа 1[2] при целевом показателе 10%





[1] Существенными считаются штрафы на сумму свыше 150 тыс. рублей.
[2] Штрафы за нарушение скоростного режима на 20–40 км/ч.

Обучение сотрудников

Мы определяем потребности в обучении сотрудников для каждого нашего объекта согласно законодательным требованиям.

Подготовку кадров осуществляют внешние лицензированные организации и внутренние подразделения. Программа включает такие темы, как работа на высоте, работа в замкнутых пространствах и иные востребованные направления. Для развития компетенций используются внутренние методические материалы.

В 2025 году проведены сессии по организации рабочего пространства, сочетающие нормативную базу и практические рекомендации. Помимо этого, мы поддерживаем и постоянно актуализируем внутренний портал с обучающими материалами, доступный всем сотрудникам.





Повышение вовлеченности

Сотрудники Компании участвуют в улучшении условий труда: вносят предложения, заполняют бирки безопасности и оцениваю риски на рабочих местах. Так, в непроизводственном секторе совместный анализ ДТП и индивидуальный подход руководителей к анализу штрафов ГИБДД позволяют выявлять первопричины и разрабатывать профилактические меры. В подразделении логистики действует программа «Лучший водитель», предусматривающая выбор лучших водителей квартала и года по установленным критериям.

Работа с партнерами

0

количество травм среди сотрудников подрядных организаций в 2025 году

Наша система управления охраной труда распространяется в том числе на сотрудников подрядных организаций. При заключении договоров все партнеры подписывают соглашение о соблюдении стандартов безопасности Компании, а перед началом работ сотрудники подрядных организаций проходят вводные инструктажи по внутренним регламентам и участвуют в тренировках по гражданской обороне, чрезвычайным ситуациям и пожарной безопасности.

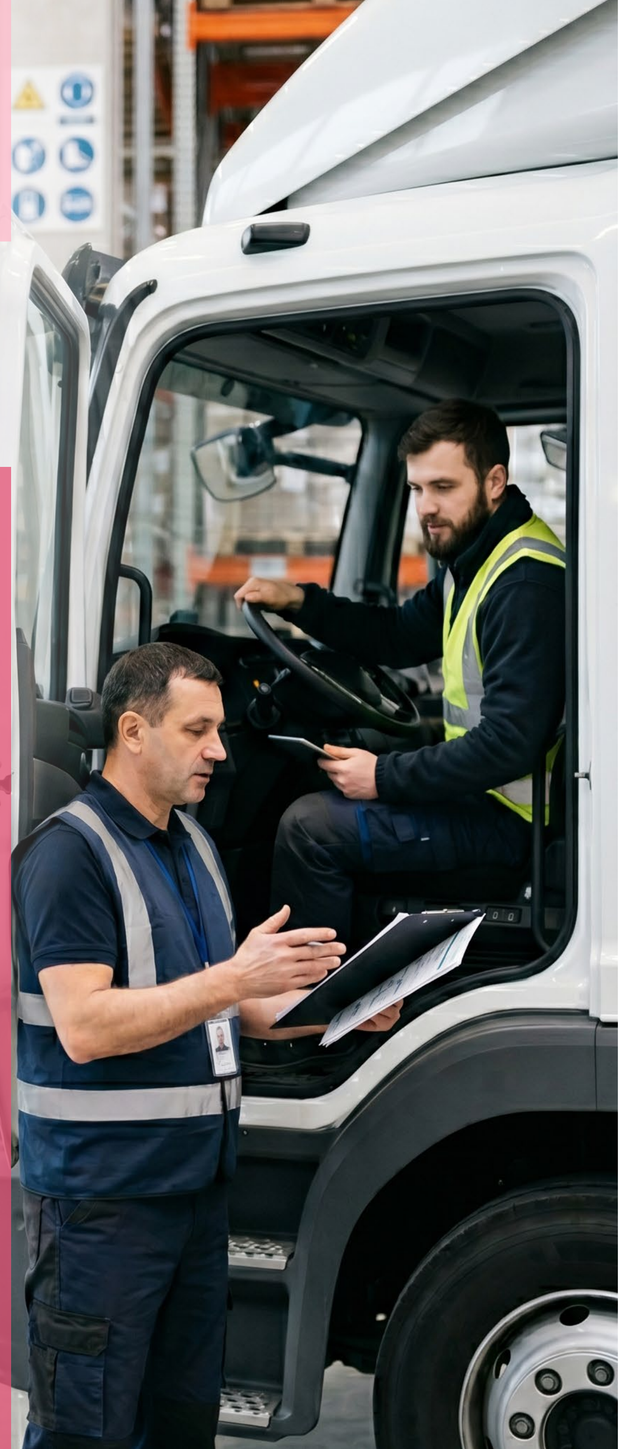
Отдел по охране труда ежегодно проводит аудит подрядных организаций в каждом филиале Компании на предмет соблюдения законодательных и локальных нормативных требований.

По итогам аудита:

- формируется отчет о выявленных отклонениях;
- осуществляются разработка и контроль выполнения корректирующих мероприятий;
- применяются штрафные санкции к подрядчику при существенных нарушениях (на основании договора и соглашения по безопасности).

Планы 2026

В 2026 году продолжим реализацию целей в рамках стратегии в области безопасности и экологии, уделяя особое внимание развитию системы управления, соблюдению требований законодательства и снижению производственных и транспортных рисков



Развитие системы управления

- Поддержание полного соответствия системы управления безопасностью сотрудников всем требованиям законодательства
- Разработка, модернизация и внедрение новых уровней требований безопасности в производственном секторе для модернизации системы

Безопасность персонала

< 0,62
целевой показатель частоты несчастных случаев среди сотрудников и подрядчиков

0
случаев со смертельным исходом

0
высокопотенциальных инцидентов с участием водителей-экспедиторов Компании

Правовое соответствие

0
несоответствий законодательству, способных повлечь приостановку деятельности, судебные иски или негативное освещение в СМИ вследствие невыявления рисков

0
штрафов свыше 150 тыс. рублей

Логистика и транспортная безопасность

10%↓
штрафов типа 1 (легковой транспорт)

10%↓
штрафов типа 3[1] в сфере логистики

10%↓
количества ДТП по вине водителей-экспедиторов

[1] Штрафы за нарушение скоростного режима более чем на 40 км/ч, использование мобильного телефона за рулем, отсутствие ремня безопасности.

Забота о сотрудниках

По мере развития Арнест ЮниРусь укрепляет позиции привлекательного и надежного работодателя. Ключевыми приоритетами для нас по-прежнему остаются профессиональный рост и благополучие сотрудников.



Подход к управлению персоналом

Управление персоналом в Арнест ЮниРусь интегрировано в операционную модель Компании. Оно помогает обеспечивать устойчивость бизнеса, достигать ключевых производственных и коммерческих показателей, а также заботиться о профессиональном благополучии сотрудников.

Ключевые принципы управления персоналом:

- развитие профессиональных и управленческих компетенций сотрудников с учетом потребностей бизнеса, внешнего контекста и индивидуальных планов развития;
- человекоцентричный подход, реализуемый через создание позитивного опыта у сотрудников и ставящий вопросы благополучия персонала (на физическом, эмоциональном, ментальном и смысловом уровнях) в центр бизнес- процессов Компании, а также через формирование безопасной, инклюзивной и поддерживающей рабочей среды;
- обеспечение конкурентоспособной, справедливой, мотивирующей и прозрачной системы вознаграждения;
- системная работа с вовлеченностью и удержанием сотрудников на всех этапах их жизненного цикла в Компании.

Внедрение этих принципов позволяет повышать операционную эффективность, обеспечивать преемственность кадров и поддерживать устойчивое развитие Компании в долгосрочной перспективе.

Для их реализации мы совершенствуем систему обучения, регулярно проводим оценку эффективности, а также обеспечиваем конкурентный уровень денежного вознаграждения и расширенный социальный пакет, включающий программу добровольного медицинского страхования (ДМС).

Отдел управления персоналом формирует эффективную рабочую среду через разработку и реализацию программ поддержки и развития сотрудников. Принципы управления человеческими ресурсами закреплены во внутренних нормативных документах, которые своевременно актуализируются.

Компания соблюдает требования российского законодательства, включая нормы Трудового кодекса Российской Федерации.

Ключевые показатели 2025 года

В 2025 году Компания сохранила стабильную численность штата и продолжила работать над обеспечением баланса в сфере разнообразия и инклюзивности



Уровень добровольной текучести кадров остался на контролируемом уровне — 10%, что свидетельствует об эффективности программ удержания и адаптации сотрудников.

Особое внимание мы уделяем гендерному балансу на руководящих позициях: доля женщин среди руководителей высшего звена составляет 57%, что подтверждает приверженность Компании принципам равных возможностей карьерного роста.

57%

доля женщин-руководителей высшего звена

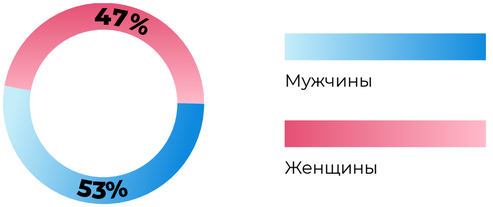
10%

добровольная текучесть персонала в 2025 году

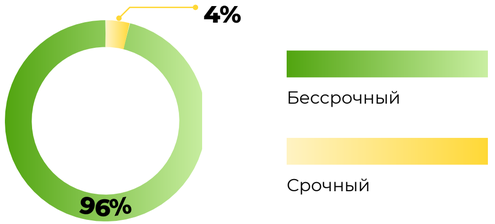
3 369

численность персонала на конец 2025 года

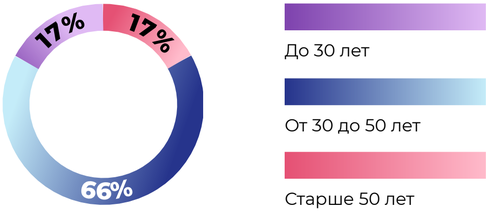
Сотрудники в разбивке по полу



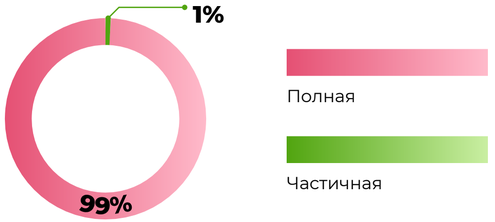
Сотрудники в разбивке по типу договора



Сотрудники в разбивке по возрасту



Сотрудники в разбивке по типу занятости



Привлечение и адаптация сотрудников

Адаптация новых сотрудников

Введение сотрудников в Компанию и в должность является частью системы обучения и вовлеченности. В 2025 году мы внедрили централизованный автоматизированный функционал адаптации новых сотрудников на базе Экосистемы обучения. Процесс знакомства с Компанией начинается на этапе предварительной адаптации (пребординга[1]) — сразу после принятия предложения о работе. В первый день работы офисные сотрудники получают доступ к индивидуальным адаптационным планам, которые действуют в течение всего испытательного срока.

Планы назначаются последовательно: от общих организационных вопросов к специфическим функциональным задачам. Система предусматривает различные сценарии адаптации с учетом локации, формата работы и наличия команды.

Ключевые результаты внедрения нового подхода:

↓10%

текучесть кадров среди новых сотрудников

>30%

вакансий были закрыты за счет внутреннего кадрового резерва

Программа наставничества

В 2025 году Компания продолжила реализовывать программу наставничества для новых сотрудников на всех производственных площадках и в направлении логистики. Этот инструмент остается ключевым элементом поддержки новых коллег на этапе адаптации, особенно на площадках с увеличившимися объемами производства и потребностью в массовом обучении персонала.

122

наставника участвуют в программе

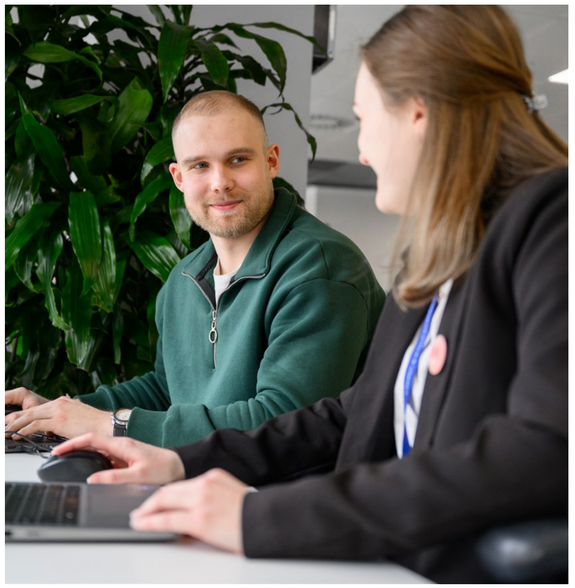
Для повышения качества наставничества Компания организовала обучение для 122 действующих наставников. Программа подготовки включала развитие гибких навыков (soft skills), таких как:

- предоставление обратной связи;
- понимание портрета современного сотрудника;
- навыки постановки целей.

>300

новых сотрудников прошли обучение при поддержке наставников в 2025 году

При участии наставников в 2025 году к Компании присоединились более 300 новых сотрудников. В среднем один наставник на производственных площадках сопровождает 4–5 новичков в год, в подразделении логистики — 2–3 новичка.



Эффективность программы подтверждают высокие оценки со стороны новых сотрудников:

>90%

участников положительно оценили процесс адаптации

4,7 из 5

средний балл программы по данным внутренних опросов

Стабильный уровень удержания новых сотрудников свидетельствует о том, что программа наставничества успешно интегрирована в систему управления персоналом и способствует снижению текучести кадров на испытательном сроке.

[1] Пребординг (preboarding) — этап подготовки сотрудника к выходу в компанию в период после принятия предложения о работе и до первого рабочего дня.

Мотивация и вознаграждение сотрудников

169 тыс.

рублей — средний оклад сотрудников в 2025 году (↑11,5% относительно 2024 года)[1]

Гибкие форматы работы

Компания предоставляет сотрудникам возможность использовать гибкие форматы организации работы, сочетая работу в офисе с возможностью удаленной работы в соответствии с внутренними правилами.
Кроме того, Компания реализует программу инклюзивного найма. Для сотрудников с инвалидностью предусмотрена полная дистанционная занятость с возможностью посещения офиса по личному желанию.

Сотрудники Арнест ЮниРусь получают конкурентоспособное денежное вознаграждение, структура которого включает постоянную и переменную части:

- **постоянная** часть представляет базовый оклад и формируется с учетом квалификации, опыта и сложности выполняемых задач;
- **переменная** часть зависит от результатов деятельности и состоит из годовых бонусов, премий для сотрудников отделов продаж и производственного блока, выплат в рамках программы долгосрочного стимулирования, а также поощрений за достижение индивидуальных и командных ключевых показателей эффективности.

Компания строго соблюдает требования Трудового кодекса Российской Федерации в части оплаты сверхурочной работы и труда в праздничные дни, обеспечивая баланс между рабочими задачами и личным временем сотрудников.

Помимо финансового вознаграждения, Компания предоставляет комплексный социальный пакет для всех сотрудников, включая производственный персонал.

Денежные вознаграждения

- Базовый оклад, определяемый с учетом квалификации и опыта сотрудника
- Годовые бонусы
- Премии для сотрудников отделов продаж и производственного блока
- Выплаты в рамках программы долгосрочного стимулирования
- Дополнительные выплаты за достижение индивидуальных и командных ключевых показателей эффективности
- Доплата по больничному листу[2]
- Доплата по беременности и родам[2]
- Финансовая поддержка при критических состояниях здоровья[2]
- Компенсация расходов на лечение и приобретение медикаментов[2]

Льготы для сотрудников

- ДМС с широким покрытием для сотрудников и их детей
- Страхование от критических заболеваний
- Страхование жизни по всему миру
- Поддержка здорового образа жизни (скидки в фитнес-центрах, корпоративные залы)
- Программа поддержки сотрудников и их близких (консультации психологов, юристов, финансистов)[3]
- Санаторно-курортное лечение
- Подарки для сотрудников и их детей
- Скидки в корпоративном магазине и у партнеров
- Гибридный формат работы
- Дополнительные оплачиваемые дни отпуска

[1] Данный показатель отражает средний ежемесячный оклад сотрудников без учета премий, бонусов, надбавок, доплат и иных выплат. Средняя заработная плата с учетом премий в 2025 году составляет 260,75 тыс. руб. Подробнее см. Таблица показателей СОКБ.
[2] Сверх предусмотренных ТК РФ.
[3] Программа поддержки сотрудников и их близких (Employee Assistance Program, EAP).



Дополнительный отпуск и компенсации для сотрудников

Помимо ежегодного основного отпуска, Компания предоставляет сотрудникам дополнительные оплачиваемые дни отдыха в следующих ситуациях:

- ненормированный рабочий день: четыре дополнительных дня для офисных сотрудников;
- День знаний: один день (1 сентября) для сотрудников — родителей первоклассников;
- регистрация брака: один день;
- рождение ребенка:
  - один день отцу в день события или в течение 30 дней после него;
  - 21 календарный день дополнительного отпуска отцам по уходу за новорожденным;
- внутренний переезд: три дня при переводе сотрудника в филиал Компании в другом регионе;
- смерть близкого родственника: три дня на организацию похорон.

Оплата за сверхурочную работу

Компания гарантирует соблюдение норм трудового законодательства при оплате сверхурочной работы и труда в нерабочие дни. Сотрудникам предлагается гибкий механизм компенсации:

- по желанию работника вместо повышенной оплаты ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа оплачивается в одинарном размере, а день отдыха может быть использован в течение года или присоединен к ежегодному отпуску;
- оплата в двойном размере за фактически отработанные часы — в случае, если дополнительный день отдыха не предоставляется.

В 2025 году Арнест ЮниРусь адаптировала отдельные компенсационные механизмы к текущим условиям:

- были увеличены лимиты возмещения расходов при релокации сотрудников по инициативе Компании;
- повышены размеры суточных при командировках;
- пересмотрены нормы компенсации за использование личного транспорта в служебных целях.

Инструменты признания и поощрения заслуг сотрудников

В Арнест ЮниРусь сформирована традиция совместного празднования значимых событий, касающихся как Компании в целом, так и личных достижений сотрудников.

Традиционным элементом корпоративной культуры остается поздравление сотрудников с гендерными праздниками и Новым годом, сопровождаемое вручением подарков. В 2025 году коллектив совместно отпраздновал Новый год, а также торжественно чествовал коллег, отмечающих 5, 10, 15 и 20 лет работы в Компании. В некоторых подразделениях сложились собственные традиции неформального взаимодействия: команды поздравляют сотрудников с днями рождения, приветствуют новых коллег на общих встречах и отмечают успехи в реализации проектов. Такие практики помогают укреплять командный дух и создавать благоприятную рабочую атмосферу.

Программы признания сотрудников

Признание заслуг сотрудников является неотъемлемой частью корпоративной культуры Арнест ЮниРусь. В Компании действуют следующие форматы признания:

- Премия Генерального директора (CEO Award) — ежегодная индивидуальная награда, присуждаемая за существенный вклад в достижение бизнес-результатов Компании;
- RuBy Award — командная премия, отмечающая проекты с высоким бизнес-эффектом. Награда вручается в трех номинациях: «Бренды со смыслом», «Люди со смыслом» и «Компании со смыслом».

Для выражения благодарности в повседневной работе наши сотрудники используют модуль «БлагодарЮ» в системе UHRCare. В 2025 году сотрудники обменялись более 1 365 сообщениями благодарности.

>1 365

благодарностей коллеги выразили друг другу через систему UHRCare

Помимо этого, в Компании действует механизм спонтанного вознаграждения, позволяющий руководству оперативно отмечать заслуги сотрудников вне рамок стандартных циклов премирования. Эта мера поддержки может носить как материальный, так и нематериальный характер.





Корпоративные скидки

В 2025 году в рамках поддержки благополучия Компания предоставляла сотрудникам доступ к программе корпоративных льгот PrimeZone — онлайн-платформе корпоративных скидок, доступной во всех регионах проживания. Сервис предлагает специальные условия на товары и услуги от более чем 6 000 проверенных партнеров в таких категориях, как фитнес, медицина, досуг, туризм, образование и онлайн-сервисы.

63%

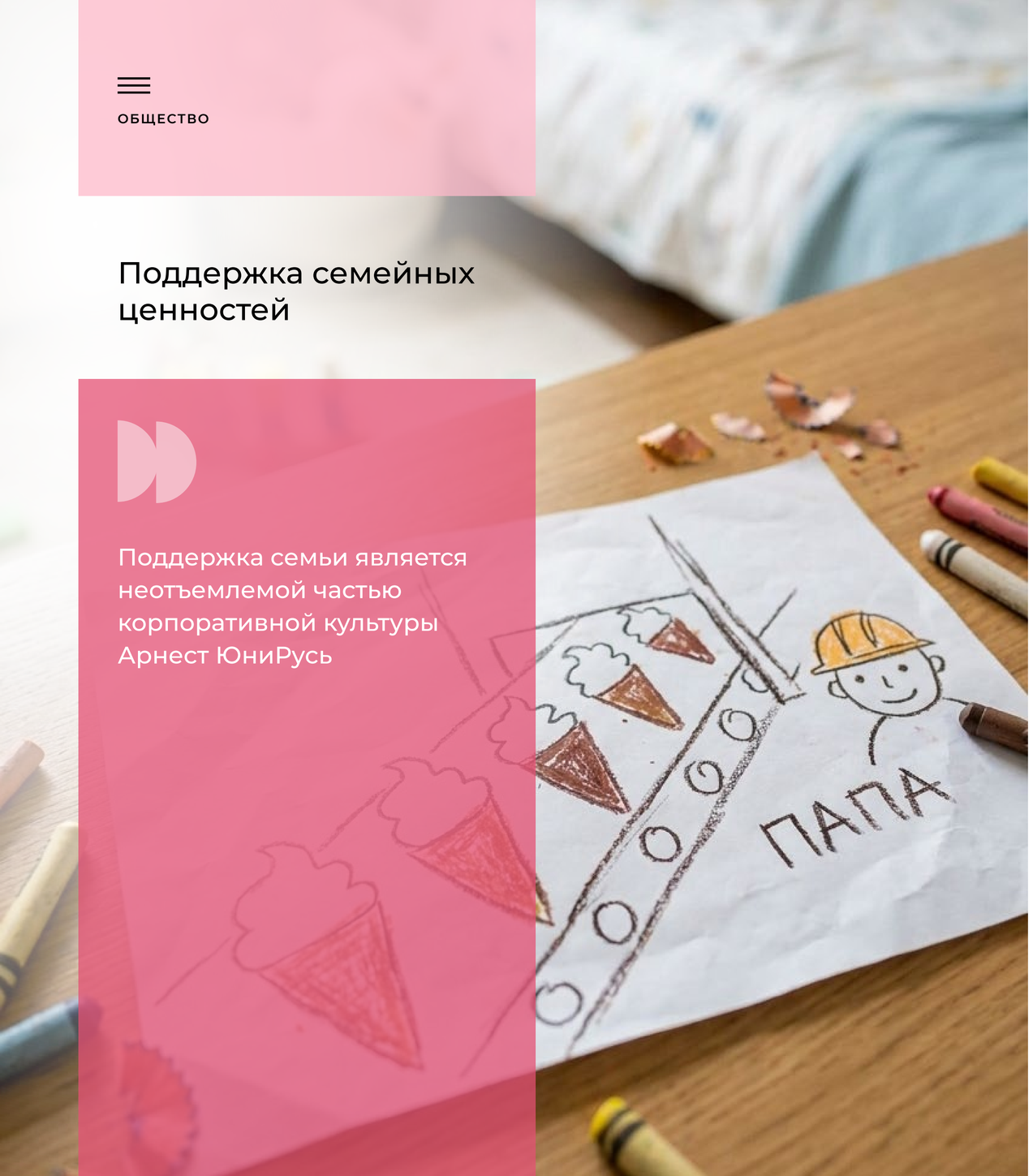
сотрудников воспользовались платформой корпоративных льгот PrimeZone

Обратная связь от сотрудников

Для оценки эффективности кадровых процессов, качества взаимодействия и удобства корпоративных сервисов используется система «ОцениваЮ». Доступ к ней осуществляется по QR-коду, который размещен в подписях сотрудников отдела по управлению персоналом, на внутреннем портале, а также на информационных стендах в офисах и на производственных площадках.

Поддержка семейных ценностей

Поддержка семьи является неотъемлемой частью корпоративной культуры Арнест ЮниРусь



В 2025 году мы реализовали ряд мероприятий для сотрудников и их семей во всех ключевых регионах присутствия.

- **В офисах Москвы и Омска** проведен праздник «Детский Новый год», участниками которого стали 450 детей сотрудников. Программа включала активные развлечения, мастер-классы, аквагрим и фотосессию с ростовой куклой Максом — персонажем нашего бренда детского мороженого. Для гостей были организованы фуршет с продукцией Компании и поздравление от Деда Мороза и Снегурочки. Каждый ребенок получил памятный подарок, а сотрудники — фотоотчет с мероприятия.
- **На фабрике в Омске** состоялись экскурсии на производство для детей сотрудников, а также празднование «Детского Нового года».
- **На фабрике в Санкт-Петербурге** организована профориентационная сессия для учащихся 10-х классов, проведены День семьи и конкурсы детских рисунков («Как я вижу работу родителей» и ко Дню фабрики).
- **На фабрике в Екатеринбурге** проведены День семьи, конкурсы детских рисунков и профориентационные встречи для подростков 14–18 лет.

Традиционно к новогодним праздникам дети сотрудников в возрасте до 14 лет получили подарочные сертификаты в магазины детских товаров.





Мы гарантируем всем сотрудникам право на отпуск по уходу за ребенком в соответствии с действующим законодательством

Мы не ограничиваемся разовыми мероприятиями, а оказываем комплексную поддержку сотрудникам с детьми, направленную на обеспечение баланса между работой и семейной жизнью. Компания на постоянной основе предоставляет следующие меры поддержки:

- единовременная материальная помощь при рождении ребенка — 20 000 руб.;
- ежеквартальная материальная поддержка семей с ребенком с инвалидностью — 15 000 руб.;
- доплата до 100% заработной платы на время больничного по беременности и родам (140 дней);
- льготное ДМС для детей и сохранение полиса в отпуске по уходу за ребенком.



В рамках нефинансовой поддержки предусмотрены дополнительные оплачиваемые отпуска: 21 день для отцов новорожденных (до достижения ребенком одного года) и один день, 1 сентября, для родителей первоклассников.

«Арнест: Формула семьи»

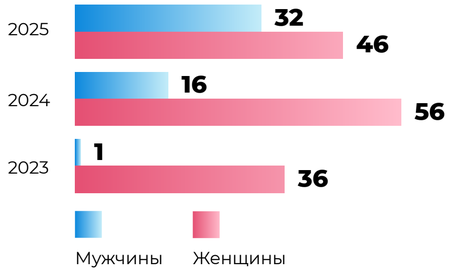
В 2026 году Группа Арнест, в которую входит Арнест ЮниРусь, запустила программу повышения рождаемости «Арнест: Формула семьи». Программа рассчитана до 2028 года с возможностью продления до 2030 года. Программа предусматривает единовременные выплаты при рождении детей:

- 500 000 руб. — за первого ребенка;
- 750 000 руб. — за второго ребенка;
- 1 000 000 руб. — за третьего и последующих детей.

Программа распространяется на всех сотрудников, проработавших на одном из предприятий Группы Арнест не менее 12 месяцев. Если оба супруга работают в Группе, то материальная поддержка предоставляется одному из них.

На ПМЭФ-2026 программа «Арнест: Формула семьи» стала основанием для награды Группы Арнест как одной из компаний, первыми в стране внедривших «Золотой стандарт корпоративной поддержки демографии».

Сотрудники, ушедшие в отпуск по уходу за ребенком в отчетном периоде, чел.



100%

уровень возврата к работе сотрудников, ушедших в отпуск по уходу за ребенком в 2025 году

Планы 2026

В 2026 году Арнест ЮниРусь сосредоточит усилия на повышении эффективности системы вознаграждения. Ключевые направления работы включают:

- разработку дополнительных инструментов поощрения за выдающиеся профессиональные достижения;
- автоматизацию ИТ-процессов, связанных с вознаграждением;
- усиление информационной поддержки программы совокупного вознаграждения для повышения прозрачности и осведомленности сотрудников.

Обучение и развитие сотрудников

Арнест ЮниРусь уделяет особое внимание профессиональному и личностному росту сотрудников. Мы реализуем комплексные образовательные инициативы, которые включают как программы общего развития, так и специализированные курсы по формированию лидерских компетенций для специалистов всех уровней управления.

192 тыс.
часов обучений сотрудников в 2025 году

60 часов в год
гарантированное время на обучение для каждого сотрудника

48%
сотрудников получали регулярную обратную связь по результатам работы в 2025 году[1]

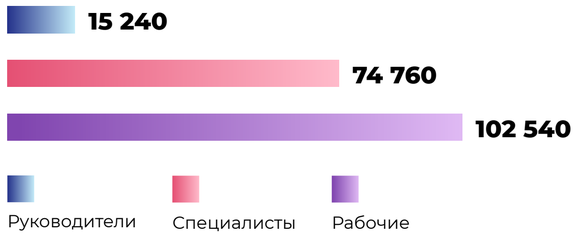


В 2025 году мы сохранили объем гарантированного времени на обучение одного сотрудника на прежнем уровне — 60 часов в год.

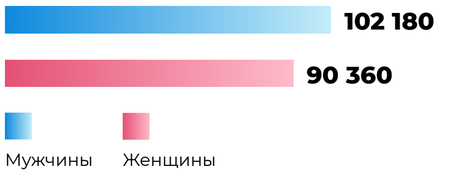
Общее количество часов обучения сотрудников



Количество часов обучения в разбивке по должностям, 2025 год



Количество часов обучения в разбивке по полу, 2025 год



[1] Процент от среднесписочной численности сотрудников.

GRI 404-1, GRI 404-2, GRI 404-3 | СОКБ 32

Пять ключевых стратегических компетенций


Инновационность


Цифровая трансформация


Операционная эффективность


Нацеленность на рост


Гибкость

Освоение этих навыков осуществляется в формате непрерывного гибкого обучения, адаптированного к актуальным потребностям Компании. Спонсорство по каждому из пяти направлений закреплено за членами Правления.

Сессии UTalk[1]

35

сессий UTalk проведено в 2025 году

>150

участников средняя посещаемость сессий

97%

уровень удовлетворенности сессиями UTalk

В отчетном периоде Арнест ЮниРусь провела 35 сессий в формате UTalk, посвященных развитию приоритетных профессиональных навыков. Мы запустили новую рубрику «UTalk Про Карьеру», в рамках которой сотрудники семи различных направлений делились опытом построения карьеры, демонстрируя реальные пути развития внутри Компании.

Наибольший интерес у аудитории вызвали темы «Диалог о культуре с лидерами», «Искусственный интеллект как новый сотрудник», «Визуализация данных» и «Теория поколений».

В 2025 году мы интегрировали в единую Экосистему обучения, ранее доступную только офисному персоналу, программы производственного обучения и подготовки полевых команд[2]. Это позволило создать единое образовательное пространство для всех категорий сотрудников Компании.

Использование новых технологий в обучении

В 2025 году мы начали внедрять в образовательные процессы инструменты на основе нейросетей.

В частности, такие технологии применялись в ходе воркшопа «РаботаЮ со смыслом: как найти свое предназначение». Использование искусственного интеллекта способствовало более глубокой проработке индивидуальных целей: по итогам мероприятия 90% участников сформулировали свои профессиональные и личные ориентиры.

Эффективность образовательных инициатив

В 2025 году мы продолжили развивать стратегические компетенции сотрудников и поддерживать культуру непрерывного обучения.

>4 100

сотрудников[3] имеют доступ к единой Экосистеме обучения и развития (LMS[4])

>1 000

курсов и программ по развитию стратегических навыков включает каталог LMS — в три раза выше показателей 2024 года

98%

пользователей успешно завершили обязательные тренинги

97%

сотрудников положительно оценили качество образовательных продуктов Арнест ЮниРусь (UTalk, воркшопы, библиотека знаний, клубы по интересам)

94%

пользователей отметили удобство интерфейса и функциональности LMS по данным ИТ-опроса

87%

сотрудников уверены, что Компания предоставляет возможности для получения навыков и опыта, актуальных как на текущий момент, так и в перспективе — результаты опроса ЮниВойс

[1] UTalk (от англ. talk — «говорить» и названия компании Арнест ЮниРусь) — «Арнест ЮниРусь говорит».
[2] Полевые сотрудники — это специалисты, которые работают «в поле», то есть вне офиса или производственной площадки.
[3] Включая офисный, производственный и торговый персонал.
[4] Learning Management System (LMS) — система управления обучением, Экосистема обучения.

Сообщество внутренних экспертов

В 2025 году мы создали Сообщество внутренних экспертов.

Главная цель Сообщества внутренних экспертов — трансформация экспертного потенциала сотрудников в устойчивый ресурс развития бизнеса.

Сообщество внутренних экспертов ставит целью:

- систематизировать накопленные внутренние знания;
- повысить качество корпоративного обучения;
- оптимизировать затраты на привлечение внешних поставщиков образовательных услуг.

>160

специалистов входят в Сообщество

Сообщество объединяет внутренних менторов, фасилитаторов[1], agile-практиков[2], скрам-мастеров[3], авторов учебных курсов, тренеров и руководителей направлений обучения.

Более 60 сотрудников выполняют функции agile-практиков, способствуя формированию культуры быстрой адаптации к изменениям.

Ключевые результаты их деятельности в 2025 году

>10

внутренних продуктов разработано

>20

фасилитационных сессий[4] проведено

Для обеспечения эффективности проекта мы выстроили целостную экосистему:

- разработали четкие критерии отбора экспертов;
- сформировали активное профессиональное сообщество с регулярными встречами и единым каналом коммуникации;
- запустили маркетплейс экспертов на базе корпоративного портала, позволяющий Компании быстро находить носителей необходимых компетенций и взаимодействовать с ними.

Команда Сообщества также разработала ряд авторских образовательных продуктов:

- «Академия цифровой трансформации»
- Курс по продвинутому использованию Excel «Повелители таблиц»
- Курс по созданию презентаций «Слайды на стол»

Все материалы размещены во внутренней системе управления обучением.

Программа подготовки новых экспертов U-Expert

В 2025 году мы провели двухмесячную программу подготовки новых внутренних экспертов U-Expert.

По ее итогам десять участников успешно защитили образовательные продукты собственной разработки, часть из которых уже внедрена в учебный процесс.

Новый контент способствует дальнейшему наполнению и развитию Экосистемы обучения.

Благодаря участию внутренних экспертов значительно вырос объем и качество образовательного контента в LMS:

98%

уровень удовлетворенности материалами

↑40%

количество просмотров обучающих материалов и прохождений программ (с 2 331 в 2024 году до 5 776 в 2025 году)

[1] Фасилитатор — человек, который управляет процессом обсуждения или обучения.
[2] Agile — методология управления проектами и рабочими процессами, основанная на принципах гибкости, итеративной работы, самоорганизации команд и постоянного улучшения.
[3] Скрам-мастер — специалист, который помогает команде работать по методологии Scrum (разновидность Agile).
[4] Фасилитационная сессия — организованный процесс обсуждения сложной проблемы, который позволяет достичь понимания и согласия относительно процесса ее решения всеми участниками дискуссии.

Развитие лидерских качеств

Мы рассматриваем развитие лидерских компетенций сотрудников как неотъемлемый фактор успеха. Системная подготовка внутренних кадров позволяет формировать эффективный управленческий резерв и способствует карьерному росту специалистов в Компании.

Корпоративные мероприятия и командообразование

Для укрепления командного духа мы продолжили практику организации регулярных встреч и мероприятий. В 2025 году проводились:

- конференции, воркшопы и тренинги — как внутри подразделений, так и между дивизионами;
- тимбилдинги, способствующие сплочению коллективов;
- праздничные мероприятия, приуроченные к Новому году и профессиональным праздникам.

Комплексные программы развития лидерских качеств Арнест ЮниРусь

В 2025 году Арнест ЮниРусь продолжила реализацию трех комплексных программ развития для руководителей различных уровней.

Лидерское сообщество

Программа предназначена для директоров и руководителей направлений.

Она направлена на развитие стратегического и системного мышления, лидерского потенциала и углубление понимания бизнес-контекста.

Результаты за 2025 год

3
учебные сессии («Цифровые технологии», «Управление изменениями» и «Нетворкинг»)

40
директоров прошли обучение

92%
уровень удовлетворенности обучением

Лидерская среда

Серия квартальных тренингов и мастер-классов для опытных менеджеров.

Программа охватывает широкий спектр тем, включая стандарты лидерства и критическое мышление, и направлена на формирование единого информационного пространства для обмена мнением и опытом.

4
учебные сессии («Культура и бренд», «Инновационное мышление», «Нетворкинг», «Антихрупкость»)

55
менеджеров прошли обучение

97%
уровень удовлетворенности обучением

Академия линейного руководителя

Годовая программа для руководителей команд с отсутствующим или небольшим опытом управления.

Основной акцент сделан на развитии навыков работы с командой: мотивации персонала, предоставлении обратной связи и управлении результативностью.

7
учебных сессий

60
руководителей прошли программу

98%
уровень удовлетворенности обучением

Благополучие сотрудников

Благополучие персонала является одним из основных приоритетов Арнест ЮниРусь

Экосистема благополучия сотрудников

Качество жизни сотрудников зависит от множества взаимосвязанных факторов: состояния здоровья, семейного окружения, финансовой стабильности, психологического комфорта и внешней среды.

Поэтому для комплексной поддержки персонала мы сформировали экосистему, охватывающую четыре ключевых аспекта благополучия.



Физическое благополучие

- Программы личного страхования
- Фитнес-залы в крупных городах присутствия Компании (Москва, Санкт-Петербург, Омск, Екатеринбург) и занятия с профессиональными инструкторами
- Корпоративные спортивные марафоны и мероприятия
- Корпоративные скидки в фитнес-клубах и сервисах заботы о здоровье

Эмоциональное благополучие

- Обучающие мероприятия и материалы
- Wellbe bot — корпоративный помощник и виртуальный советчик по благополучию сотрудников
- Еженедельные советы по благополучию
- Программа поддержки сотрудников и их близких (Employee Assistance Program, EAP), включающая анонимные психологические консультации, юридические и финансовые консультации, а также поддержку при стрессовых ситуациях и эмоциональном выгорании

Ментальное благополучие

- Внутреннее сообщество чемпионов по ментальному здоровью (Mental Health Champi-ons, MHC)
- Поддержка в трудные моменты
- Помощь в соблюдении баланса между работой и отдыхом
- Источники полезных ресурсов о здоровье и благополучии

Смысловое благополучие

- Внутреннее сообщество менторов и карьерных консультантов
- Помощь в раскрытии профессиональных и личностных возможностей
- Получение нестандартного рабочего опыта
- Воркшоп «РаботаЮ со смыслом: как найти и реализовать свое предназначение»
- Анализ интересов, ценностей и сильных сторон сотрудников

В Арнест ЮниРусь действует программа Mental Health Champions[1], в рамках которой ежемесячно проводятся онлайн-сессии с профессиональными психологами.

Основная цель программы — повышение осведомленности о важности психического здоровья, а также обучение навыкам самопомощи и взаимной поддержки.

>100

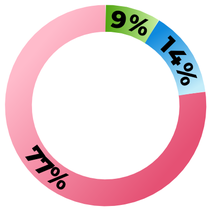
сотрудников приняли участие в каждом мероприятии

5 из 5

средняя оценка качества сессий

Для оперативной поддержки сотрудников и их близких в рамках программы Employee Assistance Program (EAP) мы внедрили новую специальную платформу. С момента ее запуска (16 января 2025 года) по конец года было проведено 1323 консультации для 261 сотрудника. В среднем на одного психолога пришлось пять обращений.

Структура запросов консультаций



1 023
Психологические консультации

183
Юридические консультации

117
Консультации по финансовым вопросам и здоровому образу жизни

Дополнительным инструментом поддержки служит Wellbe bot, который регулярно напоминает сотрудникам о важности различных аспектов благополучия и предоставляет рекомендации. Через этот сервис сотрудники получают уведомления о предстоящих занятиях йогой и других мероприятиях. Еженедельная рассылка осуществляется по электронной почте.





Оздоровительные и спортивные мероприятия

В 2025 году Компания реализовала комплекс инициатив, направленных на укрепление здоровья сотрудников и популяризацию здорового образа жизни.

Важным профилактическим мероприятием стала организация вакцинации от гриппа на всех производственных и офисных площадках.

Региональные подразделения провели ряд спортивных инициатив:

- в Екатеринбурге — турнир по настольному теннису и программа расширенной диспансеризации, доступная в том числе родственникам сотрудников;
- в Санкт-Петербурге — корпоративный турнир по футболу;
- в Омске — турнир по баскетболу, Спартакиада, а также организовано участие сотрудников в Сибирском международном марафоне.

В планах Компании — продолжить развивать инициативы в области благополучия сотрудников, расширяя охват программ и повышая вовлеченность персонала.

[1] Mental Health Champions (MHC) — внутреннее сообщество чемпионов по ментальному здоровью.

Равенство, разнообразие и инклюзия



Компания придерживается принципа недопустимости дискриминации по любым признакам, включая пол, возраст, национальность, вероисповедание, состояние здоровья и иные особенности

Принципы равенства, разнообразия и инклюзии являются для Арнест ЮниРусь фундаментом корпоративной культуры. Мы уверены, что эффективность команды напрямую зависит от многообразия опыта, взглядов и компетенций ее участников.

Мы стремимся выстраивать культуру открытого диалога и взаимного доверия. Гарантируем каждому сотруднику чувство безопасности и предоставляем доступ к горячей линии как инструменту поддержки и разрешения сложных ситуаций.

Основные принципы закреплены в наших внутренних нормативных документах, таких как:

- Процедура по найму сотрудников с инвалидностью;
- Политика по найму лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ);
- Политика о работе в удаленном формате;
- Правила трудового распорядка.

0

подтвержденных случаев дискриминации в 2025 году

Подробнее о мерах поддержки сотрудников читайте в разделе «Мотивация и вознаграждение сотрудников».

В 2025 году Компания провела ежегодный корпоративный опрос ЮниВойс. Специальный блок вопросов был посвящен оценке равных возможностей и уровня психологической безопасности сотрудников. Результаты исследования подтверждают эффективность реализуемых нами практик:

92%

сотрудников подтверждают наличие культуры сотрудничества и взаимопомощи в своих командах

86%

считают, что их непосредственные руководители ставят психологическую безопасность персонала в приоритет

84%

отмечают возможность свободно выражать свое мнение по рабочим вопросам, не опасаясь негативных последствий

83%

уверены, что Компания искренне заботится об их здоровье и благополучии

В Компании также предусмотрена ежеквартальная материальная поддержка семей с детьми с инвалидностью в размере 15 000 руб.

GRI 406-1 | СОКБ 56

Гендерный баланс

Обеспечение гендерного баланса во всех подразделениях и на всех уровнях управления является одним из наших ключевых приоритетов. В Арнест ЮниРусь уровень вознаграждения определяется исключительно профессиональными навыками, квалификацией и результатами работы сотрудника.

47%

доля женщин среди всех сотрудников Арнест ЮниРусь в 2025 году

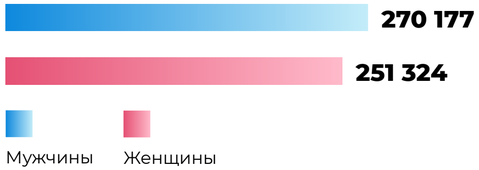
Структура высшего руководства в разбивке по полу, чел.



Структура высшего руководства в разбивке по возрасту, чел.

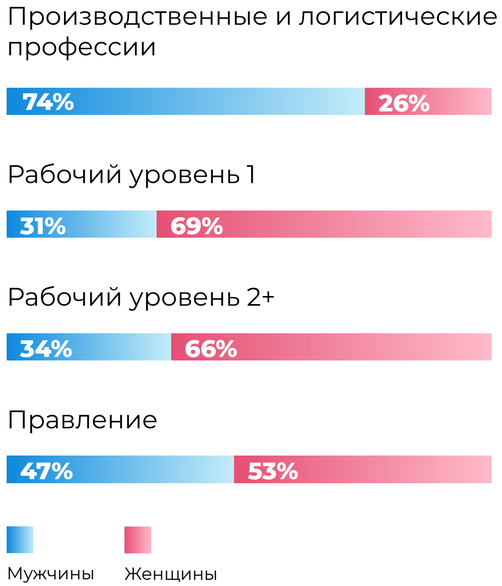


Средняя заработная плата в разбивке по полу, руб.[1]

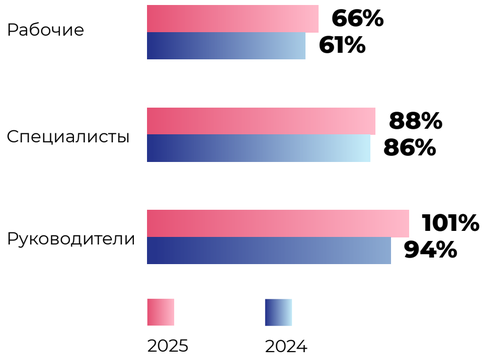


Показатели, связанные с гендерной структурой персонала и заработной платой сотрудников, представлены в полном объеме в приложении «Дополнительные данные».

Структура сотрудников разных категорий в разбивке по полу



Отношение базовой ставки заработной платы женщин к базовой ставке мужчин, %



Компания реализует системную программу обучения по вопросам инклюзии. Для всех сотрудников проводятся ежегодные интерактивные лекции, а на корпоративной образовательной платформе размещены специализированные курсы, включая модули по инклюзивному найму.

Образовательные программы охватывают ключевые аспекты разнообразия: особенности взаимодействия с людьми разных поколений, учет культурных различий, преодоление неосознанных предубеждений, развитие инклюзивной коммуникации и поддержку равных карьерных возможностей. Уровень удовлетворенности слушателей качеством обучения составил 90%.

Для сотрудников разработаны пять обучающих курсов по данной тематике:

- БезГраничные возможности;
- Неосознанные предубеждения;
- Помогая другим, помогаешь себе;
- Разрушаем стереотипы о карьерных возможностях;
- Эффективная коммуникация, обратная связь, инклюзия и разнообразие.

Такой подход способствует более эффективной адаптации новых сотрудников и формирует в коллективе культуру взаимодействия, основанную на взаимном уважении и поддержке.

[1] Заработная плата указана с учетом оклада, премий, бонусов, надбавок, доплат и иных выплат, предусмотренных системой оплаты труда, в соответствии с постановлением Правительства РФ от 24.04.2025 № 540.

GRI 405-1, GRI 405-2 | СОКБ 26, СОКБ 49

Доступная среда для всех сотрудников

Арнест ЮниРусь формирует доступную рабочую среду для всех сотрудников

Согласно действующей Политике по найму лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), рабочие места должны быть адаптированы под индивидуальные потребности сотрудников, включая особенности зрения и слуха, в соответствии с их индивидуальными программами реабилитации и абилитации[1].

Осознавая важность гибкого подхода, мы предлагаем сотрудникам с ОВЗ возможность работать полностью удаленно, при этом оставляя за ними право посещать офис, если это удобно и необходимо.

50

сотрудников с ограниченными возможностями здоровья работали в Арнест ЮниРусь на конец 2025 года

1,5%

от общей численности сотрудников в этот период

В отчетном периоде Арнест ЮниРусь продолжила развивать систему адаптации для новых сотрудников с ОВЗ, направленную на их комфортную интеграцию в рабочие процессы.

Ключевые элементы системы включают:

- **наставничество:** за каждым новым сотрудником закрепляется наставник, который сопровождает его на этапе вхождения в должность;
- **обучение руководителей и наставников:** обязательным является прохождение курса по вопросам инклюзии для выстраивания продуктивного взаимодействия;
- **корпоративный образовательный курс:** все новые сотрудники имеют доступ к обучению по инклюзивному подходу в Компании;
- **правила взаимодействия:** в Компании действует свод правил для руководителей и наставников, основанный на принципах уважения и взаимопонимания.

Инклюзивность как атрибут корпоративной культуры

Инклюзивный подход является неотъемлемой частью культуры коммуникаций в Арнест ЮниРусь. При подготовке и проведении выступлений перед широкой или незнакомой аудиторией сотрудники учитывают потребности коллег с нарушениями зрения и слуха.

В Арнест ЮниРусь сформирована инклюзивная культура выступлений. Докладчикам рекомендуется описывать себя голосом для сотрудников с нарушениями зрения, а также четко артикулировать и соблюдать умеренный темп речи для обеспечения доступности информации слабослышащим участникам.

К визуальным материалам также предъявляются специальные требования: в корпоративных презентациях используются крупный шрифт, контрастные цвета и изображения высокого качества. Это помогает всем сотрудникам комфортнее воспринимать контент.

[1] Комплекс мероприятий по развитию способностей у людей с ОВЗ для достижения максимально возможного уровня жизнедеятельности, а также для интеграции в общество.

Партнерство с общественными организациями

Мы развиваем принципы доступной среды не только внутри Компании, но и за ее пределами, сотрудничая с профильными общественными объединениями для создания равных возможностей для людей с ОВЗ



>7 лет

системная поддержка людей с инвалидностью через партнерства и программы содействия трудоустройству

Более семи лет мы поддерживаем партнерские отношения с Региональной общественной организацией людей с инвалидностью «Перспектива» (РООИ «Перспектива») и благотворительным фондом «Действуй». Сотрудники Арнест ЮниРусь выступают в роли наставников, оказывая содействие людям с инвалидностью в профессиональном самоопределении, составлении резюме и поиске работы.

В 2025 году сотрудничество велось по нижеследующим направлениям.

- **Менторские программы.** Сотрудники Компании приняли участие в менторских программах («Путь к карьере», «Попробуй профессию в деле», «Шаг в профессию») в партнерстве с РООИ «Перспектива» и фондом «Действуй». В рамках инициатив специалисты Арнест ЮниРусь выступили менторами и провели собеседования с участниками. В качестве поддержки 60 участников программ получили подарочные наборы от Компании.
- **Содействие в трудоустройстве.** Наши сотрудники работали на ярмарке вакансий для молодых специалистов с инвалидностью, организованной РООИ «Перспектива».

РООИ ПЕРСПЕКТИВА

ОТКРЫВАЕМ НОВЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ

Планы 2026

В 2026 году мы продолжим реализовывать и развивать сложившиеся практики в сфере равенства, разнообразия и инклюзии. В числе наших приоритетов:

- развитие повестки в регионах присутствия Арнест ЮниРусь;
- развитие партнерства с благотворительными фондами для усиления социального воздействия.

Благотворительность



Мы осознаем влияние нашей деятельности на местные сообщества и оказываем поддержку благотворительным организациям, обеспечивая эффективное распределение ресурсов на помощь нуждающимся.

В 2025 году мы сохранили системный подход к социальным и благотворительным инициативам, основанный на прозрачном взаимодействии с получателями поддержки. В отчетном периоде Арнест ЮниРусь завершила разработку Политики по оказанию благотворительной помощи.

22

региона России охвачены благотворительной поддержкой Арнест ЮниРусь

В их числе: Москва, Алтайский, Ставропольский край, Белгородская, Владимирская, Воронежская, Ивановская, Кемеровская, Костромская, Курская, Московская, Нижегородская, Новгородская, Пензенская, Псковская, Рязанская, Смоленская, Тверская, Ярославская области, Кабардино-Балкарская Республика, Республика Алтай и Чеченская Республика.

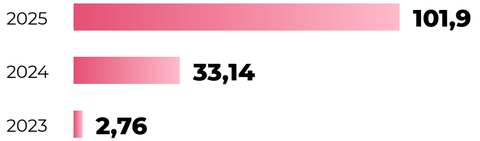


Приоритетными получателями помощи выступают:

- многодетные и малообеспеченные семьи;
- граждане пожилого возраста;
- дети;
- школьники и выпускники образовательных учреждений.



Инвестиции в инфраструктуру и безвозмездные услуги, млн рублей



Как мы выбираем партнеров в благотворительной сфере

Мы уделяем особое внимание отбору партнеров для благотворительной деятельности:

- анализируем рынок и изучаем опыт сотрудничества с крупными организациями;
- запрашиваем рекомендации у наших коллег по рынку относительно репутации потенциальных благополучателей;
- оцениваем риски при заключении договоров с некоммерческими организациями (НКО) для обеих сторон;
- проводим обязательную проверку всех потенциальных партнеров службой безопасности Компании.

Расходы в рамках социальных инвестиций и спонсорской поддержки распределились следующим образом:

- 101,9 млн рублей относятся к социальным инвестициям, в их составе: 100 млн рублей — инвестиции в развитие спорта, 1,9 млн рублей — благотворительные пожертвования (включая поддержку фонда «Второе дыхание»).
- 2,7 млн рублей — расходы на спонсорство социального проекта «Даже сильной маме нужна забота».

Прозрачность благотворительной деятельности

Ежегодно мы формируем внутренний отчет о результатах благотворительной деятельности, доступный всем сотрудникам. Документ содержит полную и прозрачную информацию о социальных проектах Арнест ЮниРусь.

Для партнеров из числа НКО в Компании действует унифицированная форма отчетности. Получатели поддержки заполняют этот документ по итогам использования полученных финансовых средств и продукции. Эта мера совершенствует систему взаимодействия с партнерами и позволяет получать достоверные данные о результатах реализации благотворительных инициатив.

Поддержка благотворительных организаций



Арнест ЮниРусь выстраивает долгосрочные партнерские отношения с благотворительными фондами и развивает новые социальные программы и инициативы

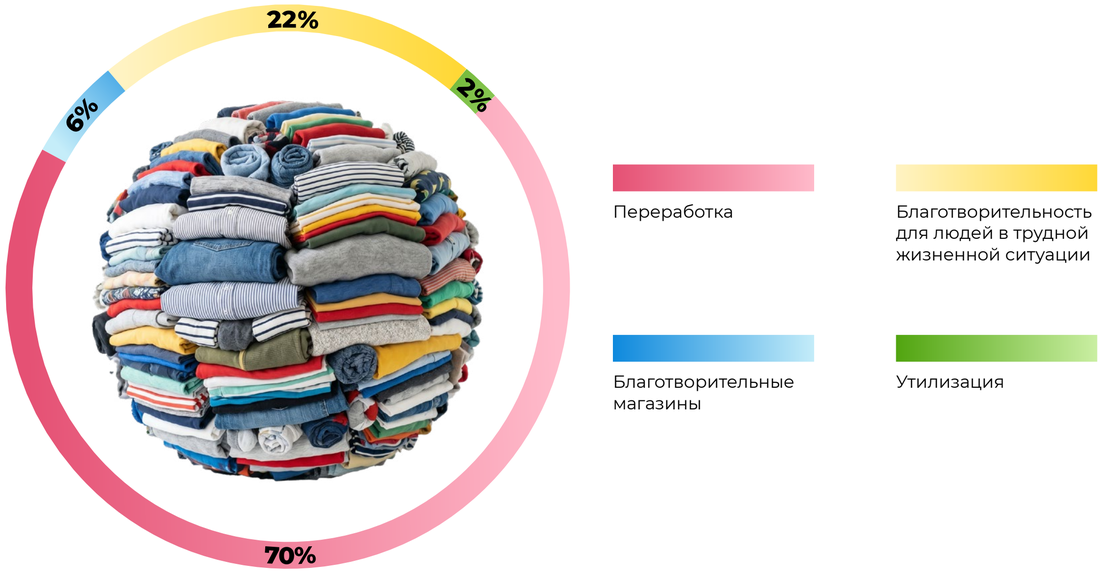
Благотворительный фонд «Второе дыхание»

Мы сотрудничаем с фондом «Второе дыхание» — крупнейшей некоммерческой организацией России по сбору, сортировке, перераспределению и переработке одежды. В нашем московском офисе установлен контейнер для сбора вещей.

400 тыс.
рублей направлено фонду «Второе дыхание» в 2025 году

166 кг
вещей Компания передала в фонд для повторного использования и утилизации в 2025 году

Обращение с вещами, переданными от Арнест ЮниРусь в фонд в 2025 году



Благотворительный фонд «Найди семью»

С 2015 года мы поддерживаем благотворительный фонд «Найди семью» в Екатеринбурге. Цель фонда — снизить количество возвращений детей в детские дома из приемных семей. Фонд работает над улучшением детско-родительских отношений, стабилизацией эмоционального состояния детей и развитием родительских навыков через онлайн-консультации и групповые занятия по всей России.

1,5 млн
рублей передали фонду «Найди семью». На эти средства организованы:

200
индивидуальных консультаций психолога с приемными детьми и родителями

85
индивидуальных занятий для приемных детей с дефектологом

38
занятий для группы поддержки приемных родителей («Теплый круг»)

30
занятий для группы поддержки приемных детей младшего возраста

30
групповых занятий для приемных детей и родителей («Связующая нить»)

Проект «Даже сильной маме нужна забота»

В рамках миссии бренда «Бархатные ручки» мы запустили социальный проект совместно с торговой сетью «М.Косметик»[1] и благотворительным фондом «Клуб добряков» — одной из крупнейших некоммерческих организаций России. Инициатива направлена на поддержку матерей, воспитывающих детей с особенностями здоровья.

Мы создали для проекта онлайн-платформу, где разместили истории и желания участниц. Любой покупатель мог исполнить желание «в один клик» через специальный раздел сайта.

В инициативе приняли участие 80 волонтеров фонда из разных регионов страны. Информационную поддержку обеспечили цифровые ресурсы фонда. Торговая сеть «М.Косметик» предоставила средства для продвижения социальной миссии и обеспечила продажу лимитированной коллекции нашего крема «Бархатные ручки». Один рубль с каждой единицы товара направлялся в фонд.



2,7 млн
рублей — сумма пожертвований в фонд в рамках проекта «Даже сильной маме нужна забота»[2]

987
желаний исполнено через платформу

В 2026 году мы планируем продолжить сотрудничество с «М.Косметик» в рамках социальных инициатив.

[1] До ноября 2025 года — «Магнит Косметик».
[2] По внутренним стандартам учета Компании эти расходы относятся к спонсорству социальных проектов и не учитываются в общих социальных инвестициях в благотворительность.



Поддержка спорта

100 млн

рублей направлено на поддержку развития футбола в регионах

Футбольный клуб «Арсенал»

Мы развиваем футбол в Тульской области, поддерживаем молодежный спорт и реализуем социальные проекты.

В 2025 году мы сотрудничали с АНО «Профессиональный футбольный клуб «Арсенал». В рамках этого партнерства наш бренд Рексона Men получил статус официального партнера клуба. Сотрудничество охватило основную команду, молодежные составы и Академию «Арсенал», воспитанниками которой являются более 300 юных спортсменов. Приоритетными направлениями работы стали развитие спортивной инфраструктуры региона и организация мероприятий социальной значимости. Объем финансовой поддержки клуба составил 70 млн рублей.

Футбольный клуб «Иртыш»

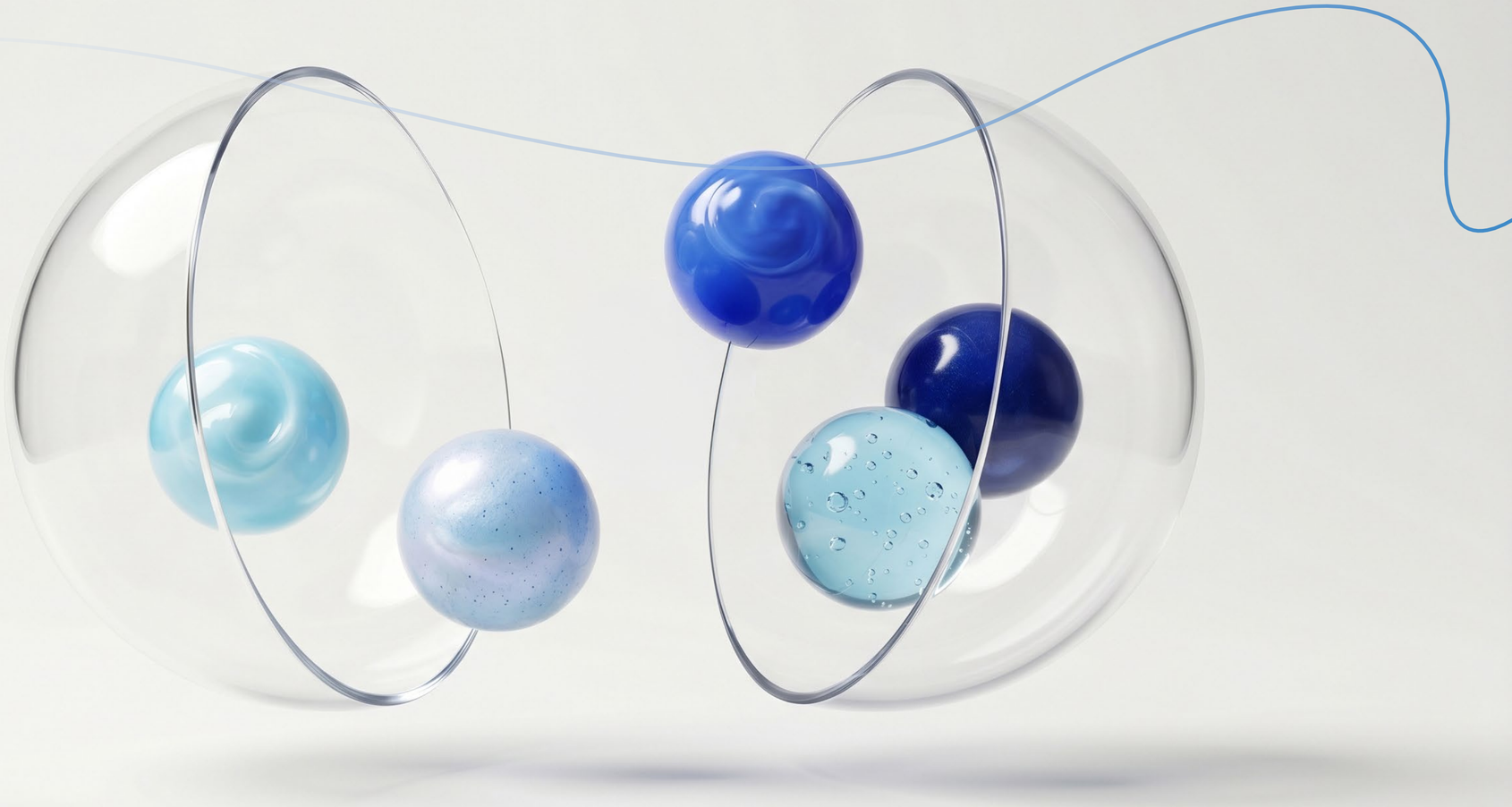
С сентября 2024 года мы являемся титульным спонсором омского футбольного клуба «Иртыш», ежегодно выделяя 30 млн рублей на поддержку основной команды, а также детской и юношеской секций клуба.



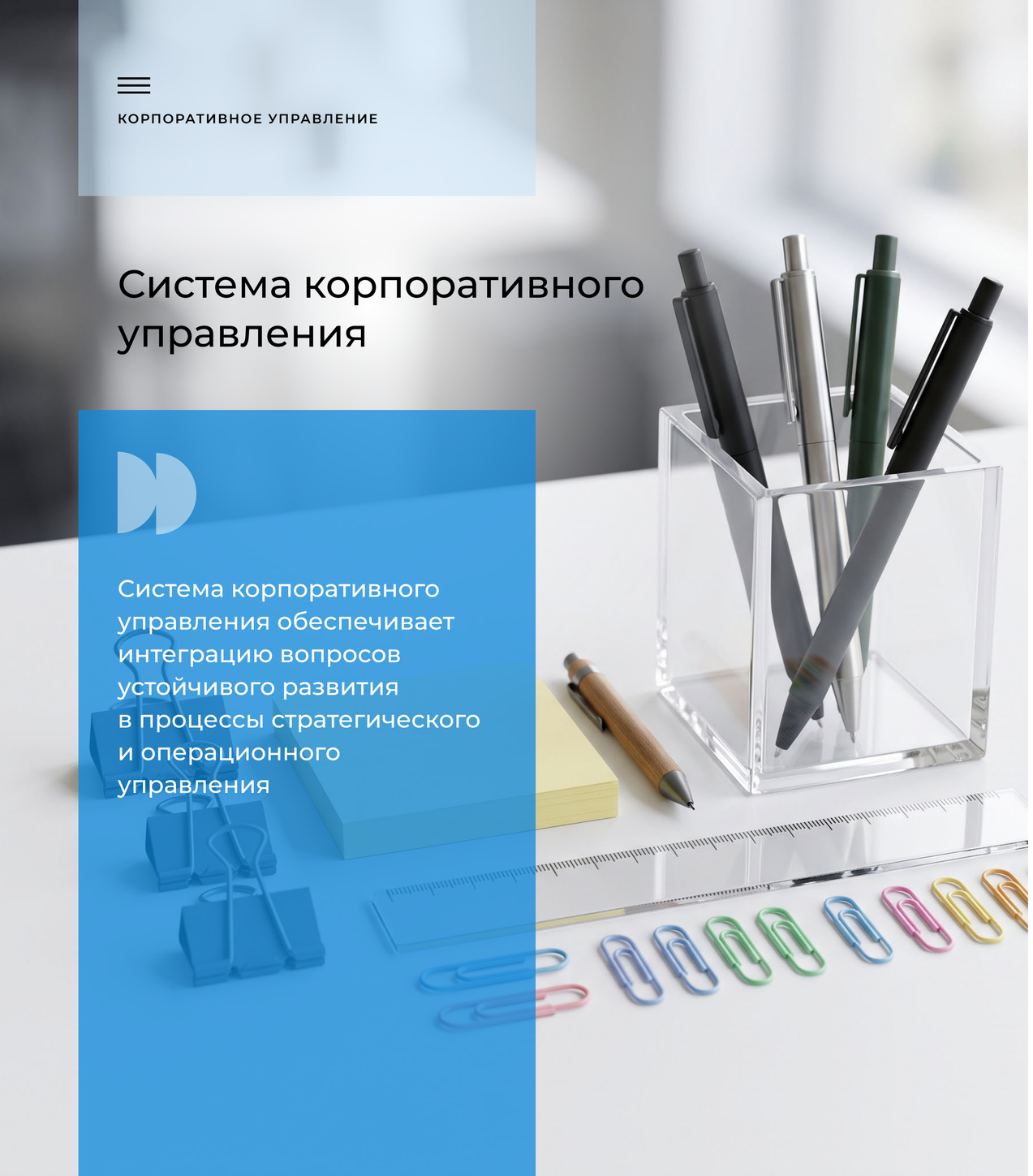


КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

- СИСТЕМА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ
- ДЕЛОВАЯ ЭТИКА И ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ КОРРУПЦИИ
- ВНУТРЕННИЙ КОНТРОЛЬ И АУДИТ
- ИНФОРМАЦИОННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ
- УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ И КОНТРОЛЯМИ
- УПРАВЛЕНИЕ ЦЕПОЧКОЙ ПОСТАВОК



Система корпоративного управления



Система корпоративного управления обеспечивает интеграцию вопросов устойчивого развития в процессы стратегического и операционного управления

Фундаментом устойчивого развития Арнест ЮниРусь служит эффективная система корпоративного управления. Наши приоритеты — прозрачность, ответственность и соблюдение этических норм в процессе принятия решений. Это позволяет нам сохранять доверие всех заинтересованных сторон.

Важные изменения в сфере корпоративного управления в 2025 году:

- формирование Совета директоров;
- утверждение состава и полномочий Правления;
- принятие обновленных уставных документов и ключевых внутренних политик;
- утверждение стратегии развития бизнеса и стратегического финансового плана Компании на 2025 год.

Принятые изменения сформировали основу для системного управления вопросами устойчивого развития на уровне Совета директоров и Правления.

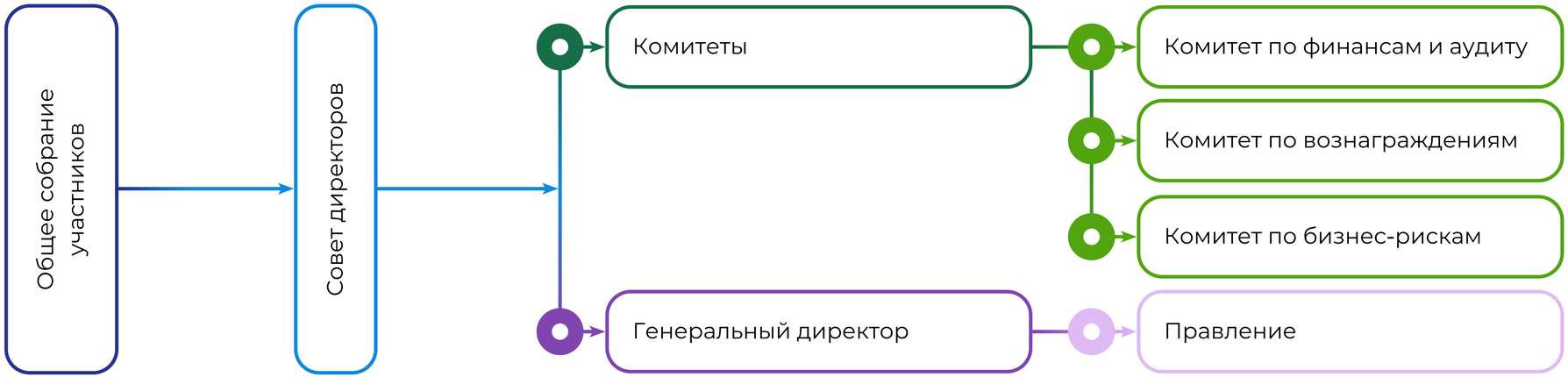
Структура корпоративного управления

В отчетном году ключевые стратегические и операционные решения принимали Совет директоров и Правление Компании.

С 2025 года органами управления ООО «Арнест ЮниРусь» являются:

- Общее собрание
- Совет директоров — коллегиальный орган управления
- Единоличный исполнительный орган — Генеральный директор в лице Елены Юрьевны Тябутовой

Компетенции органов управления



Общее собрание участников Общества (ООО «Арнест ЮниРусь»)

- Утверждение годовых отчетов и годовой бухгалтерской (финансовой) отчетности
- Утверждение Устава Арнест ЮниРусь, внесение в него изменений или утверждение в новой редакции
- Определение количественного состава Совета директоров, избрание новых и досрочное прекращение полномочий действующих членов

Распределение ролей между органами управления позволяет разделить функции стратегического контроля и управления, а также операционного управления, включая вопросы устойчивого развития.

Совет директоров

- Утверждение стратегии развития бизнеса и стратегического финансового плана Арнест ЮниРусь
- Утверждение состава Правления, включая Генерального директора
- Утверждение системы и порядка расчета годовых ключевых показателей эффективности (КПЭ)
- Утверждение стратегии устойчивого развития
- Утверждение отчета об устойчивом развитии
- Оценка эффективности системы внутреннего контроля
- Утверждение целей в области устойчивого развития и контроль их выполнения
- Утверждение бюджета на программы в области устойчивого развития и мониторинг их эффективности

Генеральный директор

- Руководство работой Правления, проведение заседаний Правления
- Реализация стратегии развития бизнеса
- Организация эффективной работы всех подразделений, контроль выполнения планов, распределение ресурсов, обеспечение соблюдения законодательства и внутренних регламентов

Органы управления Компании участвуют в постановке целей, мониторинге и контроле результатов работы в области устойчивого развития.

В 2025 году Совет директоров утвердил обязательство по ежегодной подготовке нефинансовой отчетности, начиная с отчета за 2024 год. Его участники рассматривают и утверждают отчет об устойчивом развитии, что позволяет обеспечить контроль полноты и достоверности раскрываемой информации.

Кроме того, Совет директоров осуществляет надзор за ключевыми вопросами и интеграцией устойчивого развития в стратегию Компании.

Вопросы устойчивого развития, включая выделение ресурсов на благотворительность, регулярно рассматриваются на заседаниях Совета директоров.



Правление
Правлением руководит Генеральный директор. Его состав формируется из руководителей высшего звена, кандидатуры которых утверждает Совет директоров. Заседания проводятся на регулярной основе. При необходимости к участию в работе Правления могут привлекаться руководители функциональных подразделений Компании.

В состав Правления входят:

- Генеральный директор;
- Вице-президент по продажам;
- Вице-президент службы поставок;
- Директор по персоналу;
- Директор по корпоративным отношениям и устойчивому развитию;
- Директор по маркетингу;
- Директор по юридическим вопросам.

Правление отвечает за реализацию стратегических инициатив и достижение установленных показателей в области устойчивого развития.

Подробнее о Комитетах по аудиту и рискам мы рассказываем в соответствующих разделах:

- «Внутренний контроль и аудит»;
- «Управление рисками и контролями».

Ключевые положения системы корпоративного управления закреплены в документах Компании:

- Уставе ООО «Арнест ЮниРусь»;
- Кодексе принципов ведения бизнеса;
- Положении о Совете директоров;
- Положении о Правлении.

Обучение и оценка деятельности Совета директоров

В связи с тем, что Совет директоров был сформирован в 2025 году, его члены на текущий момент не проходили специализированных программ повышения квалификации по вопросам устойчивого развития. Вместе с тем все члены Совета директоров имеют доступ к корпоративной системе обучения (LMS), которая содержит ознакомительные и образовательные материалы, включая разделы, посвященные устойчивому развитию.

Выдвижение и отбор кандидатов в члены Совета директоров

Кандидаты в Совет директоров отбираются путем голосования на Общем собрании участников Общества. Этот процесс регулируется Положением о Совете директоров.

Каждый новый член Совета директоров в обязательном порядке знакомится с деятельностью Общества. В рамках этой процедуры он изучает историю Компании, принципы работы Совета директоров, а также актуальный пакет внутренней документации[1].

Председатель Совета директоров избирается из числа его членов решением большинства голосов на заседании Совета.

Вознаграждение сотрудников

Процедуры формирования вознаграждения и его уровень определяются внутренними нормативными документами Компании.

Решения о размере вознаграждения принимает Комитет по вознаграждениям и назначениям. Ряд таких решений требует последующего согласования с Советом директоров.

Для обеспечения конкурентоспособности предлагаемых условий труда мы регулярно привлекаем независимых сторонних консультантов.

Система мотивации ключевых руководителей напрямую связана с достижением целей в области устойчивого развития, которые интегрированы в их операционные показатели. В систему ключевых показателей эффективности (КПЭ) отдельных членов Правления включены дополнительные показатели:

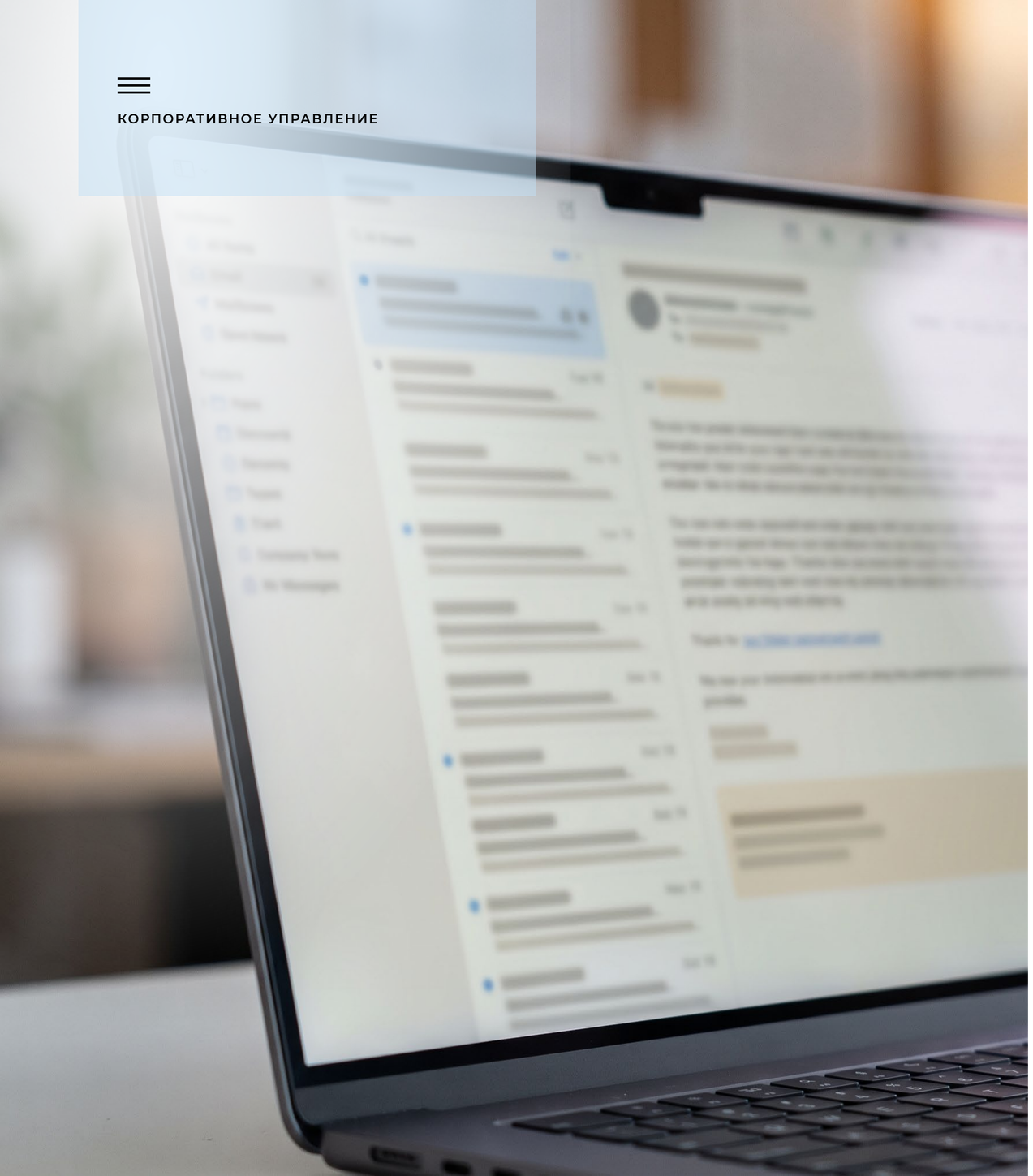
- Вице-президент службы поставок: показатели, связанные с проведением оценки углеродного следа Компании;
- Директор по корпоративным отношениям и устойчивому развитию: цели в рамках стратегии устойчивого развития, в области взаимодействия с клиентами (ритейл), а также цели по продвижению инициатив Компании в сфере устойчивого развития;
- Директор по персоналу: метрики, отражающие развитие талантов, повышение квалификации сотрудников, а также поддержку и внедрение корпоративной культуры;
- Директор по юридическим вопросам: показатели, характеризующие разработку и внедрение стандартов и политик в сфере корпоративного управления.



Привязка вознаграждения к показателям в области устойчивого развития обеспечивает ответственность руководителей за достижение целей в социальной, экологической и управленческой сферах.

Премирование указанных руководителей осуществляется по результатам выполнения закрепленных за ними целей.

[1] Перечень документов включает в себя: последние годовые отчеты Общества, протоколы очередных и внеочередных Общих собраний участников, протоколы заседаний Совета директоров и прочее.



Механизм уведомления о критических замечаниях

Генеральный директор доводит критические замечания до сведения Совета директоров на заседаниях Совета. К критическим замечаниям относятся ESG-риски или инциденты, повлекшие или способные повлечь существенный вред для работников, потребителей или окружающей среды, требующие рассмотрения на уровне высшего руководства.

0

критических замечаний за отчетный период

Механизм обеспечивает своевременное информирование Совета директоров о существенных рисках и инцидентах, включая вопросы устойчивого развития.

- Директор по корпоративным отношениям и устойчивому развитию
- Руководитель проектов по устойчивому развитию

Готовят необходимую информацию о критических замечаниях

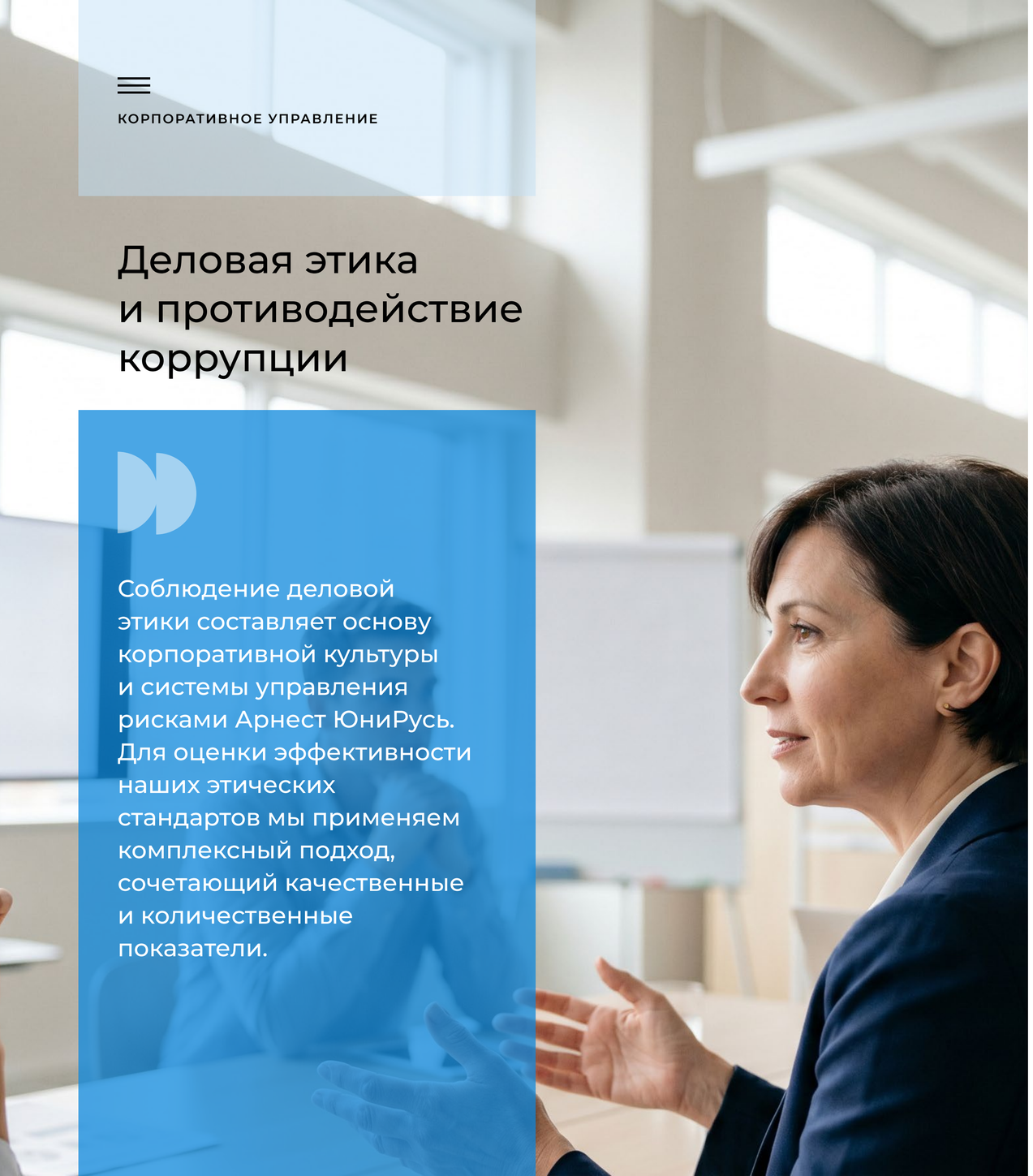
- Генеральный директор

Презентует критические замечания

- Совет директоров

В рамках заседания проводит голосование по решению критических вопросов

Деловая этика и противодействие коррупции



Соблюдение деловой этики составляет основу корпоративной культуры и системы управления рисками Арнест ЮниРусь. Для оценки эффективности наших этических стандартов мы применяем комплексный подход, сочетающий качественные и количественные показатели.

Наша деятельность регулируется двумя основными документами.

- Кодекс принципов ведения бизнеса (далее — Кодекс) устанавливает нулевую терпимость к взяточничеству и коррупции. Его действие распространяется на все направления нашей деятельности: от взаимодействия с государственными органами до коммерческих отношений. Кодекс является основополагающим документом.
- Политика ответственного партнера определяет порядок работы Арнест ЮниРусь с контрагентами.

В 2025 году мы утвердили обновленные редакции обоих документов.

0

претензий и споров с регуляторами в 2025 году

Мы последовательно развиваем корпоративную культуру в области деловой этики и противодействия коррупции, опираясь на главные ценности Компании:

- Честность
- Уважение
- Ответственность
- Инновационность

В 2025 году мы реализовали ряд инициатив по укреплению этических принципов:

- внедрили Политику по закупкам;
- обеспечили публичное продвижение стандартов Компании благодаря участию во внешних мероприятиях;
- разработали этические стандарты применения технологий искусственного интеллекта.

Регулирование конфликтов интересов

В Арнест ЮниРусь действует прозрачная система управления конфликтами интересов.

Сотрудники обязаны своевременно сообщать о потенциальных и фактических конфликтах через корпоративные системы в момент их возникновения.

Компания, в свою очередь, гарантирует оперативное выявление, анализ и разрешение подобных ситуаций. Это позволяет поддерживать высокие стандарты деловой этики и защищать интересы всех заинтересованных сторон.

GRI 2-15, GRI 2-25, GRI 2-26, GRI 205-2

Обучение сотрудников по вопросам этики

Система информирования и обучения персонала по вопросам этики и противодействия коррупции охватывает весь период работы сотрудника в Компании. Учебные программы включают разбор реальных рабочих ситуаций: это помогает эффективно применять этические принципы на практике.

Все новые сотрудники в обязательном порядке изучают внутренние политики Компании и проходят вводный инструктаж, формирующий базовое понимание наших стандартов ведения бизнеса.

В отчетном периоде мы успешно интегрировали в учебную программу новый модуль — «В мире честной конкуренции». Программа также охватила 100% сотрудников Компании.

Ежегодное обучение по деловой этике обязательно для всех сотрудников

100%

сотрудников прошли обучение и ознакомились с антикоррупционными политиками в 2025 году

Опрос UniVoice

Наш ежегодный внутренний опрос ЮниВойс содержит специализированный блок «Деловая этика». В нем сотрудники оценивают уровень знания Кодекса принципов ведения бизнеса, осведомленность о каналах сообщения о нарушениях в области этики, а также степень уверенности в приверженности Компании высоким этическим стандартам.

Полученные данные позволяют анализировать, как сотрудники воспринимают этические нормы, готовы ли следовать корпоративным ценностям и насколько доверяют системе управления деловой этикой.

Совокупный показатель удовлетворенности в рамках блока «Деловая этика» в отчетном периоде составил 91% (↑3 п. п. год к году). Среди офисных сотрудников результат достиг 96% (↑3 п. п. год к году), среди производственно-логистического персонала — 85% (↑2 п. п. год к году).

Механизмы обратной связи

В Компании действует доступная система каналов связи для всех заинтересованных сторон: сотрудников, партнеров, поставщиков и иных лиц, обеспокоенных соблюдением этических принципов.

Мы принимаем обращения:

- по телефону горячей линии: 8 800 600 16 44
- через портал поддержки Кодекса: https://arnestunirus.csi-hotline.ru
- по электронной почте: arnestunirus@csi-hotline.ru

Все каналы обеспечивают профессиональное и внимательное рассмотрение поступающих обращений. Мы гарантируем непреследование заявителей и отсутствие негативных последствий в связи с подачей обращения.

Порядок рассмотрения обращений

1. Проведение внутренней проверки
Каждое обращение проходит процедуру внутренней проверки, включающую:

- сбор сведений;
- анализ фактов;
- формулирование выводов в соответствии с установленными регламентами Компании.

2. Рассмотрение Комитетом по деловой этике
Итоги проверки направляются в Комитет по деловой этике, который на основании принципов Кодекса и корпоративных стандартов принимает решения и определяет необходимые меры реагирования.

Планы 2026

В числе наших приоритетных задач на следующий год:

- совершенствование закупочных процедур для повышения операционной эффективности при сохранении установленного уровня защиты от коррупционных рисков;
- повышение осведомленности сотрудников через регулярное обучение и демонстрацию приверженности этическим принципам со стороны руководства.

Этика использования искусственного интеллекта

В 2025 году ЮниРусь сформулировала подход к этичному использованию искусственного интеллекта (ИИ). Для Компании ИИ является рабочим инструментом, который способен повышать эффективность процессов, но его применение требует осознанности, контроля и ответственности со стороны человека.

Технологии ИИ должны использоваться безопасно, прозрачно и с учетом возможного влияния на Компанию, сотрудников, партнеров, потребителей и общество.

Порядок использования и выбора инструментов на основе ИИ подробно рассматривается в Руководстве по использованию платформ искусственного интеллекта для выполнения бизнес-задач.

В Компании действуют четыре этических принципа использования ИИ:

1 Не приносит вреда

Компания оценивает риски, связанные с применением ИИ, и стремится не допускать ситуаций, при которых результаты использования таких технологий могут причинить вред. Мы учитываем не только текущие, но и потенциальные риски, смотрим на применение ИИ в широком контексте и анализируем его влияние на разные группы заинтересованных сторон.

При изменении технологий, практик их применения и общественного восприятия ИИ Компания готова оперативно пересматривать подходы и принимать необходимые меры.

2 Этика по умолчанию

Использование инструментов ИИ в Компании допускается только с учетом морально-этических вопросов, долгосрочного влияния на отрасль, продукты и общество, а также требований законодательства.

Мы уделяем особое внимание уважению прав человека, недопущению дискриминации, защите данных, соблюдению прав интеллектуальной собственности и иных применимых нормативных требований. Если между технической возможностью и этическими принципами возникает противоречие, приоритет отдается этическим принципам. Компания также придерживается принципа прозрачности и считает необходимым информировать об использовании ИИ.

3 Искусственный интеллект не виноват

ИИ не заменяет решения уполномоченных сотрудников и не снимает с человека ответственности за результат. В процессах, где применяются инструменты ИИ, всегда сохраняется ответственное лицо, которое оценивает полученные результаты и отвечает за последствия их использования.

Для Компании ИИ является средством поддержки рабочих процессов и создания более эффективной рабочей среды. При этом ключевые решения остаются в зоне ответственности человека.

4 Постоянный мониторинг

Компания признает, что технологии ИИ продолжают развиваться и не являются совершенными. Поэтому мы регулярно оцениваем качество, эффективность и защищенность используемых решений, анализируем практику их применения и отслеживаем особенности новых технологий.

Мы собираем данные для оценки точности прогнозов, эффективности результатов и степени влияния ИИ на пользователей. Отдельное внимание уделяется защите данных и информационной безопасности при использовании технологий ИИ.

Внутренний контроль и аудит

Аудит в Арнест ЮниРусь представляет собой систему контроля и защиты, гарантирующую соблюдение утвержденных правил и процедур. Проведение внутренних и внешних проверок позволяет вовремя выявлять возможные риски и снижать их воздействие, обеспечивая стабильную работу Компании.

Комитет по аудиту
При Правлении Компании действует Комитет по аудиту, которым руководит один из членов Совета директоров. Заседания Комитета проводятся на регулярной основе.

6

заседаний Комитета по аудиту в 2025 году

В 2025 году в рамках совершенствования контрольной среды мы реализовали следующие меры:

- провели непрерывный аудит финансовых контрольных процедур в учетной системе Компании: механизм отслеживает неизменность настроек автоматических контрольных процедур при технических изменениях системы и снижает риски мошенничества;
- разработали единую шкалу полномочий для всей Группы компаний;
- создали матрицу финансовых контрольных процедур для дочерних обществ Компании.





Внутренний аудит

Аудиторские проверки в Компании направлены на контроль соблюдения регламентов, а также на оптимизацию и повышение эффективности бизнес-процессов Арнест ЮниРусь. По итогам проверок мы формируем рекомендации и утверждаем планы корректирующих мероприятий. Система внутреннего аудита функционирует под контролем членов Правления Арнест ЮниРусь.

На основе разработанной матрицы в отчетном периоде проведен аудит производственных площадок в Туле (фабрика мороженого), Омске, Санкт-Петербурге и Екатеринбурге. Проверки охватили следующие процессы:

- производство;
- техническое обслуживание;
- логистика и планирование;
- закупочная деятельность в сфере маркетинга и бизнес-сервисов.

В 2025 году мы провели аудиты финансовых контрольных процедур в рамках следующих процессов:

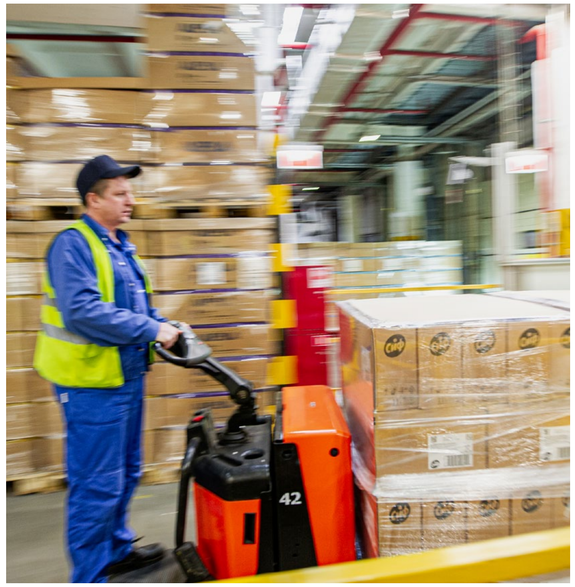
- казначейство;
- налогообложение;
- сбыт;
- закупки;
- отчетность.

Отдельное внимание в отчетном периоде Компания уделила аудиту контроля доступа к ключевым финансовым системам.

По итогам проверок, проведенных в 2025 году, существенных отклонений в контрольных процедурах не выявлено, что подтверждает эффективность действующих бизнес-процессов Компании.

Матрица операционных рисков и контрольных процедур

В 2025 году Компания продолжила совершенствовать матрицу операционных рисков — инструмент, позволяющий систематизировать управление потенциальными угрозами. Также в 2025 году разработана и внедрена методология формирования годового плана внутренних аудитов.





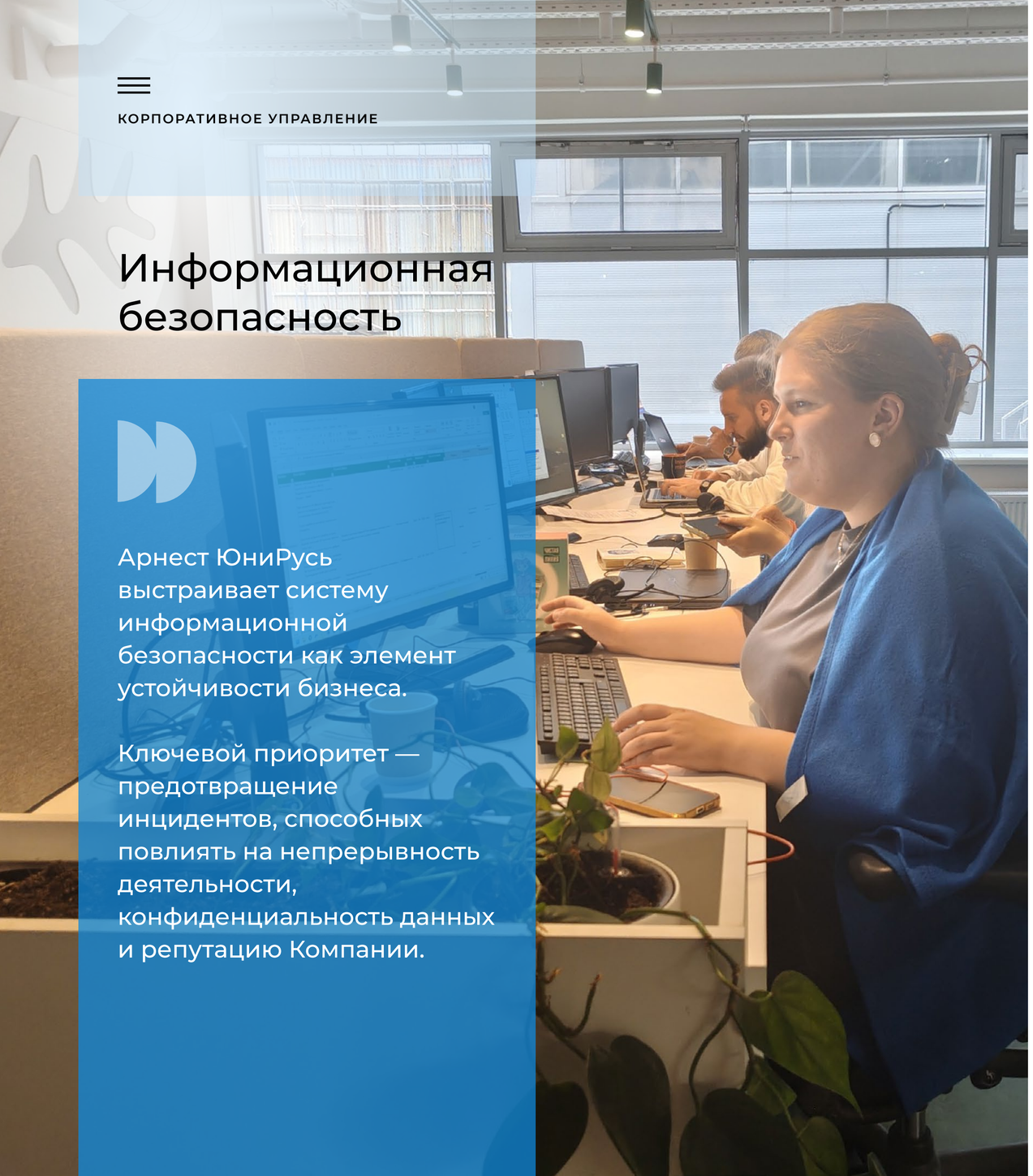
Внешний аудит

В 2025 году независимые аудиторы выполнили проверку комплекта финансовой отчетности Компании по Международным стандартам финансовой отчетности (МСФО), включая выборочное тестирование эффективности финансовых контрольных процедур.

Проведен аудит бухгалтерской (финансовой) отчетности ООО «Арнест ЮниРусь» за 2024 год в соответствии с российскими стандартами бухгалтерского учета (РСБУ). По итогам проверки получено аудиторское заключение без оговорок.

В рамках своих контрольных функций Совет директоров проинформирован о результатах внешней независимой проверки.

Информационная безопасность



Арнест ЮниРусь выстраивает систему информационной безопасности как элемент устойчивости бизнеса.

Ключевой приоритет — предотвращение инцидентов, способных повлиять на непрерывность деятельности, конфиденциальность данных и репутацию Компании.

Арнест ЮниРусь выстраивает устойчивую и защищенную цифровую среду, опираясь на международные и национальные стандарты, методологические рекомендации в области информационной безопасности, а также на строгое соблюдение требований законодательства и отраслевых регуляторов. Внедряются передовые практики управления ИТ-инфраструктурой и защиты данных, адаптированные к специфике местного регулирования и условиям современной бизнес-среды.

Подход к управлению информационной безопасностью

Служба информационной безопасности координирует все проекты и мероприятия по защите бизнеса и цифровых активов Компании. Руководство службой возложено на заместителя Генерального директора по информационной безопасности.

Деятельность подразделения охватывает несколько направлений:

- разработка внутренних документов и политик в области информационной безопасности;
- обеспечение технической защищенности данных, информационных систем и каналов коммуникации;
- контроль доступа к корпоративным системам;
- регулярная оценка уровня защищенности и проведение аудитов информационных систем;
- повышение осведомленности сотрудников и партнеров, вовлеченных в бизнес-процессы, включая организацию обучения и тестирования знаний в данной сфере.

Реализация указанного комплекса мер позволяет минимизировать операционные и репутационные риски, защитить интересы клиентов и партнеров, а также обеспечить долгосрочную устойчивость бизнеса.

В Компании действует многоуровневая система нормативных документов, гарантирующая единый подход к защите информации во всех направлениях деятельности. Внутренние нормативные акты регулярно актуализируются с учетом расширения бизнеса, изменений в регуляторных требованиях Российской Федерации и вызовов внешней среды. Этот процесс носит непрерывный характер и обеспечивает своевременное реагирование и подготовку к ключевым угрозам.

Аудит систем информационной безопасности

0

инцидентов, повлекших нарушение конфиденциальности, утечку или потерю данных

0

случаев нарушения или прекращения функционирования критически важных бизнес-процессов и объектов информационной инфраструктуры

В Компании действует единая система оценки рисков, охватывающая все уровни управления: от операционных подразделений до высшего руководства.

Регулярно проводятся проверки фактического состояния защищенности ИТ-инфраструктуры с привлечением при необходимости внешних независимых экспертов.

Наша деятельность в данной сфере включает:

- каталогизацию информационных систем;
- аудит их защищенности и соблюдения контрольных процедур;
- проверку безопасности сторонних организаций, серверных и ИТ-помещений;
- контроль соответствия требованиям законодательства Российской Федерации.

Для каждого вида проверок формируются годовые планы. При возникновении ограничений в ресурсах оперативно адаптируются подходы, направленные на сохранение эффективности контроля. Все выявленные несоответствия доводятся до сведения ответственных лиц. Процесс устранения недостатков предусматривает нижеследующий подход.

- Устранение значимых замечаний выполняется ответственными подразделениями под контролем Службы информационной безопасности.
- Мелкие недочеты также подлежат обязательному исправлению с принятием мер по предотвращению их повторения.
- Все недостатки устраняются в плановом порядке с последующим мониторингом ситуации.

Обучение сотрудников и партнеров

100%

сотрудников и партнеров прошли обучение и тестирование по информационной безопасности

Учебные программы адаптированы под роли пользователей — от вводных курсов для новичков до специализированных модулей углубленного уровня для технических администраторов.

Для формирования осознанного отношения сотрудников к вопросам кибербезопасности реализуются следующие меры:

- регулярно расширяем перечень образовательных материалов за счет разработки новых курсов по ранее не освещенным тематикам;
- используем нестандартные инструменты вовлечения: в 2025 году создан корпоративный маскот Службы информационной безопасности, получивший положительные отклики среди сотрудников;
- тестируем новые каналы коммуникации: корпоративные мессенджеры, тематические разделы корпоративного портала, информационные дайджесты и прочие.



МасКОТ Арнест ЮниРусь — персонаж-талисман, олицетворяющий ценности Службы информационной безопасности.

Методология обучения строится на понимании того, что невозможно предусмотреть все потенциальные сценарии угроз. Поэтому основной акцент сделан на формировании у пользователей целостного представления о ландшафте рисков. Такой подход развивает у сотрудников навыки самостоятельного выявления угроз и их нейтрализации как через оперативное реагирование, так и посредством проактивных превентивных действий.

Обучение призвано сформировать у сотрудников системное понимание киберрисков и способность самостоятельно выявлять и предотвращать угрозы.



Планы 2026

В следующем году планируется продолжить последовательное повышение зрелости системы информационной безопасности с концентрацией усилий на следующих направлениях:

1. Поддержание готовности к угрозам:

- обеспечение постоянной готовности персонала, бизнес-процессов и технической инфраструктуры группы компаний к реагированию на актуальные киберугрозы и вызовы внешней среды;

2. Поддержка развития бизнеса:

- создание надежного фундамента для масштабирования деятельности и реализации планов Компании;

3. Развитие средств защиты информации:

- совершенствование инструментов и сервисов защиты информации, а также развитие поддерживающих активов;

4. Обеспечение соответствия требованиям:

- непрерывный контроль и поддержание полного соответствия деятельности Компании актуальным регуляторным требованиям;

5. Автоматизация и цифровизация:

- систематизация и упорядочение процессов в области автоматизации и цифровизации как фундамента устойчивого развития группы компаний.

Управление рисками и контролями

Система управления рисками постоянно совершенствуется для заблаговременного выявления потенциальных угроз бизнесу и их трансформации в возможности для развития

Компания системно управляет рисками, обеспечивая их раннее выявление, оценку и контроль на уровне руководства и внутренних подразделений.

Комитет по бизнес-рискам
В Арнест ЮниРусь действует Комитет по бизнес-рискам. Его возглавляет Генеральный директор, а в состав входят представители Правления.

Заседания Комитета проходят ежеквартально, на них анализируется актуальность реестра бизнес-рисков.

Отдел управления рисками и внутреннего аудита решает следующие задачи:

- осуществляет контроль за соблюдением внутренних процедур;
- проводит проверку соответствия фактических процессов утвержденным процедурам;
- развивает систему финансовых и операционных внутренних контрольных процедур для всех бизнес-процессов;
- выявляет и устраняет несоответствия, а также связанные с ними риски;
- идентифицирует функциональные, операционные и финансовые риски;
- оценивает влияние рисков на бизнес, разрабатывает планы мероприятий по минимизации угроз и контролирует их выполнение.

Такой подход гарантирует сохранность активов Арнест ЮниРусь, своевременное информирование руководства и поддержание высокого уровня операционной эффективности.

Планы 2026

Для повышения надежности бизнес-процессов в 2026 году планируется реализация следующих мероприятий.

1. Гарантия финансовой достоверности:

- продолжение проведения внешних аудитов для подтверждения полноты и достоверности финансовой отчетности.

2. Управление рисками и развитие культуры контроля:

- проведение самооценки работы финансовых контролей, проверка их взаимосвязи с действующими внутренними нормативными актами;
- выявление возможных зон автоматизации финансовых контролей;
- выявление приоритетных бизнес-рисков Компании и управление ими.

3. Проведение внутренних аудитов:

- контрольных процедур доступа к ключевым финансовым системам;
- фабрики продуктов питания в Туле (процессы производства, технического обслуживания, логистики и планирования);
- процессов создания макетов этикеток для упаковки продукции и управления ими;
- непрямых закупок, включая транспортную и складскую логистику;
- ценообразования в отдельных каналах продаж;
- сохранности и эффективности использования основных средств, переданных третьим лицам.

Кроме того, в наших планах внедрить нормативные акты для формализации подходов Компании в части внутреннего аудита, управления рисками и контрольными процедурами.

GRI 2-12

Управление цепочкой поставок

В Компании выстроена система управления цепочкой поставок, обеспечивающая стабильность поставок и контроль качества на всех этапах.

Ключевыми элементами системы являются выбор и оценка поставщиков, закупка сырья и материалов и контроль их качества с учетом требований ответственного ведения бизнеса, включая процедуры оценки и мониторинга соответствия поставщиков требованиям в области устойчивого развития. Такой подход позволяет нам снижать операционные и репутационные риски, обеспечивать бесперебойность поставок и поддерживать стабильное качество продукции.

Продукция производится на наших фабриках, где ее безопасность и надежность обеспечивают сотрудники, следуя внутренним правилам. Затем продукция с площадок в Санкт-Петербурге, Екатеринбурге, Туле и Омске направляется через распределительные центры в торговые сети.





Структура цепочки поставок

Цепочка поставок охватывает весь цикл создания стоимости — от выбора поставщиков сырья и упаковки до доставки готовой продукции конечным клиентам

Сырье и материалы

>180
поставщиков

>1 400
позиций сырья

>4 000
упаковочных позиций

Фабрики

5
производственных площадок[1]

208 тыс. тонн
продукции

Партнеры

30
поставщиков готовой продукции

Логистика

>1 000
клиентов

Логистическая цепочка непищевой продукции включает:

2
национальных распределительных центра (НРЦ) в Санкт-Петербурге и Екатеринбурге рядом с фабриками

4
региональных распределительных центра (РРЦ)

Доставку автомобильным и железнодорожным транспортом



Мороженое

Мороженое, как скоропортящийся продукт, требует особо строгого подхода к хранению и транспортировке: необходимо поддерживать постоянный температурный режим, обеспечивать высокую скорость транспортировки и соблюдать повышенные стандарты гигиены. В связи с этим логистика мороженого является для Компании одной из наиболее сложных и ресурсоемких задач.

Для гарантии качества и свежести продукции, а также обеспечения бесперебойности поставок мы выстроили отдельную контролируемую «холодную» цепочку. Она охватывает все этапы движения продукции — от производства до точек продаж. В нее входят:

2
НРЦ на производственных площадках в Туле и Омске

3
РРЦ и 5 филиалов (кросс-доки)

220
собственных малотоннажных грузовиков

5
складов ответственного хранения (СОХ), задействованных в поставках крупным федеральным розничным сетям

[1] В 2025 году, после завершения контракта долгосрочной аренды, в состав цепочки поставок Компании вернулась площадка по производству продуктов питания в Туле.

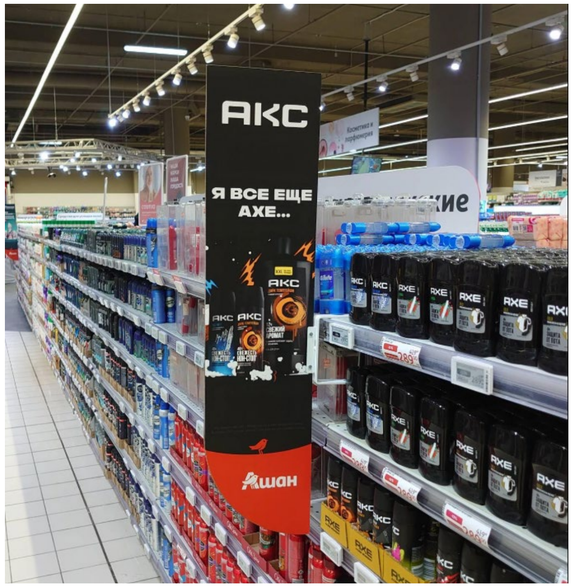
Программа совершенствования цепочки поставок

С 2024 года Арнест ЮниРусь реализует трехлетнюю программу совершенствования цепочки поставок с акцентом на минимизации операционных и регуляторных рисков для поддержания стабильных поставок и высокого качества продукции. Мероприятия направлены на снижение зависимости от отдельных поставщиков, повышение гибкости цепочки и устойчивости к внешним ограничениям.

Ключевые результаты 2025 года

- Реализована программа комплексной оценки рисков в области поставок сырья и упаковочных материалов.
- Внедрена система контроля за пресс-формами[1]: на основе мониторинга технического состояния мы оцениваем производственные мощности и заранее планируем ремонтные мероприятия.
- Расширен перечень партнеров по контрактному производству до более чем 30 к началу 2026 года, что увеличило ассортимент и категории, в которых представлена Компания.
- Заключены прямые договоры с производителями ключевого сырья и согласовано более 150 аналогов сырьевых компонентов.
- Изменен подход к прогнозированию продаж товаров в категориях личной гигиены и ухода за домом: до 40% продаж теперь отслеживается именно по данным с полок ключевых клиентов.





[1] Пресс-формы на производстве используются для создания уникальной пластиковой упаковки.

Политики и требования к партнерам в цепочке поставок

На всех этапах работы с продуктом мы применяем принципы ответственного ведения бизнеса. Это касается не только внутренних процессов Компании, но и отношений с партнерами по всей цепочке создания стоимости. Так мы обеспечиваем устойчивость и прозрачность нашей деятельности.

Политика ответственного партнера

Политика ответственного партнера (Responsible Partner Policy, RPP) устанавливает требования в области деловой этики, прав человека и охраны окружающей среды. Она распространяется на все категории партнеров: поставщиков сырья и услуг, логистических подрядчиков, дистрибьюторов, клиентов, благотворительные организации и НКО.

В 2025 году мы приняли новую версию Политики ответственного партнера, которая заменила предыдущую версию 2022 года. Теперь в документе закреплено стремление Арнест ЮниРусь создавать более устойчивые деловые отношения и повышать стандарты ответственного ведения бизнеса в условиях действующих требований рынка и общества.

Политика ответственного партнера и Политика по закупкам обновлены в 2025 году

100%

поставщиков приняли Политику ответственного партнера

Принципы Политики ответственного партнера Арнест ЮниРусь

Политика формирует единые требования к партнерам и служит инструментом управления рисками в области устойчивого развития в цепочке поставок.

1

Основной принцип
Переход от модели простого соответствия поставщика требованиям к процессу непрерывного совершенствования

2

Сфера применения
Действие Политики распространяется не только на поставщиков, но и на:

- дистрибьюторов и клиентов;
- рекламные и дизайнерские агентства;
- благотворительные организации и НКО.

3

Обязательные требования к системам менеджмента
Требования по наличию у партнеров собственных:

- кодексов поведения;
- политик ответственного поиска поставщиков;
- систем обучения и мониторинга;
- формализованных процессов, обеспечивающих соблюдение принципов деловой этики и законодательства.

4

Будущие обязательные требования
Компания заблаговременно уведомляет партнеров о требованиях, которые могут стать обязательными в будущем, например:

- специальные требования к пластиковой упаковке;
- размещение данных о биоразлагаемости ингредиентов.

5

Требования в части экологии и климата
Разграничено определение обязательных и будущих требований, а также передовых практик по:

- сокращению выбросов парниковых газов;
- управлению отходами и развитию циркулярной экономики;
- устойчивому использованию пластика.

6

Механизмы взаимодействия
Политика предусматривает:

- наличие разных способов и инструментов проверки соответствия;
- принцип взаимного признания результатов аудитов;
- акцент на партнерстве и поддержке поставщиков в достижении соответствия.

7

Использование различных инструментов оценки и мониторинга
Расширение перечня методов проверки соблюдения обязательных требований Политики ответственного партнера с применением онлайн-форматов, помимо скрининга, независимого аудита и др.

В 2025 году мы выпустили обновленную Политику по закупкам и актуализировали регламенты по закупкам прямых материалов, складских услуг, транспортной логистики, капитальных инвестиций, технического обслуживания и ремонта, маркетинга и бизнес-сервисов. Эти документы содержат уточненные требования к партнерам и стандартизированные процессы отбора и оценки подрядчиков, что повышает прозрачность закупочной деятельности и обеспечивает системный подход к управлению рисками цепочки поставок.

8

Социальные требования
Политика включает требования к соблюдению прав человека, в числе которых:

- обеспечение равных возможностей трудоустройства;
- создание инклюзивной рабочей среды;
- предотвращение любых форм дискриминации;
- поддержка местных сообществ в регионах присутствия.

9

Требования к качеству и безопасности
Введены следующие дополнительные стандарты:

- расширенные требования к системам менеджмента качества;
- более строгие протоколы тестирования продукции;
- обязательное внедрение систем прослеживаемости по всей цепочке поставок;
- требования к информационной безопасности и защите данных.

10

Финансовая прозрачность и этика
Требования включают:

- обязательное раскрытие информации о структуре собственности;
- соблюдение антикоррупционного законодательства;
- прозрачность ценообразования и финансовых операций;
- недопущение участия в схемах уклонения от налогов.

Подход к оценке поставщиков

Взаимодействие с партнерами в цепочке поставок регулирует система требований и процедур, направленных на соблюдение принципов ответственного ведения бизнеса и подтверждение соответствия установленным стандартам.

Оценка новых поставщиков

Новые партнеры Компании проходят комплексную оценку, включающую:

- самодиагностику;
- проверку документации;
- тестовые поставки;
- согласование с подразделением закупок, а также финансовым и юридическим блоками.

Перед заключением договора проводится аудит площадки, а для контрактного производства — предварительный визит с участием специалистов по качеству и отдела исследований и разработок (R&D).

Трехкомпонентная структура требований к поставщикам

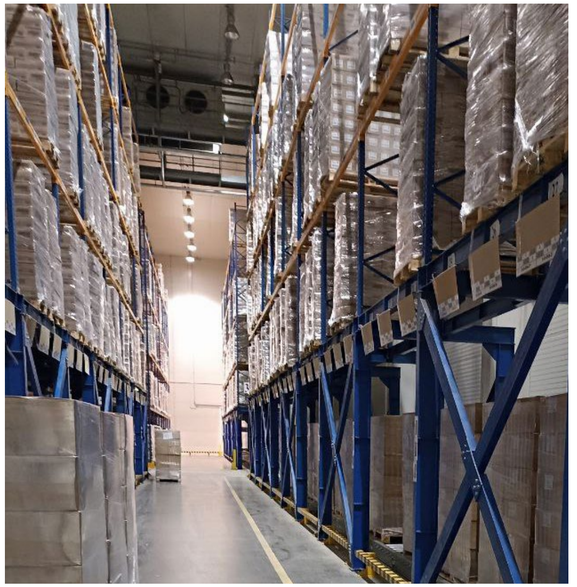
- Добросовестность и деловая этика
- Права человека
- Окружающая среда

Четыре уровня требований

1. Минимальные требования для начала сотрудничества
2. Обязательные системы менеджмента
3. Рекомендуемые требования (в будущем — обязательные)
4. Передовая практика

Инструменты проверки соответствия

- Мониторинг и скрининг
- Самодекларация
- Онлайн-оценка
- Независимые аудиты объектов высокого риска
- Формализованный процесс сертификации





Сертификация поставщиков

Компания приветствует прохождение поставщиками добровольной сертификации в признанных и надежных системах. При этом установлен перечень сертификатов, которые рекомендованы поставщикам для предоставления с целью обеспечения стабильно высокого уровня качества и безопасности используемого сырья и упаковки.

«Лесной эталон»
Сертификат «Лесной эталон» подтверждает прослеживаемость и контроль цепочки поставок древесного сырья — от заготовки до конечной продукции — в соответствии с установленными требованиями лесоуправления. По состоянию на первый квартал 2026 года среди поставщиков картонной и гофроупаковки сертификат «Лесной эталон» имеют поставщики, которые обеспечивают:

- **49%** объема поставок мелованного картона (обеспечивает один поставщик упаковки, сертифицированный в области управления цепочкой поставок);
- **23%** объема поставок гофроупаковки (обеспечивает один поставщик, сертифицированный по цепочке поставок, включая закупку, производство и реализацию лесопродукции).

Остальные поставщики сертифицированы по стандартам FSSC 22000[1] и ГОСТ Р ИСО 9001-2015[2], а также имеют декларации соответствия ТР ТС 005[3].

Цель, которой мы руководствуемся при разработке и реализации внутренних документов, закреплена в нашей Стратегии до 2030 года:

Поддерживать текущие стандарты и требования, предъявляемые к поставщикам и клиентам в части ответственного ведения бизнеса

В 2025 году Компания продолжила последовательную реализацию этой цели. При заключении каждого договора с поставщиком обязательно подписывается соглашение, включающее ключевые корпоративные требования и политики. В рамках этого соглашения партнеры подтверждают ознакомление и согласие с рядом документов, в числе которых:

- Кодекс принципов ведения бизнеса;
- Политика ответственного партнера;
- положения о взаимодействии сторон;
- налоговые оговорки;
- требования к проведению аудитов;
- сроки действия договора;
- положения о конфиденциальности.

Эти требования применяются ко всем договорам, а также на этапе преддоговорной работы вне зависимости от формата сотрудничества.

Локализация цепочки поставок

Компания учитывает ключевые тренды устойчивого развития, уделяя приоритетное внимание локализации цепочки поставок и расширению сотрудничества с российскими поставщиками. Это позволяет обеспечивать стабильные поставки качественного сырья в постоянно меняющихся условиях рынка.

В 2025 году Компания реализовала ряд проектов по локализации упаковочных материалов и запустила их промышленное производство, включая крышки для гелей Акс и контейнеры для мороженого Карте Д'Ор.

Кроме того, Арнест ЮниРусь инициировала новые проекты, запуск которых запланирован на 2026 год. В их числе — локализация производства роликов для дезодорантов и крышек для флаконов Дав.

В 2026 году Компания планирует продолжить развивать открытое и прозрачное сотрудничество со всеми партнерами, придерживаясь принципов честной конкуренции и корпоративных стандартов ведения бизнеса.

[1] Food Safety System Certification 22000 — международная схема сертификации систем пищевой безопасности.
[2] Национальный стандарт РФ «Системы менеджмента качества. Требования». Идентичен международному стандарту 9001:2015 «Quality management systems — Requirements».
[3] Технический регламент Таможенного союза Республики Беларусь, Республики Казахстан и Российской Федерации «О безопасности упаковки». Утвержден решением Комиссии Таможенного союза от 16 августа 2011 года № 769.

ПРИЛОЖЕНИЯ

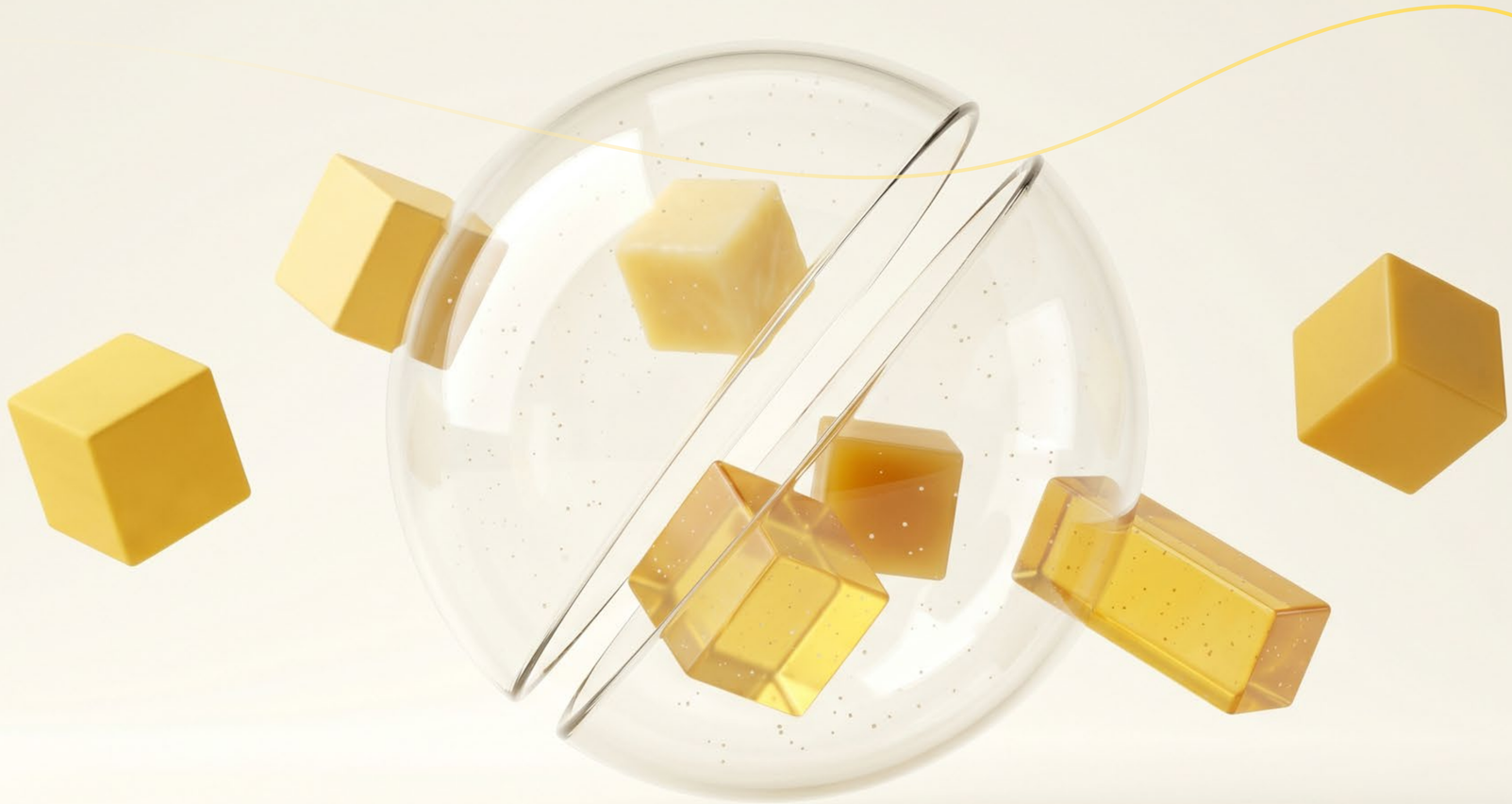
УКАЗАТЕЛЬ СОДЕРЖАНИЯ GRI

ТАБЛИЦА ПОКАЗАТЕЛЕЙ СОКБ

УКАЗАТЕЛЬ СОДЕРЖАНИЯ SASB

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ДАННЫЕ

КОНТАКТНАЯ ИНФОРМАЦИЯ



Указатель содержания GRI

Настоящий Отчет подготовлен в соответствии («in accordance») со Стандартом GRI 2021 за период с 1 января по 31 декабря 2025 года. Представленная ниже таблица содержит указания на главы Отчета, в которых раскрывается информация по соответствующим индикаторам, а также необходимые пояснения.

Показатель GRI	Описание показателя	Глава раскрытия показателя	Комментарий
GRI 2: Общие показатели			
2-1	Детали организации	Арнест ЮниРусь сегодня	Юридическое название — общество с ограниченной ответственностью «Арнест ЮниРусь». Главный офис Компании находится в Москве. Производственная деятельность ведется в четырех субъектах Российской Федерации.
2-2	Юридические лица организации, включенные в отчетность об устойчивом развитии	Границы Отчета	Периметр раскрытия экономических и операционных результатов Компании соответствует периметру финансовой отчетности Арнест ЮниРусь за 2025 год.
2-3	Отчетный период, периодичность и контактная информация	Об Отчете Контактная информация	Компания ежегодно выпускает отчетность в области устойчивого развития. Отчетные периоды для финансовой отчетности и отчетности в области устойчивого развития совпадают. Дата публикации текущего отчета — 14.08.2026.
2-4	Пересмотр данных	—	Текст Отчета содержит ряд уточненных данных за предыдущие отчетные периоды. Оговорки об этом включены в текст.
2-5	Внешнее заверение	—	Внешнее заверение отчетности об устойчивом развитии не проводилось.

Показатель GRI	Описание показателя	Глава раскрытия показателя	Комментарий
2-6	Деятельность, цепочка создания стоимости и другие деловые отношения	Арнест ЮниРусь сегодня Как мы создаем продукт Управление цепочкой поставок	В отчетном периоде не произошло существенных изменений в структуре цепочки поставок, взаимоотношениях с поставщиками, производственной инфраструктуре и иных деловых отношениях Компании.
2-7	Сотрудники	Забота о сотрудниках Приложение. Дополнительные данные	В Компании нет сотрудников с негарантированной занятостью.
2-8	Работники, которые не являются сотрудниками организации	Приложение. Дополнительные данные	Внештатные сотрудники являются физическими лицами или самозанятыми и оказывают услуги по договору ГПХ.
2-9	Структура и состав управления	Управление в области устойчивого развития Система корпоративного управления	Состав Совета директоров не раскрывается по соображениям безопасности. Информация не раскрывается в связи с ограничениями конфиденциальности.
2-10	Назначение и выбор высшего органа управления	—	Состав Совета директоров избирается Общим собранием участников Общества сроком на один год. Основным критерием при выдвижении кандидатов в Совет директоров являются их профессиональные навыки и опыт.
2-11	Председатель высшего органа управления	—	Председатель высшего органа управления не является Исполнительным директором Компании.
2-12	Роль высшего органа управления в контроле за управлением воздействиями	Управление в области устойчивого развития Система корпоративного управления Управление рисками и контролями	

Показатель GRI	Описание показателя	Глава раскрытия показателя	Комментарий
2-13	Делегирование ответственности за управление воздействиями	Управление в области устойчивого развития Система корпоративного управления	
2-14	Роль высшего органа управления в составлении отчетности об устойчивом развитии	Система корпоративного управления	
2-16	Сообщение о важнейших вопросах	Система корпоративного управления	
2-17	Коллективные знания высшего органа управления	Система корпоративного управления	
2-18	Оценка эффективности работы высшего органа управления	—	Поскольку Совет директоров был образован в 2025 году, оценка его деятельности еще не проводилась.
2-19	Политика вознаграждения	Система корпоративного управления	Информация о политике вознаграждения является конфиденциальной. Ключевые показатели эффективности, связанные с достижением показателей устойчивого развития, включены в показатели оценки эффективности работы профильных членов Правления сообразно их зонам ответственности.
2-20	Процесс определения вознаграждения	Система корпоративного управления	
2-21	Годовой общий коэффициент компенсации	—	Информация является конфиденциальной.

Показатель GRI	Описание показателя	Глава раскрытия показателя	Комментарий
2-22	Заявление о стратегии устойчивого развития	Обращение Генерального директора	
2-23	Обязательства по политикам	—	Основные обязательства Компании отражены в описаниях управленческих подходов к соответствующим темам.
2-24	Внедрение обязательств по политикам	—	Основные обязательства Компании отражены в описаниях управленческих подходов к соответствующим темам.
2-25	Процессы устранения негативного воздействия	—	Процессы устранения негативного воздействия Компании отражены в соответствующих главах.
2-26	Механизмы для получения консультаций и выражения беспокойств	Здоровье и безопасность потребителя Деловая этика и противодействие коррупции	
2-27	Соблюдение требований законодательства	Приложение. Дополнительные данные	Компания ведет деятельность в соответствии с законодательством РФ. При организации экспортных поставок мы также учитываем нормативно-правовые требования стран назначения, что гарантирует соблюдение применимых правовых норм на международных рынках.
2-28	Членство в ассоциациях	Взаимодействие с заинтересованными сторонами	
2-29	Подход к взаимодействию с заинтересованными сторонами	Взаимодействие с заинтересованными сторонами	

Показатель GRI	Описание показателя	Глава раскрытия показателя	Комментарий
2-30	Коллективные договоры	—	12,2% сотрудников Компании были охвачены коллективным договором в 2025 году.
GRI 3: Существенные темы			
3-1	Процесс определения существенных тем	Определение существенных тем	
3-2	Список существенных тем	Определение существенных тем	
3-3	Управление существенными темами	—	Подход к управлению существенными темами описан в начале разделов, относящихся к соответствующим существенным темам.
GRI 203: Непрямые экономические воздействия			
203-1	Инвестиции в инфраструктуру и безвозмездные услуги	Благотворительность	

Показатель GRI	Описание показателя	Глава раскрытия показателя	Комментарий
GRI 205: Противодействие коррупции			
205-1	Количество подразделений, прошедших оценку на предмет риска возникновения коррупции	Приложение. Дополнительные данные	
205-2	Информирование о политиках и методах противодействия коррупции и обучение им	Деловая этика и противодействие коррупции	
205-3	Подтвержденные случаи коррупции и принятые меры	—	Информация, касающаяся подтвержденных случаев коррупции и принятых мер, не разглашается в связи с соображениями конфиденциальности.
GRI 206: Препятствование конкуренции			
206-1	Правовые действия в отношении организации в связи с препятствованием конкуренции и нарушением антимонопольного законодательства	Приложение. Дополнительные данные	В отчетном периоде в отношении Компании не применялись меры в связи с препятствованием конкуренции и нарушением антимонопольного законодательства.

Показатель GRI	Описание показателя	Глава раскрытия показателя	Комментарий
GRI 302: Энергия			
302-1	Энергопотребление внутри организации	Изменение климата и энергоэффективность	
302-3	Энергоемкость	Изменение климата и энергоэффективность	
GRI 303: Вода и сточные воды			
303-1	Ответственное водопотребление	Управление водными ресурсами	
303-2	Управление сбросом сточных вод и связанными с ним воздействиями на водные ресурсы	Управление водными ресурсами	
303-3	Водозабор	Управление водными ресурсами Приложение. Дополнительные данные	
303-4	Водосброс	Управление водными ресурсами	

Показатель GRI	Описание показателя	Глава раскрытия показателя	Комментарий
303-5	Потребление воды	Управление водными ресурсами	По методологии GRI 303-5 потребление воды определяется как разница между общим водозабором и общим водосбросом и за отчетный период составляет 417,53 тыс. м^3. В основном разделе отчета и таблице соответствия СОКБ значения приведены по данным формы № 2-ТП (водхоз), поэтому они могут отличаться от расчетного значения по GRI.
GRI 304: Биоразнообразие			
304-2	Существенное воздействие деятельности, продукции и услуг на биоразнообразие	Сохранение биоразнообразия	
304-3	Сохраненные или восстановленные места обитания	Сохранение биоразнообразия	
GRI 305: Выбросы			
305-1	Прямые выбросы парниковых газов (область охвата 1)	Изменение климата и энергоэффективность Приложение. Дополнительные данные	
305-2	Косвенные выбросы парниковых газов (область охвата 2)	Изменение климата и энергоэффективность	

Показатель GRI	Описание показателя	Глава раскрытия показателя	Комментарий
305-3	Прочие косвенные выбросы парниковых газов (область охвата 3)	Изменение климата и энергоэффективность	
305-4	Интенсивность выбросов парниковых газов	Изменение климата и энергоэффективность	
305-7	Выбросы в атмосферу оксидов азота, оксидов серы и других значимых загрязняющих веществ	Выбросы в атмосферный воздух	
GRI 306: Отходы			
306-1	Образование отходов и существенное воздействие в этой области	Управление отходами	
306-2	Управление значительными воздействиями, связанными с отходами	Управление отходами	
306-3	Образуемые отходы	Управление отходами Приложение. Дополнительные данные	
306-4	Отходы, направленные на переработку	Управление отходами Приложение. Дополнительные данные	

Показатель GRI	Описание показателя	Глава раскрытия показателя	Комментарий
306-5	Отходы, направленные на сжигание и захоронение	Управление отходами Приложение. Дополнительные данные	
GRI 401: Занятость			
401-1	Общее количество новых сотрудников, текучесть кадров	Забота о сотрудниках Приложение. Дополнительные данные	
401-2	Льготы для сотрудников, работающих на условиях полной занятости, которые не предоставляются сотрудникам, работающим на условиях временной или неполной занятости	Забота о сотрудниках	
401-3	Отпуск по уходу за ребенком	Забота о сотрудниках Приложение. Дополнительные данные	
GRI 403: Здоровье и безопасность на рабочем месте			
403-1	Система управления вопросами охраны труда	Здоровье сотрудников и безопасность труда	

Показатель GRI	Описание показателя	Глава раскрытия показателя	Комментарий
403-2	Определение и оценка производственных рисков и опасностей, расследование инцидентов, связанных с реализацией этих рисков	Здоровье сотрудников и безопасность труда	
403-3	Деятельность по охране труда на производстве	Здоровье сотрудников и безопасность труда	
403-4	Участие сотрудников, проведение консультаций и предоставление информации по вопросам охраны труда	Здоровье сотрудников и безопасность труда	
403-5	Обучение сотрудников в области охраны труда	Здоровье сотрудников и безопасность труда	
403-6	Содействие улучшению здоровья сотрудников	Забота о сотрудниках	
403-7	Профилактика и смягчение воздействия на здоровье и безопасность труда, напрямую связанного с деловыми отношениями	Здоровье сотрудников и безопасность труда	
403-8	Работники, на которых распространяется действие системы управления охраной труда и производственной безопасностью	Здоровье сотрудников и безопасность труда Приложение. Дополнительные данные	Система управления охраной труда не проходила процедуру внешнего аудита в отчетном году.

Показатель GRI	Описание показателя	Глава раскрытия показателя	Комментарий
403-9	Производственный травматизм	Здоровье сотрудников и безопасность труда Приложение. Дополнительные данные	
403-10	Профессиональные заболевания	Здоровье сотрудников и безопасность труда	В отчетном году в Компании не зафиксировано случаев профессиональных заболеваний среди сотрудников.
GRI 404: Обучение и образование			
404-1	Среднегодовое количество часов обучения одного сотрудника	Забота о сотрудниках	
404-2	Программы повышения квалификации сотрудников	Забота о сотрудниках	
404-3	Доля сотрудников, получающих регулярную обратную связь по результатам работы и касательно развития карьеры в течение отчетного периода	Забота о сотрудниках Приложение. Дополнительные данные	

Показатель GRI	Описание показателя	Глава раскрытия показателя	Комментарий
GRI 405: Разнообразие и равные возможности			
405-1	Социокультурное разнообразие руководящих органов и сотрудников	Забота о сотрудниках Равенство, разнообразие и инклюзия Приложение. Дополнительные данные	
405-2	Отношение базовой заработной платы женщин и мужчин	Равенство, разнообразие и инклюзия Приложение. Дополнительные данные	
GRI 406: Недопущение дискриминации			
406-1	Общее количество случаев дискриминации и предпринятые корректирующие действия	Равенство, разнообразие и инклюзия	

Показатель GRI	Описание показателя	Глава раскрытия показателя	Комментарий
GRI 413: Местные сообщества			
413-1	Подразделения с внедренными программами взаимодействия с местными сообществами, программами оценки воздействия деятельности на местные сообщества и программами развития местных сообществ	Благотворительность	
413-2	Существенное фактическое или потенциальное негативное воздействие на местные сообщества	Благотворительность	
GRI 416: Здоровье и безопасность потребителя			
416-1	Оценка воздействия категорий продуктов и услуг на здоровье и безопасность	Здоровье и безопасность потребителя	
416-2	Случаи несоблюдения требований в отношении воздействия продуктов и услуг на здоровье и безопасность	Здоровье и безопасность потребителя Ответственный подход к продуктам питания	В отчетном году в Компании не было выявлено случаев несоблюдения требований законодательства и требований добровольных кодексов, касающихся воздействия продуктов и услуг на здоровье и безопасность.

Показатель GRI	Описание показателя	Глава раскрытия показателя	Комментарий
GRI 417: Маркетинг и маркировка продукции			
417-1	Требования к информации и маркировке товаров и услуг	Ответственный подход к продуктам питания	
417-2	Случаи несоответствия информации о продуктах и маркировки	—	В отчетном периоде инцидентов несоответствия требованиям законодательства и нормативных актов в области информации о продукции и маркировки не зафиксировано.
417-3	Случаи несоответствия в отношении маркетинговых коммуникаций	—	В отчетном периоде не зафиксировано случаев несоответствия законодательным и нормативным требованиям в области маркетинговых коммуникаций, включая рекламу и продвижение продукции.
GRI 418: Неприкосновенность частной жизни потребителя			
418-1	Обоснованные жалобы, касающиеся нарушения неприкосновенности частной жизни потребителя и утери данных потребителя	—	В отчетном периоде не поступали жалобы, запросы или обращения от потребителей и государственных органов по поводу нарушения неприкосновенности частной жизни или прав субъектов персональных данных. Также не зафиксировано случаев утечек или иного неправомерного распространения информации о потребителях.

Таблица показателей СОКБ

Раскрытие показателей в соответствии со Стандартом общественного капитала бизнеса, СОКБ, утвержденным Постановлением Правительства РФ № 2230 от 30.12.2025 г.

ЭКГ-рейтинг ООО «Арнест ЮниРусь» уровень AAA (Лидер)[1].

Показатель	Ед. измерения	2023	2024	2025	Место раскрытия	Комментарий
I. Экологические показатели						
1. Общий объем забираемой воды	тыс. м^3	550,50	657,73	888,84	Управление водными ресурсами Приложение. Дополнительные данные	В 2025 году рост показателей связан с возобновлением работы фабрики по производству продуктов питания в Тульской области.
2. Объем использованной воды из всех источников водоснабжения	тыс. м^3	550,28	656,94	889,12	Управление водными ресурсами	
4. Объем сбросов сточных вод (загрязненных, нормативно чистых, нормативно очищенных) в водные объекты и загрязненных стоков, переданных на очистку другим предприятиям	тыс. м^3	289,30	387,80	471,31	Управление водными ресурсами	
5. Образовано отходов I–V классов опасности, всего	тыс. тонн	6,13	5,30	6,06	Управление отходами Приложение. Дополнительные данные	Рост объема отходов связан с возобновлением работы производственной площадки в Туле и увеличением объема произведенной продукции.
в том числе: I класса		0	0	0		
II класса		0	0	0		
III класса		0,03	0,03	0,04		
IV класса		0,70	1,11	1,23		
V класса		5,40	4,16	4,79		

[1] Данные указаны на момент подготовки Отчета.

Показатель	Ед. измерения	2023	2024	2025	Место раскрытия	Комментарий
6. Обращение с отходами, всего	тыс. тонн	5,42	5,47	6,35	Управление отходами	
в том числе по категориям: утилизировано отходов (в том числе для повторного применения, для энергетической утилизации)		2,52	3,16	3,43	Приложение. Дополнительные данные	
обезврежено отходов		0,15	0,08	0,22		
захоронено отходов		0,19	0,25	0,29		
7. Масса выбросов загрязняющих веществ в атмосферный воздух от стационарных источников	тыс. тонн	0,0837	0,0846	0,0769	Выбросы в атмосферный воздух	
8. Масса выбросов парниковых газов, включая прямые и косвенные выбросы	тыс. тонн (CO_2-эквивалент)	30,45	29,84	33,32	Изменение климата и энергоэффективность	
10. Расходы на реализацию мероприятий, связанных с охраной окружающей среды, всего, в том числе: • на охрану атмосферного воздуха и предотвращение изменения климата; на сбор и очистку сточных вод; • на обращение с отходами; на сохранение биоразнообразия и природных территорий; • на охрану и рациональное использование земель; • на реабилитацию земель; на защиту окружающей среды от шумового, вибрационного и других видов физического воздействия; • на обеспечение радиационной безопасности окружающей среды; • на другие направления деятельности в сфере охраны окружающей среды	тыс. рублей	73 627,00	74 709,60	111 746,03		

Показатель	Ед. измерения	2023	2024	2025	Место раскрытия	Комментарий
11. Объем потребления возобновляемой и низкоуглеродной энергии	ГДж	—[1]	156 278,05	186 465,21	Изменение климата и энергоэффективность	
	%	—	40[2]	42		
12. Собственное энергопотребление, без учета отпуска тепла и электроэнергии внешним потребителям, всего, в том числе:	ГДж	—	393 519	444 759	Изменение климата и энергоэффективность	Рост объема энергопотребления и других производственных показателей связан с возобновлением работы производственной площадки в Туле.
электроэнергия		—	156 278,05	186 465,21		
по видам использованного топлива:						
Газ		—	236 176	255 331		
Сжиженный нефтяной газ		—	—	264		
Бензин		—	—	54		
Дизельное топливо		—	1 065	2 644		
14. Плата за негативное воздействие на окружающую среду	тыс. рублей	57,77	24,05	74,90		
15. Затраты на компенсации и штрафы в части: штрафов за нарушения природоохранного законодательства; компенсации вреда (ущерба), причиненного окружающей среде	тыс. рублей	0	0	0		
16. Аварии и инциденты, повлекшие за собой негативное воздействие на окружающую среду (в том числе в результате чрезвычайных ситуаций техногенного характера)	единиц	0	0	0		
18. Наличие у организации сертификации системы энергетического менеджмента	да/нет	нет	нет	нет		

[1] Здесь и далее прочерки указаны по показателям, которые на момент сбора данных не анализировались в рамках проекта стандарта общественного капитала бизнеса или не собирались в рамках предыдущих отчетных периодов. Компания рассмотрит возможность раскрытия данных в будущем.
[2] Показатель за 2024 год был пересчитан в связи с уточнением методики: при расчете доли энергии из возобновляемых источников использован объем фактически потребленной, а не закупленной энергии из ВИЭ.

Показатель	Ед. измерения	2023	2024	2025	Место раскрытия	Комментарий
II. Социальные показатели						
21. Среднесписочная численность работников	человек	2 678	2 893	3 209	Арнест ЮниРусь сегодня Забота о сотрудниках Приложение. Дополнительные данные	
22. Расходы на реинтеграцию (профессиональную реабилитацию) работников, получивших статус инвалидов	тыс. рублей	0	0	0		Неприменимо в рамках деятельности Компании в отчетных периодах
23. Доля работников с инвалидностью	%	—	1,76	1,56	Равенство, разнообразие и инклюзия. Доступная среда для всех сотрудников	

Показатель	Ед. измерения	2023	2024	2025	Место раскрытия	Комментарий
25. Доля работников с указанием распределения по каждой из следующих категорий: пол					Забота о сотрудниках Приложение. Дополнительные данные	Распределение работников по полу раскрыто на основе среднесписочной численности, по возрастным группам — на основе численности на конец года в связи с методологическими особенностями формирования данных.
мужчины	%	51,01	50,99	53,07		
женщины		48,99	49,01	46,93		
возрастная группа						
до 30	%	12,88	17,60	17,19		
30-50		67,14	64,23	65,92		
старше 50		19,98	18,17	16,89		
26. Средняя заработная плата[1], всего, в том числе:	тыс. рублей	—	242,32	260,75	Равенство, разнообразие и инклюзия. Гендерный баланс	
мужчины		—	257,88	270,18		
женщины		—	226,76	251,32		
Средняя заработная плата по окладу без учета премий и бонусов[2]		—	152,00	169,00	Забота о сотрудниках. Мотивация и вознаграждение сотрудников	
27. Расходы на мероприятия по охране труда и промышленную безопасность, всего, в том числе в среднем на одного работника	тыс. рублей	73 627,00	74 709,60	108 975,00		
	тыс. рублей/чел.	27,49	25,82	33,96		
28. Расходы на организацию и проведение социальных, в том числе спортивных мероприятий для работников и членов их семей, всего, в том числе в среднем на одного работника	тыс. рублей	—	1 800,00	1 800,00		
	тыс. рублей/чел.	—	0,62	0,56		

[1] Средний размер начисленной заработной платы с учетом оклада, премий, бонусов, надбавок, доплат и иных выплат, предусмотренных системой оплаты труда, в соответствии с постановлением Правительства РФ от 24.04.2025 № 540.
[2] Средний размер должностного оклада без учета премий, бонусов, надбавок, доплат и иных выплат. В отчете об устойчивом развитии «Арнест ЮниРусь» за 2024 год раскрывалась средняя заработная плата только по окладу.

Показатель	Ед. измерения	2023	2024	2025	Место раскрытия	Комментарий
29. Коэффициент частоты производственного травматизма персонала организации без учета персонала подрядчиков (LTIFR) на 1 000 000 человеко-часов	единиц на 1 млн. человеко-часов	1,18	0,18	0,50	Приложение. Дополнительные данные	
30. Количество смертельных случаев работников организации без учета персонала подрядчиков	единиц	0	0	0		
31. Расходы организации на обучение работников, на одного работника	тыс. рублей	18 225,40	34 120,90	24 670,60		
	тыс. рублей/чел.	6,81	11,79	7,69		
Доля расходов организации на обучение работников к общей сумме управленческих расходов организации.	%	0,93	1,14	0,86		
32. Среднее количество часов обучения в год на одного работника	час./чел.	60	60	60	Забота о сотрудниках. Обучение и развитие сотрудников	
33. Доля работников, охваченных коллективным договором, в среднесписочной численности работников	%	14,97	14,38[1]	12,20	—	
34. Коэффициент текучести кадров	%	9	10	10	Забота о сотрудниках Приложение. Дополнительные данные	

[1] В отчетном периоде подход к расчету показателя был пересмотрен в соответствии с требованиями СОКБ. В результате пересчета значение показателя за предыдущий отчетный период составило 14,38% вместо раскрытых в прошлом году 12,8%.

Показатель	Ед. измерения	2023	2024	2025	Место раскрытия	Комментарий
35. Расходы на участие в поддержке социальных программ, в том числе благотворительных программ, не направленных на работников и членов их семей, всего, в том числе в сфере: • здравоохранения; • образования и науки; • спорта; • культуры, искусства и туризма; • создания доступной инфраструктуры и инклюзивной среды; • благоустройства и развития комфортной городской среды; • создания и размещения социальной рекламы; • обеспечения жильем; обеспечения общественной безопасности и антитеррористической защищенности объектов инфраструктуры; • поддержки граждан, нуждающихся в социальной помощи, в том числе в сфере поддержки лиц, относящихся в соответствии с Федеральным законом «О ветеранах» к следующим категориям ветеранов: ветераны Великой Отечественной войны, ветераны боевых действий на территории СССР, на территории Российской Федерации и территориях других государств; • ветераны военной службы	тыс. рублей	2 760	33 140	101 900	Благотворительность	
36. Расходы на организацию и проведение медицинских мероприятий для работников и членов их семей, всего, в том числе в среднем на одного работника	тыс. рублей	—	104 888,10	112 096,44		
	тыс. рублей/ чел.	—	34,96	33,27		

Показатель	Ед. измерения	2023	2024	2025	Место раскрытия	Комментарий
43. Размер единовременной выплаты (в том числе в виде материальной помощи), осуществляемой работникам при рождении ребенка, выплачиваемой в течение первого года после рождения ребенка	рублей	—	—	20 000	Равенство, разнообразие и инклюзия. Поддержка семейных ценностей	
44. Наличие у организации системы менеджмента безопасности труда и охраны здоровья	да/нет	да	да	да	Здоровье и безопасность труда	Система менеджмента внедрена с учетом ГОСТ Р ИСО 45001-2020 без прохождения внешнего подтверждения
III. Управленческие показатели						
45. Наличие политики по устойчивому развитию и (или) иных стратегических документов в этой сфере (стратегия в области устойчивого развития, экологическая стратегия, стратегия реализации оперативных и долгосрочных мер по адаптации к изменениям климата и смягчению антропогенного воздействия на климат — климатическая стратегия)	да/нет	да	да	да	Стратегия устойчивого развития Управление устойчивым развитием	
46. Наличие органа управления или комитета, созданных при коллегиальном органе управления организации, ответственных за утверждение и контроль реализации политики по устойчивому развитию и (или) иных стратегических документов в этой сфере (например стратегии в области устойчивого развития, климатической стратегии)	да/нет	—	да	да	Система корпоративного управления Управление в области устойчивого развития	В состав Правления входит Директор по корпоративным отношениям и устойчивому развитию

Показатель	Ед. измерения	2023	2024	2025	Место раскрытия	Комментарий
47. Отражение в политике вознаграждения организации учета целевых показателей, связанных с устойчивым развитием и климатом, в целях определения размера вознаграждения ее руководящего состава	да/нет	нет	да	да	Система корпоративного управления	
48. Доля независимых директоров в составе коллегиального органа управления	%	—	—	—		Данная информация не раскрывается по соображениям конфиденциальности
49. Доля женщин – руководителей в общей численности руководителей всего, в том числе в коллегиальном органе управления	%	67	57	57	Равенство, разнообразие и инклюзия. Гендерный баланс	
50. Количество зафиксированных случаев нарушения прав коренных малочисленных народов Российской Федерации	единиц	0	0	0		
54. Количество случаев привлечения к ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации за нарушение прав потребителей	единиц	0	0	0	Здоровье и безопасность потребителя	
55. Количество зафиксированных социально значимых инцидентов (забастовок)	единиц	0	0	0		
56. Наличие политики и (или) иных документов, предусматривающих применение принципов инклюзии в деятельности организации	да/нет	да	да	да	Равенство, разнообразие и инклюзия	

Показатель	Ед. измерения	2023	2024	2025	Место раскрытия	Комментарий
IV. Экономические показатели						
61. Выручка (показатель, аналогичный выручке)	тыс. рублей	62 018 549	71 355 033	86 174 839		
V. Деловая репутация						
73. Полученные рейтинги ответственного ведения бизнеса (ЭКГ-рейтинг (ESG-рейтинг), рейтинги устойчивого развития), включение организации в индексы и (или) рэнкинги в сфере устойчивого развития и ответственного ведения бизнеса	да/нет	Нет	да	да	Арнест ЮниРусь сегодня	
VI. Показатели, отражающие участие организации в повышении благосостояния общества и стратегическом развитии Российской Федерации, не включенные в иные разделы						
Сохранение населения, укрепление здоровья и повышение благополучия людей, поддержка семьи						
74. Расходы организации на программы поддержки семьи и родительства	тыс. рублей	3 795,32	4 847,73	5 359,04		
Доля расходов организации на программы поддержки семьи и родительства в общей сумме управленческих расходов организации	%	0,19	0,16	0,19		
76. Расходы организации на поддержку здоровья работников и представителей местного населения, в том числе: • расходы организации на поддержку здоровья работников; • расходы организации на поддержку здоровья представителей местного населения	тыс. рублей	146 085,73	170 561,00	184 613,85		
Доля расходов организации на поддержку здоровья работников и представителей местного населения к общей сумме управленческих расходов организации	%	7,47	5,70	6,41		

Показатель	Ед. измерения	2023	2024	2025	Место раскрытия	Комментарий
78. Расходы организации на поддержку социально незащищенных групп населения	тыс. рублей	2 758,79	4 443,72	22 100,00		
Доля расходов организации на поддержку социально незащищенных групп населения в общей сумме управленческих расходов организации	%	0,14	0,15	0,77		
79. Расходы организации на поддержку массового спорта	тыс. рублей	—	24 241,96	103 300,00		
Доля расходов организации на поддержку массового спорта в общей сумме управленческих расходов организации	%	—	0,81	3,58		
Устойчивая и динамичная экономика						
88. Расходы на корпоративные программы негосударственного пенсионного обеспечения и (или) долгосрочных сбережений, всего и на одного работника	тыс. рублей	—	102 000,00	218 000,00		
Доля расходов на корпоративные программы негосударственного пенсионного обеспечения и (или) долгосрочных сбережений в общей сумме управленческих расходов организации	%	0	3,41	7,56		
Технологическое лидерство						
91. Общие расходы организации на научные исследования и (или) опытно-конструкторские разработки	тыс. рублей	41 073,89	69 562,82	82 835,65		
Доля расходов на научные исследования и (или) опытно-конструкторские разработки в общей сумме управленческих расходов организации	%	2,10	2,33	2,87		

Указатель содержания SASB

При подготовке Отчета мы руководствовались рекомендациями стандартов SASB для секторов «Обработанные пищевые продукты» (Processed Foods). В представленной ниже таблице указаны главы Отчета, содержащие информацию по соответствующим показателям, а также необходимые пояснения.

Показатель SASB	Определение показателя	Раскрытие показателя
Управление энергопотреблением		
FB-PF-130a.1	(1) Общее потребление энергии, (2) доля электроэнергии из сети, (3) доля энергии из возобновляемых источников	Изменение климата и энергоэффективность
Управление водными ресурсами		
FB-PF-140a.1	(1) Общий объем забора воды, (2) общий объем потребленной воды; доля каждого показателя в регионах с высоким и чрезвычайно высоким уровнем водного стресса	Управление водными ресурсами
FB-PF-140a.2	Количество случаев несоблюдения требований по качеству воды	Управление водными ресурсами
FB-PF-140a.3	Описание водных рисков и стратегий их снижения	Управление водными ресурсами

Показатель SASB	Определение показателя	Раскрытие показателя
Безопасность продуктов питания		
FB-PF-250a.3	(1) Количество уведомлений о нарушениях пищевой безопасности, (2) доля устраненных нарушений	В 2025 году не зарегистрировано уведомлений о нарушениях пищевой безопасности.
FB-PF-250a.4	(1) Количество отзывов продукции, (2) объем отозванной продукции	В 2025 году отсутствовали случаи отзыва продукции в связи с несоблюдением требований пищевой безопасности.
Здоровое питание		
FB-PF-260a.1	Выручка от продукции, позиционируемой с точки зрения пользы для здоровья и питания	Приложение. Дополнительные данные
FB-PF-260a.2	Описание процесса выявления рисков, связанных с питательностью и здоровьем, и управления такими рисками	Ответственный подход к продуктам питания
Маркировка и рыночное позиционирование продукции		
FB-PF-270a.1	Доля рекламных показов, (1) ориентированных на детей и (2) соответствующих диетическим рекомендациям	Компания создает рекламу, ориентированную на детей, только в категории «Мороженое». В этом году процент рекламных показов для детей составил 4% от общего количества рекламных показов категории «Мороженое» Компании. Соответствие рекламы диетическим рекомендациям не оценивается.

Показатель SASB	Определение показателя	Раскрытие показателя
FB-PF-270a.3	Количество случаев несоблюдения стандартов маркировки и маркетинга	Приложение. Дополнительные данные
FB-PF-270a.4	Финансовые потери в результате судебных разбирательств, связанных с маркировкой и маркетингом	Приложение. Дополнительные данные
Управление жизненным циклом упаковки		
FB-PF-410a.1	(1) Общий вес упаковки, (2) доля упаковки из вторичных или возобновляемых материалов, (3) доля упаковки, пригодной к переработке, повторному использованию или компостированию	Приложение. Дополнительные данные
FB-PF-410a.2	Стратегии снижения экологического воздействия упаковки на протяжении ее жизненного цикла	Управление отходами
Метрики деятельности		
FB-PF-000.A	Вес проданной продукции	Арнест ЮниРусь сегодня
FB-PF-000.B	Количество производственных объектов	Арнест ЮниРусь сегодня

Дополнительные данные

Экология

GRI 303-3, GRI 306-3, GRI 306-4, GRI 306-5 | СОКБ 1, 5, 8, 11, 12 | SASB FB-PF-410a.1

Объем забираемой воды, тыс. куб. м[1]

Показатель	2023	2024	2025
Общий объем забираемой пресной воды, всего по Компании	**550,50**	**657,73**	**888,84**
из поверхностных водных объектов	540,30	645,80	0
из подземных вод	10,20	11,93	14,06
из муниципальных и других систем водоснабжения	0	0	874,78

Общая масса образованных отходов, тыс. тонн

Показатель	2023	2024	2025
Образование отходов по Компании	**6,13**	**5,30**	**6,06**
Опасные отходы, в том числе:	**0,03**	**0,03**	**0,04**
I класс опасности	0	0	0
II класс опасности	0	0	0
III класс опасности	0,03	0,03	0,04
Неопасные отходы, в том числе:	**6,10**	**5,28**	**6,02**
IV класс опасности	0,70	1,11	1,23
V класс опасности	5,40	4,16	4,79

Масса утилизированных и повторно использованных отходов, тыс. тонн

Показатель	2023	2024	2025
Масса утилизированных и повторно использованных отходов по Компании	**2,52**	**3,16**	**3,79**
Повторное использование, в том числе	**0**	**0**	**0,35**
неопасных отходов (IV–V классы опасности)	0	0	0,35
внутри Компании	0	0	0
в подрядных организациях	0	0	0,35
Утилизация в производстве, в том числе	**2,52**	**3,16**	**3,43**
неопасных отходов (IV–V классы опасности)	2,52	3,16	3,43
внутри Компании	0	0	0
в подрядных организациях	2,52	3,16	3,43
Прочие операции по возвращению отходов в хозяйственный оборот	**0**	**0**	**0**

[1] Здесь и далее незначительные отклонения в данных или их суммах связаны с округлением.

Масса отходов, направленных на сжигание и захоронение, тыс. тонн

Показатель	2023	2024	2025
Масса отходов, направленных на сжигание, захоронение и обезвреживание, по Компании	**2,90**	**2,31**	**2,56**
Сжигание с извлечением энергии, в том числе	**2,55**	**1,98**	**2,06**
опасных отходов (I–III классы опасности)	0,03	0,02	0,03
внутри Компании	0	0	0
в подрядных организациях	0,03	0,02	0,03
неопасных отходов (IV–V классы опасности)	2,53	1,95	2,02
внутри Компании	0	0	0
в подрядных организациях	2,53	1,95	2,02
Сжигание без извлечения энергии, в том числе	**0,15**	**0,08**	**0,22**
неопасных отходов (IV–V классы опасности)	0,15	0,08	0,22
внутри Компании	0	0	0
в подрядных организациях	0,15	0,08	0,22
Захоронение, в том числе	**0,19**	**0,25**	**0,29**
опасных отходов (I–III классы опасности)	0,01	0,01	0
внутри Компании	0	0	0
в подрядных организациях	0,01	0,01	0
неопасных отходов (IV–V классы опасности)	0,18	0,25	0,29
внутри Компании	0	0	0
в подрядных организациях	0,18	0,25	0,29
Прочие операции, не направленные на возвращение в хозяйственный оборот	**0**	**0**	**0**

Упаковка пищевой продукции

Показатель	Ед. измерения	2023	2024	2025
Общий вес упаковки, всего	**тонн**	**4 767**	**6 198**	**5 730**
в том числе для мороженого:	тонн	4 767	5 697	5 352
в том числе для Фуд Солюшенс Professional:	тонн	N/A	501	378
Вес упаковки, сделанной из переработанных или возобновляемых материалов, всего	**тонн**	**3 553**	**4 229**	**3 890**
в том числе для мороженого:	тонн	3 553	4 019	3 764
в том числе для Фуд Солюшенс Professional:	тонн	N/A	210	126
Процент упаковки, по весу, сделанной из переработанных или возобновляемых материалов, всего	**%**	**75%**	**68%**	**68%**
в том числе для мороженого:	%	75%	71%	70%
в том числе для Фуд Солюшенс Professional:	%	N/A	42%	33%
Вес упаковки, которая является перерабатываемой, компостируемой или может быть повторно использована, всего	**тонн**	**4 728**	**6 117**	**5 660**
в том числе для мороженого:	тонн	4 728	5 616	5 282
в том числе для Фуд Солюшенс Professional:	тонн	N/A	501	378
Процент упаковки, которая является перерабатываемой, компостируемой или может быть повторно использована, всего	**%**	**99%**	**99%**	**99%**
в том числе для мороженого:	%	99%	99%	99%
в том числе для Фуд Солюшенс Professional:	%	N/A	100%	100%

Персонал

Кадровый состав

GRI 2-7, GRI 2-8, GRI 401-3, GRI 405-1 | СОКБ 21, СОКБ 25

Численность персонала на конец года, чел.

Показатель	2023	2024	2025
Всего сотрудников Компании	**2 718**	**3 000**	**3 369**
в том числе женщин	1 299	1 416	1 595
в том числе мужчин	1 419	1 584	1 774
Москва			
в том числе женщин	332	377	411
в том числе мужчин	134	174	191
Санкт-Петербург			
в том числе женщин	131	151	153
в том числе мужчин	232	247	233
Екатеринбург			
в том числе женщин	208	226	276
в том числе мужчин	202	260	296
Тула			
в том числе женщин	156	165	239
в том числе мужчин	187	214	369
Омск			
в том числе женщин	329	342	294
в том числе мужчин	360	374	366
Другие регионы			
в том числе женщин	143	155	222
в том числе мужчин	304	315	319

Среднесписочная численность персонала, чел.

Показатель	2023	2024	2025
Среднесписочная численность персонала	**2 678**	**2 893**	**3 209**
в том числе по полу:			
Женщин	1 312	1 418	1 506
Мужчин	1 366	1 475	1 703
в том числе по категориям должностей:			
Руководители	191	210	254
Специалисты	1 086	1 158	1 246
Рабочие	1 401	1 525	1 709

Распределение сотрудников по полу и возрасту на конец года, %

Показатель	2023	2024	2025
Среднесписочная численность персонала	**2 678**	**2 893**	**3 209**
в том числе по полу:			
Женщин	47,79	47,20	47,34
Мужчин	52,21	52,80	52,66
в том числе по категориям должностей:			
Руководители	12,88	17,60	17,19
Специалисты	67,14	64,23	65,92
Рабочие	19,98	18,17	16,89

Численность персонала на конец года в разбивке по полу и возрасту, чел.

Показатель	2023	2024	2025
Всего сотрудников	**2 718**	**3 000**	**3 369**
в том числе по полу:			
Женщин	1 299	1 416	1 595
Мужчин	1 419	1 584	1 774
в том числе по возрасту:			
до 30 лет	350	528	579
30–50 лет	1 825	1 927	2 221
более 50 лет	543	545	569

Численность сотрудников в разбивке по типу договора, чел.

Показатель	2023		2024		2025							
	Количество сотрудников, работающих по **срочному** трудовому договору		Количество сотрудников, работающих по **бессрочному** трудовому договору		Количество сотрудников, работающих по **срочному** трудовому договору		Количество сотрудников, работающих по **бессрочному** трудовому договору		Количество сотрудников, работающих по **срочному** трудовому договору		Количество сотрудников, работающих по **бессрочному** трудовому договору	
	Мужчины	**Женщины**	**Мужчины**	**Женщины**	**Мужчины**	**Женщины**	**Мужчины**	**Женщины**	**Мужчины**	**Женщины**	**Мужчины**	**Женщины**
Всего сотрудников Компании	**34**	**53**	**1 385**	**1 246**	**43**	**86**	**1 541**	**1 330**	**38**	**85**	**1 736**	**1 510**
Москва	3	13	131	319	8	24	166	353	8	17	183	394
Санкт-Петербург	2	3	230	128	6	8	241	143	4	9	229	144
Екатеринбург	0	2	202	206	0	7	260	219	11	32	285	244
Тула	1	1	186	155	1	0	213	165	1	6	368	233
Омск	27	34	333	295	24	46	350	296	9	16	357	278
Другие регионы	1	0	303	143	4	1	311	154	5	5	314	217

Численность сотрудников в разбивке по типу занятости, чел.

Показатель	2023				2024				2025			
	Количество сотрудников, работающих на условиях **полной** занятости		Количество сотрудников, работающих на условиях **частичной** занятости		Количество сотрудников, работающих на условиях **полной** занятости		Количество сотрудников, работающих на условиях **частичной** занятости		Количество сотрудников, работающих на условиях **полной** занятости		Количество сотрудников, работающих на условиях **частичной** занятости	
	Мужчины	**Женщины**	**Мужчины**	**Женщины**	**Мужчины**	**Женщины**	**Мужчины**	**Женщины**	**Мужчины**	**Женщины**	**Мужчины**	**Женщины**
Всего сотрудников Компании	**1 408**	**1 275**	**11**	**24**	**1 578**	**1 401**	**6**	**15**	**1 762**	**1 573**	**12**	**22**
Москва	131	326	3	6	171	374	3	3	186	406	5	5
Санкт-Петербург	231	128	1	3	247	148	0	3	231	148	2	5
Екатеринбург	196	199	6	9	258	224	2	2	293	268	3	8
Тула	187	156	0	0	213	164	1	1	368	239	1	0
Омск	359	326	1	3	374	339	0	3	366	292	0	2
Другие регионы	304	140	0	3	315	152	0	3	318	220	1	2

Численность внештатных сотрудников[1], чел.

Показатель	2023	2024	2025
Всего внештатных сотрудников	**19**	**32**	**37**
Екатеринбург	3	4	1
Красноярск	1	0	0
Москва	2	18	19
Новосибирск	0	0	1
Омск	4	3	1
Ростов-на-Дону	1	0	0
Санкт-Петербург	4	4	7
Тула	4	3	5
Великий Новгород	0	0	2
Казань	0	0	1

Статистика по отпуску по уходу за ребенком, чел.

Показатель	2023	2024	2025
Всего сотрудников, ушедших в отпуск по уходу за ребенком	**37**	**72**	**78**
в том числе женщин	36	56	46
в том числе мужчин	1	16	32
Всего сотрудников, вернувшихся на работу по окончании отпуска по уходу за ребенком	**40**	**68**	**68**
в том числе женщин	39	56	38
в том числе мужчин	1	12	30
Всего сотрудников, вернувшихся после отпуска по уходу за ребенком и продолжающих работать спустя 12 месяцев после возвращения	**28**	**58**	**63**
в том числе женщин	27	44	35
в том числе мужчин	1	14	28

[1] Сотрудники, которые оказывают услуги по договору ГПХ, а также самозанятые.

Текучесть

GRI 401-1 | СОКБ 34

Количество новых сотрудников, чел.

Показатель	2023				2024				2025			
	до 30 лет	30-50 лет	более 50 лет	Итого	до 30 лет	30-50 лет	более 50 лет	Итого	до 30 лет	30-50 лет	более 50 лет	Итого
Всего новых сотрудников	**436**	**477**	**56**	**969**	**515**	**479**	**69**	**1 063**	**483**	**670**	**120**	**1 273**
в том числе женщин	192	222	22	436	235	188	31	454	205	287	47	539
в том числе мужчин	244	255	34	533	280	291	38	609	278	383	73	734

Текучесть персонала, %[1]

Показатель	2023				2024				2025			
	до 30 лет	30-50 лет	более 50 лет	Итого	до 30 лет	30-50 лет	более 50 лет	Итого	до 30 лет	30-50 лет	более 50 лет	Итого
Текучесть всего персонала	**20**	**8**	**3**	**9**	**22**	**8**	**4**	**10**	**21**	**8**	**5**	**10**
в том числе женщин	14	6	1	7	18	6	3	8	18	5	3	7
в том числе мужчин	27	9	4	11	25	10	4	12	24	10	6	12

[1] Рассчитывается как отношение количества сотрудников, уволившихся в отчетном периоде, к среднесписочной численности персонала за тот же период.

Развитие сотрудников

GRI 404-3

Общее число и доля сотрудников, которые получают регулярную обратную связь по результатам работы и касательно развития карьеры в течение отчетного периода[1].

Показатель	Ед. измерения	2023	2024	2025
Всего сотрудников	**чел.**	**1 341**	**1 264**	**1 529**
	%	50	44	48
в том числе по полу:				
Женщин	чел.	1 005	930	1 068
	%	77	66	71
Мужчин	чел.	336	334	461
	%	25	23	27
в том числе по категориям должностей:				
Руководители	чел.	191	202	254
	%	100	96	100
Специалисты	чел.	1 150	1 062	1 246
	%	106	92	100

Равенство, разнообразие и инклюзия

GRI 405-2

Отношение базовой заработной платы женщин к базовой заработной плате мужчин в разбивке по регионам, %

Показатель	Руководители		Специалисты		Рабочие		Итого	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Всего	**94**	**101**	**86**	**88**	**61**	**66**	**88**	**93**
Москва	101	89	86	90	111	83	98	88
Санкт-Петербург	76	82	91	82	86	65	81	79
Екатеринбург	106	119	86	84	75	65	95	100
Тула	74	60	71	73	65	65	72	63
Омск	58	60	57	55	76	68	60	60
Другие	84	83	99	97	45	69	79	84

[1] Доля сотрудников, получающих регулярную обратную связь, рассчитывается от среднесписочной численности сотрудников в отчетном периоде.

Охрана труда

GRI 403-8, GRI 403-9 | СОКБ 29, СОКБ 30

Работники, на которых распространяется система управления охраной труда и производственной безопасностью[1]

Показатель	2023 год				2024 год				2025 год			
	Работники Компании		Работники подрядных организаций		Работники Компании		Работники подрядных организаций		Работники Компании		Работники подрядных организаций	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%
Количество работников, охваченных системой управления охраной труда и промышленной безопасностью	3 702	100	876	100	2 173	100%	2 174	100%	3 137	100%	1 331	100%
Количество работников, охваченных системой управления охраной труда и промышленной безопасностью, прошедшей внутренний аудит	3 702	100	876	100	2 173	100%	2 174	100%	3 137	100%	1 331	100%

[1] Специальная оценка условий труда (СОУТ) проводится в соответствии с требованиями законодательства и установленной периодичностью. СОУТ не проводится ежегодно для всех сотрудников, а также не распространяется на работников, осуществляющих трудовую деятельность дистанционно, поскольку их рабочие места не подлежат оценке в рамках данной процедуры.

Охрана труда

GRI 403-8, GRI 403-9 | СОКБ 29, СОКБ 30

Работники, на которых распространяется система управления охраной труда и производственной безопасностью[1]

Показатель	Ед. измерения	2023	2024	2025
Работники Компании и подрядных организаций				
Количество смертельных случаев, связанных с производственной деятельностью Компании	ед.	0	0	0
Коэффициент смертельных случаев, связанных с производственной деятельностью Компании	-	0	0	0
Количество тяжелых травм, связанных с производственной деятельностью Компании[2]	ед.	0	0	0
Коэффициент тяжелых травм, связанных с производственной деятельностью Компании[2]	-	0	0	0
Количество травм с временной потерей трудоспособности	ед.	6	1	3
Коэффициент частоты травм с временной потерей трудоспособности (LTIFR)[3]	-	0,94	0,14	0,4
Количество производственных травм (TRI)[3]	ед.	6	1	3
Коэффициент частоты регистрируемых происшествий (травмирования) (TRIR/TRIFR)[3]	-	0,94	0,14	0,4
Общее количество отработанных часов (человеко-часов)	чел.-час.	6 408 271	7 123 326,53	7 434 650,76

[1] Специальная оценка условий труда (СОУТ) проводится в соответствии с требованиями законодательства и установленной периодичностью. СОУТ не проводится ежегодно для всех сотрудников, а также не распространяется на работников, осуществляющих трудовую деятельность дистанционно, поскольку их рабочие места не подлежат оценке в рамках данной процедуры.
[2] Без учета смертельных и легких случаев.
[3] Все коэффициенты травматизма рассчитываются на 1 млн отработанных часов.

Показатель	Ед. измерения	2023	2024	2025
Работники Компании				
Количество смертельных случаев, связанных с производственной деятельностью Компании	ед.	0	0	0
Коэффициент смертельных случаев, связанных с производственной деятельностью Компании	-	0	0	0
Количество тяжелых травм, связанных с производственной деятельностью Компании[1]	ед.	0	0	0
Коэффициент тяжелых травм, связанных с производственной деятельностью Компании[1]	-	0	0	0
Количество травм с временной потерей трудоспособности	ед.	6	1	3
Коэффициент частоты травм с временной потерей трудоспособности (LTIFR)[2, 3]	-	1,18	0,18	0,5
Количество производственных травм (TRI)[1]	ед.	6	1	3
Коэффициент частоты регистрируемых происшествий (травмирования) (TRIFR)[2]	-	1,18	0,18	0,5
Общее количество отработанных часов (человеко-часов)	чел.-час.	5 100 075	5 614 794,48	6 050 726,96

[1] Без учета смертельных и легких случаев.
[2] Все коэффициенты травматизма рассчитываются на 1 млн отработанных часов.
Тяжелые травмы — травмы, для полного восстановления после которых работникам потребовалось не более шести месяцев.
[3] Общее количество травм (с учетом смертельных случаев).

Показатель	Ед. измерения	2023	2024	2025
Работники подрядных организаций				
Количество смертельных случаев, связанных с производственной деятельностью Компании	ед.	0	0	0
Коэффициент смертельных случаев, связанных с производственной деятельностью Компании	-	0	0	0
Количество тяжелых травм, связанных с производственной деятельностью Компании[1]	ед.	0	0	0
Коэффициент тяжелых травм, связанных с производственной деятельностью Компании[1]	-	0	0	0
Количество травм с временной потерей трудоспособности	ед.	0	0	0
Коэффициент частоты травм с временной потерей трудоспособности (LTIFR)[2]	-	0	0	0
Количество производственных травм (TRI)[2]	ед.	0	0	0
Коэффициент частоты регистрируемых происшествий (травмирования) (TRIFR)[2]	-	0	0	0
Общее количество отработанных часов (человеко-часов)	чел.-час.	1 308 196	1 508 532,05	1 383 923,80

[1] Без учета смертельных и легких случаев.
[2] Все коэффициенты травматизма рассчитываются на 1 млн отработанных часов.
Тяжелые травмы — травмы, для полного восстановления после которых работникам потребовалось не более шести месяцев.

Деловая этика и противодействие коррупции

GRI 205-1

Показатель	Ед. измерения	2023	2024	2025
Доля подразделений, в отношении которых проводились оценки рисков, связанных с коррупцией, от общего количества подразделений	%	100	100	100

Штрафы и суды

GRI 2-27, GRI 206-1

Количество существенных случаев[1] несоблюдения законодательства

Показатель	Ед. измерения	2023	2024	2025
Количество существенных случаев несоблюдения законодательства:	**шт.**	**0**	**0**	**0**
Существенные случаи, за которые на Компанию были наложены штрафы	шт.	0	0	0
Существенные случаи, за которые на Компанию были наложены неденежные санкции	шт.	0	0	0

Общее количество случаев несоблюдения законодательства

Показатель	Ед. измерения	2023	2024	2025
Случаи несоблюдения законодательных требований и нормативных актов в отчетном периоде	шт.	414	382	250
Случаи, за которые были наложены штрафы	шт.	414	382	250
Случаи, по которым были применены иные (не денежные) санкции	шт.	0	0	0

[1] Под существенными случаями понимаются нарушения законодательства, имеющие значимые последствия для компании, например: превышающие установленный денежный порог, повлекшие приостановку деятельности или вызвавшие общественный резонанс.

Количество и сумма выплаченных в отчетном периоде штрафов

Показатель	Ед. измерения	2023	2024	2025
Количество выплаченных штрафов за случаи несоблюдения законодательных и нормативных актов в отчетном периоде:	**шт.**	**414**	**382**	**250**
Количество выплаченных штрафов за случаи несоблюдения законодательных и нормативных актов, которые произошли в **текущем** отчетном периоде	шт.	0	382	250
Количество выплаченных штрафов за случаи несоблюдения законодательных и нормативных актов, которые произошли в **предыдущем** отчетном периоде	шт.	414	0	0
Общая сумма выплаченных штрафов за случаи несоблюдения законодательных и нормативных актов в отчетном периоде:	**тыс. руб.**	**219,95**	**236,00**	**568,35**
Сумма выплаченных штрафов за случаи несоблюдения законодательных и нормативных актов, которые произошли в текущем отчетном периоде	тыс. руб.	0	236,00	568,35
Сумма выплаченных штрафов за случаи несоблюдения законодательных и нормативных актов, которые произошли в предыдущем отчетном периоде	тыс. руб.	219,95	0	0

Количество случаев правовых действий в отношении организации в связи с ограничением конкуренции и нарушением антимонопольного законодательства

Показатель	Ед. измерения	2023	2024	2025
Количество правовых действий в отношении организации в связи с ограничением конкуренции и нарушением антимонопольного законодательства	шт.	0	0	0
Понесенные убытки в пользу другой стороны правового действия, а также административные штрафы	млн. руб.	0	0	0
Иные результаты правовых действий	шт.	0	0	0

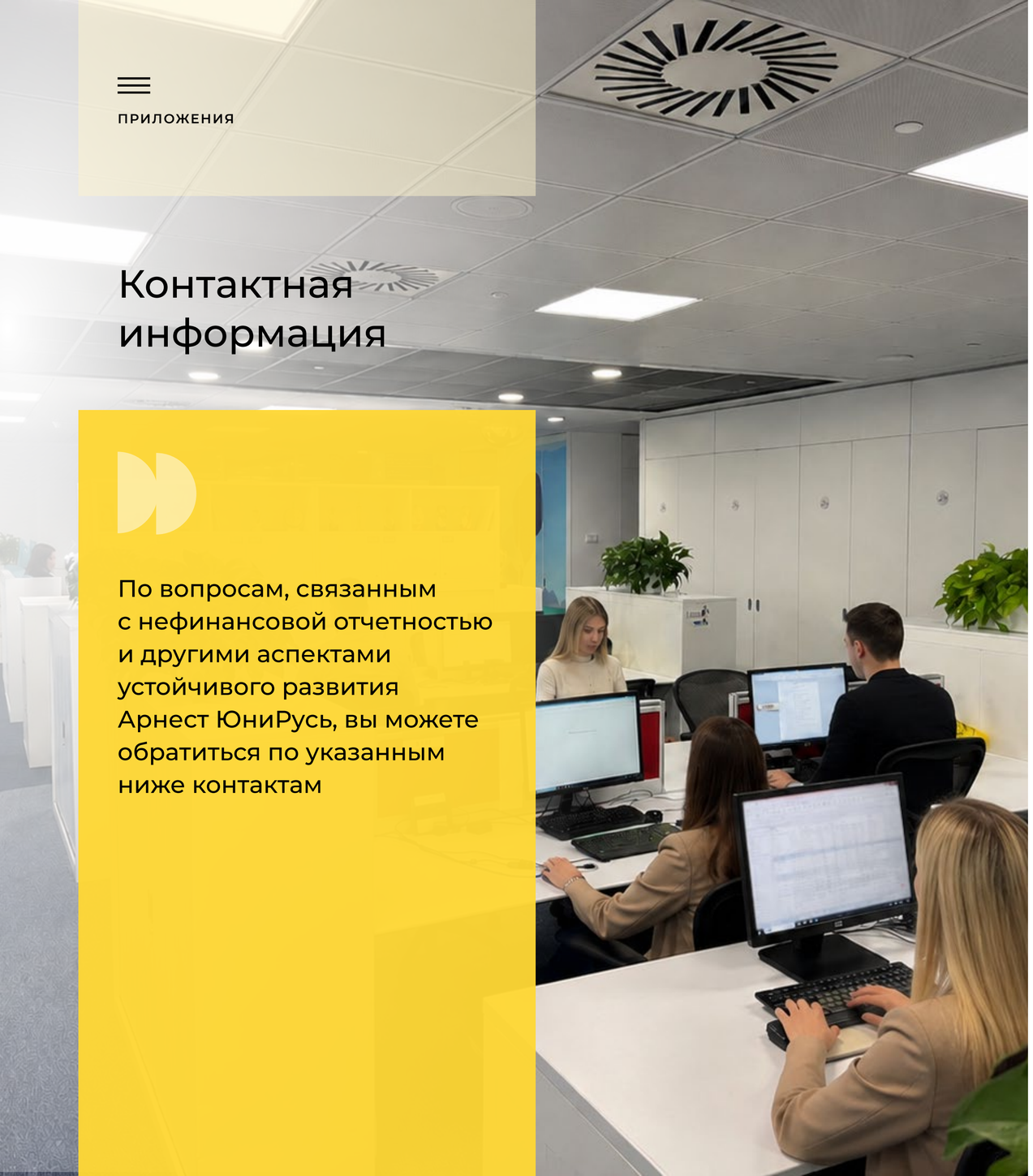
Ответственный подход к продуктам питания

SASB FB-PF-270a.3, FB-PF-270a.4, FB-PF-260a.1

Случаи несоответствия нормативным кодексам, законам или другим требованиям, связанным с маркировкой или маркетингом

Показатель	Ед. измерения	2023	2024	2025
Количество случаев	шт.	0	0	0
Объем финансовых потерь в результате судебных разбирательств, связанных с маркировкой и маркетингом	руб.	0	0	0
Объем выручки от продукции, позиционируемой с точки зрения пользы для здоровья и питания, всего	**руб.**	**352 234 367**	**398 876 858**	**894 571 963**
в том числе для мороженого[1]:	руб.	242 234 367	248 876 858	201 034 858
в том числе для Фуд Солюшенс Professional:	руб.	110 000 000	150 000 000	693 537 105

[1] Указан объем чистой выручки от продаж Экзо Веган.



Контактная информация

По вопросам, связанным с нефинансовой отчетностью и другими аспектами устойчивого развития Арнест ЮниРусь, вы можете обратиться по указанным ниже контактам

E-mail: communications@unirusgroup.ru

Тел.: +7 (495) 745-75-00

Наш сайт: https://www.unirusgroup.ru/

Канал в MAX: https://max.ru/id5504227803_biz

Горячая линия в MAX: https://max.ru/id5504227803_bot