



**Отчет об устойчивом
развитии – 2022**



Об Отчете

Подход к подготовке Отчета

Отчет об устойчивом развитии за 2022 год (далее – Отчет) раскрывает результаты деятельности Группы компаний «Лента» (далее – Компания, Группа, «Лента»), состоящей из МКПАО «Лента»¹ и ее дочерних компаний², за период с 1 января по 31 декабря 2022 года.

В Отчете представлена информация об итогах работы Компании в области устойчивого развития, в том числе по таким направлениям, как корпоративное управление и ответственное ведение

бизнеса, влияние на окружающую среду, управление качеством продукции, управление персоналом и охрана труда, взаимодействие с местными сообществами. Данный Отчет подготовлен в соответствии со стандартами GRI (Глобальной инициативы по отчетности, Global Reporting Initiative Standards), а также стандартами Sustainability Accounting Standard Board (SASB).

Отчет об устойчивом развитии за 2022 год является вторым публичным нефинансовым отчетом

«Ленты». Компания публикует отчеты об устойчивом развитии на ежегодной основе, что позволяет широкому кругу заинтересованных сторон отслеживать прогресс «Ленты» в социальной, экологической и экономической областях.

Отчет об устойчивом развитии за 2022 год рассмотрен и утвержден Советом директоров. Онлайн-версия Отчета доступна на сайте Компании.

СОДЕРЖАНИЕ

Обращение генерального директора 2

О «Ленте»

Профиль Компании 6
География сети 8
Бизнес-модель 10
Достижения 12
Наши форматы 14

Управление устойчивым развитием

Система управления устойчивым развитием 18
Стратегия в области устойчивого развития 21
Взаимодействие с заинтересованными сторонами 27

Реализация стратегии

Единение с природой 31
Активный и здоровый образ жизни 45
Вовлечение талантов 52
Поддержка населения 76
Лидерство в бизнесе 85

Приложения

Определение существенных тем 100
Указатель содержания GRI 104
Таблица SASB 114
Указатель содержания ЦУР ООН 117
Указатель «Национальные цели развития Российской Федерации» 120
Взаимодействие с заинтересованными сторонами 121
Дополнительная информация 122

¹ До 17 февраля 2021 года – «Лента ПиЭлСи». В результате редомициляции была зарегистрирована в качестве международной компании публичного акционерного общества с местонахождением на острове Октябрьском, г. Калининград, Калининградская область, Российская Федерация.

² Полный перечень дочерних компаний раскрыт в консолидированной финансовой отчетности (МСФО) МКПАО «Лента» и ее дочерних компаний за 2022 год.

ОБРАЩЕНИЕ ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА



Владимир Сорокин,
Генеральный директор

Уважаемые акционеры, партнеры и коллеги!

В 2022 году российский бизнес столкнулся с исключительными вызовами, потребовавшими от нашей команды решительных мер: перенастройки каналов поставок, установления взаимоотношений с новыми поставщиками, налаживания процессов расчетов с иностранными контрагентами. Несмотря на все сложности, мы смогли решить поставленные перед нами задачи, стали еще более гибкими и эффективными, продолжили развиваться.

Нам удалось достичь следующих результатов, которые, на наш взгляд, обеспечивают устойчивость Компании в долгосрочной перспективе. Наши продажи продемонстрировали рост на 11,1%, торговые площади увеличились на 1,9%, а число активных держателей карт лояльности «Ленты» достигло 26 млн человек.

Одним из приоритетных направлений нашей работы в 2022 году было совершенствование модели магазинов «Мини Лента», и мы видим результаты, а именно постепенное улучшение показателей в наших магазинах у дома. Мы продолжим развивать этот формат, становясь ближе к нашему покупателю, создавая лучшее предложение на рынке и качественный клиентский сервис.

Говоря про онлайн-направление: наши продажи выросли на 108,9%. Мы завершаем процесс объединения операционных моделей «Ленты Онлайн» и «Утконоса», стремимся расширять и совершенствовать наше онлайн-предложение для покупателей. Мы предоставили нашим покупателям возможность выбирать между экспресс-доставкой ограниченного количества товаров и большим заказом, который будет доставлен за более длительное время. Более того, мы запустили в 11 городах нашего присутствия сервис круглосуточной доставки заказов.

В течение года мы провели работу по пересмотру нашего ассортимента, подстраивая его соответствующим образом под потребности наших покупателей. Мы расширили линейку товаров в более низких ценовых сегментах, активно работали с промо и персональными предложениями для наших клиентов. Мы видим, что покупатели положительно оценивают изменения в предложении магазинов сети и ценовое восприятие «Ленты» улучшается.

Мы продолжили внимательно следить за активным развитием ESG-повестки и внедрять лучшие практики в области устойчивого развития в деятельность Компании, последовательно достигая поставленных целей в рамках Стратегии устойчивого развития Компании.

Развитие ESG-практик

В отчетном периоде мы согласовали Стратегию в области устойчивого развития и опубликовали наш первый отчет о деятельности Компании в сфере охраны окружающей среды, взаимодействия с обществом и сотрудниками, корпоративного управления. Мы приняли

решение о ежегодной публикации Отчета, чтобы все заинтересованные стороны смогли получить более полное представление о деятельности и инициативах «Ленты» в области устойчивого развития. Представляем вашему вниманию итоги нашей деятельности и планы

до 2025 года согласно приоритетным направлениям стратегии. В реализации наших проектов мы разделяем важность достижения ЦУР ООН и Национальных целей развития России и стремимся внести вклад в достижение тех из них, которые определили для себя приоритетными.

Единение с природой

В рамках снижения негативного воздействия на климат и повышения энергетической эффективности мы концентрируем усилия на следующих направлениях: контроль выбросов парниковых газов, повышение энергоэффективности торгового и складского оборудования, развитие программ по предотвращению отходов, в том числе пищевых, и раздельного сбора фракций, поддающихся переработке.

В 2022 году продолжена программа вывода крупных магазинов на оптовый рынок электрической

энергии и мощности (ОРЭМ). Мы осуществили расчет объема прямых и косвенных энергетических выбросов парниковых газов и планируем установить цели по их снижению до конца 2023 года.

В отчетном периоде нам удалось сократить на 2% образование отходов, в том числе пищевых, за счет внедрения удаленной приемки овощей и фруктов в распределительных центрах (РЦ), запуска проекта по предоставлению скидок на товары с истекающим сроком годности и других инициатив.

Мы рады, что наши покупатели с энтузиазмом вовлекаются в инициативы по охране окружающей среды, и мы активно поддерживаем этот запрос: осуществляем сбор опасных отходов и вторсырья от населения, предлагаем покупателям многоразовые альтернативы для упаковки товаров. В 2022 году мы на +43,3% увеличили объем вторсырья, собранного от населения, до 397 тонн. А 8,5 млн лояльных клиентов отказались от печати бумажных чеков, что позволило сэкономить 85 980 км кассовой ленты.

Поддержка населения

Компания продолжила реализовывать социальные программы, в том числе по таким существенным направлениям, как поддержка

уязвимых групп населения и оказание помощи тяжелобольным детям. В партнерстве с проектом «Дари Еду!» мы собрали в специальные боксы

в магазинах сети 98,4 тонны продуктов длительного хранения и помогли 12 862 нуждающимся семьям.

Вовлечение талантов

Мы стремимся обеспечить нашей команде достойные и безопасные условия труда, стабильную заработную плату и возможности карьерного роста. Особое внимание мы уделяем развитию культуры безопасности

и вовлечению сотрудников в повестку охраны труда. В результате реализованных мер мы снизили уровень травматизма на 8,7% от целевого показателя в 2,4% к 2025 году.

Благодаря системам материальной и нематериальной мотивации наших сотрудников, мерам по улучшению условий труда уровень добровольной текучести составил 27,7%.

Активный и здоровый образ жизни

Наша задача удовлетворить широкий спектр потребностей клиентов, сохраняя конкурентоспособное предложение по качеству и наличию товаров, уровню обслуживания и комфортному процессу совершения покупок. Здоровый образ жизни продолжает оставаться одним из ключевых трендов для наших покупателей.

В начале 2022 года мы внедрили новую методику оценки степени риска товара и приступили к формированию рейтинга качества действующих поставщиков, заработала обновленная система оценки товаров на основе отзывов покупателей на сайте и в мобильном приложении. Эти мероприятия позволили снизить количество претензий от покупателей, повысить качество товаров на полке

и не расходовать дополнительные ресурсы на контроль. Система доказала свою эффективность – за 2022 год удалось снизить количество жалоб покупателей на 46,2%.

Мы расширили линейку экологических товаров под собственными торговыми марками – запустили суббренды «Лента LIFE» и «Лента FRESH».

Лидерство в бизнесе

В компании выстроена эффективная система корпоративного управления, ориентированная на соблюдение принципов устойчивого развития.

Действия наших директоров и руководителей подразделений направлены на поддержание высокой деловой репутации Компании, основанной на честности, порядочности и взаимоуважении. Наши принципы и стандарты ведения бизнеса зафиксированы в Кодексе делового поведения, утвержденном в 2021 году Советом директоров.

«Лента» постоянно совершенствует подход к управлению цепочкой поставок и ответственно исполняет социальную миссию по обеспечению населения необходимыми продуктами питания и промышленными товарами высокого качества. 2022 год потребовал от нас оперативного и эффективного реагирования на внешние вызовы – мы перестроили логистические цепочки, установили взаимоотношения с новыми поставщиками, содействовали развитию местных производителей. Сегодня мы сотрудничаем более чем с 4 тыс. поставщиков, доля закупок у российских поставщиков составляет 98%, а у местных поставщиков – 20%.

Я хочу поблагодарить команду «Ленты» за проделанную работу и самоотдачу, наших покупателей и партнеров за совместно достигнутые высокие результаты. 2023 год юбилейный для нас, «Ленте» исполнится 30 лет. Мы верим, что в этот знаковый для нас год мы станем еще сильнее, продолжив последовательную реализацию нашей стратегии.

Владимир Сорокин,
Генеральный директор



«ЛЕНТЕ»

Профиль Компании 103-2, 102-4, 102-6

Профиль Компании

«Лента» – ведущий многоформатный продуктовый и FMCG-ритейлер в России. Компания управляет крупнейшей сетью гипермаркетов в России и по итогам 2022 года занимает четвертое место среди крупнейших продуктовых ритейлеров страны по выручке. Компания развивает форматы гипермаркетов, супермаркетов, магазинов у дома под брендом «Мини Лента». «Лента» также дает покупателям возможность совершать покупки онлайн, используя свои сервисы «Лента Онлайн», сервисы онлайн-партнеров и платформы «Утконос».

Миссия «Ленты»

Мы работаем для того, чтобы люди в России жили лучше и богаче, сохраняя свои деньги каждый день

Стратегические приоритеты 102-2, 102-4, 102-6, 102-7

Бизнес-стратегия «Ленты» действует до 2025 года и нацелена на трансформацию Компании в чемпиона российского продовольственного ритейла.

Стратегические приоритеты



Улучшить основной бизнес

Создавать лучшее на рынке предложение, качественный клиентский опыт и лучшую индивидуализацию



Стать ближе к покупателю

Развивать малые форматы и онлайн-платформы



Интегрировать принципы устойчивого развития в систему корпоративного управления

Расширять компетенции менеджмента в области ESG-трансформации



Внедрить культуру постоянных улучшений

Стимулировать инновации и развивать соответствующую корпоративную культуру

Стратегические цели

№ 1

Акционеры

Занять первое или второе место на рынках или в сегментах присутствия «Ленты»

Достичь ведущего в секторе уровня совокупной доходности акционеров к 2025 году

x2

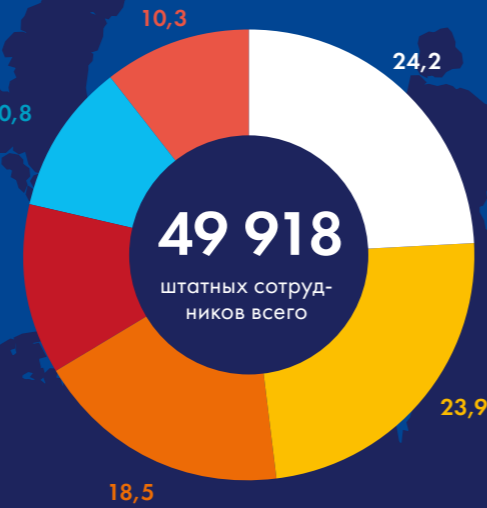
Прибыль

Вдвое увеличить выручку 2020 года, до 1 трлн руб.

Удерживать позиции наиболее прибыльного ритейлера в России

География сети

Распределение персонала¹ по регионам присутствия, %



- Северо-Западный федеральный округ
- Центральный федеральный округ (дивизион «Центр»)
- Сибирский федеральный округ (дивизион «Сибирь»)
- Приволжский федеральный округ (дивизион «Волга»)
- Уральский федеральный округ (дивизион «Урал»)
- Южный федеральный округ (дивизион «Юг»)

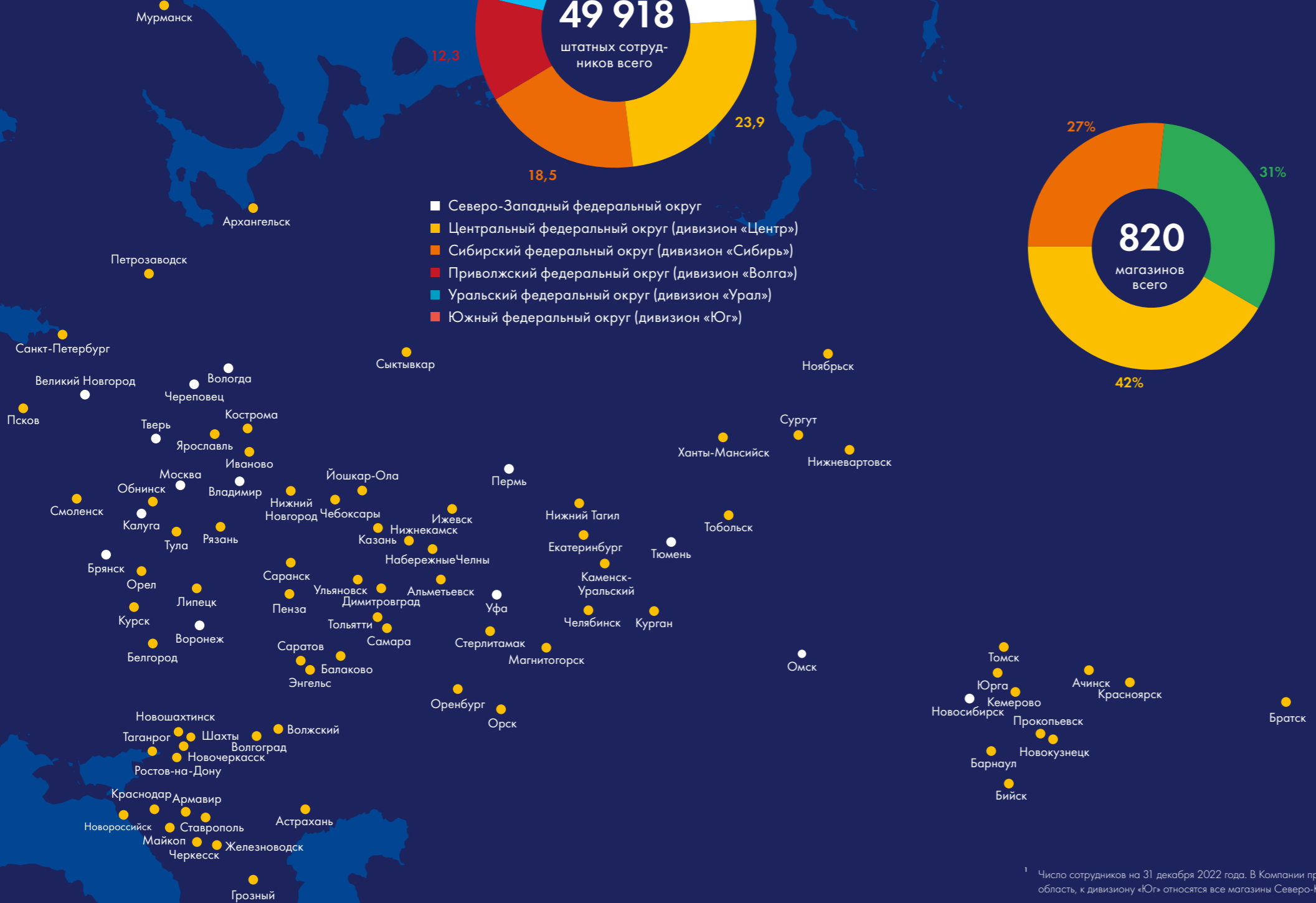
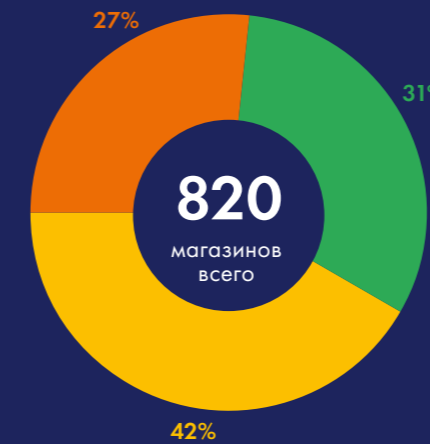
>200
населенных пунктов

259
гипермаркетов

341
супермаркет

220
магазинов «Мини Лента»

14
распределительных центров



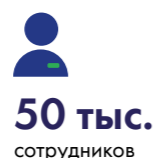
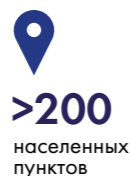
¹ Число сотрудников на 31 декабря 2022 года. В Компании принято распределение персонала по дивизионам. В дивизион «Центр» также входят Москва и Московская область, к дивизиону «Юг» относятся все магазины Северо-Кавказского федерального округа.



Бизнес-модель

Ресурсы

Наша бизнес-модель ориентирована на поддержание лидирующих позиций на рынке по уровню продаж путем последовательного обеспечения доступных цен при сохранении высокого качества предоставляемых товаров и услуг во всех форматах: гипермаркетах, супермаркетах, магазинах у дома («Мини Лента») и в онлайн-секторе.



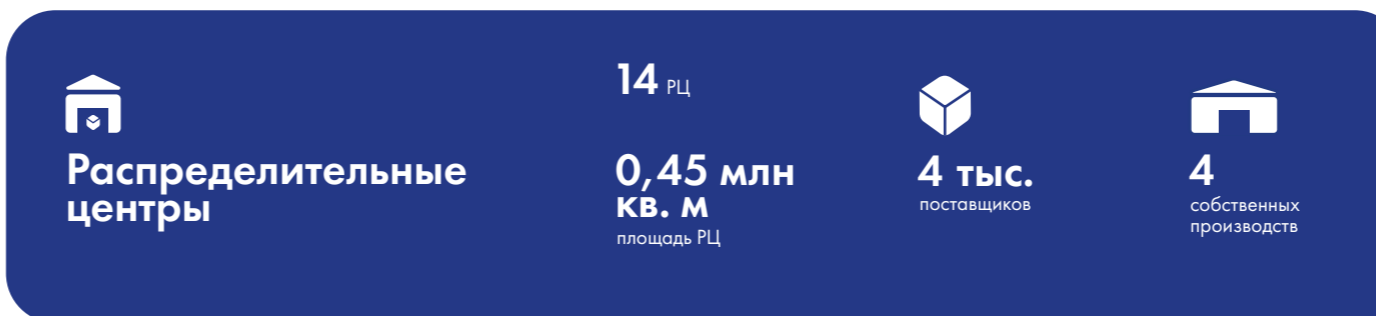
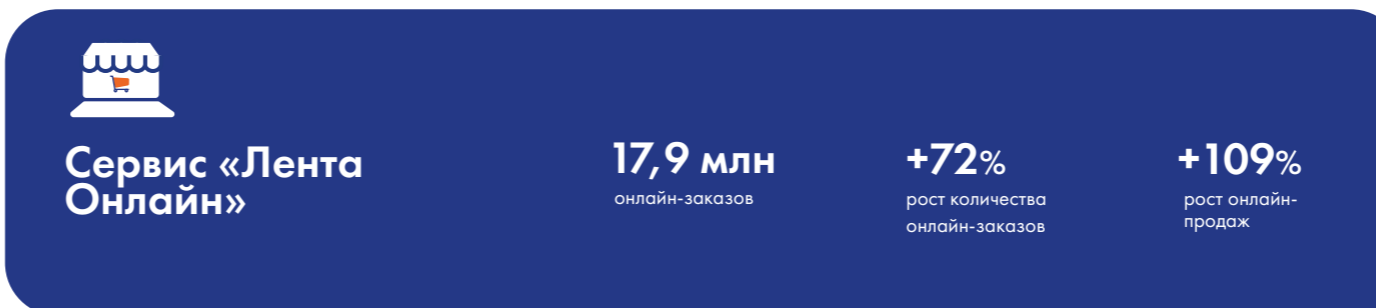
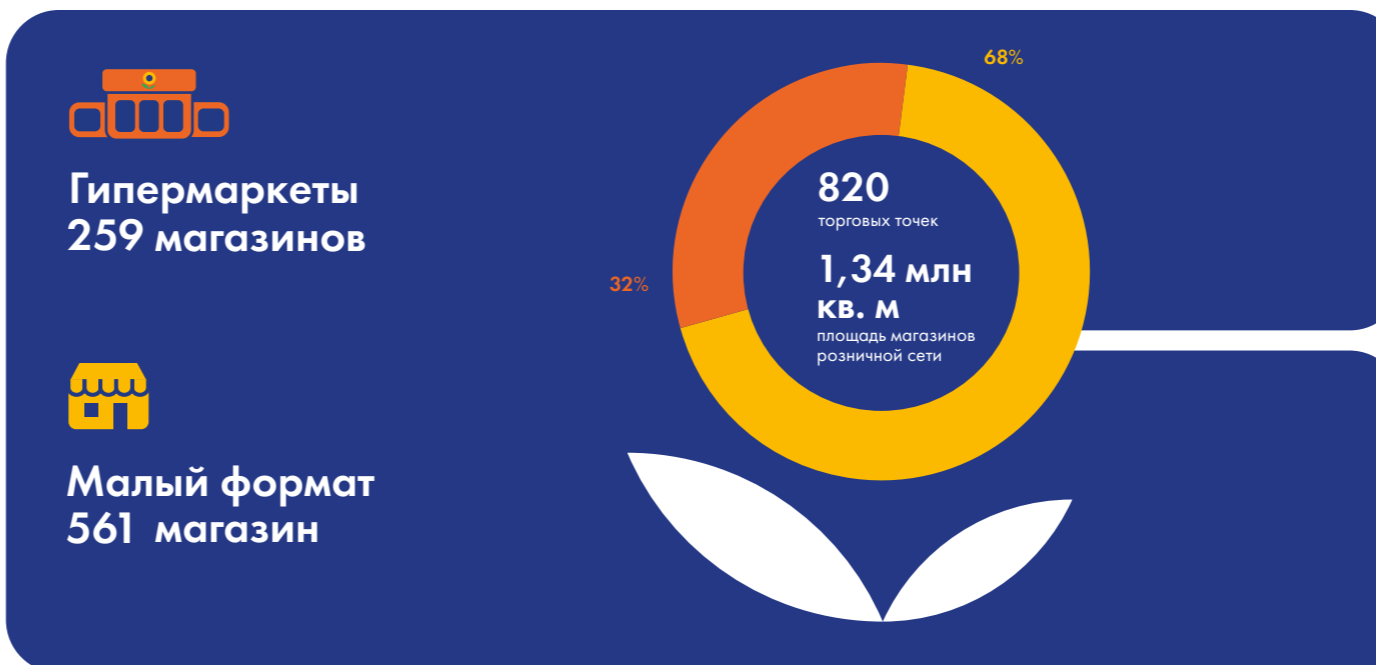
Мы предлагаем широкий ассортимент продовольственных и непродовольственных товаров, свежих продуктов и продукции собственного производства высокого качества, а также продукцию от местных производителей. Помимо этого, мы реализуем товары собственных торговых марок – 9 тыс. товаров под 20 собственными брендами в основных товарных категориях.

Эффективная и гибкая цепочка поставок обеспечивает высокую доступность товаров на полках магазинов. Поставщики поставляют нам товары через сеть наших распределительных центров или напрямую в магазины. Для доставки товаров используется собственный автопарк Компании и транспорт наших партнеров.



Мы стремимся стать ближе к покупателю за счет улучшения клиентского предложения, внимательно изучаем потребности наших клиентов и на основе полученной информации принимаем решения о направлениях развития нашей Компании.

Форматы



+11,1%
537,4¹ млрд
выручка

¹ По данным аудированной консолидированной финансовой отчетности Компании за год, закончившийся 31 декабря 2022 года.

Достижения



B+
индекс «Ответственность и открытость»

Российский союз промышленников и предпринимателей (РСПП)



Золото
рейтинг лучших работодателей России

«Форбс»



«Выше среднего»
индекс устойчивого развития российских компаний

РБК и рейтинговое агентство НКР



«Топ-25. Самые добрые люди Петербурга»
народная премия



«Топ-5 ретейлеров»
рейтинг работодателей РБК

РБК Инвестиции



2-е место
рейтинг работодателей России среди соискателей

HeadHunter (HH)



Рейтинг В
ESG-рэнкинг российских компаний

RAEX-аналитика



«Формирующая практика»
рейтинг лидеров корпоративной благотворительности

Дебют в категории

Ассоциация грантодающих организаций «Форум Доноров»

Наши форматы



Гипермаркеты

«Лента» продолжает развивать этот формат, несмотря на снижающуюся долю гипермаркетов на российском рынке. Гипермаркеты служат прочной основой для следующего этапа развития «Ленты» по мере улучшения клиентского предложения.

259
гипермаркетов

15–30 тыс.
товарных позиций
в ассортименте

77,5%
доля собственных торговых
площадей



Малые форматы

«Лента» успешно реализует стратегическую цель – стать ближе к покупателям. Компания создает максимально комфортные условия своим покупателям и позволяет снизить время на покупку качественных товаров повседневного спроса. Приоритетным

направлением в 2022 году было совершенствование модели магазинов «Мини Лента». За 2022 год было открыто 62 магазина. «Мини Ленты» находятся в местах с высоким покупательским потоком, оборудованы кофейными автоматами, предлагают

расширенный ассортимент готовой еды и свежей выпечки, значительная часть которого (около 19%) приходится на товары собственных торговых марок.

«Лента» продолжает развивать формат супермаркетов и «Мини Лент».

561
магазин малого формата

341
супермаркет

4,6–12 тыс.
товарных позиций
в ассортименте супермаркета

220
магазинов «Мини Лента»

3,6–6,8 тыс.
товарных позиций
в ассортименте «Мини Ленты»



«Лента Онлайн»

«Лента» продолжает активное развитие онлайн-торговли. Устойчивые результаты демонстрирует и собственный формат онлайн-торговли – «Лента Онлайн», и партнерства с сервисами доставки. Мы предоставили нашим покупателям возможность выбирать между экспресс-доставкой (в течение часа) ограниченного количества товаров и большим заказом, который будет доставлен за более длительное время. Заказ может быть доставлен из супермаркета или гипермаркета.

В декабре 2022 года запущен сервис круглосуточной доставки. К сервису подключено 40 гипермаркетов и супермаркетов «Ленты» в 11 городах. Мы стали еще на один шаг ближе к клиентам. В среднем «ночные доставки» составили от 5 до 10% всех заказов.

формата гибридного гипермаркета. Продолжена интеграция бизнеса «Утконоса» в операционную модель «Ленты Онлайн». Запущен сайт онлайн-торговли online.lenta.com. Также продолжены проекты, направленные на развитие технологий сборки и доставки заказов.

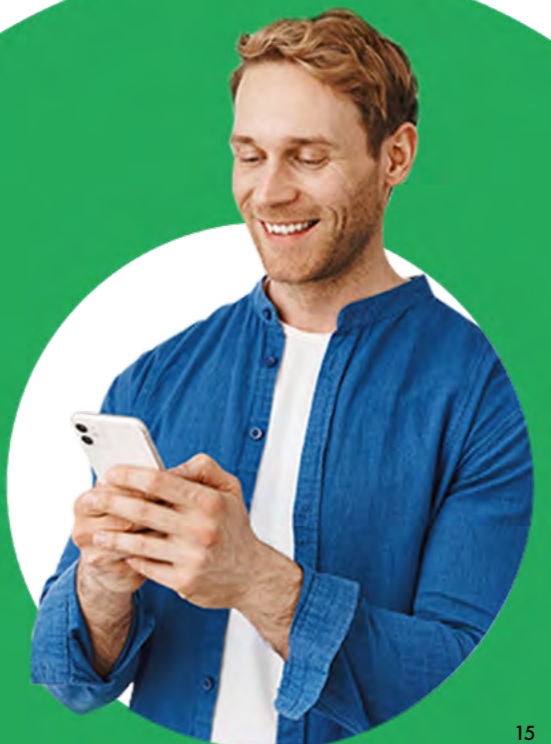
«Лента» постоянно совершенствует технологии, которые позволяют расширить онлайн-предложение для покупателей. Компания приступила к тестированию нового

40,4
млрд руб.
рост онлайн-продаж
(+109% к 2021 году)

+72%
рост онлайн-заказов

+15%
рост среднего чека онлайн-заказов к 2021 году

7,5%
доля онлайн-продаж в общей
структуре продаж «Ленты»





Управление устойчивым развитием

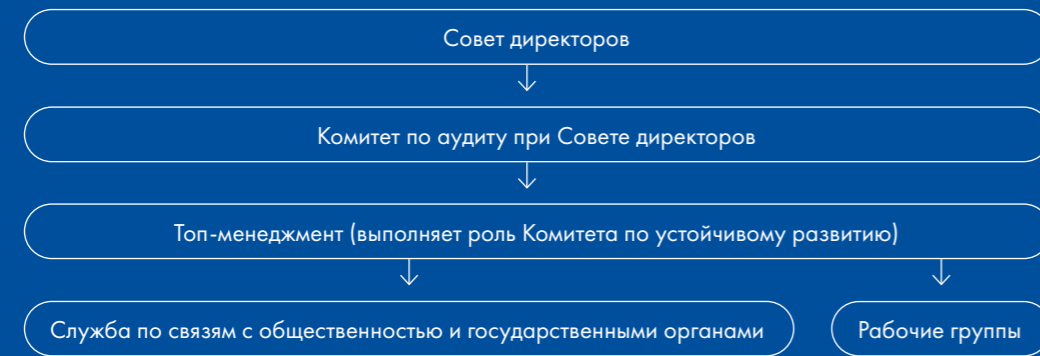
«Лента» использует проактивный подход к управлению аспектами устойчивого развития, которые неразрывно связаны с операционной деятельностью Компании. В том числе мы стремимся создать безопасную среду в наших магазинах, распределительных центрах и других объектах, реализуем проекты социальной поддержки, повышаем уровень качества товаров и услуг, поддерживаем инициативы в области ответственного отношения к окружающей среде.



Система управления устойчивым развитием

Высшее руководство и топ-менеджмент Компании разделяют принципы устойчивого развития и важность этой повестки. Для эффективного управления вопросами устойчивого развития в 2022 году «Лента» продолжила совершенствовать и систематизировать подход к управлению этими вопросами.

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ВОПРОСАМИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ



Совет директоров

Совет директоров координирует повестку устойчивого развития в Компании на стратегическом уровне. К его функциям относятся:

- рассмотрение и утверждение целей и направлений корпоративного развития в области устойчивого развития;
- утверждение и пересмотр ключевых политик Компании;
- утверждение стратегии и публичной отчетности в области устойчивого развития;
- контроль интеграции повестки устойчивого развития в бизнес-процессы и бизнес-стратегию.

Председатель Совета директоров

Функции по обеспечению эффективного взаимодействия с акционерами Компании и другими заинтересованными сторонами, а также осведомленности Совета директоров о позиции заинтересованных сторон возложены на Председателя Совета директоров.

Комитет по аудиту

Комитет по аудиту при Совете директоров выполняет следующие функции:

- осуществляет контроль внедрения стратегических инициатив в области устойчивого развития;
- готовит рекомендации по развитию повестки устойчивого развития для Совета директоров;
- контролирует качество и полноту публичной отчетности;
- контролирует процесс эффективности работы с обращениями, поступающими на горячую линию; анализирует эффективность системы управления рисками в области устойчивого развития.

Заседания Комитета по аудиту проводятся несколько раз в год. В повестку заседаний Комитета включены вопросы устойчивого развития.

Комитет по устойчивому развитию

Функции Комитета по устойчивому развитию осуществляет топ-менеджмент Компании. Топ-менеджеры (руководители функциональных направлений) принимают

решение о внедрении соответствующих проектов, программ, инициатив и необходимости их дополнительного финансирования. В 2022 году на Комитете

рассматривались вопросы охраны труда, вовлеченности и мотивации сотрудников, достижения стратегических приоритетов и подготовки Отчета об устойчивом развитии.

Служба по связям с общественностью и государственными органами

На уровне структурных подразделений ответственность за реализацию инициатив в области устойчивого развития возложена на службу по связям с общественностью и государственными органами. В составе

службы есть менеджер и специалист по корпоративной социальной ответственности. Директор по связям с общественностью и государственными органами предоставляет отчеты о статусе реализации проектов

на рассмотрение топ-менеджменту Компании. Также статус проектов рассматривается на заседаниях Комитета по аудиту.

Рабочие группы по приоритетным направлениям

Помимо службы по связям с общественностью и государственными органами, в «Ленте» создаются рабочие группы, которые предлагают проекты для внедрения и отвечают за их реализацию.

«Лента. UP!», предназначенную для сбора идей от сотрудников по повышению операционной эффективности. Каждый сотрудник может предложить проекты для реализации, в том числе в области устойчивого развития. В 2022 году от сотрудников поступило предложение о развитии пунктов сбора вторичных отходов от населения.

Еще одно предложение касалось расширения проекта по сбору корма для нуждающихся животных. В 2022 году «Лента» дополнительно установила 37 корзин для сбора кормов для благотворительного фонда помощи животным «РЭЙ».



Учет мнения сотрудников ОПРОСЫ «ЛЕНТА ПУЛЬС»

Одним из инструментов оценки вовлеченности сотрудников в повестку устойчивого развития являются опросы сотрудников («Лента Пульс»). В 2022 году Компания включила в «Лента Пульс» вопросы по оценке значимости для сотрудника мер по охране окружающей среды, охране труда и пожарной безопасности.

В опросе приняли участие более 46 тыс. сотрудников. Результаты опроса показали следующее:

78% сотрудников считают важной заботу Компании об экологии и охране окружающей среды;

82% опрошенных сотрудников поддерживают культуру безопасного поведения на работе.

Стандарты

В своей деятельности «Лента» руководствуется международными и национальными принципами и стандартами, внутренними документами, принятыми в Компании.

Международные нормы

- Руководящие принципы ООН в области предпринимательской деятельности и прав человека
- Всеобщая декларация прав человека ООН
- Принципы Глобального договора ООН
- Цели устойчивого развития ООН
- Стандарты публичной отчетности GRI и SASB

Национальные приоритеты

- Национальные проекты и государственные программы Российской Федерации
- Отраслевые стандарты и ГОСТы
- Социальная хартия российского бизнеса РСПП
- Антикоррупционная хартия российского бизнеса РСПП

Корпоративные нормативные документы

- Кодекс делового поведения
- Кодекс поведения в отношении совершения сделок с ценными бумагами
- Политика по противодействию коррупции
- Политика в области промышленной безопасности, охраны труда и окружающей среды
- Политика информационной безопасности
- Политика по правам интеллектуальной собственности
- Политика корпоративной социальной ответственности
- Политика по правам человека
- Политика в области энергосбережения и повышения энергетической эффективности
- Политика управления спонсорской и благотворительной деятельностью

Стратегия в области устойчивого развития

Одним из ключевых стратегических приоритетов развития «Ленты» до 2025 года является интеграция принципов устойчивого развития в процессы управления. Для объединения всех реализуемых практик в области устойчивого развития и для отслеживания прогресса в соответствии с международными и национальными стандартами в области устойчивого развития

в 2022 году Советом директоров утверждена Стратегия устойчивого развития, которая является частью общей бизнес-стратегии «Ленты».

При разработке Стратегии устойчивого развития «Лента» учитывала степень оказываемого воздействия операционной деятельности на экологию, общество и окружающую среду. В документе закреплено пять

приоритетных направлений деятельности Компании до 2025 года, которые дополняют друг друга. Для каждого направления разработаны метрики, целевые показатели и задачи, в том числе в рамках стратегических приоритетов функциональных подразделений, Целей устойчивого развития ООН и Национальных целей и проектов Российской Федерации.

ПРИОРИТЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СТРАТЕГИИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

<p>Лидерство в бизнесе</p> <p>Стр. 85</p> <ul style="list-style-type: none"> • Корпоративное управление • Партнерство • Бизнес-этика • Ответственная цепочка поставок 	<p>Единение с природой</p> <p>Стр. 31</p> <ul style="list-style-type: none"> • Противодействие изменению климата • Ответственное использование ресурсов 	<p>Н Поддержка населения</p> <p>Стр. 76</p> <ul style="list-style-type: none"> • Инклюзивные практики • Вовлечение местных сообществ 	<p>Т Вовлечение талантов</p> <p>Стр. 52</p> <ul style="list-style-type: none"> • Мотивация и удержание сотрудников • Безопасность труда 	<p>А ктивный и здоровый образ жизни</p> <p>Стр. 45</p> <ul style="list-style-type: none"> • Здоровое питание • Продвижение ЗОЖ • Безопасность продукции
--	--	---	--	---

Цели в области устойчивого развития ООН



Национальные цели Российской Федерации

Региональное развитие	Комфортная и безопасная среда для жизни	Сохранение населения, здоровье и благополучие людей	Достойный, эффективный труд и успешное предпринимательство	Сохранение населения, здоровье и благополучие людей
-----------------------	---	---	--	---

Цели до 2025 года:



Лидерство в бизнесе

Направление объединяет инициативы, которые помогают выстроить эффективную систему корпоративного управления, ориентированную на соблюдение принципов устойчивого развития.

- Усовершенствовать систему корпоративного управления в области ESG¹;
- обеспечить социокультурное многообразие органов корпоративного управления;
- принимать участие в отраслевых объединениях и союзах, продвигая принципы устойчивого развития;
- обеспечить полное принятие коррупции и других нарушений в области этики;
- улучшить механизмы обратной связи по вопросам противодействия коррупции;
- осуществлять закупки у поставщиков, зарегистрированных на территории России и в регионах присутствия Компании;
- развивать программы по продвижению принципов устойчивого развития среди потребителей совместно с поставщиками и партнерами;
- довести долю расследованных обращений, поступивших на горячую линию, до 100%.



Единение с природой

Направление объединяет инициативы, нацеленные на развитие экологической осознанности сотрудников Компании, клиентов и партнеров. Снижение негативного воздействия на окружающую среду.

- На 15% снизить интенсивность потребления тепловой и электроэнергии;
- провести расчет выбросов парниковых газов и установить цель по ним до конца 2023 года;
- развивать программы по предотвращению отходов, в том числе пищевых, и разделному сбору фракций, поддающихся переработке;
- увеличить объем собранных от населения опасных отходов на 25%, твердых бытовых отходов – на 45%;
- оптимизировать автопарк в собственной деятельности;
- усовершенствовать экологичность упаковки товаров собственных торговых марок и собственного производства.



Поддержка населения

Это инициативы, нацеленные на оказание положительного влияния на местные сообщества, с которыми взаимодействует Компания.

- Повысить доступность магазинов и онлайн-сервисов Компании для людей с ограниченными возможностями здоровья;
- развивать программы корпоративного волонтерства;
- увеличить на 60% объем продуктов, переданных в рамках программ поддержки населения;
- развитие программ по повышению экономической доступности товаров.



Вовлечение талантов

Привлечение и удержание в Компании талантов во всех регионах присутствия.

- Расширить программы планирования преемственности и удерживать долю вакансий, закрытых внутренними кандидатами, на уровне не ниже 35%;
- улучшить программы обучения и профессионального развития, удерживать долю сотрудников, прошедших хотя одно обучение за отчетный год, на уровне не ниже 85%;
- повысить уровень вовлеченности сотрудников и их удовлетворенности условиями работы до 75%;
- стремиться исключить смертельные случаи среди сотрудников в условиях расширения бизнеса;
- снизить коэффициент травматизма LTIFR на 10%, до уровня 2,4, к уровню 2020 года;
- расширить программы благополучия сотрудников;
- удержать коэффициент текучести на уровне не выше 40%;
- усовершенствовать систему управления охраной труда.



Активный и здоровый образ жизни

Распространение принципов здорового сбалансированного питания и повышение доступности таких продуктов для всех жителей России.

- Сформировать и продвигать ассортимент для активного и здорового образа жизни;
- увеличить на 20% долю продукции собственного производства, формулы которой были усовершенствованы;
- увеличить долю вегетарианских продуктов до 10% в собственном производстве;
- разработать и внедрить маркировку полезности продукта для всего ассортимента собственного производства;
- расширить программы контроля качества продукции.



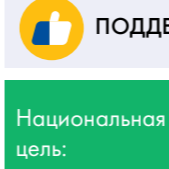



¹ ESG – экология, социальная политика и корпоративное управление.

² Здесь и далее цели поставлены к уровню 2020 года.


Вклад в достижение Целей устойчивого развития ООН¹ и национальные проекты²

ЦУР ООН	Вклад Компании и результаты 2022 года	Цели Компании до 2025 года
ЛИДЕРСТВО В БИЗНЕСЕ		
 <p>Национальная цель: региональное развитие</p>	<ul style="list-style-type: none"> Для эффективного сбора и реагирования на жалобы о нарушениях деловой этики функционируют каналы обратной связи, открытые для сотрудников Компании и внешних заинтересованных сторон. В 2022 году на горячую линию по вопросам этики поступило 416 обращений, 220 из них подтвердились, и по итогам расследования были приняты соответствующие меры. В отчетном периоде было выявлено 37 подтвержденных случаев коррупционных правонарушений. В 14 случаях сотрудники были уволены или привлечены к дисциплинарной ответственности в связи с коррупционными правонарушениями. Доля женщин в топ-менеджменте Компании составила 21%. Согласован и опубликован Кодекс делового поведения 	<ul style="list-style-type: none"> Совершенствовать корпоративное управление в области ESG. Обеспечить социокультурное многообразие органов корпоративного управления. Удерживать долю женщин в Совете директоров не ниже 10%, среди топ-менеджмента Компании на уровне 25%. Обеспечить полное принятие коррупции и других нарушений в области этики. Достичь 100% для расследованных обращений, поступивших на горячую линию. Совершенствовать механизмы обратной связи по вопросам противодействия коррупции
 <p>16 МИР, ПРАВОСУДИЕ И ЭФФЕКТИВНЫЕ ИНСТИТУТЫ</p>	<ul style="list-style-type: none"> В 2022 году доля закупок у местных поставщиков в регионах составила 20%, а доля российских поставщиков составляет 98%. Компания поддерживает этот уровень на протяжении последних нескольких лет. Товары местных производителей выделяются на полках магазинов специальными навигационными маркерами. В 2022 году «Лента» запустила дополнительную программу поддержки местных производителей «Наше. Местное. Любимое». Компания является членом нескольких деловых и общественных объединений и ассоциаций³ 	<ul style="list-style-type: none"> Осуществлять закупки у поставщиков, зарегистрированных и осуществляющих деятельность в регионах присутствия Компании. Поддерживать малый и средний бизнес и содействовать развитию местных поставщиков. Развивать программы по продвижению принципов устойчивого развития среди потребителей совместно с поставщиками и партнерами
ЕДИНЕНИЕ С ПРИРОДОЙ		
 <p>Национальная цель: региональное развитие</p>	<ul style="list-style-type: none"> В 2022 году объем образования пищевых отходов снизился на 2%. На переработку магазинами и РЦ было отправлено 88 тонн вторсырья (+4% к 2021 году) В отчетном периоде реализовано 12,9 тонны пищевых отходов. Компания начала тестировать проекты по предоставлению скидок на товары с истекающим сроком годности. В зависимости от остаточного срока годности покупателям предлагается динамическая система скидок. Экологические инициативы «Ленты» позволяют выстраивать прямой диалог со своими потребителями. Так, на +43,3% увеличился объем вторсырья, собранного от населения, до 397 тонн. Мы по-прежнему принимаем от населения отработанные батарейки. В 2022 году было собрано 117 тонн опасных отходов. «Лента» расширила инфраструктуру по сбору одежды. Запустила проекты по сбору кофейных капсул и пакетов из-под хлеба. 8,5 млн лояльных клиентов отказались от печати бумажных чеков, что позволило сэкономить 85 980 км кассовой ленты 	<ul style="list-style-type: none"> Развивать программы по предотвращению отходов, в том числе пищевых, и отдельного сбора фракций, поддающихся переработке. Совершенствовать экологичность упаковки СТМ и собственного производства. Обеспечить долю упаковки, подлежащей переработке, на уровне не ниже 50% от всего объема закупок упаковки. Обеспечить собственное производство упаковкой, прошедшей экологическую сертификацию. Увеличить объем собранных от населения опасных отходов на 25%, твердых бытовых отходов на 45%
 <p>12 ОТВЕТСТВЕННОЕ ПОТРЕБЛЕНИЕ И ПРОИЗВОДСТВО</p>		

¹ ЦУР ООН² Базовый год для показателей в рамках Стратегии устойчивого развития – 2020 год.³ Подробнее на стр. 27 – «Взаимодействие с заинтересованными сторонами».

ЦУР ООН	Вклад Компании и результаты 2022 года	Цели Компании до 2025 года
 <p>13 БОРЬБА С ИЗМЕНЕНИЕМ КЛИМАТА</p>	<ul style="list-style-type: none"> С 2021 года «Лента» осуществляет регулярный расчет выбросов парниковых газов. Продолжена программа вывода крупных магазинов на ОРЭМ⁴. В 2022 году на оптовые закупки электроэнергии переведены 80 торговых комплексов (37 в 2021 году). Сокращение объема потребления дизельного топлива резервными генераторами на 50% в 2022 году. Компания на 6,7% увеличила потребление дизельного топлива в связи с расширением парка малотоннажного транспорта для обслуживания расширяющейся географии торговой сети. Компания продолжает реализацию мер, направленных на снижение потребления водных ресурсов 	<ul style="list-style-type: none"> Провести расчет выбросов парниковых газов и установить цель по ним до конца 2023 года. На 15% снизить интенсивность потребления тепловой и электроэнергии. Оптимизировать автопарк в собственной деятельности
 <p>6 ЧИСТАЯ ВОДА И САНИТАРИЯ</p>		
ПОДДЕРЖКА НАСЕЛЕНИЯ		
 <p>Национальная цель: сохранение населения, здоровье и благополучие людей</p>	<ul style="list-style-type: none"> В партнерстве с проектом «Дари Еду!» мы собрали в специальные боксы в магазинах сети 98,4 тонны продуктов длительного хранения. Это на 11 тонн больше, чем годом ранее. Помощь продуктами питания получили 12 862 нуждающиеся семьи. Наша акция «Лента добрых дел» позволила нам исполнить мечты 12 674 детей из 256 социальных учреждений во всех городах присутствия. «Лента» обеспечила горячим питанием более 2 246 подопечных «Ночлежки» в Санкт-Петербурге. 2,5 млн покупателей приняли участие в программе поддержки покупателей с ограниченным бюджетом, которая предоставляет дополнительные скидки 	<ul style="list-style-type: none"> Развивать программы по повышению экономической доступности товаров. Увеличить на 60% объем продуктов, переданных в рамках программ поддержки населения
 <p>2 ЛИКВИДАЦИЯ ГОЛОДА</p>		
 <p>10 УМЕНЬШЕНИЕ НЕРАВЕНСТВА</p>	<ul style="list-style-type: none"> В 2022 году 2 039 сотрудников «Ленты» принимали участие в социальных и экологических инициативах Компании. Продолжилась реализация проекта «Время проявить заботу». Волонтеры проекта в 2022 году доставили 4 888 заказов и провели 7 093 консультации пожилым людям. 	<ul style="list-style-type: none"> Повысить доступность магазинов и онлайн-сервисов Компании для людей с ограничениями по здоровью. Развивать программы корпоративного волонтерства
 <p>11 УСТОЙЧИВЫЕ ГОРОДА И НАСЕЛЕННЫЕ ПУНКТЫ</p>	<ul style="list-style-type: none"> В декабре 2022 года запущен сервис круглосуточной доставки. Есть возможность выбрать экспресс-доставку на ограниченный ассортимент товаров 	

⁴ ОРЭМ - оптовый рынок электрической энергии и мощности


ВОВЛЕЧЕНИЕ ТАЛАНТОВ

Национальная цель: сохранение населения, здоровье и благополучие людей

3 ХОРОШЕЕ ЗДОРОВЬЕ И БЛАГОПОЛУЧИЕ



- Реализованные в 2022 году мероприятия по внедрению принципов активной безопасности обеспечили снижение LTIFR на 24,1% от базового уровня 2020 года.
- Показатель LTIFR на конец 2022 года составил 2,2 (2,7 в 2021 году).
- В Компании отсутствуют смертельные случаи.
- Запущена линия психологической поддержки для сотрудников

- Развитие программ благополучия сотрудников.
- Совершенствование системы управления охраной труда


Национальная цель: достойный, эффективный труд и успешное предпринимательство

8 ДОСТОЙНАЯ РАБОТА И ЭКОНОМИЧЕСКИЙ РОСТ



- В отчетном периоде уровень добровольной текучести составил 27,7%.
- 35% сотрудников получили назначение внутри Компании.
- В Компании разработаны программы материальной и нематериальной мотивации сотрудников.
- Уровень вовлеченности сотрудников составил 66%.
- Компания обеспечивает справедливый уровень вознаграждения труда.
- 96% сотрудников Компании прошли обучение

- Развитие программ планирования преемственности. Удерживать долю вакансий, закрытых внутренними кандидатами, на уровне не ниже 35%.
- Развитие программ обучения и профессионального развития. Удерживать долю сотрудников, прошедших хотя одно обучение за отчетный год, на уровне не ниже 85%.
- Повышение вовлеченности и удовлетворенности сотрудников до 75%.
- Удержание коэффициента текучести на уровне не выше 40%


АКТИВНЫЙ И ЗДОРОВЫЙ ОБРАЗ ЖИЗНИ

Национальная цель: сохранение населения, здоровье и благополучие людей

3 ХОРОШЕЕ ЗДОРОВЬЕ И БЛАГОПОЛУЧИЕ



- На 46,2% снизилось качество жалоб на товары.
- Мы расширили линейку экологических товаров СТМ под брендом «Лента LIFE».
- «Лента» запустила новый суббренд – «Лента FRESH». Под этой маркой реализуется более 500 наименований свежих продуктов, готовые блюда собственного производства с коротким сроком годности.
- Продажи товаров специализированного отдела «Эко Маркет» выросли в 2022 году на 7%.
- «Лента» открыла тест-центр Product Lab, где исследования продуктов СТМ проводят сами покупатели.
- Товары, которые созданы без вреда для окружающей среды, мы выделили специальным стикером «экомаркировка» на наших сайтах lenta.com и green.lenta.com.
- Благодаря удаленной приемке товаров от поставщиков в РЦ мы повысили качество овощей и фруктов.
- Заработала обновленная система оценки товаров на основе отзывов покупателей на сайте и в мобильном приложении, по результатам дегустации товаров и потребительских тестирований

- Формирование и продвижение ассортимента для активного и здорового образа жизни.
- Совершенствование состава продукции собственного производства на 20%.
- Увеличение доли вегетарианских продуктов до 10% в собственном производстве.
- Разработка и внедрение маркировки полезности продукта для всего ассортимента собственного производства.
- Развитие программ контроля качества продукции

Взаимодействие с заинтересованными сторонами

«Лента» осознает, что обмен опытом и выстраивание взаимодействия с другими компаниями, представителями органов власти

и организациями в области устойчивого развития оказывают плодотворное влияние на развитие повестки устойчивого развития

в глобальном и корпоративном масштабах. Компания является членом нескольких деловых и общественных объединений и ассоциаций:



¹ Effective Consumer Response (аффективное реагирование на потребителя) – это платформа для сотрудничества и обмена опытом между производителями и ритейлерами, которые объединяют свои усилия, чтобы предложить потребителю лучшее качество товаров и обслуживания, совместно формируя спрос, уменьшая затраты по всей цепи поставок и разрабатывая общие стандарты технологического обеспечения. ECR объединяет поставщиков и ритейлеров из 20 европейских стран.



Реализация ● стратегии





Единение с природой

Экологическая повестка в рамках Стратегии в области устойчивого развития «Ленты» поддерживает инициативы ответственного потребления ресурсов, снижения негативного воздействия на окружающую среду и бережного отношения к природе. Для этого мы развиваем систему учета и управления в соответствии с требованиями природоохранного законодательства, разрабатываем учебные программы для сотрудников, реализуем проекты для клиентов и формируем пул ответственных поставщиков.

ПРИОРИТЕТЫ ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ ПОВЕСТКИ «ЛЕНТЫ» ЗАФИКСИРОВАНЫ В СЛЕДУЮЩИХ ДОКУМЕНТАХ



Политика в области энергосбережения и повышения энергетической эффективности



Политика в области промышленной безопасности, охраны труда и окружающей среды



Инструкция управления отходами производства и потребления

Комплексный подход позволяет Компании планомерно улучшать значимые показатели для ретейла – снижать удельные показатели выбросов парниковых газов, объем образованных отходов, совершенствовать экологичность упаковки СТМ и собственного производства.

КЛЮЧЕВЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ 2022 ГОДА

2,4 +5%

удельное потребление закупленной энергии, ГДж / кв. м

1,83 +2%

удельное потребление воды, л / кв. м

0,44 +2%

удельный объем выбросов парниковых газов (области охвата 1 и 2), тонн CO₂-экв. / кв. м

19 -5%

удельное образование отходов, тонн / кв. м

397 +43%

объем вторичного сырья, собранного у населения (раздельный сбор), тонн

0,49 -7%

удельное потребление закупленной тепловой энергии¹, Гкал / кв. м

¹ При переводе топлива, электро- и теплоэнергии в ГДж применяются следующие коэффициенты по Международной системе СИ: 1 МВт • ч = 3,6 ГДж.

Подход к управлению

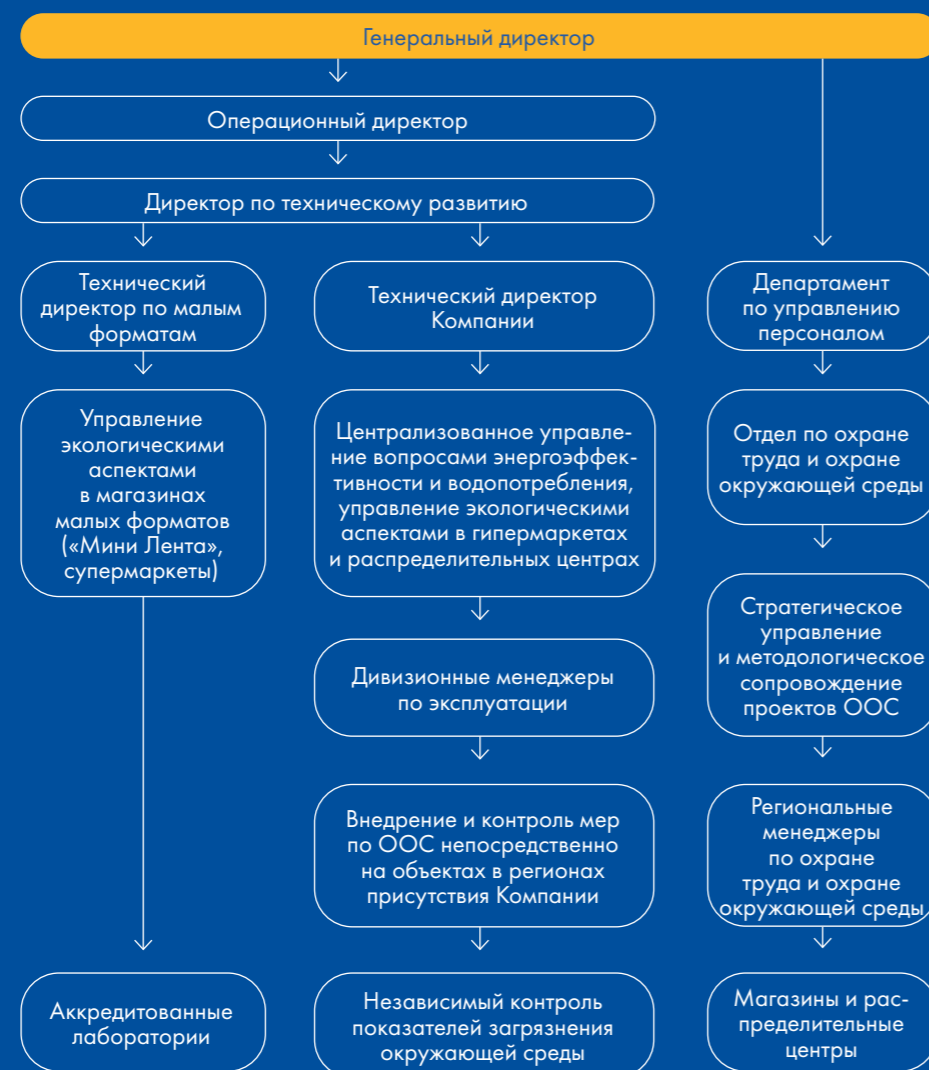
В «Ленте» создана многоуровневая система управления процессами в области охраны окружающей среды (ООС), что позволяет обеспечить эффективное управление природоохранной деятельностью и создать все условия для достижения поставленных целей. Принцип управления аспектами ООС совмещает централизованный подход к установлению стандартов и контроль за их исполнением на местах.

В гипермаркетах и распределительных центрах служба эксплуатации и обслуживания состоит из команды двух – пяти дежурных, главного инженера и его заместителя. Регион, за которым закреплен региональный менеджер по эксплуатации, включает в себя 10–12 объектов. В свою очередь, регионы объединены

в шесть дивизионов, их деятельность контролирует дивизионный менеджер по эксплуатации, который подчиняется техническому директору Компании. Процесс управления экологическими аспектами в магазинах малых форматов («Мини Лента», супермаркеты) более укрупненный: 10–30 магазинов малых форматов

объединены в территориальные единицы – за них отвечает инженер по эксплуатации, находящийся в подчинении регионального менеджера по малым форматам. Региональные менеджеры, в свою очередь, подчиняются техническому директору по малым форматам Компании.

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ



Стратегические цели

В рамках Стратегии устойчивого развития «Лента» выделяет для себя следующие направления деятельности и цели на перспективу до 2025 года.

Развивать программы по сокращению отходов, в том числе пищевых, и раздельного сбора фракций, поддающихся переработке

Увеличить объем собранных от населения опасных отходов на 25% к уровню 2020 года, твердых бытовых отходов – на 45%

Совершенствовать экологичность упаковки СТМ и собственного производства

- Обеспечить долю упаковки, подлежащей переработке, на уровне не ниже 50% от всего объема закупок упаковки;
- обеспечить собственное производство упаковкой, прошедшей экологическую сертификацию

Снизить негативное воздействие на окружающую среду

- На 15% снизить интенсивность потребления тепловой и электроэнергии;
- провести расчет выбросов парниковых газов и установить цель по ним до конца 2023 года;
- оптимизировать автопарк

Экологический контроль

Для обеспечения соблюдения требований законодательства в области охраны окружающей среды в магазинах, распределительных центрах и других обособленных подразделениях на регулярной основе проводится производственный экологический контроль (ПЭК). Плановый ПЭК осуществляется привлеченными аккредитованными лабораториями в рамках годового плана-графика, утвержденного руководителем обособленного подразделения. Действующая система ПЭК позволяет контролировать риски нарушения экологического законодательства.

Для оценки результатов осуществления ПЭК в соответствии с видом негативного

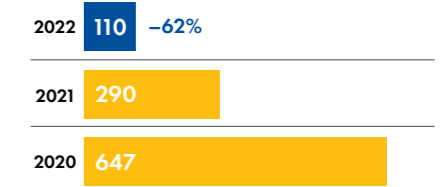
воздействия на окружающую среду используются два вида показателей:

- разрешения на выбросы и сбросы;
- лимиты на размещение отходов.

Показатели «Разрешения на выбросы и сбросы» контролируются внешними аккредитованными лабораториями, оформляющими результаты исследований в форме протоколов. Показатели «Лимиты на размещение отходов» определяются по фактическому объему отходов, образованных Компанией и переданных лицензированным предприятиям по акту приема-передачи отходов производства и потребления. На основании перечисленных выше показателей формируется отчетность по каждому обособленному подразделению.

Для эффективной реализации ПЭК ответственные лица в области охраны окружающей среды проходят обучение по дополнительным программам повышения квалификации в специализированных учебных центрах.

Штрафы за несоблюдение экологического законодательства, тыс. руб.



Изменение климата и энергоэффективность

В рамках снижения негативного воздействия на климат и повышения энергетической эффективности «Лента» концентрирует усилия на следующих направлениях: контроль выбросов парниковых газов, снижение доли фреоновых холодильных установок, повышение энергоэффективности торгового и складского оборудования.



Снижение выбросов загрязняющих веществ в атмосферу

ЖИДКОСТЬ ADBLUE

В собственном автопарке «Ленты» насчитывается 300 тягачей грузоподъемностью 20 тонн и 115 грузовиков грузоподъемностью от 5 до 12 тонн. На транспортных средствах используется жидкость AdBlue, содержащая мочевины. Это позволяет гарантировать полноценное функционирование системы очистки выхлопных газов дизельного двигателя SCR и поддерживать уровень выбросов загрязняющих веществ в атмосфере на уровне, установленном стандартом «Евро-5».

Снижение воздействия на климат

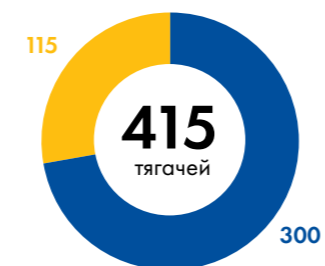
Начиная с 2020 года «Лента» осуществляет регулярный расчет объема собственных прямых выбросов парниковых газов (область охвата 1) и косвенных энергетических выбросов (область охвата 2). На основе анализа полученных данных планируется в 2023 году разработать дорожную карту мероприятий по снижению удельных выбросов парниковых газов, включая целевые показатели по объему прямых и косвенных выбросов. Базовым годом для постановки целей выбран 2020 год.

В 2022 году расчет выбросов парниковых газов проводился в соответствии со стандартом The Greenhouse Gas Protocol и Руководящими принципами МГЭИК¹. Все материальные источники выбросов Компании по областям охвата 1 и 2 находятся на балансе ООО «Лента», в этой связи остальные компании Группы в расчете не учитывались².

Компания проводит мероприятия по замене холодильного оборудования, содержащего фреон, на основе положений Кигалийской поправки к Монреальскому

протоколу по веществам, разрушающим озоновый слой. Поправка³ предполагает поэтапный отказ от потребления гидрофторуглеродов (ГФУ), используемых в качестве хладагентов, в том числе фреона. Программа модернизации «Ленты» предполагает переоснащение торговых площадок и складов холодильными установками, работающими на углекислом газе. По состоянию на конец 2022 года «Лента» ввела в тестовую эксплуатацию три такие установки. После проведения оценки технологических преимуществ нового оборудования планируется дальнейшее развитие программы модернизации парка холодильного оборудования Компании.

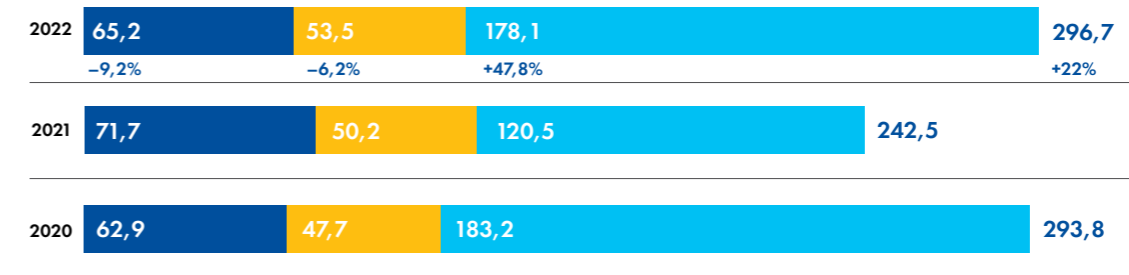
Автопарк «Ленты»



- Грузоподъемностью 20 тонн
- Грузоподъемностью от 5 до 12 тонн

305-1, FB-FR-110б.1

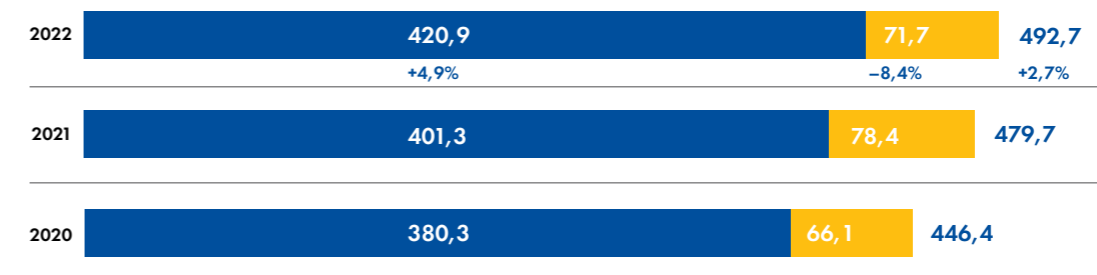
Динамика выбросов парниковых газов⁴ (область охвата 1), тыс. тонн CO₂-экв⁵



- Стационарное сжигание топлива
- Сжигание топлива в передвижных установках
- Утечки хладагента из систем кондиционирования и охлаждения

305-2

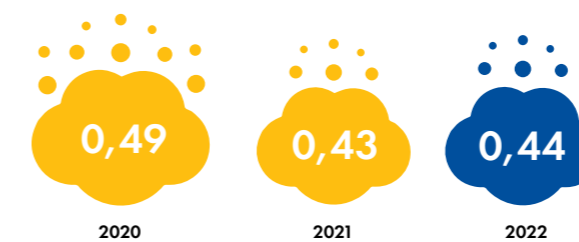
Динамика выбросов парниковых газов (область охвата 2), тыс. тонн CO₂-экв⁶



- Потребление электрической энергии со стороны
- Потребление тепловой энергии со стороны

305-4

ИНТЕНСИВНОСТЬ ВЫБРОСОВ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ (ОБЛАСТИ ОХВАТА 1 И 2), ТОНН CO₂-ЭКВ. / КВ. М



⁴ В связи с изменением методики расчета выбросов парниковых газов от утечек хладагентов скорректированы результаты выбросов парниковых газов за 2020–2021 годы.
⁵ Газы, учтенные при расчете показателя выбросов парниковых газов области охвата 1: углекислый газ (CO₂), метан (CH₄), оксид азота (N₂O) и ГФУ. Расчет биогенных выбросов CO₂ не осуществлялся.
⁶ Расчет косвенных энергетических выбросов (область охвата 2) осуществлен региональным методом с использованием общих для России региональных коэффициентов пересчета потребленной энергии в выбросы. Расчет области охвата 2 включает как электро-, так и теплоэнергию. Газы, учтенные при расчете показателя выбросов парниковых газов области охвата 2: углекислый газ (CO₂), метан (CH₄), оксид азота (N₂O). Расчет биогенных выбросов CO₂ не осуществлялся.

¹ Межправительственная группа экспертов по изменению климата.
² Организационные границы расчета определены в соответствии с The GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard (Revised Edition), редакция 2015 года. В организационный периметр расчета за 2020 год вошли следующие объекты Компании: ГК «Лента», ООО «Лента», ООО «ТРК «Волжский», ООО «Железнодорожный», ООО «Лента-Центр», ООО «Семья Ритейл», ООО «Семья».
³ В России поправка вступила в силу 1 января 2021 года.

Повышение энергоэффективности

Политика в области энергосбережения и повышения энергетической эффективности¹ «Ленты» определяет следующие целевые ориентиры:

<p>★</p> <p>Обеспечение устойчивого развития Компании с учетом лучших практик в области энергосбережения и повышения энергетической эффективности</p>	<p>★</p> <p>Снижение удельного расхода электрической и тепловой энергии на 1 кв. м площади за счет реализации технологических и эксплуатационно-технических мероприятий</p>	<p>★</p> <p>Выполнение требований законодательства Российской Федерации в области энергетики</p>
--	--	---

В 2022 году Компания продолжила программу вывода крупных магазинов на оптовый рынок электрической энергии и мощности (ОРЭМ). На оптовые закупки электроэнергии переведены 80 гипермаркетов (37 в 2021 году). Магазины малых форматов заключают прямые договоры с поставщиками электроэнергии. Ведется плановая работа по установке автоматизированных информационно-измерительных систем коммерческого учета электроэнергии в гипермаркетах.

В рамках инициатив по контролю за потреблением энергии на дверях холодильного оборудования устанавливаются датчики открытия дверей.

Также снижение энергопотребления торгового оборудования обеспечивается за счет установки прозрачных дверей на холодильные горки.

Помимо этого, Компания уделяет внимание оптимизации работы осветительных приборов. Светодиодное освещение используется в 84% гипермаркетов. Все новые гипермаркеты и супермаркеты «Ленты» проектируются с использованием светодиодных систем освещения.

В 2023 году в планах Компании – заменить старые люминесцентные лампы в магазинах малого формата (около 10% от общего числа магазинов) на светодиодное освещение.

Устойчивое сокращение объема потребления дизельного топлива резервными генераторами на 21% в 2021 году и на 50% в 2022 году обусловлено переводом дизельных котельных на газоснабжение. В то же время Компания на 6,7% увеличила потребление дизельного топлива, что связано с расширением парка малотоннажного транспорта для обслуживания расширяющейся географии торговой сети. В 2022 году «Лента» реализовала программу по сокращению корпоративного парка легковых автомобилей и существенно снизила объем потребления бензина.

884 282 ГДж

Общий объем потребления закупленной тепловой энергии

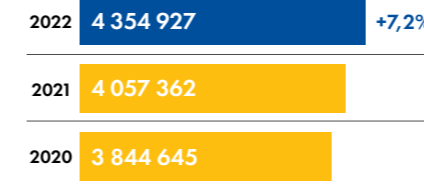
4 354 927 ГДж

Общий объем потребления закупленной электрической энергии

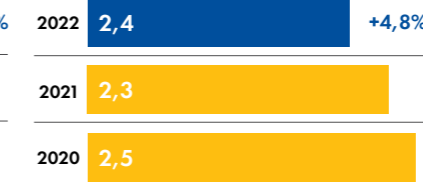
302-1, 302-3, FB-FR-130a.1

ПОТРЕБЛЕНИЕ ЭЛЕКТРИЧЕСТВА И ТЕПЛА

Общий объем потребления закупленной электрической энергии, ГДж



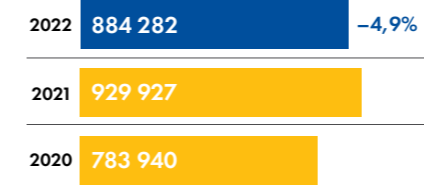
Удельное потребление электроэнергии, ГДж / кв. м



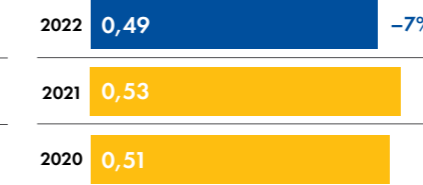
+4,8%

увеличение удельного потребления электроэнергии ГДж / кв. м в 2022 году

Общий объем потребления закупленной тепловой энергии, ГДж



Удельное потребление теплоты, ГДж / кв. м

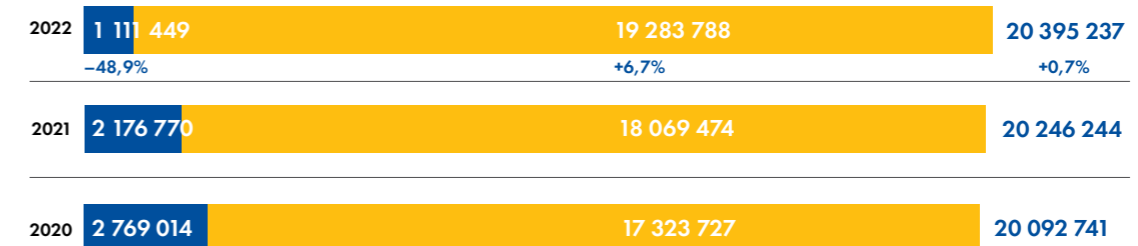


-7,0%

снижение удельного потребления теплоты, ГДж / кв. м в 2022 году

ПОТРЕБЛЕНИЕ МОТОРНОГО ТОПЛИВА²

Дизель, л



■ Резервными генераторами ■ Автомобильным транспортом

Бензин (автомобильным транспортом), л



¹ Утверждена Советом директоров в 2021 году.

² «Лента» осуществляет контроль за потреблением топлива в собственном парке автомобилей, которые составляют 70% от общего количества используемого автотранспорта.

306-1, 306-2

Управление отходами

Процесс управления отходами соответствует актуальным требованиям законодательства Российской Федерации и строго регламентирован внутренними процедурами, обеспечивающими контроль за обращением с отходами на торговых площадках и производственных площадках распределительных центров (РЦ). Во всех внутренних регламентах Компании по управлению отходами закреплён принцип раздельного сбора отходов. Учет образования отходов ведется централизованно, на базе автоматизированной системы подготовки отчетов по охране окружающей среды «ЭКО-эксперт», которая содержит данные об объеме образовавшихся отходов и о первичных точках их образования.

В 2022 году Компания расширила мероприятия по управлению отходами в сети розничных магазинов, что привело к снижению их объема на 2,5%, несмотря на рост сети и объема продаж. Сокращение реализации пищевых отходов связано с новыми правилами Россельхознадзора по обязательному проведению ветеринарно-санитарной экспертизы на некачественные пищевые продукты, направляемые для корма сельскохозяйственных животных.

Для вывоза отходов, не подлежащих переработке, «Лента» заключает долгосрочные договоры с лицензированными компаниями-операторами. Проверка наличия действующей лицензии и разрешений на захоронение отходов на полигонах осуществляется автоматически в общекорпоративной системе электронного

документооборота. Заключение договора с оператором без положительного результата проверки недопустимо. Компания на регулярной основе собирает данные об образовании опасных отходов и организует их своевременный вывоз.

В отчетном году Компания начала тестировать проекты по предоставлению скидок на товары с истекающим сроком годности. В зависимости от остаточного срока годности покупателям предлагается динамическая система скидок.

На уровне высшего руководства на постоянной основе действует Комитет по потерям от товарного движения, деятельность которого направлена на обеспечение мер по минимизации потерь и списаний продукции. В состав данного комитета входят топ-менеджеры Компании, председателем является

директор департамента по управлению цепочками поставок. Заседания комитета проводятся на трех уровнях (региона, дивизиона, Компании) в различных форматах не реже одного раза в неделю.

Экологические инициативы «Ленты» позволяют выстраивать прямой диалог со своими потребителями. Магазины совместно с партнерами организуют раздельный сбор мусора от жителей близлежащих районов, снижают использование полиэтиленовых пакетов и предлагают покупателям активнее использовать электронные чеки и многоразовые альтернативы для упаковки товаров.

+4%

увеличение объема переданного на переработку вторичного сырья из магазинов и РЦ

Рециклинг сырья

ПРОДАЖА ВТОРИЧНОГО СЫРЬЯ

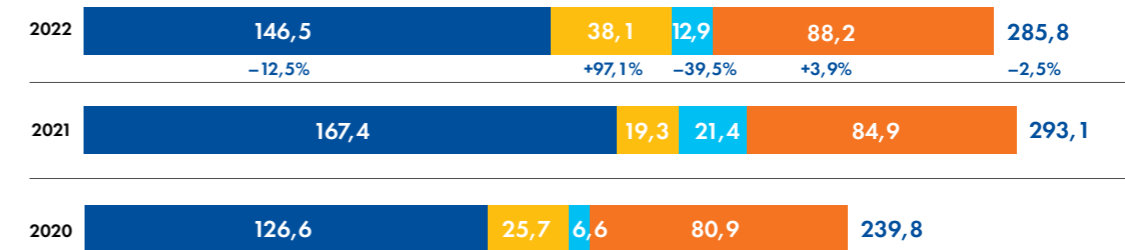
С 2017 года в «Ленте» действует система сбора отходов, пригодных для вторичной переработки. Магазины проводят сбор и сортировку таких отходов, а логистическая служба Компании

осуществляет их централизованный вывоз в распределительные центры. Далее отдел некоммерческих закупок проводит открытый тендер на продажу вторичного сырья конечным потребителям.

В 2022 году на переработку магазинами и РЦ было отправлено 88 тонн вторсырья.

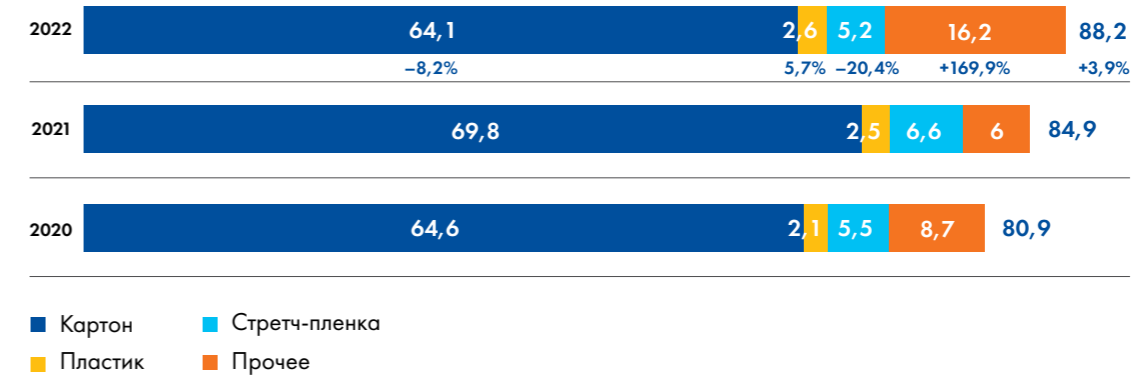
306-3, 306-4, 306-5, FB-FR-150a.1

Объем образования отходов, тыс. тонн



- Отходы, отправленные на полигоны
- Отходы, отправленные на обезвреживание
- Общий объем пищевых отходов, направленных на полезное использование (корм скоту, опарыши и пр.)
- Общий объем вторсырья, переданного на переработку магазинами и распределительными центрами

Общий объем вторсырья, переданного на переработку магазинами и распределительными центрами, по видам



- Картон
- Пластик
- Стретч-пленка
- Прочее

-39,5%

общий объем пищевых отходов, направленных на полезное использование

+97,1%

отходы, отправленные на обезвреживание

Раздельный сбор отходов

«Лента» сотрудничает с тремя операторами, которые обслуживают 49 фандоматов в 13 городах присутствия Компании. За год через аппараты покупатели сети сдали почти 29 тонн пластиковых бутылок и алюминиевых банок. Сырье используют для изготовления наполнителя для подушек, игрушек, курток, производства пластиковых бутылок и алюминиевых банок, велосипедов, оборудования и товаров для дома.

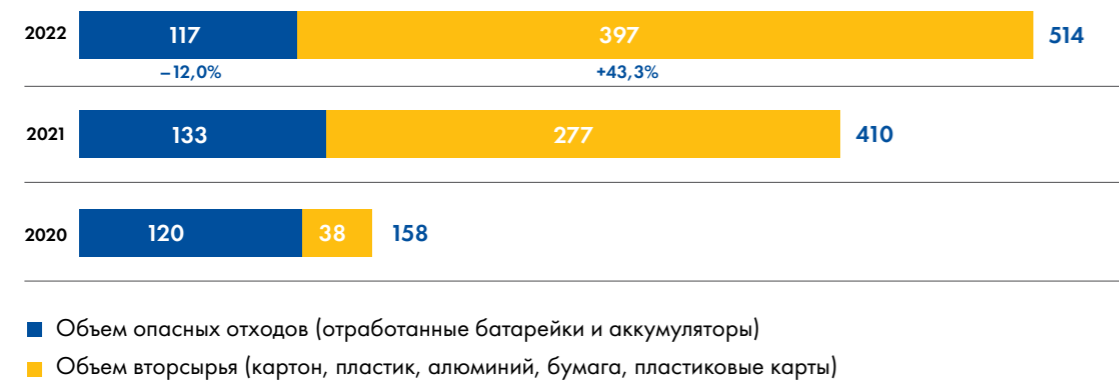
На парковках 24 магазинов в 15 городах работают пункты сбора вторичных ресурсов. На пунктах сбора было собрано более 194 тонн отходов. Это макулатура, алюминиевые банки, пластиковые бутылки. Лидером проекта в 2022 году стал пункт «Точка сбора» в Кемерове, на котором было собрано 116 643 г вторичного сырья. Планируется расширение проекта – открытие новых пунктов сбора, информирование населения об акции.

В рамках проекта «Бумажная помощь» было собрано 39 тонн макулатуры и картона. Вырученные средства направили на экологические и благотворительные программы для детей с тяжелыми заболеваниями.

116,6 кг

вторичного сырья собрал лидер проекта – пункт «Точка сбора» в Кемерове

Раздельный сбор бытовых отходов от населения, тонн



29 ТОНН

пластиковых бутылок и алюминиевых банок сдали через аппараты покупатели сети

>194 ТОНН

отходов было собрано на пунктах сбора

39 ТОНН

макулатуры и картона было собрано в рамках проекта «Бумажная помощь»

+43,3%

увеличение объема сбора бытовых отходов у населения

Сбор одежды

В 2022 году «Лента» расширила инфраструктуру по сбору одежды. Партнерами программы стали проекты «Спасибо», «Зеленая капля», «Нафталин», «Вещь во благо» и фонд «Второе дыхание». Было собрано 111 тонн. Одежду передали нуждающимся или продали в благотворительных магазинах. Средства от продажи перечислены в организации, с которыми сотрудничают партнеры Компании. Вещи, непригодные для повторного использования, были переданы на переработку в обтирочную ветошь и регенерированное волокно.

Сбор пластика

Проект «Крышечки доброты» стартовал в 2020 году и за два года расширился до 35 магазинов «Ленты». В магазинах – участниках акции покупатели могут сдать пластиковые крышечки в рамках эколого-благотворительного проекта «Крышечки ДоброТы» в Санкт-Петербурге и «Добрые крышечки» в Москве. За 2022 год было собрано 4 736 кг сырья.

В 2022 году в семи магазинах Москвы и Санкт-Петербурга также были установлены специализированные контейнеры, куда покупатели сдавали кофейные капсулы. За десять месяцев покупатели сдали на переработку 1 098 кг сырья. Кроме того, в пяти магазинах Москвы установлены контейнеры для сбора пластиковых пакетов из-под хлеба.

Раздельный сбор мусора
ПЕРВЫЙ ЭКОЦЕНТР В СУРГУТЕ

Пункт приема отходов «Югра собирает» открылся в 2022 году на парковке гипермаркета «Лента» по адресу: улица 30 лет Победы, 74. Покупатели магазина и жители близлежащих домов получили возможность сдать на переработку макулатуру, пластик, стекло, алюминиевые банки. Кроме того, здесь принимают крышечки от пластиковых бутылок и батареек. Внутри экоцентра расположена образовательная площадка: посетители павильона могут узнать, какие виды отходов подлежат переработке, что из них изготавливают и какая есть альтернатива пластиковым пакетам.

Раздельный сбор мусора
ЧИСТЫЕ ИГРЫ

С 2018 года «Лента» ежегодно поддерживает проект «Чистые игры» на федеральном уровне. В рамках проекта каждую весну и осень команды соревнуются в очистке природных территорий от мусора. и последующем разделении отходов. В 2022 году более 2 тыс. сотрудников из 51 города присутствия приняли участие в играх и собрали 100 тонн мусора.

111 ТОНН

одежды было собрано в 2022 году

4 736 КГ

пластика в виде крышек было собрано за 2022 год

Раздельный сбор мусора КОШЕЛЕК

Кобрендинговый проект «Кошелек» по сбору пластиковых карт стартовал в июне 2021 года в 399 магазинах торговой сети в 117 городах России. Покупатели могут сдать любые ненужные пластиковые карты в специальные эко-боксы. «Лента» и «Кошелек» провели экологический онлайн-квест, посвященный сортировке пластика. Цель проекта – рассказать, что банковские

и дисконтные карты необходимо утилизировать отдельно от других видов пластика, поскольку их сложно перерабатывать. Принять участие в экологическом квесте можно было на сайте koshelek.app/find_esoboxes. Сырье отправляют на переработку, после которой из него делают строительные материалы. В 2022 году мы отправили на переработку 18,5 тонны сырья.

Сбор батареек

«Лента» в партнерстве с Duracell осуществляет сбор отработанных элементов питания в специальные боксы в гипермаркетах Компании. В ходе акции «Неделя сбора батареек» на протяжении шести месяцев в 20 городах присутствия для жителей был организован централизованный сбор батареек в большой контейнер, установленный на парковке магазина. Батарейки перерабатывают без вреда для окружающей среды на заводах-партнерах. За 2022 год на переработку передано 117 тонн элементов питания. Лидером проекта стала Пермь, которая передала на переработку 11,5 тонны батареек.

Сокращение потребления

Компания предлагает своим покупателям многократные альтернативы для упаковки товаров: экосумки, мешочки для взвешивания овощей и фруктов.

В рамках инициативы по сокращению отходов с декабря 2021 года «Лента» предлагает покупателям возможность отказаться от печати бумажных чеков и купонов.

85 980 км

кассовой ленты сэкономлено

Снижение потребления ОТКАЗ ОТ БУМАЖНЫХ ЧЕКОВ

В 2022 году 8,5 млн лояльных клиентов отказались от печати бумажных чеков. Опция наиболее популярна в Иркутске, Нижневартовске и Санкт-Петербурге. Благодаря инициативе мы сэкономили 85 980 км кассовой ленты

(более 99 млн чеков) и снизили негативное воздействие на окружающую среду за счет сокращения объема используемой термобумаги. За год магазины сэкономили 55 тыс. ч рабочего времени.

Зеленые инициативы

Развитие современных стандартов экологичной упаковки собственных торговых марок и товаров собственного производства – одно из стратегических направлений Компании в области охраны окружающей среды. В рамках инициативы особое внимание обращается

на класс переработки упаковочного материала. Приоритет отдается поставщикам, предлагающим качественную и безопасную упаковку из материалов, пригодных для вторичной переработки. Требование к экологичности упаковки учитывается в критериях отбора

образцов упаковки. Закупаемая упаковка проходит проверку на соответствие документации, маркировке, а также на соблюдение установленных ГОСТами нормативов безопасности.

Охрана водных ресурсов

Основным потребителем воды выступает собственное производство «Ленты». Очищенная вода высокого качества, которая составляет до 99% потребления, используется для обеспечения гигиенических нормативов производства. Для забора воды Компания использует системы центрального и муниципального водоснабжения на всех производственных объектах. В 2022 году общий объем потребления водных ресурсов Компанией составил 3 286 827 куб. м (+5% к 2021 году)¹.

Вся хозяйственно-бытовая канализация сбрасывается в централизованные сети водоканала. На пяти

объектах Компании развернуты полноценные локальные очистные сооружения, что позволяет исключить превышение предельно допустимой концентрации загрязняющих веществ в промышленных стоках. Также для снижения воздействия на окружающую среду 218 гипермаркетов (85% объектов такого формата) оборудованы очистными сооружениями ливневых стоков с системами жиросудавливания.

Компания ведет деятельность в регионе с дефицитом водных ресурсов, связанным с высоким уровнем протечек водопроводной

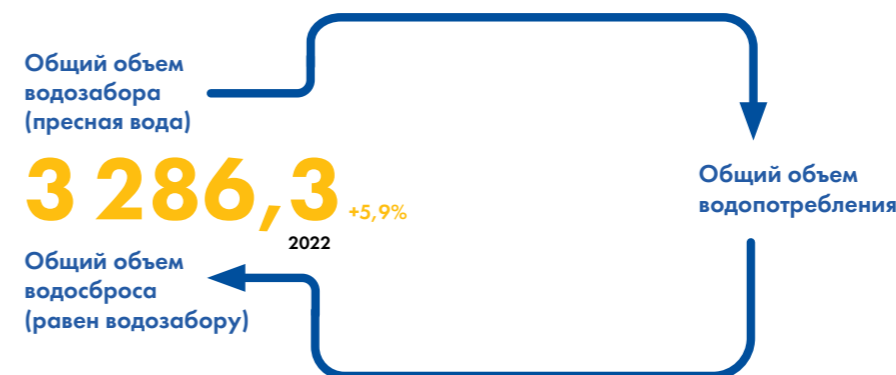
системы в Грозном (Чеченская Республика). Для снижения риска дефицита водных ресурсов «Лента» реализует проекты по разработке резервуаров с водой.

Компания планирует продолжить реализацию мер, направленных на снижение потребления водных ресурсов.

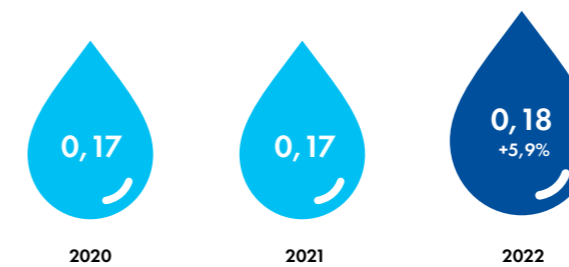
3,3 млн куб. м

составил общий объем потребления водных ресурсов

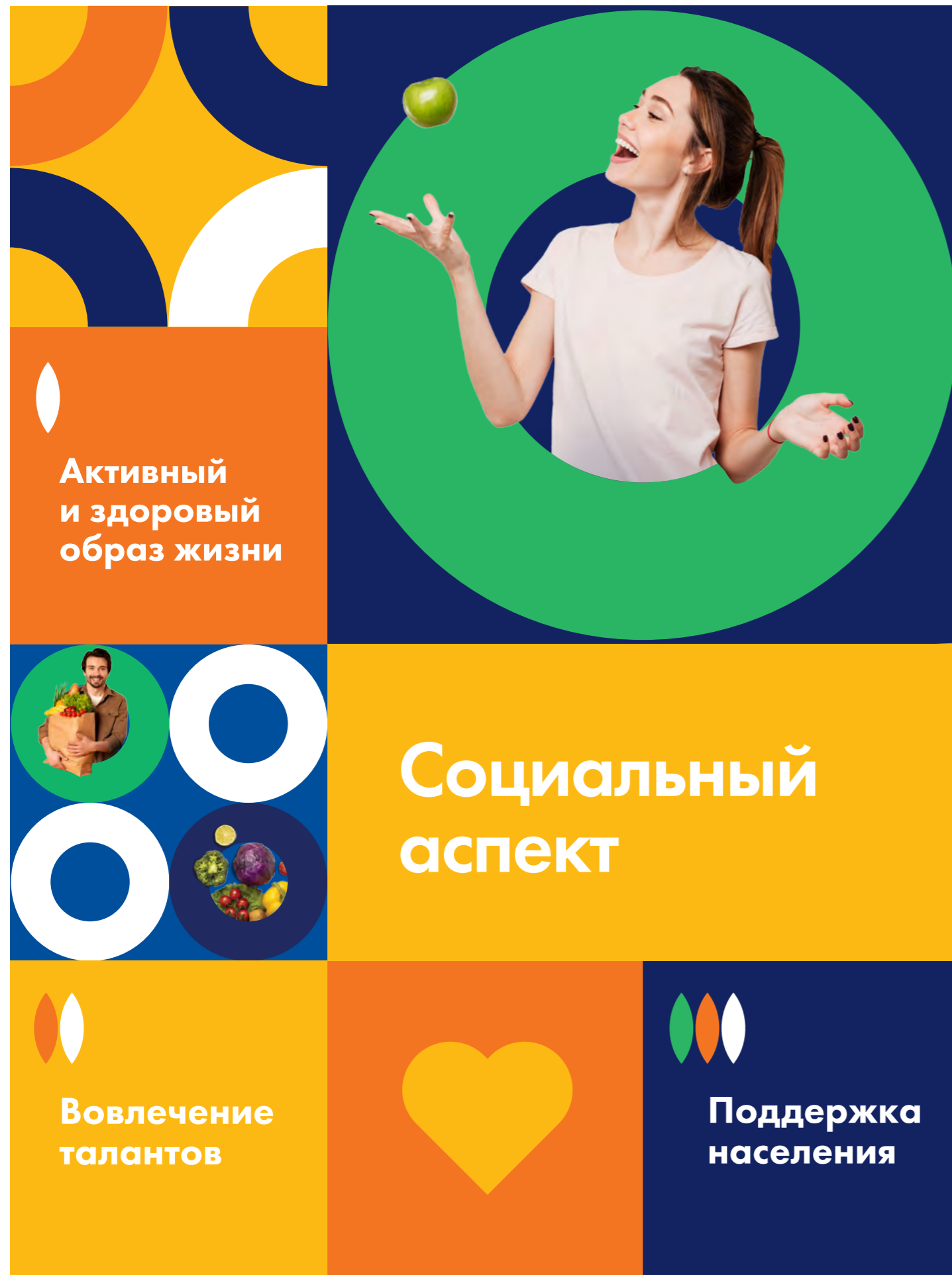
Объем потребления водных ресурсов, тыс. куб. м



Удельное потребление воды, куб. м / кв. м



¹ Увеличение объема водопотребления обусловлено расширением бизнеса, развитием собственного производства и открытием новых объектов.



Активный и здоровый образ жизни

По данным мониторинга потребительского спроса, в течение нескольких лет наблюдается устойчивый интерес россиян к теме здорового образа жизни и сбалансированного питания. В ответ на этот тренд Компания ежегодно расширяет ассортимент товаров для здорового

образа жизни и питания. Мы стремимся удовлетворить широкий спектр потребностей клиентов, сохраняя предложение конкурентоспособным по качеству и наличию товаров, уровню обслуживания и комфортному процессу совершения покупок. Система контроля «Ленты» позволяет

отслеживать качество и безопасность продукции на всех этапах цепочки поставок. Поставщики и поставляемая продукция проходят регулярные проверки внутренней службой качества и независимые аудиты.

КЛЮЧЕВЫЕ ТРЕНДЫ ПОТРЕБИТЕЛЬСКОГО ПОВЕДЕНИЯ 2022 ГОДА



Экономия денежных средств при сохранении достойного уровня качества товаров



Повышение шаговой доступности торговых точек



Поддержание здоровья

Решения «Ленты» в ответ на вызовы

- «Лента» поддерживает конкурентоспособную ценовую политику и развивает взаимодействие с местными поставщиками – это позволяет сократить логистические издержки¹. Дополнительно Компания учитывает региональную специфику магазинов и дополняет соответствующими товарами ассортимент.
- Для покупателей предусмотрены индивидуальные предложения в рамках программы лояльности.
- Компания развивает направление электронной коммерции и онлайн-продаж. В 2022 году объем онлайн-продаж составил 40,4 млрд руб.²

- Для повышения уровня шаговой доступности магазинов Компания развивает «Мини Ленты» – магазины у дома, расположенные в жилых кварталах.
- В отчетном периоде было открыто 62 магазина «Мини Лента». Ассортимент этих магазинов насчитывает 3,6–6,8 тыс. наименований и включает наиболее востребованные продовольственные и непродовольственные товары, необходимые для удовлетворения всех ежедневных потребностей жителей близлежащих домов.

- При формировании ассортимента «Лента» делает акцент на свежую выпечку из собственной пекарни, овощи, фрукты, напитки, товары на каждый день, а также товары СТМ.
- Портфель продукции СТМ охватывает разные ценовые и продуктовые категории, потребности всех членов семьи, а также специфические ниши спроса покупателей. В портфеле СТМ свыше 20 брендов, среди них линейки продукции без добавок «Лента LIFE», товаров для детей «Лента Kids», товаров для дома HomeClub, косметический бренд INO.
- «Лента» развивает направление здорового питания и расширяет ассортимент товаров для сбалансированного питания³.

¹ Подробнее о принципах взаимодействия с поставщиками см. «Ответственная цепочка поставок».

² Стремительный рост обусловлен тем, что онлайн-продажи продовольствия остаются самым быстрорастущим сегментом электронной коммерции.

³ Подробнее см. «Здоровое питание и ЗОЖ».



Онлайн-продажи

ЭКОМАРКИРОВКА

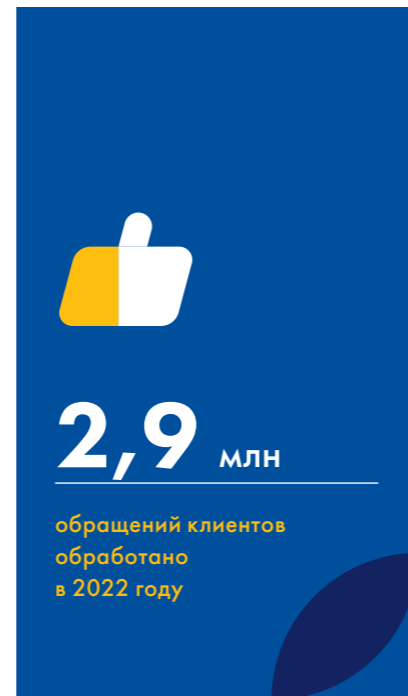
На сайтах lenta.com и green.lenta.com товары, которые созданы и утилизируются без вреда для окружающей среды, выделены специальным стикером – экомаркировкой. Его получили 19 позиций категории «бытовая химия», производители которых доказали, что их продукция соответствует строгим экологическим стандартам, и получили знак «Листок жизни» от Экологического союза.

«Лента» разместила материал о значимости и видах экомаркировки на платформе green.lenta.com и в социальных сетях.

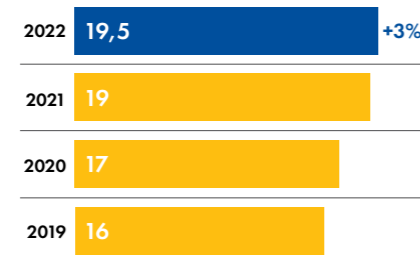
Взаимодействие с покупателями

Для формирования объективного представления о потребностях клиентов Компания осуществляет сбор обратной связи непосредственно от покупателей. Для этого используется несколько инструментов: опросы, системы рейтингования, программа лояльности, обращения на горячую линию. Большое внимание уделяется маркетинговым исследованиям. Так, за 2022 год было обработано 2,9 млн обращений клиентов на следующие темы: наличие и стоимость товара, качество, акции, доставка, программа лояльности.

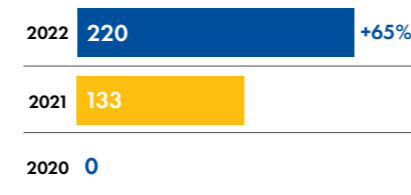
В 2022 году для улучшения клиентского сервиса в «Ленте» был создан кросс-функциональный Комитет по клиентскому опыту. Это позволило оперативно корректировать модели поведения покупателей и точнее управлять ассортиментом в соответствии с меняющимися предпочтениями.



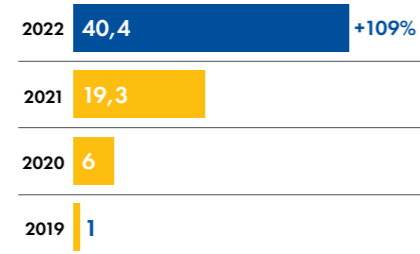
Количество держателей карт лояльности, совершивших хотя бы две покупки за год, млн чел.



Количество действующих магазинов шаговой доступности «Мини Лента», шт.



Объем онлайн-продаж, млрд руб.



Безопасность продукции

416-1, 416-2, FB-FR-250a.1

Система управления качеством и безопасностью продукции

Система менеджмента безопасности пищевой продукции (СМБПП) «Ленты» разработана в соответствии с требованиями ГОСТ Р ИСО 22000, принципами «Анализ рисков и критические контрольные точки» (ХАССП) и другими международными и национальными стандартами. СМБПП распространяется на продукцию собственного производства, служебное питание в столовых гипермаркетов и центрального офиса, а также пищевые продукты, перемещаемые через распределительные центры и реализуемые в магазинах Компании.

Функционирование СМБПП регламентируется Руководством по системе менеджмента безопасности пищевой продукции. Документ утвержден директором по качеству и размещен на внутреннем корпоративном портале Компании. Выполнение обязательств по разработке, внедрению и улучшению СМБПП обеспечивает высшее руководство Компании, в том числе в части интеграции целей СМБПП в общую стратегию развития «Ленты». Деятельность и обязательства Компании в области обеспечения качества и безопасности продукции, намерения повышать результативность СМБПП закреплены в Политике в области качества и безопасности продукции «Ленты» и Гигиенической политике

«Ленты». Гигиеническая политика определяет обязательства сотрудников Компании в части выполнения санитарно-гигиенических норм и правил в соответствии с требованиями законодательства и внутренних корпоративных документов.

Качество и безопасность реализуемого ассортимента обеспечиваются совместной работой всех подразделений Компании.

В Компании внедрена система самоконтроля для оценки эффективности выполнения требований пищевой безопасности – для этого разработаны соответствующие чек-листы. Контроль проводится на всех уровнях – от магазинов до директоров дивизионов.

СХЕМА УПРАВЛЕНИЯ БЕЗОПАСНОСТЬЮ ПИЩЕВОЙ ПРОДУКЦИИ



Безопасность продукции (продолжение)

Стратегия в области качества, механизмы контроля

Стратегия в области качества «Ленты» принята в 2021 году. В документе закреплены три приоритета управления качеством: осознанное поведение сотрудников, сертификация и контроль.

В связи с увеличением ассортиментной матрицы и количества магазинов малых форматов в 2022 году произошло незначительное повышение доли производственного брака, что не повлияло на общий тренд снижения на 20% количества изъятий из продажной бракованной продукции.

В начале 2022 года Компания внедрила новую методику оценки степени риска товара и приступила к формированию рейтинга качества

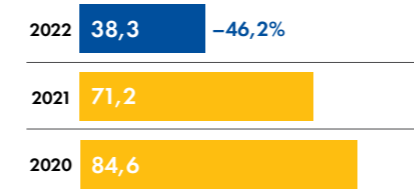
действующих поставщиков. Система учитывает категорию риска товара, количество претензий (за контрольный период), результаты аудитов и лабораторного контроля. Кроме того, Компания анализирует данные оценок входного качества в распределительных центрах. В итоге складывается рейтинг поставщиков, который состоит из четырех уровней.

Компания проводит минимальные контрольные мероприятия для продукции лидеров рейтинга и прекращает работу с партнерами, которые занимают самую низкую позицию. Повторный ввод товаров от таких поставщиков возможен только после устранения всех замечаний торговой сети, аудитов на предприятии и лабораторных исследований.

Рейтинг позволяет внедрить риск-ориентированный подход и уделять больше внимания качеству товаров поставщиков, которые

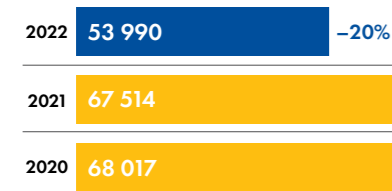
по каким-либо причинам находятся в зоне риска. Таким образом мы можем снизить количество претензий от покупателей, повысить качество товаров на полке и не расходовать дополнительные ресурсы на контроль. Система доказала свою эффективность: за 2022 год по результатам оценки риска были прекращены поставки 11 товаров, а количество жалоб покупателей снизилось на 46,2%.

Количество рассмотренных жалоб покупателей в отношении качества, тыс. шт.

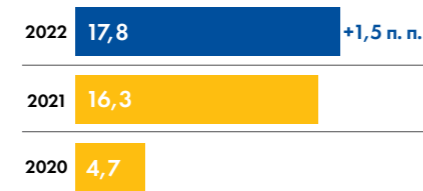


КОЛИЧЕСТВО ИЗЪЯТИЙ ИЗ ПРОДАЖИ БРАКОВАННОЙ ПРОДУКЦИИ

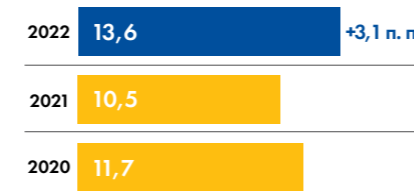
Общее количество случаев, когда продукция была изъята из продажи¹



Доля изъятой из продажи продукции, которая относится к СТМ, %



Доля изъятой из продажи продукции с производственным браком, %



Показатели реализации стратегии в 2022 году

Стратегические приоритеты	Результаты
Каждый сотрудник, влияющий на процессы качества, осознает свою роль и КПЭ	Актуализирована Политика по безопасности и качеству, описаны стандарты работы для всех уровней сотрудников
100% продуктов категории «ультрафреш» имеют подтвержденные поставщиками спецификации	Все товары категории «ультрафреш» направления СТМ и свежие овощи и фрукты имеют актуальные спецификации
Менее 2% поставщиков находятся в красной зоне (внедрена цветовая система оценки поставщиков)	Количество проверенных действующих поставщиков в красной зоне – менее 1%

¹ Например, из-за несоответствующего качества или потенциального вреда здоровью покупателей.

В 2022 году:

- организованы ежемесячные аудиты централизованных производств Компании для обеспечения высокого качества собственной реализуемой продукции. Аудит проводится один раз в квартал;
- ускорен ввод нового поставщика в систему – до двух дней (вместо пяти – семи дней ранее), действует процедура оперативной проверки документов;
- разработаны дополнительные требования для проверки товаров собственного импорта (непродовольственная группа товаров);
- завершена интеграция магазинов малых форматов «Билла» и «Семья» в торговую сеть «Ленты» в соответствии со стандартами Компании. Проведено обучение новых сотрудников.

Был усилен контроль непродовольственных товаров. Количество инспекций поставщиков прямого импорта увеличилось на 29%.



Управление ассортиментом УДАЛЕННАЯ ПРИЕМКА

«Лента» повысила качество овощей и фруктов благодаря внедрению удаленной приемки товаров в распределительных центрах. Для этого пункты первичного осмотра товаров были дополнительно оборудованы специальными столами, световыми системами и высокоточными камерами. В системе менеджмента безопасности пищевой продукции «Ленты» были созданы удаленные центры принятия решений, в штат которых вошли независимые агрономы и товароведы-эксперты. Они оценивают товар удаленно, используя большие мониторы, джойстики для управления видеокameraми и гарнитуры. Сотрудник распределительного центра под контролем экспертов замеряет температуру, калибр, использует другие методы измерения показателей качества. Партии проверяют выборочно. В месяц каждый работник отслеживает качество более 800 тонн фруктов и овощей, поступающих в распределительный центр.

Все действия фиксируют на фото и видео, чтобы информировать поставщиков о качестве принимаемых партий. Это позволяет Компании выстраивать доверительные отношения с партнерами и минимизировать убытки. После введения процедуры удаленной приемки списания товаров снизились в среднем на 0,5%, в отдельные месяцы – до 1,2%.



Продукция собственной торговой марки

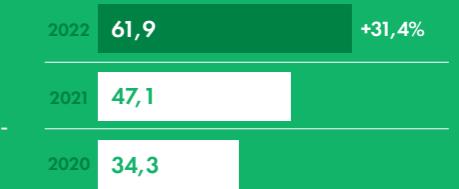
ТЕСТ-ЦЕНТР СТМ – PRODUCT LAB

«Лента» открыла в 2022 году первый тест-центр Product Lab, где исследования продуктов собственных торговых марок проводят сами покупатели.

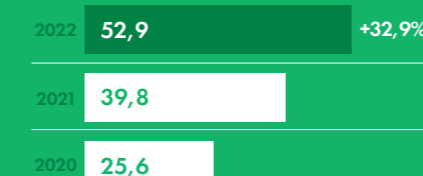
Product Lab открылся в Санкт-Петербурге, в гипермаркете по адресу: улица Парашютная, 60.

В тест-центре проходят дегустации блюд собственного производства и новых товаров СТМ «Ленты». Участники тестирований оценивают качество продукции, а также упаковку и дизайн. Лучшие товары попадают на полки магазинов.

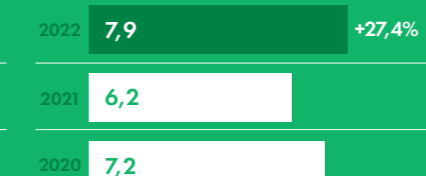
Общее количество лабораторных тестов, тыс. шт.



Тесты товаров собственного производства, смывы, вода



Тесты товаров поставщиков



Тесты товаров СТМ и прямого импорта





Качество работы розничной сети

MD AUDIT

В 2022 году внедрена система для автоматизации аудита магазинов сети и управления персоналом. Система ориентирована на улучшения качества работы розничной сети и позволяет отказаться от фиксации замечаний в работе магазинов на бумажном бланке или в форме Excel.

Сотрудник, ответственный за проведение аудита, назначает проверяющему задачу для инспекции магазина. В назначенный день проверяющий запускает инспекцию в специальном приложении и отвечает на вопросы чек-листа (от чистоты полов в торговом зале и на производственных площадках до работы осветительного оборудования и техники).

Система по итогам ответов проверяющего автоматически собирает аналитику по каждому магазину, выставляет балл. Сотрудник, ответственный за проведение аудита, назначает ответственным лицам корректирующие мероприятия для устранения недочетов и сроки их реализации. Система позволяет сократить трудозатраты и время на проведение проверки объекта. Руководитель имеет возможность оперативно посмотреть информацию по итогам аудита по каждому объекту и отследить исполнение мероприятий по устранению недочетов.

Система была запущена в третьем квартале 2022 года в магазинах Северо-Западного региона. С 2023 года к системе планируется подключить все объекты Компании.

Здоровые продукты для ЗОЖ

Здоровый образ жизни (ЗОЖ) по-прежнему является одним из ключевых потребительских трендов 2022 года и продолжает сохранять свою актуальность среди покупателей. «Лента» стремится содействовать продвижению здорового образа жизни и формирует ассортимент в соответствии с запросами покупателей на продукты для сбалансированного питания.

Ответственная маркировка

FB-FR-260a.2, 417-3

«Лента» ответственно подходит к достоверному описанию качеств и характеристик реализуемых товаров. Отдельные продукты сертифицируются по международным стандартам, после этого на упаковке размещается специальная маркировка, в том числе «Без ГМО», «Натуральные компоненты», «Без лактозы». Также на упаковке отображается информация о ее составе, в том числе о наличии в составе сырья вторичной переработки. Размещение неподтвержденных маркировок неприемлемо.

Собственное производство

«Лента» стремится учитывать запрос покупателей на продукты здорового питания и при организации собственного производства. В рамках стратегии по устойчивому развитию Компания разработала целевые показатели и метрики в области здорового питания продукции собственного производства.

Доля продукции собственного производства, формулы которой были усовершенствованы¹, %



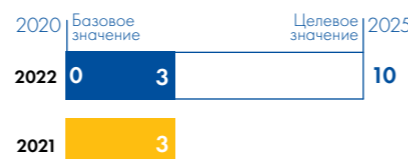
«Эко Маркет»

В рамках инициативы по популяризации продуктов питания с высоким уровнем содержания питательных веществ и бытовых товаров без вредных компонентов в составе в магазинах «Ленты» создаются полки с выкладкой полезной продукции – «Эко Маркет». Ассортимент «Эко Маркета» непрерывно обновляется в соответствии с предпочтениями покупателей. В 2022 году Компания пересмотрела ассортимент товаров «Эко Маркета», расширила категории, которые наиболее востребованы у покупателей. В 245 магазинах Компании доступно свыше 1,3 тыс. позиций – от товаров для уборки дома до продуктов питания, здоровых перекусов и БАДов¹. Введены позиции: шоколад без сахара, протеиновые батончики и печенье. В некоторых магазинах сети выделены отдельные зоны для диабетических товаров и товаров без глютена. Продажи товаров специализированного отдела «Эко Маркет» выросли в 2022 году на 7%.

Для популяризации товаров, представленных в отделах «Эко Маркета», Компания оповещает потребителей о доступном ассортименте с помощью журнала Lenta Magazine и онлайн-платформы GreenLab.

В планах Компании – внедрить новые принципы зонирования ЗОЖ-товаров на основе потребительских групп. Планируется создание

Доля вегетарианских продуктов, %



¹ Меньше соли и сахара, больше витаминов, минимизация Е-ингредиентов.



Продукция собственной торговой марки

ЛЕНТА LIFE

В 2022 году «Лента» расширила линейку экологических товаров собственных торговых марок. Суббренд «Лента LIFE» объединяет продукты, предназначенные для людей, которые делают ответственный выбор, чтобы сохранить здоровье и снизить негативное воздействие на природу. Покупатели смогут приобрести продукты без лактозы, сахаров, глютена, ГМО, искусственных консервантов, красителей и ароматизаторов, с высоким содержанием клетчатки, обогащенные витаминами и минералами, семенами и злаками.

Товары бытовой химии под маркой «Лента LIFE» изготавливают из растительных ПАВ и биоразлагаемых компонентов без использования хлора, фосфатов, парабенов и других агрессивных компонентов.

ЛЕНТА FRESH

В 2022 году «Лента» запустила новый кросс-категорийный суббренд «Лента FRESH». Под этой маркой реализуется более 500 наименований свежих продуктов от постоянных и надежных партнеров Компании, а также готовые блюда собственного производства с коротким сроком годности. Бренд позиционируется в среднем ценовом сегменте и предлагает высокое качество по доступным ценам. Ассортимент формируется с учетом предпочтений покупателей конкретной локации магазина.

СТМ «Лента FRESH» – это результат многолетней экспертизы торговой сети по отбору свежих продуктов и приготовлению готовых блюд. Компания контролирует всю цепочку производства, от сырья до реализации готового продукта, поддерживает качество и свежесть на уровне международных стандартов, доставляет на полки магазинов самым коротким путем. Развитие «Лента FRESH» станет одним из приоритетов и драйвером роста продаж товаров СТМ в следующем году.

специализированных зон с товарами для клиентов с диетическими ограничениями, а также клиентов, не употребляющих в пищу продукты животного происхождения. В ближайшее время под новым названием будут запущены около 150 позиций СТМ в линейке «Лента Есо», в том числе Компания предложит покупателям 50 новинок в сегменте здорового питания и экотоваров бытовой химии. На 2023 год в собственном производстве запланирован ввод линейки безглютенового хлеба и продукции без сахара или с минимальным количеством в составе.

FB-FR-260a.2

Динамика продаж «Эко Маркета», %



86 наград

получили собственные торговые марки «Ленты» на конкурсах качества в 2022 году



Управление ассортиментом

ОНЛАЙН-ПЛАТФОРМА GREENLAB

Лена развивает онлайн-платформу green.lenta.com, направленную на развитие культуры здорового питания и осознанного потребления. На платформе представлен каталог, по которому покупатели имеют возможность выбрать безопасные для окружающей среды и человека средства по уходу за домом, натуральные продукты и косметику, которую не тестируют на животных, а также найти информацию о продуктах, не содержащих глютена, сахара, мяса или лактозы. Здесь публикуются экспертные заключения и тематические статьи с полезной

информацией для людей, ведущих здоровый образ жизни. Консультируют посетители ведущие специалисты в области медицины. Пользователи могут ознакомиться с рецептами блюд и составить меню в зависимости от их пищевых предпочтений и диет. В 2022 году сайт green.lenta.com посетили более 223 тыс. человек, рост за год составил 271,6%.

На сайте green.lenta.com создан отдельный раздел об инициативах Компании, направленных на сохранение окружающей среды. Любой

желающий может присоединиться к экологическим инициативам «Ленты»: найти информацию о пунктах приема вторсырья и узнать, где можно сдать на переработку батарейки, пластиковые и алюминиевые бутылки.

«Лента» планирует развивать проект, дополнять его тематическими публикациями о трендах в области правильного питания, экологичного шопинга и здорового образа жизни, а также информацией об акциях и инициативах Компании, направленных на заботу об окружающей среде.

Вовлечение талантов

Для привлечения и удержания высококвалифицированных кадров «Лента» обеспечивает справедливый уровень вознаграждения, разрабатывает и реализует программы профессионального развития сотрудников. Корпоративная культура «Ленты» создает широкий спектр возможностей

для развития навыков и талантов сотрудников. Мотивационные программы Компании направлены на поддержание комфортных отношений среди сотрудников и стимулирование карьерного роста персонала на всех уровнях. Политики и ценности «Ленты» гарантируют соблюдение прав человека

и исключают любые формы дискриминации. В целях оптимизации управления персоналом Компания внедряет программы цифровизации и автоматизации. Особое внимание «Лента» уделяет программам нематериальной мотивации сотрудников и повышению уровня их вовлеченности в корпоративное развитие.

49 918

общая численность штатных сотрудников на конец года

47 517

среднесписочная численность сотрудников Компании

19 848

новых сотрудников принято на работу

27,7%

уровень добровольной текучести кадров

12,6 тыс.

сотрудников получили оценку карьерного потенциала в рамках Программы планирования преемственности

8,6 тыс.

сотрудников получили обратную связь в рамках управления результативностью

71%

доля женщин на руководящих должностях

245

сотрудников с инвалидностью работают в Компании

432 млн руб.

объем инвестиций в программы социальной поддержки



Запущено мобильное приложение для сотрудников «Спутник»



Запущена линия психологической поддержки для сотрудников

Управление персоналом

СХЕМА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ



Комитет по вознаграждениям Совета директоров

Комитет по вознаграждениям утверждает существенные изменения системы оплаты труда в Компании, процент повышения

общего уровня заработной платы, программы долгосрочного вознаграждения. Комитет способствует эффективной работе Совета

директоров, предварительно решает вопросы планирования преемственности и укрепляет профессиональный состав Совета директоров.

Дирекция по управлению персоналом

Дирекция по управлению персоналом находится в прямом подчинении у Генерального директора Компании и выполняет следующие функции:

- разрабатывает для руководителей единые правила и процедуры, направленные на последовательное, справедливое и эффективное управление персоналом;
- своевременно меняет систему премирования в целях сохранения ее положительного влияния на эффективность и производительность труда сотрудников;
- отвечает за эффективное управление мотивацией и организационный дизайн на основе постоянного диалога с бизнесом и в соответствии со стратегией Компании;
- совместно с руководителями формирует структуру и штатное расписание, основываясь на принципах добавления ценности на каждом участке

работы и постоянного повышения эффективности;

- обеспечивает методически и организационно процесс управления численностью сотрудников совместно с руководителями Компании;
- несет ответственность за разработку и поддержание системы оплаты труда, а также ее справедливое и единообразное применение во всех подразделениях Компании;
- своевременно меняет систему премирования в целях сохранения ее положительного влияния на эффективность и производительность труда сотрудников;
- разрабатывает программы обучения и развития сотрудников;
- обеспечивает поиск и подбор персонала для всех подразделений Компании, поддерживает систему планирования преемственности и развития кадрового резерва.

Дирекция по управлению персоналом стремится постоянно повышать эффективность процессов управления персоналом на основе автоматизации, роботизации, применения цифровых технологий, а также последовательно сокращать объем рутинных и административных процессов в пользу задач, обеспечивающих максимальную эффективность сотрудников. В Компании действует автоматизированная система оповещения сотрудников о необходимости прохождения обучения, налажено планирование и администрирование отпусков в автоматическом режиме, есть инфографика по каждому сотруднику в личном кабинете руководителя на платформе ETWeb. В 2022 году система дополнена мобильным приложением для сотрудников «Спутник», запущена платформа автоматизированного расчета годовой премии, автоматизирован процесс бюджетирования.

Базовые документы, регулирующие процессы управления персоналом

- Кодекс делового поведения;
- Политика по правам человека;
- Политика по управлению персоналом;
- Политика по оплате труда;
- Релокационная политика;
- Политика в области обработки и защиты персональных данных.

Этические принципы и стандарты поведения, которым сотрудники неукоснительно следуют при взаимодействии со своими коллегами, клиентами, поставщиками, отражены в Кодексе делового поведения «Ленты». Эти стандарты охватывают в том числе вопросы борьбы с коррупцией и взяточничеством, справедливую конкуренцию и отказ от дискриминации.

Политика по управлению персоналом разработана на основе корпоративных ценностей, международных конвенций о труде и правах человека и законодательства Российской Федерации. Политика по правам человека закрепляет основные подходы и принципы Компании по соблюдению и поддержке прав человека.

Мониторинг удовлетворенности

Для мониторинга уровня удовлетворенности сотрудниками работой в Компании на регулярной основе проводятся пульс-опросы.

По результатам данных опросов разрабатываются корректирующие мероприятия².

Риски в области управления персоналом

- Сложность в обеспечении бизнеса младшим операционным персоналом в связи с развитием Компании.
- Высокая конкуренция на рынке ИТ-специалистов.
- Риск ухода из Компании ключевых специалистов и менеджеров.

Для привлечения и мотивации младшего операционного персонала «Лента» развивает программы мотивации, в том числе улучшает программы премирования, развивает программы медицинского страхования, организует мероприятия по повышению вовлеченности сотрудников в каждом магазине сети. В целях сохранения в штате

ключевых высококвалифицированных специалистов «Лента» реализует Программу планирования преемственности. Программа нацелена на подготовку надежного квалифицированного кадрового резерва из числа штатных сотрудников для обеспечения высокой операционной устойчивости всех подразделений Компании¹.

Стратегические цели

- Расширить Программу планирования преемственности и удерживать долю вакансий, закрытых внутренними кандидатами, на уровне не ниже 35%.
- Улучшить программы обучения и профессионального развития, а также удерживать долю

сотрудников, прошедших хотя бы одно обучение за отчетный год, на уровне не ниже 90%.

- Повысить уровни вовлеченности сотрудников и их удовлетворенности условиями работы и корпоративной средой до 75%.

- Расширить программы благополучия сотрудников.
- Удерживать коэффициент текучести на уровне не выше 40%.

Базовые принципы



Бизнес-партнерство

Выступая как бизнес-партнер, Дирекция по управлению персоналом разделяет ответственность за деловую репутацию Компании и ее эффективность и помогает находить современные и актуальные решения в области управления персоналом для повышения эффективности работы Компании и поддержания комфортной и позитивной среды



Открытый диалог

Формирование механизмов открытого диалога между сотрудником и руководителем, нацеленного на эффективное исполнение им своих должностных обязанностей и достижение согласованных на определенный период целей. Своевременная обратная связь позволяет объективно оценивать сильные и менее развитые компетенции сотрудника, определять направление его профессионального развития, обеспечивать постановку целей и поддерживать сотрудника в их достижении

¹ Подробнее см. «Обучение и развитие».

² Подробнее см. «Мотивация и удержание сотрудников».

Модель компетенций

В основе процессов управления персоналом лежит модель компетенций, развивающая базовые ценности «Ленты»¹. Модель компетенций является основным инструментом формирования уникальной корпоративной культуры Компании.

Модель корпоративных ценностей определяет необходимые компетенции, развитие которых принесет в бизнес необходимые инновации и гибкость для успешной реализации стратегических планов.

Ценности	Компетенции	Адаптационные и учебные программы
Скорость и целеустремленность	Достижение амбициозных целей. Скорость и гибкость. Открытость новому	Электронные курсы по методам постановки целей, управлению изменениями, как от постановки целей перейти к действиям и др.
Мастерство и ответственность	Анализ и расстановка приоритетов. Постоянное совершенствование. Личный выход в место создания ценности	Курсы и онлайн-тренинги по деловой переписке, искусству решения проблем, критическому мышлению, планированию и самодисциплине, управлению рисками и проектами
Фокус на клиента	Фокус на клиента (внешнего и внутреннего)	Электронные курсы «Клиентоориентированность», «Ведение эффективных переговоров», «Работа с возражениями». Онлайн-воркшоп «Клиентоцентричность»
Уважение и забота	Создание позитивной атмосферы. Обеспечение безопасности	Электронные курсы «Баланс работы и личной жизни», «Активное слушание», «Стресс-менеджмент в условиях изменений». Вебинар «Забота о себе»; тренинг «Личная устойчивость» и др.
Командная работа	Работа в команде. Умение слушать и давать обратную связь. Вовлекающее лидерство	Электронные курсы, практические командные сессии и квесты, тренинги «Эффективная команда», «Управление конфликтами»

¹ В 2021 году корпоративные ценности были обновлены.

Привлечение и адаптация

Основные усилия в 2022 году были направлены на привлечение и удержание персонала в соответствии с текущими потребностями, так как в стране сохраняется дефицит рабочих специальностей и линейного персонала, а также высокая конкуренция за работников между компаниями². В отчетном периоде особое внимание Компания уделяла укреплению штата младшим операционным персоналом в связи с расширением сети магазинов малых форматов и специалистами в области информационных технологий – это обусловлено стратегической целью Компании по развитию бизнеса.

Подбор кандидатов осуществляется исключительно на основании сопоставления

функциональных обязанностей открытой позиции и компетенций кандидатов, а также их мотивации и соответствия корпоративным ценностям. Компания придерживается принципа запрета дискриминации в области труда в процессе найма и стремится не допускать различия кандидатов по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национального происхождения или социальной принадлежности, приводящего к нарушению равенства их возможностей.

В процессе подбора сотрудников всегда участвует представитель дирекции по управлению персоналом, а также непосредственный и вышестоящий руководители. С согласия кандидата и в зависимости от уровня должности



Каналы привлечения персонала

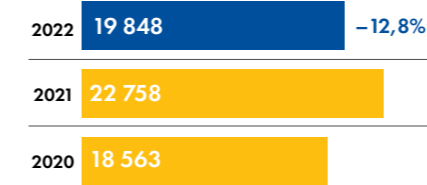
- Корпоративные веб-ресурсы
- Специализированные сайты подбора персонала
- Программы сотрудничества с высшими учебными заведениями
- Внутренний корпоративный ресурс

применяются различные методы тестирования и оценочные мероприятия, а также проверка рекомендаций кандидата. Для некоторых должностей проводится антикоррупционное тестирование.

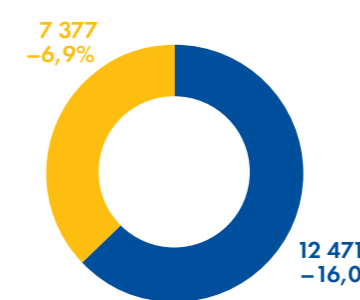
401-1

Количество новых сотрудников, человек

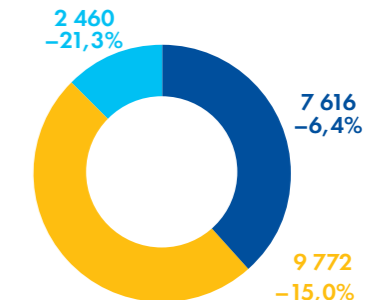
Общее число сотрудников, принятых на работу



В разбивке по полу, 2022



В разбивке по полу, 2022



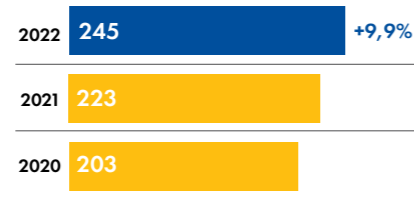
Сокращение приема на работу новых сотрудников связано с повышением эффективности бизнес-процессов, что требует привлечения меньшего количества персонала. В 2022 году процесс оптимизации персонала реализован в магазинах малых форматов.

Показатель	2020	2021	Изменение 2021 / 2022, %
В РАЗБИВКЕ ПО ПОЛУ			
• женщины	11 862	14 838	-16,0
• мужчины	6 701	7 920	-6,9
В РАЗБИВКЕ ПО ВОЗРАСТУ			
• <30 лет	6 720	8 140	-6,4
• 30–50 лет	9 393	11 491	-15,0
• >50 лет	2 450	3 127	-21,3

² Также см. «Мотивация и удержание сотрудников».

Трудоустройство людей с инвалидностью

«Лента» предоставляет рабочие места людям с инвалидностью в соответствии с законодательством Российской Федерации, в том числе Трудовым кодексом. По состоянию на конец 2022 года число трудоустроенных специалистов с инвалидностью выросло на 9,9%.



Адаптация сотрудников

Функцию «единого окна» для нового сотрудника выполняет HR-бизнес-партнер, который оперативно предоставляет всю актуальную информацию о структуре компенсационного пакета, других дополнительных выплатах и контактных лицах по вопросам, связанным с персоналом. С этой информацией сотрудник также может ознакомиться на внутреннем портале Компании. По вопросам организации рабочего места и функциональным обязанностям новый сотрудник получает необходимую информацию от своего непосредственного руководителя.

Для всех новых сотрудников «Лента» организует серию адаптационных тренингов, нацеленных на информирование персонала о корпоративных ценностях, организационной структуре и операционных механизмах Компании. Для каждой специальности определен перечень обучения, который сотрудник должен пройти в определенный срок.

После прохождения установочных онлайн-курсов за новым сотрудником закрепляется наставник, который вводит его в курс дела

и сопровождает на этапе адаптации. Новые сотрудники магазинов проходят под руководством наставников несколько рабочих смен – за это время происходит передача практических навыков и знаний о специфике организации некоторых процессов. В 2022 году общее число наставников в Компании составило 15 527 человек, из которых 2 457 были подготовлены в отчетном периоде.

Для быстрого ознакомления сотрудника с корпоративной культурой, основными ценностями и рабочими процессами Компании действует мобильное приложение «С нами», которым в 2022 году воспользовались 480 новых сотрудников, что на 10% больше предыдущего года. В 2022 году было запущено мобильное приложение «Спутник». Мобильное приложение «Лента Спутник» доступно для скачивания в магазинах мобильных приложений. В приложении может авторизоваться только сотрудник «Ленты» и ознакомиться со своим графиком выплаты зарплаты и аванса, прогнозом премий для младшего операционного

персонала, графиком отпусков, уточнить организационную структуру Компании и прочитать актуальные новости. В 2023 году продолжится доработка приложения, появятся новые функции и возможности. В будущем в приложении «Лента Спутник» можно будет пройти обучение, запланировать отпуск, увидеть оценки результативности и многое другое.

Для адаптации новых сотрудников и введения в должность в Компании действует мобильное приложение «С нами», канал в MTeams «Стартуем вместе». В 2022 году ответы на часто возникающие вопросы на корпоративном портале получили 793 новых сотрудника. Новые сотрудники проходят стажировку в магазине, получают индивидуальный план адаптации.

Погружение в корпоративную культуру Компании, знакомство со стратегией Компании происходит в ориентационном клубе. В 2022 году в центральном офисе и региональных дирекциях прошло семь клубов, в которых приняли 592 новых сотрудника.

Структура и текучесть персонала

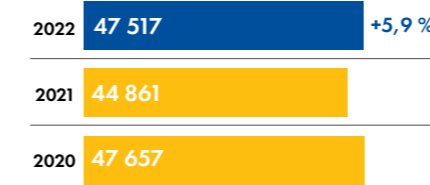
Одна из приоритетных задач «Ленты» в области управления персоналом – удержание квалифицированных и перспективных сотрудников. Для достижения

этой стратегической цели Компания создает комфортную рабочую среду и постоянно повышает профессионализм сотрудников. По состоянию на конец 2022 года общая

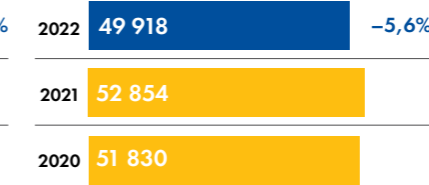
численность персонала составила 49 918 человек. Доля сотрудников, работающих на условиях полной занятости, составляет 96,5%.

Общая списочная численность сотрудников

Среднесписочная численность сотрудников за год



Общее число штатных сотрудников на конец отчетного периода



Изменение ключевых бизнес-процессов в магазинах малых форматов позволило оптимизировать общую структуру персонала.

Основное внимание уделяется обеспечению персоналом (от младшего операционного состава до руководства) магазинов (их доля составляет 85%) и РЦ.

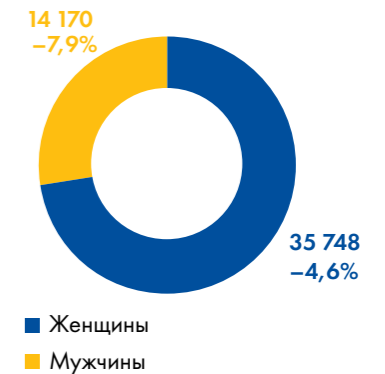
2020



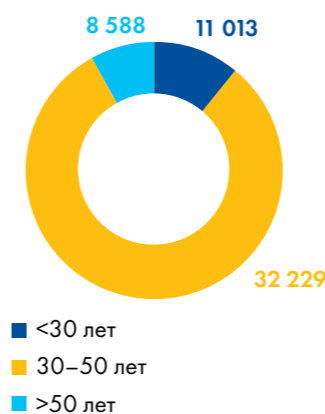
2021



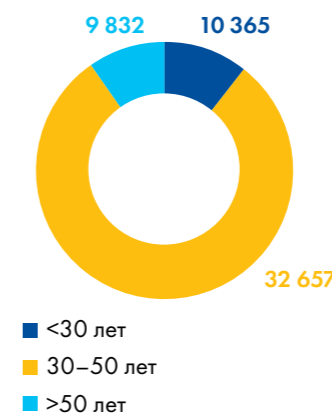
2022



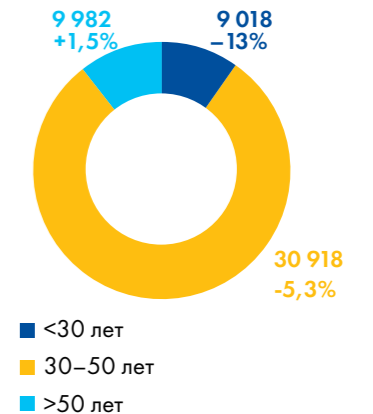
2020



2021



2022



405-1

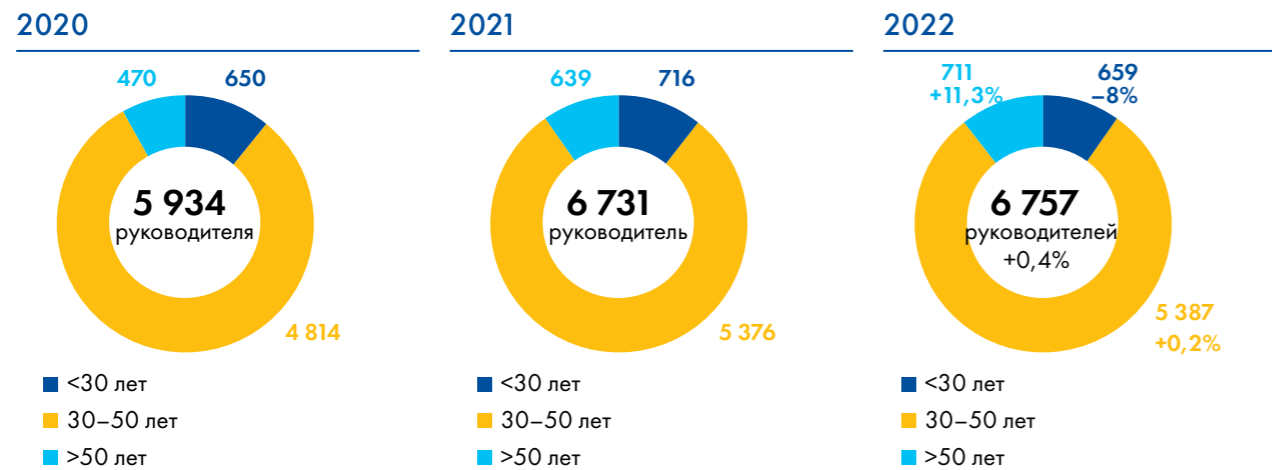
СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛА ПО НАПРАВЛЕНИЯМ



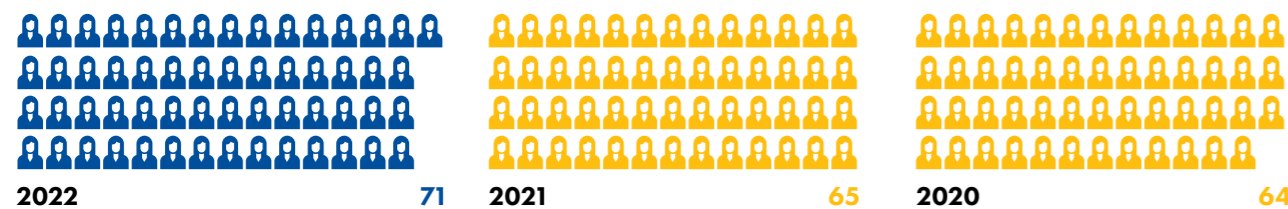
Сотрудники, занимающие высшие руководящие должности, по гендерному признаку



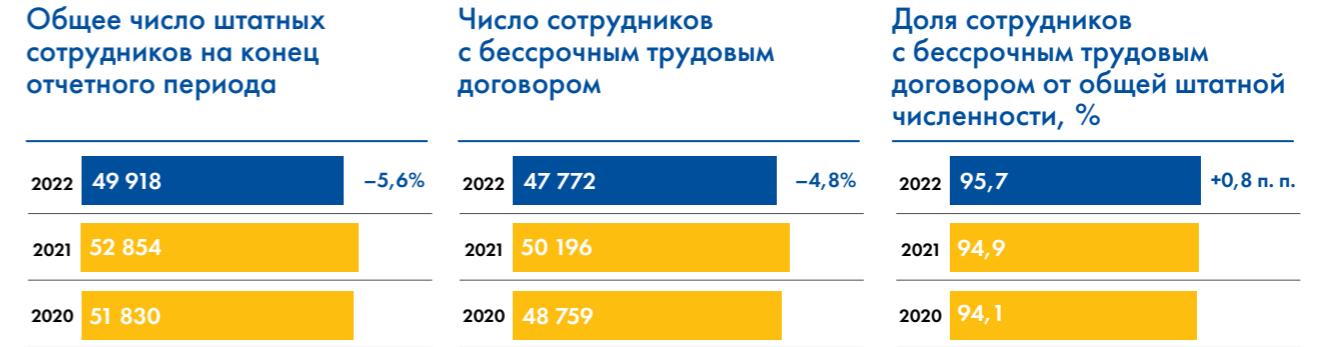
Сотрудники, занимающие высшие руководящие должности, в разбивке по возрасту



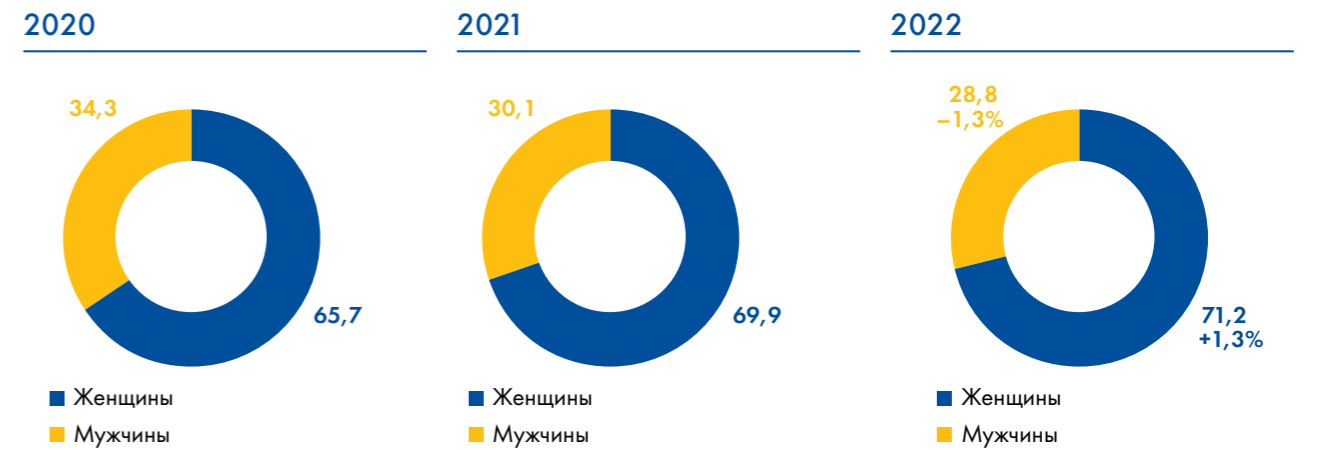
Доля женщин на руководящих должностях, %



СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛА ПО ТИПУ ЗАНЯТОСТИ

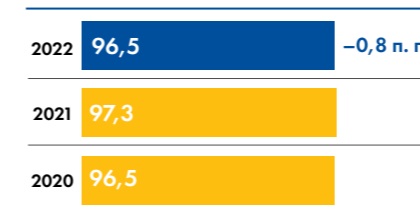


Доля сотрудников с бессрочным трудовым договором от общей штатной численности, %

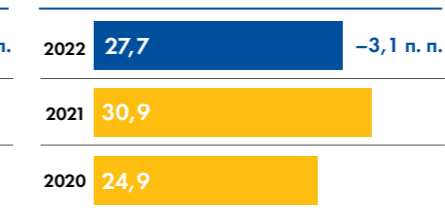


401-1

Доля сотрудников, работающих полный рабочий день, %



Коэффициент добровольной текучести, %



401-1

Компании удалось сохранить уровень текучести персонала ниже отметки 40%. В отчетном периоде уровень добровольной текучести составил 27,7%. Для снижения роста текучести Компания регулярно пересматривает и модернизирует системы мотивации сотрудников и реализует меры по улучшению условий труда.

Обучение и развитие сотрудников

Постоянное освоение новых знаний и навыков является одной из ключевых ценностей «Ленты».

Программы обучения

Для эффективного управления процессами обучения и развития компетенций сотрудников в «Ленте» создана многоуровневая система управления.

Программы обучения нацелены на формирование у сотрудников практических навыков и применение в работе полученных знаний. Они разрабатываются исходя

из потребностей бизнеса, стратегических целей Компании и индивидуальных планов развития сотрудников.

СИСТЕМА ОБУЧЕНИЯ СОТРУДНИКОВ



Обязательные программы	Программы саморазвития
<ul style="list-style-type: none"> Вводное обучение для новых сотрудников Обучение в соответствии с требованиями законодательства Обучение для разных категорий сотрудников по должностным обязанностям Обучение по охране труда Тренинги по оказанию первой помощи и обеспечению активной безопасности¹ 	<ul style="list-style-type: none"> Электронные курсы – от расстановки приоритетов и системного мышления до личной устойчивости и управления стрессом Доступ к электронной библиотеке одного из ведущих изданий
Количество программ в 2022 году – 392 (241 в 2021 году), из них: <ul style="list-style-type: none"> профессиональное обучение – 277 курсов; обучение в области законодательства – 56 курсов; развитие управленческих навыков – 59 курсов 	Количество программ саморазвития, разработанных в 2022 году, – 108 (87 в 2021 году)

В 2022 году, с запуском мобильного приложения для сотрудников «Спутник», Компания планирует перевести все учебные курсы

в онлайн-формат. Дополнительно к программам профессионального развития разрабатываются программы обучения новым цифровым

навыкам, особое внимание уделялось программам взаимодействия руководителей со своими командами.

Количество часов обучения в среднем на одного человека в год

404-1

Показатель	2020	2021	2022	Изменение 2021/2022, %
Среднее количество часов обучения и развития сотрудников	19	31	29,1	-6,1
ПО КАТЕГОРИИ ОБУЧЕНИЯ:				
• обязательное обучение	7,9	12,6	13,4	6,3
• профессиональное обучение	6	8,8	11,1	26,1

Обучение
ПРОГРАММА «ЛЕНТА РОСТА»

Количество сотрудников, которые прошли обучение по программе «Лента РОСТА»

2022 **59** -32%

2021 **87**

2020 **124**

Программа реализуется для руководителей магазинов (первая линейка подчинения директору магазина) и направлена на расширение возможностей карьерного роста внутри Компании. В 2022 году 59 сотрудников стали выпускниками программы. В реализацию программы были вовлечены 90 менторов и 11 кураторов. В рамках программы «Лента РОСТА» было реализовано 59 проектов. За все время существования школы кадрового резерва около 40% выпускников получили повышение на одну, две или больше позиций.

¹ Подробнее см. «Безопасность труда».

Обучение
ПРОГРАММА «ЛЕНТА ФОРВАРД»

403-2

Программа разработана для линейных руководителей и руководителей небольших команд. Сотрудники осваивают управленческие знания и навыки, которые станут основой для их дальнейшего профессионального развития. Помимо

онлайн-тренингов и вебинаров, программа обучения включает домашние задания и круглые столы с экспертами по темам обучения, развития и личной эффективности. В 2022 году проведено три потока. В 2022 году в программе «Лента

Форвард» приняло участие 272 сотрудника. Обучающиеся имели доступ к 10 онлайн-тренингам и шести электронным курсам, в том числе в области личной эффективности, а также выполняли практические задания.

Обучение
«ЛЕНТА ЛИДЕР 2.0»

Обучение
ПРОГРАММА «ВМЕСТЕ»

Программа развития для директоров магазинов и кандидатов на эту роль, а также руководителей центрального офиса и региональных дирекций. По результатам онлайн-обучения сотрудники получают документ государственного образца о повышении квалификации НИУ ВШЭ, в партнерстве с которым реализуется программа. В рамках этого обучения реализован 21 проект, 88 сотрудников стали выпускниками.

Программа трансформации лидерства руководителей стартовала в 2022 году. Обучение руководителей состоит из 10 модулей – осознанность, вовлекающее лидерство, управление изменениями, клиентский сервис, креативное мышление и др. материалы курса. В отчетном периоде обучение прошли 220 руководителей. В планах Компании в 2023 году провести два потока и обучить не менее 1 тыс. руководителей.

Доля обучения по категориям сотрудников в 2022 году, %



Развитие персонала
ПРОГРАММА «ПЛАНИРОВАНИЕ ПРЕЕМСТВЕННОСТИ»

Программа обеспечивает преемственность знаний и опыта на ключевых позициях в случае ротации персонала и помогает сформировать внутренний кадровый резерв из высокопотенциальных сотрудников Компании. В рамках программы оценивается способность сотрудника выполнять более сложную и существенно отличающуюся от нынешней работу как в своей текущей роли, так и в других ролях. Руководители отвечают за развитие подчиненных, оценивают их потенциал и принимают решения о назначении сотрудников, в то время как дирекция

по управлению персоналом сопровождает процесс и оказывает методологическую и организационную поддержку. С кандидатами, рекомендованными руководителями, проводятся «калибровочные встречи», и после верификации управленческого потенциала разрабатывается индивидуальный план развития. План предполагает 70% времени для самостоятельной практики, 20% – для развития компетенций с наставником и 10% – на семинары и тренинги. Опрос карьерных предпочтений прошли 13 653 сотрудника.

Положительную оценку потенциала развития в 2022 году получили 12 636 сотрудников, для них разработаны индивидуальные планы развития. В кадровый резерв зачислено 3 466 человек. Программа планирования преемственности позволила оперативно заместить 4 473 руководителя в подразделениях Компании внутренним кадровым резервом. В рамках программы «Планирование преемственности» повышение получили 33% участников.

Развитие карьеры

Одними из ключевых инструментов карьерного и личного развития сотрудников являются

управление результативностью (перформанс-менеджмент) и планирование преемственности.

404-3

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬЮ

Персонал центрального офиса и региональных дирекций

Руководители обособленных подразделений

- Оценка достижения индивидуальных целей и развития компетенций
- Оценка вклада в развитие Компании

Раз в год

Младший операционный персонал

Оценка деятельности на соответствие компетенций сотрудников стандартам рабочего поведения

Каждые полгода

В рамках процесса управления результативностью применяется инструмент «Опрос 360», где сотрудники дают анонимную обратную

связь компетенциям и навыкам своих коллег, с которыми чаще всего взаимодействуют. В отчетном периоде экспертами выступили

12 760 сотрудников. Обратную связь по «Опросу 360» в 2022 году получили 8 615 сотрудников.

Стратегические цели программы развития карьеры

Результаты 2022 года

Обеспечить не менее **15%** повышения в должности штатных сотрудников

В отчетном периоде около **9 тыс.** сотрудников получили продвижение по карьерной лестнице в Компании

Закрыть не менее **35%** вакансий внутренними кандидатами

35% доля внутренних назначений в Компании

401-2

Мотивация и удержание сотрудников

Система мотивации и вознаграждения сотрудников «Ленты» основана на принципах справедливости и прозрачности. Компания стремится обеспечить справедливый и достойный уровень оплаты труда, а также развивает меры социальной поддержки и программы нематериальной мотивации. Для обеспечения конкурентоспособного уровня

компенсации и эффективной мотивации Компания регулярно осуществляет сбор обратной связи от сотрудников и проводит мониторинг и анализ рынка труда в отрасли.

В целях адаптации к быстро меняющимся условиям рынка труда Компания развивает программы материальной и нематериальной

мотивации. Наравне с федеральными программами, охватывающими все подразделения Компании, разрабатываются локальные программы, которые нацелены на определенные группы сотрудников или регионы.

Вознаграждение и материальная мотивация

В основе системы оплаты труда и премирования лежит принцип мотивации сотрудников для достижения коллективных и индивидуальных целей. В Компании действует многоуровневая система локальных нормативных актов по оплате труда и премированию. Единые принципы и подходы к вознаграждению персонала отражены в Политике по оплате труда «Ленты». Также порядок оплаты труда, вознаграждений и предоставления социальной поддержки регламентируется Положением о премировании, Релокационной политикой и иными корпоративными документами.

В Компании действует система фиксированных уровней оплаты труда (грейдов), основанная на оценке вклада каждой должности в общий результат работы «Ленты». Должности со сходными оценками объединены в грейды оплаты. Базовые уровни оплаты труда регулярно обновляются с учетом информации, полученной из независимых отраслевых обзоров уровней заработной платы в городах присутствия Компании.

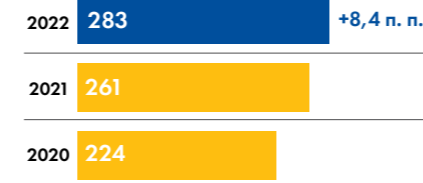
При определении общих условий оплаты труда в Компании устанавливаются равные условия для грейдов на схожих географических рынках труда, что исключает дискриминацию персонала по полу, возрасту и месту

трудоустройства. Для ряда должностей предусмотрены коридоры оплаты труда, позволяющие устанавливать внутри одного грейда разные оклады в зависимости от квалификации и результативности сотрудника.

В отчетном периоде Компания усовершенствовала процесс выплаты заработных плат. Сотрудники компании могут получать их как два раза в месяц, так и еженедельно. Процесс был внедрен по результатам опроса сотрудников, которые хотели бы получать заработную плату еженедельно и эффективнее планировать свои расходы. Более 15% работников перешли на новый график получения заработной платы.

Систему грейдов дополняет система премирования, основанная на достижении плановых показателей Компании. Выплаты годового бонуса в рамках общекорпоративных «сквозных» программ также осуществляются на основе достижения стратегических показателей. За образцовое выполнение своих трудовых обязанностей, повышение производительности труда, продолжительную безупречную работу, новаторство, инициативность и другие профессиональные успехи сотрудник может быть награжден ценным подарком или денежной премией по решению руководства Компании.

Средняя почасовая заработная плата сотрудников розничных магазинов и распределительных центров, руб.



Материальная мотивация

ПРЕМИРОВАНИЕ МЛАДШЕГО ОПЕРАЦИОННОГО ПЕРСОНАЛА

В целях повышения прозрачности программ увеличения дохода сотрудников в 2022 году Компания запустила новую систему премирования младшего операционного персонала. Был пересмотрен главный фактор, который влияет на сумму выплаты, – это товарооборот секции

магазина или отдела собственного производства. Новая система предполагает переход от принципа премирования за достижения общекорпоративных целевых значений к системе премирования на основе процента от объема продаж магазина. Премия выплачивается

из премиального фонда, который формируется как процент от месячного товарооборота. Новая система позволила увеличить объем премий, защитить сотрудников от инфляции, увеличить производительность сотрудников и снизить текучесть кадров.

Социальная поддержка сотрудников

Помимо заработной платы и премиальной части оплаты труда, «Лента» предоставляет перечень компенсаций, универсальный для всех категорий штатных сотрудников:

- ДМС для офисных сотрудников и страхование от несчастных случаев и критических заболеваний для сотрудников магазинов;
- предоставление льготных тарифов на посещение фитнес-центров;

- бесплатное предоставление аренды спортивных площадок для занятий футболом и волейболом;
- льготное питание: сотрудники всех категорий имеют возможность приобрести питание по льготным ценам;
- корпоративная мобильная связь (размер компенсации зависит от должности);

- компенсация расходов на топливо при использовании личных автомобилей в служебных целях;
- возможность устанавливать гибкий рабочий график;
- служба психологической поддержки.



Социальные льготы

ПРОГРАММА «СТРАХОВАНИЕ ЖИЗНИ И ЗДОРОВЬЯ»

403-6

С 1 октября «Лента» заменила добровольное медицинское страхование (ДМС) для младшего операционного персонала на страхование от несчастных случаев и критических заболеваний, которые не входили в программу ДМС. При этом была сохранена оплата плановых

госпитализаций и онлайн-консультаций психолога. Изменение формата поддержки сотрудников связано с расширением сети «Ленты» в удаленные населенные пункты, где частная медицина довольно слабо развита. Это ограничивает значительную часть наших сотрудников

в получении необходимого сервиса и защиты по программе ДМС. В 2022 году был запущен канал «Забота о себе», где публикуют материалы самопомощи. За девять месяцев существования канала опубликовано 81 сообщение, канал имеет 4 480 подписчиков и 61% активных пользователей.

«Лента» заботится о психологическом здоровье своих сотрудников. Для руководителей разрабатываются рекомендации по работе с повышенной тревожностью сотрудников, инструментам сплочения команд, практикам работы со стрессом и др.

401-3

В Компании действует программа поддержки материнства и детства, в рамках которой выплачиваются детские пособия и предоставляется льготный график работы

на неполный рабочий день по желанию сотрудника. В «Ленте» распространена практика частичной занятости сотрудников, находящихся в декретном отпуске.



Социальные льготы

СЛУЖБА ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ПОДДЕРЖКИ ДЛЯ СОТРУДНИКОВ

В ходе опроса «Лента Пульс» было выявлено большое количество сообщений с жалобами сотрудников на высокий уровень стресса на работе. Службой развития был разработан курс психологической поддержки для сотрудников, которые работают в магазинах. Курс состоит из нескольких блоков: техники преодоления стресса, работа с мышлением, забота о физическом здоровье и способы накопления энергии. В магазинах тренерами станут руководители отделов персонала и клиентского сервиса. Работники «Ленты» могут получить бесплатную поддержку ведущих психологов клиники «Скандинавия». Для этого необходимо подать заявку по телефону или электронной почте. В течение суток с работником Компании свяжется психолог, который проведет консультацию онлайн или по телефону. Беседы будут проходить анонимно. Первые итоги будут подведены в 2023 году.

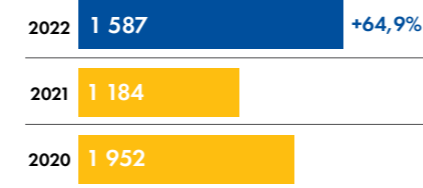
Отпуск по уходу за ребенком

Компания заинтересована в возвращении своих сотрудников, имеющих практический опыт работы и знакомых с основными бизнес-процессами. В 2022 году в Компанию вернулись 6 тыс. сотрудников, из которых только 16% составляют сотрудники, вернувшиеся из отпуска по уходу за ребенком.

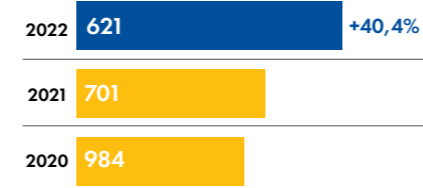
На 2023 год развитие программы мотивации планируется по следующим направлениям:

- развитие программ премирования младшего операционного персонала;
- автоматизация планирования смен в магазинах малого формата;
- разработка мобильного приложения для директоров и работников магазинов, в котором можно будет вносить изменения в графики и выбирать смены;
- адаптация программ социальной поддержки сотрудников.

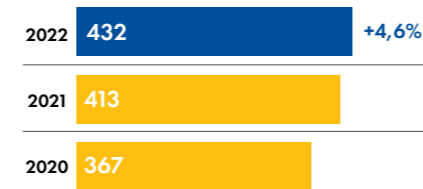
Сотрудники, взявшие отпуск по уходу за ребенком



Сотрудники, вернувшиеся из отпуска по уходу за ребенком



Объем средств, инвестированных в программы социальной поддержки, млн руб.



Нематериальная мотивация

Для повышения уровня вовлеченности сотрудников Компания активно использует инструменты нематериальной мотивации для поощрения вклада сотрудников в развитие Компании.

Все магазины «Ленты» участвуют в ежемесячном рейтинге. Гипермаркеты региональной сети распределены на группы: высшую лигу (магазины, действующие меньше трех лет), премьер-лигу (магазины, работающие более трех лет) и отдельную лигу для магазинов малых форматов. В ходе рейтингования сравниваются абсолютные показатели: уровень продаж и уровень расходов, которые обновляются и публикуются на внутреннем портале Компании ежемесячно. Победители получают ценные призы, возможность пообщаться с руководителем Компании, продвижение по карьерной лестнице.

В целях выявления лучших сотрудников «Лента» проводит профессиональные конкурсы кассиров, поваров, пекарей. В розничных сетях проходят сезонные конкурсы наиболее успешных продавцов: «Шашлычный сезон», «Новогодний форсаж» и другие. Для мотивации сотрудников активно используются программы тимбилдинга.

66%

уровень вовлеченности сотрудников

Компания на регулярной основе отслеживает уровень вовлеченности сотрудников. Оценка вовлеченности осуществляется на базе опроса сотрудников «Лента Пульс». Эти опросы позволяют оценить уровень удовлетворенности сотрудников работой в команде и Компании в целом. По результатам опросов оцениваются индекс счастья сотрудников и уровень их вовлеченности в процессы Компании. В 2022 году в опросе приняли участие 46 249 сотрудников (93,4% от общей численности), уровень вовлеченности сотрудников составил 66% (в 2020 году – 67%). Незначительное падение уровня вовлеченности связано с присоединением новых магазинов, приобретенных в 2021 году и только завершивших этап интеграции.

По итогам опроса, счастливыми на работе себя считают 44% сотрудников компании. Индекс счастья по сравнению с 2020 годом вырос на три процентных пункта. Индекс лояльности сотрудников к компании (eNPS) вырос на шесть процентных пунктов: с четырех в 2020 году до 10% в 2022-м.

По итогам оценки были проведены фокус-группы, где сотрудники и руководители совместно выявили основные проблемы подразделения и построили план действий, который поможет улучшить ситуацию. Результаты будут представлены в отчете 2023 года.



Программа мотивации КЕЙС-ЧЕМПИОНАТ «РАСТЕМ ВМЕСТЕ»

Кейс-чемпионаты «Растем вместе» проводятся с 2018 года среди руководителей секций и тех, кто планирует ими стать. Участники сами подают заявку и регистрируются на онлайн-платформе чемпионата. Разработанные участниками бизнес-кейсы оцениваются жюри, и победители награждаются ценными призами и поездкой в штаб-квартиру Компании в Санкт-Петербурге. Эта практика позволяет выявить наиболее перспективных сотрудников и развить их управленческие компетенции. В 2022 году кейс-чемпионат был посвящен теме «Вовлекающее лидерство». Темы всех трех туров были посвящены работе руководителя с персоналом. В мероприятии приняли участие 618 сотрудников (в 2021 году 314 сотрудников).

Безопасные условия труда

2-26

Развитие культуры безопасности предполагает создание безопасных условий труда во всех технологических цепочках: распределительных центрах, логистике, магазинах, собственном производстве. Реализация Стратегии устойчивого развития – 2025 предполагает снижение показателя LTIFR¹ среди сотрудников на 10%, до уровня 2,4 (показатель базового 2020 года составлял 2,9). Реализованные в 2022 году мероприятия по развитию принципов активной безопасности обеспечили снижение LTIFR на 24,1% от базового уровня. Показатель LTIFR на конец 2022 года составил 2,2 (2,7 в 2021 году), что на 8,3% ниже целевого показателя в 2,4%. Программа «Активная безопасность» действует в Компании с 2019 года и направлена на формирование у сотрудников устойчивой культуры безопасного и ответственного поведения. Задачи программы:

- познакомить сотрудников с основными правилами безопасности;
- повысить осознанность при работе;
- познакомить сотрудников с основными рисками и опасностями;
- исключить травматизм.

В 2022 году за счет расширения деятельности комитетов по охране труда на все региональные подразделения удалось обеспечить 100%-й уровень вовлеченности сотрудников в систему управления охраной труда. С 2022 года проводятся трехуровневые комитеты: 1-й уровень – топ-менеджеры Компании (заседание один раз в год), 2-й уровень – руководство дивизиона (один раз в квартал) и 3-й уровень – это встречи, которые организуются и проводятся на уровне регионов и магазинов (по инициативе работников, руководителей магазинов, регионального директора по фактам несчастных случаев на производстве или инициатив по внедрению лучших практик).

Комитеты рассматривают вопросы охраны труда и окружающей среды, включая прогресс в достижении нормативных показателей LTIFR и статус выполнения мероприятий, включенных в систему показателей результативности всех подразделений. Также на рассмотрение выносятся результаты оценки рисков, выявленных в рамках процедуры «риск-чек».

Система управления охраной труда

403-1, 403-4, 403-8

Система управления охраной труда (СУОТ) «Ленты» распространяется на всех сотрудников и основана на наиболее эффективных практиках, применяемых в крупных сетевых ретейл-компаниях. СУОТ «Ленты» актуализирована и соответствует обновленным в 2022 году государственным нормативным требованиям по обеспечению охраны труда в Российской Федерации, в частности внутренние регламенты приведены в соответствие с положениями Федерального закона от 2 июля 2021 года № 311-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации», вступившего в силу с 1 марта 2022 года. Советом директоров утверждена новая Политика в области промышленной безопасности, охраны труда и окружающей среды, обновлено Положение о системе управления охраной труда, переработаны инструкции по охране труда, оценка профессиональных рисков расширена на весь штат сотрудников. Также актуализированы все курсы корпоративного обучения по охране труда с акцентом на обучение младшего операционного персонала инструментам оценки рисков и активной безопасности.

Действующая в «Ленте» культура безопасности предполагает прямое участие высшего руководства и топ-менеджмента в управлении вопросами охраны труда. Это позволяет достигать высокого уровня безопасности на объектах «Ленты» за счет максимального вовлечения сотрудников всех функциональных подразделений в мероприятия по охране труда. Отчет об исполнении мероприятий по охране труда на ежемесячной основе предоставляется на рассмотрение Совету директоров и на ежеквартальной – на рассмотрение ООО «Севергрупп».

ОСНОВНЫЕ ДОСТИЖЕНИЯ «ЛЕНТЫ» В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА ПО ИТОГАМ 2022 ГОДА

Количество заседаний комитетов по охране труда 1-го и 2-го уровней

44

Динамика LTIFR к 2022 году к базовому 2020 году

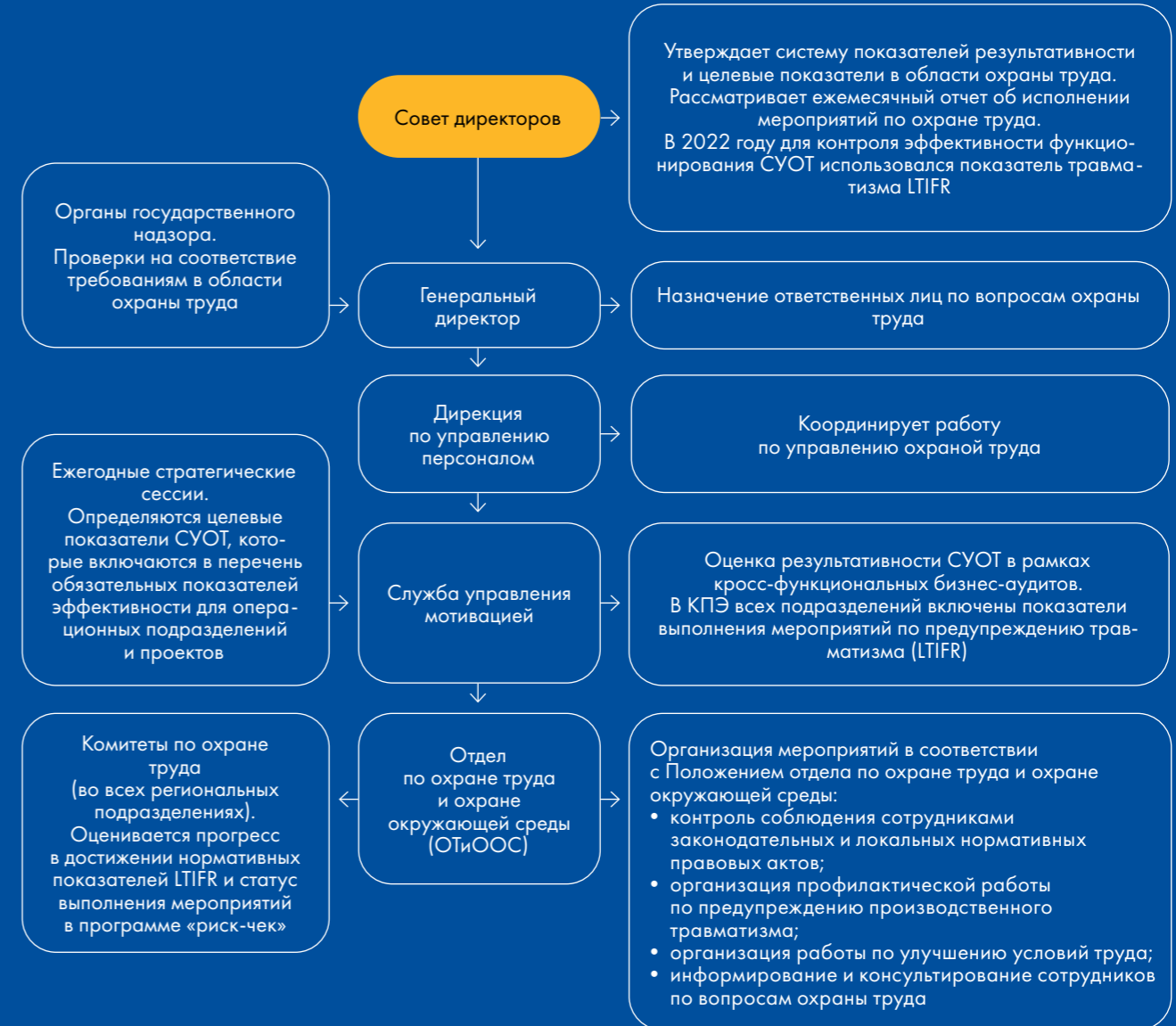
-24,1%

Уровень LTIFR в 2022 году

2,2

¹ LTIFR – частота травматизма с временной потерей трудоспособности.

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА



В 2022 году во всех региональных подразделениях «Ленты» действовали кросс-функциональные комитеты по охране труда. В задачу

комитетов входит контроль статуса выполнения мероприятий, включенных в систему показателей результативности всех подразделений.

Работа комитетов организована на трех уровнях управления.

Регулярность работы комитетов по охране труда

Топ-менеджмент

Один раз в год

Дивизион

Один раз в квартал

Регионы и гипермаркеты

По инициативе сотрудников, руководителей магазинов и регионального директора

Для сотрудников отдела ОТиООС на регулярной основе проводится повышение квалификации и проверка

знаний требований в области охраны труда, которые закреплены в должностных инструкциях сотрудников.

Безопасность труда ЗАРНИЦЫ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Командная игра впервые прошла в 2022 году. Игра состояла из пяти конкурсных этапов. На каждом из них командам предстояло показать свои знания и навыки разных аспектов охраны труда и безопасности. В игре участвовали все форматы магазинов.

На каждое задание у команд было две недели. На первом этапе нужно было представить свою команду, придерживаясь темы «Безопасность в наших руках». Во втором участники готовили презентации проведенных улучшений в раздевалках и комнатах приема пищи. В третьем задании сотрудники представляли свои успехи в организации

утренних зарядок. В рамках четвертого этапа необходимо было представить фото профессий на тему «Безопасность в ваших руках».

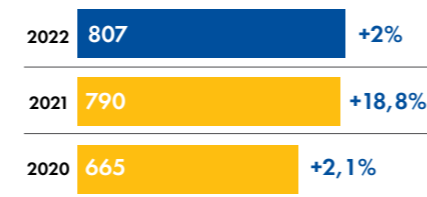
В финальном этапе зарницы очно встретились восемь команд – лидеров по итогам всех заданий. Чемпионы померились силами в пяти конкурсах: безопасное палитирование, тушение условного пожара, медицинская помощь и квиз по охране труда.

Победителей определили в каждом дивизионе, а также среди РЦ и магазинов малых форматов. Лидером по итогам всех этапов стала объединенная команда распределительных центров.

На проведение мероприятий по улучшению условий и охране труда Компания ежегодно выделяет не менее 0,2% годового оборота. Общий объем инвестиций в мероприятия по охране труда в 2022 году составил 807 млн руб. (+2% к 2021 году).

Для достижения целей по обеспечению безопасных условий труда и развитию культуры безопасности Компания сформулировала ключевые задачи и целевые показатели по обеспечению эффективной работы СУОТ на 2022 год.

Динамика роста вложений в мероприятия по охране труда, млн. рублей



Задачи	Целевые ориентиры
Лидерство и организация	<ul style="list-style-type: none"> Трехуровневые комитеты по охране труда; наличие Политики в области промышленной безопасности, охраны труда и окружающей среды; награждение объектов – лидеров в области безопасности
Оценка и контроль	<ul style="list-style-type: none"> Регулярная отчетность по охране труда; аудиты, в том числе «риск-чек» и кросс-функциональные аудиты; специальная оценка условий труда и профессиональных рисков проведена на 100% рабочих мест; проведение производственного контроля
Обучение	<ul style="list-style-type: none"> 100%-е выполнение плана по внешнему обязательному обучению; регулярные внутрикорпоративные вебинары по охране труда; 12 внутрикорпоративных курсов по охране труда
Расследование несчастных случаев	<ul style="list-style-type: none"> Выявление и регистрация 100% несчастных случаев; регистрация микротравм; регистрация проактивных показателей опасных действий и опасных ситуаций
Коммуникация	<ul style="list-style-type: none"> Регулярные рассылки о происшествиях месяца; выпуск дайджеста; документация по охране труда на корпоративном портале в открытом доступе для сотрудников; стенды по вопросам охраны труда
Профилактика	<ul style="list-style-type: none"> Стандарт повышенных дополнительных технических мер; выдача всех необходимых средств индивидуальной защиты (СИЗ) согласно нормам и дополнительных СИЗ при выявлении зон повышенного риска

Контроль за соблюдением требований охраны труда

403-2

В Компании с 2019 года управление рисками в области охраны труда осуществляется в соответствии с единым Порядком оценки и управления рисками в области охраны жизни, здоровья и безопасности труда.

Обязательное обучение по охране труда и тестирование по его итогам в 2022 году прошли все сотрудники «Ленты», включая вновь принятых. В Компании с 2022 года успешно применяется автоматизированная система организации процесса обучения и инструктажей. Система автоматически назначает дату прохождения обучения с учетом завершенного персонального обучения, периодов отпусков или временной нетрудоспособности каждого сотрудника. За отчетный период 97% сотрудников прошли обязательное обучение по охране труда (в 2021 году – 96%). Дополнительные курсы разрабатываются с учетом специфики функциональных подразделений и результатов «риск-чеков». Общее количество часов обучения по охране труда в 2022 году не изменилось и составило 750 тыс. ч.

В 2022 году в магазинах «Ленты» стартовала программа мониторинга устранения нарушений,

направленная на оперативное выявление опасных действий, опасных ситуаций и потенциальных угроз. В рамках программы отображаются результаты оценки по каждому показателю, а также скорость устранения нарушений и перечень реализованных мероприятий. В 2022 году проверку прошли 165 объектов (56 в 2021 году). По итогам проверок ответственным лицам направляется отчет для устранения нарушений.

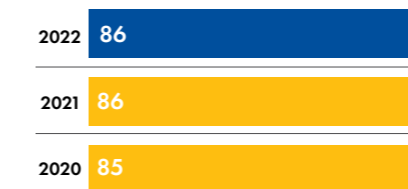
С целью выявления и оценки актуальных рисков в области охраны жизни, здоровья и безопасности труда сотрудники отдела ОТиООС выезжают в магазины и РЦ. Во время очных проверок применяется принцип «здесь и сейчас» – фиксируются только риски, которые были обнаружены сотрудником во время оценки. Результаты фиксируются в электронной форме первичной оценки рисков «риск-чек». В форму «риск-чек» также вносятся факты, выявленные в ходе «прогулок безопасности», которые ежедневно проводит дежурный по безопасности (назначается из рядовых сотрудников) на территории магазинов и РЦ. В 2022 году практика «прогулок безопасности» действовала в центральных и южных регионах России.

В течение десяти рабочих дней на основании данных «риск-чек» разрабатывается план корректирующих мероприятий, который должен быть реализован в течение шести месяцев. Контроль сроков выполнения корректирующих мероприятий осуществляет менеджер по ОТиООС по дивизиону или ведущий специалист по ОТиООС. По результатам оценки рисков вносятся изменения в программу обучения и информирования сотрудников о рисках травматизма на рабочем месте. Практика фиксации актуальных рисков в электронной системе «риск-чек» позволяет реализовать практику профилактики травматизма на местах и подготовить объекты «Ленты» к проведению внешнего аудита условий труда сотрудников, который проводится на регулярной основе лицензированной организацией.

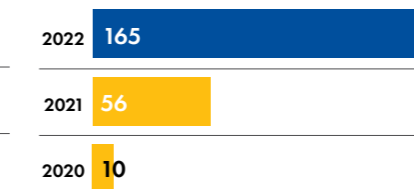
В 2022 году процедура «риск-чек» проведена 165 раз (56 в 2021 году). По итогам оценки средний балл безопасности сохранил уровень 2021 года – 86%. Также Компания провела оценку профессиональных рисков на рабочих местах, включая дивизион «Северо-Запад».

Результаты программы «риск-чек»

Средний балл безопасности, %



Количество «риск-чеков», шт.



403-3, 403-10

Важным аспектом культуры безопасности является право сотрудников на отказ от выполнения работ в случае риска травматизма. При обнаружении неисправности используемого оборудования или опасных условий труда сотрудник должен сообщить об этом непосредственному руководителю или дежурному менеджеру и не приступать к работе до ее устранения. Применение санкций в отношении сотрудников, сообщающих об опасных ситуациях на рабочих местах, недопустимо.

Учет травматизма организован на всех производственных площадках «Ленты», включая магазины, РЦ, производство и административные помещения. По всем зафиксированным случаям травматизма с потерей трудоспособности и микротравм проводится обязательное расследование причин и определяются корректирующие мероприятия. Показатели травматизма вносятся в систему Power BI и раскрываются на внутреннем портале Компании. Автоматизация позволяет вести региональные рейтинги операционных единиц. Для стимулирования соблюдения сотрудниками магазинов норм охраны труда в Компании действует система награждения лучших магазинов по количеству дней без травм и потерь. В 2022 году вымпел «Гарант безопасного труда» получили более

300 магазинов, которые отработали более одного года без травм.

Из пяти магазинов-победителей четыре функционируют без случаев травматизма более восьми лет и один – на протяжении 15 лет.

С целью предотвращения повторного возникновения опасных ситуаций ежемесячно проводится рассылка по электронной почте с информацией о несчастных случаях. Также для максимального сокращения времени на оказание первичной помощи пострадавшим во всех рабочих сменах присутствуют сотрудники, которые прошли обучение по оказанию первой помощи, а производственные помещения оснащены аптечками.

На снижение показателя травматизма существенное влияние оказало расширение практики работы комитетов по охране труда, которые обеспечили больше управляемости потенциально опасными ситуациями. На комитетах сотрудники имеют возможность донести до руководителей истинные причины возникающих рисков, разобрать конкретный несчастный случай и проработать корректирующие мероприятия. Руководители дивизионов курируют принятые проекты улучшений и меняют систему мотивации персонала.



Регулярные медицинские осмотры сотрудников не выявили случаев профессиональных заболеваний

В Компании отсутствуют смертельные случаи

Динамика коэффициента травматизма LTIFR¹

	2022	2025 Целевое значение	2020 Базовое значение
2022	2,2	2,4	2,9
2021	2,7		

¹ LTIFR рассчитан на основе 1 млн отработанных часов.

Количество несчастных случаев

403-9

	2020	2021	2022	Изменение 2021/2022, %
Всего	217	223	193	-17,2
Основные виды и причины травматизма	<ul style="list-style-type: none"> Защемление между неподвижными и движущимися предметами; воздействие падающим предметом; повышенные температуры жидких продуктов; соприкасающиеся скользкие поверхности обуви, напольного покрытия; спотыкание 	<ul style="list-style-type: none"> Падение с высоты; падение; движущиеся машины и механизмы; проскальзывание, ложный шаг или спотыкание; дорожно-транспортное происшествие 	<ul style="list-style-type: none"> Падение; порез (в том числе ссадина); наезд (ручная тележка, штабелер, автомобиль и т. п.); происшествие с оборудованием и инструментами; неправильно распределенная физическая нагрузка 	

Сокращение числа случаев порезов на участках собственного производства связано с усилением контроля за опасными участками со стороны директоров магазинов.

Самым распространенным видом травм в Компании является падение на различных уровнях – в связи с чем этой причине травматизма уделяется особое внимание во время проведения инструктажей для сотрудников.

Взаимодействие с подрядчиками в области охраны труда

403-7

Взаимоотношения с поставщиками и подрядчиками выстраиваются строго в рамках требований законодательства в области охраны труда, а также договорных отношений и процедур, установленных Компанией.

«Лента» распространяет корпоративные требования культуры безопасности на сотрудников подрядных организаций. Подрядчикам предоставляется вся методическая и регуляторная информация Компании,

которая в обязательном порядке доводится до сторонних сотрудников, приступающих к работам на производственных площадках «Ленты». В обязательном порядке всем работникам подрядных организаций проводится вводный инструктаж. В 2022 году было принято Положение о работах в повышенной опасности и выпущено семь технологических карт, регламентирующих эти работы. При выполнении опасных видов работ в обязательном порядке согласовывается наряд-допуск и проводится контроль работ со стороны главного инженера Компании на площадке.

Готовность к чрезвычайным ситуациям

В рамках культуры безопасности «Лента» обеспечивает полноценное информирование сотрудников Компании, частных охранных организаций, арендаторов и сторонних организаций о порядке действий при происшествиях, чрезвычайных ситуациях, обнаружении задымления, возгорания, мероприятиях по организации эвакуации.

Помещения магазинов и РЦ оборудованы датчиками пожарной сигнализации, системой автоматического пожаротушения и системой удаления дыма с автоматическим и ручным включением. Все магазины и РЦ Компании обеспечены системами оповещения и управления эвакуацией при пожаре. Компания не реже одного раза в квартал проводит тренировки по эвакуации сотрудников магазинов, РЦ, сторонних организаций и арендаторов. Учения с участием покупателей проводятся не реже одного раза в год.

Мероприятия по обеспечению пожарной безопасности, реализованные в 2022 году

В 2022 году проведен внутренний аудит в области пожарной безопасности магазинов сетей «Билла» и «Семья», интегрированных в Компанию в отчетном периоде. По итогам проверки проводится комплекс мероприятий по устранению выявленных нарушений.

Поддержка населения

В 2022 году Компания продолжила реализовывать социальные программы, в том числе по таким существенным направлениям, как поддержка уязвимых групп населения и оказание помощи тяжелобольным детям. Мы стремимся внести вклад в благополучие местных сообществ. «Лента» тесно сотрудничает с органами власти, учебными учреждениями, общественными и некоммерческими организациями, проводит мониторинг приоритетов развития и актуальных проблем регионов присутствия, разрабатывает и реализует различные благотворительные и социальные программы.

Система управления социальными инвестициями

Социальные программы и проекты «Ленты» нацелены на развитие социально-экономического потенциала регионов присутствия, повышение качества жизни

местного населения. Управление внешними социальными программами осуществляет служба по связям с общественностью и государственными органами.

Компания на постоянной основе реализует благотворительные программы в партнерстве со следующими организациями:



Благотворительный фонд AdVita (оказание помощи детям и взрослым с онкологическими, гематологическими и иммунологическими заболеваниями)



Благотворительная организация «Ночлежка» (оказание помощи бездомным людям)



Благотворительный проект «Дари Еду!» (оказание продовольственной помощи)



Благотворительный фонд «Детский и взрослый хоспис «Бумажная птица»



Благотворительный фонд «Антон тут рядом» (поддержка людей с аутизмом)

Вовлечение сотрудников в практики корпоративной социальной ответственности является важным аспектом поддержки и развития местных сообществ. В 2022 году 2 039 сотрудников «Ленты» принимали участие в социальных и экологических инициативах² Компании.

спонсорской и благотворительной деятельностью, утвержденных Советом директоров в 2021 году. Документы базируются на миссии, стратегии и ценностях Компании, а также положениях Политики социальной ответственности Компании.

Принципы и цели реализации социальных программ отражены в Политике в области управления внешними социальными программами и Политике управления

При отборе социальных проектов мы отдаем приоритет инициативам по оказанию помощи людям, находящимся в трудной жизненной ситуации.



2 039

сотрудников «Ленты» принимали участие в инициативах¹ Компании

НА 2022 ГОД В КАЧЕСТВЕ ПРИОРИТЕТНЫХ БЫЛИ ВЫБРАНЫ ПЯТЬ НАПРАВЛЕНИЙ СОЦИАЛЬНЫХ ИНВЕСТИЦИЙ И БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ



Поддержка социально незащищенных групп населения



Помощь тяжелобольным детям



Повышение экономической доступности товаров



Поддержка и развитие детского досуга



Поддержка искусства

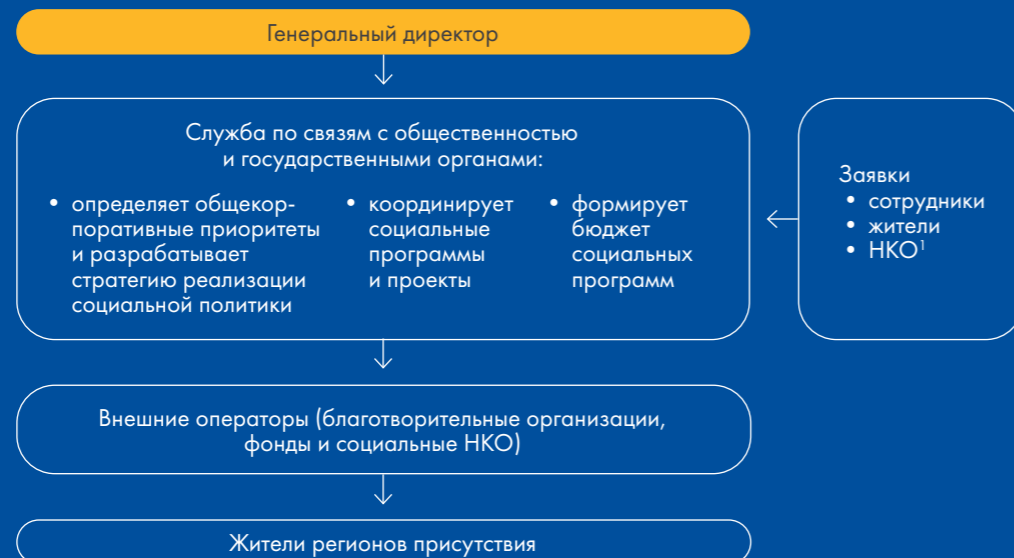
Все заявки на оказание благотворительной помощи рассматриваются службой по связям с общественностью и государственными органами. При необходимости запрашивается дополнительная информация о проекте и проводятся консультации

с руководителями подразделений Компании. Все организации, которым «Лента» планирует оказать спонсорскую или благотворительную помощь, проходят проверку благонадежности и оценку факторов повышенного риска.

¹ Некоммерческие организации.

² Подробнее об инициативах Компании в части ответственного отношения к окружающей среде см. «Ответственное использование ресурсов».

СИСТЕМА ОТВЕТСТВЕННЫХ



Система управления социальными инвестициями (продолжение)

Сумма пожертвований, социальных инвестиций и спонсорской помощи в 2022 году уменьшилась в связи с перераспределением бюджета на другие проекты,

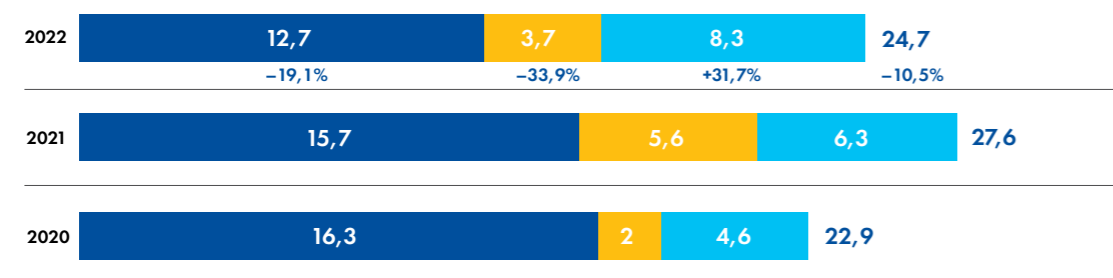
в частности отгрузку товаров людям, оказавшимся в трудной жизненной ситуации. Компания увеличила сумму пожертвований нуждающимся группам населения

на 31,7% в связи с экономической ситуацией в стране и падением уровня доходов населения.

«Лента» осуществляет сбор и анализ обратной связи от участников проектов и организаций – операторов программ. В рамках контроля за эффективностью социальной деятельности ведется мониторинг следующих показателей.



Структура социальных и благотворительных инвестиций, млн руб.



- Сумма денежных пожертвований и социальных инвестиций¹
- Спонсорство мероприятий
- Сумма пожертвований в форме предоставления продуктов или услуг²

¹ Отчисления от продажи товаров СТМ в адрес благотворительных фондов.

² Отгрузка товаров в рамках акций и на основании запросов, а также помощь благотворительным фондам в покупке товаров.

Социальные проекты и программы

413-1

С 2021 года, когда добровольческие инициативы приобрели массовый характер, Компания разработала программы системной поддержки проектов корпоративного волонтерства. Через год движение расширилось и насчитывает более 2 тыс. участников, которые продолжили активно участвовать в социальных и экологических проектах Компании. Служба

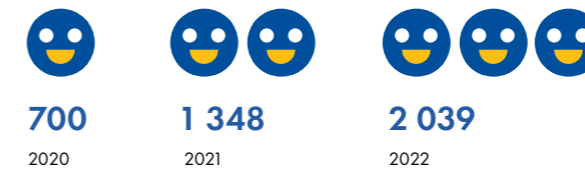
по связям с общественностью и государственными органами оказала дополнительную информационную поддержку акциям по сбору товаров для нуждающихся в магазинах сети. Активное информирование населения о проектах Компании позволило увеличить объем переданных товаров на 11,4%. При этом часть инициатив сотрудников, которые развивались

несколько лет, столкнулась с необходимостью обновления пула партнерских организаций. Так, количество детей, получивших помощь в 2022 году в рамках проекта «Лента добрых дел», сократилось в связи с тем, что часть магазинов приступила к поиску новых партнеров среди социальных учреждений городов присутствия для дальнейшей реализации проекта.

413-1, 203-2

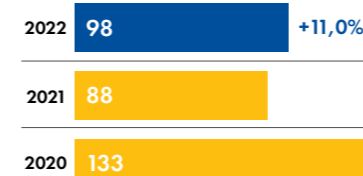
ОХВАТ СОЦИАЛЬНЫХ ПРОЕКТОВ

Количество сотрудников-волонтеров, принимающих участие в социальных проектах Компании, чел.



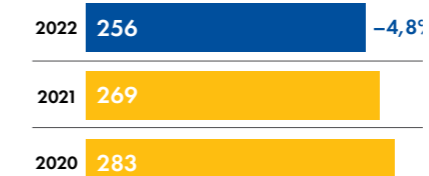
ПРОЕКТ «ДАРИ ЕДУ»

Объем переданных продуктов, тонн

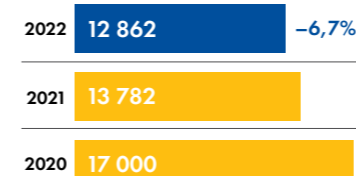


ПРОЕКТ «ЛЕНТА ДОБРЫХ ДЕЛ»

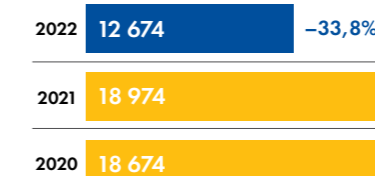
Количество учреждений, принявших участие, шт.



Количество семей, получивших продуктовую помощь, шт.



Количество детей, получивших помощь, чел.



ПРОЕКТ «ВРЕМЯ ПРОЯВИТЬ ЗАБОТУ»

Проект объединяет добровольцев, готовых оказать помощь пожилым людям из Санкт-Петербурга, Екатеринбурга и Новосибирска в оформлении заказов на доставку продуктов из магазинов «Лента». Оказать помощь может любой желающий через сайт zabota.lenta.com. Волонтеры проекта «Время проявить заботу» в 2022 году доставили 4 888 заказов и провели 7 093 консультации пожилым людям.

Проект стартовал в апреле 2020 года, в период пандемии, когда пожилые покупатели не могли самостоятельно выйти за продуктами в магазины. За время существования проекта сотрудники Компании провели 24 554 консультации, а волонтеры доставили 15 469 заказов.

Социальные проекты и программы (продолжение)

Поддержка социально незащищенных групп населения



Благотворительная акция «Лента добрых дел»

Накануне Нового года воспитанники подшефных социальных учреждений «Ленты» пишут свои пожелания на открытках, которые размещаются в магазинах Компании, на новогодних елках. Покупатели помогают нам исполнить детские мечты, а оставшиеся невыкупленными подарки приобретает «Лента». Все собранные подарки сотрудники магазинов передают воспитанникам подшефных учреждений.

В 2022 году мы исполнили новогодние мечты 12 674 воспитанников 256 социальных учреждений во всех городах присутствия. Покупатели приобрели почти 70% всех подарков, остальные, на сумму более

1,5 млн рублей, – «Лента». В 56 магазинах покупатели полностью выкупили все подарки. В подготовке акции приняли участие более 1,2 тыс. сотрудников торговой сети. Как и в прошлом году, каждый покупатель получал за участие купон на скидку в размере 10%. Предложением воспользовались 856 клиентов.

«Лента» проводит акцию «Лента добрых дел» с 2015 года, за это время исполнены желания свыше 70 тыс. детей по всей стране.

12 674

воспитанника исполнили свои новогодние мечты

Проект «Дари еду!»

Проект реализуется «Лентой» в сотрудничестве с благотворительным фондом «Дари еду!». В рамках проекта покупатели могут приобрести товары с длительным сроком хранения и оставить их в специальных контейнерах, расположенных в прикассовых зонах. Собранные продукты распределяются среди многодетных семей, семей с детьми с ограниченными возможностями здоровья, а также людей пенсионного возраста и людей с инвалидностью.

В 2022 году покупатели «Ленты» приобрели и оставили в специальных боксах 98,4 тонны продуктов длительного хранения. Это на 11 тонн больше, чем годом ранее. Волонтеры проекта «Дари еду!» распределили товары и передали наборы нуждающимся. Помощь получили 12 862 многодетные семьи, семьи с детьми с ограниченными возможностями здоровья, а также пенсионеры и инвалиды.

ДАРИ ЕДУ!
благотворительный проект

Компания и благотворительный проект дополнительно провели совместные акции по сбору товаров для людей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации. Помощь оказали ветеранам и участникам Великой Отечественной войны, беженцам, кроме того, переданы канцелярские наборы ко Дню знаний. В рамках новогодней акции, проходившей с 5 по 19 декабря, было собрано 8 790 кг продукции, которую получили 1 687 семей.

Всего за время сотрудничества с фондом (с 2019 года) удалось собрать 324 тонны продукции первой необходимости. Помощь получила 44 381 семья.

44 381

 семья

получила помощь за время сотрудничества с фондом

Проект по оказанию помощи фонду помощи животным «РЭЙ»

«Лента» в партнерстве с одним из производителей кормов для животных установила в магазинах специальные контейнеры для сбора упаковок с питанием для четвероногих в сентябре 2021 года. Сегодня боксы работают в 52 торговых точках Москвы, Санкт-Петербурга, Московской области и Рязани.

В 2022 году покупатели «Ленты» приобрели и оставили в специальных боксах 1 982 кг корма для животных. Волонтеры фонда помощи животным «РЭЙ» распределили товары и передали их в 11 приютов, расположенных в Москве, Подмосковье, Рязани и Санкт-Петербурге.



Всего с сентября 2021 года по декабрь 2022-го было собрано 3 182 кг корма.

1 982

 кг

корма для животных покупатели «Ленты» приобрели в 2022 году и оставили в специальных боксах

Помощь тяжелобольным детям

Поддержка благотворительного фонда Константина Хабенского

В рамках благотворительной инициативы 1 руб. с каждых 100 руб., потраченных клиентами магазинов сети на покупку товаров торговых марок «Лента», направляется в фонд Константина Хабенского. Акция проходила в магазинах сети с апреля по сентябрь 2022 года. За этот период размер нашей поддержки составил 5 млн руб.

Эти средства были направлены на оплату обследований, лечения, медицинских препаратов и реабилитации для детей и молодых взрослых с онкологическими и другими тяжелыми заболеваниями головного и спинного мозга, а также на закупку оборудования и расходных материалов для профильных отделений российских клиник.



Всего за время сотрудничества с фондом (с 2021 года) удалось собрать 16,5 млн руб.

16,5

 млн руб.

удалось собрать за время сотрудничества с фондом

Поддержка благотворительного фонда помощи хосписам «Вера»

В сентябре 2022 года каждый рубль со 100 руб., потраченных клиентами на покупку товаров собственной торговой марки «Лента», направлялся в фонд «Вера».

По итогам акции «Лента» перечислила организации 5 млн руб. На них закуплены специальное питание, кислородные концентраторы, которые помогают дышать, оборудование, которое улучшит качество жизни. В течение года помощь получили больше тысячи подопечных Самарского хосписа,

«Дома милосердия кузнеца Лобова» в Ярославской области и проекта «Хоспис на дому» в Санкт-Петербурге, а также дети из разных регионов России, которые находятся под опекой фонда.

5

 млн руб.

перечислила «Лента» организации по итогам акции



Социальные проекты и программы (продолжение)

Помощь тяжелобольным детям (продолжение)



Поддержка благотворительного фонда «Детский и взрослый хоспис «Бумажная птица»

Каждый месяц Компания отправляет продукты подопечным фонда, готовит подарки для детей и родителей к Новому году, а с 2019 года в Санкт-Петербурге кондитеры «Ленты» выпекают именные торты для поздравления детей фонда с днем рождения.



В 2022 году «Лента» поздравила сладкими подарками 92 именинника.

За время проекта подопечным хосписа было передано более 330 тортов.

Поддержка благотворительного фонда спасения тяжелобольных детей «Линия жизни»

На счет фонда «Линия жизни» мы перечисляем 1 руб. с каждой покупки товаров эксклюзивной торговой марки Little Times.

В 2022 году дорогостоящую медицинскую помощь и восстановительное лечение на сумму 2,7 млн руб.

получили 10 детей из четырех регионов. Это пациенты, страдающие онкологическими заболеваниями, ДЦП и заболеваниями опорно-двигательной системы. За время партнерства с фондом (с ноября 2019 года) удалось собрать около 11 млн руб. На эти деньги



необходимую помощь получил 31 ребенок из 16 регионов России.

11 млн руб.

собрали за время партнерства

Поддержка благотворительной организации «Ночлежка»

Компания оказывает поддержку подопечным фонда товарами первой необходимости. Каждую пятницу работники гипермаркета «Лента» на Обводном канале готовят горячие обеды. В состав

набора входят суп, ленивые голубцы, плов и гуляш. Волонтеры «Ночлежки» передают питание подопечным в разных районах Санкт-Петербурга. В 2022 году «Лента» обеспечила



горячим питанием более 2 246 подопечных «Ночлежки» в Санкт-Петербурге. «Лента» сотрудничает со старейшей благотворительной организацией «Ночлежка» с 2017 года.

Повышение экономической доступности товаров



Программа «Лента ВМЕСТЕ – ваша надежная поддержка»

Программа была запущена в 2013 году и пользуется большим спросом у участников. В 2022 году мы увеличили период действия скидки для участников социальной программы в «Супер Лентах» и «Мини Лентах». Теперь воспользоваться предложением можно в рабочие часы магазинов без ограничений по времени. В гипермаркетах торговой сети скидка в размере 10% для участников социальной программы действует с 9:00 до 12:00.

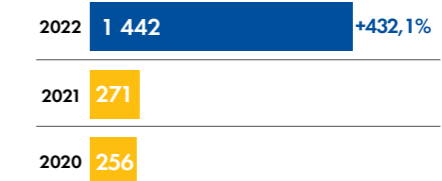
В отчетном периоде Компания изменила условия оформления социальной карты: присоединиться к программе можно на кассе, предъявив соответствующие документы (ранее оформление карты было только на стойке информации). Это позволило увеличить число участников программы, предоставить большему числу нуждающихся людей дополнительные скидки.

КОЛИЧЕСТВО УЧАСТНИКОВ ПРОГРАММЫ ПОДДЕРЖКИ ПОКУПАТЕЛЕЙ С ОГРАНИЧЕННЫМ БЮДЖЕТОМ

Количество покупателей, принявших участие в программе поддержки покупателей с ограниченным бюджетом, млн чел.



Количество покупателей, впервые присоединившихся к программе поддержки покупателей с ограниченным бюджетом, тыс. чел.



Поддержка и развитие детского досуга

Проект «Онлайн-лагерь»

В июне 2020 года, в период пандемии COVID-19 и временного закрытия всех детских лагерей, был запущен социально-образовательный проект «Онлайн-лагерь» для клиентов и сотрудников, работающих удаленно и столкнувшихся с необходимостью уделять дополнительное время организации досуга своих детей. Платформа позволяет работающим родителям каждую неделю получать обновленный контент для самостоятельной работы ребенка: игры, занятия,

конкурсы. Инициатива быстро набрала популярность и стала самой посещаемой в России платформой для долгосрочного детского развития. В отчетном периоде Компания продолжила реализацию этого проекта. По состоянию на конец 2022 года проект объединил более 25 тыс. детей.

В 2022 году на платформе онлайн-лагеря мы запустили проект «Лента приключений» (lentacamp.ru), который объединил

22 тыс. участников. Проект получил высокую оценку экспертов сферы образования. Специалисты Санкт-Петербургской академии постдипломного педагогического образования рекомендовали к использованию онлайн-проект «Лента приключений». Онлайн-лагерь «Лента приключений» занял первое место в номинации «Лучший проект по формированию эмоциональной связи» премии Loyalty Awards Russia 2022.

Поддержка искусства и развитие городских пространств

Поддержка Русского музея

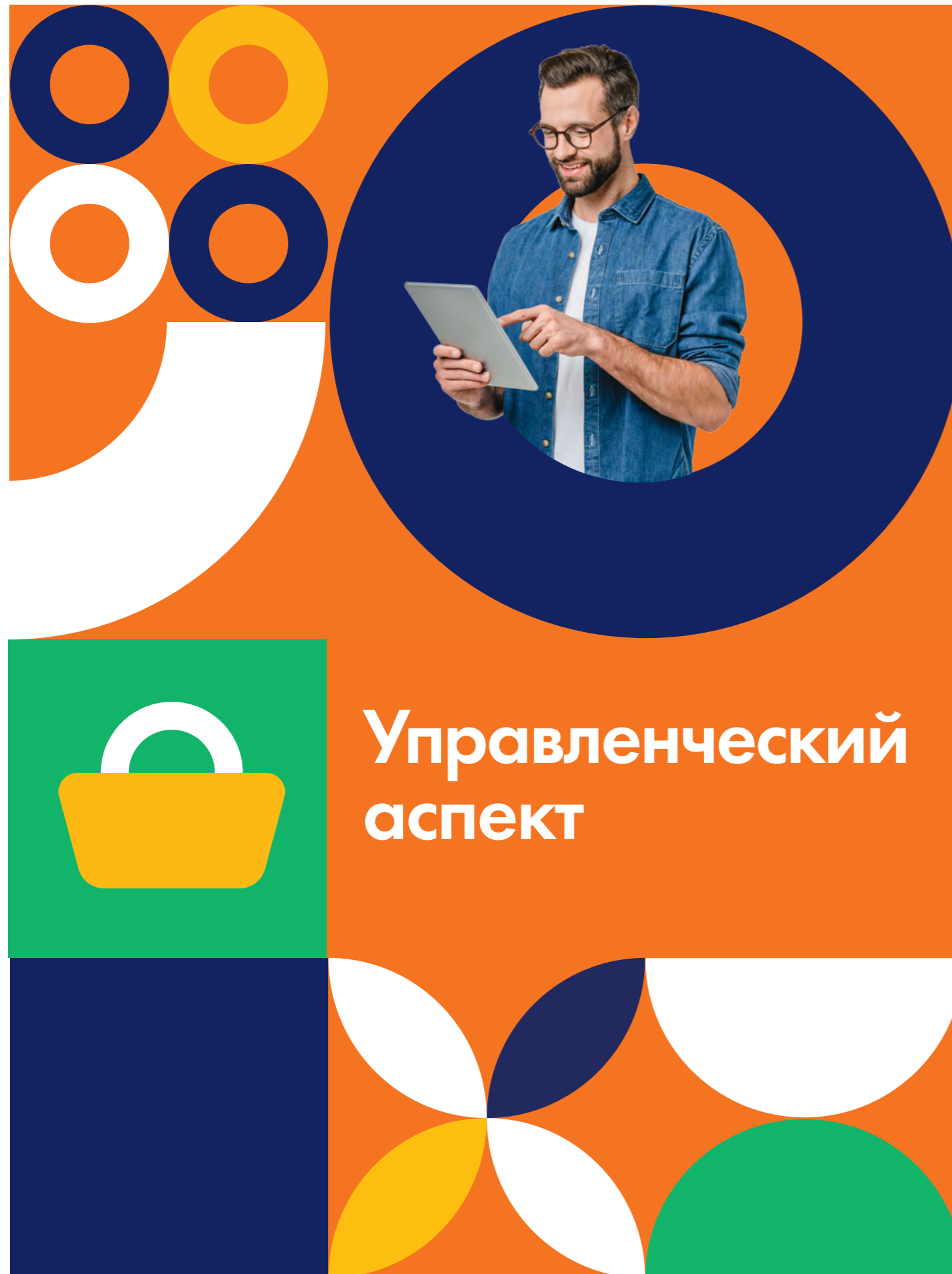
«Лента» совместно с ООО «Севергрупп» поддерживает проекты Русского музея. В 2022 году объем инвестиций Компании на поддержку выставок музея составил 1,2 млн руб. Компания поддержала проект «В музей с ребенком». В рамках проекта выпущена серия коротких видео с практическими советами для родителей, которые только собираются начать посещать музеи с детьми. Видеоролики доступны в социальных сетях Русского музея. Также разработан виртуальный гид к масштабной выставке «Анна Лепорская», создана новая тактильная экспозиция.

Фестиваль тюльпанов

«Лента» вносит вклад в создание благоприятной городской среды в городах присутствия. Ежегодно начиная с 2012 года Компания высаживает голландские луковичные тюльпанов в парке им. Кирова в Санкт-Петербурге и каждую весну проводит праздник «Фестиваль тюльпанов». В 2018 году Компания расширила географию фестиваля, высадив луковичные цветы в парках Новосибирска, Ростова-на-Дону и Перми.

Весной 2022 года в городах – участниках проекта расцвели 320 тыс. тюльпанов. Праздничные мероприятия «Фестиваль тюльпанов» посетили свыше 310 тыс. жителей городов.

В Центральном парке культуры и отдыха им. Максима Горького в Ростове-на-Дону жители и гости города могли увидеть 13 сортов цветов. Компания подарила парку 20 тыс. лукович осенью 2021 года. Фестиваль тюльпанов прошел во второй раз в Новосибирске. Посетители парка на Михайловской набережной смогли увидеть цветение 60 тыс. тюльпанов. Впервые фестиваль тюльпанов проходил в Перми, в Центральном парке развлечений им. Горького. Осенью прошлого года Компания подарила городу 20 тыс. лукович восьми сортов тюльпанов. Их посадили более 40 работников «Ленты», торговой сети «Семья» и сотрудники парка.



Лидерство в бизнесе

Корпоративное управление

«Лента» развивает практику корпоративного управления в целях обеспечения стабильного и успешного функционирования Компании, эффективного процесса принятия решений, высокой степени готовности «Ленты» к управлению рисками и реагированию на внешние вызовы и возможности.

Система корпоративного управления «Ленты» опирается на следующие принципы:

- внедрение эффективных и прозрачных механизмов обеспечения прав и интересов акционеров Компании в соответствии с законодательством, Уставом Компании и иными нормативными документами, а также рекомендованными международными стандартами корпоративного управления;
- равное отношение ко всем акционерам, независимо от размера

пакета акций, национальности или юрисдикции;

- публичное раскрытие информации о деятельности Компании, обеспечивающее равный доступ к информации для всех стейкхолдеров;
- обеспечение реализации прав акционеров на участие в управлении Компанией путем участия в общих собраниях акционеров;
- поддержание высокого качества взаимодействия со всеми заинтересованными сторонами.

СТРУКТУРА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ 102-18



¹ Подробнее о подходе к управлению вопросами устойчивого развития см. «О «Ленте»».

Общее собрание акционеров

Общее собрание акционеров – высший орган корпоративного управления, который отвечает за принятие решений по всем ключевым вопросам деятельности Компании, отнесенным к его компетенции согласно Уставу. В течение года Генеральный и финансовый директора «Ленты» проводят регулярные встречи с акционерами, информируя Совет директоров о результатах таких встреч.

Совет директоров и комитеты

Основная задача Совета директоров – обеспечивать долгосрочное развитие «Ленты» и общее руководство ее деятельностью. Совет директоров проводит оценку деятельности Компании в контексте реализации ее стратегии, выполнения задач, бизнес-планов и бюджетов, обеспечивая при этом принятие любых необходимых корректирующих мер. В зону ответственности членов Совета директоров входит утверждение стратегических целей, направлений корпоративного развития и соответствующих политик в области устойчивого развития.

Председатель Совета директоров Компании возглавляет Совет директоров, обеспечивает его эффективность с учетом интересов различных заинтересованных сторон и содействует поддержанию высоких стандартов корпоративного управления. Функции Председателя Совета директоров и Генерального директора четко разделены.

«Лента» стремится привести состав Совета директоров в соответствие с лучшими практиками и принципами многообразия по различным критериям, в том числе

по полу, происхождению, возрасту, образованию, опыту. Компания планирует продолжить совершенствование своей деятельности в этом направлении.

Комитеты являются совещательными органами Совета директоров и полностью ему подотчетны. Все предложения Совету директоров, разработанные комитетами, носят рекомендательный характер. При рассмотрении вопросов в области устойчивого развития Совет директоров опирается в том числе на рекомендации, сформулированные Комитетом по аудиту, который непосредственно координирует повестку устойчивого развития в Компании.

Совет директоров Компании проводит оценку своей работы и работы сформированных при нем комитетов, а также индивидуальной эффективности членов Совета директоров. Также Совет директоров определяет готовность Компании к реализации потенциальных рисков и обеспечивает поддержание эффективности системы внутреннего контроля и управления рисками.

Внутренние политики «Ленты» предусматривают ежегодную оценку работы Совета директоров. Раз в три года проводится внешний анализ.

Внутренний аудит

Внутренний аудит обеспечивает поддержку структурных подразделений и сотрудников Компании, ее руководства и Совета директоров путем проведения проверок, анализа, оценок, предоставления консультаций и разработки рекомендаций по совершенствованию систем внутреннего контроля и управления рисками, а также повышению эффективности бизнес-процессов Компании.

Дирекция по внутреннему аудиту информирует руководство Компании о степени эффективности систем внутреннего контроля для управления рисками, соблюдения внутренних регламентов и требований законодательства, а также непосредственно для повышения эффективности бизнес-процессов.

Для выявления областей для улучшения систем контроля проводятся внутренние аудиторские проверки в подразделениях «Ленты» на основе плана, утвержденного Советом директоров. Результаты проводимых проверок и рекомендации по итогам аудита передаются соответствующим руководителям подразделений для разработки и реализации мер по усилению контроля и повышению эффективности процессов, а также предоставляются руководству Компании и Комитету по аудиту. Дирекция внутреннего аудита осуществляет мониторинг выполнения рекомендаций.

Директор по внутреннему аудиту регулярно готовит отчетность по результатам работы дирекции и предоставляет ее Генеральному директору и Совету директоров (Комитету по аудиту), а также участвует в заседаниях Комитета по аудиту для представления информации о результатах проведенных внутренних аудиторских проверок и консультаций.

Система вознаграждения высшего руководства

Компания ответственно подходит к вопросам вознаграждения высшего руководства. Индивидуальная оценка работы и вклад в достижение корпоративных КПЭ лежат в основе системы вознаграждения.

Управление рисками

Система управления рисками интегрирована в операционную деятельность «Ленты» и процессы принятия решений. Компания внимательно следит, чтобы подход к управлению рисками и уровень готовности к реагированию на них соответствовали вызовам и динамично меняющейся внешней конъюнктуре. В 2022 году критически важной задачей для менеджмента была поддержка непрерывности бизнес-процессов и своевременного реагирования на реализацию рисков в условиях вызовов со стороны внешней среды.

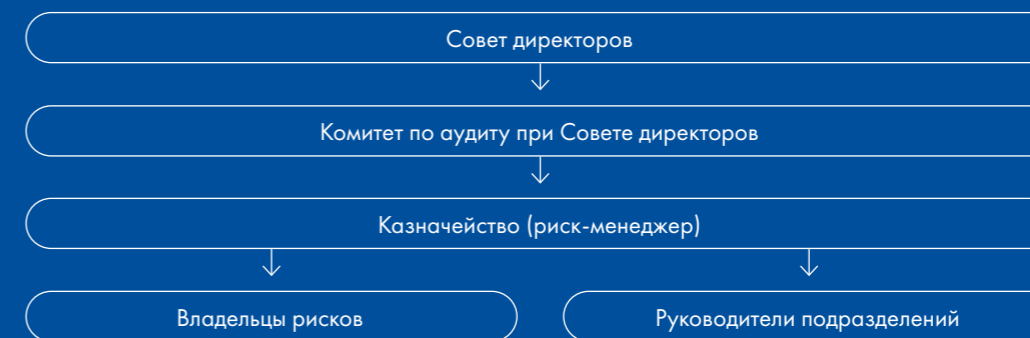
Принципы, приоритеты и подход к управлению и оценке рисков отражены в Политике по управлению рисками, обновленной в 2021 году.

Система управления рисками

Ответственность за эффективное управление рисками на обще-корпоративном уровне несет Совет директоров: он рассматривает и утверждает принципы и подход к управлению рисками.

Надзор за организацией деятельности по управлению рисками и оценку ее эффективности осуществляет Комитет по аудиту. Совет директоров и Комитет по аудиту на регулярной основе проводят обсуждение крупных стратегических рисков и оценку актуальности реестра рисков Компании.

СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ РИСКАМИ



Все подразделения участвуют в процессах управления рисками. Такой подход способствует развитию культуры управления рисками, позволяет повышать всеобщую осведомленность о рисках и своевременно реагировать на изменения в бизнес-среде.

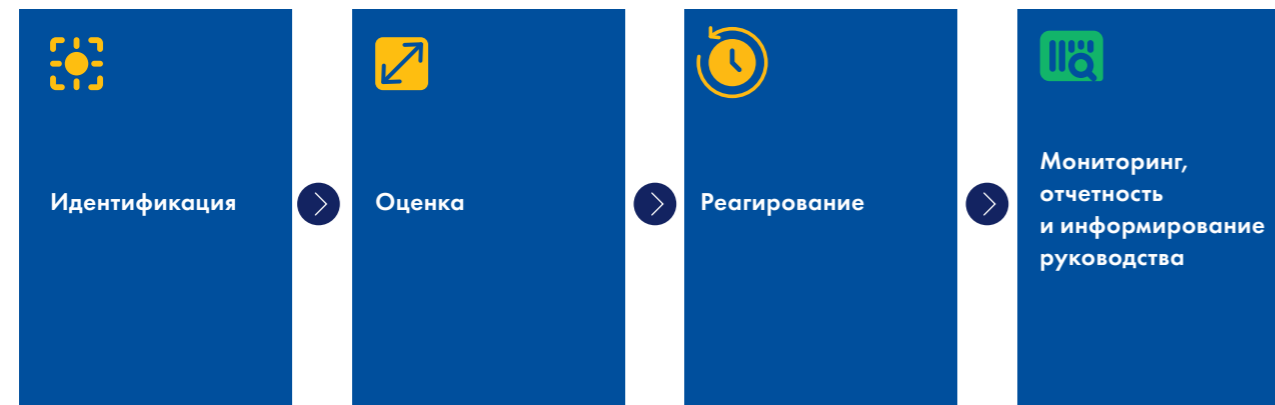
Оценка рисков проводится утвержденными экспертными командами для каждой группы риска. Оценка вероятности риска осуществляется с перспективой

на три года – это позволяет прогнозировать потенциальные риски и разрабатывать план мероприятий по управлению ими. Ответственные руководители определяют уровень выявленных рисков, исходя из перечня критериев, утвержденных в Политике по управлению рисками и представляющих собой четырехступенчатую шкалу оценки уровня риска по вероятности и возможному ущербу. В рамках процесса оценивается текущий уровень риска с учетом

уже существующих мер контроля и целевое состояние в случае принятия решения о снижении существенности риска. Владельцы рисков определяют приоритеты воздействия.

Актуализированные отчеты по управлению рисками предоставляются на рассмотрение и утверждение Комитету по аудиту и Совету директоров дважды в год. Эти отчеты включают в себя реестры рисков, которые обновляются на регулярной основе.

ЭТАПЫ ПРОЦЕССА УПРАВЛЕНИЯ РИСКАМИ



Процесс управления рисками опирается на общую структуру управления с четко определенными функциями и обязанностями на всех уровнях организации.

«Лента» регулярно осуществляет мониторинг лучших практик

в области управления рисками и совершенствует свой подход в этой области. Риски в области устойчивого развития оказывают важнейшее влияние на приоритеты Компании. Они являются частью общекорпоративной системы управления рисками

и входят в общий реестр рисков «Ленты»¹. В 2022 году к стратегическим рискам в области устойчивого развития отнесены следующие.

Риски в области устойчивого развития

Риск	Меры управления
Сохранение безопасности и непрерывности цепочек поставок	<ul style="list-style-type: none"> Аудиты потенциальных поставщиков и оценка их на соответствие этическим и экологическим кодексам «Ленты». Регулярные лабораторные исследования и аудиты действующих поставщиков, составление рейтинга поставщиков. Расширение объема долгосрочных контрактов с местными и отечественными поставщиками
Качество и безопасность реализуемой продукции	<ul style="list-style-type: none"> В «Ленте» внедрены комплексные процедуры контроля качества. Компания отслеживает и контролирует безопасность и качество пищевых продуктов: тщательно проверяет новых поставщиков, проводит все необходимые лабораторные исследования, аудиты и реагирует на жалобы покупателей. Действующие поставщики на регулярной основе проходят проверку качества реализуемой продукции. В 2022 году «Лента» внедрила методику оценки риска товаров и рейтингования качества продукции, предоставляемой действующими поставщиками. Особое внимание Компания уделяет проверке подлинности и достоверности маркировок и этикеток продукции²
Возможность привлечения и удержания квалифицированных сотрудников разных специальностей	<ul style="list-style-type: none"> В Компании выстроены процессы развития персонала и кадрового планирования. «Лента» разрабатывает программу вовлечения сотрудников и инструменты планирования преемственности. Планирование кадров и преемственности регулярно обсуждается Советом директоров. Компания развивает программы материальной и нематериальной мотивации³
Кибербезопасность	<ul style="list-style-type: none"> Повышение надежности ИТ-систем. Обработка персональных данных в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации. Компания ежеквартально актуализирует перечень рисков информационной безопасности и осуществляет регулярные рассылки памяток по информационной безопасности

¹ Перечень рисков и меры управления ими представлены в Годовом отчете, «Управление рисками».

² Подробнее о мерах по управлению качеством и безопасностью продукции см. «Активный и здоровый образ жизни».

³ Подробнее о мерах в области привлечения и удержания персонала см. «Вовлечение талантов».

201-2

Компания проводит общий мониторинг влияния климатических рисков на операционную деятельность и достижение стратегических целей. Полученные результаты регулярно доводятся до сведения заинтересованных сторон в рамках публичных отчетов «Ленты». Бизнес-процессы Компании не связаны с существенными выбросами загрязняющих веществ

и парниковых газов – в этой связи уровень влияния на климатические изменения оценивается как низкий. Влияние климатических факторов на бизнес-процессы и экономические показатели «Ленты» также оценивается как незначительное. Риск нарушения основных цепочек поставок или прекращения производства базовых товаров ассортимента

в связи с климатическими изменениями одновременно у всех поставщиков оценивается как незначительный.

Мониторинг и анализ рисков в области охраны окружающей среды Компания регулярно проводит в рамках мер, направленных на контроль соответствия требованиям природоохранного законодательства⁴.

Бизнес-этика

Мы стремимся соответствовать высоким стандартам корпоративной этики и делового поведения, основанным на честности, порядочности и взаимоуважении. Принципы

и стандарты ведения бизнеса отражены в Кодексе делового поведения Компании, который был разработан и утвержден Советом директоров в 2021 году. Документ составлен

на основе корпоративных ценностей и с учетом лучших мировых практик и рекомендаций в области корпоративного управления.

ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ КОДЕКСА ДЕЛОВОГО ПОВЕДЕНИЯ



Все сотрудники, вне зависимости от должности, руководствуются в своей работе стандартами, установленными Кодексом делового поведения, и соблюдают соответствующие правила и процедуры, принятые в Компании. Также мы ожидаем соблюдения этических принципов делового поведения от наших подрядчиков и партнеров. «Лента» проводит комплексную проверку ключевых сотрудников, действующих и потенциальных поставщиков⁵ и других деловых партнеров,

чтобы оценить их соответствие требованиям Компании, их деловую репутацию, соблюдение этических принципов, а также убедиться в отсутствии фактов совершения ими нарушений или причастности к ним.

Помимо Кодекса делового поведения, подход Компании к бизнес-этике и антикоррупционной деятельности отражен в следующих документах:

- Политике по противодействию коррупции;
- Политике по правам человека;

- Политике информационной безопасности;
- Политике обработки и защиты персональных данных;
- Антимонопольной политике.

В 2020–2021 годы все политики были обновлены и утверждены Советом директоров. Эти документы размещены на корпоративном сайте.

Права человека

«Лента» придает большое значение ведению бизнеса в соответствии с самыми высокими международными стандартами по соблюдению, поддержке, содействию и развитию прав человека на всех этапах осуществления своей деятельности.

Политика по правам человека определяет основные подходы и принципы в этой области. В соответствии

с документом во всех сферах своей деятельности Компания стремится выявлять, оценивать и устранять риски в области прав человека в отношениях с сотрудниками, населением городов присутствия и деловыми партнерами. «Лента» обязуется соблюдать права человека при реализации трудовых практик (подбор, наем, оценка, развитие, выплата компенсаций и др.). Также Компания

гарантирует, что ее деятельность не приведет к нарушению прав человека в отношении местного населения. «Лента» принимает меры, для того чтобы сотрудники и деловые партнеры были ознакомлены с положениями Политики и разделяли ее принципы.

Деловая этика

«Лента» проводит обучение сотрудников по этическим нормам делового общения в соответствии с ценностями Компании и Кодексом делового поведения. Блоки по этическому поведению включены в обязательное обучение для всех сотрудников «Ленты» при приеме на работу. Для сотрудников коммерческой службы ежегодно проводятся

тренинги по антимонопольным мерам и регулированию. Программы обучения регулярно актуализируются.

Основными целями и направлениями Компании в области деловой этики являются:

- обеспечение полного неприятия коррупции и других нарушений в области этики, в том

числе недобросовестного поведения и нарушений антимонопольного законодательства;

- удержание доли расследованных обращений, поступивших на горячую линию, на уровне не ниже 100% и реализация необходимых мер для решения полученных вопросов.

ОРГАНЫ УПРАВЛЕНИЯ, КОНТРОЛИРУЮЩИЕ ИСПОЛНЕНИЕ НОРМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ



Рассмотрение обращений о нарушениях деловой этики

406-1

Для эффективного сбора и реагирования на жалобы о нарушениях деловой этики функционируют каналы обратной связи, открытые для сотрудников Компании и внешних заинтересованных сторон:

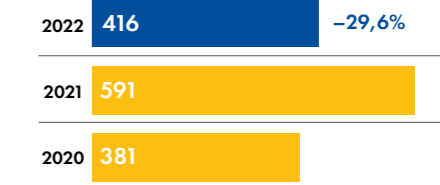
- горячая линия – 8 (800) 700-41-11;
- корпоративный портал;
- почтовый адрес Компании;
- электронный почтовый ящик head.ethics@lenta.com или info@lenta.com;
- стойки информации в магазинах;
- сайт Компании www.lenta.com.

В случае подтверждения фактов нарушения норм Кодекса делового поведения Комитет по этике готовит перечень мер по разрешению конфликта и недопущению его повторения. Компания гарантирует защиту сотрудников, обратившихся в комитет, от дискриминации. Работа комитета контролируется Комитетом по аудиту и Советом директоров. Отчеты по работе горячей линии представляются на рассмотрение Комитету по аудиту при Совете директоров ежеквартально.

В систему менеджмента нарушений автоматически вносятся все поступившие обращения, они распределяются между кейс-менеджерами для рассмотрения и проведения расследования. Сообщения, касающиеся коррупции, хищений и раскрытия конфиденциальной информации, расследует дирекция по обеспечению бизнеса, сообщения по части магазинов – региональные директора. Результаты расследований и меры реагирования через систему менеджмента существенных нарушений поступают на утверждение председателю Комитета по этике.

Компания осуществляет сбор статистических данных по жалобам и нарушениям, по всем обращениям отправители получают ответ в случае предоставления контактных данных. В 2022 году на горячую линию по вопросам этики поступило 416 обращений, 220 из них подтвердились, и по итогам расследования были приняты соответствующие меры. Компания обеспечивает сотрудникам, заявившим о нарушениях, защиту от любых форм преследований и взысканий.

Количество обращений на горячую линию, шт.



Структура обращений на горячую линию в 2022 году по темам, %



Защита конкуренции

206-1

Компания неукоснительно соблюдает требования антимонопольного законодательства и действует в соответствии с принципами

свободной конкуренции, которые обеспечивают равные права и условия сотрудничества партнерам, потребителям и сотрудникам.

В 2022 году в отношении Компании было возбуждено одно расследование Управлением федеральной антимонопольной службы.

Система противодействия коррупции

205-3

«Лента» следует принципу нулевой терпимости к коррупционному поведению. Важным аспектом поддержания и развития этого принципа является личный пример сотрудников, занимающих руководящие должности.

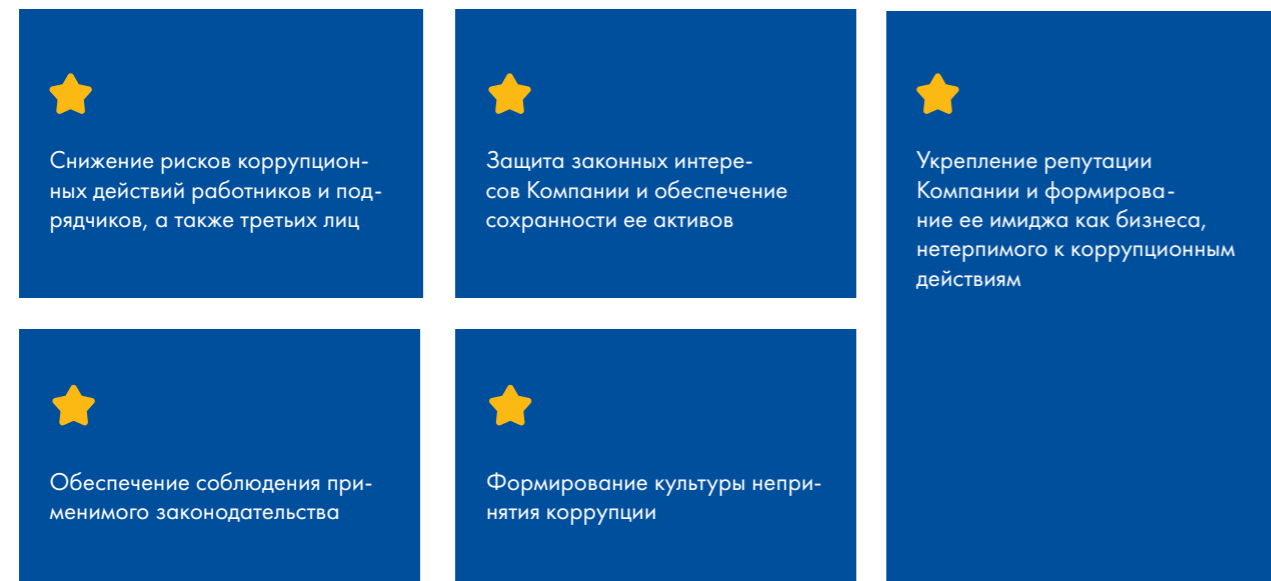
Основными внутренними нормативными документами «Ленты», устанавливающими подход и принципы для противодействия возможным коррупционным действиям сотрудников и подрядчиков Компании, а также третьих лиц, являются Кодекс делового поведения и Политика по противодействию коррупции.

Положения о противодействии коррупции и взяточничеству включены во все контракты с партнерами Компании. Все сотрудники и партнеры «Ленты» обязаны сообщать об известных им случаях коррупции и взяточничества на корпоративную горячую линию. После этого Компания проводит расследование и при необходимости подает заявление в правоохранительные органы. Выявление и пресечение случаев коррупционного поведения осуществляет дирекция по обеспечению бизнеса.

Анализ процедур Компании по выявлению и предотвращению взяточничества и мошенничества осуществляет Комитет по аудиту.

В отчетном периоде было выявлено 37 подтвержденных случаев коррупционных правонарушений, связанных с превышением должностных полномочий сотрудником при взаимодействии с поставщиками, несанкционированной продаже товарно-материальных ценностей. В 14 случаях были уволены или привлеченные к дисциплинарной ответственности в связи с коррупционными правонарушениями.

ОСНОВНЫЕ ЦЕЛИ ПОЛИТИКИ ПО ПРОТИВОДЕЙСТВИЮ КОРРУПЦИИ



Информационная безопасность

FB-FR-230a.2, 418-1

Информационная безопасность и защита персональных данных является неотъемлемой частью бизнес-процессов Компании. Все сотрудники проходят базовые курсы по информационной безопасности, по противодействию фишингу и мошенничеству, по защите коммерческой тайны и персональных данных. На постоянной основе проводятся учения и тренировки по отражению кибератак.

«Лента» обрабатывает персональные данные покупателей, сотрудников, представителей контрагентов исключительно на законной основе

в целях постоянного совершенствования продуктового предложения, принятия обоснованных решений об изменениях в организации работы магазинов, соблюдения требований трудового законодательства.

Обработка персональных данных производится исключительно с согласия субъектов персональных данных. Действующие в Компании процедуры обеспечивают надежную защиту прав граждан на неприкосновенность частной жизни, а также на личную и семейную тайну. Передача персональных данных третьим лицам осуществляется

только на основе законно полученного согласия субъекта персональных данных, а также в соответствии с заключенными договорами о неразглашении и защите передаваемых персональных данных.

Сотрудники, имеющие доступ к персональным данным, проходят обучение правилам обеспечения конфиденциальности персональных данных, изучают законодательные акты. Доступ и полномочия этих сотрудников в отношении персональных данных строго ограничены.



Налоговая политика

207-1, 207-2

Основные цели и принципы действия Компании в области налогообложения отражены в налоговой политике, обновленной в 2021 году. Налоговая политика Компании способствует определению оптимальной величины налоговых платежей и увеличению финансового результата Компании.

Компания на постоянной основе осуществляет контроль эффективности выполнения налоговой

функции, внедряет и совершенствует внутренние контрольные процедуры, направленные на повышение эффективности налоговых бизнес-процессов и управление налоговыми рисками.

Компания «Лента» является крупнейшим налогоплательщиком Российской Федерации, формирует значительную часть доходов бюджетной системы и вносит существенный

вклад в социально-экономическое развитие страны. Являясь ответственным и добросовестным налогоплательщиком, Компания исчисляет и уплачивает все применимые налоги, сборы и пошлины, установленные законодательством, проводит взвешенную и последовательную налоговую политику.

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ НАЛОГОВОЙ ПОЛИТИКОЙ



Ответственная цепочка поставок

«Лента» постоянно совершенствует подход к управлению цепочкой поставок и ответственно исполняет социальную миссию по обеспечению населения необходимыми продуктами питания и промышленными товарами высокого качества. При взаимодействии с поставщиками сотрудники Компании руководствуются Кодексом делового поведения, Кодексом добросовестных практик взаимоотношений между торговыми

сетями и поставщиками потребительских товаров, а также сопряженными корпоративными документами и внутренними регламентами. Меры по контролю качества и безопасности разрабатываются на основе методики оценки рисков товаров, интегрированной в конце 2021 года. В 2022 году Компания начала использовать систему рейтингования поставщиков пищевой продукции, выстроенную

по результатам аудитов, лабораторных исследований и обратной связи от покупателей¹.

Поставщики самостоятельно доставляют товары до РЦ или напрямую в магазины. От РЦ до магазинов 70% поставок осуществляется собственным автопарком «Ленты», 30% – сторонними транспортными компаниями.

¹ Также о подходе к обеспечению безопасности и качества продукции см. «Активный и здоровый образ жизни».

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ПОСТАВКАМИ



Управление логистикой

СИСТЕМА КОНТРОЛЯ КАЧЕСТВА ВОЖДЕНИЯ

Собственный автопарк оснащен необходимыми датчиками контроля скорости и качества вождения, которые позволяют зафиксировать резкие маневры на дороге. Компания осуществляет сбор данной информации и учитывает ее при оценке достижения КПЭ водителями грузового автопарка. В 2022 году Компания начала тестировать систему «Антисон» на двух машинах. По результатам тестирования в планах Компании – установить систему на всех собственных машинах.

² Подробнее о системе управления качеством и безопасностью продукции см. «Безопасность продукции».

Отбор поставщиков

Помимо высокого уровня соответствия потребностям покупателей в области качества и доступности реализуемой продукции, одним из показателей эффективности управления цепочкой поставок является процент местных поставщиков.

«Лента» стремится содействовать локальным производителям и регулярно ставит внутренние цели по увеличению их доли в общей структуре. Товары местных производителей выделяются на полках магазинов специальными навигационными маркерами.

В 2022 году доля закупок у местных поставщиков в регионах составила 20%, а доля российских поставщиков – 98%. Компания поддерживает этот уровень на протяжении последних нескольких лет¹.

204-1

Количество поставщиков и доли закупок у российских и местных поставщиков, %

2020



■ Доля закупок у российских поставщиков,
— в том числе у местных поставщиков в регионах

Коммерческие предложения и сведения о предполагаемых условиях сотрудничества потенциальный поставщик может направить по почте, на электронный почтовый ящик или через форму на сайте <https://lenta.com/postavshchikam/>. В случае заинтересованности продукцией ответственный категорийный менеджер коммерческой службы связывается с поставщиком

2021



■ Доля закупок у российских поставщиков,
— в том числе у местных поставщиков в регионах

для обсуждения перспектив сотрудничества и осуществления необходимых проверок, в том числе лабораторных исследований.

В ходе анализа предложения «Лента» может запрашивать дополнительную информацию о поставщике и поставляемых им товарах, включая документы, подтверждающие заявленный уровень качества

2022



■ Доля закупок у российских поставщиков,
— в том числе у местных поставщиков в регионах

товара, производственных и складских мощностей, а также провести независимый аудит, в том числе с привлечением сертифицированных компаний¹. В целях непрерывного контроля качества поставок Компания проводит внутреннее обучение аудиторов из числа сотрудников ключевых подразделений.

¹ Категория «российские поставщики» включает в себя крупных производителей, которые осуществляют отгрузку товаров во все магазины сети.

² Подробнее о динамике лабораторных исследований и аудитов поставщиков см. «Безопасность продукции».



Поддержка местных производителей

ПРОГРАММА «НАШЕ. МЕСТНОЕ. ЛЮБИМОЕ»

В мае 2022 года «Лента» запустила дополнительную программу поддержки местных производителей «Наше. Местное. Любимое». В рамках программы Компания обеспечивает дополнительное продвижение локальных товаров: информация о них собрана в специальный электронный каталог на сайте lenta.com с подборкой ассортимента для каждого города. Продукцию региональных поставщиков выделяют на полках магазинов специальными вставками: «Местный производитель», а в 40 городах дополнительно выпускается регулярная листовка со скидками на такие товары.

Аудит потенциальных поставщиков

Аудиты потенциальных поставщиков проводятся с учетом методики по оценке степени риска товаров, которая позволяет разработать соответствующий план проверок и лабораторных испытаний для всех групп товаров. Все потенциальные поставщики проходят оценку по матрице рисков. Только поставщики с оценкой выше 80% могут быть утверждены Компанией.

Процесс аудита поставщиков и товаров состоит из следующих основных этапов:

- проверка системы качества и пищевой безопасности, а также соответствия принципам ХАССП¹;
- технико-технологическая проверка – оценка всего специфического технологического процесса и его контроля: от поступления сырья до выхода готовой продукции и условий транспортировки до клиента;
- установление соответствия поставщика корпоративным политикам и процедурам.

Особенно строго Компания подходит к аудитам пищевой продукции, в том числе используемой для собственного производства и реализуемой в рамках портфеля собственных торговых марок (СТМ). Для пищевой продукции СТМ аудиты поставщиков проводятся на всех производственных площадках.

Взаимодействие с действующими поставщиками

«Лента» заинтересована в долгосрочном сотрудничестве с поставщиками. Компания стремится вносить вклад в развитие поставщиков, в частности «Лента» регулярно обменивается с ними знаниями и опытом, проводит совместные мозговые штурмы по развитию различных категорий продукции.

Для поддержания высокого качества и безопасности реализуемой продукции Компания регулярно осуществляет проверку действующих поставщиков – проводятся лабораторные исследования и аудиты, при этом для товаров СТМ частота лабораторного контроля увеличена.

Также ответственные подразделения проверяют соответствия характеристик товара информации, указанной на этикетке и маркировке.

График аудитов действующих поставщиков также составляется на основе оценки степени риска товара и обратной связи и жалоб от покупателей. По результатам проверки поставщик разрабатывает план корректирующих действий, который проходит оценку со стороны соответствующих подразделений «Ленты» в области качества. По результатам аудита Компания может изъять из продажи продукцию, сократить объем закупок товаров у поставщика, осуществить блокировку отдельных товарных позиций, приостановить либо прекратить сотрудничество с поставщиком.

«Лента» реализует совместные проекты по поддержке населения и развитию ответственного отношения к окружающей среде. Перед принятием решения о партнерстве Компания осуществляет оценку соответствия стратегии поставщика принципам «Ленты»².

¹ Принципы Анализа опасностей и контроля критических точек.

² Подробнее об инициативах см. «Поддержка населения» и «Ответственное использование ресурсов».



Приложения

Определение существенных тем

Содержание Отчета определялось в соответствии с требованиями стандартов GRI 2021, с использованием корпоративной методики оценки воздействия деятельности Компании на экономические, экологические и социальные аспекты. Окончательный перечень наиболее значимых для раскрытия в Отчете тем выявлен на основе опроса широкого круга заинтересованных сторон.

В перечень, предложенный заинтересованным сторонам для оценки, были включены темы со следующими критериями отнесения к значимым воздействиям (использовалась шкала от 1 до 4).

Экономические:

- фактическое воздействие – оценка среднего значения выше уровня 1;

- потенциальное воздействие – оценка суммы средних значений (вероятность и воздействие) выше уровня 4,3.

Экологические:

- фактическое воздействие – оценка среднего значения выше уровня 0,8;
- потенциальное воздействие – оценка суммы средних значений (вероятность и воздействие) выше уровня 3,5.

Социальные (корпоративная социальная ответственность (КСО)):

- фактическое воздействие – оценка среднего значения выше уровня 1,7;
- потенциальное воздействие – оценка суммы средних значений (вероятность и воздействие) выше уровня 4,0.

Социальные (ЗОЖ и пищевая безопасность):

- фактическое воздействие – оценка среднего значения выше уровня 1,2;
- потенциальное воздействие – оценка суммы средних значений (вероятность и воздействие) выше уровня 5.

В анкету для опроса стейкхолдеров включено следующее количество вопросов.

Аспекты	Количество значимых воздействий (потенциальные темы для раскрытия в Отчете)
Экономические	9
Экологические	10
Социальные (КСО)	10
Социальные (ЗОЖ и пищевая безопасность)	4

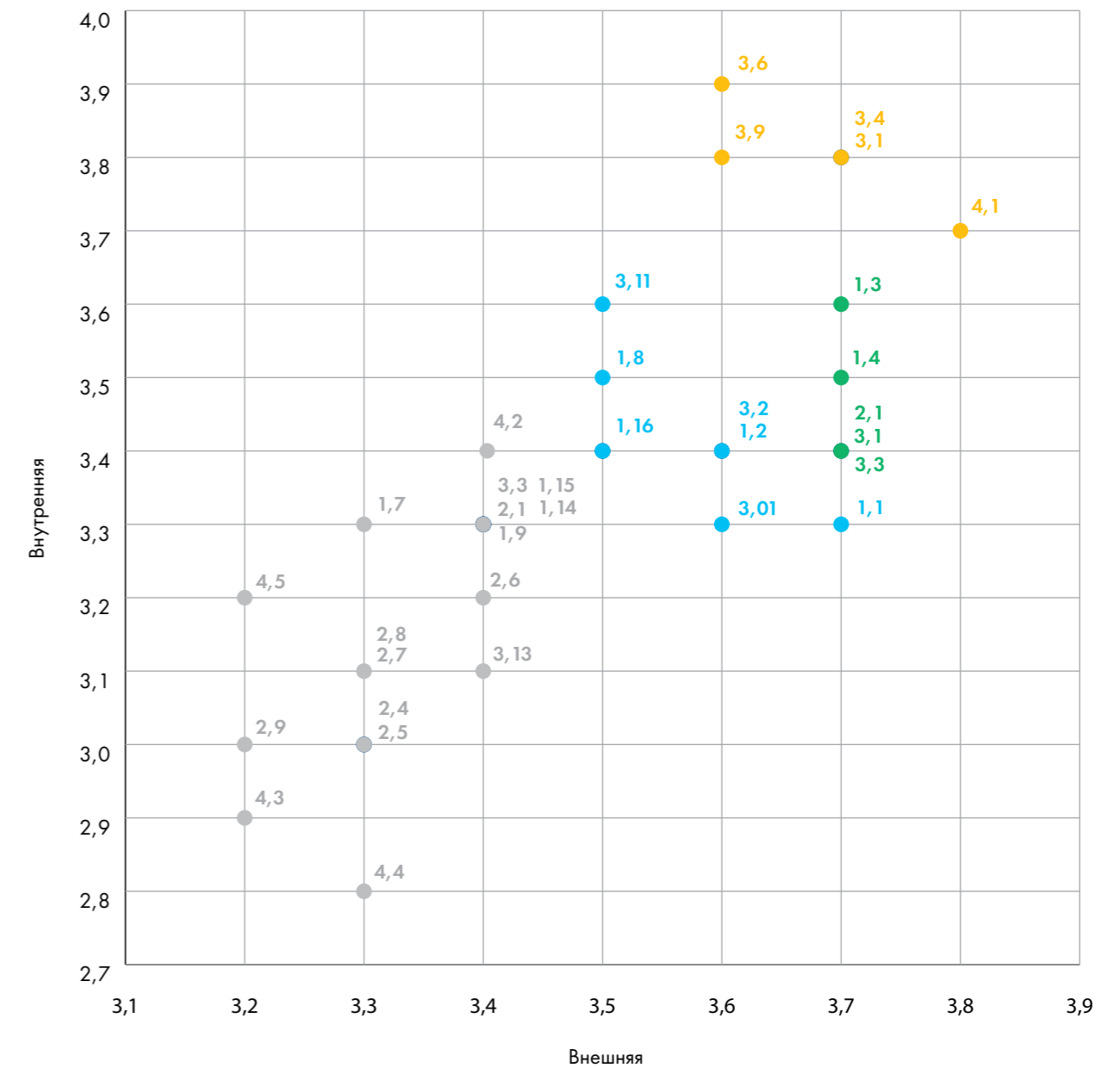
Оценка проведена среди внутренних и внешних стейкхолдеров. Общий объем выборки составил 435 респондентов.



- Внешние респонденты (не являются сотрудниками Компании)
- Внутренние респонденты (являются сотрудниками Компании)

По результатам анализа распределения ответов участников анкетирования были определены наиболее значимые для стейкхолдеров темы. Граница существенности

установлена на уровне 6,8 балла (сумма средних оценок внешних и внутренних стейкхолдеров при шкале оценки от 1 до 4).



Маркировка тем по стандартам GRI

№ вопроса	Вопрос	Средние значения по всей выборке	Маркер GRI	Страницы Отчета
ПРИОРИТЕТНЫЕ ТЕМЫ				
3.4	Соблюдение трудовых прав работников, прав человека	7,5	401-2, 403-1, 406-1	66, 74, 91
3.1	Сохранение здоровья работников и создание безопасных условий труда	7,5	403-3, 403-10	74
4.1	Обеспечение качества и безопасности реализуемой продукции	7,5	416-2	47
3.6	Поддержание конкурентного уровня оплаты труда	7,5	405-2	124
3.9	Создание условий для профессионального развития, обучения и карьерного роста сотрудников	7,4	404-1, 404-2, 404-3	63, 64, 65
ЗНАЧИМЫЕ ТЕМЫ				
1.3	Поддержание ассортимента востребованных категорий товаров и импортозамещение	7,3	203-1	76
1.4	Создание условий для обеспечения надежности сети поставок	7,2	203-1	76
3.1	Формирование долгосрочных партнерств для достижения целей в области устойчивого развития	7,1	203-2	79
3.3	Повышение качества программ социальной поддержки сотрудников и нематериальной мотивации	7,1	401-2	66
2.1	Повышение эффективности транспортно-логистических потоков	7,1	203-1	76
ВАЖНЫЕ ТЕМЫ				
1.8	Развитие сети магазинов и повышение доступности товаров первой необходимости	7	203-1	76
3.2	Повышение эффективности практик противодействия коррупции	7	205-1	92
1.2	Создание долгосрочных проектов, направленных на развитие продовольственного ретейла в России и обеспечение продовольственной безопасности страны	7	203-2	79
1.1	Соблюдение принципов честной конкуренции	7	417-3	50
3.01	Повышение доступности магазинов и сервисов для людей с инвалидностью	6,9	416-1	47
1.16	Развитие систем контроля за соблюдением конфиденциальности персональных данных	6,9	418-1	93

Менее значимые для раскрытия темы (значение менее 6,8)

4.2	Повышение полезных свойств продукции СТМ и товаров собственного производства	6,8	203-1	76
3.3	Создание дополнительных рабочих мест	6,7	201-1	11
2.1	Развитие технологий энергосбережения и повышения энергоэффективности	6,7	302-4	
1.14	Развитие партнерских программ и закупок у малого и среднего бизнеса, фермеров и местных производителей	6,7	204-1, 414-1	36
1.9	Повышение устойчивости информационной инфраструктуры и информационной безопасности	6,7	418-1	96, 79
1.15	Повышение антитеррористической защищенности магазинов	6,7	413-2	
2.6	Сокращение объема производственных отходов	6,6	306-2	38
1.7	Развитие рынка электронной коммерции	6,6	201-1	11
3.13	Развитие социальных проектов по поддержке незащищенных групп населения с участием сотрудников Компании	6,5	413-1	79
4.5	Развитие технологий устойчивой упаковки для СТМ и собственного производства	6,4	301-3	38, 42
2.8	Стимулирование раздельного сбора бытовых отходов	6,4	306-5	
2.7	Сокращение объема пищевых отходов	6,4	306-3	39
2.5	Снижение потребления электроэнергии и теплоэнергии	6,3	302-5	36
2.4	Сокращение вредных выбросов от стационарных источников (торговые центры и распределительные центры) с целью снижения выбросов парниковых газов	6,3	305-7	34
2.9	Снижение объема потребления свежей воды	6,2	303-3	43
4.3	Развитие линейки товаров для ЗОЖ, в том числе линейка «Лента LIFE»	6,1	308-1	96
4.4	Расширение ассортимента в категории ЗОЖ и диабетических товаров, в том числе СТМ	6,1	201-1	11

Указатель содержания GRI

■ Существенные темы

Заявление об использовании

Группа компаний «Лента» представила информацию в данном указателе содержания GRI, за период с 1 января по 31 декабря 2022 года со ссылкой на стандарты GRI.

GRI 1		GRI 1: Foundation 2021			
Стандарты GRI	Индикатор	Страница	Раздел	Комментарий	
GRI 2: ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ 2021					
Организация и ее практика отчетности					
2-1	Общие данные об организации (юридическое название; характер собственности и организационно-правовая форма; местонахождение штаб-квартиры; страны деятельности)	1	Об Отчете	Главный офис Компании находится по адресу: 197374, Россия, Санкт-Петербург, ул. Савушкина, д. 112	
2-2	Субъекты, включенные в отчетность организации об устойчивом развитии	6	Профиль Компании	В Отчете приведена информация обо всех юридических лицах, отчетность которых была включена в консолидированную финансовую отчетность.	
2-3	Отчетный период, периодичность и контактная информация	1, 124	Об Отчете Контактная информация	2022, ежегодно	
2-4	Переформулировка информации	1	Об Отчете	Существенных изменений не произошло. В 2022 году Отчет подготовлен по стандартам GRI 2021.	
2-5	Внешнее заверение			Нефинансовая отчетность Компании не проходит внешнее независимое заверение.	
Деятельность и работники					
2-6	Деятельность, цепочка создания стоимости и другие деловые отношения	10	Бизнес-модель	Основным триггером развития цепочки поставок в 2022 году стало перераспределение транспортных потоков в связи с введенными ограничениями на ввоз из ряда стран. Продолжилось развитие магазинов малого формата и онлайн-бизнеса. Для поставщиков эти факторы стали дополнительной возможностью развития.	
2-7	Сотрудники	52	Вовлечение талантов		
2-8	Рабочие, не являющиеся наемными работниками	59	Структура и текучесть персонала		

Стандарты GRI	Индикатор	Страница	Раздел	Комментарий	
Управление					
2-9	Структура и состав управления	85	Лидерство в бизнесе		
2-10	Выдвижение и выбор высшего органа управления	86	Лидерство в бизнесе		
2-11	Председатель высшего органа управления	Годовой отчет – 2022	Состав Совета директоров	https://lenta.com/globalassets/docs/investors/2022/30.04.2022.pdf	
2-12	Роль высшего руководящего органа в надзоре за управлением воздействиями	85	Лидерство в бизнесе		
2-13	Делегирование ответственности за управление воздействиями	85	Структура корпоративного управления		
2-14	Роль высшего руководящего органа в отчетности по устойчивому развитию за 2022 год (рассмотрен и утвержден Советом директоров)	1	Об Отчете	Отчет об устойчивом развитии за 2022 год рассмотрен и утвержден Советом директоров	
2-15	Конфликт интересов	Годовой отчет – 2022			
2-16	Сообщение о критических проблемах	Годовой отчет – 2022		Критически важные проблемы в случае их возникновения обсуждаются на внеочередных заседаниях топ-менеджмента Компании	
2-7	Коллективные компетенции высшего руководящего органа в области устойчивого развития	86	Лидерство в бизнесе		
2-18	Оценка деятельности высшего органа управления	Годовой отчет – 2022			
2-19	Политика вознаграждения	Годовой отчет – 2022		Решение о вознаграждении членов Совета директоров находится в компетенции Общего собрания акционеров	
2-20	Процесс определения вознаграждения	Годовой отчет – 2022			
2-21	Годовой общий коэффициент вознаграждения	Годовой отчет – 2022			
Стратегия, политика и практика					
2-22	Заявление о стратегии устойчивого развития	21	Стратегия в области устойчивого развития		
2-23	Соответствие законодательству и международным декларациям	21, 31, 45, 52, 76, 85	Реализация стратегии		

Стандарты GRI	Индикатор	Страница	Раздел	Комментарий	
	2-24	Закрепление законодательных требований во внутренних документах	20	Стандарты	https://lenta.com/o-kompanii/raskrytie-informatsii/dokumentatsiya/ustav-i-vnutrennie-dokumenty/
	2-25	Процессы устранения негативных воздействий	87		
	2-26	Механизмы обращения за советом и выражения опасений	90	Деловая этика	
	2-27	Соблюдение законов и правил	89	Бизнес-этика	
	2-28	Членство в ассоциациях	27	Взаимодействие с заинтересованными сторонами	
Взаимодействие с заинтересованными сторонами					
	2-29	Подход к взаимодействию с заинтересованными сторонами	122	Приложение. Взаимодействие с заинтересованными сторонами	
	2-30	Коллективные договоры			В 2022 году в Компании отсутствовали сотрудники, с которыми были заключены коллективные договоры

СУЩЕСТВЕННЫЕ ТЕМЫ

GRI 3: Существенные темы – 2021	3-1	Процесс определения существенных тем	100	Определение существенных тем
	3-2	Список существенных тем	102	Определение существенных тем

Тематические стандарты

Стандарты GRI	Индикатор	Страница	Раздел	Комментарий
ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ				
GRI 3: Существенные темы – 2021	3-3	Управление существенными темами	10	Бизнес-модель
	201-2	Финансовые последствия и другие риски и возможности, связанные с изменением климата	34	Изменение климата и энергоэффективность
	201-3	Обязательства по установленным выплатам и пенсионные планы	66	Мотивация и удержание сотрудников

Стандарты GRI	Индикатор	Страница	Раздел	Комментарий	
ПРИСУТВИЕ НА РЫНКЕ					
GRI 3: Существенные темы – 2021	3-3	Управление существенными темами	53	Управление персоналом	
GRI 202: Присутствие на рынке, 2016 год	202-1	Соотношение стандартной заработной платы начального уровня в разбивке по полу по сравнению с местной минимальной заработной платой	124	Приложение. Средняя почасовая заработная плата сотрудников	
	202-2	Доля высшего руководства, нанятого из местного сообщества	60	Структура персонала по направлениям	
КОСВЕННОЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ВОЗДЕЙСТВИЕ					
GRI 3: Существенные темы – 2021	3-3	Управление существенными темами	76	Система управления социальными инвестициями	
GRI 203: Косвенное экономическое воздействие, 2016 год	203-1	Инвестиции в инфраструктуру и поддерживаемые услуги	76	Поддержка населения	Компания не осуществляет сбор данных о сумме пожертвований в форме корпоративного волонтерства и общем количестве часов, которое сотрудники потратили на корпоративное волонтерство
	203-2	Значительное косвенное экономическое воздействие	79	Социальные проекты и программы	
ПРАКТИКА ЗАКУПОК					
GRI 3: Существенные темы – 2021	3-3	Управление существенными темами	95	Система управления поставками	
GRI 204: Практика закупок, 2016 год	204-1	Доля расходов на местных поставщиков	96	Количество поставщиков и доли закупок у российских и местных поставщиков	
ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ КОРРУПЦИИ					
GRI 3: Существенные темы – 2021	3-3	Управление существенными темами	90	Деловая этика	

Стандарты GRI	Индикатор	Страница	Раздел	Комментарий
GRI 205: Противодействие коррупции, 2016 год	205-1	92	Система противодействия коррупции	«Лента» оценивает все крупные случаи коррупционных нарушений на предмет наличия рисков для Компании
	205-2	90	Деловая этика	Все сотрудники и деловые партнеры «Ленты» проинформированы о принятых в Компании Политике по противодействию коррупции и Кодексе делового поведения. Вопросы по противодействию коррупции включены в обязательные обучающие курсы для новых сотрудников. Специальное обучение по противодействию коррупции Компания не проводила
	205-3	92	Система противодействия коррупции	В отчетном периоде было выявлено 37 подтвержденных случаев коррупционных правонарушений
АНТИКОНКУРЕНТНОЕ ПОВЕДЕНИЕ				
GRI 3: Существенные темы – 2021	3-3	90	Деловая этика	
GRI 206: Антиконтурное поведение, 2016 год	206-1	91	Защита конкуренции	Судебные иски за антиконкурентное поведение, антимонопольную и монопольную практику
НАЛОГИ				
GRI 3: Существенные темы – 2021	3-3	94	Налоговая политика	
GRI 207: Налоги, 2019 год	207-1	94	Налоговая политика	Подход к налогообложению
МАТЕРИАЛЫ				
GRI 3: Существенные темы – 2021	3-3		Управление существенными темами	
GRI 301: Материалы, 2016 год	301-1	38	Управление отходами	Материалы, используемые по весу или объему
	301-2	33	Система управления охраной окружающей среды	Использованные переработанные исходные материалы
	301-3	38, 42	Зеленые инициативы	Восстановленные продукты и их упаковочные материалы

Стандарты GRI	Индикатор	Страница	Раздел	Комментарий
ЭНЕРГЕТИКА				
GRI 3: Существенные темы – 2021	3-3	36	Управление существенными темами	Повышение энергоэффективности
GRI 302: Энергетика, 2016 год	302-1	37	Потребление энергии внутри организации	Потребление электричества и тепла
	302-3	37	Энергоемкость	Потребление электричества и тепла
	302-4	36	Снижение энергопотребления	Повышение энергоэффективности В 2022 году объем потребления энергии увеличился на 5% к 2021 году – это обусловлено ростом бизнеса и открытием новых объектов
ВОДА И СТОЧНЫЕ ВОДЫ				
GRI 3: Существенные темы – 2021	3-3	43	Управление существенными темами	Охрана водных ресурсов
GRI 303: Вода и сточные воды, 2018 год	303-1	43	Взаимодействие с водой как общим ресурсом	Охрана водных ресурсов
	303-2	43	Управление воздействиями, связанными со сбросом воды	Охрана водных ресурсов
	303-3	43	Забор воды	Охрана водных ресурсов
	303-4	43	Сброс воды	Охрана водных ресурсов
	303-5	43	Расход воды	Охрана водных ресурсов
ВЫБРОСЫ				
GRI 3: Существенные темы – 2021	3-3	34	Управление существенными темами	Снижение воздействия на климат
GRI 305: Выбросы, 2016 год	305-1	35	Прямые (область охвата 1) выбросы парниковых газов	Динамика выбросов парниковых газов
	305-2	35	Косвенная энергия (область охвата 2). Выбросы парниковых газов	Динамика выбросов парниковых газов
	305-3	34	Прочие косвенные выбросы парниковых газов (область охвата 3)	Снижение воздействия на климат
	305-4	35	Интенсивность выбросов парниковых газов	Динамика выбросов парниковых газов Компания не осуществляла расчета выбросов парниковых газов по области охвата 3
	305-5	34	Снижение выбросов парниковых газов	Снижение воздействия на климат
	305-6	34	Выбросы озоноразрушающих веществ	Снижение воздействия на климат

Стандарты GRI	Индикатор	Страница	Раздел	Комментарий
ОТХОДЫ				
GRI 3: Существенные темы – 2021	3-3	Управление существенными темами	38	Управление отходами
GRI 306: Отходы, 2020 год	306-1	Образование отходов и значительное воздействие, связанное с отходами	39	Объем образования отходов
	306-2	Управление значительными воздействиями, связанными с отходами	38	Управление отходами
	306-3	Образование отходов	39	Объем образования отходов Информация приводится без разбивки на опасные и неопасные отходы
ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ ОЦЕНКА ПОСТАВЩИКА				
GRI 3: Существенные темы – 2021	3-3	Управление существенными темами	94	Ответственная цепочка поставок
GRI 308: Экологическая оценка поставщика, 2016 год	308-1	Новые поставщики, прошедшие проверку с использованием экологических критериев	96	Отбор поставщиков Компания не применяла при оценке новых поставщиков экологические критерии
	308-2	Негативное воздействие на окружающую среду в цепочке поставок и предпринятые действия	48	Безопасность продукции Компания не проводила оценку экологического воздействия деятельности поставщиков
ЗАНЯТОСТЬ				
GRI 3: Существенные темы – 2021	3-3	Управление существенными темами	59	Структура и текучесть персонала
GRI 401: Занятость, 2016 год	401-1	Новые сотрудники и текучесть кадров	61	Коэффициент добровольной текучести
	401-2	Льготы, предоставляемые штатным сотрудникам, которые не предоставляются временные или работающие неполный рабочий день	66	Мотивация и удержание сотрудников Льготы одинаковые для всех категорий штатных сотрудников.
	401-3	Отпуск по уходу за ребенком	68	Отпуск по уходу за ребенком
ОТНОШЕНИЯ МЕЖДУ РАБОТНИКАМИ И РУКОВОДСТВОМ				
ОХРАНА ТРУДА И ТЕХНИКА БЕЗОПАСНОСТИ				
GRI 3: Существенные темы – 2021	3-3	Управление существенными темами	70	Безопасные условия труда

Стандарты GRI	Индикатор	Страница	Раздел	Комментарий
GRI 403: Охрана труда и техника безопасности, 2018 год	403-1	Система управления охраной труда и промышленной безопасностью	70	Система управления охраной труда
	403-2	Идентификация опасностей, оценка рисков и расследование происшествий	73	Контроль за соблюдением требований охраны труда
	403-3	Службы гигиены труда	74	Управление происшествиями
	403-5	Обучение работников по охране труда и технике безопасности	62	Обучение и развитие сотрудников
	403-6	Укрепление здоровья работников	67	Программа «Страхование жизни и здоровья»
	403-7	Предотвращение и смягчение воздействия на охрану труда и технику безопасности, непосредственно связанное с деловыми отношениями	75	Взаимодействие с подрядчиками в области охраны труда
	403-8	Работники, охваченные системой управления охраной труда и промышленной безопасностью	70	Безопасные условия труда
	403-9	Производственные травмы	75	Количество несчастных случаев Не раскрыта информация по коэффициентам травматизма среди подрядчиков в связи отсутствием системы учета
	403-10	Заболевания, связанные с работой	74	Управление происшествиями Регулярные медицинские осмотры сотрудников не выявили случаев профессиональных заболеваний
ОБУЧЕНИЕ И ОБРАЗОВАНИЕ				
GRI 3: Существенные темы – 2021	3-3	Управление существенными темами	62	Обучение и развитие сотрудников
GRI 404: Обучение и образование, 2016 год	404-1	Среднее количество часов обучения в год на одного сотрудника	63	Программы обучения
	404-2	Программы повышения квалификации сотрудников и программы помощи при переходе	64	Развитие карьеры Компания не реализует программы, способствующие дальнейшему трудоустройству в случае выхода на пенсию или увольнению
	404-3	Доля сотрудников, регулярно проходящих оценку эффективности и развития карьеры	65	Система управления результативностью

Стандарты GRI	Индикатор	Страница	Раздел	Комментарий	
РАЗНООБРАЗИЕ И РАВНЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ					
GRI 3: Существенные темы – 2021	3-3	Управление существенными темами	59	Структура и текущая структура персонала	
GRI 405: Разнообразие и равные возможности, 2016 год	405-1	Разнообразие органов управления и сотрудников	60	Структура персонала по направлениям	
	405-2	Соотношение базовой заработной платы и вознаграждения женщин и мужчин	124	Приложение. Соотношение базовой заработной платы и вознаграждения женщин и мужчин	
НЕДИСКРИМИНАЦИЯ					
GRI 3: Существенные темы – 2021	3-3	Управление существенными темами	90	Деловая этика	
GRI 406: Недискриминация, 2016 год	406-1	Случаи дискриминации и предпринятые корректирующие действия	91, 66	Рассмотрение обращений о нарушениях деловой этики	В отчетный период в Компании не выявлено случаев дискриминации
ДЕТСКИЙ ТРУД					
GRI 3: Существенные темы – 2021	3-3	Управление существенными темами	90	Деловая этика	
GRI 408: Детский труд, 2016 год	408-1	Операции и поставщики, подверженные значительному риску случаев использования детского труда		Компания не собирает эти данные. При этом «Лента» ожидает от всех своих партнеров и поставщиков соблюдения принципов Кодекса делового поведения, этического поведения и отказа от дискриминации и нарушения прав человека	
ПРИНУДИТЕЛЬНЫЙ ИЛИ ОБЯЗАТЕЛЬНЫЙ ТРУД					
GRI 3: Существенные темы – 2021	3-3	Управление существенными темами	90	Деловая этика	
GRI 409: Принудительный или обязательный труд, 2016 год	409-1	Операции и поставщики, подверженные значительному риску случаев принудительного или обязательного труда		Компания не собирает эти данные. При этом «Лента» ожидает от всех своих партнеров и поставщиков соблюдения принципов Кодекса делового поведения, этического поведения и отказа от дискриминации и нарушения прав человека	
ПРАКТИКИ БЕЗОПАСНОСТИ					
GRI 3: Существенные темы – 2021	3-3	Управление существенными темами	90	Деловая этика	

Стандарты GRI	Индикатор	Страница	Раздел	Комментарий	
GRI 410: Практики безопасности, 2016 год	410-1	Сотрудники службы безопасности, обучение политике или процедурам в области прав человека		«Лента» утвердила Политику в области прав человека в конце 2021 года. В 2022 году политика опубликована на сайте Компании и доведена до сотрудников. Вопросы в области прав человека содержатся в вводном обучении, обязательном для всех сотрудников	
МЕСТНЫЕ СООБЩЕСТВА					
GRI 3: Существенные темы – 2021	3-3	Управление существенными темами	76	Система управления социальными инвестициями	
GRI 413: Местные сообщества, 2016 год	413-1	Операции с участием местных сообществ, оценка воздействия и программы развития	79	Социальные проекты и программы	
ЗДОРОВЬЕ И БЕЗОПАСНОСТЬ КЛИЕНТОВ					
GRI 3: Существенные темы – 2021	3-3	Управление существенными темами	47	Безопасность продукции	
GRI 416: Здоровье и безопасность клиентов, 2016 год	416-1	Оценка воздействия категорий продуктов и услуг на здоровье и безопасность	47	Безопасность продукции	
	416-2	Случаи несоблюдения требований, касающихся воздействия продуктов и услуг на здоровье и безопасность	47	Безопасность продукции	
МАРКЕТИНГ И МАРКИРОВКА					
GRI 3: Существенные темы – 2021	3-3	Управление существенными темами	47	Безопасность продукции	
GRI 417: Маркетинг и маркировка, 2016 год	417-1	Требования к информации о продуктах и услугах и маркировке	48	Стратегия в области качества, механизмы контроля	Компания ответственно подходит к проверке маркировки и соответствия этикетки характеристикам продукции
	417-3	Случаи несоблюдения требований в отношении маркетинговых коммуникаций	50	Ответственная маркировка	
КОНФИДЕНЦИАЛЬНОСТЬ КЛИЕНТОВ					
GRI 3: Существенные темы – 2021	3-3	Управление существенными темами	93	Информационная безопасность	
GRI 418: Конфиденциальность клиентов, 2016 год	418-1	Обоснованные жалобы на нарушение конфиденциальности клиентов и потерю данных клиентов	93	Система обработки и защиты персональных данных	В 2022 году было получено пять жалоб на нарушение конфиденциальности клиента

Таблица SASB

Индикатор	Расшифровка индикатора	Месторасположение в Отчете	Страница Отчета	Комментарий
ПОКАЗАТЕЛИ МАСШТАБА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ				
FB-FR-000.A	Количество торговых точек и распределительных центров	Таблица SASB	10-11	Общее количество торговых точек – 820, РЦ – 14
FB-FR-000.B	Общая площадь торговых точек и РЦ	Таблица SASB	10-11	Общая торговая площадь – 1,79 млн кв. м, из которых около 453 тыс. кв. м приходится на площадь РЦ
УПРАВЛЕНИЕ РАСХОДОМ ТОПЛИВА ТРАНСПОРТНОГО ПАРКА				
FB-FR-110a.1	Потребление топлива, доля возобновляемого топлива	Противодействие изменению климата	114	Автотранспорт Компании не потребляет топливо из возобновляемых источников
ВЫБРОСЫ В АТМОСФЕРУ ОТ ХОЛОДИЛЬНОГО ОБОРУДОВАНИЯ				
FB-FR-110b.1	Валовые выбросы хладагентов (область охвата 1)	Противодействие изменению климата	35	
ЭНЕРГЕТИЧЕСКИЙ МЕНЕДЖМЕНТ				
FB-FR-130a.1	(1) общее энергопотребление; (2) процент энергии, полученной из систем централизованного электроснабжения; (3) процент энергии из возобновляемых источников	Противодействие изменению климата	35	
УПРАВЛЕНИЕ ПИЩЕВЫМИ ОТХОДАМИ				
FB-FR-150a.1	Объем пищевых отходов, процент утилизированных пищевых отходов	Ответственное использование ресурсов	39	Раскрыто частично. Компания осуществляет сбор данных об объеме реализованных пищевых отходов
БЕЗОПАСНОСТЬ ДАННЫХ				
FB-FR-230a.1	Количество утечек данных, процент утечек, включающих личную информацию, количество затронутых клиентов	Таблица SASB	114	В 2022 году не зафиксировано утечек персональных данных
FB-FR-230a.2	Описание подхода к выявлению и устранению рисков безопасности данных	Бизнес-этика	93	
БЕЗОПАСНОСТЬ ПИЩЕВЫХ ПРОДУКТОВ				
FB-FR-250a.1	Уровень нарушений безопасности пищевых продуктов с высоким риском	Безопасность продукции	47	
FB-FR-250a.2	Количество отозванных единиц продукции под СТМ	Таблица SASB	114	Компания не осуществляет сбор статистики по количеству изъятой из продажи продукции (в единицах продукции)





Индикатор	Расшифровка индикатора	Месторасположение в Отчете	Страница Отчета	Комментарий
ПОЛЕЗНЫЕ И ПИТАТЕЛЬНЫЕ СВОЙСТВА ПРОДУКТОВ				
FB-FR-260a.1	Выручка от продуктов, имеющих маркировку, которая отражает их полезные и питательные свойства, и (или) от продуктов, которые позиционируются на рынке как обладающие полезными и питательными свойствами	Здоровое питание и ЗОЖ	51	
FB-FR-260a.2	Обсуждение процесса идентификации продуктов и ингредиентов, свойства которых вызывают обеспокоенность потребителей, а также процесса управления такими продуктами и ингредиентами	Здоровое питание и ЗОЖ	50	
МАРКЕТИНГ И МАРКИРОВКА				
FB-FR-270a.1	Количество случаев несоблюдения отраслевых или нормативных требований к маркировке	Таблица SASB	115	В 2022 году было зафиксировано 29 случаев несоблюдения отраслевых или нормативных требований к маркировке. По всем случаям проведены проверки и приняты соответствующие меры
FB-FR-270a.2	Общая сумма денежных убытков в результате судебных разбирательств, связанных с маркетингом и (или) маркировкой	Таблица SASB	115	450 тыс. руб.
FB-FR-270a.3	Выручка от продукции, маркированной как содержащая ГМО и как не содержащая ГМО	Таблица SASB	115	Компания не осуществляет сбор этих данных
ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ				
FB-FR-310a.1	Средняя почасовая заработная плата, а также процентное соотношение сотрудников магазинов и РЦ, получающих минимальную заработную плату, по регионам	Мотивация и удержание сотрудников Дополнительная информация	124	
FB-FR-310a.2	Доля сотрудников, с которыми заключены коллективные договоры	Таблица SASB	115	В 2022 году в Компании отсутствовали сотрудники, с которыми были заключены коллективные договоры
FB-FR-310a.3	Количество остановок в работе и общее количество дней простоя	Таблица SASB	115	В отчетном периоде был 61 случай остановок в работе, 1 485 дней простоя по вине работодателя

Индикатор	Расшифровка индикатора	Месторасположение в Отчете	Страница Отчета	Комментарий
FB-FR-310a.4	Общая сумма денежных убытков в результате судебных разбирательств, связанных с нарушениями трудового законодательства и дискриминацией при приеме на работу	Таблица SASB	116	420 тыс. руб. – общая сумма денежных потерь в результате судебных разбирательств, связанных с нарушением трудового законодательства
УПРАВЛЕНИЕ ЭКОЛОГИЧЕСКИМ И СОЦИАЛЬНЫМ ВОЗДЕЙСТВИЕМ В ЦЕПОЧКЕ ПОСТАВОК				
FB-FR-430a.1	Доходы от продуктов, сертифицированных в соответствии со стандартами экологической или социальной устойчивости	Таблица SASB	116	Компания не осуществляет сбор этих данных
FB-FR-430a.2	Доля выручки от яиц, произведенных в условиях бесклеточного содержания, и свинины, произведенной без использования стойл для беременных	Таблица SASB	116	Компания не осуществляет сбор этих данных
FB-FR-430a.3	Обсуждение стратегии управления экологическими и социальными рисками в цепочке поставок, включая благополучие животных	Таблица SASB	116	Компания не осуществляет сбор этих данных
FB-FR-430a.4	Обсуждение стратегий снижения воздействия упаковки на окружающую среду	Таблица SASB	116	На протяжении последних нескольких лет Компания стремится повышать объемы использования экологичной упаковки для товаров СТМ. При выборе упаковки «Лента» в обязательном порядке обращает внимание на класс переработки и отдает предпочтение упаковке, изготовленной из материалов, пригодных для переработки

Указатель содержания ЦУР ООН

Приоритетные ЦУР ООН	Релевантные задачи	Вклад «Ленты», отраженный в Отчете
 <p>2 ЛИКВИДАЦИЯ ГОЛОДА</p>	<p>Цель 2. Ликвидация голода, обеспечение продовольственной безопасности, улучшение питания и содействие устойчивому развитию сельского хозяйства</p> <p>2.1. К 2030 году покончить с голодом и обеспечить всем, особенно малоимущим и уязвимым группам населения, круглогодичный доступ к безопасной, питательной пище в достаточном количестве</p>	<ul style="list-style-type: none"> Подход к корпоративному управлению. Подход к управлению устойчивым развитием. Ответственная цепочка поставок. Активный и здоровый образ жизни. Поддержка населения
 <p>3 ХОРОШЕЕ ЗДОРОВЬЕ И БЛАГОПОЛУЧИЕ</p>	<p>Цель 3. Обеспечение здорового образа жизни и содействие благополучию для всех в любом возрасте</p> <p>3.4. К 2030 году уменьшить на треть преждевременную смертность от неинфекционных заболеваний посредством профилактики и лечения, а также поддержания психического здоровья и благополучия.</p> <p>3.9. К 2030 году существенно сократить количество случаев смерти и заболевания в результате воздействия опасных химических веществ, загрязнения и отравления воздуха, воды и почв</p>	<ul style="list-style-type: none"> Подход к управлению устойчивым развитием. Безопасность продукции. Здоровое питание и ЗОЖ. Поддержка населения. Подход к управлению («Единение с природой»). Ответственное использование ресурсов. Безопасность труда
 <p>6 ЧИСТАЯ ВОДА И САНИТАРИЯ</p>	<p>Цель 6. Обеспечение наличия и рационального использования водных ресурсов и санитарии для всех</p> <p>6.3. К 2030 году повысить качество воды посредством уменьшения загрязнения, ликвидации сброса отходов, сведения к минимуму выбросов опасных химических веществ и материалов, сокращения вдвое доли неочищенных сточных вод, значительного увеличения масштабов рециркуляции и безопасного повторного использования сточных вод во всем мире.</p> <p>6.4. К 2030 году существенно повысить эффективность водопользования во всех секторах, обеспечить устойчивый забор и подачу пресной воды для решения проблемы нехватки воды и значительного сокращения числа людей, страдающих от нехватки воды</p>	<ul style="list-style-type: none"> Подход к управлению («Единение с природой»). Ответственное использование ресурсов

Приоритетные ЦУР ООН	Релевантные задачи	Вклад «Ленты», отраженный в Отчете
 <p>8 ДОСТОЙНАЯ РАБОТА И ЭКОНОМИЧЕСКИЙ РОСТ</p>	<p>Цель 8. Содействие поступательному, всеохватному и устойчивому экономическому росту, полной и производительной занятости, а также достойной работе для всех</p> <p>8.1. Поддерживать экономический рост на душу населения в соответствии с национальными условиями.</p> <p>8.3. Содействовать проведению ориентированной на развитие политики, которая способствует производительной деятельности, созданию достойных рабочих мест, предпринимательству, творчеству и инновационной деятельности, и поощрять официальное признание и развитие микро-, малых и средних предприятий, в том числе посредством предоставления им доступа к финансовым услугам.</p> <p>8.4. На протяжении всего срока до конца 2030 года постепенно повышать глобальную эффективность использования ресурсов в системах потребления и производства и стремиться к тому, чтобы экономический рост не сопровождался ухудшением состояния окружающей среды.</p> <p>8.5. К 2030 году обеспечить полную и производительную занятость, достойную работу для всех женщин и мужчин, в том числе молодых людей и людей с инвалидностью, а также достойную оплату труда.</p> <p>8.8. Защищать трудовые права и содействовать обеспечению надежных и безопасных условий работы для всех трудящихся, включая трудящихся-мигрантов и лиц, не имеющих стабильной занятости</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Подход к управлению устойчивым развитием. • Лидерство в бизнесе. • Вовлечение талантов. • Единение с природой
 <p>10 УМЕНЬШЕНИЕ НЕРАВЕНСТВА</p>	<p>Цель 10. Сокращение неравенства внутри стран и между ними</p> <p>10.2. К 2030 году поддержать законодательным путем и поощрять активное участие всех людей в социальной, экономической и политической жизни независимо от их возраста, пола, инвалидности, расы, этнической принадлежности, происхождения, религии и экономического или иного статуса.</p> <p>10.3. Обеспечить равенство возможностей и уменьшить неравенство, в том числе путем отмены дискриминационных законов, политики и практики и содействия принятию соответствующего законодательства, политики и мер в этом направлении</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Подход к корпоративному управлению. • Бизнес-этика. • Подход к управлению устойчивым развитием. • Подход и ключевые результаты за 2021 год («Вовлечение талантов»). • Наем и адаптация. • Мотивация и удержание сотрудников. • Поддержка населения
 <p>11 УСТОЙЧИВЫЕ ГОРОДА И НАСЕЛЕННЫЕ ПУНКТЫ</p>	<p>Цель 11. Обеспечение открытости, безопасности, жизнестойкости и экологической устойчивости городов и населенных пунктов</p> <p>11.6. К 2030 году уменьшить негативное экологическое воздействие городов в пересчете на душу населения, в том числе посредством уделения особого внимания качеству воздуха и удалению городских и других отходов</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Подход к управлению устойчивым развитием. • Подход к управлению («Единение с природой»). • Ответственное использование ресурсов

Приоритетные ЦУР ООН	Релевантные задачи	Вклад «Ленты», отраженный в Отчете
 <p>12 ОТВЕТСТВЕННОЕ ПОТРЕБЛЕНИЕ И ПРОИЗВОДСТВО</p>	<p>Цель 12. Обеспечение перехода к рациональным моделям потребления и производства</p> <p>12.2. К 2030 году добиться рационального освоения и эффективного использования природных ресурсов.</p> <p>12.3. К 2030 году сократить вдвое в пересчете на душу населения общее-мировое количество пищевых отходов на розничном и потребительском уровнях и уменьшить потери продовольствия в производственно-сбытовых цепочках.</p> <p>12.4. К 2020 году добиться экологически рационального использования химических веществ и всех отходов на протяжении всего их жизненного цикла в соответствии с согласованными международными принципами и существенно сократить их попадание в воздух, воду и почву, чтобы свести к минимуму их негативное воздействие на здоровье людей и окружающую среду.</p> <p>12.5. К 2030 году существенно уменьшить объем отходов путем принятия мер по предотвращению их образования, а также их сокращению, переработке и повторному использованию.</p> <p>12.8. К 2030 году обеспечить, чтобы люди во всем мире располагали соответствующей информацией и сведениями об устойчивом развитии и образе жизни в гармонии с природой</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Подход к управлению устойчивым развитием. • Единение с природой. • Вовлечение местных сообществ. • Об Отчете
 <p>13 БОРЬБА С ИЗМЕНЕНИЕМ КЛИМАТА</p>	<p>Цель 13. Принятие срочных мер по борьбе с изменением климата и его последствиями</p> <p>13.1. Повысить сопротивляемость и способность адаптироваться к опасным климатическим явлениям и стихийным бедствиям.</p> <p>13.3. Улучшить просвещение, распространение информации и возможности людей и учреждений по смягчению остроты и ослаблению последствий изменения климата, адаптации к ним и раннему предупреждению</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Подход к управлению устойчивым развитием. • Подход к управлению («Единение с природой»). • Противодействие изменению климата. • Подход к корпоративному управлению
 <p>16 МИР, ПРАВОСУДИЕ И ЭФФЕКТИВНЫЕ ИНСТИТУТЫ</p>	<p>Цель 16. Содействие построению миролюбивого и открытого общества в интересах устойчивого развития, обеспечение доступа к правосудию для всех и создание эффективных, подотчетных и основанных на широком участии учреждений на всех уровнях</p> <p>16.5. Значительно сократить масштабы коррупции и взяточничества во всех их формах.</p> <p>16.6. Создать эффективные, подотчетные и прозрачные учреждения на всех уровнях.</p> <p>16.10. Обеспечить доступ общественности к информации и защитить основные свободы в соответствии с национальным законодательством и международными соглашениями</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Лидерство в бизнесе. • Подход к управлению устойчивым развитием. • Взаимодействие с заинтересованными сторонами. • Подход и ключевые результаты за 2021 год («Вовлечение талантов»). • Наем и адаптация. • Безопасность труда
 <p>17 ПАРТНЕРСТВО В ИНТЕРЕСАХ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ</p>	<p>Цель 17. Укрепление средств осуществления и активизация работы в рамках глобального партнерства в интересах устойчивого развития</p> <p>17.17. Стимулировать и поощрять эффективное партнерство между государственными организациями, государственным и частным секторами, а также организациями гражданского общества, опираясь на опыт и стратегии использования ресурсов партнеров</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Подход к управлению устойчивым развитием. • Лидерство в бизнесе. • Поддержка населения. • Взаимодействие с заинтересованными сторонами

Указатель «Национальные цели развития Российской Федерации»

Национальные цели	Релевантные задачи	Вклад «Ленты», отраженный в Отчете
Сохранение населения, здоровье и благополучие людей	Снижение уровня бедности в два раза по сравнению с показателем 2017 года	Подход к корпоративному управлению. Подход к управлению устойчивым развитием. Ответственная цепочка поставок. Активный и здоровый образ жизни. Поддержка населения. Безопасность продукции. Безопасность труда
Возможности для самореализации и развития талантов	Увеличение доли граждан, занимающихся волонтерской (добровольческой) деятельностью или вовлеченных в деятельность волонтерских (добровольческих) организаций, до 15%. Увеличение числа посещений культурных мероприятий в три раза по сравнению с показателем 2019 года	Подход к управлению устойчивым развитием. Поддержка населения. Вовлечение талантов. Мотивация и удержание сотрудников
Достойный, эффективный труд и успешное предпринимательство	Обеспечение темпа устойчивого роста доходов населения и уровня пенсионного обеспечения не ниже инфляции. Увеличение численности занятых в сфере малого и среднего предпринимательства, включая индивидуальных предпринимателей и самозанятых, до 25 млн человек	Подход к управлению устойчивым развитием. Лидерство в бизнесе. Вовлечение талантов. Наем и адаптация. Мотивация и удержание сотрудников
Комфортная и безопасная среда для жизни	Улучшение качества городской среды в полтора раза. Создание устойчивой системы обращения с твердыми коммунальными отходами, обеспечивающей сортировку отходов в объеме 100% и снижение объема отходов, направляемых на полигоны, в два раза. Снижение выбросов опасных загрязняющих веществ, оказывающих наибольшее негативное воздействие на окружающую среду и здоровье человека, в два раза	Подход к управлению устойчивым развитием. Ответственная цепочка поставок. Ответственное использование ресурсов. Единение с природой
Цифровая трансформация	Достижение «цифровой зрелости» ключевых отраслей экономики и социальной сферы, в том числе здравоохранения и образования, а также государственного управления. Увеличение доли массовых социально значимых услуг, доступных в электронном виде, до 95%	Подход к управлению устойчивым развитием. Лидерство в бизнесе

Взаимодействие с заинтересованными сторонами

102-21, 102-40, 102-42, 102-43, 102-44

Мы выстраиваем взаимодействие со всеми группами заинтересованных сторон на основе принципов открытого диалога, партнерства и этичного ведения бизнеса – такой подход позволяет обеспечить долгосрочное и устойчивое развитие Компании.

С учетом степени влияния «Ленты» на заинтересованные стороны, а также приоритетности мнения

отдельных групп заинтересованных сторон для бизнеса, Компания выделяет шесть ключевых групп стейкхолдеров:

- покупатели;
- инвесторы;
- сотрудники;
- представители местных сообществ;
- поставщики;
- органы власти.

Со всеми перечисленными группами Компания проводит работу по выявлению их актуальных ожиданий, используя различные формы взаимодействия: внутренние и внешние корпоративные ресурсы, форматы обратной связи, участие в сторонних профильных мероприятиях и другие. В частности, при подготовке настоящего Отчета Компания проводила опрос всех заинтересованных сторон для определения наиболее существенных тем.

Заинтересованные стороны	Форматы взаимодействия	Приоритетные вопросы для коммуникации
Покупатели	<ul style="list-style-type: none"> • Выявление потребностей покупателей с помощью анализа больших данных (Big Data); • горячая линия и другие форматы обратной связи (стойки обратной связи в магазинах, электронная почта Компании, опросы и прочее); • программы лояльности; • онлайн-сервисы; • внешние социальные программы и инициативы по ответственному отношению к окружающей среде 	<ul style="list-style-type: none"> • Расширение перечня качественных товаров по доступным ценам; • привлекательные условия; • повышение уровня клиентского сервиса
Инвесторы	<ul style="list-style-type: none"> • Корпоративный сайт; • годовые и квартальные отчеты об операционных и финансовых результатах; • публичная нефинансовая отчетность; • регулярные личные встречи менеджмента 	<ul style="list-style-type: none"> • Развитие механизмов, обеспечивающих прозрачность ведения бизнеса; • создание условий для устойчивого роста прибыли
Сотрудники	<ul style="list-style-type: none"> • Механизмы внутренней коммуникации (в том числе внутренний корпоративный портал, обратная связь, информирование, обучение); • этический комитет и горячая линия; • программы преемственности 	<ul style="list-style-type: none"> • Соблюдение трудового законодательства и уважение прав человека; • справедливая оплата труда; • безопасные условия работы; • возможности развития; • мотивационные программы
Поставщики	<ul style="list-style-type: none"> • Регулярные аудиты; • регулярные рабочие встречи и отчеты о состоянии дел; • программы поддержки локальных поставщиков 	<ul style="list-style-type: none"> • Совершенствование механизмов долгосрочного партнерства, направленных на совместное развитие
Органы власти	<ul style="list-style-type: none"> • Участие в профильных конференциях, ассоциациях; • прохождение государственных проверок на соответствие требованиям законодательства 	<ul style="list-style-type: none"> • Поддержание и укрепление статуса ответственного партнера, способствующего социально-экономическому развитию регионов присутствия; • создание рабочих мест в регионах присутствия; • развитие местных производителей
Представители местных сообществ	<ul style="list-style-type: none"> • Реализация социальных и экологических инициатив, в том числе совместно с населением; • участие в социальных программах развития регионов присутствия 	<ul style="list-style-type: none"> • Повышение качества жизни местного населения через создание рабочих мест, реализацию социальных и экологических программ, обеспечение необходимыми товарами

Дополнительная информация

Показатели травматизма

403-9

Показатель	2019	2020	2021	2022
Коэффициент частоты травматизма с временной потерей трудоспособности (LTIFR) (на 1 млн человек)	2,7	2,9	2,7	2,2
Общее число несчастных случаев	206	217	223	193
Общее число несчастных случаев со смертельным исходом	1	0	0	0
Общее число тяжелых производственных травм (без смертельных исходов)	3	4	5	2
Количество происшествий без последствий	172	172	161	138

Персонал

102-8

Структура персонала в разбивке по типу трудового договора, 2019–2022 годы, человек

Показатели	2019	2020	2021	2022
Число сотрудников с бессрочным трудовым договором	45 706	48 759	50 196	47 772
В разбивке по полу:				
• женщины	32 073	34 097	35 299	34 001
• мужчины	13 633	14 662	14 897	13 771
В разбивке по федеральным округам:				
• Центральный федеральный округ (Центр)	9 005	9 753	8 935	10 169
• Северо-Западный федеральный округ	13 236	14 597	15 251	11 036
• Южный федеральный округ (Юг)	4 299	4 341	4 350	4 806
• Магазины малых форматов (супермаркеты, мини-форматы)	1 046	1 404	3 536	3 153
• Приволжский федеральный округ (Волга)	6 085	6 022	5 965	5 833
• Уральский федеральный округ (Урал)	4 444	4 851	4 684	4 953
• Сибирский федеральный округ (Сибирь)	7 591	7 791	7 475	7 822
Число сотрудников с временным/срочным трудовым договором	2 684	3 071	2 658	2 146
В разбивке по полу:				
• женщины	2 213	2 511	2 175	1 747
• мужчины	471	560	483	399
В разбивке по федеральным округам:				
• Центральный федеральный округ (Центр)	462	485	430	367
• Северо-Западный федеральный округ (СПб)	574	631	513	411
• Южный федеральный округ (Юг)	405	520	379	350
• Магазины малых форматов (супермаркеты, мини-форматы)	51	62	48	65
• Приволжский федеральный округ (Волга)	428	465	353	312
• Уральский федеральный округ (Урал)	248	318	298	240
• Сибирский федеральный округ (Сибирь)	516	590	637	401

401-1

Показатели добровольной текучести, 2019–2022 годы, %

Показатель	2019	2020	2021	2022
Годовой уровень текучести	30,4	24,9	30,9	27,7

401-3

Общее число сотрудников, взявших отпуск по уходу за ребенком и вернувшихся из отпуска по уходу за ребенком, человек

Показатели	2019	2020	2021	2022
Общее число сотрудников, взявших отпуск по уходу за ребенком	1 359	1 205	1 085	1 952
Общее число сотрудников, вернувшихся из отпуска по уходу за ребенком	2 081	2 966	61	984

404-1

Среднегодовое количество часов обучения одного сотрудника, 2019–2022 годы, часов

Показатели	2019	2020	2021	2022
Среднее количество часов обучения и развития сотрудников в расчете на единицу FTEs ¹	41	19	31	29,1
Обязательно обучение в разбивке по категориям объектов, часов				
Обязательное обучение в разбивке по категориям объектов:	15,4	7,9	12,6	13,4
• центральный офис и РД ²	45,8	23	34,8	8,3
• магазины, склады	15,3	7,8	12,5	13,7
Профессиональное обучение в разбивке по категориям объектов:	14	6	8,8	11,1
• центральный офис и РД	10	2,9	3,6	5,8
• магазины, склады	14	6	9	11,4

405-2

Соотношение базовой заработной платы и вознаграждения женщин и мужчин, %

Показатели	2019	2020	2021	2022
Соотношение базовой заработной платы и вознаграждения женщин к базовой заработной плате и вознаграждению мужчин	83	85	87	80
В разбивке по должности:				
• младший операционный персонал магазинов / распределительных центров и департамента дистрибуции и автохозяйств (РЦиДДиА)	84	91	93	87
• специалисты магазинов / РЦиДДиА	89	90	90	88
• руководители среднего звена в магазинах / РЦиДДиА	101	102	107	97
• руководители первой линейки в магазинах / РЦиДДиА	103	100	99	107
• специалисты офиса и РД	80	80	75	78
• менеджеры офиса и РД	99	93	89	84
• руководители среднего звена офиса и РД	98	98	99	89
• руководители высшего звена офиса и РД	70	60	70	51

¹ Full-time equivalent – эквивалент полных штатных единиц.

² Региональные дирекции.

Средняя почасовая заработная плата сотрудников розничных магазинов и распределительных центров по дивизионам, руб.

Дивизион «Ленты»	2019	2020	2021	2022
Центральный федеральный округ (малые форматы)	283	285	343	401
Северо-Западный федеральный округ (СПб)	234	241	284	306
Центральный федеральный округ (Центр)	231	245	277	312
Уральский федеральный округ (Урал)	212	220	252	283
Сибирский федеральный округ (Сибирь)	193	203	232	254
Южный федеральный округ (Юг)	191	199	231	251
Приволжский федеральный округ (Волга)	187	196	221	250

Контактная информация

102-53

Чтобы узнать больше о настоящем Отчете и результатах деятельности «Ленты» в сфере устойчивого развития или предоставить обратную связь по Отчету, можно обращаться в службу по связям с общественностью и государственными органами:

Мария Филиппова, директор по связям с общественностью и государственными органами,
maria.filippova@lenta.com