

НК НАША
КОМПАНІЯ
КЕРНЕЛ

КОРПОРАТИВНЕ ВИДАННЯ

ОНОВЛЕНА
СТРУКТУРА
УПРАВЛІННЯ
КОМПАНІЇ

[стор. 6]

СИЛА МОМЕНТІВ 2017



Шановні колеги!

2017 фінансовий рік став рекордним для нашої Компанії, оскільки у кожному з напрямків діяльності ми досягли найбільших обсягів виробництва та переробки. Показник EBITDA (прибуток до вирахування витрат за відсотками, сплати податків та амортизаційних відрахувань) за підсумками 2017 фінансового року (ФР) склав 319 млн дол. США, а чистий прибуток – 179 млн дол. США, водночас співвідношення чистого боргу до EBITDA після інвестицій у розширення Агробізнесу залишилося на комфортному рівні – 1,6х.

На результатах 2017 ФР негативно позначилися труднощі у сегменті **ВИРОБНИЦТВО СОНЯШНИКОВОЇ ОЛІЇ**. Через надзвичайно високу маржинальність протягом останніх 5-6 років цій галузі вдалося залучити значні інвестиції, результатом чого став надлишок потужностей і відповідно падіння прибутковості до історично низького рівня. До того ж через низький рівень світових цін на сировину фермери менш активно продають сільськогосподарську продукцію, що ще більше посилює конкурентну боротьбу між виробниками олії. У цій ситуації наш план дуже простий – завантажити на повну виробничі потужності, щоб максимізувати маржинальний прибуток і отримати вигоду за рахунок наших масштабів. Як ми й планували, у 2017 ФР олійноекстракційні заводи Кернел переробили 3 млн тонн насіння соняшника, використавши свої потужності майже на 90%, що перевищує середньогалузевий показник в Україні. Крім того, Компанія здійснила поставку рекордних 1,1 млн тонн олії на екс-

портні ринки. Загалом показник EBITDA сегменту склав у цьому році 100 млн дол. США, що на 23% менше, ніж торік.

На відміну від виробництва олії, сегмент **ЕКСПОРТ ЗЕРНА** продемонстрував високі показники. Елеватори і портові термінали обробили найбільший обсяг зернових за всю історію Компанії, що дозволило отримати рекордно високий прибуток, при цьому рівень маржі у торгівлі зерном зменшився через інертне ринкове середовище. Загалом, у 2017 ФР показник EBITDA цього бізнес-напрямку досяг 110 млн дол. США, що на 3% більше порівняно з минулим роком.

Завдяки сприятливим погодним умовам, своєчасному хеджуванню та безперервному підвищенню продуктивності високі результати діяльності у 2017 ФР продемонстрував Агробізнес. Показник EBITDA цього сегменту склав 144 млн дол. США, що на 2% нижче, ніж у 2016 році.

За результатами 2017 ФР Рада Директорів має намір рекомендувати акціонерам затвердити виплату дивідендів у розмірі 0,25 дол. США на акцію.

Ми припускаємо, що для 2018 ФР будуть характерні складні умови ведення бізнесу, а фінансові показники опиняться під тиском.

ВИРОБНИЦТВО ОЛІЇ. За прогнозами, у цьому сезоні українські фермери виробили близько 13 млн тонн насіння соняшнику, однак несприятливі погодні умови в центральній і південно-східній Україні негатив-

но вплинули на врожайність, спричинивши скорочення пропозиції насіння соняшнику на внутрішньому ринку більш ніж на 1,5 млн тонн порівняно з минулим сезоном. Незважаючи на менший урожай, у цьому маркетинговому році ми плануємо переробити 3,2 млн тонн насіння соняшнику, щоб максимально завантажити виробничі потужності і забезпечити рекордно великі обсяги експорту олії. У прогнозуванні маржинальності виробництва соняшникової олії у 2018 ФР ми залишаємося консервативними.

Сегменти **ЕКСПОРТ ЗЕРНА, ЕЛЕВАТОРИ І ПОРТОВІ ТЕРМІНАЛИ** функціонуватимуть в рамках планових показників, які аналогічні 2017 ФР.

У 2018 ФР очікуємо скорочення прибутку в **АГРОБІЗНЕСІ**. Падіння світових цін на сільськогосподарську продукцію упродовж останніх п'яти років, зниження врожайності через спекотне літо в центральній Україні, де ми маємо значні сільськогосподарські угіддя, та зростання інфляції в країні після девальвації національної валюти у попередні періоди негативно вплинуть на прибутковість агробізнесу. Крім того, нам потрібен принаймні один сезон для інтеграції новопридбаних активів і підвищення їхнього рівня продуктивності до стандартів Кернел, що може вплинути на операційні результати бізнес-напрямку.

Незважаючи на такі прогнози, ми сповнені оптимізму щодо середньострокових перспектив Компанії.

Нещодавно ми представили **«СТРАТЕГІЮ-2021»** – амбітний план із досягнення показника EBITDA у розмірі 500 млн дол. США

у 2021 році за рахунок збалансованого розвитку всіх наших дивізіонів. Рухаючись до цієї масштабної мети, ми нещодавно придбали компанії «Українські Аграрні Інвестиції» («УАІ») та «Агро Інвест Україна» («АІУ»), сплативши майже 200 млн дол. США. Після закриття угод ми збільшили земельний банк на 217 тис. га і наростили елеваторні потужності на 370 тис. тонн. Завдяки придбанню «УАІ» Компанія розширила обсяги діяльності у вже існуючих регіонах присутності, а угода з «АІУ» відіграла важливу роль для забезпечення Агробізнесу елеваторними потужностями в умовах збільшення обсягів агровиробництва. Водночас зростання обсягів сільськогосподарської продукції забезпечить завантаженість Трансгрейнерміналу, який зараз знаходиться на етапі будівництва. Роботи на терміналі вартістю 120 млн дол. США йдуть за планом, відповідно до якого перша черга має розпочати роботу восени 2018 року. Введення в експлуатацію всіх потужностей заплановано на 2019 рік. Новий термінал дозволить розширити інфраструктурні можливості Компанії і збільшити експорт зернових та олійних культур з України на 4 млн тонн.

Ми не маємо жодних сумнівів щодо досягнення перерахованих вище стратегічних цілей, оскільки контролюємо плавну інтеграцію та підвищення ефективності новопродбаних активів, а також своєчасне введення в експлуатацію Трансгрейнерміналу.

Також ми маємо чіткий план вирішення проблем у сегменті **ВИРОБНИЦТВО ОЛІЙ**. Він передбачає виведення цього важливого бізнес-напрямку Компанії на абсолютно новий рівень. На відміну від міжнародних компаній, які зараз володіють понад 20% існуючих переробних потужностей у галузі виробництва олій в Україні та можуть дозволити собі працювати з нульовою або навіть негативною рентабельністю, незалежні місцеві переробні підприємства, які складають понад 50% сектора, фінансово нездатні вести безперервну діяльність, якщо маржа у галузі виробництва олій залишатиметься на рівні 50-60 дол. США за тону. Навіть місцеві гравці, які нещодавно інвестували в недороге сучасне переробне обладнання, як і раніше, не мають достатнього масштабу та змушені нести високі фінансові витрати. Безсумнівно, нинішній рівень рентабельності сектора не є усталеним, що призведе до виходу з ринку незалежних переробників з високими витратами та до консолідації сектора.

Оскільки соняшник уже 10 років є найприбутковішою сільськогосподарською культурою в Україні, він дає можливість фермерам отримувати рекордні прибутки, стимулюючи їх вирощувати більші обсяги та розширювати географію. Очевидним є те, що збільшення пропозиції не може відбуватися одразу, але ми вже бачимо досить обнадійливу інформацію, що надходить із Західної України, де площі, засіяні соняшником, збільшуються значно швидше, ніж у середньому по країні. Це зумовлено насамперед високою врожайністю, оскільки ця кліматична зона ідеально підходить для вирощування цієї сільськогосподарської культури. Наразі площа посівів соняшнику становить всього 8% від загальних посівних площ у Західній Україні порівняно з 16% у центральній і понад 30% у південно-східній Україні. Водночас майже 90% українських переробних потужностей розташовані

у центральній та південно-східній частині України вздовж традиційного поясу вирощування соняшнику, де наразі спостерігається дефіцит пропозиції олійних культур.

Компанія Кернел заздалегідь підготувалася до періоду низьких цін у галузі виробництва олій: ми зменшили обсяги запозиченого фінансування, диверсифікували джерела доходу, збільшивши строк погашення нашого боргу. Тепер ми діятимемо рішуче, розширюючи масштаби діяльності, зміцнюючи наші провідні позиції у виробництві олій на глобальному ринку і підвищуючи конкурентоспроможність нашої Компанії. Ми бачимо очевидну можливість для Кернел зміцнити свою присутність у Західній Україні. Нова база пропозиції та великі відстані від традиційних регіонів попиту надають відмінні умови для створення нового найбільшого та найефективнішого переробного підприємства в Україні. Кілька тижнів тому ми оголосили про свій намір розпочати будівництво переробного заводу з потужністю 1 млн тонн сировини на рік у Хмельницькій області, який плануємо ввести в експлуатацію влітку 2020 року. З інвестиціями у 130 млн дол. США цей завод має сприяти зростанню пропозиції насіння соняшнику в регіоні до 2020 року, зберігаючи економічну мотивацію для інших учасників на низькому рівні. Крім того, ми продовжуємо вести переговори щодо придбання потужностей, розташованих у Західній Україні. Важливо підкреслити, що ми входимо в абсолютно нову ізольовану географічну область, економічно захищену високими транспортними видатками, а не розширюємо наші потужності з переробки у традиційному поясі переробки соняшнику, де зберігається дисбаланс попиту і пропозиції.

В найближчі декілька років Кернел збільшить сучасні потужності для переробки 1 млн тонн олійних культур у західній Україні і збереже водночас максимальний рівень використання активів. До того ж ми очікуємо на поступове відновлення та стабілізацію маржі у сфері виробництва олій на рівні до 100 дол. США за тону протягом найближчих декількох сезонів після раціоналізації попиту і зростання пропозиції.

З огляду на всі капіталовкладення, які були зроблені, та майбутні інвестиції відповідно до стратегічного плану, компанія Кернел щорічно оброблятиме понад 12 млн тонн сільськогосподарської продукції, починаючи з 2021 року. Це помітне зростання порівняно з теперішнім рівнем, що вимагає складніших інструментів хеджування, які значно перевищують можливості традиційного управління ризиками, побудованого навколо фізичних контрактів на купівлю-продаж з постачанням і розрахунком у майбутньому. Враховуючи це, ми нещодавно запустили компанію Avere з офісами у США, Швейцарії та Сінгапурі, щоб краще зрозуміти глобальні ринки і тенденції у сфері сільськогосподарських товарів, а також розширити власну експертизу ефективного хеджування та обслуговування в умовах постійно зростаючих обсягів фізичного експорту продукції компанії Кернел.

У листопаді ми відзначили 10-річчя першого публічного розміщення акцій компанії Кернел на Варшавській фондовій біржі. Десять років неймовірного просування, невпинний підйом із повною відданістю та цілісністю. За останні десять років наша Ком-

панія перетворилася з локального гравця з показником EBITDA у розмірі 46 млн дол. США на інтегрований центр Чорноморського регіону, який надає своїм партнерам рішення світового класу. Це перетворення не можна назвати плавним, оскільки швидке зростання дивізіону Агробізнес було компенсовано операційними похибками в 2014 році, а вихід на російський ринок з виробництва олій був менш успішним, ніж передбачалося. Крім того, на нашу продуктивність вплинуло багато нормативних, макроекономічних та геополітичних факторів. Та все ж нам вдалося створити систему бізнес-процесів і прийняття рішень, яка дозволяє нам ідентифікувати майбутні негативні впливи, швидко та ефективно приймати і коригувати рішення для забезпечення сталого зростання та розвитку. За 10 років ми створили міцну, стійку і прибуткову Компанію на території, що є конкурентною з глобальної точки зору, тим самим поєднуючи неперевершені внутрішні навички та унікальний досвід в обслуговуванні наших клієнтів і створенні цінностей для них. Ми ніколи не відмовимося від наших принципів: цілісності та фінансової стабільності. Цієї зими компанія Кернел отримала визнання за кращий кредит із України після випуску єврооблігацій на суму 500 млн дол. США, відкривши для країни шляхи до успішного повернення на міжнародні ринки боргового капіталу після чотирирічної перерви.

Сьогодні ми пишемо нову главу історії успіху компанії Кернел. І розпочинається вона з рішення Ради Директорів зробити важливий крок, призначивши Євгена Осипова на посаду Генерального директора Компанії. На новій посаді він керуватиме операційною діяльністю і відповідатиме за виконання стратегії, водночас я залишаюся Головою Ради Директорів, активно керуватиму торговельною політикою, стратегією та подальшим розвитком Компанії. З моменту приєднання до нашої команди у 2013 році Євген Осипов перетворив Дивізіон Агробізнесу на прибуткову бізнес-систему, яка наразі формує галузеві стандарти операційної ефективності і технологічної досконалості. Він знає людей і Компанію зсередини, відчуває її культуру і бізнес-процеси. Його досвід, системний підхід і лідерські навички є правильним поєднанням для повсякденної навігації операційних потреб компанії Кернел.

З прийдешніми новорічно-різдвяними святами, колеги! Бажаю нам нових радісних подій, захоплюючих проектів і масштабних відкриттів. Вірю в досягнення наших амбітних фінансових і виробничих цілей!

Андрій Веревський
Голова Ради Директорів



СИЛА МОМЕНТІВ



Що надихає і наповнює нас енергією? Яка сила перетворює наші ідеї на масштабні проекти? Як часто нас переповнюють почуття радості і щастя на роботі?

Навколо цих філософських питань будуть теорії і проводяться масштабні аналітичні дослідження. Але ці відчуття народжуються в нашому серці невимушено, без методик суперуспішних людей і титанічних зусиль над собою. Я говорю про емоційний зв'язок з Компанією, захопленість роботою, ентузіазм та командний дух. І головне джерело надихаючого щастя – вміння ловити моменти!

Наше корпоративне життя вимірюється не тільки кількістю ідей і виконаних стратегічних цілей. Воно вимірюється тими моментами, коли від процесу роботи і фінальних акордів проектів перехоплювало подих! Тільки от в безкінечному потоці ми розучилися почуватися «тут і зараз», відчувати грандіозність і глибину сьогоденного чи минулого дня. І це неправильно! Щодня трапляється безліч подій, спогади про які варто фіксувати, знову і знову насолоджуватися ними, ловити хвили щастя і сили заради ще неймовірнішого завтра!

Саме тому на сторінках зимового журналу Ви побачите літні фотографії та весняні події :)

Здавалося б, щось не так, але ні, все так і задумано! Сучасні канали комунікації – електронна пошта, сайт, Facebook – допомагають нам тримати фокус на актуальних подіях. Однак передати важливість і неповторність моментів, яскравість фотографій і наших щасливих облич ми можемо тільки завдяки журналу. Як же приємно побачити себе або своїх колег на кольорових сторінках глянцевої журналу. У новому номері є зима, трохи весни і навіть літа. Ми ще раз розповідаємо про найважливіше. Це історії, які об'єднують і надихають нас! Моменти, які розкривають зміст фрази «Ми – це Кернел!».

Читайте, насолоджуйтесь, згадуйте!
Приємних хвилин з нашими історіями ;)

Наталія Хвостова
Директор з персоналу та комунікацій

НОВИНИ КОМПАНІЇ

- 06 Оновлена структура управління Компанії
- 08 Мовою цифр: ключові показники діяльності Кернел у 2017 ФР
- 10 Синергія майбутнього: стратегія і корпоративна культура
- 14 Кернел став акредитованим роботодавцем АССА
- 16 Дій. Грай. Перемагай. Департамент із закупівель визначив чемпіонів року
- 18 Щорічний сезон міжфункціональних конференцій департаментів Кернел



- 22 Прорив року: Кернел знову відкрив для України ринок євробондів
- 24 Агробізнес Кернел збільшив земельний банк
- 25 Кернел – найкращий роботодавець України
- 26 Стратегія лідерства
- 27 Репутаційний капітал. Компанія стала лідером рейтингу репутації
- 28 Green Team. Зелений старт важливої місії



**KERNEL'S
GREEN
TEAM**

28

ДЕПАРТАМЕНТ МАРКЕТИНГУ ТА ПРОДАЖІВ ФАСОВАНОЇ ПРОДУКЦІЇ

- 32** Розширюючи горизонти:
Підкорення ринку Близького
Сходу та Піднебесної



- 34** Операція вітамінізація

- 35** Новий Стожар –
зірка на вашій кухні

ДИВІЗІОН АГРОБІЗНЕС

- 36** Випереджаючи час.
Ліга Чемпіонів
Агробізнесу – 2016



- 40** Школа чемпіонів

- 42** На фінішній прямій. Урожайні
підсумки Агробізнесу Кернел

ДИВІЗІОН ВИРОБНИЧИХ АКТИВІВ

- 46** Інноваційне виробництво:
Кернел будує новий олійний
завод

- 47** Місія здійснена. УЧІ наростив
виробничу потужність

- 48** Рік грандіозних подій. Олійно-
екстракційні заводи Компанії
відзначили ювілеї



- 52** Сергій Брідня: «Місія –
навчати молодих спеціалістів»

- 53** Конкурсні баталії. Визначено
Чемпіонів виробництва та
зберігання продукції

- 54** Європейський досвід:
Технологічні новації німецьких
товаровиробників

ФІНАНСОВИЙ ДЕПАРТАМЕНТ

- 56** Клуб бухгалтера Кернел:
Що? Де? Коли?

ДЕПАРТАМЕНТ ПЕРСОНАЛУ ТА КОМУНІКАЦІЙ

- 58** Як перемогти корпоративну
корупцію в Агробізнесі?
Досвід Кернел

- 60** Комплаєнс – модний тренд чи
критична умова подальшого
розвитку?

- 62** Фактор успіху

- 66** Шанс для аграрної еліти
нового покоління

- 68** Успішний старт!
У Кернел сформовано
команду внутрішніх тренерів

- 70** HR-практикум. Адаптація
співробітників у новому
форматі

- 71** Навчальний рік команди
Кернел у цифрах і фактах

- 72** Must read бестселери
для лідерів



ДЕПАРТАМЕНТ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ

- 74** Діджиталізація бізнес-проце-
сів: спростити, пришвидшити і
автоматизувати

ДЕПАРТАМЕНТ БЕЗПЕКИ

- 76** Порушення та їх наслідки

ФОТОРЕПОРТАЖ

- 78** Великі пригоди
маленьких кернелівців



ОНОВЛЕНА СТРУКТУРА



Осипов Євген

Генеральний директор Компанії



Дивізіон виробничих активів

Пугач Юрій

Директор з управління виробничими активами

- Департамент переробки
- Департамент зберігання
- Департамент перевалки товару в порту
- Служба технічного забезпечення
- Служба якості
- Служба постачання
- Відділ охорони праці
- Відділ охорони навколишнього середовища
- Служба управління проектами



Департамент логістики

Мірошніченко Микола

Директор з логістики

- Служба автоперевезень
- Служба залізничних перевезень
- Відділ планування та аналітики
- Відділ якості
- Відділ документообігу
- Відділ управління відвантаженнями фасованої продукції
- Координаційний центр логістики елеваторів
- Координаційний центр логістики заводів
- Координаційний центр логістики портів



Дивізіон Агробізнес

Чикін Ігор

Директор Агробізнесу

- Департамент виробництва, досліджень та розвитку Агробізнесу
- Служба управління земельним банком
- Відділ розробки ІТ систем
- Відділ закупівлі техніки та запасних частин
- Комерційний відділ
- Кластери

Департамент зовнішньо-економічної діяльності



Відділ трейдингу зерна

Карабін Оксана

Керівник відділу



Відділ трейдингу олії та шроту

Козаченко Руслана

Керівник відділу



Відділ виконання контрактів з продажу олії та шроту

Кугат Ганна

Керівник відділу



Департамент закупівель зернових та олійних культур

Головін Олександр

Директор із закупівель зернових та олійних культур

- Відділ по роботі з клієнтами
- Координаційний центр
- Підрозділи закупівлі:
 - у Вінницькій, Хмельницькій та Тернопільській областях
 - в Дніпропетровській та Запорізькій областях
 - в Київській та Житомирській областях
 - в Кіровоградській області
 - в Миколаївській та Херсонській областях
 - в Одеській області
 - в Полтавській, Сумській та Чернігівській областях
 - в Харківській та Луганській областях
 - в Черкаській області



Департамент маркетингу та продажів фасованої продукції

Нерошчин Сергій

Директор з маркетингу та продажів фасованої продукції

- Відділ експорту бутильованої олії
- Відділ маркетингу
- Підрозділ виконання контрактів з експорту бутильованої олії
- Служба продажу в Україні
- Служба продажів по роботі з мережами

УПРАВЛІННЯ КОМПАНІЇ

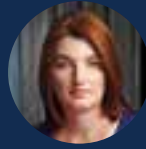
У структурі управління компанії Кернел відбулися зміни внаслідок реструктуризації. Зокрема проведено реорганізацію Дивізіону Трейдингу. Департаменти та служби, які входили до його структури, було введено під управління Генерального директора Компанії Євгена Осипова.



Фінансовий департамент

Усачова Анастасія
Фінансовий директор

- Служба фінансового контролінгу
- Казначейство
- Відділ фінансової звітності
- Служба внутрішнього аудиту
- Служба бухгалтерського та податкового обліку



Юридичний департамент

Лук'яненко Вікторія
Директор з правового забезпечення

- Юридична служба
- Юридична служба Агробізнесу
- Юридичний відділ з питань корпоративного управління



Департамент персоналу та комунікацій

Хвостова Наталя
Директор з персоналу та комунікацій

- Служба персоналу
- Відділ навчання та розвитку персоналу
- Відділ підбору персоналу
- Служба соціальної політики та комунікацій
- Відділ організаційного розвитку
- Служба підтримки адміністративної інфраструктури
- Відділ адміністративної підтримки персоналу
- Комплаєнс



Департамент інформаційних технологій

Піший Андрій
Директор з інформаційних технологій

- Служба розвитку ІТ систем
- Служба підтримки користувачів та ІТ інфраструктури
- Відділ підтримки і впровадження ERP Navision
- Відділ впровадження та підтримки 1С



Департамент безпеки

Ткаченко Олег
Директор з безпеки

- Служба безпеки з напрямків
- Служба економічної безпеки
- Відділ інформаційної безпеки
- Служба капітальних вкладень



Корпоративні інвестиції

Ковальчук Юрій
Директор з корпоративних інвестицій

МОВОЮ ЦИФР

КЛЮЧОВІ ПОКАЗНИКИ ДІЯЛЬНОСТІ КЕРНЕЛ У 2017 ФІНАНСОВОМУ РОЦІ

Усі бізнес-напрямки Кернел досягли найбільших об'ємів виробництва і переробки у 2017 фінансовому році (ФР). Показник EBITDA за підсумками року склав 319 млн дол. США, а чистий прибуток – 179 млн дол. США. На показниках діяльності Компанії негативно позначилися труднощі в сегменті виробництва соняшникової олії, зокрема через зниження маржі. Водночас високу фінансову ефективність за підсумками року продемонстрував напрям експорту зерна, досягши рекордних показників. Успішним став цей рік і для Агробізнесу Компанії. Аналіз підсумків 2017 ФР – у нашому короткому огляді.



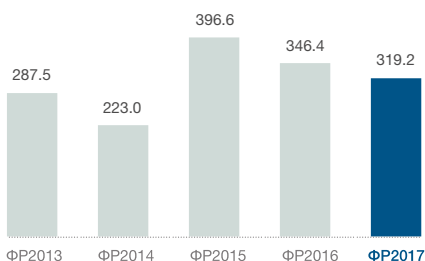
КЛЮЧОВІ ФІНАНСОВІ ПОКАЗНИКИ

↑ Виручка Компанії зросла до 2,2 млрд дол. США, що на 9% більше, ніж у 2016 році

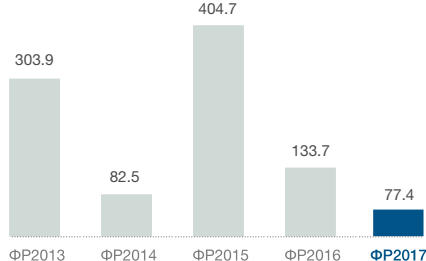
↓ EBITDA знизилася на 7,8% до 319 млн дол. США

↓ Чистий прибуток за підсумками року склав 179 млн дол. США – на 21% менше порівняно з минулим роком

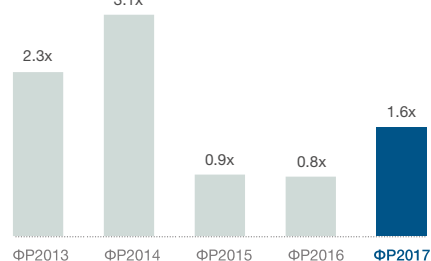
EBITDA
(млн доларів США)



Готівкові кошти від діяльності
(млн доларів США)



Чистий борг/EBITDA



ОСНОВНІ РЕЗУЛЬТАТИ ЗА НАПРЯМАМИ

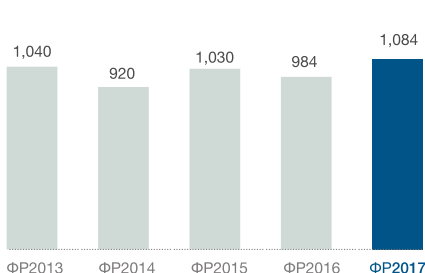


СОНЯШНИКОВА ОЛІЯ. У 2016 – 2017 маркетинговому році частка Кернел на світовому ринку склала 7,3% від виробництва соняшникової олії та 11,2% від експорту. Показник EBITDA сегменту досяг 99,8 млн дол. США у 2017 ФР, що на 22,6% менше порівняно з минулим роком. Завдяки рекордному обсягу переробки насіння соняшника – 3 млн тонн, обсяги продажу олії фактично досягли позначки 1,1 млн тонн. Крім того, зважаючи на зменшення попиту на соняшникову олію на внутрішньому ринку через спад купівельної спроможності, Компанія досягла значного прогресу у виході на інші ринки, подвоївши експортні обсяги продажу бутельованої соняшникової олії. Загальний обсяг продажів склав 131 млн літрів у 2017 ФР.



ЕКСПОРТ ЗЕРНОВИХ збільшився майже до 5,1 млн тонн. Таке зростання є відображенням поступового розширення потужностей Компанії з перевалки зерна, а також рекордного урожаю в Україні. Показник EBITDA сегменту склав 110,2 млн дол. США, що на 2,9% вище, ніж торік.

Продажі соняшникової олії наливом
(ТИС. ТОНН)



Продажі бутельованої олії
(млн літрів)



Експорт зерна
(ТИС. ТОНН)



ЕЛЕВАТОРИ. Приймочка зернових у 2017 ФР збільшилася на 15,4% і досягла рекордного показника 3,3 млн тонн. Серед основних факторів, які мали позитивний вплив на такий результат, – збільшення обсягів внутрішнього виробництва, а також зростання попиту на послуги елеваторів під час збиральної кампанії.

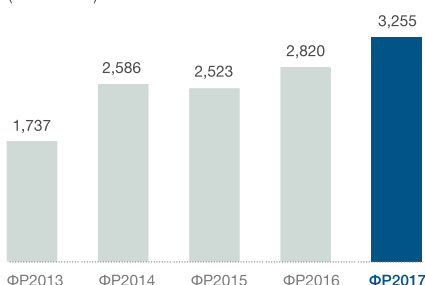


ПОРТОВІ ТЕРМІНАЛИ. Пропускна здатність експортних терміналів збільшилася на 14,2% порівняно з показниками 2016 року, забезпечивши новий рекорд з перевалки – 6,1 млн тонн. Досягти таких показників вдалося насамперед завдяки розширенню існуючих потужностей та надійному постачанню зерна.

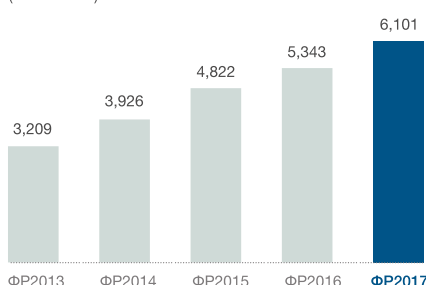


АГРОБІЗНЕС. Площа земель, які обробляла Компанія у 2017 ФР, залишилася фактично незмінною, зменшившись лише на 1%. Протягом року Кернел вкотре зарекомендував себе як лідер у застосуванні інноваційних технологій вирощування сільськогосподарських культур. За рахунок цього продуктивність у агровиробництві зросла в середньому на 15,3% по всіх культурах. Показник EBITDA за підсумками року склав 143,8 млн дол. США, що на 2,1% менше, ніж у 2016 ФР.

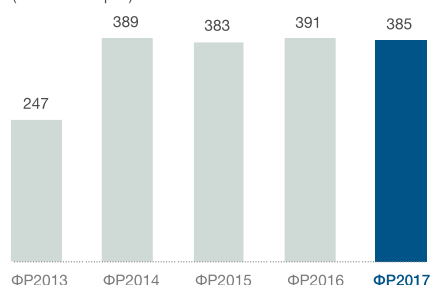
Заготівля зернових на елеваторах
(ТИС. ТОНН)



Перевалка портових терміналів
(ТИС. ТОНН)



Земельний банк
(ТИС. ГЕКТАРІВ)



СИНЕРГІЯ МАЙБУТНЬОГО

СТРАТЕГІЯ І КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА

Бачення та цінності, стратегія 2021, актуалізація цілей і оновлена модель корпоративних компетенцій! У Кернел пройшла щорічна конференція Kernel Management Kick-Off 2017. Менеджмент та ключові експерти обговорювали результати діяльності Компанії у 2017 фінансовому році та стратегічні плани на 2018-ий рік. Цього разу надихаюча зустріч пройшла в мальовничих Карпатах на висоті тисячі метрів над рівнем моря, що дало можливість відчутти захмарну згуртованість і надпотужну енергію команди. Деталі – в нашому дайджесті.



**АНДРІЙ
ВЕРЕВСЬКИЙ**
ГОЛОВА РАДИ ДИРЕКТОРІВ

«Колеги, я радий нашій зустрічі. Дуже символічно, що цього року вона проходить у горах. Команда Кернел завжди прямує до найвищих вершин, долаючи будь-які перешкоди на своєму шляху.

2017 маркетинговий рік однозначно увійде в історію Компанії. Головною подією стало дебютне розміщення євробондів на 500 млн дол. США. Ця транзакція важлива не тільки для нашої Компанії, а і для всієї країни. Нікому не вдалося випустити єврооблігації протягом останніх трьох років – ні державі, ні бізнесу. Саме Кернел відкрив борговий ринок для України та отримав стабільний фінансовий інструмент. Ми захистили Ком-

панію від геополітичної, політичної, економічної та будь-якої іншої турбулентності, закрили на найближчі 5 років питання ризиків, пов'язаних із фінансуванням робочого капіталу.

Також у 2017-му році нам вдалося повністю виконати стратегію розширення земельного банку. Сьогодні розмір посівних площ Агробізнесу Кернел перевищує 600 тисяч гектарів. Наше завдання на найближчі 2-3 роки – інтегрувати нові землі у структуру Компанії, оптимізувати нові активи, привести їх у відповідність до бізнес-моделі, філософії і корпоративних цінностей Кернел. Важливе завдання – забезпечити оптимальну роботу логістики Агробізнесу. Ми повинні відпрацювати стратегію нашої сівозміни і під неї правильно модернізувати і налаштувати існуючу мережу елеваторів, щоб зернова логістика Компанії стала ще ефективнішою.

Незмінним залишається курс Агробізнесу на інновації! Я бачу колосальний зв'язок

між впровадженням сучасних технологій і темпами розвитку Кернел. Без автоматизації процесів ми не зможемо управляти таким земельним банком на високому рівні, спостерігати онлайн за життєво важливими показниками агровиробництва та оперативно приймати ефективні рішення.

Не менш амбіційні цілі мають і команди інших бізнес-напрямів Компанії.

На старті 2018-го фінансового року ТОП менеджмент Кернел змінив структуру управління, об'єднавши бізнес-активи (елеватори, заводи і портові термінали) у Дивізіон виробничих активів. Реструктуризація націлена на рівномірний розвиток наших активів, підвищення рівня синергії між ними.

СОНЯШНИКОВА ОЛІЯ. Ми розглядаємо можливості для подальшого розширення виробничих потужностей. Це однозначно перспектива найближчого майбутнього! Насамперед нас цікавлять західні регіони. Вони мають великий потенціал з точки зору збіль-

шення площ під посів соняшнику і додаткового збільшення його врожайності. Зараз ми ведемо переговори з кількома виробниками, але не виключаємо варіант будівництва власного великого олійноекстракційного заводу з річною потужністю до 1 млн тонн переробки.

ЕЛЕВАТОРИ. У наступному році Кернел продовжить нарощувати потужності зі зберігання зернових, враховуючи потреби Агробізнесу і Трейдингу.

ЕКСПОРТНІ ТЕРМІНАЛИ. Основний вектор найближчих років – збільшення пропускної здатності на 4 млн тонн. Фокус напрямку зосереджений на будівництві нового зернового терміналу в Чорноморську та реконструкції Трансбалктерміналу. Будівництво нового терміналу – безперечно, стратегічно важливий проект, успішність реалізації якого безпосередньо впливає на виконання стратегії 2021.

ПАРТНЕРСТВО. Наростивши потужність олійноекстракційних заводів, елеваторів та експортних терміналів, ми збільшимо у два рази експорт олії та зернових, але за однієї важливої умови – якщо наші основні партнери-фермери, повезуть до нас своє зерно та насіння соняшнику. Саме тому протягом наступних 2-3 років ми повинні вирішити фундаментальне стратегічне питання – підвищити рівень їхньої лояльності до Кернел.

Про зміни та плани на найближчий період розповіли ТОП менеджери Компанії. Євген Осипов деталізував масштабні завдання Дивізіону Агробізнес, який достроково виконав стратегію 2021, а Юрій Пугач презентував нову структуру Дивізіону виробничих активів.



ЄВГЕН ОСИПОВ
ГЕНЕРАЛЬНИЙ ДИРЕКТОР
КОМПАНІЇ

«600 тисяч гектарів землі і збільшення бізнесу на 50% – це безпрецедентний виклик для команди Агробізнесу і Кернел в цілому. Сьогодні ми робимо те, що в Україні ніхто до нас не робив у такому обсязі. Більшість нових земель знаходиться на Сумщині, Чернігівщині, у Центральній і Західній Україні, ці регіони ми вважаємо стратегічно правильними, найбільш ефективними. Всі вони проходять процес інтеграції у структури діючих кластерів. Завдання номер один – вивести нові активи на якісно новий рі-

Товаровиробники без будь-яких сумнівів мають вважати Кернел найкращим партнером. Це запорука нашого успіху! В цьому напрямку ми чекаємо ініціативи. Я особисто прошу керівників усіх підрозділів попрацювати зі своїми командами над покращенням процесів, що дадуть змогу надати кращий сервіс нашим ключовим Партнерам.

ТОРГОВЕЛЬНА КОМПАНІЯ. Кернел – хоч і локальна українська, але дуже велика компанія з високим рівнем прибутку. Наприклад, EBITDA мультинаціональної всім нам відомої компанії Glencore становить близько 750-800 млн дол. США, що лише вдвічі більше EBITDA Кернел, при цьому розміри компанії незрівнянно більші. Спільно з ТОП менеджментом ми прийняли непросте стратегічне рішення і затвердили розвиток нової торговельної компанії, діяльність якої буде спрямована на торгівлю цінними паперами і сільгосптоварами на зовнішніх ринках. У цьому проекті ми переслідуюмо дві мети – отримання додаткового прибутку для Компанії та розширення нашої присутності на міжнародному ринку. Сьогодні вже працюють наші представництва у США, Швейцарії та Сінгапурі. У планах – відкриття офісів в Азії (зокрема в Китаї), Латинській Америці та розширення потенціалу в усьому світі.

ПРОТИДІЯ ШАХРАЙСТВУ І КОРУПЦІЇ. Важливо, щоб кожен зрозумів: у Кернел нульова

толерантність до шахрайства, «відкатів», крадіжок. Ми ніколи не припинимо боротьбу за прозорість і відкритість. Служба економічної безпеки Компанії працює досить ефективно і, на жаль, продовжує викривати факти шахрайства на різних рівнях управління. Ми не робимо виключень. З Компанії йдуть всі, хто здійснює неправомірні дії. Крім того, ми не приховуємо причини звільнення від ринку. Не всі розуміють, проте будь-який додатковий прибуток за рахунок Компанії («відкати», посередницькі послуги через підставні компанії тощо) завдає прямих збитків у вигляді недоотриманого прибутку Компанії, руйнує нашу репутацію й корпоративну культуру. Я пропоную всім, хто нечесний з Компанією, написати заяву на звільнення, не чекаючи на неприємності. Я вдячний кожному у великій родині Кернел, хто розділяє наше бачення та цінності, хто кожного дня будує та зміцнює корпоративну культуру.

Маркетинговий рік 2017/2018 буде непростим через кон'юнктуру світового ринку, велику кількість проектів та нові активи. Однак, незважаючи на це, ми повинні задіяти всі внутрішні ресурси, щоб з максимальною віддачею і мінімальними втратами зустріти можливі виклики. Я вірю в нашу команду і реальність досягнення стратегічної мети!».



ЮРІЙ ПУГАЧ
ДИРЕКТОР З УПРАВЛІННЯ
ВИРОБНИЧИМИ АКТИВАМИ

«Після реструктуризації до складу нашого Дивізіону увійшли Департаменти зберігання та перевалки товарів у порту. Також ми дещо переформували структурні підрозділи колишнього Дивізіону Виробництво і створили Службу управління проектами, яка займатиметься реалізацією інвестиційних проектів. Завдяки об'єднанню експертизи наших бізнес-активів, ми насамперед підвищимо якість послуг, які надаємо внутрішнім і зовнішнім клієнтам. Наразі основний фокус на формуванні команд, автоматизації процесів, синхронізації ключових потреб з технічними можливостями активів».





НАТАЛІА ХВОСТОВА
ДИРЕКТОР З ПЕРСОНАЛУ
ТА КОМУНІКАЦІЙ

«Розширення Компанії, її розвиток і успіх безпосередньо залежать від того, наскільки ми розуміємо та відчуваємо один одного. Спільні цінності, принципи, погляди – це те, що об'єднує і надихає нас, визначає характер нашої взаємодії, формує корпоративну культуру. Працюємо ми з нею чи ні, але вона є. Якщо ми не управляємо корпоративною культурою, вона починає управляти нами і відповідно перешкоджає реалізації стратегії. І навпаки, правильно побудована корпоративна культура створює таку атмосферу, в якій люди довіряють Компанії і всім змінам, що відбуваються. Вона дає можливість реалізовувати великі проекти, поєднувати операційну діяльність з інноваціями. Формуючи сильну корпоративну культуру, ми створюємо міцний та надійний фундамент для розвитку Компанії, внутрішньокорпоративної синергії, ми створюємо такі умови, щоб кожен з нас відчував себе щасливим на роботі!».

У рамках конференції була представлена оновлена модель корпоративних компетенцій Кернел, що формується із шести надважливих рис поведінки, які має демонструвати кожен співробітник, який поділяє цінності Компанії та бачить своє майбутнє з Кернел.



ЗАЛУЧЕНІСТЬ – співробітник зацікавлений у реалізації цілей Компанії, ставиться до роботи, як до власного бізнесу. Пропонує і підтримує нові ідеї, швидко адаптується до змін, впроваджує нові ініціативи.



ОРІЄНТАЦІЯ НА РЕЗУЛЬТАТ – співробітник вчасно виконує завдання, демонструє результат у всіх видах своєї діяльності. У разі виникнення перешкод неодноразово повторює спроби, щоб досягти поставленої мети. Під час вирішення спільних завдань погоджує та координує свою роботу з колегами.



ФОКУС НА КЛІЄНТА (внутрішнього й зовнішнього) – співробітник надає максимально якісні послуги і сервіс клієнту/партнеру. Завжди орієнтується на погляди клієнта, приймаючи рішення, оптимізує процеси для створення більшої цінності, знає і враховує особливості внутрішніх клієнтів.



ЗГУРТОВАНІСТЬ – співробітник вибудовує взаємодію на підставі загальних цілей усіх підрозділів, робить вагомий внесок в ефективну командну роботу, докладляє зусиль для згуртованої роботи підрозділів. Бере на себе обов'язки, щоб досягти успішного командного результату.



ВІДКРИТІСТЬ – співробітник відкрито ділиться інформацією та експертними знаннями, з готовністю приймає зворотний зв'язок, чесно і своєчасно говорить про проблеми і помилки. Вибудовує відносини на підставі довіри і порядності. Визнає власні помилки, зберігає об'єктивне ставлення до людей незалежно від ситуацій.



ПАРТНЕРСТВО – співробітник є рівним партнером у вирішенні бізнес-ситуацій, розуміє внесок і важливість роботи інших підрозділів для успіху Компанії, пропонує шляхи спільного вирішення бізнес-завдань. Встановлює довгострокові партнерські відносини з іншими людьми всередині Компанії та поза її межами.

I MOVE N

Кожна з компетенцій стала основою кінематографічної «спецпідготовки», яку мали пройти учасники Kernel Management Kick-Off 2017 перед початком нового фінансового року. Розділившись на команди, учасники підкорювали гору Хом'як і досліджували Свидовецький хребет! Сходження на вершини ускладнювалося тим, що кожна команда організувала зйомки відомого голлівудського фільму за сценарієм, розкриваючи певну корпоративну компетенцію. Завдання не з легких, звичайно, тут навіть кінозірки не позаздрили б, але командам Кернел все вдалося! Своїм зарядом енергії Менеджмент Компанії поділився зі своїми командами в усіх куточках України, щоб у 2018 році разом підкорювати нові вершини, здійснювати прориви і робити неможливе можливим!



MOUNTAINS



Approved Employer

Think Ahead **ACCA**

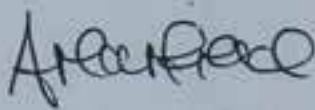
This is to certify that

Kernel

has received the award of

**ACCA Approved Employer –
Trainee Development, Gold Level**

in recognition of the support provided to ACCA trainees working
towards the ACCA Qualification



Alan Hatfield
Executive Director - Strategy & Development

Association of Chartered Certified Accountants

This certificate remains the property of ACCA and must not be used or displayed for public or otherwise without
ACCA's express written consent. ACCA reserves the right to demand the return of this certificate at any time and without giving notice.



КВАЛІФІКАЦІЯ КОМАНДИ КЕРНЕЛ ВІДПОВІДАЄ СВІТОВИМ СТАНДАРТАМ

Кернел отримав статус акредитованого роботодавця ACCA (The Association of Chartered Certified Accountants – Асоціації дипломованих сертифікованих бухгалтерів). Новий престижний статус свідчить про те, що підготовка та рівень професійності персоналу фінансового напрямку нашої Компанії відповідає високим міжнародним стандартам.



**НАТАЛІА
ХВОСТОВА**

ДИРЕКТОР З ПЕРСОНАЛУ
ТА КОМУНІКАЦІЙ

«Для успішної реалізації стратегії Компанії мало знайти і залучити професіоналів, дати їм ринкову зарплату. Важливо сформувати команду, в якій синхронізовані основні цілі та цінності, де всі однаково розуміють правила гри і не сприймають подвійних стандартів, готові брати на себе відповідальність і давати результат. До того ж важливо займатися розвитком команди! Це один із ключових принципів нашої корпоративної політики. Змінюючи Кернел, ми змінюємо і людей. У кожного є можливість зростання, у кожного є шанс створювати своє майбутнє в Компанії!».

Програма акредитації роботодавців ACCA, найбільшої і найдинамічнішої міжнародної професійної організації, яка об'єднує 480 тис. студентів і 188 тис. членів асоціації у 180 країнах світу – це офіційне визнання відповідності кваліфікації персоналу Кернел світо-

вим стандартам, а також унікальна нагода підвищувати фаховий рівень співробітників компанії за допомогою методів та інструментів, розроблених ACCA.

Разом зі статусом акредитованого роботодавця ACCA Компанія отримала чимало переваг, а саме:

офіційне підтвердження того, що Кернел дотримується своїх зобов'язань щодо надання співробітникам можливостей для навчання та підвищення кваліфікації доступ до спеціальних послуг ACCA, зокрема з добору персоналу, його навчання й розвитку професійних навичок, отримання регулярних повідомлень з актуальною інформацією від ACCA можливість формувати програми навчання та розвитку співробітників за міжнародними стандартами.

Варто зауважити, що серед роботодавців-партнерів ACCA в Україні, які обрали кваліфікацію ACCA для своїх співробітників, є, зокрема, такі відомі компанії: Ernst&Young, Deloitte, PricewaterhouseCoopers, ДТЕК, Interpipe, MAU, British American Tobacco та ін.



ДОВІДКА:

ACCA є некомерційною організацією, історія якої почалася 1904 року. Головний офіс асоціації розташований у Лондоні. Доступність, висока якість навчальних курсів, а також жорсткий і безкомпромісний підхід до акредитації дали ACCA змогу здобути величезну популярність у всьому світі.

ДІЙ. ГРАЙ. ПЕРЕМАГАЙ

Під таким девізом пройшла цьогорічна Міжфункціональна конференція Департаменту закупівель зернових та олійних культур. У спекотний літній день вона зібрала за традицією всі регіональні представництва, керівників партнерських підрозділів і ТОП менеджмент Компанії.



«Перемагають ті, кого не зупиняють жодні перепони, стереотипи, сумніви! Перемагають тоді, коли відчувають межу можливостей, але рішучість перевершити свій попередній максимум наповнює новою силою!»

2017 маркетинговий рік ми завершили з рекордними показниками – 5,1 млн тонн зернових і олійних культур. Пишаюся нашою командою! Своїм професіоналізмом, рівнем підтримки, відповідальності, злагодженості в досягненні надмісій ми схожі на потужний загін зі спецпідготовкою. Нехай нас завжди бадьорять смак тріумфу, промені нагород і кубків! Попереду – нові цілі і досягнення!».

Олександр Головін

Директор із закупівель зернових та олійних культур

Під час конференції спікери розглянули виконання планів у регіонах, сезонні показники, обговорили плани закупівлі сільгосппродукції на 2017 – 2018 маркетинговий рік та плани заготівлі на елеваторах. Значну увагу було приділено темам стратегічного характеру, зокрема розділенню логістичних потоків, процесам управління відвантаження продукції, запровадженню електронних сервісів у логістиці. Також порушувалися питання економічної безпеки, внутрішніх аудитів і змін у податковому законодавстві.

Після насиченої та інформативної програми конференції учасники мали змогу проде-

монструвати своє вміння працювати в команді, концентруватися на меті і контролювати емоції, граючи у гольф в одному з найкращих українських клубів – київському «ГольфСтрім». Від нетривалої екскурсії на гольф-мобілях територією клубу команди одразу перейшли до інтенсивної теоретичної програми, вивчення правил, гольф-етикету і, власне, до випробування своїх сил на чемпіонських полях. За влучні удари по м'ячу володарі щасливих ключок отримали свої перші трофеї.

А далі всіх чекала найбільш хвилююча мить – церемонія нагородження Чемпіонів із закупівель 2016/2017 року. Під супровід символічного гімну

«We are the champions» третій рік поспіль чемпіонський титул здобув Харківський офіс, який очолює Юрій Сланчик. У цьому сезоні команда представництва досягла рекордного обсягу закупівель – понад 1 млн тонн зернових та олійних культур.

Фінальним акордом конференції стала бізнес-гра «Володар переговорів», яка пройшла наступного дня. Моделюючи найкритичніші та найдискомфортніші ситуації, учасники навчилися зберігати довірливі та відкриті відносини з партнерами, відпрацювали дієві та ефективні прийоми для побудови перспективної і довгострокової співпраці.



ОБРАТИ ЧЕМПІОНІВ ДЕПАРТАМЕНТУ ЗАКУПІВЕЛЬ У РІК РЕКОРДІВ БУЛО ОСОБЛИВО СКЛАДНО! ДЕКІЛЬКОМ ОФІСАМ У БОРОТБІ ЗА ПЕРЕМОГУ ВДАЛОСЯ ДОСЯГТИ НЕЙМОВІРНИХ РЕЗУЛЬТАТІВ.

ЧЕМПІОН ІЗ ЗАКУПІВЕЛЬ

ХАРКІВСЬКЕ ПРЕДСТАВНИЦТВО



**ЮРІЙ
СЛАНЧИК**

Керівник підрозділу закупівель

**1 МЛН ТОНН
ПРОДУКЦІЇ**

(у т.ч. більше 650 тис. тонн насіння соняшнику)

РЕКОРД ОФІСУ

ОДЕСЬКЕ ПРЕДСТАВНИЦТВО



**КОСТЯНТИН
САЛЕНКО**

Керівник підрозділу закупівель

**895 ТИС. ТОНН
ПРОДУКЦІЇ**

(у т.ч. 398 тис. тонн насіння соняшнику)

РЕКОРД ОФІСУ

КРОПИВНИЦЬКЕ
ПРЕДСТАВНИЦТВО



**ВОЛОДИМИР
БОГАЧЕНКО**

Керівник підрозділу закупівель

**600 ТИС. ТОНН
НАСІННЯ СОНЯШНИКУ**

РЕКОРД ОФІСУ

ЧЕРКАСЬКЕ ПРЕДСТАВНИЦТВО



**ЄВГЕН
ШЕВЧЕНКО**

Керівник підрозділу закупівель

**356 ТИС. ТОНН
ПРОДУКЦІЇ**

(у т.ч. 231 тис. тонн насіння соняшнику)

ПРОРИВ РОКУ

ДНІПРОПЕТРОВСЬКИЙ ОФІС



**ЄВГЕН
ШАЙДУР**

Керівник підрозділу закупівель

**158 ТИС. ТОНН
НАСІННЯ СОНЯШНИКУ**

(вперше в історії перевищено план із закупівлі цієї культури)



Ще 35 співробітників отримали нагороди за особисті рекорди і досягнення в закупівлях!



ЩОРІЧНИЙ СЕЗОН МІЖФУНКЦІОНАЛЬНИХ КОНФЕРЕНЦІЙ ДЕПАРТАМЕНТІВ КЕРНЕЛ

Літо в Кернел – один з найгарячіших сезонів, і не тільки через природню спеку, а насамперед завдяки особливо високому бізнес-тону. Стратегічна сесія, підбиття підсумків року, планування, бюджетування і вже традиційні у нашій Компанії зустрічі у форматі міжфункціональних конференцій. З кожним роком виступи спікерів Кернел все більше нагадують промови учасників всесвітньовідомих конференцій. Вони не тільки обговорюють підсумки й досягнення року, діляться своєю експертизою, але й надихають, заряджають і спонукають до дії. Про що ж йшлося на Міжфункціональних конференціях департаментів 2017?



ФОРМУЛА КОРПОРАТИВНОГО ЩАСТЯ



Реалізовувати стратегію Компанії у короткостроковій і довгостроковій перспективі через розвиток потенціалу співробітників, дбаючи про щастя кожного з них – один із ключових меседжів Міжфункціональної конференції Департаменту персоналу та комунікацій. Також у глобальному HR-фокусі команди департаменту – управління корпоративною культурою, підвищення ефективності співробітників через розвиток компетенцій і справедливую мотивацію, формування і розвиток кадрового резерву, синергія функцій HR і комунікацій. Крім цього, під час конференції значна увага приділялася освітнім програмам для студентів і молодих спеціалістів, перспективам унікального інтерактивного порталу для саморозвитку персоналу Kernel Hub.

Розкрити ж потенціал і креативні резерви кожного учасника допомогли майстер-класи із живопису, плетіння браслетів і петриківського розпису. Своєрідна медитація і занурення у світ творчості навчили виявляти мистецькі здібності і знаходити нестандартні підходи у виконанні завдань. Навчальним компонентом конференції став тренінг Юнони Лотоцької «Комунікація, вплив і управління змінами». Пошук формули довіри, відпрацювання техніки Джо-Гаррі і гарячі дебати... Все заради розвитку навичок ефективної комунікації!



НАТАЛЯ ХВОСТОВА
ДИРЕКТОР З ПЕРСОНАЛУ
ТА КОМУНІКАЦІЙ

«Сильна корпоративна культура – це основа для реалізації цілей і стратегії. Якщо компанія з правильною корпоративною культурою, то які б цілі вона не ставила, їх буде досягнуто. Яка роль керівників структурних підрозділів у цьому процесі? Насамперед власним прикладом демонструвати правильну модель поведінки і культивувати її в команді. Кожен співробітник повинен розуміти суть бізнесу, його значимість і значимість кожного окремого активу, ототожнювати себе з Компанією. Тоді він почне відчувати свою важливість у загальній бізнес-моделі, змінюючи ставлення до задач, розширюючи рамки і підвищуючи інтенсивність дій. Сама культура визначає ставлення співробітників до Компанії, впливає на формування кросфункціональних відносин і відносин всередині команди. Вона створює атмосферу для підвищення залученості персоналу, його довіри і віри в стратегію, дає бажання розвиватися і змінюватися в унісон з Компанією. Саме в цей момент виникає ефект корпоративного щастя».





ФІНАНСОВІ АКЦЕНТИ

Сучасні підходи до звітності, управління бюджетом, електронний документообіг і питання захисту фінансових даних Компанії розглянули учасники Міжфункціональної конференції Фінансового департаменту. Зокрема, тут приділили увагу автоматизації консолідованої фінзвітності, автоматизованій системі управління бюджетом і закупівлями, яка має на меті розкрити бізнесу унікальні можливості управління і контролю використання бюджету. Крім того, було презентовано проєкт «Фабрика платежів», спрямований на переорієнтацію фінансової функції Кернел, щоб запровадити якісно новий рівень контролю, посилити інтегрованість бізнесу і скоротити затрати.



**АНАСТАСІЯ
УСАЧОВА**
ФІНАНСОВИЙ
ДИРЕКТОР

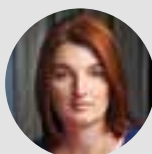
«Фінансові результати 2017 маркетингового року були хорошими, хоча і без рекордів у плані прибутку. Водночас Компанія показала рекордні результати з точки зору обсягів – як експорту, так і переробки, з чим можемо всіх нас привітати. Це означає, що коли повернуться часи високої доходності, а вони обов'язково повернуться, зважаючи на циклічність бізнесу, ми будемо готові отримувати максимальні прибутки. Також однією з наймасштабніших подій, безумовно, стало розміщення євробондів і те, що наша Компанія вперше в історії України отримала від агентств S&P та Fitch кредитний рейтинг, який є вищим, ніж рейтинг самої країни. Таких компаній у світі небагато!».





ЮРИДИЧНІ НОВАЦІЇ

Правове забезпечення, захист усіх підрозділів і напрямків діяльності Компанії – ось головне завдання Юридичного департаменту. На Міжфункціональній конференції, що пройшла цього річ уперше, було детально окреслено напрямки роботи всіх підрозділів юридичної служби – правовий супровід, експертиза, захист Компанії та активів у судах і перед контролюючими органами та ін. Щоб не заглиблюватися в усі юридичні тонкощі, відзначимо, що також розглядалися реалізовані проекти за кожним бізнес-напрямком і вектори розвитку служби в найближчій перспективі. Зокрема, відбуватиметься оптимізація і стандартизація основних процесів і ресурсів, вживатимуться заходи з побудови якісних комунікацій всередині департаменту та з іншими підрозділами, організовуватиметься навчання та розвиток співробітників. Серед основних діджитал-акцентів – формування бази судових справ, автоматизація процесу кредитування фермерів, створення порталу довіреностей та погодження договорів.



**ВІКТОРІЯ
ЛУК'ЯНЕНКО**

ДИРЕКТОР З ПРАВОВОГО
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

«У фокусі нашої команди у 2017 – 2018 маркетинговому році – підготовка законодавчої бази по ринку землі, супровід купівлі стратегічних активів, а потім їхнього входження в структуру Компанії та ін. Також ми продовжимо внутрішні трансформації з метою надання ще вищого юридичного сервісу кожному бізнес-підрозділу, зважаючи на ріст їхніх потреб і запитів. Насамперед зосередимось на впровадженні спільних проектів з ІТ-департаментом для автоматизації процесів і суттєвої економії часу».

Зрештою, не тільки цифри, закони і судові справи стали предметом зустрічі фінансистів та юристів Кернел. Обговорення серйозних і актуальних тем продовжив тимблдинг, присвячений живопису і будівництву піраміди досягнень – до речі, не якоїсь там ефемерної, а справжньої. Захоплива гра продемонструвала скоординованість зусиль команд, їхнє вміння ефективно комунікувати, нестандартно мислити і творити. Будуючи піраміду, учасники вчилися працювати над цінностями Компанії, втілювати ідеї та плани, об'єднавши зусилля заради спільного результату.



ПРОРИВ РОКУ

КЕРНЕЛ ЗНОВУ ВІДКРИВ ДЛЯ УКРАЇНИ РИНОК ЄВРОБОНДІВ

Наприкінці січня Kernel Holding S.A. успішно дебютував на ринку євробондів, розмістивши на Ірландській фондовій біржі п'ятирічні облигації на суму 500 млн дол. США зі ставкою купона 8,75%. Протягом останніх трьох років зробити це не вдавалося ані представникам вітчизняного бізнесу, ані державі Україна.



**КОМПАНІЯ
ПІДВИЩИЛА
ІМІДЖ КРАЇНИ НА
СВІТОВІЙ АРЕНІ
З ЕКОНОМІЧНОЇ
ТОЧКИ ЗОРУ**



**АНДРІЙ
ВЕРЕВСЬКИЙ**
ГОЛОВА РАДИ ДИРЕКТОРІВ

«Ця подія стала знаковою не лише для Кернел, а й для України в цілому. Ми знову відкрили зовнішній борговий ринок після трирічного затишшя, підвищили імідж країни на світовій арені з економічної точки зору. Така успішна транзакція свідчить про сильний кредитний профіль нашої Компанії та високий рівень довіри міжнародної спільноти інвесторів. Залучені від розміщення євробондів кошти ми використаємо для виплати поточних зобов'язань перед банками та реалізації масштабних інвестиційних проектів. Серед стратегічних планів – будівництво нового терміналу в Чорноморську та розширення виробничої бази для переробки олійних культур».

Після ряду зустрічей з інвесторами, на яких пройшла презентація Кернел, книга заявок на дебютні біржові облігації Компанії перевищила запланований обсяг випуску в 4 рази. Організаторами випуску виступили J.P. Morgan та ING Bank.

Підвищеному інтересу інвесторів сприяв високий кредитний рейтинг облігацій Кернел. Міжнародне рейтингове агентство Fitch присвоїло цінним паперам Компанії кредитний рейтинг «В+», а агентство S&P – «В», що вище, ніж суверенний рейтинг України, на дві та одну сходинки відповідно.



**АНАСТАСІЯ
УСАЧОВА**
ФІНАНСОВИЙ ДИРЕКТОР

«Це безпрецедентний випадок в історії України, коли бізнесу вдається пробити так звану «суверенну стелю». Першим стало підвищення нашого довгострокового рейтингу в національній валюті. Агентства оцінювали діяльність, фінансові результати і прогнози Кернел у найменших деталях. Ми надали всі документи та пояснення для підтвердження кожного показника. Тому присвоєний рейтинг є абсолютно справедливим. Ми – на 100% прозора і публічна Компанія зі стійкою бізнес-моделлю, лідируючими позиціями на ринку, чіткою стратегією розвитку, довготривалим і надійним партнерством. Ми маємо хорошу історію, якісний баланс та високу ліквідність. Так само у нас мінімальні девальваційні ризики, оскільки практично весь дохід від операцій Компанія отримує в іноземній валюті».



**ЮРІЙ
КОВАЛЬЧУК**
ДИРЕКТОР З КОРПОРАТИВНИХ
ІНВЕСТИЦІЙ

«Євробонди Кернел включено до лістингу Ірландської фондової біржі. Стійка бізнес-модель, видатна кредитна історія Кернел та високий попит на наші облігації дозволили суттєво знизити початкову доходність розміщення. Якщо з самого початку вона оцінювалась у 9,25-9,5% річних, то за рахунок якісного та високого попиту індикатив знизився до 8,875%. Всього було подано близько 150 заявок. 90% облігацій викупили інвестиційні фонди, які спеціалізуються на управлінні фінансовими активами, решту – хедж-фонди та приватні банки. Найбільшу долю – 42% і 34% відповідно – викупили інвестори зі США та Великобританії, 15% – з країн ЄС, 8% – з Швейцарії та 1% – з Азії».

Успішний дебют Кернел, як зауважив Юрій Ковальчук, відкрив зовнішній ринок цінних паперів і для інших емітентів. Інвестори готові вкладати в ринки, що розвиваються, тому зацікавлені у співпраці з українськими компаніями. Високі ризики компенсуються високою доходністю, яку неможливо отримати на розвинених ринках. Порівняно з іншими ринками, українські облігації досить непогано торгуються. За даними агентства Bloomberg, доходність суверенних єврооблігацій з терміном обігу до 1 вересня 2022 року складала 8,2% річних на момент випуску облігацій Кернел.



**КЕРНЕЛ – НА 100%
ПРОЗОРА І ПУБЛІЧНА
КОМПАНІЯ ЗІ СТІЙКОЮ
БІЗНЕС-МОДЕЛЛЮ, ЛІ-
ДИРУЮЧИМИ ПОЗИЦІЯ-
МИ НА РИНКУ, ЧІТКОЮ
СТРАТЕГІЄЮ РОЗВИТКУ**



ДОВІДКА

- Єврооблігації/євробонди є борговим зобов'язанням у вигляді цінних паперів, які випускає одна сторона, і купує за встановленою номінальною вартістю інша. Зазвичай це банки, хедж-фонди, страхові компанії та роздрібні інвестори. Згідно з умовами, через певний проміжок часу повинен відбутися зворотний викуп.
- Перші такі облігації з'явилися в 1963 році у Європі, а саме в Італії. Їх випустила державна дорожньо-будівельна компанія Autostrade. Тоді було продано 60 тис. облігацій на загальну суму 15 млн дол. США.
- Сьогодні євробонди випускають усі розвинені країни. Приставка «євро» засвідчує лише повагу до традицій і походження цінних паперів. Сам випуск облігацій відбувається у будь-якій валюті світу.
- Розміщення облігацій на зовнішньому ринку має низку переваг, порівняно з отриманням звичайних банківських кредитів. Перший власник купує цінні папери за заздалегідь оголошеною вартістю. Потім він може їх продати вже за тією ціною, яку диктує ринок.

АГРОБІЗНЕС КЕРНЕЛ ЗБІЛЬШИВ ЗЕМЕЛЬНИЙ БАНК

Після закриття угод з купівлі компаній «Українські Аграрні Інвестиції» (УАІ) та «Агро Інвест Україна» Кернел завершив реалізацію стратегії збільшення земельного банку, про яку повідомлялось минулого року. Тепер загальний розмір посівних площ Агробізнесу Компанії складає більше 600 тис. гектарів.

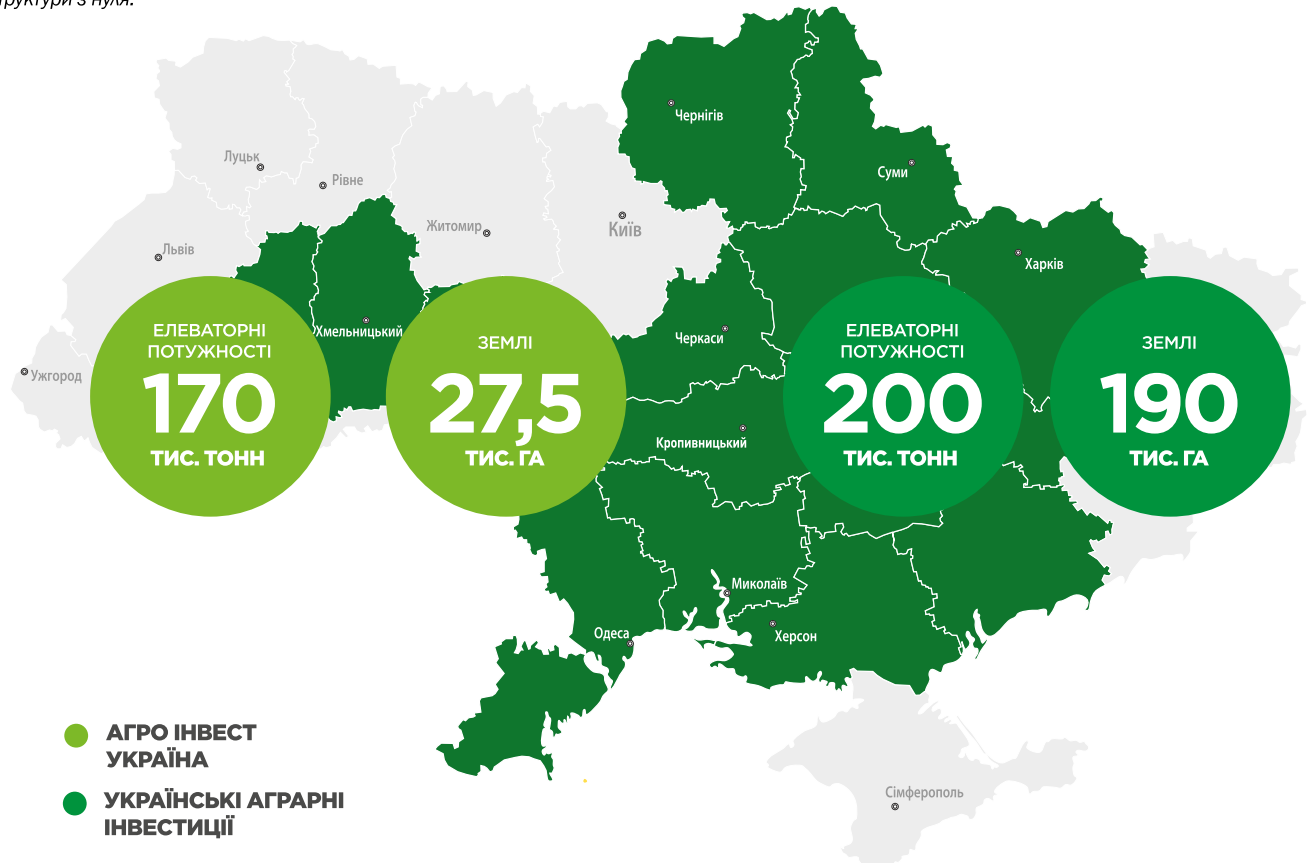


**ЄВГЕН
ОСИПЕНКО**
ГЕНЕРАЛЬНИЙ ДИРЕКТОР
КОМПАНІЇ

«Ми успішно завершили реалізацію стратегії збільшення земельного банку. Найвагомішу цінність для нас мав холдинг «Українські Аграрні Інвестиції», який управляв одним з найбільших і найкращих земельних банків країни. Що стосується «Агро Інвест Україна», то насамперед нас цікавили першокласні потужності для зберігання зерна, котрі забезпечать оптимальну роботу логістики Агробізнесу. Ми придбали сучасні елеватори загальною місткістю 170 тис. тонн, не втративши двох років, необхідних для будівництва аналогічної інфраструктури з нуля.

Нові активи будуть інтегровані в бізнес-модель Кернел та узгоджені з високими стандартами Компанії. Це дасть змогу ефективно управляти виробництвом і масштабувати ті інновації, які вже успішно в нас працюють. Модернізація технічної складової, запровадження та вдосконалення точного землеробства, діджиталізація виробничого процесу через унікальну інтелектуальну інформаційну систему #DigitalAgriBusiness, використання розробок Науково-дослідного центру Компанії, автоматизація всіх облікових процесів – це те, що покращує показники ефективності агровиробництва Кернел і вже найближчим часом буде впроваджене на нових територіях. Прикладів настільки масштабного освоєння Big Data в аграрній галузі України поки що немає. Тому Кернел і тут є новатором. Це винятковий досвід (а в чомусь і виклик) для всієї нашої команди та для нових колег, які до нас приєдналися».

Нагадаємо, що, за підсумками 2016 фінансового року, показник EBITDA Агробізнесу Кернел зріс на 49% – до 146 млн дол. США. Цей бізнес-напрямок забезпечив майже 40% консолідованого EBITDA Компанії. За минулі три роки врожайність культур, вирощених на полях Кернел, підвищилась у середньому на 20%.



№1 KERNEL

НАЙКРАЩИЙ РОБОТОДАВЕЦЬ УКРАЇНИ

Компанія Кернел двічі стала №1 серед роботодавців року! Спочатку за результатами дослідження міжнародної агенції Korn Ferry Hay Group, а нещодавно – за версією журналу «Фокус». Завдяки високим експертним оцінкам та результатам голосування Кернел випередив компанії «Миронівський хлібопродукт», «Нібулон» та агропромхолдинг «Астарта-Київ».

Складаючи рейтинг, Korn Ferry Hay Group керувалися критеріями нематеріальної мотивації. Опитування здійснювалося всередині кожної компанії. Середня оцінка Кернел становила 89,1 зі 100, забезпечивши найкращу позицію з-поміж 34 компаній, які взяли участь у дослідженні.

Рейтинг журналу «Фокус» формувався на підставі результатів двох етапів дослідження – опитування студентів українських навчальних закладів та голосування на сайті видання, в якому взяли участь близько 5 тис. читачів. Після сумування результатів редакція визначила лідерів рейтингу.



НАТАЛЯ ХВОСТОВА
ДИРЕКТОР З ПЕРСОНАЛУ ТА КОМУНІКАЦІЙ

«Кернел – це більше, ніж роботодавець, світовий виробник і лідер різноманітних рейтингів. Насамперед це Компанія, яка надихає, дає свободу для інтелектуального розвитку, дарує енергію для заміщення стереотипних дій творчістю, створює сприятливі умови та надає безмежні можливості для вдо-

сконалення. Завдяки цьому ми залишаємося флагманом інновацій, драйвером глобальних змін у житті кожного з нас та України загалом.

Аксіома успіху нашої Компанії – досвідчена, ефективна команда! Талановиті та цілеспрямовані, ми щодня впливаємо на перебіг історії Кернел та всієї України. Нас єднають справжній драйв, унікальний досвід і нестримне бажання втілювати найамбітіозніші проекти. Ми розширюємо горизонти, трансформуємо реальність та маневруємо зі швидкістю світла серед сучасних викликів. Ми розробляємо новітні технології, інтегруємо їх у майбутнє, запроваджуємо моду на Агробізнес!»



KORN FERRY
| HayGroup

ФОКУС

KORN FERRY HAY GROUP – це компанія глобального консультування з питань менеджменту, яка працює у 47 країнах світу з лідерами, щоб перетворити стратегію на дійсність. Протягом понад 60 років вона підтверджує високу якість своїх досліджень та інтелектуальну ретельність у роботі.

ФОКУС – загальнонаціональний соціально-політичний журнал і новинний інтернет-ресурс. Видання надає читачам актуальну аналітичну інформацію про події в країні у діловому форматі. Знаковими для журналу є спецпроекти та рейтинги.

СТРАТЕГІЯ ЛІДЕРСТВА

КЕРНЕЛ - НАЙБІЛЬШИЙ ЕКСПОРТЕР АГРАРНОЇ ПРОДУКЦІЇ

Другий рік поспіль за Кернел зберігається звання найбільшого експортера соняшникової олії та зернових.

За версією журналу «**Landlord**», загалом до рейтингу увійшло 25 компаній, які експортують зернові та олійні культури, рослинну олію, молоко, м'ясо, борошно, харчові продукти. Серед них є як національні виробники, так і транснаціональні трейдери.

Рейтинг складено на підставі даних, оброблених інформаційним партнером «**ІАА «Статінформконсалтінг»**». Аналітики враховували загальний обсяг експорту аграрної та харчової продукції з України у грошовому вираженні за 2016 календарний рік. Холдинги оцінювалися за консолідованим обсягом експорту.

Позиція в рейтингу	Компанія	Об'єм експорту	Сегменти
1	Кернел	\$1952,2 млн	Зернові і зернобобові культури, соняшникова олія і шрот
2	Нібулон	\$741,7 млн	Зернові і олійні культури
3	Бунге Україна	\$627,4 млн	Зернові і олійні культури, рослинна олія
4	Cargill Україна	\$609 млн	Соняшникова олія, зернові і олійні культури
5	Миронівський хлібопродукт	\$581 млн	М'ясо птиці, зернові культури, рослинна олія

КЕРНЕЛ УВІЙШОВ ДО ТОП-3 НАЙБІЛЬШ ПРОЗОРИХ АГРАРНИХ КОМПАНІЙ УКРАЇНИ

Рейтинг прозорості компаній сектору АПК

Місце	Компанія	Балів	АП	ОП	ОВІК
1	Cargill Україна	7,1	66,26	75	нз
2	ПАТ «Державна продовольчо-зернова корпорація України»	5,2	3,57	100	нз
3	Кернел	5,1	0	62,5	90
4	Миронівський хлібопродукт	4,4	0	87,5	нз
5	ПАТ «Аграрний фонд»	2,5+	0	50	нз
6	Нібулон	1,1	0	12,5	20
7	Укрлендфармінг	0,3	0	6,25	нз
8	«НАК «Укragролізинг»	0	0	0	нз

ДОВІДКА РЕЙТИНГУ:

Transparency International - антикорупційна організація, заснована 1993 року в Берліні колишнім директором Світового банку Пітером Айґеном. Зараз головою правління ТІ є Хосе Уґас. Transparency International присутня більш ніж у 100 країнах світу. Організація найбільш відома Індексом сприйняття корупції та Глобальним корупційним барометром. За даними Звіту Global Go To Think Index Tank за 2014 рік, Transparency International була на 13-му місці зі 150 в рейтингу світових аналітичних центрів.

Кернел посів третє місце в рейтингу прозорості серед представників аграрного сектору і 11 місце серед усіх приватних компаній України за результатами дослідження міжнародної антикорупційної організації **Transparency International**. Компанія отримала високі експертні оцінки за організаційну прозорість, а також розкриття інформації про фінансову діяльність.

Всі задекларовані в Кернел принципи корпоративної етики та антикорупційні стандарти - це не банальна формальність, а філософія успіху, основа відносин з партнерами, акці-

онерами та між колегами. Компанія вчасно проходить незалежний аудит, публікує фінансову звітність, розкриває інформацію про стратегію та операційну діяльність. Сьогодні транспарентність, відкритість і чесність у бізнес-відносинах є синонімами прогресивного розвитку, стратегічного партнерства і ефективної діяльності на ринках.

Як зауважують аналітики **Transparency International**, лише 38% приватних та державних українських компаній працюють прозоро, звітуючи про свою діяльність і надаючи достовірні дані. За підсумками дослідження,

62 компанії набрали менше половини з можливих балів. Це свідчить про вкрай низьке бажання бізнесу добровільно здійснювати антикорупційні заходи та публікувати прозору корпоративну звітність.

Рейтинг прозорості формувався з приватних і державних підприємств, переважна більшість яких входить до топ-списків **Forbes** за 2014 і 2015 роки. Експерти **Transparency International** оцінювали рівень прозорості українських компаній та впровадження антикорупційних програм.

РЕПУТАЦІЙНИЙ КАПІТАЛ

КЕРНЕЛ СТАВ ЛІДЕРОМ РЕЙТИНГУ РЕПУТАЦІЇ

Кернел має найвищий рівень організації бізнес-процесів репутаційного менеджменту серед усіх українських агровиробників. Лідерські позиції Компанії підтвердили експерти Національного рейтингу якості управління корпоративною репутацією, який укладають третій рік поспіль. Шорт-лист ренкінгу презентував журнал «Бізнес».

Наша Компанія продемонструвала високі результати у кількох номінаціях – «Репутаційна стабільність», «Інноваційний підхід» та «Іміджевий капітал корпоративної соціальної відповідальності». Позаду Кернел залишилися група «СКМ», Procter & Gamble, Unilever, PepsiCo, Vodafone, Crédit Agricole та інші корпорації. Під час оцінювання експерти враховували насамперед ефективність системи репутаційного менеджменту, рівень підтримки бізнесу різними групами стейкхолдерів та наявність у компанії незаперечних конкурентних переваг.



НАТАЛЯ ХВОСТОВА
ДИРЕКТОР З ПЕРСОНАЛУ
ТА КОМУНІКАЦІЙ

«Репутація – це не те, що ми розповідаємо про себе, а те, що говорять і думають про нас різні групи стейкхолдерів. Це той нематеріальний актив, який визначає динаміку розвитку Компанії, її інвестиційну привабливість та лідерські позиції на ринках, впливає на прибутковість, утримує персонал. Її неможли-

во купити, вона формується роками і вимагає щоденного підтвердження словом і ділом.

Сам бренд роботодавця зараз виходить на якісно новий рівень, перш за все тому, що його формують співробітники. Зараз вони – адвокати бренду. Компанія стає по-справжньому кращим роботодавцем, коли команда щиро в це вірить і несе свою думку ринку.

У великої компанії завжди є прихильники і критики. Ми з повагою ставимося до кожної думки, і якщо це конструктивна критика, то оцінюємо її як зону розвитку. Ділова репутація – наша корпоративна цінність, яка дає стійкості бізнесу у складних ситуаціях».

КОМПАНІЯ СТАЄ ПО-СПРАВЖНЬОМУ КРАЩИМ РОБОТОДАВЦЕМ, КОЛИ СПІВРОБІТНИКИ ЩИРО У ЦЕ ВІРЯТЬ І НЕСУТЬ СВОЮ ДУМКУ РИНКУ

РЕЙТИНГ АГРАРНИХ КОМПАНІЙ

Позиція	Компанія	Репутаційна стабільність	Іміджевий капітал КСВ	Медіаактивність	Інноваційний підхід	Антикриза року
1	Кернел	44,8	43,9	44,0	44,0	43,3
2	Астарта-Київ	45,7	45,5	44,8	40,0	43,3
3	Мрія Агрохолдинг	40,7	41,3	42,5	41,5	44,3
4	HarvEast Holding	39,2	45,0	43,5	37,2	43,0
5	Нібулон	42,4	40,8	43,4	37,2	39,6
6	AgroGeneration	40,3	40,1	42,8	35,7	39,2
7	Росток-Холдинг	41,0	39,3	38,4	38,2	38,6
8	KSG Agro	36,0	36,4	41,4	38,0	36,4
9	Індустріальна молочна компанія	37,8	39,2	40,8	32,2	34,0
10	Агротрейд	33,5	36,0	44,3	32,0	33,0

KERNEL'S GREEN TEAM

ЗЕЛЕНИЙ СТАРТ ВАЖЛИВОЇ МІСІЇ

Кернел, Apple, Google, Starbucks, Tesla, Coca-Cola, Bosch, Toyota... Здавалося б, що спільного в компаній, які працюють у діаметрально протилежних сферах? Насамперед, непереборне бажання змінювати світ, але водночас берегти його красу й природне багатство!



**KERNEL'S
GREEN
TEAM**

Французький письменник і філософ Антуан де Сент-Екзюпері влучно зауважив: «Ми не успадковуємо Землю від наших батьків! Ми позичаємо її у наших дітей!». Тому концепція еко-ініціатив green-команди Кернел полягає передовсім у раціональному використанні, охороні та відновленні природного ресурсного потенціалу, збереженні здорового навколишнього середовища. Разом команди всіх активів Компанії можуть протистояти деградації довкілля задля щасливого майбутнього наступних поколінь!

«ЗЕЛЕНИЙ» СТИЛЬ ЖИТТЯ KERNEL'S GREEN TEAM БАЗУЄТЬСЯ НА ПРАВИЛАХ 3R:



**НАТАЛЯ
ХВОСТОВА**
ДИРЕКТОР З ПЕРСОНАЛУ
ТА КОМУНІКАЦІЙ

«Одним із ключових напрямків корпоративної соціальної відповідальності нашої Компанії є комплексний підхід до захисту екології. Ми впроваджуємо на виробничих майданчиках програми з охорони довкілля, які відповідають міжнародним стандартам, і таким чином скорочуємо обсяги споживання енергетичних ресурсів підприємствами. Ми створили культуру «зеленого офісу» в Києві та закликаємо команди всіх активів Компанії приєднуватися до ініціативи, виявляти соціальну відповідальність, турботу про майбутню планету, дбайливо використовуючи природні ресурси. Я щиро вірю в те, що кожен з нас може стати каталізатором якісних екологічних змін і впливати на піднесення рівня еко-культури в суспільстві».

ЗБЕРІГАТИ ПРИРОДНІ РЕСУРСИ МИ МОЖЕМО, НАВІТЬ НЕ ВИХОДЯЧИ З ОФІСУ! НАЙБЛИЖЧИМ ЧАСОМ У ВСІХ ОФІСАХ КОМПАНІЇ З'ЯВЛЯТЬСЯ:



КОНТЕЙНЕРИ ДЛЯ ЗБИРАННЯ МАКУЛАТУРИ

40% твердих побутових відходів становлять паперові вироби. Викинутий на сміттєзвалище папір десятиліттями гниє разом з іншим непотребом, засмічуючи довкілля. Збирання та перероблення макулатури сприятимуть не лише зменшенню обсягів сміття, а й збереженню лісів. Переробка однієї тонни макулатури рятує близько 10 дерев, заощадує 1000 кВт електроенергії та 20 тис. літрів прісної води, зменшує викиди CO₂ на 1700 кг.

REUSE (використовувати повторно)

використаний офісний папір, журнали, газети, листівки, брошури можуть прожити кілька життів у разі їх творчого вторинного застосування. Варіантів безліч – треба лише трішки пофантазувати.

RECYCLE (переробляти)

значна частка домашніх/офісних відходів припадає на різноманітні документи, періодики, каталоги, картонні коробки, тетрапаки, пакети, пластикову тару тощо. Замість того, щоб кидати все це до кошика з іншим сміттям, краще його посортувати й віддати на вторинну переробку.

REDUCE (зменшувати споживання)

найпростіший спосіб, який не потребує сортування, вгадування шляхів повторного використання, пошуку контактів компанії з переробки. При цьому скорочення споживання енергії, води та інших ресурсів не повинно асоціюватися з обмеженнями. Достатньо відмовитися від деяких звичок. Скажімо, закривати кран, поки намилюєте руки, вимикати комп'ютер, коли йдете додому, тощо.



БОКСИ ДЛЯ БАТАРЕЙОК

Одна батарейка отрує 20 кв. м землі або 400 л води. Після руйнування металевого корпусу акумулятора луги й важкі метали (цинк, свинець, марганець, кадмій, нікель, ртуть), що містяться в ньому, витікають та потрапляють спочатку в ґрунт і ґрунтові води, а потім у річки, озера, воду в артезіанських свердловинах.



КОШИКИ ДЛЯ ПЛАСТИКОВИХ ПЛЯШОК

Пластикові відходи розкладаються впродовж 100-1000 років! При цьому вони залишають після себе отруйні складні хімічні сполуки, які загрожують природі екологічною катастрофою. Океанологи твердять, що площа плаваючого пластикового сміття вдвічі перевищує континентальну площу США.



КОНТЕЙНЕРИ ДЛЯ ПОЛІЕТИЛЕНОВИХ ПАКЕТІВ

Поліетиленові пакети стали справжнім нухау в Америці 50-х років і одразу завоювали шалену популярність, яку не втрачають навіть сьогодні. Вони такі ж дешеві, практичні і зручні. При цьому, як і 60 років тому, завдають непоправної шкоди екології, не піддаючись біологічному розкладанню. Щорічно у світі використовується близько чотирьох трильйонів пакетів. Вони вбивають 1 млн птахів, 100 тисяч морських ссавців і незліченну кількість риби. Статистика могла б бути іншою, якби пакети потрапляли не в смітник, а на заводи з переробки поліетилену!



СТІКЕРИ-НАГАДУВАННЯ ПРО ВАЖЛИВІСТЬ І КОРИСТЬ ЕКОНОМІЇ ПРИРОДНИХ РЕСУРСІВ

Зібрані відходи green-команда відправляти-ме на вторинну переробку або ж на правильну утилізацію, яка не завдаватиме шкоди екології!

#ЗЕЛЕНА ВЕСНА КЕРНЕЛ

Еко-натхнення з неймовірною швидкістю охопило підприємства Кернел. В усіх регіонах присутності Компанії наші green-команди виконали еко-місію з кодовою назвою #ЗеленаВеснаКернел. Вони очистили від бруду вулиці, парки та дитячі майданчики, відновили зелені насадження міст, подарували школам і дитсадочкам фруктові сади! Свої зелені активності колеги фактично в прямому ефірі транслювали у групі «Ми – це Кернел» на Facebook.



ОКСАНА ЛЕЩИШИН

Ми це зробили!!! У рамках еко-акції #ЗеленаВеснаКернел співробітники кластера Агрополіс разом з учнями Нирківської школи зробили внесок у прибирання пам'ятки природи – Урочище «Червоне»!



ТЕТЯНА ГНІТЬКО

Співробітники агропідприємства «Говтва» кластера Полтава Південь у межах корпоративної весняної еко-активності розпочали впорядкування території біля річки в селищі Решетилівка на Полтавщині. Плани серйозні – зробити комфортний пляж, столики, зони активного відпочинку: волейбольний, футбольний майданчики. Усе в процесі! На відкриття запросимо!



ОЛЕНА КОСТЕНКО

І ми зробили нашу Планету трішки чистішою)))))) Співробітники Приколотнянського ОЕЗ провели роботи з озеленення та благоустрою дитячого майданчика.



АЛЛА РОМАНЦОВА

Співробітники ПрАТ «Вовчанський ОЕЗ» разом зі своїми дітьми взяли участь в еко-акції та впорядкували прилеглу територію підприємства. Акцію проведено з великим ентузіазмом і запалом.



МАРИНА ПОЛУДНІЦИНА

Команда Полтавського олійноекстракційного заводу зробила свій внесок у підтримку чистоти міста і взяла участь у весняній еко-активності. Ми прибирали в міському дендропарку!



В'ЯЧЕСЛАВ ВАКУЛЕНКО

Весна – найкращий час для генерального прибирання! За підтримки #KernelsGreenTeam на вулиці міста Лозова, що на Харківщині, виїхав тротуарний автомобіль-пилосос. Ця машина змогла впоратись і з брудом, і з пилом, і зі склянню тарою та щебенем. Навіть бордюри помила. Чистота автодорогі після візиту «прибиральниці» вражає! За декілька годин місто стало чистішим, красивішим та комфортнішим!



ВІКТОРІЯ ВЕРБЕНКО

Бандурський олійноекстракційний завод активно бере участь в екологічній акції.



ЖАННА ГРИГОР'ЄВА

А ми посадили садки! Співробітники агрофірми «Аршиця» кластера Полтава Південь разом з учнями Маячківської та Лівенської загальноосвітніх шкіл Новосанжарського району висадили близько 60 саджанців фруктових дерев: яблунь, слив, черешень. Діти будуть доглядати і смачний урожай збирати!



ОЛЬГА КОРНІЛЕВСЬКА

Благоустрій на підприємстві «Зоря» Центрального кластера.



ОКСАНА САЛІЙ

Миргородський елеватор приєднується до еко-акції. Наша команда прибрала прилеглу територію та висадила плодові дерева на території підприємства.



В'ЯЧЕСЛАВ ОГОРОДНИК

Вінницьке представництво вийшло на вулиці міста для участі у весняній еко-ініціативі #KernelsGreenTeam. Було впорядковано місця відпочинку поблизу «Алеї закоханих» у центральному парку Вінниці, де також висадили молоді самшити та тендітну форзицію.



ІРИНА СЕРБІНА

Співробітники Жеремківської дільниці ТОВ «Кононівський елеватор» узяли участь в еко-акції, висадивши квіти та дерева на території Жеремківської сільської ради.

РОЗШИРЮЮЧИ ГОРИЗОНТИ

БРЕНДИ КЕРНЕЛ ПРОДОВЖУЮТЬ ПІДКОРЮВАТИ РИНОК БЛИЗЬКОГО СХОДУ ТА ПІДНЕБЕСНОЇ

КРАЇНИ GCC

Наприкінці весни команда Департаменту маркетингу та продажів фасованої продукції побувала з робочою поїздкою у країнах Перської затоки (GCC), де провела зустрічі з діючими і потенційними клієнтами з Кувейту, Катару, Бахрейну та ОАЕ. Найближчим часом Компанія збільшить частку своєї присутності в країнах Перської затоки, а також інших країнах Близького Сходу: Лівані, Єгипті, Палестині та Лівії.



АНДРІЙ ПОЛЯКОВ

КЕРІВНИК ВІДДІЛУ ЕКСПОРТУ БУТИЛЬОВАНОЇ ОЛІЇ

«Країни GCC – це потенційні ринки з високою купівельною спроможністю. На полицях з рослинною олією у найбільших супермаркетах домінують бренди місцевих виробників: Noor, Afia, Minara, Coroli та приватні марки мереж. 50% продажів складає vegetable oil – мікс пальмової олії з соняшниковою або кукурудзяною. Вона має істотно виражений запах і посередній рівень якості. Доля соняшникової олії в роздрібних продажах рослинних олій наразі більше 25% і має тенденцію до зростання протягом останніх років. Наша Компанія, пропонує якісну продукцію за конкурентними цінами, що дозволяє нам нарощувати присутність в країнах Близького Сходу».



Кернел експортує до країн Близького Сходу якісну продукцію за конкурентними цінами, що дозволяє Компанії нарощувати свою присутність на ринку в цьому регіоні.



**ІННА
ТОХТАРОВА**
КЕРІВНИК ВІДДІЛУ
МАРКЕТИНГУ

«Ми не прагнемо стати «своїми» серед неймовірної маси локальних брендів. Ми пропонуємо споживачам альтернативу – імпортований продукт високого класу. Це наша основна конкурентна перевага, особливо якщо врахувати той факт, що в арабських країнах, як і в усьому світі, зростає популярність органічних продуктів. Збільшення частки наших брендів у регіоні Перської затоки забезпечить системна робота. Насамперед плануємо зосередитися на розвитку культури споживання саме 100% соняшникової олії, а

не звичних для регіону міксів.

Якщо говорити про канали просування нашої продукції, то по максимуму будуть задіяні діджитал-комунікації, а згодом і телебачення. Зараз ми вже запустили сторінки Le Blanc у Facebook та Instagram для ОАЕ і Єгипту. Вибір інструментів диктує сам ринок. У регіоні країн GCC покупці шукають інформацію про товари (в тому числі і продукти харчування) в інтернеті. Представленість бренду у мережі суттєво впливає на прийняття рішення про покупку. 91% населення має смартфон. Наприклад, в Україні цей показник сягає лише 37%. Водночас зберігається високий інтерес до телебачення, при цьому 84% аудиторії паралельно з переглядом телепрограм використовують інші пристрої. Наше завдання – комунікувати з аудиторією на всіх зручних для неї платформах».

ОБ'ЄМ ЕКСПОРТУ ОЛІЇ У
2016-2017 МР

 **95.3**
МЛН ЛІТРІВ

ЕКСПОРТ ОЛІЇ ДО КРАЇН
GCC У 2016-2017 МР

 **3.5** **3,7%**
МЛН ЛІТРІВ від загального об'єму експорту



КИТАЙ

У листопаді Департамент маркетингу та продажів фасованої продукції побував у Китаї. Основною метою поїздки в Піднебесну була участь в одній з ключових продуктових виставок FHC Shanghai 2017 (Food & Hotel China), а також переговори з діючими та потенційними партнерами. На виставці у Шанхаї команда Департаменту представила бренди Le Blanc, Kernel, Premi і Сяй Во (спеціально створена торгова марка для китайського ринку).



**ІННА
ТОХТАРОВА**
КЕРІВНИК ВІДДІЛУ
МАРКЕТИНГУ

«Сказати, що китайський ринок великий і непростий, – нічого не сказати. Населення країни становить майже 1,4 млрд осіб. Середній клас займає досить велику частку, має хорошу купівельну спроможність, цінує якість і натуральність українських продуктів. За результатами поїздки ми побачили, що зараз ситуація для виходу з нашими брендами со-

няшникової олії на китайський ринок більш ніж своєчасна! Внутрішній ринок з таким населенням і тенденцією до зростання потребує величезної кількості продуктів. У 2011 році Китай посів перше місце у світі за обсягом споживання продуктів харчування, випередивши США. Щорічно рівень споживання збільшується на 23%!

Основними продовольчими товарами, що експортуються з України в Китай, є соняшникова олія, борошно, цукор. Зараз в супермаркетах і великих магазинах імпортованих продуктів по всьому Китаї продається наш бренд Le Blanc. І це тільки початок. Після поїздки маємо контракт на першу партію бренду Kernel!».

ОПЕРАЦІЯ ВІТАМІНІЗАЦІЯ

НА ЗАВОДАХ КЕРНЕЛ ЗАПРОВАДИЛИ УНІКАЛЬНІ ТЕХНОЛОГІЇ ВИРОБНИЦТВА ОЛІЇ



Технології виробництва нерафінованої олії холодного пресування першого віджиму, коли насіння майже не піддається тепловій обробці, дозволяють зберегти в готовому продукті корисні речовини, цінні вітаміни А, В, Е, які містить насіння соняшнику. Натомість при рафінації та дезодорації олія втрачає всі свої корисні складові. Однак фахівці Кернел змогли зробити неможливе можливим. Удосконаливши технологію, їм вдалося отримати олію з вітаміном А.

Щоб вітамінізувати олію на Полтавському та Приколотнянському заводах було встановлено спеціальне дозуюче обладнання, яке додає в олію необхідну порцію вітаміну А. В результаті заводи отримують 100% соняшникову рафіновану дезодоровану виморожену олію марки П. Для виготовлення партії такої олії достатньо ввімкнути дозатори. Нове обладнання було встановлено на вже існуючу виробничу лінію, а модернізацію виконали спеціалісти заводу без супроводу підрядних організацій.

Від розробки нової рецептури до запуску олії у виробництво минув майже рік. Найбільш складним виявився процес сертифікації. Щоб отримати задокументоване підтвердження вмісту вітаміну в продукті знадобилися фактично 9 місяців. Після додавання вітаміну А в олію екземпляр надіслався в державну лабораторію для визначення кількості вітаміну в її складі. Однак фахівці «Укрметртестстандарту» не змогли з першого разу виявити наявність вітаміну А в олії. Причина полягала у специфіці налаштування обладнання. Впоратися з проблемою допомогли колеги з Європи.

Перші партії вітамінізованої олії під торговими марками Kernel, Chef Aida та Fresh було експортовано в Бангладеш і Сенегал. Мешканці саме цих країн відчувають нестачу вітамінів у щоденному раціоні. Забезпечення громадян продуктами з підвищеним вмістом корисних речовин регулюється спеціальними державними програмами.



**НАТАЛІЯ
СТРИЖАК**

КЕРІВНИК СЛУЖБИ ЯКОСТІ

«Вітамінізовану олію Кернел можна назвати по-справжньому інноваційним продуктом. Для нас було дивовижним, що головна лабораторія України не змогла виявити наявність вітаміну в складі олії. Для цього довелося залучити іноземних фахівців. Наш постачальник концентрованої вітаміну компанія Basf, всесвітньо відомий виробник харчових добавок, запросив спеціалістів-хіміків з Німеччини, які провели навчання для фахівців лабораторії. Налаштувавши хроматографи, ми підтвердили своє досягнення – вміст вітаміну А у виробленій продукції складає 20 міжнародних одиниць!

До речі, лабораторія Полтавського ОЕЗ також відповідає всім державним і міжнародним стандартам. На її базі тепер можна визначити не лише фізико-хімічні показники якості продуктів переробки насіння, а й показники безпеки продуктів та зерна: наявність радіонуклідів, пестицидів та важких металів. Розширилася і географія надання послуг. Сьогодні ми співпрацюємо з іншими активами Компанії. Це дозволило Кернел повністю відмовитись від послуг сторонніх лабораторій по цих напрямках».



**АНДРІЙ
ПОЛЯКОВ**

КЕРІВНИК ВІДДІЛУ ЕКСПОРТУ
БУТИЛЬОВАНОЇ ОЛІЇ

«Ініціативи з насичення продуктів харчування вітаміном А охоплюють різні регіони світу. У багатьох країнах вони закріпилися у формі комплексних державних програм, зокрема в країнах Африки, Південно-Східної та Центральної Азії. Найбільший дефіцит вітаміну А відчувають діти. За оцінкою Всесвітньої організації охорони здоров'я, від хвороб, викликаних нестачею вітаміну А, страждають 250 мільйонів дітей дошкільного віку.

Враховуючи таку ситуацію та потреби ринку, команда Кернел стала учасником глобального руху із захисту здоров'я та впровадила проект із вітамінізації олії на Полтавському та Приколотнянському олійноекстракційних заводах. Зараз ми вже здійснюємо експортні поставки насиченої вітаміном А продукції в Сенегал і Бангладеш. Також серед потенційних для експорту країн: Бенін, Буркіна Фасо, Кот-д'Івуар, Гвінея-Бісау, Малі, Нігер, Того, Оман та ін.».

ЗНАЧЕННЯ ВІТАМІНУ [А] ДЛЯ ОРГАНІЗМУ

Вітамін А входить до ТОП-10 найважливіших антиоксидантів. Він відновлює шкіру та слизові оболонки, стимулює синтез колагену, знижує ризик виникнення інфекційних захворювань, покращує зір.

На думку вчених, саме вітамін А допомагає підтримувати стабільну концентрацію цукру в крові. Наявність вітаміну А в щоденному раціоні – гарна профілактика цукрового діабету та гіпертонії.

НАСЛІДКИ ДЕФІЦИТУ ВІТАМІНУ [А]

- Сухість шкіри, слизових оболонок
- Поява дерматитів
- Ламкість волосся та нігтів
- Порушення зору
- Схильність до інфекційних захворювань
- Виникнення зляканих новоутворень

НОВИЙ СТОЖАР ЗІРКА НА ВАШІЙ КУХНІ

Блиск софітів, спалахи камер. Після повномасштабного ребрендингу улюблена олія українців з'явилася в абсолютно новому образі – стильному і мінімалістичному.

За брендом «Стожар» вже давно закріпився статус харизматичного і сміливого інноватора. Спочатку змінився формат пляшки – вона в буквальному сенсі виросла до 1,6 л. Однак цього разу команда пішла ще далі і створила новий візуальний образ торгової марки. Сучасні дизайнерські рішення підкреслюють експертність, преміальність та унікальність бренду, з яким можна готувати по-зірковому!



НОВИЙ ІМІДЖ

Логотип створено з урахуванням останніх трендів у типографіці. Новий шрифт додає бренду сучасного шарму

У стилізованому соняшнику, намальованому вручну, приховано зображення сяючої зірки. Ця метафора підкреслює унікальність марки, виділяючи її серед конкурентів

Графічний елемент вказує на експертність бренду

Розкішні і благородні кольори етикетки асоціюються зі стилем і вишуканістю. Темний бірюзовий відтінок обрано для соняшnikово-оливкового міксу



ІННА ТОХТАРОВА
КЕРІВНИК ВІДДІЛУ
МАРКЕТИНГУ


«Стожар – це бренд, в який за замовчуванням закладено статус, провокацію, жагу. Для того, щоб отримати визнання, потрібно бути модним, стильним, неординарним і сміливим брендом. Саме тому під час підготовки до ребрендингу ми шукали напрямок, який дозволить торговій марці зробити прорив у сегменті соняшnikової олії своєю інноваційністю та

оригінальністю. Попередній дизайн був дуже традиційним – зелено-жовта кольорова гама, соняшник... Він не відображав нашу нову концепцію. Провівши аналіз внутрішнього і зовнішнього ринку, ми обрали візуальне рішення, яке відповідає останнім світовим тенденціям. Нам вдалося не просто оновити «обличчя» нашого бренду, а створити справжню сенсацію!».

ЛІГА ЧЕМПІОНІВ АГРОБІЗНЕСУ

ВИПЕРЕДЖАЮЧИ ЧАС

І все ж фантаст Герберт Веллс був не досить далекоглядним! Так, 80% його пророцтв, які наприкінці XIX – у першій половині XX століття сприймали за нісенітницю, стали реальністю. Однак описи роботизованих полів могли б надати його творам особливого колориту. Більшість фантазій українських аграріїв, подібно до припущень англійського письменника про майбутнє, візуалізувались і набули реальних форм. GPS-навігації, метеостанціям, ультрасучасній техніці для обробки ґрунту та збирання врожаю, дронам і квадрокоптерам, наявним у технічному арсеналі Кернел, а головне – успіхам переможців «Ліги Чемпіонів Агробізнесу – 2016», позаздрив би навіть герой Метта Деймона, котрому вдалося виростити картоплю на Марсі.



Червона доріжка, спалахи фотокамер і гучні овації... Ні, це не Лос-Анджелес! Це – Київ, колеги! 16 березня в Національному спортивному комплексі «Олімпійський» уже втретє відбулася церемонія нагородження «Ліга Чемпіонів Агробізнесу Кернел – 2016», яка зібрала майже 600 співробітників Компанії з усієї України. Відкриваючи цей захід, Генеральний директор Кернел Євген Осипов і директор Департаменту з персоналу та комунікацій Наталя Хвостова зазначили, що досягати рекордних результатів вдається насамперед завдяки злагодженій, професійній роботі команд та високотехнологічним підходам у виробництві. Зокрема на полях Компанії впроваджено точне землеробство. Утім, попри всі ноу-хау, беззаперечним залишається факт: жодні технологічні винаходи не здатні замінити людей, які щодня змінюють компанію Кернел на краще.



**ЄВГЕН
ОШИПОВ**

ГЕНЕРАЛЬНИЙ ДИРЕКТОР
КОМПАНІЇ

«Третя «Ліга Чемпіонів Агробізнесу» не- випадково відбулася на головній спортивній арені України – НСК «Олімпійський». Це місце особливо виразно досягнення нашої команди й кожного окремого співробітника. Успішне завершення сезону 2016 стало можливим завдяки командній роботі. Кластери, київський офіс, функціональні підрозділи – всі ми захоплені однією ідеєю, всі ми маємо амбіції бути найкращими і своєю діяльністю щоразу підтверджуємо цю жагу. Якщо казати мовою цифр, то минулого року середня врожайність кукурудзи становила 9 т/га в заліку, на найродючіших полях ми мали 15 т/га. Середня врожайність соняшника – 3 т/га, озимої пшениці – 5,9 т/га (на окремих полях – до 10 т/га), сої – 2,8 т/га (на найкращих полях –

понад 4 т/га). Сьогодні Агробізнес демонструє високі показники, однак у нас є ресурси для досягнення ще кращих результатів.

У чому ж полягає секрет нашого успіху? По-перше, у злагодженості команди. По-друге, у застосуванні інноваційних підходів. Я достеменно можу сказати, що зараз Кернел перебуває на піку інновацій, випереджає час і значно вирізняється з-поміж інших агрокомпаній. У кластерах впроваджено низку високотехнологічних проєктів з точного землеробства: GPS-керована система відбору ґрунтових проб, повний агрохімічний аналіз ґрунтів, локальне внесення добрив, супутниковий моніторинг, картографування врожайності, автоматизація обліку, діє власний Науково-дослідний центр тощо.

Згадуючи й аналізуючи пройдений шлях, відчуваєш неабияку гордість. Проте, повірте, попереду в нас ще більше перемог. І цей шлях обов'язково буде пов'язаний з інноваціями, зі змінами, до яких ми вже готові та впевнено наближаємося кожного дня!».



**НАТАЛЯ
ХВОСТОВА**

ДИРЕКТОР З ПЕРСОНАЛУ
ТА КОМУНІКАЦІЇ

«Я щаслива, що церемонія нагородження «Ліга Чемпіонів Агробізнесу» стала щорічною подією, на яку ми всі чекаємо не менше, ніж на традиційні свята. Це чудова нагода розповісти про результати, здобуті протягом року, нагородити найкращих з кращих, отримати заряд енергії та натхнення для ще більших звершень у новому сезоні.

Доля посміхається тим, хто наполегливо й самовіддано крокує до мети. Саме такі люди працюють в Кернел. Саме завдяки таким людям наша Компанія досягає неймовірних показників та успіхів.

Фокус на командній роботі, взаємодопомога, підтримка, повага, довіра дають нам змогу щороку ставати кращими, продуктивнішими, успішнішими, рухатися вперед, кожного дня творячи майбутнє нашої Компанії і майбутнє України!».

НАША КОМПАНІЯ КЕРНЕЛ

Цього року за високу врожайність та майстерне використання інновацій в Агробізнесі свій «Оскар» отримали понад 50 найкращих механізаторів, агрономів і тваринників Кернел. Дебютні відзнаки за досягнення економічної ефективності вперше вручили інженерним службам підприємств Компанії. Нагородив нових агрочемпіонів Кернел менеджмент Агробізнесу.

Особливими гостями «Ліги Чемпіонів Агробізнесу – 2016» були діти співробітників Компанії, які підготували власні концертні номери! Чемпіонський олімп став чудовим майданчиком для їхнього творчого дебюту. Так, Катерина Янчук, донька техника-землевпорядника Західного Регіону Інни Янцеловської, виконала «Обійми» гурту «Океан Ельзи». У приспівах їй підспівував сам Святослав Вакарчук! З приємної нагоди хвилювалась і заступник старшого бухгалтера кластера Енселко Захід Ірина Афанасьєва. Її син Ярослав Афанасьєв зі своєю чарівною партнеркою Зоряною Шупрутько закружляли у пристрасному танго на «вулицях» Аргентини. Розчулила залу своєю чуттєвою грою на скрипці Дарина Мальована – донька Ігоря Мальованого, старшого менеджера служби соціальної політики Волочиського району. А по-справжньому розігріти й запалити гостей «Ліги Чемпіонів Кернел» вдалося Єгору Пішому, сину директора з інформаційних технологій Андрія Пішого. Разом з Єгором та його прекрасною партнеркою Дар'єю Совою в ритмі ча-ча-ча рухалися, здається, всі глядачі!

Завершилася церемонія нагородження виконанням відповідальної місії. Кожен переможець у прямому розумінні залишив відбитки своїх рук в історії Кернел. Саме ці руки примножують успіхи Компанії, саме ці руки наближають майбутнє!

КРАЩИЙ МЕХАНІЗАТОР

З ПОСІВУ ПРОСАПНИХ КУЛЬТУР

I
МІСЦЕ



Демченко
Сергій
Васильович
ПОЛТАВА ПІВДЕНЬ

II
МІСЦЕ



Довгий
Іван
Васильович
ЕНСЕЛКО ПІВДЕНЬ



Вербовий
Сергій
Миколайович
ЕНСЕЛКО ПІВДЕНЬ

III
МІСЦЕ



Клімов
Віталій
Васильович
ЕНСЕЛКО ПІВДЕНЬ

З ПОСІВУ КУЛЬТУР СУЦІЛЬНОГО ВІСІВУ

I
МІСЦЕ



Раснюк
Олександр
Павлович
ЦЕНТРАЛЬНИЙ КЛАСТЕР

II
МІСЦЕ



Б'ялик
Олег
Миколайович
ЕНСЕЛКО ЗАХІД

III
МІСЦЕ



Якубовський
Олег
Миколайович
ЕНСЕЛКО ЗАХІД

ПРОФІТ ЦЕНТР

ЗА ДОСЯГНЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ
ЕФЕКТИВНОСТІ ІНЖЕНЕРНОЇ СЛУЖБИ

КЛАСТЕР АГРОПОЛІС
КЛАСТЕР ПОЛТАВА ПІВДЕНЬ
КЛАСТЕР ПОЛТАВА ЗАХІД
КЛАСТЕР ПАЛЬМІРА
ЦЕНТРАЛЬНИЙ КЛАСТЕР
ХАРКІВСЬКИЙ КЛАСТЕР

СОЯ



Захарченко
Петро Васильович
ЦЕНТРАЛЬНИЙ КЛАСТЕР



Будний Олександр
Миколайович
ДРУЖБА-НОВА



Тарнавський Юрій
Станіславович
ЕНСЕЛКО ЗАХІД



Гончаренко
Анатолій Іванович
ПОЛТАВА ПІВДЕНЬ



Галачинський Вадим
В'ячеславович
ЕНСЕЛКО ПІВДЕНЬ



В'юн Володимир
Якович
ПОЛТАВА ЗАХІД



Кунденко Сергій
Вікторович
ДРУЖБА-НОВА



Ярмола Анатолій
Васильович
ПАЛЬМІРА

КУКУРУДЗА



Барчук
Сергій Васильович
ЦЕНТРАЛЬНИЙ КЛАСТЕР



Шуруй
Іван Олександрович
ДРУЖБА-НОВА



Олексенко Володимир
Миколайович
ПОЛТАВА ПІВДЕНЬ



Хомин
Віктор Григорович
ЕНСЕЛКО ЗАХІД



Картавий
Олексій Іванович
ДРУЖБА-НОВА



Остапець
Олександр Іванович
ПОЛТАВА ЗАХІД



Соцький Микола
Володимирович
ЕНСЕЛКО ПІВДЕНЬ



Верблюд
Андрій Миколайович
ДРУЖБА-НОВА



Дзюбан
Іван Іванович
ПАЛЬМІРА

ОСОБЛИВА ВІДЗНАКА

НАЙКРАЩИЙ РЕЗУЛЬТАТ
У ТВАРИННИЦТВІ
МОЛОЧНО-ТОВАРНА
ФЕРМА СЕЛА ПОЧАЇВКА

ОЗИМИЙ РІПАК



Антонюк
Микола Васильович
ЕНСЕЛКО ЗАХІД

ОЗИМА ПШЕНИЦЯ



Захарченко
Петро Васильович
ЦЕНТРАЛЬНИЙ КЛАСТЕР



Тихончук
Ігор Миколайович
ДРУЖБА-НОВА



Картавий
Олексій Іванович
ДРУЖБА-НОВА



Шульга
Віктор Іванович
ПОЛТАВА ЗАХІД



Шуруй
Іван Олександрович
ДРУЖБА-НОВА



Сотолук
Ігор Леонідович
ЕНСЕЛКО ЗАХІД



Задорожній
Юрій Іванович
ПОЛТАВА ПІВДЕНЬ



Островерха
Микола Іванович
АГРОПОЛІС



Вихренко
Юрій Миколайович
ПАЛЬМІРА



Соцький Микола
Володимирович
ЕНСЕЛКО ПІВДЕНЬ

СОНЯШНИК



Захарченко
Петро Васильович
ЦЕНТРАЛЬНИЙ КЛАСТЕР



Казбан
Сергій Іванович
ДРУЖБА-НОВА



Кривий
Дмитро Іванович
ЕНСЕЛКО ПІВДЕНЬ



Прокопов
Сергій Вікторович
ПОЛТАВА ЗАХІД



Хомин
Віктор Григорович
ЕНСЕЛКО ЗАХІД



Косик Олександр
Валерійович
ПОЛТАВА ПІВДЕНЬ



Захарчук Михайло
Михайлович
ДРУЖБА-НОВА



Дзюбан
Іван Іванович
ПАЛЬМІРА

ГОРОХ



Барчук Сергій
Васильович
ЦЕНТРАЛЬНИЙ КЛАСТЕР



Тиква Віктор
Михайлович
ХАРКІВСЬКИЙ КЛАСТЕР

ШКОЛА ЧЕМПІОНІВ

Учасники корпоративної програми для студентів аграрних вишів «Кернел Шанс» здобувають унікальні знання, досвід та досяжні перспективи в Компанії. Високий професійний старт для особливо наполегливих стає ще й рекордним і переможним. Цього року серед чемпіонів за врожайністю троє випускників «Кернел Шансу» – Володимир Олексенко, Олександр Косик та Іван Шуруй.



5 КРОКІВ НА ШЛЯХУ ДО УСПІХУ



Олексенко Володимир Миколайович
ГОЛОВНИЙ АГРОНОМ РЕГІОНАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ «КАМ'ЯНКА»

★ ЧЕМПІОН ЗА ВРОЖАЙНІСТЮ КУКУРУДЗИ (2016)

★ ЧЕМПІОН ЗА ВРОЖАЙНІСТЮ СОЇ (2014)

★ ЧЕМПІОН ЗА ВРОЖАЙНІСТЮ СОНЯШНИКУ (2014)

Стаж - 5,5 років
Результати 2016 року:

Культура	Площа	Врожайність
Кукурудза	820,71 га	10,51 т/га

2011 р. Випусник Сумського національного аграрного університету

2011 р. Випусник корпоративної програми «Кернел Шанс»

2011–2015 рр. Агроном ПСП «Дружба» (Кернел)

2015–2016 рр. Фахівець із технології ПСП «Дружба» (Кернел)

3 липня 2016 р. Головний агроном ПСП «Дружба» (Кернел), земельний банк - 3500 га

ПРО ЗНАЙОМСТВО З КЕРНЕЛ

Оскільки я обрав аграрний фак, то, звісно, про компанію Кернел - лідера агропромислового комплексу нашої країни - чув багато. Згодом в інтернеті побачив оголошення про набір молодих спеціалістів за корпоративною програмою «Кернел Шанс». Вирішив спробувати свої сили. Подав заявку, взяв участь у конкурсі, пройшов співбесіду та став учасником програми. Практику проходив на одному з підприємств Компанії на Харківщині - «Лозівському ХПП». Після успішного складання іспитів був прийнятий на посаду агронома підприємства «Дружба» (Кернел).

ПРО РОЗВИТОК І КАР'ЄРНЕ ЗРОСТАННЯ

Вважаю, що дійшов до посади головного агронома завдяки своїй старанності, вмінню вчитися та бажанню досягати поставлених цілей. Також мене постійно підтримували керівники підприємства. Вони повірили в мене, у те, що я здатен обіймати керівну посаду.

Менше ніж за рік на посаді головного агронома я чимало зрозумів, зокрема переосвідчився в тому, що найкращі результати досягаються завдяки злагодженості та розумінню в команді.

ПРО СЕКРЕТ УСПІХУ

Можливо, повторюсь, але успіх в агропромисловій діяльності залежить тільки від командної роботи. Коли ми з колегами захоплені спільною метою, зацікавлені в тому, аби бути лідерами, тоді втілюються в життя навіть найскладніші плани. А моя перемога в «Лізі чемпіонів Кернел» - це заслуга кожного співробітника підприємства.

ВІД ЛАБОРАНТА ДО ПРОВІДНОГО АГРОНОМА



Косик Олександр Валерійович
ПРОВІДНИЙ АГРОНОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ «АРШИЦЯ»

★ ЧЕМПІОН ЗА ВРОЖАЙНІСТЮ СОНЯШНИКУ (2016)

Стаж - 4 роки
Результати 2016 року:

Культура	Площа	Врожайність
Соняшник	1806,93 га	3,08 т/га

2012 р. Випусник Полтавської державної аграрної академії

2013 р. Випусник корпоративної програми «Кернел Шанс»

2013 р. Лаборант АФ «Аршиця» (Кернел)

2013–2015 рр. Агроном АФ «Аршиця» (Кернел)

2015–2016 рр. Фахівець із технології АФ «Аршиця» (Кернел)

3 червня 2016 р. Провідний агроном АФ «Аршиця» (Кернел)

ПРО ЗНАЙОМСТВО З КЕРНЕЛ

Про діяльність компанії Кернел знав не з газет, телебачення чи мережі інтернет. Офіс підприємства «Аршиця» (Кернел) розташований у моєму рідному селі, тому за роботою співробітників Компанії я спостерігав чи не щодня. Коли закінчив аграрну академію, якраз була вакантна позиція лаборанта. Працюючи на цій посаді, я вирішив стати учасником програми «Кернел Шанс», адже успішне її закінчення було гарантією отримання омріяної посади агронома. І мені все вдалося! 2013 року, після навчання та практики, я на решті став агрономом.

ПРО РОЗВИТОК І КАР'ЄРНЕ ЗРОСТАННЯ

Ще під час проходження практики я зрозумів, що робота в Кернел дуже перспективна. З першого дня я намагався працювати відповідально та з цілковитою віддачею. У пригоді стали досвід і поради старших колег, а також щоденне вдосконалення своїх знань та вмінь.

ПРО СЕКРЕТ УСПІХУ

Успішний той, хто впевнено крокує життям, хто не зупиняється на півдорозі, не боїться змін і перелон. Коли людина знає, чого вона прагне, уміє прорахувати кроки для досягнення своєї мети та знаходить у собі сили й натхнення реалізувати задумане, вона обов'язково матиме успіх. А якщо поруч будуть ще й однодумці, а також підтримка й розуміння колег, успіх настане вдвічі швидше.

ГЕН УСПІХУ МАЄ КОЖЕН



Шуруй Іван Олександрович
ПРОВІДНИЙ АГРОНОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ «ДРУЖБА-НОВА»

★ ЧЕМПІОН ЗА ВРОЖАЙНІСТЮ ОЗИМОЇ ПШЕНИЦІ (2016)

★ ЧЕМПІОН ЗА ВРОЖАЙНІСТЮ КУКУРУДЗИ (2016)

Стаж - 2,5 роки
Результати 2016 року:

Культура	Площа	Врожайність
Кукурудза	2513,4 га	11,2 т/га
Озима пшениця	1001,38 га	6,78 т/га

2015 р. Випусник Сумського національного аграрного університету

2015 р. Випусник корпоративної програми «Кернел Шанс»

2014–2016 рр. Агроном «Дружба-Нова» (Кернел)

3 травня 2016 р. Провідний агроном «Дружба-Нова» (Кернел), земельний банк - 7000 га

ПРО ЗНАЙОМСТВО З КЕРНЕЛ

Коли я навчався у виші, мене направили на виробничу практику на підприємство «Дружба-Нова». Я був вражений масштабами діяльності компанії Кернел, сучасною технікою та новітніми методами ведення сільськогосподарської справи. Саме тоді я дізнався про програму «Кернел Шанс» і зрозумів, що не маю права не скористатися нагодою стати частиною команди Компанії. Працювати в Кернел престижно й перспективно, незалежно від рівня посади, яку ви обіймаєте.

ПРО РОЗВИТОК І КАР'ЄРНЕ ЗРОСТАННЯ

Коли я почав працювати в Компанії, дозволялося формувати себе фактично з нуля: пригадувати університетську програму, паралельно далі навчатися, удосконалювати практичні навички. Чітке виконання поставлених завдань, самовдосконалення, настанови та поради досвідчених колег відіграли свою позитивну роль.

ПРО СЕКРЕТ УСПІХУ

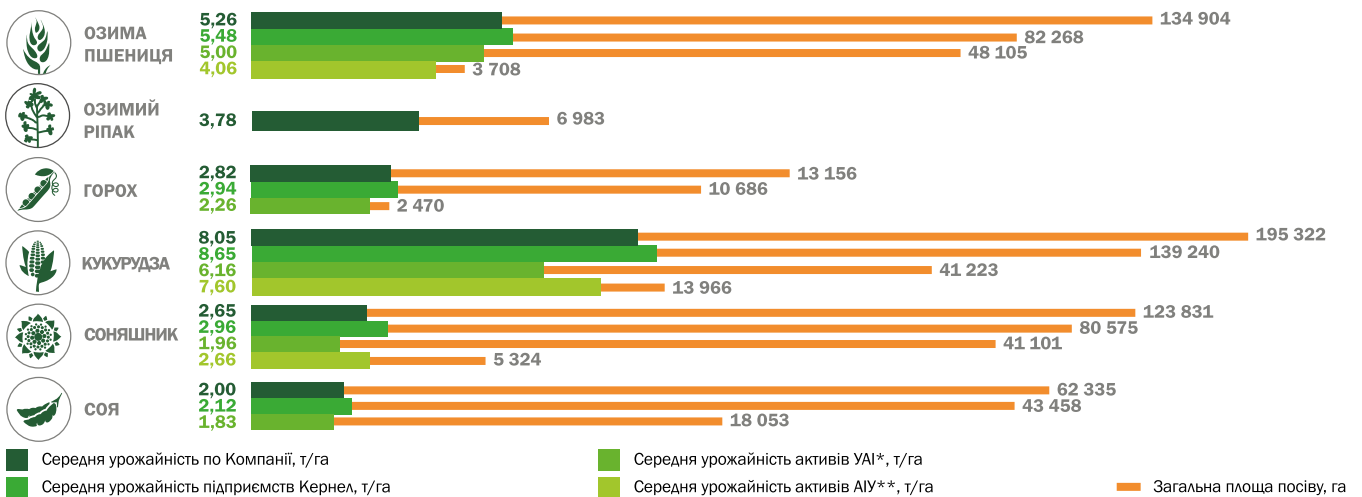
Як на мене, ген успіху має кожен! Головне - не зраджувати свою мету та команду. Адже саме люди, які щодня працюють з тобою пліч-о-пліч, і є запорукою успішності. А найкращий наочний аргумент - не моя, а наша спільна перемога в «Лізі чемпіонів Кернел». Ми виконали програму максимум та отримали поштовх до нових звершень.

НА ФІНІШНІЙ ПРЯМІЙ

УРОЖАЙНІ ПІДСУМКИ АГРОБІЗНЕСУ КЕРНЕЛ

Аномально мінлива весна створила непрості умови для проведення посівної кампанії. Кілька разів регіонами України проходили холодні фронти зі снігом та заморозками, яких ніхто вже не чекав після підвищення температурного фону. Для сходів культур це стало стресом, для агровиробників – випробуванням. Які ж виклики та новації приніс новий сезон Агробізнесу? Як команді Дивізіону вдалося протистояти негоді, дотримуватися агротехнічних норм, виконувати планові показники і залишатися при цьому в тонусі?

ФІЗИЧНА УРОЖАЙНІСТЬ КУЛЬТУР



Активи, які увійшли до складу Агробізнесу Кернел: * підприємства компанії «Українські Аграрні Інвестиції», ** підприємства компанії «Агро Інвест Україна»

ІННОВАЦІЇ-2017

ЕФЕКТИВНІСТЬ У ВНЕСЕННІ ДОБРИВ ТА ОБРОБІТКУ ҐРУНТУ

На агропідприємствах Кернел впровадили локальне внесення добрив на наступний період, дообладнавши існуючі агрегати з основного обробітку ґрунту. Наприклад, для стартового внесення добрив у рядок існуючі сівалки дообладнано виготовленими власними силами повітряними гасниками. Це дозволило зменшити потік повітря та нівелювати видування насіння і добрив з рядка під час їхнього виходу з сошника. Також проведено доукомплектування заводських агрегатів з основного обробітку ґрунту обладнанням із внесення деструктора та посіву сидератів, що дало змогу зменшити операції. Тепер обидві технологічні операції проводяться за один раз.

ВИЗНАЧЕННЯ ІНДЕКСУ ЗЕЛЕНОЇ МАСИ

У Компанії знайдено оптимальне мобільне рішення з визначення індексу зеленої маси. Цей процес відбувається за допомогою використання вітчизняного безпілотноїка та мультиспектральних камер Sequoia та Marip. Це дозволяє отримувати та аналізувати до 3000 га площі в день за допомогою однієї системи.

АВТОМАТИЧНИЙ РОЗЧИННИЙ ВУЗОЛ

Завершується впровадження автоматичного розчинного вузла, аналогів якому у світі ще не зустрічали. Це обладнання дозволяє мінімізувати ручну роботу та отримувати рецепт шляхом змішування різних ЗЗР, а також звітувати про виконані роботи в автоматичному режимі. При цьому всьому пристрій залишається мобільним.

ПЛАНИ НА СЕЗОН-2018

У новому сезоні планується запуск проектів з гіперспектрального аналізу стану культур, застосування БПЛА-оприскувачів, дистанційного вимірювання ушльхненості та вологості ґрунту, вимірювання, регулювання та картографування глибини обробітку ґрунту. Зараз ці інновації знаходяться на етапі тестування.





**ІГОР
ЧИКІН**
ДИРЕКТОР АГРОБІЗНЕСУ

«2017 рік був непротим і сповнений випробувань для всіх аграріїв України. В доволі складних умовах проходили весняно-польові роботи. Це пов'язано насамперед з відсутністю опадів і низькими запасами вологи в ґрунті, тому команди кластерів мали відповідно реагувати і нарощувати темпи. В окремих регіонах взагалі були досить низькі температури – до -5, що вимагало зупинки, перецікування з посівними роботами, прийняття неординарних рішень. За підсумками збиральної кампанії можемо сказати, що ситуація не скрізь однозначна. Є регіони з показниками близькими до планових, зокрема Західний кластер і кластер Дружба-Нова. По інших регіонах

ситуація, на жаль, в цьому році не зовсім хороша – особливо гостро вона стоїть по Харківському кластеру. Найголовніша проблема не тієї врожайності, якої ми очікували, – це, звісно, погодний фактор, яким ми не можемо управляти. Збирання основних обсягів культур завершено, залишається близько 10 тис. га кукурудзи по Західному кластеру і кластеру Дружба-Нова (станом на початок грудня, – ред.). Однак у весну ми точно підемо без залишків культур у полях.

В Кернел успішно стартувала кампанія Урожай-2018, ми вже посіяли озиму пшеницю. На сьогодні посіви у досить хорошому стані, глобальних проблем не бачимо, та все ж попереду зима. Суттєвих змін по собівартості не передбачаємо, але плануємо реалізувати економію за прямими витратами в частині ЗЗР, мінеральних добрив і насіння. В оновлення техніки в новому сезоні інвестуємо близько 31 млн дол. США. Також заявили основні ТМЦ, більшість з яких уже законтрактовано.

Фактично у повному обсязі отримали закуплені мінеральні добрива. До речі, серед нових концептуальних рішень – збільшення частинки азотних добрив у вигляді карбамідо-аміачної суміші, запуск використання рідких комплексних добрив перед посівом, введення в сівозміну нових сортів і гібридів.

На завершення хочу подякувати всім співробітникам Агробізнесу за їхню роботу, за відповідальність, професійність і максимальну віддачу в такий непротий період, сповнений сезонними випробуваннями. Крім того, завдяки хорошій сильній команді, ми інтегрували в нашу структуру нові активи. Для повного переходу агропідприємств на нашу технологію знадобиться ще рік-два, але вже в новому сезоні на цих землях вони будуть максимально близькими до стандартів агровиробництва Кернел. Попереду в команди Агробізнесу реалізація амбітних планів, масштабних, але цілком досяжних цілей! Наснаги нам, оптимізму і втілення всіх ідей!»

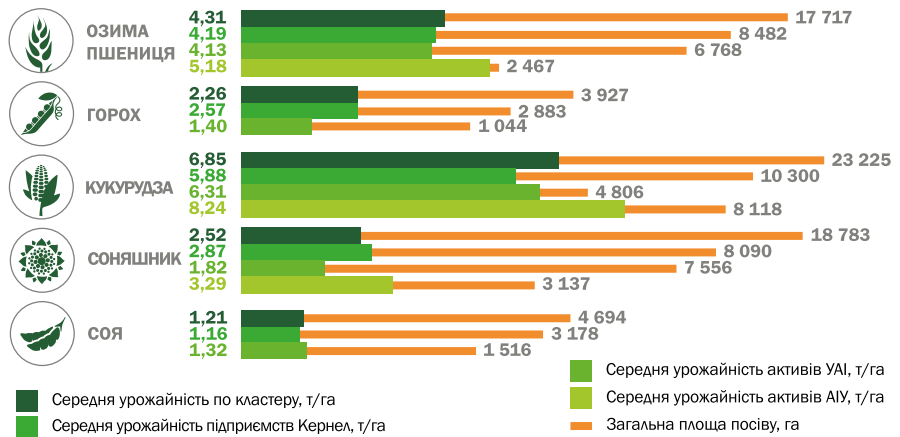


**СЕРГІЙ
ЛОПАТИНСЬКИЙ**
КЕРІВНИК ЦЕНТРАЛЬНОГО
КЛАСТЕРА

«Цей рік став досить складним для українських аграріїв. На урожайність посівів, які знаходяться в обробці підприємств нашого кластера, вплинули погодні-кліматичні умови. В період вегетації ранніх культур ми мали заморозки та нестачу вологи, пізніші – критично недостатню кількість опадів та високі температури.

Незважаючи на це, комплекс весняно-польових та збиральних робіт пройшов організовано і з повною віддачею. Єдине – дещо змістилися строки посіву та догляду. Також випадання снігу під час проведення посіву та низькі температури (заморозки) в період вегетації культур змусили нас коригувати технологію в плані негайного використання антистресантів для пом'якшення впливу цих факторів.

У цьому році на кукурудзі ми застосували технологію локального внесення азотних добрив з осені. Це дало змогу заощадити до 15% добрив, порівняно з розкиданням по мерзлоталому ґрунту чи під обробітку, без зменшення



показників врожайності. Щодо можливості використання 10% площ під різні експериментальні технології, ми застосовуємо її не перший рік, це дає нам змогу відслідковувати всі новинки, які є на ринку в дії та досить швидко запроваджувати їх в нашій стандартній технології. Такий підхід є ефективним та повинен лишатися в майбутньому, оскільки дає змогу колегам-агрономам, особливо молодим, реалізувати свої задуми та доводити на практиці ефективність своїх ідей.

Наразі триває підготовка ґрунту під посів 2018 року, проводимо основний обробіток та вирівнювання під посів ярих культур. Колегам хочеться побажати наснаги, розуміння та витримки, оскільки ми – сильна команда, здатна виконати поставлені завдання навіть в складних умовах. А ще – високих врожайів нам з найменшою собівартістю в наступному сезоні».



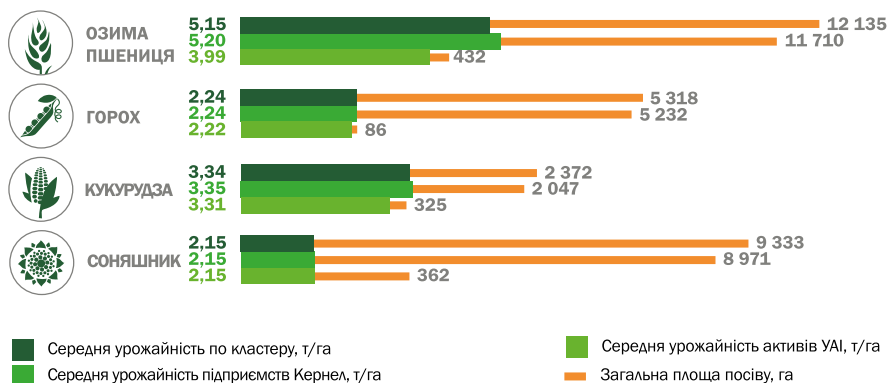


ЮРІЙ КОНДРАТЕНКО

КЕРІВНИК ХАРКІВСЬКОГО
КЛАСТЕРА

«Розпочну з того, що завершення сезону 2016 року було ознаменоване досить дощовою погодою і раннім похолоданням. Наслідком цього стало те, що план посіву озимих культур восени 2016 року було проведено не в повній мірі і не завжди в оптимально допустимі терміни. Крім того, в неповному обсязі були проведені роботи по основному обробітку ґрунту. З огляду на ситуацію, що склалася в сезон 2017 кластер входив з негативним балансом у вигляді непідготовленого ґрунту і частково зріжженими посівами озимої пшениці. Вжиті заходи, часткове пересівання озимих і весняний обробіток ґрунту не дозволили нам повністю ліквідувати не-

гативні наслідки, оскільки всупереч очікуванням весна видалася холодною та посушливою. Це все позначилося на вегетації озимих та ярих культур. Були серйозні пошкодження гороху, який на той час повністю зійшов та посівів пізніх культур. Низькі температури зводили нанівець зусилля по стимулюванню росту та антистресовому захисту рослин. Проте завдяки титанічним зусиллям колективу, застосуванню багатьох агротехнологічних заходів вдалося частково нейтралізувати наслідки аномалій, сформованих на полях в сезоні 2016 – 2017 років, та отримати достойні результати. На сьогодні ведуться активні роботи з підготовки ґрунту і внесення основних доз добрив. Хотілося б подякувати всім співробітникам агропідприємств кластера за їхнє прагнення працювати до поставлених цілей, не покладаючи рук, а всій команді Агробізнесу побажати сприятливої погоди в наступному сезоні».



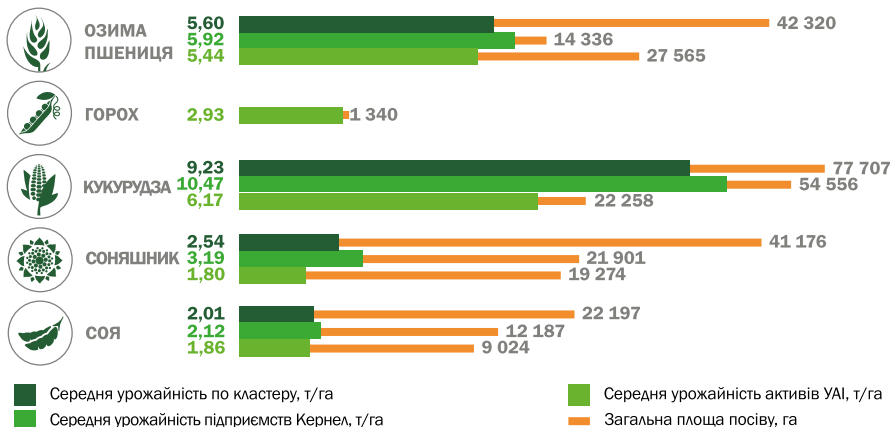
ІГОР МАКУХА

КЕРІВНИК КЛАСТЕРА
ДРУЖБА-НОВА

«Основні чинники, що вплинули на урожайність культур на полях нашого кластера – це погодні умови: травневі заморозки, високі температури в серпні (вище 35 °С), відсутність вологи в критичні фази розвитку культур».

Нововведеннями цього року для нас був посів сидератів на площі 320 га, депозитне внесення основного добрива на площі 6 300 га, внесення цинко- та сірковмісних добрив з осені (1 500 га), локальне внесення карбаміду по 0,150 т/га – 2 000 га. Щодо технічного оновлення, то у поточному с/г сезоні наш тракторний парк збільшився на 6 тракторів Case IH Quadtrac 600, а до сільськогосподарської техніки для обробітку ґрунту додали 4 дискових борони Case IH True-Tandem та 3 глибокорозпушувачі Ecolo-Tiger 870. 10% експериментальних площ на кластері використовувались для випробування посівного матеріалу, добрив та ЗЗР, а також тестування підходів до їхнього внесення. На жаль, складні погодні умови не дали можливості отримати з більшості дослідів коректної інформації. Наступного року використовуватимемо ці території для випробування рідких стартових добрив при посіві, впровадження у виробництво нових гібридів соняшника Волтедж, MAS 97.A, MAS 89.M, зміни гербіцидного захисту сої.

Сьогодні на полях виконано обробіток ґрунту на 90% площ, внесено азотні добрива на 85% площ (станом на початок грудня, – ред.). Безводний аміак внесено на площі близько



18 000 га, карбамід – 50 000 га. Осінній захист по озимій пшениці проведено на 5 000 га. Своїй команді хочу побажати не втрачати набраного темпу, рухатися тільки вперед, оскільки після завершення збиральної кампанії розпочнеться підготовка до весняно-польових робіт. А ще нам варто зробити правильні ви-

сновки з сезону 2017 для того, щоб отримати ще кращий результат після завершення збиральної кампанії наступного року. У новому сезоні, в зв'язку зі збільшенням земельного банку кластера на 90%, ми повинні ще відповідальніше та професійніше підходити до виконання завдань».



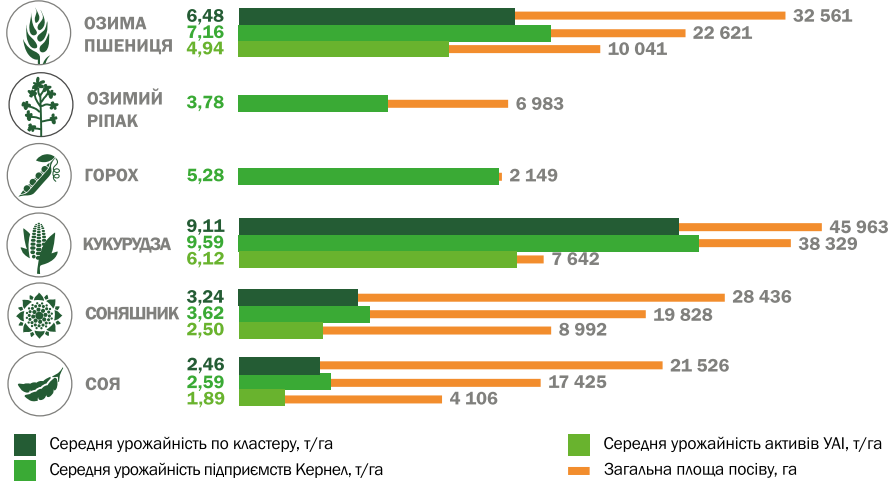
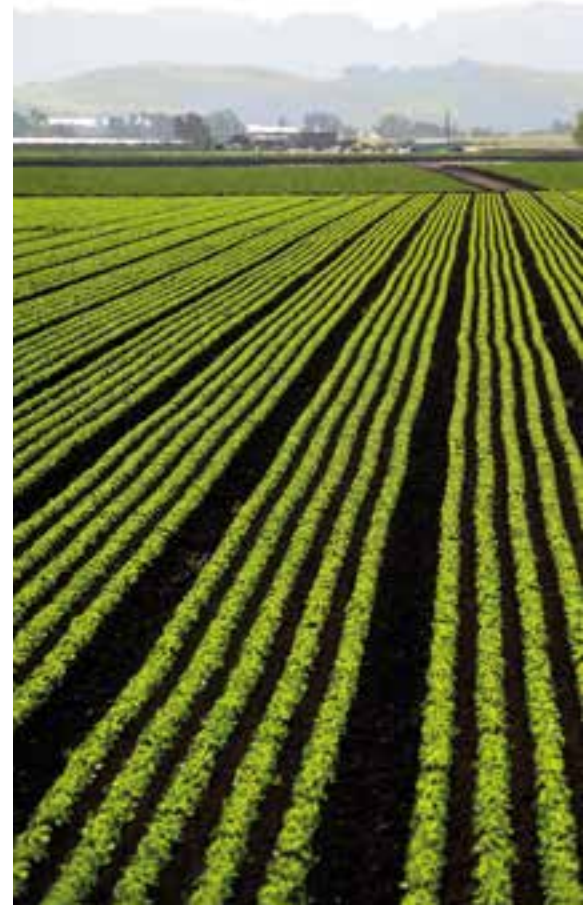


ОЛЕКСАНДР ОГУЙ

КЕРІВНИК ЗАХІДНОГО
КЛАСТЕРА

«У минулому 2016 році агропідприємства нашого кластера виконали плани по урожайності. Цьогоріч погода внесла свої корективи – маю на увазі значну кількість опадів. Навіть зараз збирання кукурудзи (кінець листопада, – ред.), яке продовжується на полях, проходить з перебоями. Стосовно нововведень по агротехнологіях зауважу, що застосування таких препаратів як Адексар Стар та Осіріс Стар забезпечило при-

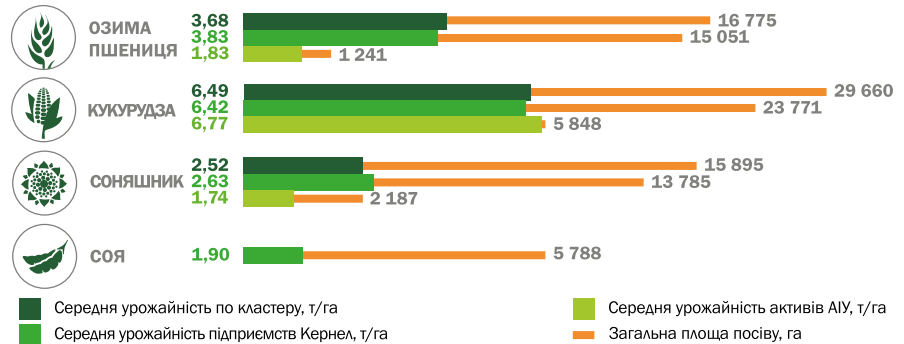
ріст по озимій пшениці в межах 0,3 – 0,4 т/га та дозволило підвищити класність цієї культури. Щодо оновлення технічного парку, то завдяки новопридбаним сівалкам Horsh Pronto 12 NT уже вдалося провести посів озимієї пшениці та ріпаку під урожай 2018 року. На даний час ці посіви перебувають у хорошому стані. На певній їх частині проведено повний комплекс робіт із захисту від бур'янів та шкідників. По озимому ріпаку застосовано препарати, що регулюють ріст. Усе це дає впевненість, що озимина добре перезимує та дасть гарний врожай. На весну плануємо придбати ще дві сівалки Horsh Maestro, що, безперечно, полегшить та зробить ефективнішим процес посіву кукурудзи та соняшнику».



МИХАЙЛО ПЕТРОВ

КЕРІВНИК
ПРИДНІПРОВСЬКОГО
КЛАСТЕРА

«Найперше, на чому я хотів би зосередити увагу – це об'єднання та реорганізація, які відбулися в нашому кластері. Ми розуміємо, що Агробізнес Компанії не стоїть на місці, щоденно відбуваються зміни, які спрямовані на підвищення ефективності та прибутковості роботи наших підприємств. Одночасно із застосуванням інновацій та сучасних технологій розширюється і земельний банк. Зокрема наш новий кластер, який об'єднав кластери Пальміра, Полтава Захід і підприємства компанії «Агро Інвест Україна», тепер нараховує 70 тис. га в обробітку. Тому сьогодні для всіх співробітників важливо професійно реагувати на нові виклики і відповідально виконувати поставлені задачі. Особливо це сто-



сується співробітників агрономічної та інженерної служб кластера. Вони повинні розуміти економічний ефект від кожного прийнятого рішення, яке має свою вартість, та орієнтуватися на рентабельність кожного з підконтрольних процесів. Стосовно нововведень по технології, то в цьому

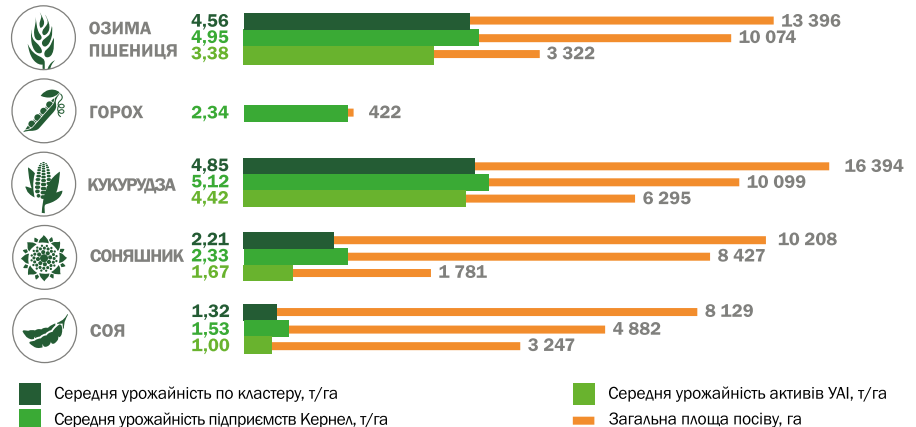
сезоні ми провели посів сої з внесенням рідких стартових добрив на 900 га, і отримали приріст врожайності у межах 12% на гектар. Також було посіяно сидерати на площі 640 га, чим заклали міцний фундамент під урожай наступного року».



ІГОР ДОКТОРОВ

КЕРІВНИК КЛАСТЕРА
ПОЛТАВА ПІВДЕНЬ

«Порівняно з минулим роком структура посівів по нашому кластеру не змінилася. На жаль, у цьому сезоні погодні умови часто перешкоджали виконувати заплановані операції. Та незважаючи на це, по озимині нам вдалося виконати плани урожайності. На 10% експериментальних площ у цьому році введено міжрядний обробіток з одночасним підживленням КАС під кукурудзу. Завдяки цьому приріст врожайності по культурі становив у межах 0,7 – 0,8 т/га. Змінено також систему живлення та засоби захисту рослин, проте в умовах малої кількості опадів це не дало значимих результатів, критичної різниці по уро-



жайності не отримано. Крім цього, внесення передпосівного добрива під соняшник збільшило приріст по урожайності цієї культури в межах 0,3 т/га. Щодо оновлення технічного парку, вже

на період осінніх польових робіт був придбаний трактор Case 600 з ґрунторозпушувачем Ecolo-Tiger. Наразі на полях завершується комплекс осінніх польових робіт».

ІННОВАЦІЙНЕ ВИРОБНИЦТВО: КЕРНЕЛ БУДУЄ ЗАВОД У ХМЕЛЬНИЦЬКІЙ ОБЛАСТІ

Компанія Кернел, провідний світовий виробник та експортер соняшникової олії, розширює виробничі потужності за рахунок будівництва найбільшого в Україні заводу із переробки олійних культур. Місцем реалізації масштабного інвестиційного проекту обрано Старокостянтинівський район Хмельницької області. Введення виробничих потужностей в експлуатацію заплановано на середину 2020 року.

3 олійні культури

НОВИЙ ЗАВОД ПЕРЕРЕБЛЯТИМЕ
СОНЯШНИК, РІПАК І СОЮ

1 млн тонн

ПЛАНОВА РІЧНА ПЕРЕРЕБНА
ПОТУЖНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВА

\$130 млн

ЗАГАЛЬНИЙ РОЗМІР ІНВЕСТИЦІЙ



Новий завод стане найсучаснішим в Україні у своєму сегменті. Високотехнологічне обладнання та європейські стандарти управління якістю, охорони праці й екології забезпечать відповідність виробництва найвищим світовим стандартам. Підприємство збільшить обсяги податкових надходжень до місцевого бюджету, дасть нові робочі місця, а також змогу місцевим компаніям брати участь у тендерах на роботи та послуги.

Хмельниччина вже понад 6 років є місцем дислокації виробничих потужностей Кернел. З

2011 року на агропідприємствах та елеваторах компанії в Хмельницькому регіоні працюють 1700 співробітників, свої земельні ділянки холдингу довірили 50 000 пайовиків, щорічно 200 студентів місцевих вишів проходять стажування на полях, що обробляє Кернел. Протягом цього часу в області компанією було сплачено понад 350 мільйонів гривень податків, 35 мільйонів гривень спрямовано на реалізацію соціальних проектів з підтримки місцевих громад та розвитку інфраструктури сільських територій.



ТАРАС МИХАЛЕНИЧ
МЕНЕДЖЕР ПРОЕКТУ
БУДІВНИЦТВА ЗАВОДУ

«Новий завод у регіоні – це додаткові інвестиції, нові робочі місця, конкурентні заробітні плати, покращення інфраструктури і сумлінна сплата податків. При цьому сам процес виробництва на даному заводі, як на інших подібних потужностях Компанії, пройде повну сертифікацію згідно з міжнародними стандартами, буде безпечним як для жителів, так і для навколишнього середовища.

Зараз ми проводимо перемовини з владними структурами, визначаємося з територією для будівництва, отримуємо необхідні дозволи, зокрема й від екологічних служб. Оскільки наша Компанія керується принципами прозорості і відповідальності, ми готові до відкритого діалогу стосовно реалізації проекту як з представниками місцевої влади, так і з представниками громади. Втілювати в життя задум, досягнувши повного порозуміння, вдвічі легше та ефективніше».



ЮРІЙ ПУГАЧ
ДИРЕКТОР З УПРАВЛІННЯ
ВИРОБНИЧИМИ АКТИВАМИ

«Ми щиро вдячні керівництву області за активну позицію і прагнення залучити масштабні інвестиції в свій регіон. Така підтримка є важливою умовою для нас при виборі місця будівництва. Наразі Хмельницький регіон є здебільшого сільськогосподарським, має значний потенціал росту площ під вирощування олійних культур і збільшення врожаїв. При цьому сучасні технології вирощування дозволяють уникнути виснаження ґрунтів

і таким чином зберігати навколишнє середовище. Насіння соняшнику залишається найрентабельнішою культурою в сівозміні українських сільгоспвиробників. Нині середня врожайність соняшнику в Хмельницькому регіоні складає 3,5-4 тонни на гектар, тоді як в середньому в Україні – 1,5-2 тонни на гектар. Проте більшість переробних підприємств розташована у південно-центральної частині країни. Будівництво заводу – це безперечна перевага для Хмельниччини. Значні перспективи і збільшення прибутковості виробники насіння соняшнику отримають за рахунок скорочення логістичних витрат. Ми завжди будемо відкриті і чесні відносини з партнерами. Нам довіряють свою продукцію понад 3 тисячі виробників сільгосппродукції по всій Україні».

МІСІЯ ЗДІЙСНЕННЯ

ЗАВОД УКРАЇНСЬКА
ЧОРНОМОРСЬКА ІНДУСТРІЯ
НАРОСТИВ ВИРОБНИЧУ
ПОТУЖНІСТЬ

П'ять місяців активних будівельно-монтажних робіт – і обсяги переробки соняшнику на заводі Українська Чорноморська Індустрія зросли з 1700 до 1900 тонн за добу. Крім того, на 10 тисяч тонн збільшилася можливість одночасного зберігання сировини. Ці цифри яскраво характеризують виробничі масштаби оновленого підприємства. Що ж саме дало змогу досягти таких результатів, які основні «фішки» реалізованого проекту – читайте в нашому матеріалі.



Проект з підвищення продуктивності лінії переробки соняшникового насіння до 1900 т/добу важливий для команди заводу за технічною новизною, ефективністю й розмірами інвестицій. «Локомотивами» його реалізації, а також авторами оновленої технологічної схеми стали заступник директора з виробництва Ольга Андрушко та начальник цеху переробки сировини Олег Соколько.

Модернізація заводу розпочалася кілька років тому, коли його переробну потужність спочатку збільшили до 1700 т/добу. Тоді спеціалісти підприємства підвищили продуктивність шеретувально-віяльного обладнання, поставили додатковий олійнопресовий агрегат і жаровню. Цього разу реконструкція лінії передбачала збільшення продуктивності

транспортних елементів, установлення охолоджувача макухи та ще одного гранулятора шроту.

Попри масштабність проекту, завод не припиняв випускати продукцію. Оновлення лінії проектна група спланувала так, щоб його можна було здійснити в умовах діючого виробництва. Частина робіт виконали протягом 26 днів у період профілактичного ремонту.

Крім того, фахівці зуміли зробити, здавалося б, неможливе – змонтувати нове габаритне обладнання на тому самому виробничому майданчику, адже додаткової території для добудов немає. Та, хай якою складною була реалізація проектних задумів, жодне технічне правило чи вимоги охорони праці не були знехтувані.



ЮРІЙ ПУГАЧ

ДИРЕКТОР З УПРАВЛІННЯ
ВИРОБНИЧИМИ АКТИВАМИ

«Збільшення продуктивності лінії переробки соняшнику до 1900 т/добу, приймання сировини до 2500 т/добу та місткості одночасного її зберігання з 14 до 24 тис. т – усі ці проекти є складовими загальної стратегії розвитку УЧІ. Щоб підприємство стало збалансованим виробничим комплексом, необхідно було забезпечити рівновагу між усіма його ділянками. Як можна переробляти 1900 т/добу, приймаючи при цьому 1800 т/добу? Тому всі проекти реалізовувалися поступово, у логічній послідовності.

Звісно, стратегія передбачає реалізацію інших перспективних проектів, які дадуть змогу повніше розкрити потенціал заводу. Це і збільшення продуктивності відвантаження готової продукції на судна, і виробництво електроенергії, й обладнання лінії гідратації із сушінням фосфатидного концентрату».



ОЛЕГ КАТРИЧ

ДИРЕКТОР ЗАВОДУ
УКРАЇНСЬКА ЧОРНОМОРСЬКА
ІНДУСТРІЯ (НА
МОМЕНТ РЕАЛІЗАЦІЇ
ПРОЕКТУ), ДИРЕКТОР
ТРАНСГРЕЙНТЕРМІНАЛА

«Ми застосували успішний досвід наших колег з Полтавського ОЕЗ і під час реалізації проекту додатково встановили охолоджувач макухи перед екстракцією, виготовлений провідним виробником обладнання для олійно-жирової галузі – бельгійською фірмою De Smet. У нашому випадку паралельно зі зростанням продуктивності лінії переробки необхідно було не допустити збільшення витрати гексанового розчинника та втрат олії у шроті, що впливають на собівартість продукції. Кілька місяців роботи оновленого заводу засвідчили, що наше рішення було абсолютно правильним. Підвищення продуктивності лінії не позначилося ні на економічних показниках, ні на якості готової продукції».

РІК ГРАНДІОЗНИХ ПОДІЙ

ОЛІЙНОЕКСТРАКЦІЙНІ ЗАВОДИ КЕРНЕЛ ВІДСВЯТКУВАЛИ ЮВІЛЕЇ

Ми пишаємося багатою історією підприємств Кернел. Досвід деяких з них вимірюється тризначною цифрою! Восени 2017 року одразу два виробничі гіганти – Полтавський та Приколотнянський олійноекстракційні заводи – святкували свої ювілеї. Полтавському ОЕЗ виповнилося 70 років, а Приколотнянському – аж 110! Вітаємо з днем народження ювілярів і згадуємо цікаві факти з їхньої історії.



Як і всі заводи Кернел, підприємства-ювіляри мають сучасне високотехнологічне обладнання, а їхні виробничі процеси відповідають найкращим світовим практикам. Ці заводи створюють сотні робочих місць у своїх регіонах, забезпечують бутильованою олією внутрішній ринок України, експортують фасовану олію та олію наливом до більш ніж 60 країн світу. Не дивно, що весь сезон іменинники приймали привітання від колег, партнерів та представників місцевих громад.

Святкування на заводах розпочалися прямо з порогу: співробітників та гостей заходу зустрічала святково прикрашена прохідна. На обох заводах ювілей відзначали із традиційною для Кернел гостинністю і розмахом: було запрошено багато гостей, співробітники приходили цілими родинами. Для малечі організували цікаву розважальну програму з клоунами, аніматорами та атракціонами. Приємно відзначити, що серед гостей свята було чимало колишніх співробітників – ветеранів виробництва, котрі багато років свого життя пропрацювали на заводі і з задоволенням відгукнулись на запрошення зустрітися зі своєю трудовою родиною.

На окремій сцені проходила офіційно-урочиста частина із привітаннями від гостей, нагородженням кращих співробітників та щирими словами від керівництва Компанії. Неофіційна частина розпочиналася концертною програмою. Для гостей свята виступали місцеві гурти і виконавці.



ЮРІЙ ПУГАЧ

ДИРЕКТОР З УПРАВЛІННЯ ВИРОБНИЧИМИ АКТИВАМИ



СЕРГІЙ КИРИЧЕНКО

ДИРЕКТОР ПРИКОЛОТНЯНСЬКОГО ОЕЗ



СЕРГІЙ ДАНИЛЬЧЕНКО

ДИРЕКТОР ПОЛТАВСЬКОГО ОЕЗ

«Ювілеї Приколотнянського та Полтавського олійноекстракційних заводів – непересічна подія для нашої Компанії. За цими датами у кожного із заводів – визначна історія і шлях, який вони пройшли, успішно адаптуючись до промислових, економічних і технологічних змін. Незмінною залишається ключова особливість цих підприємств – професійна команда, яка сьогодні виробляє високоякісну продукцію для України та світу! Колосальний виробничий досвід та інтелектуальний потенціал дозволяють нам втілювати в життя найскладніші інноваційні проекти, проводити модернізації, реконструкції і досягати нових блискучих результатів. Дякую командам заводів за неймовірну енергію і відповідальність, за творчий підхід і безперервний рух вперед!».

«110 річний ювілей діяльності заводу – гарна нагода ще раз подякувати команді за натхненну працю, відповідальне ставлення до своїх обов'язків та щоденних задач. Приємно, що наш завод з кожним роком набирає потужності. І це заслуга кожного з нас, усіх співробітників Кернел. Наприклад, поточний 2017-ий став роком рекордів: ми виготовили найбільший за останні п'ять років об'єм фасованої та рафіновано-дезодорованої олії. Продовжуємо крокувати тільки вперед – до нових рекордів!».

«Всій своїй команді, колегам Київського офісу, а особливо Департаменту маркетингу та продажів, Департаменту закупівель зернових та олійних культур, я вдячний за співпрацю, за підтримку та допомогу. Наш результат – це заслуга всієї команди Кернел. Для кожного співробітника заводу хочу наголосити: ми повинні розвиватися, навчатися, отримувати досвід та не втрачати той темп, який нам задає не лише управляюча Компанія, а й українські та світові тенденції. Ми не повинні боятися амбітних та глобальних задач. Впевнений, ми впораємося з усіма викликами та реалізуємо заплановане!».



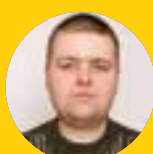
СПОГАДИ СПІВРОБІТНИКІВ



**ПАВЛО
КУПІН**

ФАХІВЕЦЬ ІЗ
ПРОТИПОЖЕЖНОЇ БЕЗПЕКИ
ПРИКОЛОТНЯНСЬКОГО ОЕЗ

«За 35 років роботи на заводі згадується чимало позитивних моментів: перехід з пресового методу виробництва на екстракційний у 80-х роках, відкриття цеху рафінації та фасувального цеху у 2000-х. А з входженням у структуру компанії Кернел змінився ще й підхід до управління персоналом, з'явилися різноманітні програми розвитку, поліпшилися умови праці, зокрема в напрямку охорони праці та пожежної безпеки. Хочу побажати рідному Приколотнянському ОЕЗу подальших успіхів та процвітання. Ми докладемо для цього максимум зусиль».

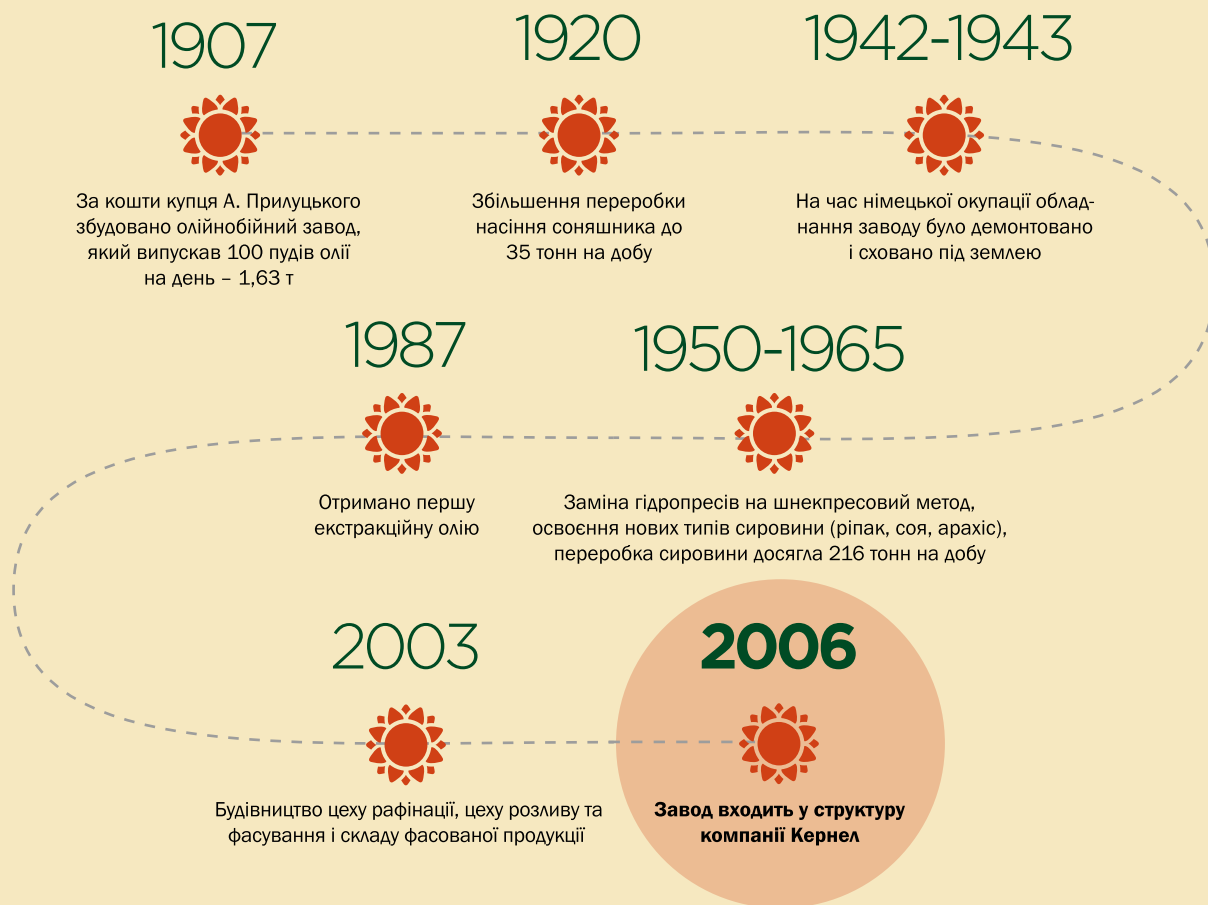


**ВІКТОР
КУЧЕР**

НАЧАЛЬНИК ЦЕХУ
ДОБУВАННЯ ОЛІЇ
ПОЛТАВСЬКОГО ОЕЗ

«На заводі працюю вже 18 років. Цех, який наразі очолюю, можна сказати, будував з фундаменту. Пишаюся тим, що я в команді Кернел, що можу приносити користь та робити свій внесок у розвиток олійного виробництва всієї країни. Кожен день роботи по-своєму яскравий завдяки злагодженій команді. Ми разом долаємо труднощі, якщо вони виникають, і прямуємо до спільного результату».





СУЧАСНІСТЬ

520
ТОНН/ДОБУ
насіння соняшнику переробляє
цех з виробництва олії

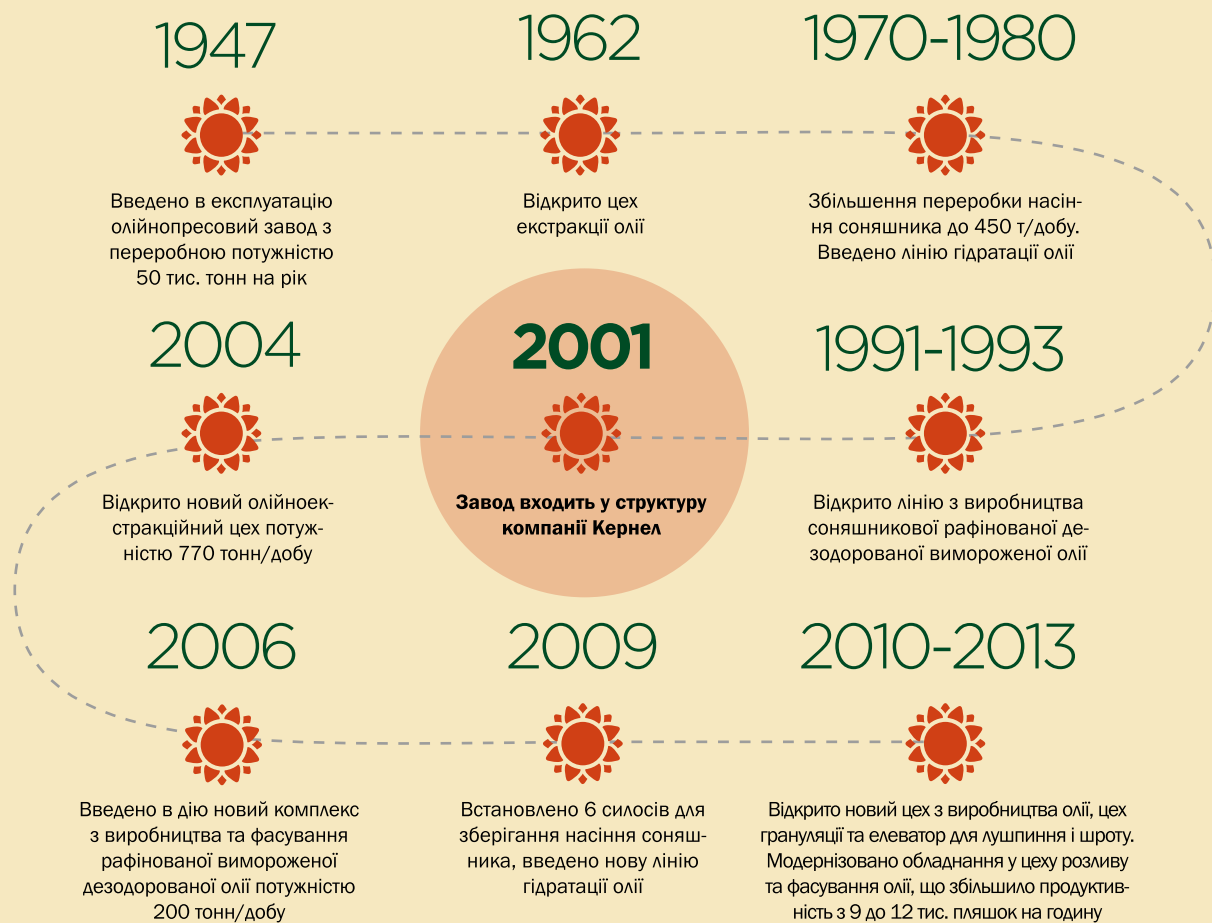
240
ТОНН/ДОБУ
олії виробляє
цех рафінованої олії

48 000 / 218 700
ПЛЯШОК/ДОБУ
фасується
об'ємом 0,5 л або 1 л

218 700 / 22 000
ПЛЯШОК/ДОБУ
фасується
об'ємом 0,85 л або 5 л

<50
ТОРГОВИХ МАРОК
виробляється
на заводі





СУЧАСНІСТЬ

1300

ТОНН/ДОБУ

насіння соняшнику переробляє цех з виробництва олії

290

ТОНН/ДОБУ

олії виробляє цех рафінованої олії

268 700

ПЛЯШОК/ДОБУ

фасується об'ємом від 0,5 до 5 л

38

КРАЇН

цього року імпортували продукцію Полтавського ОЕЗ

179

ТОРГОВИХ МАРОК

виробляється на заводі



МІСІЯ - НАВЧАТИ МОЛОДИХ СПЕЦІАЛІСТІВ



СЕРГІЙ БРІДНЯ

КЕРІВНИК СУПРУНІВСЬКОГО ЕЛЕВАТОРА

«Кузня кадрів Департаменту зберігання» – так охрестили елеватори Полтавської області, на яких навчаються і зростають висококласні професіонали. Досвідчений наставник для молодих спеціалістів Сергій Брідня розповів про власний шлях у Компанії, формування ефективної команди та плани на майбутнє.

– Сергію Олексійовичу, розкажіть, будь ласка, про свій досвід у Компанії?

– У Кернел я працюю протягом 14 років. За цей час обіймав різні посади в Компанії, зокрема на Гутянському елеваторі, Кіровоградській дільниці, а зараз очолюю Супрунівський елеватор. Кожне з цих підприємств, маючи власні особливості, додавало мені знань та певного досвіду. На новому місці свою роботу розпочинав з модернізації. Наприклад, у Кропивницькому технічно модернізували сушарню, що дало змогу збільшити продуктивність елеватора. А коли Гутянський елеватор став частиною Компанії, була налагоджена робота відповідно до бізнес-процесів Кернел і покращені побутові умови співробітників. Я люблю працювати динамічно та бачити результати своєї роботи.

– Що Вам допомагало досягати успіхів у роботі?

– Насамперед, злагоджена робота всієї команди. До цього можна додати компетентність і бажання персоналу працювати, а це, я вважаю, головний чинник успіху.

– Як Вам удається сформувати команду, яка вміє та хоче працювати?

– Управлінський досвід та командна робота, звісно, формують певні навички співпраці з людьми. Так на практиці здобуваєш додаткову спеціальність – психолога. Зараз мені вистачить п'ятнадцяти хвилин спілкування, щоб зрозуміти, як людина працюватиме та що для неї важливе в роботі. Що ж стосується відбору персоналу, то я намагаюся звертати увагу не на вік, а на ефективність того чи іншого співробітника. Буває, що керівники віддають перевагу досвідченим професіоналам. Однак і молодих спеціалістів потрібно навчати. Ознака сучасності така, що нині 90% молодих фахівців, які приходять до нас працювати, знають, чого вони прагнуть досягти в житті, і часто кар'єра в цих прагненнях посідає перше місце.

– Як Ви навчаєте молодих спеціалістів?

– У Кернел є власні традиції та правила, спираючись на які легко передавати свій досвід і навички. У Компанії багато уваги приділяють навчанню та розвитку персоналу. Постійно про-

водяться семінари та тренінги. Завдяки цьому розумієш, що всі ми – одна команда. І водночас це чудовий шанс перейняти досвід та поділитися своїми результатами.

Наприклад, ми збираємо перспективну групу фахівців полтавських елеваторів для відвідування інших елеваторів Компанії. Вони порівнюють технології, виокремлюють те, що й ми можемо застосувати в роботі. Поряд з цим, коли бачимо «вузькі» місця в роботі колег, відбувається обмін досвідом і навіть пошук оптимальних, ефективних рішень. Так ми всі працюємо в одному ритмі, незважаючи на сотні кілометрів відстані між нами.

Коли відчуваєш підтримку колег, є бажання розвиватися та впроваджувати щось нове. Нещодавно на нашому підприємстві ми створили клас для навчання з демонстраційними відеоматеріалами. Плануємо щоп'ятниці робити навчальний день: передаватимемо досвід, як покращити технології сушіння зерна, як модернізувати виробництво та як працювати ефективніше. Очікуємо, що в результаті фахівці зможуть виконувати функції одне одного, а в разі потреби й замінити колег. Це допоможе повністю усунути кадровий дефіцит.

Зараз вже існує таке поняття, як «кернелівець», що підтверджує поглиблені знання та професійні навички спеціаліста. Додатково не потрібні жодні дипломи чи рекомендації.

– Полтавські елеватори часто називають «Кузнею кадрів Департаменту зберігання». Вам не шкода розлучатися з висококваліфікованими фахівцями?

– Справді, останніми роками понад 15 співробітників одержали пропозиції підвищення. У нашій Компанії кожному дається шанс виявити себе, розкрити свій потенціал. Тут усе взаємопов'язане: Кернел приділяє належну увагу персоналу, ти допомагаєш Компанії, а вона, у свою чергу, надає можливості для твого розвитку. Мені приємно бачити, коли людина працює на своєму місці, розуміє та любить свою роботу. А якщо це фахівець, який розпочинав свій шлях на нашому елеваторі, мене це тішить ще більше.

– Які Ваші плани на майбутнє?

– Головна мета – зробити найближчим часом полтавські елеватори випробувальними майданчиками для інновацій та технологічних нововведень!



БЛІЦ-ІНТЕРВ'Ю

Чим для Вас є робота?

Це життя.

Що порадите колегам?

Відповідально працювати та робити добрі справи. І це добро обов'язково повернеться.

Який у Вас девіз?

Краще горіти, ніж тліти!

Чи маєте хобі?

Літаю на дельтаплані, полюблю їздити на мотоциклі.

КОНКУРСНІ БАТАЛІЇ

ВИЗНАЧЕНО ЧЕМПІОНІВ ВИРОБНИЦТВА ТА ЧЕМПІОНІВ ЗБЕРІГАННЯ ПРОДУКЦІЇ

Нетривіальні завдання, інноваційний підхід і відсутність права на помилку! На підприємствах Дивізіону виробничих активів фінішували професійні конкурси «Чемпіони виробництва» та «Чемпіони зберігання». Експертне журі визначило переможців напруженої боротьби.







Ми працюємо у Компанії, яка динамічно розвивається, впевнено крокує в майбутнє, використовуючи найсучасніші технології та інновації. Кожен співробітник Кернел має можливість щодня удосконалювати знання та навички, професійно зростати та ставати кращим у своїй сфері діяльності. Такою можливістю скористалися наші колеги з Дивізіону виробничих активів, які стали учасниками і переможцями щорічних професійних конкурсів.

ЧЕМПІОНИ ВИРОБНИЦТВА

КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ

- 1** **Безпека виробництва:** відсутність випадків виробничого травматизму, аварійних ситуацій, порушень вимог безпеки праці, дотримання графіків і планових заходів з охорони праці
- 2** **Санітарія:** відсутність зауважень в акті санітарного стану
- 3** **Аварійні простої:** відсутність аварійних простоїв
- 4** **Якість:** дотримання всіх технологічних критеріїв

ЧЕМПІОНИ

-  **II ЗМІНА**
БАНДУРСЬКОГО ОЕЗ
-  **II ЗМІНА (B)**
ВОВЧАНСЬКОГО ОЕЗ
-  **III ЗМІНА**
КИРОВОГРАДОЛІЇ
-  **III ЗМІНА**
ПОЛТАВСЬКОГО ОЕЗ
-  **III ЗМІНА**
ПРИКОЛОТНЯНСЬКОГО ОЕЗ
-  **III ЗМІНА**
УКРАЇНСЬКОЇ ЧОРНОМОРСЬКОЇ ІНДУСТРІЇ
-  **III ЗМІНА**
ЕКОТРАНСУ

ЧЕМПІОНИ ЗБЕРІГАННЯ

Цьогоріч не лише олійні гіганти Компанії змагалися у «битві» за перемогу. Співробітники елеваторних потужностей Кернел виборювали першість у конкурсі «Чемпіони зберігання», причому одразу в декількох номінаціях:

- **Рекорд з об'єму заготівлі від третіх осіб**
- **Рекорд з об'єму заготівлі**
- **Рекорд з кількості прийнятих авто за добу**
- **Рекорд приросту заготівлі в тоннах**
- **Чемпіони інновацій**

Рекорд з об'єму заготівлі від третіх осіб
КИРОВОГРАДСЬКА ДІЛЬНИЦЯ



ОЛЕКСАНДР СЕМЕНЮК
Керівник елеватора
(на час досягнення рекорду)

15,42 Коефіцієнт власного рекорду
10 314 тонн

Рекорд з об'єму заготівлі
ГРЕБІНКІВСЬКА ДІЛЬНИЦЯ



СЕРГІЙ ЄРЧЕНКО
Керівник дільниці

0,38 Коефіцієнт власного рекорду
57 547 тонн

Рекорд з кількості прийнятих авто за добу
КРАСНОГРАДСЬКА ДІЛЬНИЦЯ



АЛЛА КОВАЛЕНКО
Керівник дільниці

0,57 Коефіцієнт власного рекорду
80 авто за добу

Рекорд приросту заготівлі в тоннах
БАЛІНСЬКИЙ ЕЛЕВАТОР



ОЛЕКСАНДР ЯБЛУНОВСЬКИЙ
Керівник елеватора

343 822 тонн

Чемпіони інновацій (I місце)
ЛИХАЧІВСЬКИЙ ЕЛЕВАТОР



ОЛЕГ ЖУРАВЕЛЬ
Головний інженер

Проект:
Завантаження гороху в контейнери на залізничній платформі



ВІКТОР БОНДАРЕНКО
Керівник дільниці

Чемпіони інновацій (III місце)
ЖЕРЕБКІВСЬКА ДІЛЬНИЦЯ



СЕРГІЙ НОРЕЦЬ
Головний інженер

Проект:

- Реконструкція ПЛ 0,4 кВ «Південна»
- Обладнання резервної проводки для електрогенератора



ВІКТОР БОЙКО
Інженер-енергетик



МИКОЛА СИЛІН
Керівник дільниці

Чемпіони інновацій (III місце)
РЕШЕТИЛІВСЬКА ДІЛЬНИЦЯ



ВОЛОДИМИР ДЗЮБАН
Головний інженер

Проект:
Можливість перекидання продукції з однієї лінії на іншу механічним способом



ІВАН КУЛАЙСТРА
Керівник дільниці

ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ДОСВІД

ТЕХНОЛОГІЧНІ НОВАЦІЇ НІМЕЦЬКИХ ТОВАРОВИРОБНИКІВ

Фахівці Дивізіону виробничих активів з метою підвищення кваліфікації відвідали Німеччину. Цього разу у фокусі наших колег опинилася Нижня Саксонія, яка є другою за територією в країні. До того ж це промислова «мекка» Німеччини. Більшість робочих місць створено в автомобілебудуванні. Саме в Нижній Саксонії, у місті Вольфсбург, розташована штаб-квартира найбільшого в Європі автомобільного концерну «Фольксваген».

Проте не менш потужні позиції в регіоні посідають сільське господарство та харчова промисловість. Зокрема, частина першокласних підприємств цієї землі переробляє ріпак – головну олійну культуру Німеччини. Ключовими диференційними ознаками таких заводів є мінімальні виробничі масштаби за максимальної інноваційності технологічних ліній!

Рухаємось маршрутом команди Дивізіону виробничих активів.



ЮРІЙ ПУГАЧ
ДИРЕКТОР З УПРАВЛІННЯ
ВИРОБНИЧИМИ АКТИВАМИ

«Кожна поїздка – це унікальний, абсолютно легальний спосіб пошпигувати за своїми іноземними колегами. Ми порівнюємо культуру й масштаби виробництва, особливості управління, застосування прогресивних методів ведення бізнесу, оптимізації процесів. Бачимо, як на практиці втілюються новітні технологічні проекти. Внутрішні генератори ідей під час таких відряджень працюють фактично в цілодобовому режимі. Ми фіксуємо певні переваги, цікаві виробничі рішення та формуємо альтернативне бачення для наших виробництв.»

НАВЧАЛЬНИЙ ЦЕНТР DEULA-NIENBURG

У межах співпраці з українськими аграрними вишами та спільної підготовки молодих спеціалістів для Агробізнесу особливий інтерес у делегації Кернел, до складу якої ввійшла команда Департаменту персоналу та комунікацій, викликала специфіка функціонування дуальної системи освіти в Німеччині. Вона полягає в поєднанні навчання з роботою. Фахівців для аграрної галузі тамтешні навчальні заклади готують спільно з підприємствами. Центр практичного навчання DEULA-Nienburg є найбільшим освітнім закладом такого типу. Загальна річна відвідуваність центру сягає близько 80 тис. людино-днів. Його програми орієнтовані на професійне навчання та підвищення кваліфікації аграріїв. При цьому основними складовими навчальних програм є семінари і тренінг-модулі, максимально наближені до виробничих умов.

БІОДИЗЕЛЬНИЙ ЗАВОД KFS BIODIESEL GMBH

KFS робить ставку на інноваційні технології, які дають змогу виробляти біодизельне паливо з ріпакової олії, а також із тваринних жирів. Загальна річна виробнича потужність заводів у Клоппенбурзі, Касселі та Кельні становить близько 220 тис. тонн біодизельного палива та 22 тис. тонн гліцерину. Один такий завод за розмірами не перевищує площі цеху рафінації Полтавського ОЕЗ.

Досвід європейських колег може стати в пригоді під час планування випуску альтернативних видів продукції на заводах Дивізіону виробничих активів в майбутньому. Наприклад, вільні жирні кислоти, які є побічними продуктами після рафінації, можна використовувати в перспективі для виготовлення біодизельного палива.

ЗАВОД МАШИНОБУДІВНОЇ КОМПАНІЇ CLAAS

Засноване 1913 року сімейне підприємство CLAAS із центральним офісом у місті Гарзевінкель сьогодні є одним із провідних виробників сільськогосподарської техніки у світі. Сучасні, високоякісні, надійні, продуктивні машини й обладнання CLAAS широко використовуються і в нашій Компанії.

Чи не найбільше спеціалістів Кернел зацікавили логістичні процеси на підприємстві та вражаюча автоматизація складання техніки. Кожні 15 хвилин з лінії виходить новий комбайн. Щоб забезпечити ритмічність і точність виробництва, система закупівлі запчастин у CLAAS (не всі деталі виготовляються на потужностях компанії) продумана до найменших дрібниць.



РІПАКОВИЙ ЗАВОД RAIFFEISEN- WARENGENOSSENSCHAFT GROSS LESSEN

З 2005 року завод виготовляє високоякісні макуху та ріпакову олію, які надалі використовують у виробництві біопалива чи корму для тварин. Потужність підприємства становить 50 тонн за добу, тобто річні обсяги переробки насіння дорівнюють двом тижням роботи Бандурського ОЕЗ! Попри такі невисокі показники, всі технологічні процеси на заводі автоматизовано й оптимізовано. Виробничу лінію, змонтовану в невеличкому приміщенні, обслуговують лише два оператори.

ІНЖИНІРИНГОВА КОМПАНІЯ WELLMANN ANLAGENTECHNIK

Wellmann Engineering пропонує на німецькому ринку інноваційне, високотехнологічне обладнання для виробництва рослинної

олії. Також компанія має експертизу в будівництві заводів з переробки ріпаку. Вона цілком може стати потенційним постачальником обладнання для олійноекстракційних заводів Кернел. Її досвід можна застосувати й у процесі ремонту/покращення устаткування на виробничих лініях наших підприємств.

КЛУБ БУХГАЛТЕРА КЕРНЕЛ: ЩО? ДЕ? КОЛИ?

Кернелівці завжди перебувають у пошуку досконалості, саме тому Компанія на кілька кроків випереджає інших. Кожен співробітник має можливість здобувати корисний досвід, розвивати свої навички й уміння. Вагому роль відіграє існуюча в Кернел система корпоративного навчання – потужний механізм, що значно підвищує ефективність роботи всієї команди.



У Києві відбулося виїзне засідання новоствореного Клубу бухгалтера Кернел, який має на меті забезпечити оперативне впровадження проектів на підприємствах Компанії, поліпшити комунікацію між функціональним керівником і командами бухгалтерських служб, підвищити кваліфікацію співробітників, їхню мотивацію та залученість у робочий процес.

Програма зустрічі складалася з двох блоків. Перший був присвячений удосконаленню професійних і комунікативних навичок, другий – особистісному розвитку.

Про досягнення та цілі Компанії, роль фінансової служби учасникам розповіла Фінансовий директор Кернел Анастасія Усачова, а фахівці міжнародної аудиторської й консалтингової компанії Deloitte – про ак-

туальні зміни в податковому законодавстві. Не менш змістовними та цікавими були доповіді спеціалістів Відділу консолідованої звітності, Юридичного департаменту, Служби бухгалтерського та податкового обліку. Під час другої частини засідання учасники Клубу вчилися керувати часом в рамках модуля з тайм-менеджменту.

ЗАВДАННЯ КЛУБУ

1

ОБГОВОРЕННЯ ПРАКТИЧНОГО ДОСВІДУ З МЕТОЮ ЕФЕКТИВНОЇ ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ УСПІШНИХ ПРАКТИК НА МІСЦЯХ

2

КОМУНІКАЦІЯ ЗМІН У ЗАКОНОДАВСТВІ

3

ПОШУК ШЛЯХІВ ВИРІШЕННЯ СКЛАДНИХ ОПЕРАТИВНИХ ЗАВДАНЬ

4

НАЛАГОДЖЕННЯ ДВОСТОРОННЬОГО ЗВ'ЯЗКУ МІЖ ФУНКЦІОНАЛЬНИМ КЕРІВНИКОМ І СПІВРОБІТНИКАМИ НА МІСЦЯХ

ОЧІКУВАНІ РЕЗУЛЬТАТИ



ОПЕРАТИВНІСТЬ І КОРЕКТНІСТЬ ВПРОВАДЖЕННЯ ПРОЕКТІВ ТА ІННОВАЦІЙ НА МІСЦЯХ



ВІДКРИТА І ЕФЕКТИВНА КОМУНІКАЦІЯ МІЖ СПІВРОБІТНИКАМИ НА МІСЦЯХ І МЕНЕДЖМЕНТОМ КОМПАНІЇ



ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ І ЗНАНЬ ПЕРСОНАЛУ ЗА ДОПОМОГОЮ ВНУТРІШНЬОГО БЕНЧМАРКІНГУ ТА УЧАСТІ В РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОЕКТІВ



ЗАЛУЧЕНІСТЬ І ПЕРСОНАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ НА МІСЦЯХ

Учасники Клубу бухгалтерів Кернел діляться враженнями:



ВІКТОРІЯ АБОЛМАСОВА

ГОЛОВНИЙ БУХГАЛТЕР
ПОЛТАВСЬКОГО ОЕЗ

«Такі заходи вкрай потрібні, оскільки фахівці бухгалтерської служби Кернел територіально працюють у різних регіонах України, спілкування під час таких зустрічей зближує, допомагає в розв'язанні посадових завдань, розвиває професійні навички. Дуже сподобався тренінг «Тайм-менеджмент». Нас навчили управляти власним часом! Ми дізналися про хронофаги та про те, як їх позбутися, пройшли міні-тести з визначення свого психотипу й, відповідно до результатів, добирали методи управління часом, які підходять конкретно для кожного з нас, тощо.

Після першої зустрічі ми влаштували конференц-дзвінки, під час яких обговорювали «Запровадження податку на виведений капітал». Надалі в межах Клубу плануємо розгляд питань, що стосуються змін у законодавстві, а також реалізації нових проєктів у Компанії. Сподіваємося, що такі заходи стануть невіддільною частиною нашого корпоративного бухгалтерського життя!».



МИХАЙЛО ГОЛУБАХА

СТАРШИЙ БУХГАЛТЕР-АУДИТОР З МЕТОДОЛОГІЇ ТА АВТОМАТИЗАЦІЇ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ

«Дуже важливо в період постійних законодавчих змін тримати руку на пульсі. Часу на моніторинг і відстеження всіх нововведень не завжди вистачає, тому такі зустрічі за участю експертів є вельми актуальними. Вони дають змогу сконцентруватися на тому, що важливе для бізнесу, та допомагають акцентувати увагу на прихованих ризиках. Програма заходу містила розгляд основних змін у податковому законодавстві, а також одержання відповідей на заздалегідь підготовлені запитання з проблемних моментів у роботі бухгалтерії. Часто інформація у відкритому доступі не дає достатніх даних, аби вирішити, як діяти в певній проблемній ситуації. Тому аналіз експерта відіграє не останню роль. Окрім того, корисним було обговорення поточних проєктів, що стосуються обліку в сегментах, і найближчих планів щодо інтеграції інформаційних систем різних напрямів Компанії. А ще засідання бухгалтерів стало можливістю особисто зустрітись з колегами, розв'язати в усній формі деякі наявні проблеми, поділитися пропозиціями стосовно взаємодії, озвучити власні ідеї та побажання».

ЯК ПЕРЕМОГТИ КОРПОРАТИВНУ КОРУПЦІЮ В АГРОБІЗНЕСІ? ДОСВІД КЕРНЕЛ

Люди – наш найцінніший ресурс. Але коли мова йде про жорсткі порушення і факти корупції, ми діємо рішуче і звільняємо співробітників будь-якого рівня і статусу. При цьому інформація про факт порушення зазнає максимального розголосу всередині Компанії. Розсилки, інформаційні дошки, корпоративний журнал – ми задіюємо всі канали комунікацій.

За допомогою цих механізмів нам вдається ламати стереотип «аграрна галузь – розсадник корупції». Ми прагнемо звести до мінімуму негативні прояви всередині Компанії, залучаємо до цього процесу партнерів і контрагентів, впроваджуємо культуру і модель правильного ведення бізнесу в усьому агросекторі та Україні в цілому.



Аграрний бізнес в Україні – великий, перспективний і дуже корумпований. Саме таким його представляють в усьому світі. За статистикою, у 2016 році Україна експортувала аграрної продукції на 15,2 млрд дол. США, таким чином 40% валютної виручки країни генерують саме агрокомпанії. При цьому співпраця з українським агробізнесом досі будується на хабарах і відкатах, а усталена система «вирішення питань» дивує великих міжнародних контрагентів.

Чи є шанси подолати корупцію в агробізнесі, де ситуація ускладнюється величезною чисельністю персоналу і широкою географією активів? Компанія Кернел своєю діяльністю і принципами доводить, що все можливо!

ЧОМУ ДЛЯ КЕРНЕЛ ТАК ВАЖЛИВО БОРОТИСЯ З КОРУПЦІЄЮ?

Кернел – провідний у світі та найбільший в Україні виробник і експортер соняшникової олії, ключовий постачальник сільськогосподарської продукції з регіону Чорноморського басейну на світові ринки. Масштаби і статус Компанії покладають на нас високу відповідальність, ми задаємо модель ведення бізнесу для всієї галузі, яка повинна бути заснована на принципах повної прозорості, відкритості та чесності.

НАШІ МЕТОДИ

Хотілося б похвалитися і сказати, що ми винайшли унікальний метод, що дозволяє

раз і назавжди викоринити корупцію, але ні. Чарівної палички не існує. Це послідовна системна робота. Ми впроваджуємо найкращі міжнародні практики та перевірені інструменти: оголошуємо комплексну боротьбу з корупцією на всіх рівнях Компанії, в усіх процесах і документах, підтверджуємо декларовані принципи реальними діями. Про результати красномовно говорять цифри. І ми раді тому, що вони є! Відсутність фактів порушень – це не привід для гордості, це означає, що інструменти захисту і виявлення не спрацювали, ми щось не догледіли/пропустили. Водночас високі показники виявлених порушень ми розцінюємо як ефективність боротьби.

КОРОТКО ПРО ОСНОВНІ МЕХАНІЗМИ, ЗА ДОПОМОГОЮ ЯКИХ ЗДІЙСНЮЄТЬСЯ АНТИКОРУПЦІЙНЕ РЕГУЛЮВАННЯ В КЕРНЕЛ:

1

ДОТРИМАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ ЕТИКИ ТА РЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ. У 2015 – 2016 рр. в Компанії введено в дію Корпоративний кодекс і Політику управління конфліктом інтересів та протидії шахрайству і корупції. Це ключові документи, що регламентують принципи і вимоги Компанії до процесів протидії вчинкам персоналу і партнерів, які несуть фінансові та репутаційні ризики для Кернел.

16 000 співробітників ознайомлені з вимогами внутрішніх політик

1700 випадків виявлених порушень за період дії
849 співробітників звільнені за неприпустимі дії

2

ВВЕДЕННЯ В 2017 РОЦІ КОМПЛАЄНС-ФУНКЦІЇ, як методу скорочення правових, репутаційних і фінансових ризиків, які можуть виникнути в разі порушення корупційних, законодавчих або етичних стандартів.

1500 співробітників ознайомлені з вимогами комплаєнса (процес триває)

Отримано висновки аудиторів про високий рівень дотримання міжнародних комплаєнс-вимог

3

ПРОЗОРИ ЗАКУПІВЛІ: всі закупівлі Компанії здійснюються в рамках публічних тендерів на незалежній онлайн-платформі. Постачальник обирається за якісними і кількісними критеріями, а розрахунок результатів проводить система.

5000 постачальників зареєстровані в онлайн-системі і мають доступ до інформації про тендери Компанії

600 тендерів зареєстровано в онлайн-платформі з моменту запуску

200 МЛН (в середньому щорічно) – загальна сума тендерних закупівель, реалізованих на незалежній онлайн-платформі

4

З 2017 року впроваджено **АНТИКОРУПЦІЙНЕ ЗАСТЕРЕЖЕННЯ**, яке обов'язково присутнє в усіх договорах, що укладаються Компанією з партнерами і контрагентами. Розділ «Антикорупційне застереження» регулює зобов'язання і гарантії всіх сторін про спільну протидію шахрайству, хабарництву та корупції.

400 договорів із зовнішніми постачальниками включають антикорупційну складову

Не тільки мінімізуємо ризики Компанії, але впроваджуємо правильну культуру ведення бізнесу для партнерів-постачальників

5

ГАРЯЧА ЛІНІЯ для звернень, пов'язаних з фактами корупції, шахрайства або розкрадань, порушень при проведенні закупівельних процедур, зловживань службовим становищем. Повідомити інформацію про порушення можуть співробітники, клієнти, контрагенти і партнери. При цьому Компанія гарантує повну конфіденційність і забезпечує захист співробітників, які повідомляють про правопорушення колег.

1200 дзвінків за період Гарячої лінії (2015 – 2017 рр.)

120 проведених внутрішніх розслідувань за фактом отриманих дзвінків

6

ПЕРЕВІРКА ПРИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННІ. Всі кандидати при прийомі на роботу проходять багатоступеневу перевірку службою безпеки. При цьому до колишніх держслужбовців і політично значущих осіб застосовуються додаткові точки контролю, враховуючи високі ризики. За кожним фактом перевірки встановлюється ступінь ризику за кандидатом (низький, середній, високий), на підставі якого приймається рішення про прийом на роботу або відмову.

Щорічно в середньому:

4000 перевірок кандидатів на етапі прийому на роботу

Щорічно в середньому:

3000 кандидатів з відсутністю ризиків прийняті на роботу
400 кандидатів із середнім ризиком прийняті на роботу з подальшим контролем
600 кандидатів з високим ризиком отримали відмову

КОМПЛАЄНС – МОДНИЙ ТРЕНД ЧИ КРИТИЧНА УМОВА ПОДАЛЬШОГО РОЗВИТКУ?

АНТИКОРУПЦІЙНІ ІНІЦІАТИВИ КЕРНЕЛ В ДІЇ

Коворкінг, тімбілдінг, девелопмент, стартап... До переліку багатьох сучасних і незвичних для нас слів додається ще одне. «Комплаєнс». Таке звичне в бізнесі розвинених країн, і водночас нове слово в українському діловому середовищі, яке відтепер Ви все частіше чутимете в нашій Компанії. Нижче ми дамо перше уявлення про COMPLIANCE, а надалі інформуватимемо Вас про розвиток цієї функції в Кернел. Одразу зазначимо, що жодна компанія в агросекторі України не працює з COMPLIANCE. Наразі йому приділяють велику увагу здебільшого міжнародні банківські установи.

ПРО ЩО ЦЕ?

Юристи, фінансисти і менеджери українських компаній продовжують дискутувати стосовно функціонального змісту слова «комплаєнс», а мовознавці ніяк не можуть вигадати український відповідник. «Комплаєнс» – модний західний тренд чи життєво важлива необхідність для компанії з масштабною стратегією? Якщо пояснювати в жанрі «стиліст – сестра таланту», це – антидот корупції і порушень. У більш широкому розумінні «комплаєнс» – це внутрішній контроль процесів Компанії з метою зменшення правових, репутаційних і фінансових ризиків, які можуть виникнути у разі порушення корупційних, законодавчих норм чи етичних стандартів. Так, звучить складно в теорії, але на практиці COMPLIANCE у нас вже давно працює.

ТРОХИ ТЕОРІЇ

Офіційні джерела зазначають, що комплаєнс (з англ. compliance – відповідність, дотримання) – це відповідність внутрішнім політикам і процедурам, зовнішнім національним і міжнародним законам, а також етичним і діловим нормам ведення бізнесу в частині:

- Протидії відкатам, шахрайству, корпоративній та політичній корупції
- Контролю роботи з третіми сторонами, включаючи санкційні ризики
- Регулювання конфлікту інтересів
- Дотримання норм корпоративної та ділової етики

Для контролю за дотриманням внутрішніх та зовнішніх правил і вводиться функція COMPLIANCE.



ЄВГЕН ОСИПОВ
ГЕНЕРАЛЬНИЙ ДИРЕКТОР
КОМПАНІЇ

«За допомогою вже діючих у Кернел механізмів, нової функції COMPLIANCE-контролю та ефективної роботи Служби економічної безпеки ми зведемо факти протиправних дій співробітників до нуля.

Кожен у нашій команді повинен дотримуватися найвищих стандартів ділової етики. Кернел і корупція – абсолютно несумісні поняття, адже наша Компанія публічно гарантує відкрите управління бізнес-процесами та чесне партнерство».



НАТАЛЯ ХВОСТОВА
ДИРЕКТОР З ПЕРСОНАЛУ ТА
КОМУНІКАЦІЙ

«Прозорість і чесність – ключові цінності в Кернел, основа корпоративної культури, наш стиль життя. Ми дотримуємося найвищих стандартів ділової етики, відповідально ставимося до ринкового лідерства та впливу, який чинимо на країну, людей і компанії. В 2015 році в Кернел був запроваджений Корпоративний кодекс, а після нього Політика управління конфліктом інтересів та протидії шахрайству і корупції. Це задекларовані правила, які реально працюють. Ми маємо збалансований підхід до управління. З одного боку, Компанія надає широкі можливості

для навчання, розвитку та кар'єрного росту, впроваджує справедливі системи мотивації, покращує умови праці, але в той же час, менеджмент досить категоричний в питаннях неправомірних дій. В Кернел нульова толерантність до відкатів, корпоративної корупції, крадіжок і неправомірного використання майна Компанії. Ми віримо, що саме така позиція зруйнує стереотипне бачення аграрного сектору України як квітника шахрайства і сприятиме сталому розвитку Кернел.

Крім того, потребу введення функції COMPLIANCE диктує світова ділова та фінансова спільнота. Враховуючи темпи розвитку Компанії, введення функції COMPLIANCE було лише питанням часу. Це нова культура управління, яка підвищує репутацію Кернел, захищає Компанію, акціонерів, інвесторів і керівників на різних рівнях управління від регуляторних санкцій і фінансових збитків».



**АНАСТАСІЯ
УСАЧОВА**
ФІНАНСОВИЙ ДИРЕКТОР

«Ми не змогли б дебютувати на ринку євробондів, утримувати кредитний рейтинг на дві сходинки вищий, ніж суверенний рейтинг України, і досягати стратегічних цілей без репутації відкритої і чесної Компанії. Функція Комплаєнс без перебільшення стане ще одним міцним мостом між Кернел і нашими партнерами. Це позитивний сигнал для регуляторів та інституційних інвесторів. Ефективно діючий Комплаєнс підвищує рівень інвестиційної привабливості, надійності Компанії на міжнародному ринку».



**ОЛЕГ
ТКАЧЕНКО**
ДИРЕКТОР З БЕЗПЕКИ

«Чим більша Компанія, тим більшими можуть бути ризики появи корупційних схем у команді. Відповідно, потрібно масштабувати систему захисту. Зараз наші служби активно протидіють корпоративному шахрайству, виявляють факти порушень серед співробітників та борються з наслідками. Спільно з Комплаєнс-менеджером ми посилюємо систему внутрішнього контролю. Це універсальне рішення для всіх бізнес-напрямків, завдяки якому ми не тільки ідентифікуватимемо потенційні ризики шахрайства та корупції, а й мінімізуємо їх виникнення в майбутньому».

ЯК ПРАЦЮЄ КОМПАЄНС-КОНТРОЛЬ?

ДЛЯ ЗДІЙСНЕННЯ ВІДПОВІДНОГО КОНТРОЛЮ В КЕРНЕЛ СТВОРЕНА ОКРЕМА ПОСАДА КОМПАЄНС-МЕНЕДЖЕРА. У ВІДПОВІДНОСТІ ДО МІЖНАРОДНИХ ПРАКТИК, ЕФЕКТИВНИЙ КОМПАЄНС Є НЕЗАЛЕЖНИМ, ОФІЦІЙНИМ, ПІДКОНТРОЛЬНИМ ЛИШЕ ОДНОМУ ТОП МЕНЕДЖЕРУ. СТРУКТУРА КОМПАЄНС ФУНКЦІЇ МАЄ ТАКИЙ ВИГЛЯД:

КОМІТЕТ З УПРАВЛІННЯ
РИЗИКАМИ КЕРНЕЛ

ДИРЕКТОР З ПЕРСОНАЛУ
ТА КОМУНІКАЦІЙ

КОМПАЄНС

ПЕРЕВАГИ КОМПАЄНСА:

- Управління фінансовими та репутаційними ризиками, підвищення прозорості бізнесу
- Залучення інвестицій, участь в міжнародному ринку капіталу
- Лояльність клієнтів, довіра акціонерів і суспільства
- Підвищення рівня капіталізації Компанії
- Скорочення сум штрафів та зниження рівня наслідків у разі виникнення санкцій
- Зменшення збитків за рахунок запобігання шахрайству, недотримання Політики управління конфліктом інтересів та протидії шахрайству і корупції, принципів Корпоративного кодексу, регуляторних вимог
- Морально-етична місія – трансляція ідей прозорості і чесності в українській бізнес-спільноті та суспільстві

НОВЕ, АЛЕ ВІДОМЕ

У ЧАСТИНІ КОМПАЄНС В КЕРНЕЛ ВЖЕ ЗАПРОВАДЖЕНО І ПРАЦЮЄ:

- Корпоративний Кодекс
- Політика управління конфліктом інтересів та протидії шахрайству і корупції
- Антикорупційна ініціатива (Антикорупційне застереження в договорах з контрагентами)

- Гаряча лінія для повідомлення про факти і підозри у порушеннях
- Консультаційний канал Комплаєнса для співробітників compliance@kernel.ua
- На внутрішньому порталі Кернел у розділі «Ділова етика та Комплаєнс» створено підрозділ «Часті запитання Комплаєнс-менеджеру»
- Захист співробітників, які сповіщають про порушення
- Проведення внутрішніх розслідувань
- Дисциплінарні покарання за результатами розслідувань
- Контроль кандидатів на вході в Компанію на предмет негативної репутації
- Контроль у разі працевлаштування колишніх держслужбовців і політично значущих осіб
- Щорічне розкриття інформації про конфлікт інтересів всіма співробітниками Компанії, регулювання конфлікту інтересів



**ОЛЕНА
ДУБОВСЬКА**
КОМПАЄНС-МЕНЕДЖЕР

«Комплаєнс функція в Кернел гарантує виконання законодавчих вимог перед державою і партнерами, збільшує впевненість у тому, що ми ефективно управляємо ризиками. Комплаєнс-контроль позитивно впливає на один з найбільших активів – репутацію Компанії».

Поступово ми впровадимо комплаєнс-контроль в усі політики і процедури Компанії. При цьому варто розуміти, що введення Комплаєнс-контролю – це скоріше додаткові заходи безпеки, а не система обмежень. У перспективі Комплаєнс стане партнером бізнесу під час прийняття важливих рішень та довгострокової програми розвитку».

КОМПАЄНС-ПЛАНИ КЕРНЕЛ:

- Розробка Комплаєнс політик і процедур
- Впровадження Комплаєнс-контролів у діючі процеси
- Проведення тренінгів і навчань антикорупційному Комплаєнсу, участь Комплаєнс-менеджера в адаптаційних зустрічах з новими співробітниками
- Проект з формування звітів для надання Стратегічному комітету та Комітету з управління ризиками
- Проведення щорічного опитування співробітників для перевірки знання і розуміння правил Корпоративного кодексу та Антикорупційної політики Компанії

P.S.

Про розвиток функції Комплаєнса, хід проектів, зміни та доповнення ми будемо систематично інформувати Вас. А поки рекомендуємо повернутися до початку тексту і ще раз ретельно перечитати його. Комплаєнс стане ближчим і зрозумілішим ;) Перевірено!

ФАКТОР УСПІХУ

Як досягти успіху? Питання, яке стало глобальним трендом у третьому тисячолітті. Мільярди людей читають мільйони книг, переглядають сотні тисяч відеороликів про лідерство і відвідують стільки ж тренінгів, щоб знайти відповіді і розгадати головний секрет. Вчені навіть створюють лабораторії для дослідження питань успіху, намагаючись вивести універсальну формулу. І тільки 16 тисяч цілеспрямованих співробітників Кернел, об'єднаних драйвом, унікальним досвідом і нестримним бажанням продовжувати з любов'ю виконувати свою роботу, перетворювати неможливе на можливе, інтуїтивно досягаючи успіху і підкорюючи кар'єрні вершини. У нашій рубриці «Портрет успіху» ми підготували нові історії про тих, хто працює в Кернел, розвиває себе та Компанію.



НАТАЛІЯ СТРИЖАК:

«Своїм драйвом заряджаю інших»

«Я знайшла себе і Компанію мрії», – так говорить про роботу в Кернел Наталія Стрижак, Керівник служби якості Дивізіону виробничих активів. Її робочий графік складений на 10 місяців уперед, а в помічниках цієї енергійної і невтомної жінки – маленький син, з яким вона не тільки часто їздить на роботу, а й вирушає у відрадженьня. І це при тому, що малюкові – всього рік.

– Дитина в мене загартована. Вже навіть прокидається о шостій ранку, бо відчуває, що треба на роботу, – усміхається Наталія. – Я отримую задоволення від такого ритму. Відчуваю, що Компанії потрібні мої знання і запал. Часто пропоную колегам нові проекти та ідеї. Намагаюся своїм драйвом та енергією заряджати інших.

Свою кар'єру Наталія починала на посаді лаборанта елеватора, паралельно навчаючись за напрямком «Зберігання та переробка зерна». До речі, навчальний заклад Наталія закінчила з відзнакою.

– На початку трудового шляху я була наймолодшою в команді, завжди намагалася шукати й пропонувати нові ідеї, допомагати старшим колегам опановувати нові технології. Мені ще не було й 23 років, коли я стала начальником лабораторії, – згадує Наталія Стрижак. – У деякий період життя на роботу доводилося їздити за 100 кілометрів, це забирало понад дві години часу кожного дня, але мені подобалося працювати, незважаючи на таку відстань.

У серпні 2008 року Наталії запропонували посаду начальника лабораторії Полтавського ОЕЗ. Зізнається, що вагалася дуже довго, адже це зовсім інша специфіка.

– Сумнівалася, не в тому, що не зможу розібратися, більше боялася підвести тих, хто в мене повірив і щоб на все вистачало часу. На моє рішення тоді вплинули слова Наталі Геннадіївни Хвостової: «Це зовсім інший рівень і нові можливості. Не варто відмовлятися від перспективного майбутнього. Краще зробити і пожаліти, ніж не зробити взагалі». І вона мала рацію! Це нова сторінка моєї життєвої книги, наповнена новими знаннями, яскравими світлинами і незабутніми спогадами. Я дійсно стала іншою, – розповідає Наталія Стрижак.

Завод – це щось неймовірне для пані Наталії. Найважче, каже, було запам'ятати всі назви олій та інших продуктів, які виробляло підприємство. Вчила, коли їхала на роботу і з роботи, а вже через півроку почувалася на заводі, як риба у воді.

– Я прийшла працювати на завод у період найбільшої реконструкції. Як же було цікаво! Додому виїжджала іноді о п'ятій ранку, – згадує Наталія. – Кожного року виникали нові питання і завдання, а якщо раптом доводилося нудьгувати (в період капітального ремонту), швидко сама знаходила собі роботу. От, наприклад, поставила собі за мету створити сучасну лабораторію і з часом реалізувала цей задум.

Сьогодні новостворена лабораторія акредитована за міжнародними вимогами ISO/IEC 17025, результати її аналізів визнаються не тільки в Україні, а й у Європі та інших

країнах. Також реалізовано проект з вітамінізації олії за рахунок додавання вітамінів. Та все ж найбільшою своєю гордістю Наталія вважає підвищення потужності лабораторії, отримання показників безпеки олії, соняшнику, зерна та ін. Це дійсно допомагає Компанії заощаджувати час, кошти при виконанні експортних контрактів фасованої продукції та в інших напрямках бізнесу.

У серпні цього року Наталія Стрижак отримала нове підвищення. Нині вона керує всією службою якості Дивізіону виробничих активів. У її планах – уніфікувати перевірки продукції так, щоб вони виконувалися один раз, а не кожного разу знову: на заводі після елеватора чи на терміналі після заводу.

– Я хочу творити позитивну історію. Кернел – це моє життя, мій успіх... Тут моя душа, – каже Наталія Стрижак.

БЛІЦ-ІНТЕРВ'Ю

Найяскравіший спогад із дитинства?

Пам'ятаю, як ішла в перший клас. У мене було два хвостики з величезними білосніжними бантами, до яких раніше навіть не дозволяли торкнутися, щоб не забруднити. Але найбільшою гордістю був великий портфель, у якому я несла багато книжок із знаннями. Дуже раділа, що нарешті пішла до школи.

Що для вас щастя?

Щастя – це гармонія в особистому і професійному житті. Коли ти хочеш їхати на роботу і повертатися додому.

Ваше улюблене заняття?

Працювати. Я люблю вирішувати складні завдання. Радію, коли виходить, але ніколи не кидаю на півдорозі розпочату справу.

Ваша улюблена страва?

Будь-які страви з м'яса і риби. Я – хижак, мабуть ;)

Де б ви хотіли жити?

Не має значення, головне – бути там, де моя сім'я і улюблена робота.

Ваш улюблений літературний персонаж?

Гаррі Поттер. Після читання законодавчих актів, професійної літератури і складних документів такі книжки допомагають відпочити.

Риса характеру, яку б Ви хотіли мати?

Можливо, трохи більше самолюбства. Чоловік часто каже, що я більше дбаю про інших, ніж про себе.

А яку рису найбільше цінуєте в колегах?

Чесність і порядність.

2000 – 2002 рр.

Лаборант Селещинського ХПП

2002 – 2004 рр.

Начальник виробничо-технологічної лабораторії Селещинського ХПП

2004 – 2007 рр.

Начальник виробничо-технологічної лабораторії Селещинського елеватора

2008 р.

Головний технолог
«Кобеляки хлібопродукт»

2008 – 2015 рр.

Начальник вимірювальної виробничої лабораторії Полтавського ОЕЗ (за сумісництвом – керівник напрямку лабораторій на ОЕЗ з 2010 р.)

2015 – 2017 рр.

Начальник вимірювальної виробничої лабораторії Полтавського ОЕЗ (за сумісництвом – керівник напрямку лабораторій); менеджер проекту, Дивізіон Виробництво

3 серпня 2017 р.

Керівник служби якості,
Дивізіон виробничих активів

СЕРГІЙ КИРИЧЕНКО:

«Відчуття, що у тебе вірять,
дуже мотивує»

Він не сподівався на кар'єрний зліт, але дуже хотів досягти успіху. Він не скаржиться, що доводиться їздити на роботу в інше місто, а інколи – навіть ночувати на роботі. Найцікавішим на своїй посаді вважає труднощі, які доводиться долати. Саме в таких випадках, за його словами, мобілізуються всі сили і знання, що і надихають на нові звершення.

У компанії Кернел Сергій Кириченко, директор Приколотнянського олійноекстракційного заводу, починав працювати звичайним вантажником. Пізніше став апаратником крупощеху Вовчанського олійноекстракційного заводу, машиністом цеху сировини, начальником РМУ, очолював паросилову ділянку на цьому ж підприємстві. Через кілька років, у 2016-му, став спочатку заступником директора Приколотнянського заводу, а згодом і директором.

– Якщо чесно, я не думав, що зможу стати директором. Але була надія і прагнення чогось досягти. Відчував у собі сили рухатися далі й працювати над собою, – зазначає Сергій Кириченко.

Він досі пам'ятає своїх колег і наставників, деякі з них уже пішли на заслужений відпочинок, але з усіма намагається підтримувати зв'язок. Разом пройдено чимало випробувань, прийнято багато відповідальних рішень, втілено в життя вагомі задачі і плани.

– Коли я був начальником паросилової ділянки, ми проводили реконструкцію котлів, щоб підвищити їхню продуктивність, оскільки завод удвічі підвищував виробничу потужність. За «розгін» котлів відповідали тоді підрядники, але ж пускові операції – зона нашої відповідальності. Чесно кажучи, завдання було не з простих. Довелося мобілізувати зусилля всієї команди. Однак попри всі труднощі нам все ж таки вдалося вийти на продуктивність, вищу ніж паспортна на 30%. Це було неймовірне досягнення! Саме такі випробування і результати завжди заряджають, а з часом ти взагалі стаєш залежним від них, – розповідає Сергій Кириченко.

Головним драйвером на шляху до успіху Сергій Кириченко вважає не бажання більше заробляти, а насамперед бажання досягти більшого.

– Відчуття, що тобі довіряють важливі завдання, у тебе вірять, дають повноваження для прийняття відповідальних рішень – це надзвичайно сильний мотиватор!

Керівна посада, каже Сергій Кириченко, відчутно змінила ритм життя. Він став динамічнішим і насиченішим, з'явилася потреба спілкуватися з більшою кількістю людей, обробляти більший потік інформації. Часто виникає необхідність у нових знаннях, і тоді доводиться самотужки знаходити відповіді, розвиваючись і підвищуючи рівень компетентності.

– Хочу побажати всім своїм колегам не зупинятися на одному місці, не почивати на лаврах, а постійно знаходити нові завдання, які, можливо, будуть здаватися складними. Треба братися за неможливе! Все це дає поштовх для розвитку і професійного росту, – зазначає він.

БЛІЦ-ІНТЕРВ'Ю

Найяскравіший спогад з дитинства?

У дитинстві, як і більшість хлопчаків, я мріяв стати льотчиком. Тому назавжди запам'ятався той день, коли батько взяв мене з собою у вертоліт. Я сидів поруч з ним і не міг промовити жодного слова, насолоджуючись польотом. Ще один яскравий спогад – стрибок із парашутом, але це вже було у підлітковому віці.

Що для Вас щастя?

Щастя – коли я приходжу додому і мій молодший син, якому три роки, біжить мене зустрічати.

Ваше улюблене заняття?

Полювання. Багато мисливців вважають досягненням упольованого кабана. На моєму рахунку він є, тепер моя мрія – вполювати вовка.

Де б Ви хотіли жити?

Попри всі політичні потрясіння і негаразди, я не бачу себе в жодній іншій країні – тільки в Україні.

Ваша улюблена страва?

Салат «Олів'є».

Риса характеру, яку б Ви хотіли мати?

Мабуть, варто додати до свого демократичного характеру трішки авторитарності :)



2001 – 2002 рр.

Апаратник крупощеху Вовчанського ОЕЗ

2002 – 2003 рр.

Машиніст очисних машин цеху сировини Вовчанського ОЕЗ

2003 – 2007 рр.

Начальник РМУ Вовчанського ОЕЗ

2007 – 2016 рр.

Начальник паросилової ділянки Вовчанського ОЕЗ

2016 – 2017 рр.

Заступник директора з ТО Приколотнянського ОЕЗ

3 2017 р.

Директор Приколотнянського ОЕЗ

МИКОЛА КРИЖАНОВСЬКИЙ:

«Не очікував, що так швидко досягну успіху»

Не боятися нововведень і розвиватися у професійному плані – такі поради дає колега Микола Крижановський, начальник вимірювальної виробничої лабораторії Приколотнянського олійно-екстракційного заводу. Попри молодий вік, на своїй посаді він довів, що його підрозділ може працювати якнайкраще і показувати відмінні результати.

Саме професійні досягнення, можливість розвиватися і здобувати новий досвід є для нього найцікавішим у роботі. І це не просто слова! Свою кар'єру Микола зміг побудувати якраз завдяки наполегливості та бажанню навчатися. Розпочалося все з проекту Кернел Шанс, коли Микола Крижановський працював інженером-технологом на Вікторівській дільниці Кононівського елеватора в невеликому селі Поташ на Черкащині. Завдяки успішному завершенню програми Миколу згодом перевели на Полтавське ХПП, де з інженера-технолога він виріс до начальника лабораторії, а ще за півтора року – до начальника вимірювальної виробничої лабораторії Приколотнянського ОЕЗ.

– Звісно, я мотивував себе до того, щоб розвиватися. Однак не очікував, що досягну успіху так швидко, – розповідає він про свою кар'єру.

Значну підтримку, каже, отримав від рідних, які в усьому допомагали. А ще багато залежить від наставника. З цим Миколі пощастило на всіх підприємствах Компанії, де він встиг попрацювати:

– Розуміючи, що людина розраховує на тебе, допомагає тобі і дає поради, ти просто не маєш права її підвести.

Цими ж принципами в управлінні тепер керується і Микола – довіряє своїм співробітникам, ділиться з ними досвідом, дає можливість самостійно приймати рішення.

– Хочеться стати для всієї команди справжнім лідером, але в молодому віці треба ще й доводити, що ти здатен ефек-

тивно керувати, – зазначає Микола Крижановський. – Для мене важливо відчувати в команді гармонію і одержимість великою метою. Якщо немає масштабних цілей, то немає і життєвої стратегії. В такому випадку складно працювати в унісон і постійно покращувати результат. Тому ми намагаємося мислити категоріями можливостей, а не проблем, вчимося ризикувати, брати на себе відповідальність і спільно розділяти радість перемог.

БЛІЦ-ІНТЕРВ'Ю

Найяскравіший спогад з дитинства?

Напевно, як і для всіх дітей – Новий рік, коли отримував подарунки. А ще – коли на риболовлі вдавалося впіймати велику рибу.

Що для Вас щастя?

Баланс між роботою і сім'єю.

Ваше улюблене заняття?

Читання книжок, особливо детективів. Ну, і, звісно, риболовля. Нещодавно впіймав щуку вагою 3 кілограми 200 грамів.

Де б Ви хотіли жити?

Свою країну я не міняв би на іншу. Якщо говорити про туристичні плани – хотів би побувати в Італії.

Риса характеру, яку б Ви хотіли мати?

Мабуть, бути більш посидючим.

А які риси найбільше цінуєте в колегах?

Чесність і відповідальність, а також людяність. Треба завжди залишатися людиною і намагатися ставити себе на місце іншого.

11.2015 – 12.2015 рр.

Інженер-технолог
Кононівського елеватора,
учасник проекту «КЕРНЕЛ ШАНС»

12.2015 – 2016 рр.

Інженер-технолог 1-ї категорії
Полтавського ХПП

2016 – 2017 рр.

Начальник виробничо-технологічної
лабораторії Полтавського ХПП

З 2017 р.

Начальник вимірювальної виробничої
лабораторії Приколотнянського ОЕЗ

ШАНС для АГРАРНОЇ ЕЛІТИ НОВОГО ПОКОЛІННЯ

Бажання навчатися і прагнення розвиватися – ось крок до успішної кар'єри у великій компанії, навіть якщо у кандидата немає досвіду роботи чи стажу. Компанія Кернел вже кілька років поспіль успішно реалізовує проект «Кернел Шанс» і дає можливість випускникам аграрних вишів стати частиною прогресивної команди бізнес-напрямків Компанії. Головне – це довести на практиці своє бажання і зможу здобувати нові знання, невпинно розвиватися і пропонувати ідеї для поліпшення виробничих процесів.

Цього року понад 400 претендентів подали заявки на участь у відборі. Конкурсна комісія ретельно обирала найкращих, аналізуючи їхні знання, лідерський потенціал і особисті якості. Відбирали претендентів одразу за декількома спеціальностями – агрономи та інженери для Агробізнесу, теплоенергетики, технологи, енергетики і механіки для олійноекстракційних заводів Кернел.

І ось щасливі переможці вирушили на стажування. 25 молодих агрономів та 16 інженерів після зустрічі з ТОП менеджментом Компанії роз'їхалися по підприємствах Кернел, де протягом двох місяців опанували сучасні технології агровиробництва та здобували цінний досвід. Після цього кожен із них мав продемонструвати свій стрімкий професійний ріст, підготувавши дипломний проект. Поле для фантазії було відкритим. Головне, щоб робота містила раціональні і нетривіальні пропозиції для поліпшення різноманітних процесів. Після успішного захисту дипломних проектів агропідприємства Компанії поповняться новими здібними спеціалістами, готових будувати Агробізнес майбутнього.

Тришки довше доведеться навчатися молодим спеціалістам на заводах Компанії. 13 учасників програми «Кернел Шанс» нині стажуються на Бандурському та Полтавському ОЕЗ, Кіровоградолії та УЧІ. Зважаючи на складності технологічних процесів, для оволодіння мистецтвом виробництва олії їм знадобиться півроку.





**НАТАЛІЯ
ЯЛОВЕНКО**

КЕРІВНИК ВІДДІЛУ НАВЧАННЯ
ТА РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ

«З кожним роком проект «Кернел Шанс» набирає обертів. У 2011 році завдяки цій програмі кар'єру в нашій Компанії розпочали 16 випускників. Загалом, у команді працює вже понад 100 кернелшансівців. Це чудова програма для пошуку і підготовки молодих спеціалістів, а для учасників проекту – нагода перевірити і показати свої знання, здобути новий досвід, навчитися працювати на виробництві.

У рамках програми проводимо тренінги, конференції, круглі столи, виставки і закордонні стажування. Тож це не тільки практична робота на підприємствах, а й обмін досвідом, цікаві зустрічі і нові можливості. Це справжній шанс для тих, хто не боїться роботи».



ДЕНИС ПАНКЕЄВ

ІНЖЕНЕР З РЕМОНТУ НА
ПІДПРИЄМСТВІ «ХЛІБОРОБ»,
ВИПУСКНИК ПРОЕКТУ
«КЕРНЕЛ ШАНС»

«Я завжди любив техніку, тому бачив себе тільки інженером у сільському господарстві. Вирішив приєднатися до «Кернел Шанс» і взяти участь у програмі, бо це найкращі можливості для початку кар'єри. Масштаби Компанії – це надія на успішне майбутнє. Стажувався на підприємстві «Хлібороб», здобув тут безліч безцінної інформації про сучасне сільське господарство. Мені подобається тут, оскільки досвідчені колеги завжди допоможуть, пояснять все, покажуть, як справитися з тим чи іншим завданням. За період стажування мене навчили більшому, ніж за роки навчання в університеті».



**КАТЕРИНА
ЗАПОРОЖАН**

УЧАСНИЦЯ ПРОЕКТУ
«КЕРНЕЛ ШАНС»

«Кернел є однією з найпотужніших компаній, тому бути стажером тут – це велика перспектива в аграрній сфері. Тут є багато можливостей для самореалізації студентів. Моє стажування проходило чудово. Я не помічала, як збігали робочі дні. Потрапила не просто в команду, а в справжню сім'ю, де люди відкриті і діляться своїми знаннями. Завдяки цьому я отримала безцінний досвід, долучаючись до виробничих процесів і дізнаючись безліч нової інформації, яку не знайдеш у жодній книжці. Вважаю, що студент, який обрав професію агронома, повинен брати участь у таких програмах. Теорія в навчальному закладі і практика – абсолютно протилежні речі».



**ЄВГЕН
РЯБКО**

УЧАСНИК ПРОЕКТУ
«КЕРНЕЛ ШАНС»

«Любов до сільськогосподарської техніки мені прищепив дідусь. Коли я приїздив на канікули у село, то одразу сідав з ним у трактор та вирушав у «цікаву мандрівку». Так і вирішив стати інженером. Під час стажування за програмою «Кернел Шанс» дізнався чимало корисного, вивчив програму 1С, познайомився з технікою, з процесами її ремонту. Знаєте, у виші ми маємо забагато теорії, а ось практики замало, тому отриманий досвід – неоціненний. Вважаю, що такий шанс не можна втрачати. Те, чому ми вчимося в компанії «Кернел» – це вагомий багаж знань як для професійного, так і для особистісного розвитку».



УСПІШНИЙ START!

У КЕРНЕЛ СФОРМОВАНО КОМАНДУ ВНУТРІШНІХ ТРЕНЕРІВ

Календарний рік розпочався зі старту нового корпоративного проекту «Внутрішній тренер». Заявки на участь у ньому, а також конкурсні есе до Відділу навчання та розвитку персоналу подали понад 80 співробітників. З них, за підсумками самопрезентації і показів коротких майстер-класів на базі Центру розвитку (Assessment Center), обрали 36 кандидатів з різних бізнес-напрямків та структурних підрозділів Компанії. Вони вже пройшли модульне навчання, сертифікацію і презентували демо-версії власних тренінгів. Після фінального оцінювання експертною комісією команда сертифікованих тренерів Кернел вирушить у «гастрольний тур» активами Компанії.



**НАТАЛЯ
ЯЛОВЕНКО**
КЕРІВНИК ВІДДІЛУ
НАВЧАННЯ ТА РОЗВИТКУ
ПЕРСОНАЛУ

«У Кернел є чимало професіоналів, готових ділитися з колегами своїми знаннями та досвідом. Краще за них це не зробить жоден зовнішній експерт. Вони здатні оперативно реагувати на запити й потреби, оскільки живуть Компанією, знають її спеціалізацію та всі особливості зсередини. Стороннім тренерам знадобиться значно більше часу, щоб розібратися в усіх тонкощах, а надто якщо це вузькоспеціалізовані тренінги за певним функціональним напрямом.

Ми зібрали команду ентузіастів навіть не з іскрою, а з полум'ям в очах. За період навчання вони здобули той досвід, набір інструментів, які допоможуть їм упевнено, легко, доступно розповісти про свою справу. Реалізуючи власний тренерський потенціал, вони робитимуть вагомий внесок у розвиток нашої Компанії. За підсумками тренерської роботи протягом перших півроку буде складено рейтинг – найкращі тренери отримають подарунки.

Крім того, всі розроблені нашою командою тренінги будуть доступні на інтерактивному ресурсі для розвитку персоналу Kernel Hub. Кожен співробітник зможе записатися на будь-який тренінг, запланований у графіку навчання.

Для сповнених ентузіазму висококваліфікованих фахівців Кернел недостатньо просто сумлінно виконувати свої посадові обов'язки. Вони прагнуть передавати власні знання й досвід колегам. Чотири насичених місяці, 268 800 людино-годин навчання, 88 410 прочитаних книжкових сторінок і понад 2046 годин переглянутих на YouTube відеороликів знадобилися їм для того, щоб стати внутрішніми тренерами Кернел.

ЗАВДАННЯ ПРОЕКТУ

БІЗНЕС-ФОКУС

Забезпечити максимальну відповідність змісту навчання потребам бізнесу

ПОТЕНЦІАЛ

Розвинути професійний та управлінський потенціал співробітників

ЕФЕКТИВНІСТЬ

Упровадити сучасні методики й технології навчання на всіх активах Компанії

ОПТИМІЗАЦІЯ

Скоротити витрати на навчання завдяки заощадженню на відрядженнях та послугах зовнішніх тренерів

ОРГАНІЗАЦІЯ САМОНАВЧАННЯ

Сформувати культуру організації самонавчання, забезпечити системність і цілісність навчання, контроль засвоєння знань

ФОРМАЛІЗАЦІЯ

Накопичити й зберегти унікальні знання на базі Kernel Hub



ПЕРЕВАГИ ПРОЕКТУ

Для бізнесу

Оперативність навчання великої кількості співробітників
Робота персоналу за єдиними стандартами
Економія робочого часу співробітників (навчання на місяць)
Додатковий інструмент мотивування співробітників
Формування корпоративної культури, лояльності, залученості співробітників

Для співробітників

Набуття додаткових умінь і навичок
Розвиток лідерських якостей
Самореалізація
Визнання колег та керівництва
Можливість горизонтального кар'єрного зростання

ПРОФІЛЬ ВНУТРІШНЬОГО ТРЕНЕРА

Провідник стратегії та корпоративної культури Компанії
Професіонал своєї справи
Працює в Компанії щонайменше 1 рік
Поділяє ключові принципи та цінності
Готовий ділитися знаннями й досвідом
Постійно розвиває свої професійні та особистісні якості
Має лідерський потенціал

ЕТАПИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОЕКТУ

Січень – лютий 2017 р.

Відбір кандидатів

Березень – серпень 2017 р.

Навчання внутрішніх тренерів

Жовтень 2017 р.

Сертифікація внутрішніх тренерів

Листопад 2017 р.

Планування роботи тренерів

Із січня 2018 р.

Проведення тренінгів

Червень 2018 р.

Оцінювання ефективності роботи тренерів

НАПРЯМИ ПІДГОТОВКИ

Hard (тренер з навчання процедур, процесів, програмного забезпечення, формування функціональних навичок)

Охорона праці

Ремонт та обслуговування агротехніки
Агрономія

Лабораторні дослідження на елеваторах

Лабораторні дослідження на олійноекстракційних заводах

Інженерні курси для співробітників

Елеваторів і терміналів

Фінанси для нефінансових менеджерів

Курси для інженерної служби

Олійноекстракційних заводів

Soft (тренер з розвитку корпоративних компетенцій)

Корпоративне лідерство

Робота в команді

Принципи впливу

Управління командою

Майстер-класи



УЧАСНИКИ ПРОЕКТУ «ВНУТРІШНІЙ ТРЕНЕР» ДІЛЯТЬСЯ СВОЇМИ ВРАЖЕННЯМИ ТА ПЛАНАМИ



ДМИТРО ПОМОГАЙБО

ЗАСТУПНИК КЕРІВНИКА
ДЕПАРТАМЕНТУ ЗАКУПІВЕЛЬ
ЗЕРНОВИХ ТА ОЛІЙНИХ
КУЛЬТУР

«У житті кожної людини настає такий момент, коли з'являється потреба лікувати або навчати. Ось і в мене з'явилася потреба поділитися власним досвідом через формат тренінгу. Навчаючи інших, ти навчаєшся сам. Сьогоднішня моя аудиторія – це моя родина. За допомогою проекту сподіваюся навчитися впевненим публічним виступам та краще чути оточуючих. Це мій мотиватор.

До речі, сам формат тренінгу дає учасникам змогу самостійно розібратись у проблемі. Завдання тренера – не заважати їм у цьому, а тільки ставити акценти та показувати приклади. Це справжнє мистецтво. Зараз я лише на початку важкого тренерського шляху. Гадаю, доведеться зробити ще дуже багато. Однак ніхто не створює замок без ключа, так і життя не створює проблем, які не можна подолати».



АНДРІЙ БЕЗУГЛИЙ

ПРОВІДНИЙ ІНСПЕКТОР
З ЯКОСТІ ПІВДЕННОГО
ЕЛЕВАТОРНОГО БЛОКУ

«Життя іноді дарує нам доволі несподівані й нерідко доленосні події. Наше завдання – зрозуміти, що ця подія передбачена для тебе, та не прогавити свій шанс. Саме доленосним для себе я вважаю запрошення взяти участь у проекті «Внутрішній тренер». Це чудова нагода зробити свій внесок у розвиток Компанії, а також здобути нові знання й досвід.

Під час навчання тренерів акцент робився на практичних вправах та їхньому аналізі. Ми вивчили вимоги до корпоративного тренінгу, опанували алгоритми створення тренінгів, випробували методи активізації групи та її учасників тощо. Крім того, кожен з нас спробував себе в ролі тренера, і, скажу відверто, робота ця не з легких!».



ОКСАНА НОСИК

МЕНЕДЖЕР ПРОЕКТУ

«Моє бажання стати внутрішнім тренером бере початок, напевно, з дитинства – я свідомо обирала професію викладача. Закінчивши навчання, збагнула, що мені подобається виступати публічно, ділитися знаннями, я вмію перекозувати та робити свою команду сильною.

З огляду на свій трудовий досвід дійшла висновку, що частина помилок у роботі, повільний розвиток, відсутність позитивних результатів спричинені браком регулярних занять, які не лише допомагають вивчити нове, згадати призабуті знання, а й задати новий вектор у роботі. Тому проект «Внутрішній тренер» дає кожному його учаснику не тільки можливість для саморозвитку, а й нагоду поділитися власними знаннями, розвинути потенціал співробітників, розповідати про напрями розвитку Компанії і найголовніше – зробити свій внесок у створення професійної команди лідерів».



МАРИНА ЗАБАШКА

КЕРІВНИК ЕКОНОМІЧНОГО
ВІДДІЛУ «ЕНСЕЛКО АГРО»

«Система навчання та розвитку персоналу, яка існує в нашій Компанії, дає змогу кожному співробітнику вдосконалювати свої вміння й навички. Всі програми підготовки, тренінги справді заслуговують на увагу. Щодо проекту «Внутрішній тренер», то це шанс для кожного з нас стати ще впевненішим, підвищити свій професійний рівень, навчитися правильно організовувати навчання своїх колег, допомогти колективу безпомилково досягати цілей, що стане запорукою якісної роботи кожного підрозділу, служби, команди Кернел загалом».

HR-ПРАКТИКУМ

АДАПТАЦІЯ СПІВРОБІТНИКІВ У НОВОМУ ФОРМАТІ

Згадайте свій перший день на новому робочому місці. Яким би досвідченим фахівцем Ви не були – готові побитися об заклад, що не минулося без хвилювання і легкої розгубленості. Хто є хто в цій Компанії? Куди звертатися за інформацією? Відповіді на всі ці важливі запитання відтепер можна отримати на групових адаптаційних зустрічах для нових співробітників.

Команда Кернел постійно розвивається і поповнюється новими спеціалістами, тому одним з пріоритетних завдань на всіх рівнях є швидка адаптація новачків для найбільш ефективної роботи. Щоб зробити процес «вливання» зручним і результативним, у Компанії запровадили практику проведення групових адаптаційних зустрічей у Київському офісі. Перші зустрічі вже відбулися за участі близько 100 співробітників Кернел. За словами учасників, завдяки такому експрес-курсу можна уникнути непорозумінь, працювати з більшою ефективністю і розумінням своєї ролі у загальній структурі Компанії.

УЧАСНИКИ АДАПТАЦІЙНИХ ЗУСТРІЧЕЙ



**Співробітники
Управляючої Компанії**



Керівники та експерти підприємств
(Дивізіон виробничих активів,
Дивізіон Агробізнес)



**Учасники проекту
«Кернел Шанс»**

ПЕРЕВАГИ ОНОВЛЕНОГО ФОРМАТУ

- 1 Більш тривала за часом зустріч (до годин) і максимально повна за обсягом охоплення аспектів діяльності
- 2 Отримання миттєвого зворотного зв'язку
- 3 Знайомство з керівниками, відповідальними за ключові процеси в Компанії, та з колегами із сумісних напрямків
- 4 Полегшення адаптації на психологічному рівні – завжди легше вливатися в колектив не самому, а разом з такими ж «новачками»
- 5 Усвідомлення єдності цілей

ПРОГРАМА

- Історія Компанії, її структура, місія, стратегія
- Корпоративний кодекс
- Модель компетенцій
- Система комплаєнс і Політика управління конфліктом інтересів та протидії шахрайству і корупції
- Основні HR-політики
- Особливості внутрішніх та зовнішніх комунікацій
- Організаційний розвиток: структура, стандарти, сертифікація, документообіг
- Політика проведення тендерів і здійснення закупівель
- Процедура узгодження договорів
- Автоматизація роботи, IT-системи та можливості IT-департаменту



**НАТАЛІЯ
КУЛЬЧИЦЬКА**
КЕРІВНИК СЛУЖБИ
ПЕРСОНАЛУ

«Адаптаційні зустрічі націлені перш за все на нових співробітників Компанії, тому вони проводяться зазвичай під час проходження ними випробувального терміну, в перший місяць-півтора. Ми прагнемо показати їм усі можливості Компанії, познайомити з ключовими менеджерами, цінностями, принципами і правилами. Це те, що необхідно для старту, на що слід спиратися у роботі, незалежно від посади чи регіону.

Після перших зустрічей ми переконалися в ефективності нового формату, тому розвиватимемо його і надалі, зокрема у планах на майбутнє – введення електронного адаптаційного курсу. Крім того, ми проводитимемо для «новачків» виробничу екскурсію, щоб донести не тільки глобальні цінності і стратегії Компанії, а й показати всі виробничі процеси зсередини. Після такого детального ознайомлення співробітник розуміє: навіть якщо його задачі не виходять за межі офісу, він все одно є важливою ланкою в єдиній злагодженій бізнес-моделі Кернел, за ним – реальні люди, процеси і продукція, яку споживають 60 країн світу».



НАВЧАЛЬНИЙ РІК КОМАНДИ КЕРНЕЛ У ЦИФРАХ І ФАКТАХ

453 18

СТУДЕНТИ КЕРНЕЛ НАВЧАЮТЬСЯ
НА ВНУТРІШНІХ МВА-ПРОГРАМАХ

РІЗНОПРОФІЛЬНИХ
МОДУЛЬНИХ
ПРОГРАМ ДОСТУПНІ
СПІВРОБІТНИКАМ
КЕРНЕЛ

ДОМАШНІХ
ЗАВДАНЬ ВИКОНАЛИ
СПІВРОБІТНИКИ
КОМПАНІЇ У РАМКАХ
СВОЇХ НАВЧАЛЬНИХ
ПРОГРАМ

6

КОРПОРАТИВНИХ
ПРОГРАМ МВА
СТВОРЕНО ДЛЯ
СПІВРОБІТНИКІВ
КЕРНЕЛ

15

ДИСТАНЦІЙНИХ КУРСІВ
ЗНАХОДЯТЬСЯ У
ВІДКРИТОМУ ДОСТУПІ НА
КОРПОРАТИВНОМУ ПОРТАЛІ
РОЗВИТКУ KERNEL HUB

5
1615

198

НАВЧАНЬ (ВНУТРІШНІ, ЗОВНІШНІ,
ЗАКОРДОННІ) ПРОЙШЛИ
СПІВРОБІТНИКИ КЕРНЕЛ

40

НЕФОРМАЛЬНИХ КУРСІВ
ПРОВЕДЕНО У 2017 РОЦІ

991

ЗАГАЛЬНА КІЛЬКІСТЬ УЧАСНИКІВ
МОДУЛЬНИХ ПРОГРАМ

56

СПІВРОБІТНИКІВ
ПРОЙШЛИ НАВЧАННЯ
ЗА КОРДОНОМ

MUST READ БЕСТСЕЛЕРИ ДЛЯ ЛІДЕРІВ

Раніше
молодь здебіль-
шого мріяла про
кар'єру юриста чи
кінозірки. Тепер же
настала ера бізнес-
лідерів. І якщо ви
хочете бути одним
із них, тоді ця до-
бірка саме для вас!

У кожній з представлених книг ви знайдете чимало корисних речей – від теоретичних засад та прикладів досягнення успіху відомими компаніями до практичних порад щодо впровадження успішних стратегій у професійному житті.

Усі ці джерела ви зможете відшукати в нашій бібліотеці на корпоративному порталі розвитку Kernel Hub.

Але й це ще не все! Щомісяця на порталі оновлюється рубрика новин про тренди сучасної освіти, стратегії та правила успішного навчання, формування креативного й критичного мислення, інтелект і розвиток мозку. З новинами порталу можна завжди ознайомитись у рубриці «Новини Kernel Hub» на внутрішньому сайті Компанії. Також на головній сторінці розміщені експрес-опитування, які допоможуть краще зрозуміти вподобання та зацікавлення читачів.



ВІТАЛІЙ ГАВВА

МЕНЕДЖЕР З НАВЧАННЯ ТА РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ

«Навчальний портал Kernel Hub – важливий інструмент у розвитку і навчанні співробітників Компанії. Буквально щодня ми наповнюємо його книгами з різних бізнес-тематик. На електронних «полицях» нашої бібліотеки розміщуються сучасні бестселери у форматах, які доступні для читання на будь-якому гаджеті лише в один клік! Для розміщення книг на порталі ми використовуємо рекомендації відомих вітчизняних і зарубіжних тренерів, коучів, викладачів та й просто лідерів, які досягли високих, значущих результатів у тому чи іншому бізнес-середовищі, компанії, галузі.

Найголовніша і дуже важлива для нас перемога – співробітники Кернел після прочитання цікавої і корисної літератури надсилають нам електронний варіант книги з рецензією!».



ІВОН ШУІНАР

PATAGONIA – БИЗНЕС В СТИЛЕ СЕРФИНГ

Івон Шуїнар – знаний альпініст, який, за його власними словами, найменше хотів бути бізнесменом. Та це не завадило йому створити легендарний бренд Patagonia.

У книзі відображена історія компанії, де навіть у керівників немає окремих кабінетів, а також розповідається про її харизматичного засновника, котрий дозволяє своїм працівникам серфінгувати в робочий час. Але водночас це надихаючий маніфест про відповідальність і філософію в бізнесі. Головними підвалинами досягнутого успіху Івон Шуїнар вважає вірність принципам, на яких ґрунтується його філософія:

«...бізнес може виробляти їжу, лікувати хвороби, давати людям роботу й робити наше життя багатшим. Він може забезпечувати добробут, залишаючись прибутковим – і не втрачати при цьому своєї душі. Саме про це моя книга».



«Той, хто оволодів мистецтвом жити, не проводить чіткої межі між роботою і грою; між працею і відпочинком; між душею і тілом; між освітою і розвагою. Він зі значними зусиллями відрізняє одне від іншого. Він просто прагне досконалості, яку бачить в усьому, що робить, а іншим залишає право вирішувати – працює він чи грає».



ДЕВІД ХАЙНЕМАЙЕР ХЕНССОН, ДЖЕЙСОН ФРАЙД

REWORK: БИЗНЕС БЕЗ ПРЕДРАССУДКОВ

Джейсон Фрайд і Девід Хенссон є власниками прибуткового бізнесу – компанії з розроблення та продажу програмного забезпечення 37signals, що має понад 3 мільйони клієнтів. У її штаті лише чотирнадцять працівників, котрі мешкають у різних країнах. Засновники компанії написали книгу про секрети свого успіху в бізнесі.

«Rework» миттєво стала бестселером у Сполучених Штатах. Автори закликають відмовитися від усталених догм і на власному прикладі демонструють, що логіка й уява допомагають успіху більше за дотримання звичних правил, які насправді виявляються неефективними.



«Виявіть трохи винахідливості і ви будете вражені тим, як багато можна досягти, маючи мізерний ресурс. Перш ніж затагнути жалісливу пісню про те, як вам усього бракує, поміркуйте, скільки всього можна зробити, маючи те, що у вас вже є».



ФРЕДЕРІК ЛАЛУ

ОТКРЫВАЯ ОРГАНИЗАЦИИ БУДУЩЕГО

Автор книги, ґрунтуючись на багаторічному поглибленому дослідженні, розповідає, якими стануть організації майбутнього, побудовані на геть інших принципах, – цілісними, самоврядними й еволюційними. Він показує, як такі компанії розвиваються – і з нуля, й еволюціонуючи з уже існуючих організацій.

Це книга для власників бізнесу, керівників, коучів, консультантів, студентів і всіх тих, хто цікавиться менеджментом та організаційним розвитком.



«Коли люди займаються осмисленою справою, коли у них є право приймати рішення і ресурси для реалізації ідей, їм не потрібні ні запальні промови, ні керівник, щоб їх мотивувати».



ДІДЖИТАЛІЗАЦІЯ БІЗНЕС-ПРОЦЕСІВ: СПРОСТИТИ, ПРИШВИДШІТИ І АВТОМАТИЗУВАТИ

Майбутнє вже тут, і ми – його частина. Зробити відеодзвінок на інший континент дорогою у відрядження? Отримати нагадування про зустріч від віртуального секретаря? Натиском однієї кнопки розіслати завдання сотням людей? Те, що здавалось неможливим ще 20 років тому, сьогодні вже нікого не дивує. Тотальна діджиталізація дедалі більше охоплює різні сфери життя, і бізнес у цьому потоці цифрових інновацій – на гребні хвилі. Автоматизація бізнес-процесів повним ходом відбувається і в Кернел. Які нові можливості з'явилися у співробітників і що вдалося автоматизувати останнім часом – читайте у нашому огляді.



**АНДРІЙ
ПІШИЙ**
ДИРЕКТОР З ІТ

«ІТ-стратегія Кернел передбачає впровадження системоутворювальних проектів у різних напрямках діяльності Компанії. Вони суттєво змінять, автоматизують і збільшують ефективність бізнес-процесів, трансформують принципи роботи та взаємодії команд. Перехід на електронний документообіг, створення бази судових справ та інші проекти є частиною масштабної діджиталізації, яку проводить Кернел для підвищення якості та ефективності управління, зростання продуктивності праці, оптимізації витрат і мінімізації ризиків. Більшість проектів втілена поки що в межах Кернел-Трейд, але у найближчій перспективі ці сервіси охоплять всі активи Компанії».



**МАРІЯ
БОТВІНКІНА**
КЕРІВНИК ІТ ПРОЕКТІВ
НАПРЯМКУ ОРГАНІЗАЦІЙНОГО
РОЗВИТКУ ТА HR

«У процесі автоматизації бізнес-процесів Кернел ми робимо акцент на використанні сучасних трендів діджиталізації. Завдяки «хмарним» технологіям усі електронні сервіси Кернел доступні через мобільний телефон, а для погодження заявок і документів достатньо популярного месенджера Telegram та електронної пошти, які вже стали частиною нашого життя. В реалізації деяких проектів використовуємо й інші діджитал-досягнення, зокрема відомі сервіси онлайн-оплати».

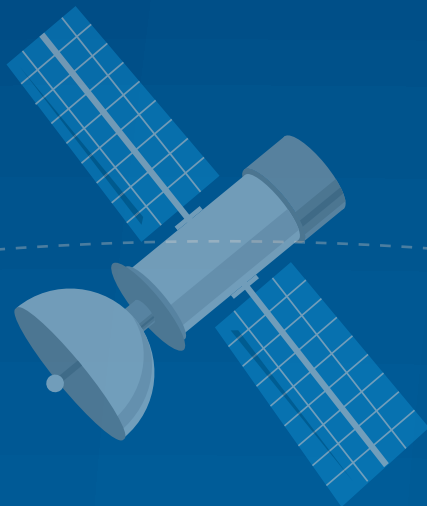


ВІДПУСТКА ONLINE

Щастя кожного співробітника – автоматизований процес планування і оформлення відпусток в особистому кабінеті («зелений будиночок» на робочому столі). Ця централізована система дозволяє співробітникам подавати заявку в online-режимі, швидко і без зайвих паперів оформляти або переносити свою відпустку за графіком. Водночас керівники можуть погоджувати заявки на відпустку в автоматичному режимі, що значно прискорює та спрощує процедуру.

ПЕРЕВАГИ:

- Зручний формат
- Адаптований доступ з мобільного телефона
- Перегляд актуального залишку за всіма видами відпустки
- Управління всіма видами відпустки
- Перегляд перетину графіків відпусток з будь-яким співробітником Компанії
- Миттєве отримання наказу на відпустку
- Можливість відкликати погодження відпустки
- Можливість погодити відпустку в електронній пошті, а також через Telegram bot.



АВТОМАТИЗАЦІЯ КАСКАДУВАННЯ ЦІЛЕЙ

Від Excel до комплексної онлайн-системи. Відтепер робота над цілями Компанії проводиться в межах корпоративного порталу розвитку Kernel Hub. ТОП менеджери Компанії встановлюють стратегічні та операційні цілі на рік, розподіляючи їх у системі між керівниками бізнес-напрямів, департаментів і служб. Результатом такого перерозподілу є сформовані індивідуальні карти з власними цілями на рік, які керівники можуть каскадувати своїм підлеглим. Отримання цілі обов'язково має бути підтверджене в системі самим співробітником. Такий процес каскадування цілей дозволяє полегшити практичну реалізацію стратегії та зробити її щоденною справою співробітників.

ПЕРЕВАГИ:

- Інноваційний підхід дозволяє перейти від реактивної системи управління до проактивної, розвивати внутрішнє підприємництво та підвищувати результативність роботи персоналу
- Прозорість процесу для всіх учасників: кожен співробітник розуміє, які цілі перед ним поставлені на рік, яке місце вони займають у загальній системі, з цілями яких співробітників пов'язані і за якими критеріями оцінюються
- Можливість точної оцінки результативності роботи кожного співробітника, що впливає на розмір заохочень та подальшу програму розвитку, дозволяє керівникам швидко виявляти співробітників з високим потенціалом
- Унеможливлення маніпуляцій: цілі ставляться раз на рік і можуть бути відкориговані лише через півроку.



ПРИСКОРЕНА ВИДАЧА ДОВІРЕНОСТЕЙ

Це ще одна функція, побудована на системі електронного документообігу KernelEDocs з доступом через особистий кабінет співробітника. Для отримання довіреності достатньо лише створити заявку. Далі все відбуватиметься в автоматичному режимі! З новою системою видача довіреностей стає чітким, відпрацьованим до дрібниць процесом, що дозволяє уникнути помилок і контролювати стан усіх виданих документів.

ПЕРЕВАГИ:

- Система пропонує користувачам актуальні версії шаблонів довіреностей і сама заповнює їх відповідно до заявки, експортує персональні дані співробітників з 1С
- Узгодження довіреності відбувається автоматично: система сама розсилає її текст усім задіяним співробітникам і керівникам, нагадує про необхідність узгодити / перевірити / роздрукувати / підписати
- Після закінчення терміну дії довіреності автоматично запускається процес її перевипуску: в особистому кабінеті користувача створюється відповідна задача, підтягується старий текст, в який можна внести зміни і знову відправити на узгодження.



ПОШУК І ПІДБІР ПЕРСОНАЛУ

Оформити і погодити заявку на пошук і підбір персоналу відтепер можна онлайн, скориставшись сервісом в особистому кабінеті («зелений будиночок» на робочому столі).

ПЕРЕВАГИ:

Для ініціатора пошуку

- Максимально спрощений та автоматизований процес заповнення заявки на пошук і добір персоналу
- Всі погодження проходять у системі з мінімальною участю ініціатора пошуку і в максимально стислі терміни
- Всі заявки зберігаються в одній системі, де зручно відслідковувати статуси та історію

Для учасників погодження

- Погодження заявки натиском однієї кнопки.



ЄДИНА БАЗА СУДОВИХ СПРАВ

Зручне і сучасне рішення для юристів Компанії. У базі консолідовано інформацію за всіма активними судовим розглядами: по кожній справі зібраний повний пакет документів, є можливість фільтрувати пошук за кількома параметрами. Тепер, працюючи над певною справою, юрист може отримати доступ до документів по будь-якій її стадії і зробити це безпосередньо в залі суду! Крім того, інформація про поточний статус розгляду справи передається до бази управління земельним банком. Це дозволяє відповідній службі оперативно приймати рішення про використання земельних ділянок, які фігурують у судових справах.

ПОРУШЕННЯ ТА ЇХ НАСЛІДКИ

Все таємне стає явним. Будь-які корупційні чи шахрайські дії рано чи пізно закінчуються повним фіаско. Чи варте кар'єри отримання неправомірної вигоди? Адже відмити плями з неідеального реноме навряд вдасться! До речі, якщо в Україні за протиправні дії «світить» адміністративна, дисциплінарна чи максимум кримінальна відповідальність, у Китаї за пірамідално-корупційні схеми можна поплатитися життям.

ПРОТИПРАВНІ ДІЇ, ЩО ВЕДУТЬ ДО ЗВІЛЬНЕННЯ (ЗГІДНО ПОЛІТИКИ УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТОМ ІНТЕРЕСІВ ТА ПРОТИДІЇ ШАХРАЙСТВУ І КОРУПЦІЇ)

Викрадення, привласнення матеріального майна, інтелектуальної та іншої власності Компанії. Одержання неправомірної вигоди, яка призводить до фінансових втрат і може впливати на репутацію Компанії

Спотворення / замовчування даних та інформації для приховування злочинних дій, операційних помилок, виробничих втрат

Обговорення з третіми особами конфіденційної інформації (відповідно до Договору про конфіденційність), яка стала відома співробітнику в рамках виконання своїх функціональних обов'язків

Підкуп співробітників

Навмисне псування матеріального майна та інтелектуальної або іншої власності Компанії, включаючи інформацію, документи, бази даних, інформаційні системи

Професійна недбалість, яка призвела або могла призвести до втрат будь-якого роду для Компанії

Зловживання службовим становищем в особистих інтересах з метою отримання фінансової вигоди

Чинення тиску на підлеглих, залучення підлеглих до протиправних дій для отримання особистої вигоди або вигоди третіх осіб

Поширення інформації щодо Компанії та її співробітників, яка ганьбить репутацію

Порушення техніки безпеки, що створює ризик життю і здоров'ю

Перебування на робочому місці в стані алкогольного сп'яніння або під впливом наркотичних засобів

Образи колег, застосування фізичної сили, дії і/або загрози, спрямовані на залякування, домагання і реалізацію інших злочинних цілей

Порушення домовленостей щодо врегулювання конфлікту інтересів.

ЯКЩО ВАМ СТАЛО ВІДОМО ПРО ФАКТИ ПОРУШЕНЬ, ЗВ'ЯЖІТЬСЯ З НАМИ ТЕЛЕФОНУЙТЕ НА ГАРЯЧУ ЛІНІЮ 0-800-501-483 АБО ПИШІТЬ НА: DOVIRA@KERNEL.UA

У Компанії заборонено переслідування співробітників, які звернулися на Гарячу лінію

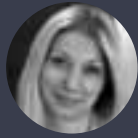
Менеджмент Компанії гарантує дотримання цієї вимоги. Інформація про особу співробітника, яка надала інформацію про порушення, може бути розкрита тільки за його згодою

Співробітник, який повідомив про порушення вимог Політики третьою особою / співробітником, не може бути звільнений або примушений до звільнення, притягнутий до дисциплінарного стягнення або підданий з боку керівника іншим негативним заходам впливу або загрози застосування таких заходів впливу

У разі переслідування співробітник повинен негайно звернутися на Гарячу лінію

До розгляду приймаються звернення від конкретних співробітників.

ЗА ПРОТИПРАВНІ ДІЇ, ЯКІ Є ПРИХОВУВАННЯМ ІНФОРМАЦІЇ ПРО КОНФЛІКТ ІНТЕРЕСІВ, ПРИЗВОДЯТЬ ДО ФІНАНСОВИХ ВТРАТ І МОЖУТЬ ВПЛИВАТИ НА РЕПУТАЦІЮ КОМПАНІЇ, **З КЕРНЕЛ БУЛИ ЗВІЛЬНЕНІ:**



Ольга Бутенко
Територіальний менеджер з продажів, Департамент маркетингу і продажів



Ігор Совак
Головний інженер, Кластер Агрополіс, Дивізіон Агробізнес



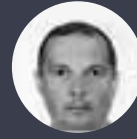
Віталій Вергельський
Керівник відділу забезпечення рухомим складом, Департамент логістики



Олег Брензей
Керівник інженерної служби, Кластер Полтава Захід, Дивізіон Агробізнес



Сергій Скригонюк
Керівник інженерної служби, Центральний кластер, Дивізіон Агробізнес



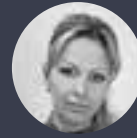
Орест Павлінів
Залізничний експедитор, Департамент логістики



Олексій Швець
Головний інженер, Центральний кластер, Дивізіон Агробізнес



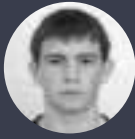
Петро Костенко
Головний інженер, Служба капітальних вкладень, Департамент безпеки



Ольга Крушинська
Спеціаліст з автоперевезень, Департамент логістики



Максим Котковець
Менеджер з постачання, Трансбалктермінал, Дивізіон виробничих активів



Олександр Ванушенко
Інженер з ремонту, Кластер Полтава Південь, Дивізіон Агробізнес



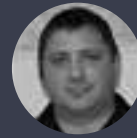
Володимир Гуменюк
Спеціаліст по роботі з клієнтами Балінської дільниці, Дивізіон виробничих активів



Юрій Грабовський
Головний інженер, Центральний кластер, Дивізіон Агробізнес



Олександр Протасов
Залізничний експедитор, Служба залізничної логістики, Департамент логістики



Олександр Сухомплін
Спеціаліст з автоперевезень, Департамент логістики



Сергій Синиця
Директор Трансбалктерміналу, Дивізіон виробничих активів



Олександр Пархоменко
Начальник відділу адміністративно-господарського забезпечення, Трансбалктермінал, Дивізіон виробничих активів



Андрій Степанов
Головний інженер, Трансбалктермінал, Дивізіон виробничих активів



Андрій Січкаренко
Залізничний експедитор, Департамент логістики



Володимир Ніколайчук
Менеджер із залучення транспорту, Західний кластер, Дивізіон Агробізнес



Олександр Палагута
Провідний інженер, Харківський кластер, Дивізіон Агробізнес



Всеволод Кожокар
Спеціаліст з технології, Центральний кластер, Дивізіон Агробізнес



Олеся Семиліт
Провідний диспетчер, Відділ диспетчеризації і виробничої логістики, Дивізіон Агробізнес



Олексій Лукашенко
Менеджер із закупівель, Департамент закупівель зернових та олійних культур

ЗА ПЕРІОД ДІЇ ТА ВПРОВАДЖЕННЯ ПРИНЦИПІВ ПРОТИДІЇ КОРУПЦІЇ ТА ШАХРАЙСТВУ ЗА СКОЄННЯ ПРОТИПРАВНИХ ДІЙ ІЗ КОМПАНІЇ ЗВІЛЬНЕНО **849 СПІВРОБІТНИКІВ**

Причина	Агробізнес	АТП	Заводи	Термінали	УК	Елеватори	Загальний підсумок
Зловживання службовим становищем в особистих інтересах з метою отримання фінансової вигоди	6		6		1	1	14
Крадіжка	403	6	20			3	432
Порушення домовленостей щодо врегулювання конфлікту інтересів						1	1
Порушення техніки безпеки			5				5
Перебування на робочому місці у стані алкогольного сп'яніння	250	9	15	1		33	308
Обговорення з третіми особами конфіденційної інформації				1	1		2
Образа колег, застосування фізичної сили	2						2
Одержання неправомірної вигоди	16		7	4	13	1	41
Професійна недбалість	31	3	4			1	39
Поширення інформації про Компанію та її співробітників, що завдає шкоди репутації			2				2
Приховування інформації про конфлікт інтересів	1				2		3
Всього	709	18	59	6	17	40	849

ВЕЛИКІ ПРИГОДИ

МАЛЕНЬКИХ КЕРНЕЛІВЦІВ

ВЛІТКУ, У МІЖНАРОДНИЙ ДЕНЬ ЗАХИСТУ ДІТЕЙ, ПІДПРИЄМСТВА КЕРНЕЛ ВІДВІДАЛИ ПОЧЕСНІ ДЕЛЕГАЦІЇ

Мрії збуваються! З нагоди свята діти співробітників Компанії стали надійними напарниками своїх батьків! Допитливі очі маленьких кернелівців сяяли від масштабів і технологічності підприємств Кернел. «Покерували» трактором, «промоніторили» посіви за допомогою дронів, «провели» лабораторні аналізи, «відвантажили» продукцію з елеваторів і навіть «оволоділи» мистецтвом виробництва олії... Ось такий незабутній досвід отримали юні гості. Не маємо більше сил приховувати наймімішніший фоторепортаж року!







KERNEL

БЕЗКОШТОВНА ГАРЯЧА ЛІНІЯ

0-800-501-483

Якщо Ви бажаєте поділитися цікавими новинами, пропозиціями або у Вас виникли запитання, телефонуйте, будь ласка, на безкоштовну Гарячу лінію