

Группа заинтересованных сторон

Форма/канал взаимодействия с заинтересованной стороной

Местные сообщества



- Долгосрочные или разовые социальные, экологические и культурные программы в регионах присутствия;
- партнерские проекты и программы в регионах присутствия;
- волонтерские программы, проекты и акции;
- организация и участие в проведении социологических и других исследований, опросов, фокус-групп;
- PR-активность, включая тематические мероприятия, семинары, форумы, конкурсы;
- встречи руководства с представителями местных сообществ, в том числе с руководителями и сотрудниками некоммерческих организаций, волонтерских движений, социальных и культурных учреждений, представителями студенчества и преподавателями высших учебных заведений в регионах присутствия, встречи со школьниками, учителями и руководством школ, представителями ветеранских организаций и др.;
- встречи с представителями органов местного самоуправления и государственной власти в регионах присутствия;
- участие в работе отраслевых, общественных и других выставок, конференций, форумов и пр.;
- корпоративные сайты Группы, страницы Группы в социальных сетях, а также сайты и страницы в социальных сетях отдельных программ и проектов Группы

Участники отраслевых профессиональных сообществ



- Участие в отраслевых союзах и ассоциациях:
 - Евразийский союз участников железнодорожных грузовых перевозок (ЕСП),
 - Организация сотрудничества железных дорог (ОСЖД),
 - Союз операторов железнодорожного транспорта (СОЖТ),
 - Ассоциация морских портов (АСОП),
 - Российская палата судоходства (РПС),
 - Международный координационный совет по трансъевразийским перевозкам (КСТП),
 - Российский союз промышленников и предпринимателей (РСПП),
 - Российская ассоциация экспедиторских и логистических организаций (АРЭ),
 - Общественный совет Северного морского пути (СМП),
 - Российско-китайский деловой совет (РКДС),
 - Ассоциация экспортеров и импортеров (АЭИ),
 - Союз «Торгово-промышленная палата Приморского края»,
 - Ассоциация операторов рефрижераторного подвижного состава (АСОРПС),
 - Ассоциация партнеров по координации использования СМП;
- участие в экспертных советах;
- создание совместных координационных комитетов и рабочих групп;
- участие в конференциях, форумах, круглых столах, пленарных заседаниях, стратегических сессиях

Вузы



- Приглашение на практики и стажировки;
- работа в проектно-офисе Дальневосточного федерального университета (СЦФ – Управление документооборота, бухгалтерия);
- проведение конкурсных мероприятий по выбору талантливых студентов (кейс-чемпионаты, мозговые штурмы);
- лекции и мастер-классы от экспертов FESCO;
- решение проектных задач

Рейтинговые агентства



- Регулярный контакт с представителями агентств;
- раскрытие информации;
- релизы, посвященные финансовым результатам;
- публикация финансовой отчетности, Годового отчета;
- телефонные конференции с участием менеджмента

Финансовые организации



- Раскрытие информации в рамках финансового мониторинга;
- работа с аналитиками и юристами в рамках ответов на вопросы, которые возникли при раскрытии;
- ежемесячные и ежеквартальные встречи менеджмента с представителями банков-партнеров;
- общение с аналитиками и клиентскими менеджерами в рамках отработки запросов на банковские продукты

Органы государственной власти



- Участие в заседаниях межправительственных комиссий (МПК), рабочих органах при МПК, группах портовых экспертов; в официальных зарубежных делегациях и рабочих поездках вице-премьеров, профильных министров Российской Федерации в страны присутствия FESCO;
- участие в совещаниях и рабочих группах профильных ассоциаций (ОСЖД, СОЖТ, АСОП, РПС, РКДС, КСТП, ЕСП, АРЭ, РСПП, Общественный совет СМП и др.);
- подготовка позиции Компании на запросы органов государственной власти;
- проведение нормотворческих инициатив по организации морских перевозок, оказания стивидорных услуг в портах, перевозок контейнеров различными видами транспорта;
- участие в рабочих группах, совместных совещаниях, круглых столах, конференциях, форумах;
- направление обращений и предложений в федеральные и региональные органы исполнительной власти;
- взаимодействие с профильными органами государственной власти для получения разрешений, сертификатов, лицензий и т. д.;
- реализация инициатив по совершенствованию процессов оформления интермодальных перевозок совместно с профильными органами государственной власти

Персонал

FESCO планомерно реализует сформированную до 2025 года стратегию работы с персоналом. Она охватывает все направления взаимодействия работодателя и сотрудника и включает работу в следующих направлениях.



Привлечение персонала:

- развитие работы с молодежью;
- расширение географии и объема работы со студентами;
- повышение онлайн-представленности в социальных сетях и на карьерных сайтах;
- автоматизация процесса подбора персонала и развитие бренда работодателя.



Развитие персонала:

- корпоративный университет и единая система обучения;
- кадровый резерв на ключевые позиции;
- карьерный рост за счет перемещений между компаниями;
- участие в кросс-функциональных проектах.



Корпоративная культура и социальные гарантии:

- повышение вовлеченности сотрудников;
- повышение социальной ответственности работодателя;
- единая корпоративная культура;
- взаимодействие с профсоюзными организациями.



Повышение эффективности процессов управления персоналом:

- описание HR-процессов Компании для автоматизации;
- 40 % процессов находятся в стадии автоматизации, 20 % задач по оптимизации завершены, определены более 380 метрик и методы их расчета;
- повышение уровня унификации HR-процессов до 97 %, уровня автоматизации – до 60 %;
- создание локальных нормативных документов по унифицированным стандартам, как обязательных по трудовому законодательству, так и дополнительных под потребности бизнеса;
- внедрение кадрового электронного документооборота.



Мотивация и вознаграждение персонала, льготы и организационное развитие:

- единая система оплаты труда и мотивации;
- единая система льгот;
- единая система индексации и пересмотра заработных плат;
- система управления эффективностью персонала;
- единая система построения организационной структуры.

FESCO

Благодаря реализации стратегических инициатив по работе с персоналом, по итогам 2023 года Транспортная группа FESCO вошла в рейтинги лучших работодателей России.

- По версии бизнес-издания Forbes, Транспортная группа FESCO подтвердила «золотой» статус, как и в 2022 году, при этом блок «Корпоративное управление» повысил статус с «золотого» на «платиновый». Всего в список вошли 125 компаний, которые были разделены на четыре группы: «Платина», «Золото», «Серебро» и «Бронза» в зависимости от набранных баллов. При определении рейтинга основное внимание было сфокусировано на таких социальных параметрах, как наличие у компаний политик поддержки сотрудников, выходящих за рамки привычного социального пакета. Помимо этого, эксперты рейтинга учитывали сохранение штата сотрудников и увеличение заработной платы, оценивали экологическую политику компаний и качество корпоративного управления.
- По версии интернет-издания РБК, Транспортная группа FESCO завоевала место в группе «Высокий результат». В исследовании приняли участие 166 компаний, в которых работают более 2 млн россиян. Исследование проводилось при участии экспертов из крупнейших российских

компаний для верификации и оптимизации методологии и системы критериев. Участники рейтинга оценивались по следующим группам показателей (каждая из которых при подведении итогов исследования имела свой вес):

- сотрудники и условия труда – размер средней заработной платы, инвестиции в обучение персонала, наличие социального пакета, показатели текучести кадров и травматизма;
 - эффективность бизнеса и инновационное развитие – динамика выручки, общая рентабельность бизнеса и объем инвестиций в развитие бизнеса;
 - социальная ответственность – участие компаний в благотворительности и их расходы на охрану природы;
 - деловая репутация компании – наличие поданных против нее исков, результаты судебных споров, размер понесенных государством органами проверок, в ходе которых были выявлены нарушения;
 - мнения сотрудников – уровень удовлетворенности персонала своей заработной платой и социальным пакетом, а также возможностями карьерного роста и развития профессиональных качеств.
- По версии Head Hunter, Транспортная группа FESCO вошла в топ-100 крупнейших работодателей. В исследовании приняли участие 2 266 компаний. Участники рейтинга оценивались по следующим группам показателей (каждая из которых при подведении итогов исследования имела свой вес):
- HR-анкета – данные HR-специалистов компаний-участников, на основании которых оценивается HR-функция в компании;
 - внутренняя оценка eNPS – готовность сотрудников рекомендовать компанию как работодателя;
 - внешняя оценка – мнение кандидатов, ищущих работу. Они выбирают компании, в которых хотели бы работать.

Кадровый состав

Среднесписочная численность FESCO в 2023 году составила 6 549 человек и выросла на 11,3 % по сравнению с 2022 годом. Увеличение численности связано с развитием новых направлений деятельности и ростом бизнеса.

Среднесписочная численность персонала FESCO (FTE¹), человек

Месторасположение	2020	2021	2022	2023
Россия	4 897	5 008	5 702	6 313
Азия	146	146	146	202
Европа	48	33	35	34
Итого	5 091	5 187	5 883	6 549

Источник: данные Компании

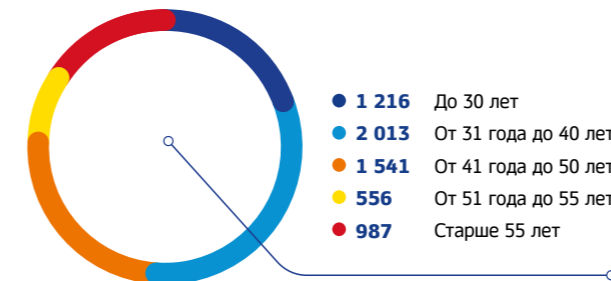
¹ От англ. Full-time equivalent – эквивалент полной занятости сотрудников компании, позволяющий определить уровень вовлеченности работников в трудовой процесс.

6 549 человек

+11,3 % к 2022 году

среднесписочная численность FESCO в 2023 году

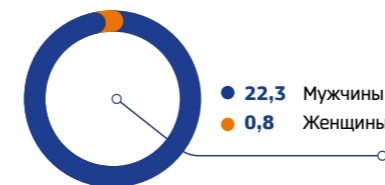
Структура персонала по возрасту в России в 2023 году (FTE), человек



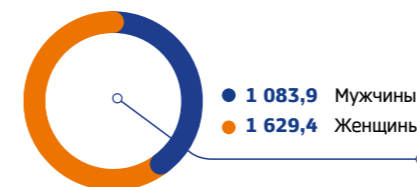
Источник: данные Компании

FESCO, реализуя кадровую политику, политику оплаты труда и социального обеспечения, строго соблюдает законодательство в части прав и свобод сотрудников, предоставляет равные возможности и гарантирует работникам защиту от любых форм дискриминации.

Структура уровней должностей по гендеру в России в 2023 году (руководитель высший) (FTE)

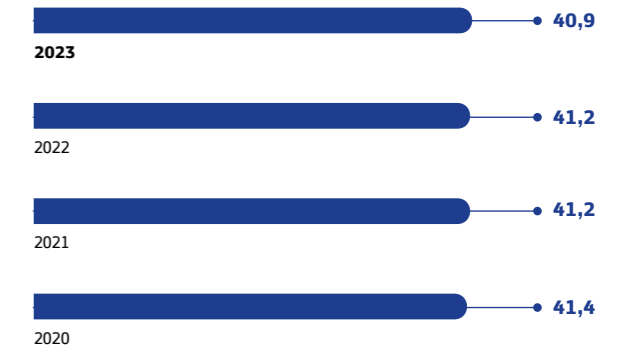


Структура уровней должностей по гендеру в России в 2023 году (специалист) (FTE)



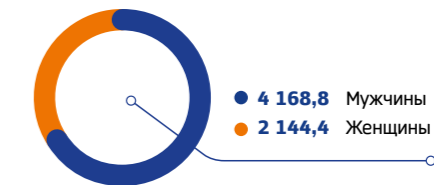
Источник: данные Компании

Средний возраст персонала в России, лет

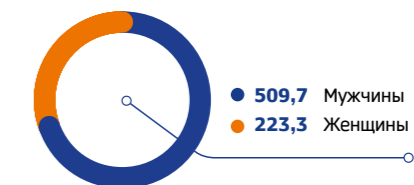


В FESCO широко представлены сотрудники разных возрастных групп.

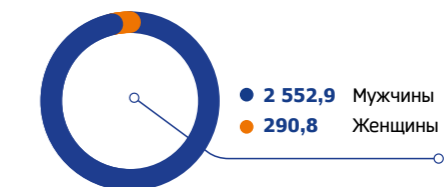
Структура персонала по гендеру в России в 2023 году (FTE)



Структура уровней должностей по гендеру в России в 2023 году (руководитель) (FTE)



Структура уровней должностей по гендеру в России в 2023 году (рабочий) (FTE)



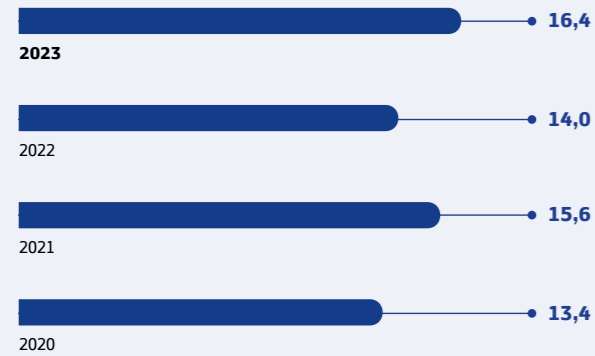
Источник: данные Компании

Движение персонала

FESCO благодаря эффективной кадровой политике и разнообразным методам подбора персонала удерживает коэффициент текучести кадров в расчете по уволенным работникам на стабильном уровне.

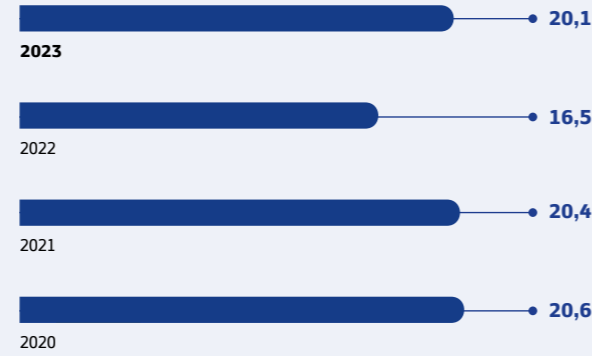
В 2023 году он составил 16,4 % по причинам добровольного увольнения и 20,1 % по всем причинам увольнения. По сравнению с 2022 годом показатели выросли и зафиксировались на уровне 2021 года.

Коэффициент текучести персонала (добровольная текучесть), %



Источник: данные Компании

Коэффициент текучести персонала (общая текучесть), %



Количество принятых и уволенных работников по возрастным группам и полу в России

Принятые в 2020 году



Итого
1 025

Уволенные в 2020 году (с учетом переводов внутри FESCO)



Итого
1 029

Принятые в 2021 году



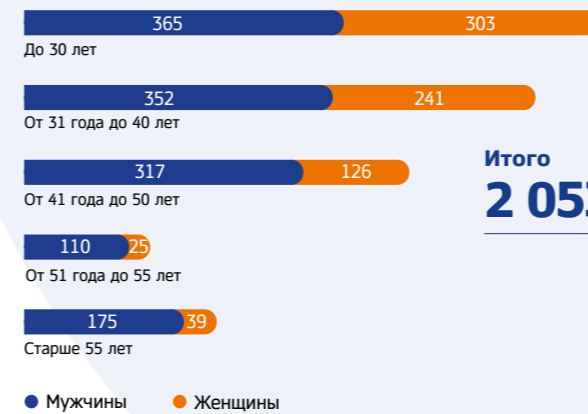
Итого
1 523

Уволенные в 2021 году (с учетом переводов внутри FESCO)



Итого
1 194

Принятые в 2022 году



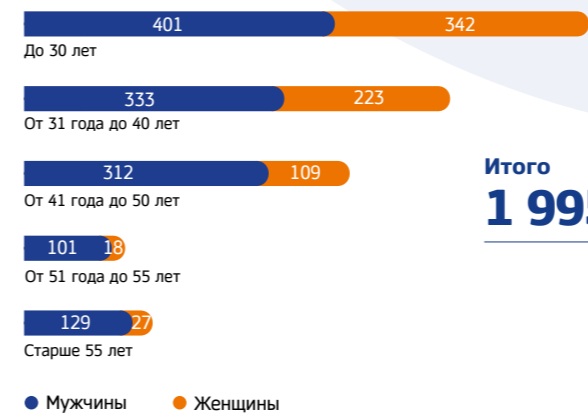
Итого
2 053

Уволенные в 2022 году (с учетом переводов внутри FESCO)



Итого
1 346

Принятые в 2023 году



Итого
1 995

Уволенные в 2023 году (с учетом переводов внутри FESCO)



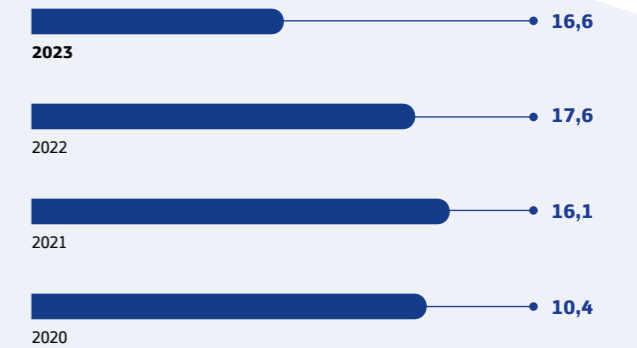
Итого
1 401

Источник: данные Компании

Средний возраст персонала в России на дату приема, лет



Показатель привлечения молодых специалистов (до 35 лет), %



16,4%

составил коэффициент текучести кадров в 2023 году

Мотивация

Материальная мотивация

FESCO стремится к созданию комфортных условий труда для своих сотрудников: обеспечивает их конкурентоспособной заработной платой и предоставляет пакет корпоративных льгот.

Система вознаграждения в соответствии со стратегией FESCO нацелена на увеличение объема и доходности перевозок, повышение качества транспортно-экспедиционного обслуживания и рост производительности труда. Система премирования предусматривает возможность выплаты вознаграждения в зависимости от достигнутых производственно-финансовых показателей и личного вклада работника.

В 2023 году в Транспортной группе FESCO утвержден единый подход к мотивации сотрудников и системе льгот (добровольное медицинское страхование (ДМС), командировочные и представительские расходы, мобильная связь и транспорт, релокация и обучение).

Кроме того, в Транспортной группе FESCO утвержден единый подход в индексации и пересмотре заработных плат.

В 2023 году доход сотрудников FESCO увеличился в среднем на 18,4 % по сравнению с 2022 годом за счет плановой работы по ежегодной индексации заработной платы (в компаниях, в которых действует коллективный договор) и пересмотру заработной платы в других компаниях для приведения уровня вознаграждения сотрудников к уровню не ниже среднерыночного.

Социальные гарантии

FESCO предоставляет своим сотрудникам социальные гарантии и льготы сверх установленных трудовым законодательством Российской Федерации, что способствует повышению эффективности и производительности труда. Все работники FESCO застрахованы по системе ДМС, что дает им возможность получать бесплатную медицинскую помощь в лучших в стране учреждениях здравоохранения, которые определены договором страхования. Программа ДМС включает также амбулаторно-поликлиническое обслуживание, стационарное обслуживание, профилактическую вакцинацию, стоматологическую помощь, лечебные процедуры, круглосуточную травматологическую помощь, диагностические исследования, помощь на дому, скорую и неотложную медицинскую помощь. Программа ДМС предоставляется всем сотрудникам FESCO, начиная с первого месяца работы в компаниях.

>130 +24 % к 2022 году
млн руб.

составили расходы на ДМС в 2023 году

FESCO предоставляет своим сотрудникам материальную помощь по особо значимым событиям в жизни, а также в случаях необходимости поддержки здоровья сотрудников и членов их семей.

>150 ×2 к 2022 году
млн руб.

составили расходы на материальную помощь в 2023 году

В FESCO действует программа дополнительных мер поддержки работников в связи с указом Президента Российской Федерации от 21 сентября 2022 года № 647 «Об объявлении частичной мобилизации в Российской Федерации», которая была разработана и распространена на все компании Группы. К дополнительным мерам поддержки работников FESCO относятся материальная помощь, а также психологическая и юридическая поддержка в форме бесплатных юридических и психологических консультаций как работникам FESCO, так и членам их семей старше 18 лет. Материальная помощь выплачивается по следующим основаниям:

- разовая помощь при мобилизации работника – 100 тыс. руб.;
- разовая помощь на покупку одежды и экипировки при мобилизации – 200 тыс. руб.;
- выплата среднего заработка на весь период мобилизации сотрудника;
- разовая помощь после окончания работником службы по мобилизации – 300 тыс. руб.;
- разовая помощь на оплату санаторно-курортного лечения после окончания работником службы по мобилизации – 100 тыс. руб.;
- разовая выплата в случае легкого ранения – 500 тыс. руб.;
- разовая выплата в случае тяжелого ранения – 1 млн руб.;
- разовая выплата в случае гибели или смерти в период прохождения службы по мобилизации – 3 млн руб.

В целом расходы социального характера в 2023 году составили более 530 млн руб., что в 2,5 раза превышает уровень 2022 года, при этом значительную часть в них составляет поддержка мобилизованных сотрудников FESCO.

Кроме того, запускаются постоянные благотворительные инициативы для сотрудников: ящики для сбора одежды, дни донора, курсы оказания первой помощи и тактической медицины.

Подбор и привлечение персонала

В 2023 году FESCO активно работала над развитием HR-бренда работодателя, что положительно повлияло на конверсию «воронки» подбора персонала. Общее количество откликов на открытые вакансии, размещенные на сайтах по поиску работы, увеличилось на 10 %, наблюдается рост лояльности среди потенциальных кандидатов.

В рамках автоматизации процессов осуществлен переход на автоматизированную систему управления кандидатами для подбора персонала с последующей интеграцией с внутренними корпоративными системами, созданы и доработаны все этапы – от получения заявки на подбор до трудоустройства кандидата. Введена автоматизированная оценка работы рекрутмента, что помогло отследить эффективность внедрений, повысить уровень лояльности нанимающих менеджеров и сделать процесс найма более прозрачным.

По итогам отчетного года закрыта потребность нанимающих менеджеров в молодых специалистах. Такой результат достигнут благодаря активному участию сотрудников по подбору персонала в молодежных форумах и кейс-чемпионатах. В ходе данных мероприятий отобраны лучшие выпускники профильных направлений, которые впоследствии были трудоустроены.

В 2023 году подбор персонала велся в 13 регионах России и четырех иностранных государствах. В сравнении с предыдущим периодом количество заявок, поступивших в работу, возросло на 11 %, количество закрытых заявок увеличилось на 9 %. Средний срок закрытия вакансий уменьшился на два дня.

Заявки на подбор персонала

Показатель	2021	2022	2023
Количество поступивших заявок	1 193	1 655	1 839

Источник: данные Компании

Закрытие заявки на подбор персонала по категориям

Показатель	2021	2022	2023
Коммерческий персонал	49	145	206
Рабочий персонал	65	413	412
Средний менеджмент	42	622	770
Высший менеджмент	58	28	29
Итого, срок закрытия вакансий, дней	49	39	37

Привлечение молодых специалистов

В 2023 году в FESCO появилось новое функциональное направление «Работа с молодыми специалистами и взаимодействие с учебными заведениями», цели которого:

- обеспечение квалифицированным персоналом Транспортной группы FESCO, в том числе омоложение кадрового состава;
- привлечение молодых специалистов из вузов и ссузов регионов присутствия Компании, включая практики, стажировки и трудоустройство;
- содействие в профориентации школьников в регионах присутствия FESCO.

¹ С учетом внедрения автоматизированного подсчета в 2022 году.



>47 млн руб.

составили расходы на привлечение персонала в 2023 году и остались на уровне 2022 года

Молодежная политика FESCO реализуется по четырем ключевым направлениям:



Взаимодействие с вузами и ссузами

Работа с текущим студенческим составом, привлечение к деятельности в Транспортной группе FESCO молодых специалистов. Партнерские отношения реализуются со следующими вузами Российской Федерации:

- Дальневосточный федеральный университет (Владивосток);
- Морской государственный университет им. адмирала Г.И. Невельского (Владивосток);
- Владивостокский государственный университет (Владивосток);
- Дальневосточный государственный технический рыбохозяйственный университет (Владивосток);
- Сибирский государственный университет путей сообщения (Новосибирск);
- Сибирский государственный университет водного транспорта (Новосибирск);
- Новосибирский государственный университет экономики и управления (Новосибирск);
- Государственный университет морского и речного флота им. адмирала С.О. Макарова (Санкт-Петербург);
- Санкт-петербургский государственный экономический университет (Санкт-Петербург);
- Высшая школа экономики (Москва);
- Российский университет транспорта (МИИТ) (Москва);
- Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации (Москва);
- Московский государственный юридический университет им. О.Е. Кутафина (Москва);
- Казанский федеральный университет (Казань).

FESCO совместно с Дальневосточным федеральным университетом реализовала следующие проекты:

- проведено три кейс-чемпионата по экономике;
- в рамках проектной деятельности совместно разработаны более 15 проектов;
- организовано рабочее пространство «Коворкинг «Море внутри»;
- запущен в работу проектный офис в корпусе G, где студенты могут приобретать практический опыт, помогать бизнесу в решении производственных задач;
- открыта профильная аудитория, оформленная в корпоративном стиле.

Взаимодействие с вузами выстраивается по четырем направлениям:

Развитие профессиональных компетенций студентов:

- практика;
- стажировка;
- трудоустройство;
- участие в проектах;
- работа в проектном офисе (Дальневосточный федеральный университет).

Научно-образовательные задачи:

- преподавание;
- мастер-классы;
- конференции;
- открытые лекции.

Социальная и спонсорская поддержка:

- ремонт аудиторий;
- создание общественных творческих пространств (коворкинги);
- помощь в поддержании в надлежащем состоянии административно-бытового имущества.

Выбор и оценка студентов для дальнейшего привлечения к работе в Транспортной группе FESCO:

- кейс-турниры;
- проектная деятельность;
- участие в государственной аттестационной комиссии.

Также FESCO активно взаимодействует с учебными заведениями Владивостока и Новосибирска в части привлечения выпускников на практику в Транспортную группу FESCO.



Профориентация и популяризация отрасли

Работа со школьниками и абитуриентами с целью помощи в определении профессии и популяризации Приморского края и Дальнего Востока.

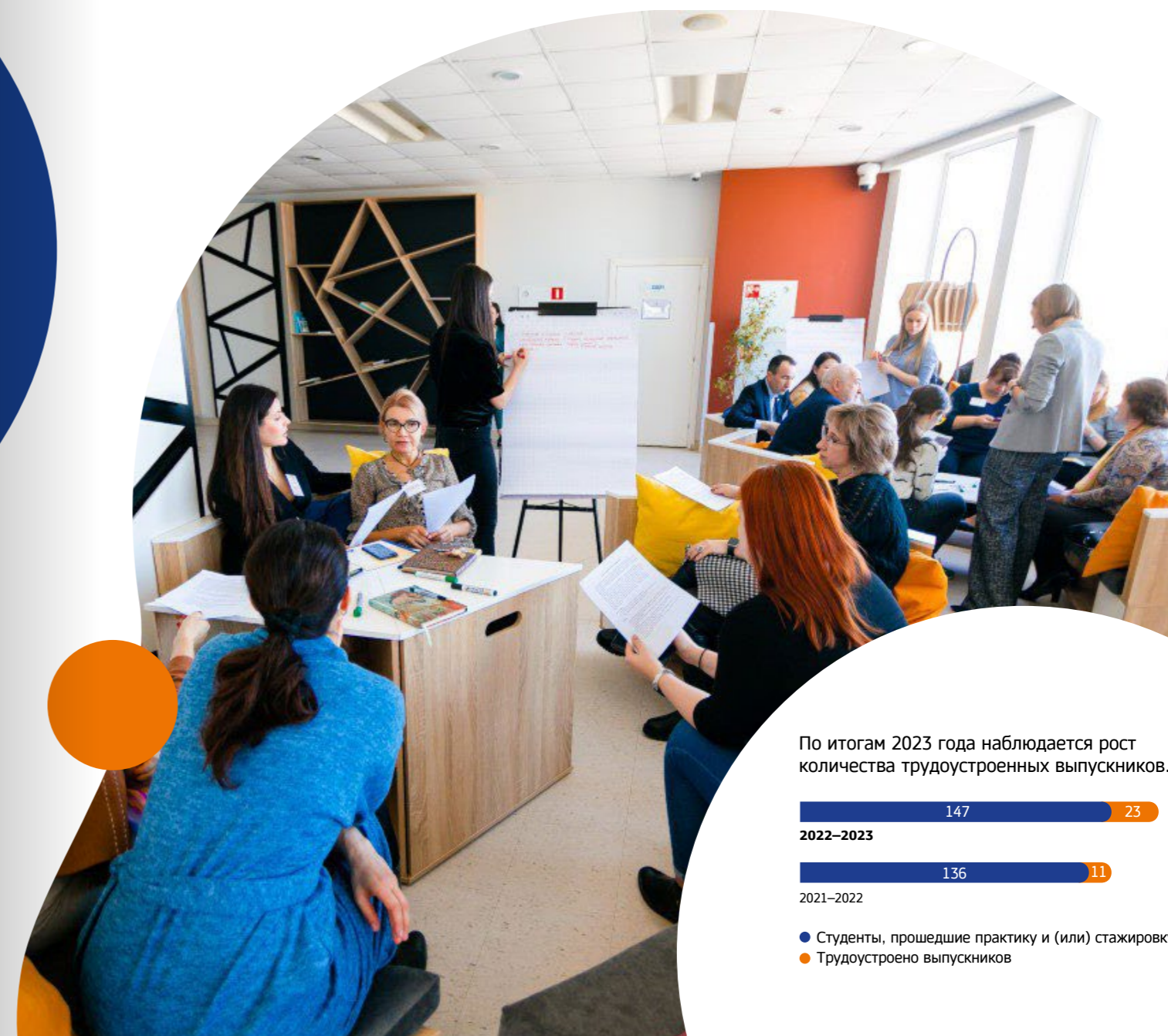


Амбассадоры отрасли

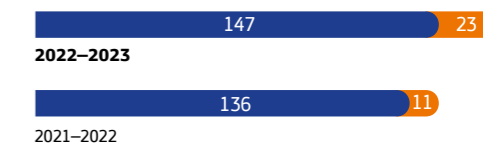
Передача практических профессиональных знаний студентам, научно-преподавательскому составу и развитие коммуникаций между учебными заведениями, отраслевыми представителями и FESCO.



Социальная и спонсорская поддержка ключевых партнеров образовательной сферы



По итогам 2023 года наблюдается рост количества трудоустроенных выпускников.



- Студенты, прошедшие практику и (или) стажировку
- Трудоустроено выпускников

Обучение и развитие персонала

В 2023 году функция обучения и развития получила новый импульс: в Компании появилась корпоративная Академия FESCO – структура, объединившая сразу несколько направлений: адаптацию, обучение и развитие, оценку и кадровый резерв, наставничество и управление преемственностью.

Ключевыми задачами Академии стали централизация функции обучения, а также цифровизация и автоматизация всех бизнес-процессов, связанных с развитием персонала FESCO. В марте 2023 года активно заработала новая корпоративная образовательная платформа. Сотрудники Компании могут самостоятельно выбирать интересные им курсы, книги, интервью по темам личной эффективности, управлению конфликтами, менеджменту, работе с различными программами и многим другим. Менее чем за девять месяцев более 2 тыс. человек прошли курсы платформы.

Помимо асинхронного способа обучения, когда ученик взаимодействует с предварительно записанным материалом, Академия активно развивает синхронные – очные и онлайн-форматы. Методологи Академии провели мониторинг текущих процессов и разработали несколько портфелей программ

с учетом запросов бизнеса: «Академия сервиса», «Академия лидерства» и «Академия продаж». В рамках каждой траектории предусмотрены тренинги, мастер-классы, прямые эфиры. Так, с августа по декабрь 2023 года на внутренних программах Академии обучились 437 человек. В Компании появились внутренние тренеры, которые регулярно проводят мероприятия в Москве, Санкт-Петербурге, Новосибирске и во Владивостоке.

Корпоративная Академия, помимо формирования штата собственных тренеров, расширяет сотрудничество с лучшими бизнес-школами и вузами страны. Это позволяет предлагать сотрудникам FESCO лучшие образовательные решения. Одно из них – запуск корпоративной программы мини-MBA «Развитие управленческих компетенций» совместно с Институтом бизнеса и делового администрирования РАНХиГС.

Процессы централизации функции позволили включить в контур изменений обучение сотрудников плавсостава. Запущены проекты по оцифровке документации, реализован ряд доработок в системах, что позволяет в режиме реального времени отслеживать сроки окончания действия того или иного обязательного сертификата, своевременно организовывать

обучение и лучше контролировать обученность. В дополнение к обязательному обучению, регулируемому законодательством, Академия запустила регулярные образовательные мероприятия для обмена опытом и обсуждения операционных задач.

В разработке образовательного контента участвуют нейросети: подбор изображений и их обработка, реферирование текстов, в том числе технических, написание проверочный кейсов и заданий – все частично или полностью делегировано генеративному искусственному интеллекту. Это позволяет существенно сократить время и затраты.

Аналогичными возможностями пользуется учебный центр Владивостокского морского торгового порта, чьей задачей на 2023 год стала оцифровка учебно-методических материалов по ключевым направлениям обучения. Нейросети помогают обрабатывать изображения, структурируют материалы, позволяют быстро собрать информацию. За 2023 год программы учебного центра прошли 11 250 раз.

Развитие внутренней экспертизы в процессе обучения и развития персонала не отменяет возможности привлечения внешних провайдеров. Сотрудники FESCO посещают конференции, семинары, тренинги, практикумы, а корпоративная Академия помогает в выборе лучшего решения и организации всего процесса. В 2023 году были обработаны 322 заявки на обучение для 1 338 сотрудников.

Важным аспектом обучения являются прикладной характер выбранных тем и возможность применить полученные знания на практике. В этом будет помогать направление оценки, которое сформировано в Академии в 2023 году. Задача направления – формирование ядра корпоративных компетенций, разработка профилей для разных категорий должностей, поиск решений для автоматизации как самого процесса оценки, так и выдачи рекомендаций в виде индивидуальных планов развития. На конец 2023 года оценку прошли более 250 человек, разработан ряд профилей компетенций, выработан подход к формированию рекомендаций по развитию.

Расходы на развитие персонала в 2023 году составили порядка 70 млн руб. и увеличились более чем в 3,5 раза по сравнению с 2022 годом.

Тренинги

30 внутренних тренингов

40 дней тренингов

320 часов тренингов

285 обученных

75 пропустили

Электронное обучение

4 290 сотрудников на платформе всего

3 587 курсов пройдено

762 ученика, проходивших курсы

Обучение по заявкам

322 заявки всего

1 338 учеников всего

488 учеников онлайн-школы английского языка Skyeng



Корпоративная культура

Спорт

Спорт в FESCO является элементом корпоративной культуры. Занятия спортом положительно влияют на эффективность работы, в первую очередь через развитие командного взаимодействия. В компаниях FESCO созданы базовые условия для всех сотрудников, желающих заниматься спортом.

На территории ВМТП построен тренажерный зал для сотрудников компании. Зал оснащен тренажерами, в нем также проводятся групповые и индивидуальные занятия под руководством и контролем мужского и женского тренеров. Кроме тренажерного зала в оздоровительном комплексе также есть сауна и хамам. Портовики могут бесплатно посещать бассейн и секции по волейболу, баскетболу, мини-футболу, хоккею, бегу и борьбе. Кроме того, в ВМТП проводятся товарищеские спортивные мероприятия по русскому зимнему, играм в настольный теннис и хоккею на льду.

Благодаря развитию спорта в Компании есть и свои спортивные команды: по баскетболу – «Тигры ВМТП», футбольная команда «Портовик», хоккейная команда «Акулы ВМТП». Сотрудники, в том числе в составе этих команд, принимают участие в различных спортивных мероприятиях Приморского края: зимняя и летняя бизнес-спартакиада, Межрегиональная любительская баскетбольная лига, Альтернативная хоккейная лига Приморского края, Кубок Приморского края федерации по хоккею, Открытый чемпионат Владивостока по мини-футболу,

>10 млн руб. +35 % к 2022 году

составили расходы на корпоративный спорт в 2023 году

Открытое первенство по футболу и др. – и занимают призовые места. Также сотрудники FESCO участвуют в спортивных марафонах, например таких, как «Мосты Владивостока» и «Гонка героев».

Всего во Владивостоке в 2023 году проведено 12 спортивных мероприятий с общим количеством участников более 700 человек.

Развитие спорта происходит и в других компаниях Группы:

- в Москве для сотрудников FESCO организованы регулярные тренировки по футболу, хоккею и йоге;
- Санкт-Петербурге – регулярные тренировки по футболу.

В мероприятиях Лиги Героев – «Гонка героев» и «Забег» – приняли участие более 400 сотрудников.

Культурные и корпоративные мероприятия

В 2023 году 5 872 сотрудника в 21 городе посетили корпоративный праздник «Время FESCO». Во Владивостоке прошло более 40 мероприятий с общим охватом более 4 тыс. человек. 6 тыс. сотрудников получили подарки на праздники. Кроме того, все дети сотрудников в возрасте до 14 лет получили новогодние подарки от Компании.

>140 млн руб. х5,5 раз к 2022 году

составили расходы на культурные и корпоративные мероприятия в 2023 году

Профсоюзные организации

Профсоюзные организации FESCO представлены шестью первичными профсоюзными организациями, объединенными в территориальные профсоюзные организации Владивостока и Приморского края, которые входят в состав трех общественных организаций: Территориальной общественной организации работников морских портов Приморского края Российского профсоюза докеров, Профессионального союза работников водного транспорта Российской Федерации и Российского профсоюза моряков, являющегося аффилированной организацией Международной федерации транспортных рабочих.

Деятельность профессиональных союзов докеров и моряков направлена на представление и защиту прав и законных интересов членов профсоюзов по вопросам, связанным с трудовыми отношениями, а также с координацией действий профсоюзных организаций по защите индивидуальных и коллективных социально-трудовых, профессиональных и иных непосредственно связанных с ними прав и интересов членов профсоюзов.

Профессиональные союзы в 2023 году объединили более 30 % всех работников FESCO, из которых около 25 % приходится на долю управленческого персонала и 75 % – на долю производственного персонала.

Профсоюзные организации в 2023 году вели социальную поддержку членов профсоюзов и их семей по следующим направлениям:

- материальная помощь (в связи с болезнью, смертью, рождением ребенка, регистрацией брака, к юбилейным датам работников, в связи с выходом на пенсию, а также многодетным семьям и семьям, воспитывающим детей-инвалидов);
- 224 члена профсоюза в торжественной обстановке награждены благодарностями за профессионализм и активную жизненную позицию, а также памятными подарками ко дню рождения;
- организовано награждение заслуженных членов профсоюза в честь Дня порта, вручены почетные грамоты и подарочные сертификаты;
- 64 члена профсоюза получили юридическую помощь, включая консультации и подготовку документов;

- 26 членов профсоюза получили помощь в заполнении декларации 3-НДФЛ для получения налогового вычета;
- компенсирована стоимость приобретенных билетов на детские новогодние мероприятия (цирк, театр, утренники, новогодние представления, шоу с аниматорами). Члены профсоюза получили компенсации для 186 детей;
- с целью сплочения коллективов проведено 105 корпоративных мероприятий для членов профсоюза ПАО «ВМТП»;
- организован турнир по теннису и шахматам ко Дню защитника Отечества;
- организовано поздравление женщин – членов профсоюза, вручены подарочные конфеты к 8 Марта;
- вручены подарочные карты в сеть гипермаркетов «Самбери» и сувенирная продукция ветеранам – труженикам тыла в честь Дня Победы;
- проведен творческий конкурс рисунков и поделок на тему «Порт моей мечты» в честь Дня защиты детей, а также 1 540 детей членов профсоюза получили подарочные сертификаты ко Дню знаний;
- территориальная организация Российский профсоюз докеров провела корпоративные мероприятия для 200 членов профсоюза в честь Дня работников морского и речного флота: сплавы по реке Партизанская, экскурсия в Долину атлантов;
- более 1 тыс. членов профсоюза посетили театр Горького, свыше 100 членов профсоюза побывали на Бневских водопадах в сопровождении опытных гидов;
- профсоюз совместно с ПАО «ВМТП» провел субботник в Детской краевой больнице № 2.

Профсоюзные организации находятся в постоянном конструктивном взаимодействии с работодателем – Группой FESCO. В 2023 году в коллективные договоры были внесены следующие изменения.

- Коллективный договор ПАО «ВМТП»:
 - внесены изменения в материальную помощь по смерти работника с учетом единого подхода по Группе;
 - внесены изменения в материальную помощь по рождению ребенка с учетом единого подхода по Группе;
 - принято Положение об индексации в качестве приложения к коллективному договору;
 - внесены изменения в суммы выплат по инвалидности. Сумма выплат зафиксирована в твердой денежной форме без привязки к МРОТ¹;
 - внесены изменения по возрасту при выплате к юбилейной дате;

¹ МРОТ – минимальный размер оплаты труда.



- внесены изменения в компенсации санаторно-курортного лечения;
 - дополнен список компаний, входящих в проект «Единый стивидор», для расчета выплаты работникам, увольняющимся в связи с уходом на пенсию, которые ранее были упущены;
 - дополнен единовременной компенсацией морального вреда работникам, причиненного их здоровью в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;
 - положения об оплате труда, премировании и корпоративных наградах вынесены из коллективного договора в локальные нормативные акты с целью унификации с общими подходами по FESCO;
 - отменены выплаты работникам к ежегодному оплачиваемому отпуску в зависимости от стажа работы и с 1 января 2024 года повышены выплаты сотрудникам ООО НПП «Владпортбункер» в размере: оклад – на 625 руб., часовая тарифная ставка – на 3,79 руб.;
 - отменена выплата работникам в честь Дня защитника Отечества, Международного женского дня, Дня работников морского и речного флота.
- Коллективный договор филиала ПАО «ДВМП» во Владивостоке:
 - увеличена стоимость суточного рациона питания моряков и сумм компенсации за питание членам экипажей судов служебно-вспомогательного флота на 30 %;
 - увеличена выплата страховой суммы выгодоприобретателям в случае смерти застрахованного по иным причинам, не указанным в коллективном договоре, с 16 тыс. руб. до 10 МРОТ, которую обеспечивает страховая компания по договору страхования от несчастных случаев;
 - увеличена предельная сумма компенсации стоимости путевки в детские загородные стационарные оздоровительные лагеря и санатории с 8 тыс. до 10 тыс. руб. на каждого ребенка работника до 14 лет включительно;
 - в рамках унификации подходов по оплате труда по компаниям FESCO введена дополнительная оплата дней отсутствия работника по причине временной нетрудоспособности самого работника (не более чем за пять рабочих дней в течение календарного года).

Совет ветеранов войны и труда ПАО «ДВМП»

FESCO финансирует Совет ветеранов войны и труда. Средства, направленные в 2023 году, использованы по следующим направлениям:

- материальная помощь в связи с болезнью и дорогостоящим лечением, в том числе приобретение препаратов, лечение и протезирование зубов;
- частичная оплата ритуальных услуг родственникам умерших ветеранов;
- содержание Совета ветеранов;
- юбилейные выплаты;
- выплата единовременной материальной помощи ко Дню Победы, Дню работников морского и речного флота и вдовам погибших моряков.



7 840 тыс. руб. +20 % к 2022 году

сумма выплаченных Совету ветеранов средств в 2023 году

Политика по правам человека

Политика FESCO по правам человека направлена на соблюдение Компанией прав и свобод человека, определенных законодательством Российской Федерации, Всеобщей декларацией прав человека, принятой Генеральной Ассамблеей ООН, и другими международными документами. Стремление к соблюдению, поддержке и содействию развития прав человека во всех аспектах деятельности является для FESCO обязательным принципом, позволяющим эффективно организовывать и проводить политику в отношении прав человека.

Главные принципы FESCO в сфере политики по правам человека

- Отсутствие дискриминации. Компания уважает культурное многообразие и индивидуальные различия сотрудников, не допуская дискриминации, в том числе по признакам пола, национальности, языка, социального положения, возраста, отношения к религии и других обстоятельств. Компания стремится участвовать в социально-политической жизни сообщества тех регионов, в которых работает, справедливо и честно относится к людям.
- Запрет на использование детского и принудительного труда. Сотрудники работают в Компании по собственному желанию, ознакомлены с условиями труда, регулярно получают заработную плату. Компания соблюдает права ребенка, отказывается от использования детского труда.
- Компания является гарантом защиты достоинства и равенства людей путем недопущения преследования и насилия в любой форме и принятия адекватных мер реагирования.
- Официальное трудоустройство и кадровые решения, принимаемые на законных и объективных основаниях, таких как знания и умения.
- Достойный, конкурентоспособный и справедливый уровень вознаграждения, не ниже минимального размера оплаты труда; равная оплата за равный труд, принимая во внимание разницу по заработной плате в зависимости от региона.
- Соблюдение всех регуляторных требований, касающихся режима труда и отдыха, стремление к минимизации сверхурочных рабочих часов без производственной необходимости и соответствующей оплаты.
- Компания предоставляет равный доступ к социальным гарантиям и льготам, обучению всем заинтересованным сторонам в целях обеспечения жизненного уровня, необходимого для поддержания здоровья и благосостояния, повышения качества жизни.
- Эффективное взаимодействие между работниками и руководством, уважение свободы объединения и ведения коллективных переговоров, своевременное информирование работников о касающихся их изменениях в деятельности.
- Компания ответственно подходит к соблюдению прав и решению вопросов, связанных с благополучием местных сообществ и коренного населения на территориях присутствия своей деятельности, сотрудничает с органами власти и с уважением относится к населению территорий своего присутствия.

Кодекс корпоративной и деловой этики

FESCO активно поддерживает и строго соблюдает нормы трудовых отношений, права и свободы сотрудников, предоставляет равные возможности и гарантирует работникам защиту от любых форм дискриминации. Действие норм этического поведения в FESCO распространяется на отношения с работниками через действующий Кодекс корпоративной и деловой этики, в котором прописано, что в Компании нет ограничений по работе в зависимости от пола, национальности, вероисповедания и иным признакам, а также другим обстоятельствам, не связанным с деловыми качествами работников.

Компания следует принципам честной, справедливой и открытой политики в отношении как своих сотрудников, так и внешних контрагентов:

- создает атмосферу открытости в деловом общении;

- обеспечивает организацию труда, способствующую эффективному взаимодействию работников и получению ими удовлетворения от работы;
- создает и поддерживает в коллективе устойчивый благоприятный моральный климат, направленный на обеспечение открытого обмена мнениями, способствующий эффективному решению поставленных задач, а также на реализацию подчиненными своего потенциала;
- создает условия для обучения и повышения профессиональной квалификации работников.

Действие Кодекса корпоративной и деловой этики распространяется на отношения сотрудников с внешними контрагентами.