

## 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.



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 (FTE<sup>1</sup>), человек

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

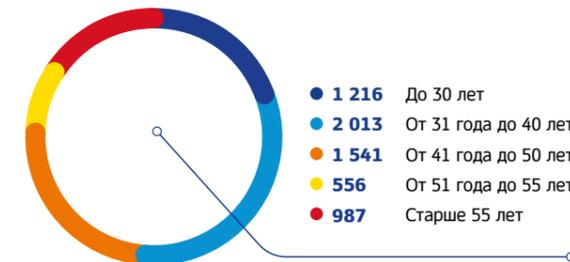
Источник: данные Компании

<sup>1</sup> 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)

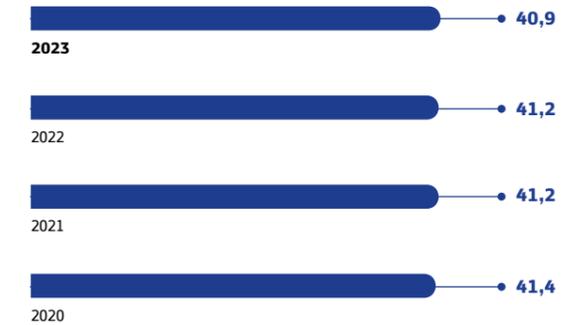


### Структура уровней должностей по гендеру в России в 2023 году (специалист) (FTE)



Источник: данные Компании

### Средний возраст персонала в России, лет

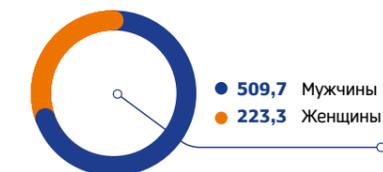


В FESCO широко представлены сотрудники разных возрастных групп.

### 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)



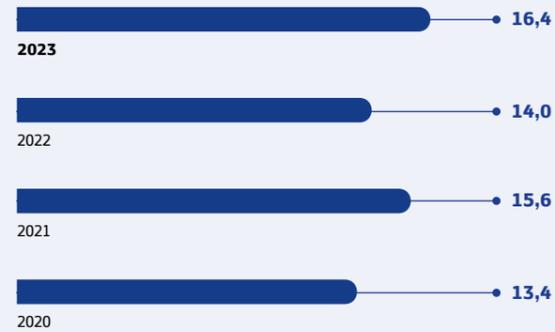
Источник: данные Компании

## Движение персонала

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

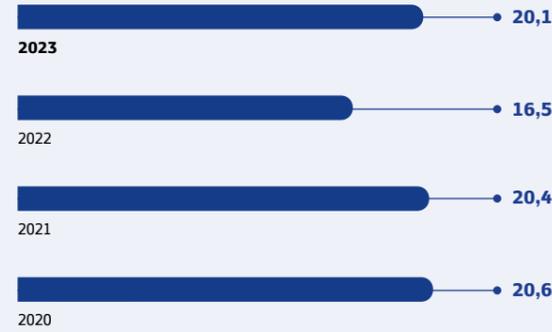
В 2023 году он составил 16,4 % по причинам добровольного увольнения и 20,1 % по всем причинам увольнения. По сравнению с 2022 годом показатели выросли и зафиксировались на уровне 2021 года.

### 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



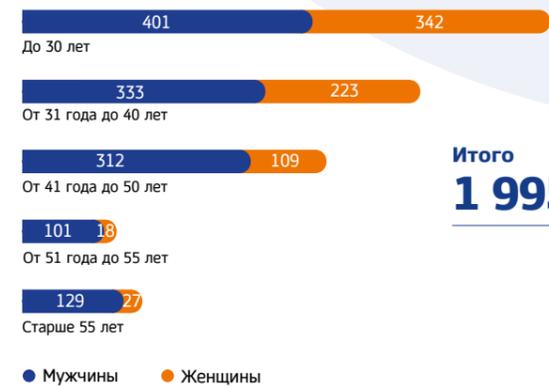
**Итого**  
2 053

#### 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)



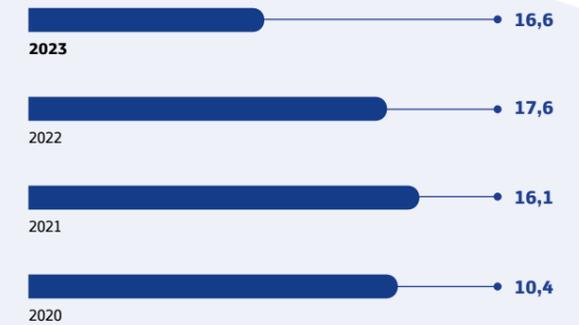
**Итого**  
1 401

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	<b>1 839</b>

Источник: данные Компании

### Закрытие заявки на подбор персонала по категориям

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

### 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.

<sup>1</sup> 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.

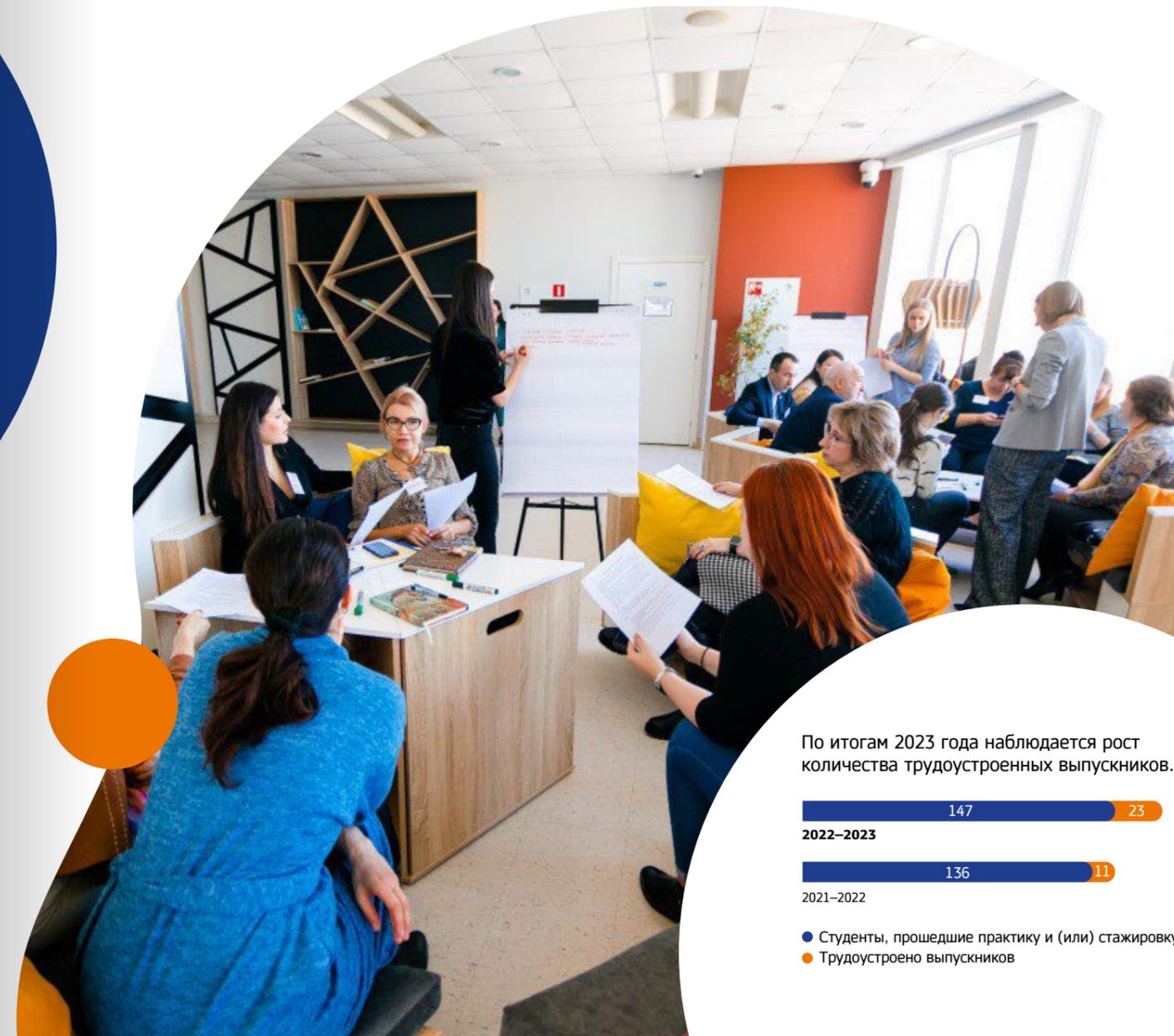


### Амбассадоры отрасли

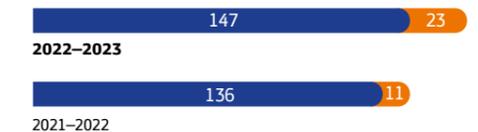
Передача практических профессиональных знаний студентам, научно-преподавательскому составу и развитие коммуникаций между учебными заведениями, отраслевыми представителями и FESCO.



### 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 МРОТ<sup>1</sup>;
  - внесены изменения по возрасту при выплате к юбилейной дате;

<sup>1</sup> 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 развитию 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.