

Подход FESCO к стратегии устойчивого развития укладывается в классическое определение, сформулированное в докладе Всемирной комиссии по вопросам окружающей среды и развития «Наше общее будущее» (1987): «Удовлетворение потребностей нынешнего поколения без ущерба для возможности будущих поколений удовлетворять свои собственные потребности».



# Персонал

## Кадровый состав

Среднесписочная численность FESCO в 2021 году составила 5 186 человек. Увеличение численности было связано с развитием направлений деятельности и ростом бизнеса.

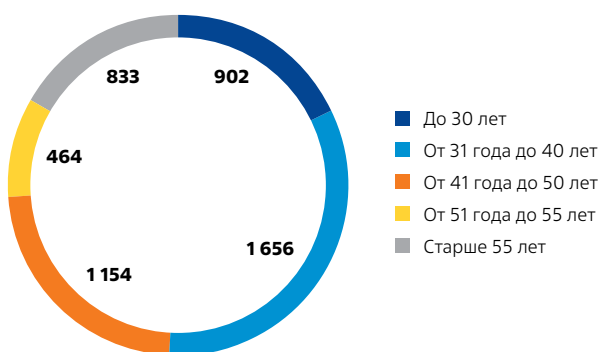
### Среднесписочная численность персонала FESCO (FTE), человек

МЕСТОРАСПОЛОЖЕНИЕ	2018	2019	2020	2021
Россия	4 691	4 844	4 897	5 008
Азия	152	152	146	146
Европа	55	49	48	33
<b>Итого</b>	<b>4 898</b>	<b>5 045</b>	<b>5 091</b>	<b>5 186</b>

Источник: данные Компании

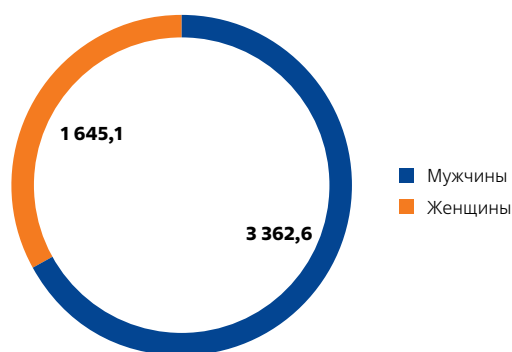
В FESCO широко представлены сотрудники разных возрастных групп.

### Структура персонала по возрасту в России в 2021 году (FTE<sup>1</sup>)



Источник: данные Компании

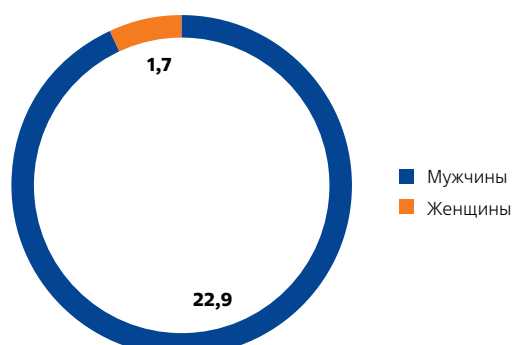
### Структура персонала по гендеру в России в 2021 году (FTE)



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.

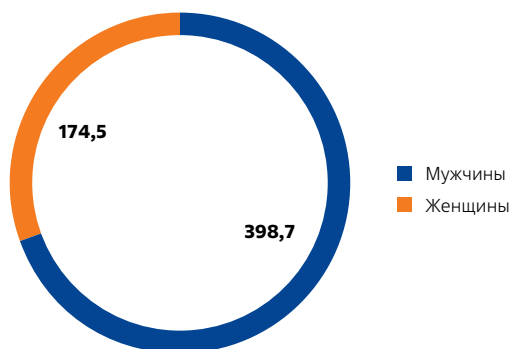
### Структура уровней должностей по гендеру в России в 2021 году (руководитель высший) (FTE)



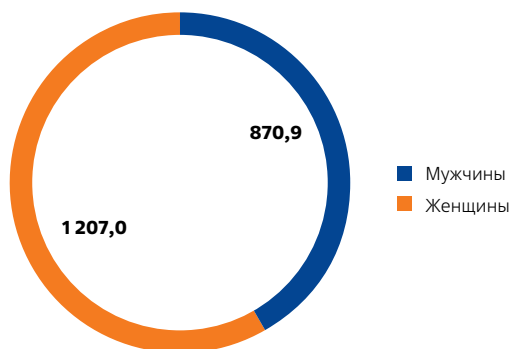
<sup>1</sup> Full-time equivalent (сокр. FTE) – эквивалент полной занятости сотрудников компании, позволяющий определить уровень вовлеченности работников в трудовой процесс.



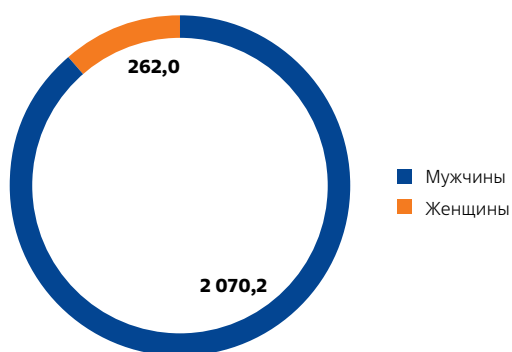
### Структура уровней должностей по гендеру в России в 2021 году (руководитель) (FTE)



### Структура уровней должностей по гендеру в России в 2021 году (специалист) (FTE)



### Структура уровней должностей по гендеру в России в 2021 году (рабочий) (FTE)

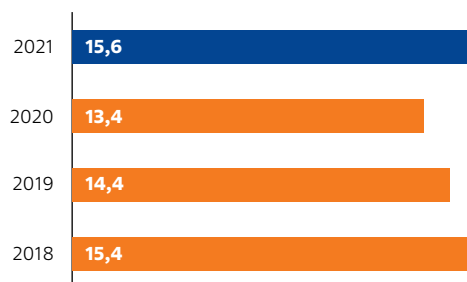


Источник: данные Компании

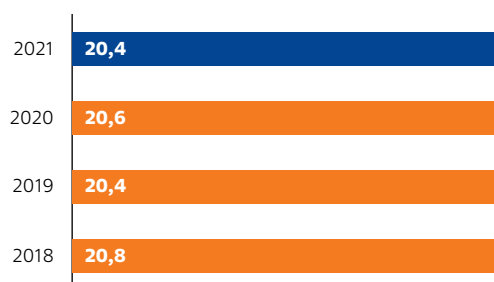
## Движение персонала

FESCO благодаря эффективной кадровой политике и разнообразным методам подбора персонала удерживает коэффициент текучести кадров в расчете по уволенным работникам на стабильном уровне. В 2021 году он составил 15,4 % по причинам добровольного увольнения и 20,8 % по всем причинам увольнения. Величина коэффициента текучести связана в основном с работой общего центра обслуживания Группы – ООО «СЦФ», специфика деятельности которого предусматривает прием сотрудников на позиции начального уровня для выполнения операционных функций, где они получают опыт и далее могут переходить в другие компании на более высокоуровневые позиции.

### Коэффициент текучести персонала (добровольная текучесть), %



### Коэффициент текучести персонала (общая текучесть), %



Источник: данные Компании

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

ПРИНЯТЫЕ В 2018 ГОДУ										
ДО 30 ЛЕТ		ОТ 31 ГОДА ДО 40 ЛЕТ		ОТ 41 ГОДА ДО 50 ЛЕТ		ОТ 51 ГОДА ДО 55 ЛЕТ		СТАРШЕ 55 ЛЕТ		ИТОГО
МУЖЧИНЫ	ЖЕНЩИНЫ	МУЖЧИНЫ	ЖЕНЩИНЫ	МУЖЧИНЫ	ЖЕНЩИНЫ	МУЖЧИНЫ	ЖЕНЩИНЫ	МУЖЧИНЫ	ЖЕНЩИНЫ	
277	242	212	201	123	83	52	27	44	23	1 284
УВОЛЕННЫЕ В 2018 ГОДУ (С УЧЕТОМ ПЕРЕВОДОВ ВНУТРИ FESCO)										
ДО 30 ЛЕТ		ОТ 31 ГОДА ДО 40 ЛЕТ		ОТ 41 ГОДА ДО 50 ЛЕТ		ОТ 51 ГОДА ДО 55 ЛЕТ		СТАРШЕ 55 ЛЕТ		ИТОГО
МУЖЧИНЫ	ЖЕНЩИНЫ	МУЖЧИНЫ	ЖЕНЩИНЫ	МУЖЧИНЫ	ЖЕНЩИНЫ	МУЖЧИНЫ	ЖЕНЩИНЫ	МУЖЧИНЫ	ЖЕНЩИНЫ	
156	133	187	211	106	89	54	40	105	37	1 118
ПРИНЯТЫЕ В 2019 ГОДУ										
ДО 30 ЛЕТ		ОТ 31 ГОДА ДО 40 ЛЕТ		ОТ 41 ГОДА ДО 50 ЛЕТ		ОТ 51 ГОДА ДО 55 ЛЕТ		СТАРШЕ 55 ЛЕТ		ИТОГО
МУЖЧИНЫ	ЖЕНЩИНЫ	МУЖЧИНЫ	ЖЕНЩИНЫ	МУЖЧИНЫ	ЖЕНЩИНЫ	МУЖЧИНЫ	ЖЕНЩИНЫ	МУЖЧИНЫ	ЖЕНЩИНЫ	
271	234	228	105	130	53	52	14	63	16	1 166
УВОЛЕННЫЕ В 2019 ГОДУ (С УЧЕТОМ ПЕРЕВОДОВ ВНУТРИ FESCO)										
ДО 30 ЛЕТ		ОТ 31 ГОДА ДО 40 ЛЕТ		ОТ 41 ГОДА ДО 50 ЛЕТ		ОТ 51 ГОДА ДО 55 ЛЕТ		СТАРШЕ 55 ЛЕТ		ИТОГО
МУЖЧИНЫ	ЖЕНЩИНЫ	МУЖЧИНЫ	ЖЕНЩИНЫ	МУЖЧИНЫ	ЖЕНЩИНЫ	МУЖЧИНЫ	ЖЕНЩИНЫ	МУЖЧИНЫ	ЖЕНЩИНЫ	
158	143	180	146	114	55	74	29	136	44	1 079
ПРИНЯТЫЕ В 2020 ГОДУ										
ДО 30 ЛЕТ		ОТ 31 ГОДА ДО 40 ЛЕТ		ОТ 41 ГОДА ДО 50 ЛЕТ		ОТ 51 ГОДА ДО 55 ЛЕТ		СТАРШЕ 55 ЛЕТ		ИТОГО
МУЖЧИНЫ	ЖЕНЩИНЫ	МУЖЧИНЫ	ЖЕНЩИНЫ	МУЖЧИНЫ	ЖЕНЩИНЫ	МУЖЧИНЫ	ЖЕНЩИНЫ	МУЖЧИНЫ	ЖЕНЩИНЫ	
213	140	179	107	157	63	56	20	73	17	1 025
УВОЛЕННЫЕ В 2020 ГОДУ (С УЧЕТОМ ПЕРЕВОДОВ ВНУТРИ FESCO)										
ДО 30 ЛЕТ		ОТ 31 ГОДА ДО 40 ЛЕТ		ОТ 41 ГОДА ДО 50 ЛЕТ		ОТ 51 ГОДА ДО 55 ЛЕТ		СТАРШЕ 55 ЛЕТ		ИТОГО
МУЖЧИНЫ	ЖЕНЩИНЫ	МУЖЧИНЫ	ЖЕНЩИНЫ	МУЖЧИНЫ	ЖЕНЩИНЫ	МУЖЧИНЫ	ЖЕНЩИНЫ	МУЖЧИНЫ	ЖЕНЩИНЫ	
187	96	176	131	142	42	75	22	131	27	1 029
ПРИНЯТЫЕ В 2021 ГОДУ										
ДО 30 ЛЕТ		ОТ 31 ГОДА ДО 40 ЛЕТ		ОТ 41 ГОДА ДО 50 ЛЕТ		ОТ 51 ГОДА ДО 55 ЛЕТ		СТАРШЕ 55 ЛЕТ		ИТОГО
МУЖЧИНЫ	ЖЕНЩИНЫ	МУЖЧИНЫ	ЖЕНЩИНЫ	МУЖЧИНЫ	ЖЕНЩИНЫ	МУЖЧИНЫ	ЖЕНЩИНЫ	МУЖЧИНЫ	ЖЕНЩИНЫ	
312	261	291	173	190	107	69	16	86	18	1 523
УВОЛЕННЫЕ В 2021 ГОДУ (С УЧЕТОМ ПЕРЕВОДОВ ВНУТРИ FESCO)										
ДО 30 ЛЕТ		ОТ 31 ГОДА ДО 40 ЛЕТ		ОТ 41 ГОДА ДО 50 ЛЕТ		ОТ 51 ГОДА ДО 55 ЛЕТ		СТАРШЕ 55 ЛЕТ		ИТОГО
МУЖЧИНЫ	ЖЕНЩИНЫ	МУЖЧИНЫ	ЖЕНЩИНЫ	МУЖЧИНЫ	ЖЕНЩИНЫ	МУЖЧИНЫ	ЖЕНЩИНЫ	МУЖЧИНЫ	ЖЕНЩИНЫ	
206	146	202	150	133	102	61	27	139	28	1 194

Источник: данные Компании

ОБ ОТЧЕТЕ

О КОМПАНИИ

СТРАТЕГИЧЕСКИЙ ОТЧЕТ

УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ

КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

ИНФОРМАЦИЯ ДЛЯ АКЦИОНЕРОВ

ПРИЛОЖЕНИЯ



## 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 этичного 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.

## Мотивация

### Материальная мотивация

FESCO стремится к созданию комфортных условий труда для своих сотрудников и для этого 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.

### 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. Затраты на ДМС в 2021 году составили 72 млн руб.

## 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: Территориальную общественную организацию работников морских портов Приморского края Российского профсоюза докеров, Профессиональный союз работников водного транспорта Российской Федерации и Российский профсоюз моряков, являющийся 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 ним прав и интересов членов профсоюзов.

Профессиональные союзы в 2021 году объединили 46,7 % всех работников FESCO, из которых 9 % приходится на долю управленческого персонала, 91 % – на долю производственного персонала.

Профсоюзные организации в 2021 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);
- поощрение членов профсоюзов за профессионализм и активную жизненную позицию благодарностями;
- проведение социальных командообразующих мероприятий (экскурсии на водопад «Звезда Приморья», спортивное мероприятие «Гонка героев», конкурсы профессионального мастерства).

Профсоюзы FESCO принимают активное участие в воспитании будущих поколений – организуют социальные мероприятия с детьми членов профсоюзов к праздникам. В 2021 году в этом направлении было реализовано два крупных проекта: турнир по теннису и шахматам в честь Дня защитника Отечества и конкурс рисунков в честь Дня защиты детей на тему «Охрана труда». Также в 2021 году профсоюз продолжил свою традицию по приобретению билетов в детские развлекательные центры ко Дню защиты детей и компенсации новогодних детских мероприятий.

В рамках социального направления по борьбе с COVID-19 профсоюзы Приморского края, представляющие интересы работников FESCO, обеспечили подшефных им пенсионеров продуктами наборами, а привившихся сотрудников – членов профсоюзов в рамках государственной политики в области борьбы с новой коронавирусной инфекцией – сертификатами в супермаркеты.

## Обучение персонала

В 2021 году осуществлен методологический редизайн процесса «Обучение персонала», что позволило заложить основы для формирования собственного портфеля внутренних тренингов, подготовить плановый

календарь обучения и сформировать точечную потребность бизнеса в развитии конкретных навыков у персонала FESCO.

Мы по-прежнему придерживаемся принципа в обучении 10/20/70, где 70 % – дистанционное обучение для развития soft skills без отрыва от производства; 20 % – внутреннее обучение, которое осуществляется внутренними тренерами FESCO и направлено на персонализированную работу с персоналом, посттренинговое сопровождение и позволяет проводить проверку остаточных знаний; 10 % – внешнее обучение, направленное на развитие ключевых навыков и знаний сотрудника в его профессиональной сфере.

В 2021 году была запущена программа повышения квалификации сотрудников контейнерного терминала С.И.Т., которые оказывают услуги для FESCO в части осмотра контейнеров на предмет неисправностей. Всего было обучено 35 сотрудников, что составляет 3,4 % от всех завершенных программ дистанционного обучения.

FESCO существенно расширила функции корпоративной библиотеки, что дало возможность не только изучать профессиональную литературу, но и участвовать в вебинарах с приглашенными спикерами и в корпоративных конкурсах, проводимых в партнерстве с Alpina Digital.

Одним из наиболее важных направлений развития направления «Обучение персонала» в 2021 году стало внутреннее тренерство. Благодаря профессиональной подготовке сотрудников Дирекции по персоналу удалось сформировать команду внутренних тренеров, которые приступили к развитию данного направления внутри Компании.



## Дистанционное обучение в 2021–2020 годах

ПОКАЗАТЕЛЬ	2020				2021			
	ЛИНЕЙНЫЙ ПЕРСОНАЛ	СРЕДНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ	ВЫСШИЙ МЕНЕДЖМЕНТ	ИТОГО	ЛИНЕЙНЫЙ ПЕРСОНАЛ	СРЕДНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ	ВЫСШИЙ МЕНЕДЖМЕНТ	ИТОГО
Количество сотрудников, прошедших дистанционное обучение	1 138	319	112	1 569	759	176	45	980
Количество завершенных курсов	1 870	567	192	2 629	2 145	513	118	2 776

Источник: данные Компании

## Очное обучение в 2021–2020 годах

2020		2021	
КОЛИЧЕСТВО СОТРУДНИКОВ, ПРОШЕДШИХ ОЧНОЕ ОБУЧЕНИЕ	СТОИМОСТЬ ОБУЧЕНИЯ, ТЫС. РУБ.	КОЛИЧЕСТВО СОТРУДНИКОВ, ПРОШЕДШИХ ОЧНОЕ ОБУЧЕНИЕ	СТОИМОСТЬ ОБУЧЕНИЯ, ТЫС. РУБ.
92	12 731	96	13 111

Источник: данные Компании

## Подбор и адаптация

При формировании пути сотрудника FESCO использует следующие принципы:

- простота, понятность и персональный подход;
- особое внимание к людям и профессиям, создающим максимальную ценность для Группы;
- фокус на автоматизацию HR-процессов с целью создания удобных для сотрудников сервисов.

Программа адаптационных мероприятий включает:

- обновленный welcome-курс (доработана геймификация процесса адаптации, консолидирована база знаний, пересмотрена информация о FESCO в целом);
- приветственное письмо новичка;
- пакет адаптационных дистанционных курсов обучения (охрана труда и производственная безопасность, кибербезопасность, первая помощь);
- анкета обратной связи новичка.

В отчетном году был осуществлен методологический редизайн процесса «Подбор персонала», что позволило разграничить зоны ответственности бизнес- и HR-подразделений, были описаны основные виды, формы и методы подбора персонала, которые используются в FESCO.

В 2021 году количество заявок, поступивших в работу, возросло на 9 %, при этом количество закрытых заявок (то есть количество принятого персонала) возросло на 44 %, что отразилось на проценте закрытых заявок – 49 % от поступивших.

## Заявки на подбор персонала

показатель	2019	2020	2021
Количество поступивших заявок	510	1 071	1 193
Количество закрытых заявок	446	416	946
% закрытия заявок	87,4	38,8	79,3

Источник: данные Компании

Были улучшены показатели по скорости закрытия заявок по вакансиям категорий:

- коммерческий персонал – на восемь рабочих дней;
- рабочий персонал – на 47 рабочих дней;
- средний менеджмент – восемь рабочих дней.

## Заявки на подбор персонала по категориям

показатель	2019	2020	2021
Коммерческий персонал	64	58	49
Рабочий персонал	63	112	65
Средний менеджмент	34	50	42
Высший менеджмент	45	27	58
<b>Срок закрытия вакансий, дней</b>	<b>34</b>	<b>25</b>	<b>49</b>

Источник: данные Компании