

## Энергосбережение

В рамках функционирования системы энергетического менеджмента и реализации Энергетической политики в FESCO разработана и реализована Программа энергосбережения и повышения энергетической эффективности Группы FESCO на 2024 год, включающая Планы организационно-технических мероприятий по энергосбережению и повышению энергетической эффективности ПАО «ДВМП» и подконтрольных лиц ПАО «ДВМП».

Программа энергосбережения направлена на снижение энергопотребления при эксплуатации морского транспорта, на объектах системы теплоснабжения при эксплуатации зданий и сооружений, погрузо-разгрузочной, специальной и автотракторной техники, на нужды железнодорожного хозяйства, а также на модернизацию систем освещения и оптимизацию различных технологических процессов.

**4.3**  
тыс. т у. т.

составила общая экономия топливно-энергетических ресурсов в 2024 году (при плане 3,6 тыс. т у. т.) за счет реализации мероприятий Программы энергосбережения и повышения энергетической эффективности

### При реализации программы:

- реализован ряд мер по восстановлению изоляции тепловых сетей, а также утеплены входные группы административных и производственных зданий;
- произведено обновление парка рефрижераторных контейнеров с улучшенными теплотехническими характеристиками;
- использованы энергоэффективные решения при модернизации и строительстве систем наружного освещения ПАО «ВМТП»;
- в пилотном режиме в течение 2024 года на территории ПАО «ВМТП» эксплуатировалась система ЭПЛ;
- продолжено внедрение комплексной системы мониторинга показателей работы и расхода топлива на судах SSV (Smart Ship View). По состоянию на конец 2024 году системой SSV оборудованы 15 единиц флота.

### Объем экономии ресурсов

**2,5** тыс. т



судовое топливо

**376** тыс. л



дизельное топливо

**0,6** млн кВт · ч



электроэнергия

**700** ГКал



тепловая энергия

Суда Группы выполняют требования Международной конвенции МАРПОЛ в части энергоэффективности судов. Ведется мониторинг расхода топлива в соответствии с утвержденными Планами энергоэффективности ПУЭЭС (SEEMP). Весь флот под управлением FESCO имеет удостоверение регистра, подтверждающие правильное ведение сбора данных.

Состав флота, эксплуатируемый в территориальных водах близ европейской части Мирового океана, выполняет требование Правила EU MRV (monitoring, report, verification), в соответствии с которым имеет утвержденный план энергоэффективности, собирает и предоставляет данные по расходу топлива, выбросам парниковых газов и выполненной работе. Эти меры также направлены на снижение выбросов парниковых газов в атмосферу.

## Персонал

Люди – главная ценность FESCO. Всесторонняя поддержка персонала и развитие регионов присутствия являются безусловными приоритетами для Компании.

Возможности для самореализации и развития талантов – одно из ключевых направлений кадровой политики FESCO. Особое внимание уделяется созданию комфортных условий труда и выстраиванию доверительных отношений со своими сотрудниками: в Компании действуют

программы по адаптации и обучению персонала, развитию профессиональных навыков и компетенций, предоставляются расширенные социальные льготы и гарантии, включая ДМС.

### Ключевые результаты работы в 2024 году

**~157** <sup>+5 %</sup>  
млн руб.

расходы на материальную помощь

Утверждены девять видов материальной помощи.

Утвержден единый подход к мотивации сотрудников и системе льгот.

**65,7**  
млн руб.

расходы на охрану труда

В полном объеме продлены коллективные договоры до 31 декабря 2025 года.

Разработано более 50 образовательных решений под задачи Группы.

**> 160** <sup>+23 %</sup>  
млн руб.

расходы на ДМС

Ежегодное проведение чемпионатов по экономике и логистике (четыре вуза Владивостока).

Разработка более 15 проектов совместно с вузами в рамках проектной деятельности.

Организован первый в России межвузовский отраслевой чемпионат профессионального мастерства курсантов морских специальностей (пять вузов России).

FESCO успешно реализует стратегию работы с персоналом, рассчитанную до 2025 года. Инициатива охватывает все направления взаимодействия между работодателем и сотрудником.

#### Привлечение персонала:

- развитие работы с молодежью (Молодежный совет);
- расширение географии и масштаба работ со студентами;
- увеличение присутствия Компании в социальных сетях и на специализированных карьерных онлайн-платформах;
- автоматизация процесса подбора персонала и развитие бренда работодателя.

#### Развитие персонала:

- развитие корпоративного университета и единой системы обучения;
- формирование кадрового резерва для ключевых позиций;
- обеспечение карьерного роста;
- участие в кросс-функциональных проектах.

#### Корпоративная культура и социальные гарантии:

- повышение вовлеченности сотрудников;
- повышение социальной ответственности работодателя;
- формирование единой корпоративной культуры;
- взаимодействие с профсоюзными организациями.

#### Повышение эффективности процессов управления персоналом:

- автоматизация HR-процессов Компании;
- уровень унификации HR-процессов – свыше 90 %, уровень автоматизации – более 70 %;
- создание локальных нормативных актов 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 2024 года Транспортная группа FESCO вошла в рейтинги лучших работодателей России.

## Кадровый состав

Среднесписочная численность FESCO в 2024 году выросла на 3,8 % и составила 6 798 человек. Увеличение численности связано с развитием бизнеса и новых направлений деятельности.

#### Среднесписочная численность персонала FESCO (FTE<sup>1</sup>), человек

| Месторасположение | 2021         | 2022         | 2023         | 2024         |
|-------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Россия            | 5 008        | 5 702        | 6 313        | 6 540        |
| Азия              | 146          | 146          | 202          | 202          |
| Европа            | 33           | 35           | 34           | 56           |
| <b>Итого</b>      | <b>5 187</b> | <b>5 883</b> | <b>6 549</b> | <b>6 798</b> |

Источник: данные Компании

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

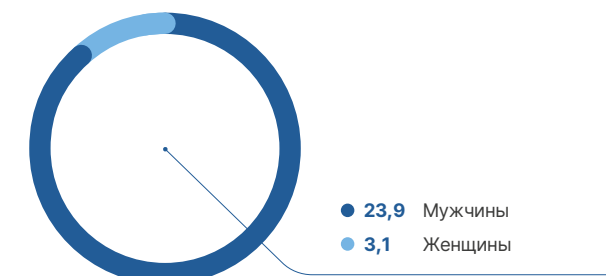
#### В FESCO широко представлены сотрудники разных возрастных групп.

FESCO строго соблюдает законодательство Российской Федерации, права и свободы сотрудников, предоставляет равные возможности и гарантирует сотрудникам защиту от любых форм дискриминации.

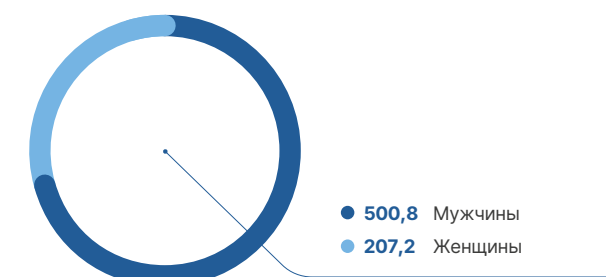
#### Средний возраст персонала в России, лет



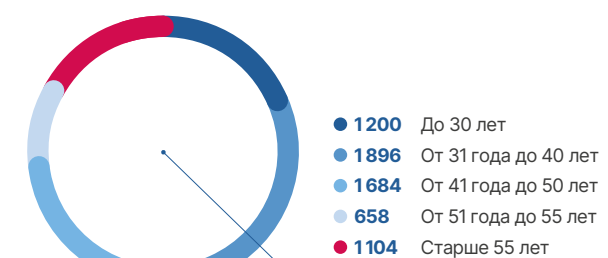
#### Структура уровней должностей по гендеру, Российская Федерация (руководитель высший) (FTE), 2024 год



#### Структура уровней должностей по гендеру, Российская Федерация (руководители) (FTE), 2024 год

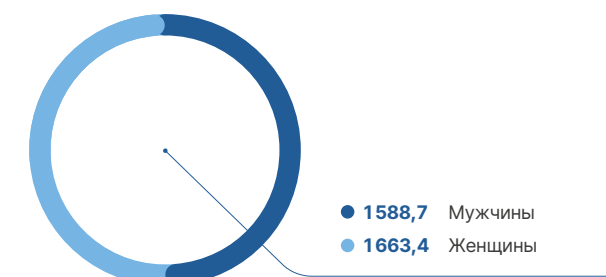


#### Структура персонала по возрасту в России в 2024 году (FTE), человек

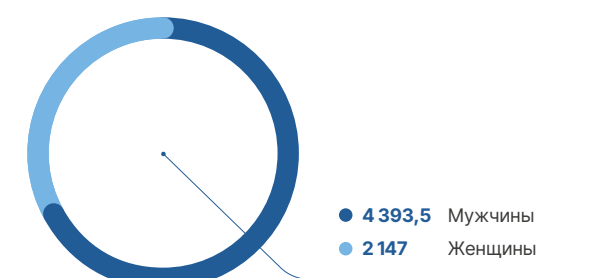


Источник: данные Компании

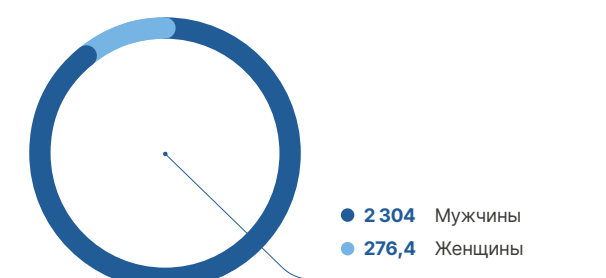
#### Структура уровней должностей по гендеру, Российская Федерация (специалисты) (FTE), 2024 год



#### Структура персонала по гендеру в России в 2024 году (FTE)



#### Структура уровней должностей по гендеру, Российская Федерация (рабочие) (FTE), 2024 год

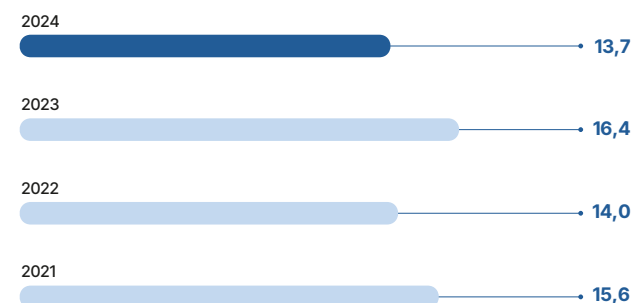


Источник: данные Компании

## Движение персонала

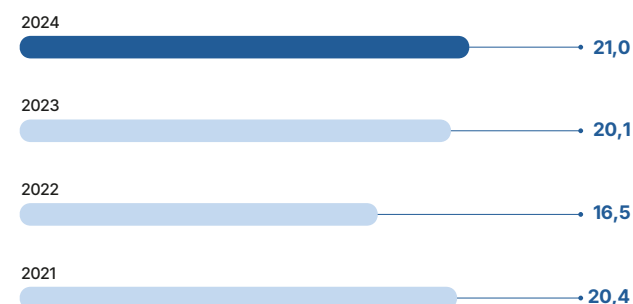
Благодаря эффективной кадровой политике и разнообразным методам подбора персонала коэффициент добровольной текучести кадров в 2024 году снизился на 2,7 % и составил 13,7 %. Это самый низкий показатель за последние четыре года.

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



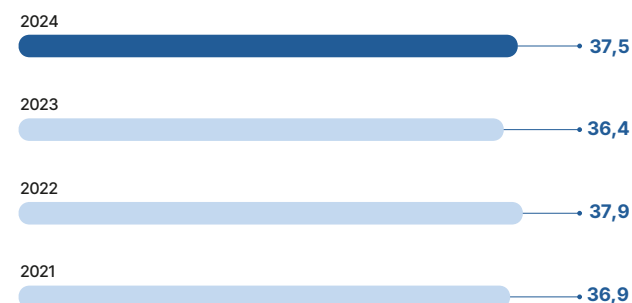
Источник: данные Компани

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

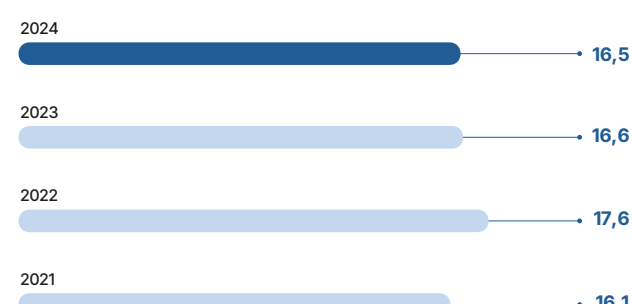


Источник: данные Компани

### Средний возраст персонала в России на дату приема, лет



### Показатель привлечения молодых специалистов (до 35 лет), %



## Мотивация

### Материальная мотивация

Компания нацелена на создание комфортных условий труда для своих сотрудников. Эта цель достигается в том числе благодаря конкурентоспособной заработной плате и наличию широкого пакета корпоративных льгот.

В соответствии с корпоративной стратегией система вознаграждения FESCO нацелена на повышение операционной эффективности и производительности труда, достижение высоких производственных результатов и удержание высококвалифицированного персонала. Система премирования предусматривает возможность выплаты

вознаграждения в зависимости от достигнутых производственно-финансовых показателей и личного вклада сотрудника.

Заработная плата сотрудникам FESCO устанавливается независимо от их пола, возраста, расы, национальности, происхождения и вероисповедания.

В Компании действуют правила трудового распорядка, которые утверждаются с учетом рекомендаций профсоюзной организации и устанавливают режим рабочего времени сотрудников. Продолжительность рабочего времени установлена в соответствии с нормами Трудового кодекса Российской Федерации и составляет 40 часов в неделю.

Для сотрудников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, установлена сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

Работа в выходные дни и сверхурочно оплачивается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

В 2024 году в FESCO утвержден единый подход к мотивации сотрудников и системе льгот (ДМС, командировочные и представительские расходы, мобильная связь и транспорт, релокация и обучение).

### Социальные гарантии

FESCO предоставляет сотрудникам социальные гарантии и льготы сверх установленных трудовым законодательством Российской Федерации, что способствует повышению эффективности и производительности труда. Все работники Компании застрахованы по системе ДМС, что дает возможность получать бесплатную медицинскую помощь в лучших в стране учреждениях здравоохранения, которые определены договором страхования. Программа ДМС включает 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 с первого месяца работы. Расходы на ДМС в 2024 году увеличились на 23 % по сравнению с 2023 годом и составили более 160 млн руб.

FESCO предоставляет сотрудникам материальную помощь по особо значимым событиям в жизни, а также в случаях необходимости поддержки здоровья сотрудников и членов их семей. В 2024 году в Компании утверждены девять видов материальной помощи:

- при рождении/усыновлении детей (50 тыс. руб. на каждого ребенка);
- при рождении/усыновлении третьего и последующих детей (100 тыс. руб. на каждого ребенка);
- в случае смерти близкого родственника (50 тыс. руб.);
- выплата близким родственникам в случае смерти/гибели работника (50 тыс. руб.);
- на образование, компенсацию медицинских расходов и расходов на психологическую помощь (не более 300 тыс. руб. в год);
- при бракосочетании работника (10 тыс. руб.);
- в случае повреждения или утраты личного имущества в результате чрезвычайной ситуации (не более 100 тыс. руб.);
- в ситуациях, связанных с медицинскими операциями, длительным заболеванием работника или членов его семьи, находящихся у него на иждивении (30 % от суммы расходов, но не более 100 тыс. руб.);
- в случае получения инвалидности работником (до 60 минимальных размеров оплаты труда в зависимости от группы инвалидности).

Расходы социального характера в 2024 году составили около 486 млн руб. Снижение составило 8,3 % по сравнению с 2023 годом за счет оптимизации трат на корпоративные мероприятия.



## Подбор и привлечение персонала

В 2024 году на фоне усиления конкуренции на рынке труда FESCO продолжила укреплять свои позиции. Основное внимание было уделено стратегическому развитию HR-бренда, усовершенствованию внутренних процессов, внедрению новых технологий и активному взаимодействию с молодыми специалистами.

Для эффективного подбора персонала FESCO в 2024 году запустила пилотный проект по внедрению искусственного интеллекта для предварительного скрининга кандидатов.

### Заявки на подбор персонала, штук

| Показатель                    | 2021  | 2022  | 2023  | 2024  |
|-------------------------------|-------|-------|-------|-------|
| Количество поступивших заявок | 1 193 | 1 655 | 1 839 | 1 941 |

Источник: данные Компании

### Закрытие заявки на подбор персонала по категориям, штук

| Показатель                                 | 2021      | 2022 <sup>1</sup> | 2023      | 2024      |
|--------------------------------------------|-----------|-------------------|-----------|-----------|
| Коммерческий персонал                      | 49        | 145               | 206       | 210       |
| Рабочий персонал                           | 65        | 413               | 412       | 417       |
| Средний менеджмент                         | 42        | 622               | 770       | 795       |
| Высший менеджмент                          | 58        | 28                | 29        | 25        |
| <b>Итого, срок закрытия вакансий, дней</b> | <b>49</b> | <b>39</b>         | <b>37</b> | <b>37</b> |

Источник: данные Компании

## Привлечение молодых специалистов

Для привлечения молодых специалистов в Компании сформировано функциональное направление «Работа с молодыми специалистами и взаимодействие с образовательными заведениями», основными целями которого являются:

- ↗ обеспечение квалифицированным персоналом 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.

Молодежная политика FESCO реализуется по четырем ключевым направлениям.

Компания укрепила имидж привлекательного работодателя, особенно среди молодежи. Этому способствовали интенсивные совместные кампании с учебными заведениями, участие в профессиональных конференциях и тесное сотрудничество с университетами. Данные инициативы обеспечили значительный прирост откликов на вакансии (+10 %) и поддержание высокого уровня лояльности кандидатов. Благодаря эффективной автоматизации процессов и снижению внешних издержек общая стоимость закрытия одной вакансии снизилась на 5 %.

1. Взаимодействие с вузами и ссузами. Работа с текущим студенческим составом, привлечение к деятельности в Группе FESCO молодых специалистов.

Партнерские отношения реализуются со следующими вузами Российской Федерации:

- ↗ Дальневосточный федеральный университет (ДВФУ) (г. Владивосток);
- ↗ Морской государственный университет им. адмирала Г.И. Невельского (г. Владивосток);
- ↗ Владивостокский государственный университет (г. Владивосток);
- ↗ Дальневосточный государственный технический рыбохозяйственный университет (г. Владивосток);
- ↗ Сибирский государственный университет водного транспорта (г. Новосибирск);
- ↗ Сибирский государственный университет путей сообщения (г. Новосибирск);
- ↗ Новосибирский государственный университет экономики и управления (г. Новосибирск);
- ↗ Государственный университет морского и речного флота им. адмирала С.О. Макарова (г. Санкт-Петербург);

- ↗ Санкт-петербургский государственный экономический университет (г. Санкт-Петербург);
- ↗ Российский университет транспорта (МИИТ) (г. Москва);
- ↗ Московский автомобильно-дорожный государственный технический университет (МАДИ) (г. Москва);
- ↗ Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации (г. Москва);
- ↗ Московский государственный юридический университет им. О.Е. Кутафина (г. Москва);
- ↗ Высшая школа экономики (г. Москва);
- ↗ Государственный морской университет им. адмирала Ф.Ф. Ушакова (г. Новороссийск);
- ↗ Казанский государственный федеральный университет (г. Казань).

FESCO активно взаимодействует с учебными заведениями Владивостока, Москвы, Санкт-Петербурга и Новосибирска в части привлечения студентов на практику и стажировку, а также трудоустройства выпускников в структурные подразделения Группы.

Взаимодействие с вузами выстраивается по четырем направлениям:

- ↗ научно-образовательные задачи:
  - преподавание;
  - мастер-классы;
  - конференции;
  - открытые лекции;
- ↗ выбор и оценка студентов для дальнейшего привлечения к работе в Транспортной группе FESCO:
  - кейс-турниры;
  - проектная деятельность;
  - участие в государственной аттестационной комиссии;
- ↗ развитие профессиональных компетенций студентов:
  - практика;
  - стажировка;
  - трудоустройство;
  - участие в проектах;
  - работа в проектной команде (Дальневосточный федеральный университет);

- ↗ социальная и спонсорская поддержка:
  - ремонт аудиторий;
  - создание общественных творческих пространств (коворкинги);
  - помощь в поддержании в надлежащем состоянии административно-бытового имущества.

Участие FESCO в реализации проектов со студентами все-российских учебных заведений в 2024 году:

- ↗ организация первого в России межвузовского отраслевого чемпионата профессионального мастерства курсантов морских специальностей (пять вузов России);
- ↗ ежегодное проведение чемпионатов по экономике и логистике (четыре вуза Владивостока);
- ↗ разработка более 15 проектов совместно с вузами в рамках проектной деятельности;
- ↗ организация рабочего пространства «Коворкинг «Море внутри» в ДВФУ;
- ↗ организация рабочего пространства «Коворкинг «Море внутри» в МГУ им. Невельского с функцией многофункционального центра для студентов.

2. Профориентация и популяризация отрасли. Работа со школьниками и абитуриентами с целью помощи в определении профессии и популяризации Приморского края и Дальнего Востока.
3. Амбассадоры отрасли. Передача практических профессиональных знаний студентам, научно-преподавательскому составу и развитие коммуникаций между учебными заведениями, отраслевыми представителями и FESCO.
4. Социальная и спонсорская поддержка ключевых партнеров образовательной сферы.

**По итогам 2024 года зафиксирован наибольший за четыре года рост доли трудоустроенных выпускников.**

### Статистика по трудоустройству выпускников, человек

| Учебный год                         | 2021/2022 | 2022/2023 | 2023/2024 |
|-------------------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Всего приемы                        | 2 285     | 2 320     | 2 228     |
| Практиканты                         | 135       | 193       | 236       |
| Стажировки курсантов                | 38        | 71        | 85        |
| Трудоустройство <sup>1</sup>        | 102       | 115       | 98        |
| Доля в общем объеме трудоустройства | 6,1 %     | 8,0 %     | 8,2 %     |

Источник: данные Компании

<sup>1</sup> С учетом внедрения автоматизированного подсчета в 2022 году.

<sup>1</sup> Прием по признаку первого места работы.

## Обучение и развитие персонала

Основными задачами FESCO в реализации проектов в области образования является решение глобальных задач по подготовке кадров для транспортно-логистической отрасли. Формирование устойчивого кадрового потенциала невозможно без программ по ранней профориентации школьников, поэтому подобным проектам FESCO уделяет особое внимание.

Профессиональное развитие вышло на новый уровень с запуском в 2023 году корпоративной Академии FESCO. Образовательный проект реализует команда опытных тренеров, методологов, специалистов по электронному обучению и оценке персонала. Академия FESCO – это экосистема, созданная с учетом новейших тенденций в образовании и объединившая сразу несколько направлений: адаптацию, обучение и развитие, оценку и кадровый резерв, наставничество и управление преемственностью.

Итоги деятельности Академии FESCO в 2024 году:

- ↗ расширение портфеля образовательных решений для развития компетенций специалистов порта, экипажей плавсостава и сотрудников по сопровождению движения грузов;
- ↗ получение аккредитации для обучения охране труда и пожарной безопасности;
- ↗ автоматизация и цифровизация процессов обучения и развития производственного персонала и плавсостава;
- ↗ запуск направления обучения и развития сотрудников иностранных активов Компании.

В 2024 году разработано более 50 образовательных решений под задачи Группы. Для разработки образовательного контента применяется искусственный интеллект. Генеративный искусственный интеллект интегрирован

**344 заявки обработаны на обучение для 1 450 сотрудников в 2024 году.**

**596 человек прошли оценку в 2024 году, на 2025 год запланировано около 2,3 тыс. оценок.**

**~98 <sup>+40 %</sup> млн руб.**

расходы на развитие персонала

в процессы подбора и обработки изображений, реферирования текстов, в том числе технических, написания проверочных кейсов и заданий. Это позволяет существенно сократить время и затраты на производство курсов и тренажеров.

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.



Важным аспектом обучения является прикладной характер выбранных тем и возможность применить полученные знания на практике. В этом помогает направление оценки, которое также получило развитие в 2024 году. Задача направления – формирование ядра корпоративных компетенций, разработка профилей для разных категорий должностей, внедрение решений для автоматизации процесса оценки и выдачи рекомендаций в виде индивидуальных планов развития.

Академия также развивает площадки для обмена опытом. В Санкт-Петербурге прошли две конференции. В каждом мероприятии приняли участие примерно 100 судоводителей, старших механиков и старших электромехаников. В программе были рассмотрены кейсы по безопасности мореплавания, кибербезопасности, борьбе за живучесть судна, освещены аспекты снабжения и ремонта судов, рассмотрены вопросы взаимодействия с береговыми службами. К участию приглашались и офицеры других судоходных компаний. Участники отметили актуальность разбираемых тем и практическую направленность мероприятий.

Другой площадкой для открытого диалога стала конференция по искусственному интеллекту в логистике «Интеллект нового поколения». Приглашенные эксперты и представители FESCO обсудили беспилотные технологии, цифровой порт, генеративные нейросети для решения операционных задач и многие другие вопросы.

### Портфель бизнес-тренингов:

- ↗ 30 внутренних тренингов;
- ↗ 1 115 сотрудников;
- ↗ NPS (индекс лояльности пользователей) – 92 %.

### Электронное обучение:

- ↗ 4 056 курсов пройдено;
- ↗ 1 561 ученик завершил курсы в 2024 году;
- ↗ 6 123 сотрудника зарегистрированы на платформе.

### Обучение по заявкам:

- ↗ 344 заявки на обучение;
- ↗ 1 450 учеников приняли участие;
- ↗ 494 ученика прошли обучение в онлайн-школе иностранных языков Skyeng.

### Подготовка плавсостава:

- ↗ 1 190 тренажеров;
- ↗ 559 специалистов.

## Корпоративная культура

Корпоративная культура FESCO является проводником ценностей, принципов и целей Группы, опираясь на традиции и богатую историю Компании, которая насчитывает 145 лет. Ключевые инициативы в области корпоративной культуры FESCO:

- ↗ деловая этика;
- ↗ внутренние коммуникации и исследования по вовлеченности персонала;
- ↗ корпоративные мероприятия.

FESCO регулярно проводит целевые опросы и исследования уровня вовлеченности персонала в рамках оценки эффективности социальных программ. В 2024 году в исследовании вовлеченности приняли участие более 79 % сотрудников Компании.

### Культурные и корпоративные мероприятия

По итогам 2024 года расходы на культурные и корпоративные мероприятия увеличились на 34 % и составили более 188 млн руб.

В 2024 году корпоративное мероприятие «Время FESCO», направленное на укрепление семейных ценностей, посетили 6,3 тыс. сотрудников. Во Владивостоке прошло более 40 мероприятий с общим охватом более 4 тыс. человек.

6,5 тыс. сотрудников получили подарки к государственным праздникам. Кроме того, все дети сотрудников в возрасте до 14 лет получили новогодние подарки от Компании. Все дети сотрудников, которые в 2024 году пошли в первый класс, получили в подарок от Компании ранец первоклассника со всеми необходимыми канцелярскими товарами.



## Спорт

Одним из важнейших направлений корпоративной культуры FESCO является вовлечение сотрудников в занятия спортом, а также пропаганда здорового образа жизни. Спорт положительно влияет на эффективность работы через развитие командного взаимодействия.

В компаниях FESCO созданы базовые условия для всех сотрудников, желающих заниматься спортом:

- в Москве организованы регулярные тренировки по футболу, хоккею, йоге и волейболу;
- во Владивостоке организованы регулярные тренировки по плаванию, футболу, волейболу, растяжке, баскетболу, хоккею;
- в Санкт-Петербурге организованы регулярные тренировки по футболу.

На территории ВМТП построен современный тренажерный зал для сотрудников, где проводятся как групповые, так и индивидуальные тренировки.

Сотрудники порта могут бесплатно посещать бассейн и секции по волейболу, баскетболу, мини-футболу, хоккею, бегу и борьбе. Кроме того, ВМТП проводит товарищеские спортивные мероприятия по русскому жиму, играм в настольный теннис и хоккей на льду.

Благодаря инициативам, связанным с развитием спорта и здоровым образом жизни, в Компании появились собственные спортивные команды: «Тигры ВМТП» (баскетбол), «Портовик» (футбол), «Акулы ВМТП» (хоккей).



>18,2 <sup>+82 %</sup> млн руб.

расходы на корпоративный спорт в 2024 году

Сотрудники, в том числе в составе спортивных команд, принимают участие в различных соревнованиях Приморского края: зимняя и летняя бизнес-спартакиады, Межрегиональная любительская баскетбольная лига, Альтернативная хоккейная лига Приморского края, Кубок Приморского края федерации по хоккею, Открытый чемпионат Владивостока по мини-футболу, Открытое первенство по футболу и др. – и занимают призовые места. Кроме этого, сотрудники FESCO участвуют в спортивных марафонах «Мосты Владивостока» и «Гонка героев».

В 2024 году во Владивостоке проведено 14 спортивных мероприятий, в которых приняли участие более 800 человек. Всего в городах присутствия FESCO проведено более 20 спортивных мероприятий с общим количеством участников более 1,2 тыс. человек.

В 2024 году впервые был организован футбольный турнир FESCO для сотрудников всех предприятий с главным финалом в Москве. Победители футбольного турнира приняли участие в футбольном матче Госкорпорации «Росатом» памяти Е.П. Славского.

В мероприятиях Лиги героев – «Гонка героев» и «ЗаБег» – приняли участие более 313 сотрудников FESCO.

## 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 Российской 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 ними прав и интересов членов профсоюзов.

Членами профсоюзов являются свыше 30 % сотрудников FESCO, из которых около 25 % – управленческий персонал и 75 % – производственный персонал.

Профсоюзные организации в 2024 году вели социальную поддержку членов профсоюзов и их семей по следующим направлениям:

- материальная помощь (в связи с рождением ребенка, болезнью, смертью, регистрацией брака, к юбилейным датам сотрудников, в связи с выходом на пенсию, а также многодетным семьям и семьям, воспитывающим детей-инвалидов), 535 членов профсоюза получили материальную помощь;
- 31 член профсоюза отмечен благодарностями за профессионализм в честь достижения 25-летнего рабочего стажа;
- проведено 95 корпоративных мероприятий для членов профсоюзов;
- организованы и проведены спортивные турниры по теннису и шахматам;
- организованы поздравления ветеранов – тружеников тыла в честь Дня Победы;
- организованы подарки для детей – воспитанников коррекционной школы на ул. Сафонова, д. 36 в г. Владивостоке;
- организовано посещение театральных и культурных мероприятий членами профсоюза.

Профсоюзные организации находятся в постоянном конструктивном взаимодействии с работодателем – Транспортной группой FESCO.

В 2024 году в коллективные договоры были продлены до 31 декабря 2025 года в полном объеме.



## Совет ветеранов войны и труда ПАО «ДВМП»

FESCO оказывает финансовую поддержку Совету ветеранов войны и труда ПАО «ДВМП» и Совету ветеранов ПАО «ВМТП». Средства направляются:

- на материальную помощь в связи с болезнью и дорогостоящим лечением, в том числе приобретение препаратов, лечение и протезирование зубов;
- частичную оплату ритуальных услуг родственникам умерших ветеранов;
- содержание Совета ветеранов;
- квартальные выплаты пенсионерам;
- юбилейные выплаты;
- выплату единовременной материальной помощи ко Дню Победы, Дню работников морского и речного флота и вдовам погибших моряков.

25,2 млн руб.

сумма выплаченных ветеранским организациям средств в 2024 году

## Молодежный совет

В 2024 году создан Молодежный совет FESCO. Проведены два мероприятия для членов совета, разработана стратегия, и реализованы первые инициативы. Всего в мероприятиях Молодежного совета в 2024 году приняли участие более 200 молодых сотрудников в возрасте до 35 лет.

## Кодекс корпоративной и деловой этики

FESCO активно поддерживает и строго соблюдает нормы трудовых отношений, права и свободы сотрудников, предоставляет равные возможности и гарантирует сотрудникам защиту от любых форм дискриминации. Действие норм этичного поведения в FESCO распространяется на отношения с сотрудниками 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 сотрудников.

**Компания стремится сформировать инклюзивную рабочую среду, не допускающую каких-либо форм дискриминации.**

В отношении сотрудников FESCO строго придерживается следующих принципов.

- ✦ Отсутствие дискриминации. Компания уважает культурное многообразие и индивидуальные различия сотрудников, не допуская дискриминации, в том числе по признакам пола, национальности, языка, социального положения, возраста, отношению к религии и другим обстоятельствам. Компания стремится участвовать в социально-политической жизни сообщества тех регионов, в которых работает, справедливо и честно относиться 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 плата 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 сотрудниками и руководством, уважение свободы объединения и ведения коллективных переговоров, своевременное информирование сотрудников 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.

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 сотрудников и получению ими удовлетворения от работы;
- ✦ создает и поддерживает в коллективе устойчивый благоприятный психологический 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 сотрудников.

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

# Охрана труда и производственная среда

Охрана труда и окружающей среды, промышленная и пожарная безопасность (ОТПС) являются приоритетом в фокусе внимания внутренней политики Группы FESCO.

В рамках актуализации положений регламента Системы управления охраной труда в 2024 году был актуализирован основополагающий документ, отображающий позицию FESCO в области безопасности производственных процессов – Политика в области охраны труда и окружающей среды, промышленной и пожарной безопасности ПАО «ДВМП», в рамках которого были приняты **десять жизненно важных правил**.

1. Я не появляюсь на работе больным, а также в состоянии алкогольного, токсического или наркотического опьянения.
2. Я всегда передвигаюсь, следуя правилам безопасности, вижу и устраняю опасные условия/ситуации, останавливаю небезопасные действия.
3. Я не оставляю без присмотра и правильно храню/использую взрывопожароопасные материалы, не курю, не развожу огонь / не провожу огневые работы в неположенных местах.
4. Я никогда не нахожусь под поднятым грузом / в зоне работы механизмов.
5. Я понимаю, какие могут быть работы с повышенной опасностью, и никогда не приступаю к ним без действующего наряда-допуска и инструктажа.
6. Я всегда использую средства индивидуальной и коллективной защиты во время работы, в том числе ремни безопасности в автомобиле.
7. Я всегда проверяю изоляцию/блокировки всех источников опасной энергии механизмов и оборудования перед началом работ.
8. Я не использую устройства связи и не отвлекаюсь от дороги во время управления транспортом, не нарушаю скоростной режим.
9. Я принимаю меры для защиты от падения с высоты.
10. Моя безопасность зависит от моих решений и поступков!

Основными принципами и обязательствами Группы FESCO в отношении охраны труда остаются:

- ✦ безусловное выполнение требований российского законодательства, международных договоров Российской Федерации в области охраны труда, промышленной и пожарной безопасности, охраны окружающей среды;
- ✦ приоритет жизни и здоровья сотрудников по отношению к результату производственной деятельности;
- ✦ постоянное совершенствование системы управления охраной труда (СУОТ);
- ✦ осуществление комплекса организационно-технических мер, направленных на профилактику производственного травматизма и профзаболеваний;
- ✦ создание современных и безопасных условий труда;
- ✦ обеспечение высокого уровня корпоративной культуры безопасного труда;
- ✦ снижение риска возникновения аварий на опасных производственных объектах.

В целях гармонизации Системы управления охраной труда и окружающей среды, промышленной и пожарной безопасностью Группы FESCO с аналогичными процессами, установленными в Госкорпорации «Росатом», были приняты и утверждены локальными нормативными актами следующие документы:

- ✦ Единая отраслевая политика Госкорпорации «Росатом» и ее организаций в области охраны труда;
- ✦ Положение о системе внутреннего контроля безопасности и качества организаций;
- ✦ Единые отраслевые методические указания по организации системы управления промышленной безопасностью в организациях Госкорпорации «Росатом»;
- ✦ Единые отраслевые методические указания по формированию и совершенствованию системы управления охраной труда в организациях Госкорпорации «Росатом»;
- ✦ Единый отраслевой порядок рассмотрения обстоятельств происшествий в организациях Госкорпорации «Росатом»;
- ✦ Единый отраслевой порядок процесса «Организация и проведение инспекционных проверок безопасности и качества для безопасности организаций Госкорпорации «Росатом»;
- ✦ Единые отраслевые методические указания по подготовке и представлению корпоративной отчетности о состоянии безопасности;
- ✦ Единые отраслевые методические указания по управлению профессиональными рисками в организациях Госкорпорации «Росатом».