

Персонал



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

GRI 3-3

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 2025 года



FESCO успешно реализовала стратегию работы с персоналом, охватывающую 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.

- 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.

В полном объеме продлены коллективные договоры до 31 декабря 2027 года

Кадровый состав

GRI 2-7, 405-1, SASB TR-RA-000.E
МЭР 25, 44, СОКБ 21, 25, 38, 49

Среднесписочная численность FESCO в 2025 году выросла на 4,6 % и составила 7 112 человек. Увеличение численности связано с развитием бизнеса и новых направлений деятельности.

В FESCO широко представлены сотрудники разных возрастных групп, а средний возраст в 2025 году не превышает 42 лет.

Большинство сотрудников работает во Владивостоке (69 %), где исторически расположены ключевые активы Компании.

Среднесписочная численность персонала FESCO (FTE)¹, человек

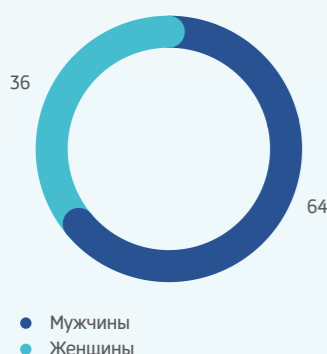
Месторасположение	2022	2023	2024	2025	Изменение 2025/ 2024, %
Россия	5 702	6 313	6 540	6 776	3,2
Зарубежные активы	181	236	258	336	30,2
Итого	5 883	6 549	6 798	7 112	4,6

Источник: данные Компании

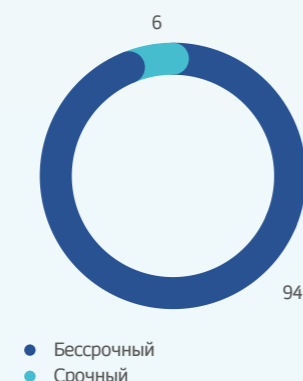
¹ От англ. Full-time equivalent (FTE) – эквивалент полной занятости сотрудников компании, позволяющий определить уровень вовлеченности работников в трудовой процесс.

Структура персонала в России на конец 2025 года

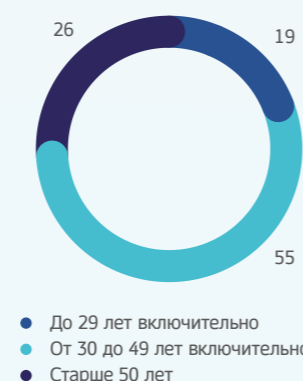
Структура по полу, %



Структура по типу договора, %



Структура по возрасту, %



Региональная структура, %



Источник: данные Компании

Структура персонала в России на конец 2025 года (FTE), человек



Источник: данные Компании

Более половины персонала (51,1 %) составляют специалисты и служащие, что связано с профилем деятельности Группы. В составе этой категории наивысшая доля женщин (55,6 % в 2025 году). Однако в целом по Компании преобладают мужчины, доля которых в 2025 году составила 63,5 %.

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



В отчетном периоде нарушений трудового законодательства, повлекших наложение штрафов на организацию, зафиксировано не было.

Движение персонала

GRI 401-1, МЭР 33, СОКБ 34

Благодаря эффективной кадровой политике и разнообразным методам удержания персонала коэффициент добровольной текучести кадров в 2025 году снизился на 11 % и составил 12,2 %. Это самый низкий показатель за последние четыре года.

Наиболее высокие показатели текучести кадров зафиксированы в возрастной группе до 29 лет, что связано с их традиционно более высокой мобильностью на рынке труда. В целом по Группе на протяжении последних лет наблюдается устойчивая тенденция к снижению текучести по всем возрастным группам.

Коэффициенты текучести персонала¹, %



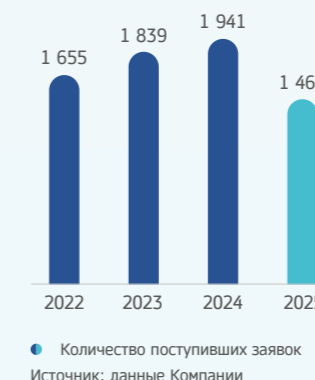
Источник: данные Компании

Ответственный подход к найму

Подбор персонала в FESCO осуществляется на принципах равенства возможностей, прозрачности и непредвзятости. В 2025 году стратегия была переориентирована с управления объемом найма на управление качеством, инклюзивностью и долгосрочной социальной эффективностью. Ключевой акцент сместился на обеспечение соответствия новых специалистов долгосрочным целям Группы, что позволило не только повысить эффективность найма, но и укрепить стабильность коллектива, снизив текучесть и сопутствующие издержки. В 2025 году было принято 1 608 новых сотрудников, что на 36 % меньше, чем годом ранее.

Переход к точечному поиску высококвалифицированных специалистов для ключевых проектов сопровождался внедрением цифровых инструментов, способствующих прозрачности и объективности процесса на всех этапах. Углубленное взаимодействие с нанимающими менеджерами при формировании профиля вакансий обеспечивало высокую культурную и профессиональную совместимость новых сотрудников, закладывая основу для их долгосрочной лояльности и вовлеченности.

Заявки на подбор персонала



Источник: данные Компании

Значительное внимание Компания уделяет подключению внутренних ресурсов к привлечению талантов. Реферальная программа «Приведи друга» усиливает социальные связи внутри коллектива и повышает эффективность привлечения кандидатов, разделяющих ценности действующей команды. Программа «Рехайринг» по возвращению бывших сотрудников позволяет сохранить и вернуть уникальные компетенции в контур Компании.

Стабилизация кадрового состава позволила сократить потребность в замещающем найме, перенаправив ресурсы на качественное развитие команд.

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, в том числе создание внешнего кадрового состава;
- привлечение молодых специалистов из вузов и ссузов регионов присутствия Компании, включая практики, стажировки и трудоустройство;
- содействие в профориентации школьников в регионах присутствия FESCO.

¹ Коэффициенты общей текучести за 2022–2024 годы скорректированы в связи с актуализацией базы данных.

Молодежная политика FESCO реализуется по четырем ключевым направлениям:

- **Взаимодействие с учебными заведениями.** Работа с текущим студенческим составом, привлечение к деятельности в Группе FESCO молодых специалистов.
- **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.

Взаимодействие с учебными учреждениями

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

Партнерские отношения реализуются со следующими вузами Российской Федерации:

- Дальневосточный федеральный университет (ДФУ) (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);
- Государственный морской университет им. адмирала Ф.Ф. Ушакова (г. Новороссийск);
- Балтийская государственная академия рыбопромыслового флота (г. Калининград).

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 Дальневосточного федерального университета);
- социальная и спонсорская поддержка (ремонт аудиторий, создание общественных творческих пространств (коворкингов), помощь в поддержании в надлежащем состоянии административно-бытового имущества).

Участие FESCO в реализации проектов со студентами всероссийских учебных заведений в 2025 году:

- рекордное количество участников ежегодного межвузовского отраслевого чемпионата профессионального мастерства курсантов морских специальностей Морской чемпионат FESCO – 335 человек;
- междугородний статус ежегодного чемпионата по логистике (четыре вуза Владивостока, пять вузов и четыре ссуза в Новосибирске, один вуз Москвы).



По итогам 2025 года зафиксировано наибольшее за три года количество учащихся, принятых на практику и стажировку

Мотивация

Материальная мотивация

GRI 201-1, 202-1, 404-3
МЭР 24, 26, СОКБ 19, 26

Компания рассматривает инвестиции в человеческий капитал как ключевой фактор долгосрочной устойчивости бизнеса. Политика Компании в области оплаты труда и мотивации базируется на принципах социальной ответственности и гарантирует равные возможности, рыночную конкурентоспособность и прозрачность процессов для всех работников без исключения.

Коэффициент соотношения минимальной заработной платы в Компании к минимальному размеру оплаты труда, установленному Федеральным законом № 365-ФЗ, в 2025 году составил 1,74 среди женщин

Коэффициент соотношения минимальной заработной платы в Компании к МРОТ



и 2,34 среди мужчин. Различия обусловлены характером выполняемых работ.

Совокупный доход работника формируется не только из конкурентной заработной платы, но и из системы признания заслуг, направленной на поддержание благополучия и вовлеченности команды. Расходы на оплату труда в 2025 году по Группе FESCO составили 25 млрд руб. Средняя заработная плата в Компании выросла на 13,3 %, составив 174,6 тыс. руб.

В 2025 году Компания трансформировала подход к формированию ключевых показателей эффективности, внедрив кросс-функциональные метрики с целью усиления синергии между подразделениями при достижении стратегических целей Группы. Параллельно с развитием системы материального поощрения в Компании активно внедрялись инструменты культуры признания – благодарности, грамоты и ценные подарки, что позволило укрепить атмосферу взаимного уважения и командный дух.

Социальные гарантии

GRI 401-2, 403-6
МЭР 28, СОКБ 36, 43, 74, 76

FESCO предоставляет сотрудникам социальные гарантии и льготы сверх установленных трудовым законодательством Российской Федерации, что способствует повышению эффективности и производительности труда. Все работники Группы застрахованы по основному месту работы по программе ДМС,

что дает возможность получать своевременную квалифицированную медицинскую помощь как в государственных, так и частных лечебных учреждениях, предусмотренных договором страхования. Программа ДМС включает амбулаторно-поликлиническое и стационарное обслуживание, экстренную и плановую госпитализацию, сезонную вакцинацию от гриппа и клещевого энцефалита, стоматологическую помощь, лечебные процедуры, круглосуточную травматологическую помощь, диагностические исследования, помощь на дому, врача офиса, телемедицину и экстренную медицинскую помощь на всей территории России и при выезде за границу.

Программа ДМС доступна всем сотрудникам FESCO с первого месяца работы. Расходы на ДМС в 2025 году увеличились на 16,5 % по сравнению с 2024 годом и составили более 186 млн руб.

FESCO предоставляет сотрудникам материальную помощь по особо значимым событиям, а также в случаях необходимости поддержки здоровья сотрудников и членов их семей. В 2025 году девять видов материальной помощи, принятых ранее, были пролонгированы². Расходы на материальную помощь в 2025 году составили 198,9 млн руб.

Также в FESCO реализуются программы частичной компенсации оздоровительного отдыха для сотрудников и их детей, а также организация санаторно-курортного лечения работников предпенсионного, пенсионного возраста и работников, занятых во вредных и (или) опасных условиях труда.

Статистика по трудоустройству выпускников, человек

Год	2022	2023	2024	2025
Прошедшие практику	135	193	236	378
Прошедшие стажировку	38	71	85	281
Трудоустроено в Компанию ¹	102	115	98	67

Источник: данные Компании

¹ Прием по признаку первого места работы.

² Подробный перечень материальной помощи приведен в Годовом отчете FESCO за 2024 год, с. 91.

Обучение и развитие персонала

GRI 3-3, 203-2, 404-1, 404-2, МЭР 30, 31, СОКБ 31, 32

Ключевые результаты 2025 года

93 млн руб.
расходы на обучение персонала

33 ч/чел
среднее количество часов на одного работника², в том числе:

222 тыс. часов обучения, в том числе 138 тыс. часов дистанционного обучения

38 ч/чел среди мужчин
25 ч/чел среди женщин

5 564 работника прошли обучение (82 % работников¹)

110 ч/чел среди руководителей (включая топ-менеджмент)

34 ч/чел среди специалистов и служащих

9 ч/чел среди рабочих

В условиях реализации Стратегии развития FESCO до 2030 года и масштабной трансформации логистических цепочек развитие компетенций персонала трансформировалось из поддерживающей функции в один из ключевых драйверов операционной устойчивости Группы.

Группа рассматривает человеческий капитал как критический актив, обеспечивающий лидерство в морских перевозках, портовой обработке и интермодальной логистике. Деятельность в области обучения направлена на создание высокопроизводительной среды, способной оперативно адаптироваться к технологическим изменениям и рыночным вызовам.

Ключевые векторы воздействия

Устойчивость кадров	Формирование защищенного кадрового резерва и снижение зависимости от внешнего рынка труда
Операционная эффективность	Прямое влияние на производительность труда через развитие профессиональной экспертизы и цифровых компетенций
Безопасность и риски	Минимизация производственного травматизма и обеспечение 100%-го соответствия регуляторным требованиям
Цифровая трансформация	Подготовка персонала к работе в условиях ИИ-ориентированной логистики и автоматизированных систем

Академия FESCO: экосистема развития

Управление обучением централизовано на базе Академии FESCO, которая в 2025 году окончательно закрепила за собой роль интеллектуального экспертного хаба Группы. Система

управления базируется на принципах непрерывности и интеграции в бизнес-процессы.

→ **Механизмы обеспечения эффективности:** централизованная модель, единые стандарты качества подготовки кадров и оптимизация затрат через эффект масштаба.

→ **Связь с КПЭ:** интеграция показателей развития в систему оценки эффективности HR-функции и руководителей подразделений.
→ **Адаптивность:** регулярная актуализация программ на основе запросов операционных дивизионов и изменений в законодательстве.

Итоги реализации программ подготовки и развития в 2025 году

В отчетном периоде Группа продемонстрировала значительный рост охвата и качества образовательных решений.

Профессиональная экспертиза

Основной фокус был сделан на обеспечении безопасности и развитии уникальных отраслевых компетенций в морском, портовом и железнодорожном сегментах. Запуск программ подготовки к работе с ИИ-решениями позволил ускорить внедрение цифровых инструментов в операционную деятельность.

3 676 сотрудников прошли специализированную подготовку, с объемом участия 22 554 единицы

Лидерство и управленческий потенциал

Развитие управленческой вертикали является залогом преемственности и качества принятия решений. Ключевой фокус в этой работе направлен на развитие поведенческих компетенций, навыков антикризисного управления и кросс-функционального взаимодействия.

3 590 руководителей всех уровней и участников кадрового резерва прошли обучение

Цифровая среда обучения

Масштабирование собственной LMS-платформы и перевод ее на мультиязычный формат позволило обеспечить равный доступ к знаниям для сотрудников во всех регионах присутствия, включая удаленные активы. Разработка внутренних курсов с применением генеративного ИИ позволила существенно сократить стоимость и сроки создания контента без потери качества.

25 944 прохождения электронных курсов при 2 242 уникальных пользователях

Мониторинг и контроль качества

Совет директоров осуществляет надзор за эффективностью системы обучения через многоуровневую систему индикаторов:

- комплаенс-контроль: 100%-е выполнение обязательных программ по охране труда и промышленной безопасности;
- экономический эффект: анализ влияния обучения на показатели производительности и текучести кадров;
- обратная связь: регулярный мониторинг удовлетворенности (NPS) и результативности программ (модель Киркпатрика³).

Перспективы и цели

Группа продолжит инвестировать в развитие человеческого капитала, фокусируясь:

- на укреплении партнерств с профильными и зарубежными вузами для привлечения и развития талантов;
- дальнейшей цифровизации образовательного контента и расширении портфеля решений;
- внедрении инноваций (VR-тренажеры, использование ИИ);
- развитии программ подготовки сотрудников для новых регионов присутствия в рамках международной экспансии FESCO.

FESCO
Возможности начинаются здесь!



¹ Рассчитано от среднесписочной численности работников в России.

² В астрономических часах к среднесписочной численности работников в России.

³ Модель оценки эффективности обучения

Корпоративная культура

СОКБ 28

Ключевые результаты 2025 года

77 %

сотрудников приняли участие в ежегодном цикле по вовлеченности

> 7 тыс.

сотрудников приняли участие в юбилейных мероприятиях

235 млн руб.

бюджет на культурные и спортивные мероприятия

Проведена первая
Спартакиада FESCO

Подход к развитию корпоративной культуры

Корпоративная культура FESCO представляет собой систему ценностей, норм и управленческих практик, обеспечивающих достижение стратегических целей Группы. Реализуемые инициативы позволяют усилить корпоративную идентичность и формировать устойчивую среду взаимодействия сотрудников.

Ключевые направления работы:

- развитие работы с молодежью и поддержка инициатив Молодежного совета;
- совершенствование системы внутренних коммуникаций и механизмов обратной связи;
- проведение культурных и корпоративных мероприятий;
- развитие корпоративного спорта и продвижение здорового образа жизни.

Управление по корпоративной культуре и внутренним коммуникациям в составе Дирекции по персоналу координирует развитие корпоративной среды во взаимодействии с руководителями дивизионов и функциональных направлений. Реализации инициатив способствуют регулярные исследования вовлеченности и проведение прямых диалогов сотрудников с руководством.

Работа с молодежью (Молодежный совет)

Компания продолжает системную работу по развитию молодежного направления. Молодежный совет FESCO объединяет активных сотрудников и выступает площадкой для реализации инициатив в сфере корпоративной культуры.

В 2025 году деятельность Молодежного совета FESCO охватила 37 мероприятий в пяти городах России: Москве, Санкт-Петербурге, Владивостоке, Новосибирске, Екатеринбурге. Ключевые активности включали три производственные экскурсии, девять совместных проектов с Госкорпорацией «Росатом», а также семь инициатив, направленных на внешнюю аудиторию.

Собственными силами Совета были организованы 18 внутренних мероприятий, направленных на адаптацию новых и повышение лояльности действующих сотрудников, поддержку их семей, а также ветеранов Группы. Охват участников составил 1 298 человек.

Вовлеченность и обратная связь

В 2025 году Компания продолжила системную работу по измерению вовлеченности и сбору обратной связи от сотрудников. Для этих целей проведены ежегодный опрос вовлеченности, два пульс-опроса и серия фокус-групп.

Результаты таких исследований позволяют корректировать социальные программы и настраивать коммуникационные форматы.

Эффективность управления корпоративной культурой оценивается на основе:

- показателей участия сотрудников в исследованиях вовлеченности;
- охвата корпоративных и спортивных мероприятий;
- анализа участия сотрудников в форматах прямого диалога с руководством;
- мониторинга реализации молодежных и спортивных инициатив.

Культурные и корпоративные мероприятия

В условиях территориальной распределенности коллективов Компания уделяет особое внимание повышению вовлеченности персонала, развитию регулярных коммуникаций, проводит исследования вовлеченности и поддерживает прямой диалог с руководством. Так, в 2025 году проведены четыре мероприятия в формате

«День директора» и «День информирования» с совокупным охватом более 4 600 работников.

Совокупный бюджет на культурные и спортивные мероприятия за отчетный период составил 235 млн руб. В рамках мероприятий, посвященных 145-летию FESCO:

- более 7 тыс. сотрудников получили памятные подарки;
- более 7 тыс. сотрудников и членов их семей приняли участие в мероприятиях «Время FESCO»;
- 335 детей сотрудников получили школьные ранцы;
- 4 500 детей сотрудников получили новогодние подарки.

Спорт и здоровый образ жизни

- проведено более 30 спортивных мероприятий;
- организована первая Спартакиада FESCO;
- 320 сотрудников приняли участие в мероприятиях Лиги Героев;
- более 700 сотрудников участвовали в отраслевых спортивных мероприятиях «Росатома».

В 2025 году продолжена реализация действующих спортивных программ. Регулярные тренировки по футболу, хоккею, волейболу, плаванию и другим видам спорта организованы в Москве, Владивостоке, Новосибирске и Санкт-Петербурге.

На территории ВМТП функционирует современный тренажерный зал, где проводятся групповые и индивидуальные тренировки. Сотрудники порта имеют возможность бесплатно посещать спортивные секции и участвовать в товарищеских соревнованиях.

Продолжили развитие корпоративные команды «Тигры ВМТП» (баскетбол), «Портовик» (футбол) и «Акулы ВМТП» (хоккей). Сотрудники участвуют в региональных соревнованиях Приморского края и занимают призовые места.



Профсоюзные организации

GRI 2-30, МЭР 32, СОКБ 33

Профсоюзные организации FESCO представлены восьмью 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 ними прав и интересов членов профсоюзов.

Членами профсоюзов являются свыше 30 % работников FESCO, из которых около 20 % – управленческий персонал и 80 % – производственный персонал

Профсоюзные организации в 2025 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 работников, в связи с выходом на пенсию, а также многодетным семьям и семьям, воспитывающим детей-инвалидов), 517 членов профсоюза получили материальную помощь;
- 26 членов профсоюза отмечены благодарностями за профессионализм в честь достижения 25-летнего рабочего стажа;

- проведено 75 корпоративных мероприятий для членов профсоюза;
- организованы и проведены спортивные турниры по теннису и шахматам;
- организованы поздравления в честь Дня работников порта и Дня работников речного и морского флота;
- были отмечены члены профсоюза, которые заняли 1–5-е места в Конкурсе профмастерства, – грамотой и сертификатом;
- организованы подарки для детей сотрудников – сертификаты в детские развлекательные центры, контактный зоопарк, посещение детских спектаклей, приуроченных к Новому году;
- организовано посещение театральных и культурных мероприятий членам профсоюза, таких как ночная рыбалка, сплав, пейнтбол.

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

В 2025 году коллективные договоры были продлены до 31 декабря 2027 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. В 2025 году была произведена выплата единовременной материальной помощи в честь 145-летия ПАО «ДВМП».

В 2025 году сумма выплаченных ветеранским организациям средств составила свыше 43 млн руб.

Численность и доля работников, охваченных коллективными договорами



Деловая этика



Для Транспортной группы FESCO, как для международной компании с разветвленной логистической сетью, работающей в разных юрисдикциях с множеством контрагентов, безупречная деловая репутация и высокие этические стандарты – основа долгосрочного устойчивого развития и доверия клиентов, инвесторов и партнеров.

GRI 3-3, 2-23, 2-24, 2-25

Антикоррупционная деятельность

GRI 205-1, 205-2, МЭР 42, СОКБ 52

FESCO стремится поддерживать высокие этические стандарты ведения бизнеса, совершенствовать корпоративную культуру и следовать лучшим практикам корпоративного управления. Группа руководствуется требованиями российского законодательства и придерживается нулевой терпимости к любым формам коррупции.

Система противодействия коррупции реализована на всех уровнях Компании.

Структура управления противодействием коррупции

Принципы и требования, направленные на предотвращение коррупции, определяет Антикоррупционная политика Компании. Ее положения распространяются на всех работников, включая членов Совета директоров, а также лиц, действующих от имени Компании.

Принципы борьбы с коррупцией

- Соответствие законодательству
- Личный пример руководства
- Вовлеченность работников
- Соразмерность антикоррупционных процедур риску коррупции
- Эффективность антикоррупционных процедур
- Ответственность и неотвратимость наказания
- Открытость бизнеса
- Постоянный контроль и регулярный мониторинг

Уполномоченный орган или лицо

Генеральный директор

Обязанности в части управления коррупцией

- Устанавливает стратегические приоритеты развития системы противодействия коррупции;
- обеспечивает распределение ресурсов, необходимых для реализации антикоррупционных мер;
- утверждает внутренние документы, регламентирующие противодействие коррупции

Директор Департамента безопасности ПАО «ДВМП»

- Осуществляет надзор и проверку реализации Антикоррупционной политики Компании;
- координирует и поддерживает систему информирования и консультирования сотрудников по вопросам противодействия коррупции

Департамент безопасности ПАО «ДВМП»

- Выступает инициатором формирования и реализации внутрикорпоративных регламентов и процедур, направленных на предупреждение коррупции;
- участвует в оценке и определении возможных зон коррупционных рисков;
- отслеживает изменения в нормативно-правовой базе и актуализирует ЛНА Компании;
- координирует коммуникацию между подразделениями Компании, работниками и контрагентами в рамках антикоррупционной деятельности

Департамент внутреннего аудита ПАО «ДВМП»

- Проводит плановые и внеплановые аудиторские проверки, используя в том числе данные внутренних расследований, отражающих пробелы в системе внутреннего контроля и риск-менеджмента бизнес-процессов;
- информирует руководство о выявленных случаях коррупционной уязвимости