

Равные возможности для всех

Механизмы решения этических вопросов

GRI 2-15

GRI 2-26

Решение этических проблем внутри Компании входит в сферу ответственности руководителя по этическим ценностям. Основным инструментом для разрешения этих вопросов – наша горячая линия по вопросам этики и противодействия коррупции.

Любой сотрудник, обладающий информацией о противоправных и коррупционных действиях в «Магните», нарушении стандартов деловой этики, конфликте интересов, злоупотреблении служебным положением, превышении должностных полномочий, предвзятом отношении, нанесении ущерба Компании или потенциальной возможности таких проявлений, может оставить обращение на антикоррупционной горячей линии или сообщить об этом непосредственно руководителю по этическим ценностям по следующим каналам связи.

- ▶ Телефон антикоррупционной горячей линии **8 (800) 600-04-77**
- ▶ Электронная почта руководителя по этическим ценностям **ethics@magnit.ru**
- ▶ Форма обратной связи на сайте **https://www.magnit.com/ru/anti-corruption/**

Дополнительная антикоррупционная линия сформирована в компании группы ПАО «Магнит» — АО «ДИКСИ Юг» (сеть магазинов розничной торговли «ДИКСИ»).

Каналы связи антикоррупционной горячей линии «ДИКСИ»

- ▶ Телефон **8 (800) 234-23-52**
- ▶ Электронная форма горячей линии комплаенса **https://group.dixy.ru/company/compliance/hotline/**
- ▶ Email: **compliance@dixy.ru**

Мы рассматриваем обращения, переданные по указанным каналам связи, соблюдая конфиденциальность (анонимность), гарантируя неразглашение персональных данных и неприятие ответных действий в отношении добросовестных лиц, сообщающих о нарушениях.



10 030
обращений

обработано специалистами антикоррупционной горячей линии в 2022 г.

По иным вопросам сотрудники могут использовать следующие инструменты для обратной связи.

- ▶ Единый контактный центр **8 (800) 200-90-02** либо **info@magnit.ru**
- ▶ Телефон горячей линии для сотрудников **8 (800) 200-90-28**
- ▶ Электронная почта **HRhelp@magnit.ru** (этика трудовых отношений)

В 2022 г. специалистами антикоррупционной горячей линии обработано 10 030 обращений. 536 из них были идентифицированы как целевые. Остальные обращения были направлены в работу по маршрутам в ответственные структуры ввиду отсутствия коррупционного сценария. В 130 из принятых в работу 536 обращений подтвердились факты противоправных действий, а в 187 обращениях коррупционные деяния, совершенные работниками, не подтвердились.

Кроме того, в 2022 г. было получено 2 326 обращений на антикоррупционную горячую линию «ДИКСИ». Из них релевантными было признано 108 обращений; факты, изложенные в обращениях, подтвердились в 46 случаях.

По каждому кейсу с релевантным сценарием, поступившему на антикоррупционную горячую линию, Компания разработала и реализовала комплекс мероприятий:

- ▶ проведение служебного расследования;
- ▶ установление и проработка возможных мер привлечения к ответственности виновного лица (возмещение работником ущерба, причиненного Компании, инициирование возбуждения уголовного дела и (или) привлечение к административной ответственности);
- ▶ применение к работнику дисциплинарного взыскания в рамках трудового законодательства РФ (замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям и т. д.);
- ▶ оценка действия/бездействия на соответствие принципам Кодекса деловой этики и Политики по противодействию коррупции;
- ▶ урегулирование руководителем по этическим ценностям выявленного конфликта интересов (рекомендации работнику выполнить действия, нивелирующие коррупционные факторы, ограничение функциональных полномочий работника, перевод работника в иное подразделение, закрепление контроля за соответствующими риск-контролерами и т. д.).

При выборе Компанией мер воздействия на работников учитываются факторы, смягчающие и отягчающие вину нарушителя, а также строго соблюдается правило соразмерности и идентичности применения мер при равнозначных нарушениях.

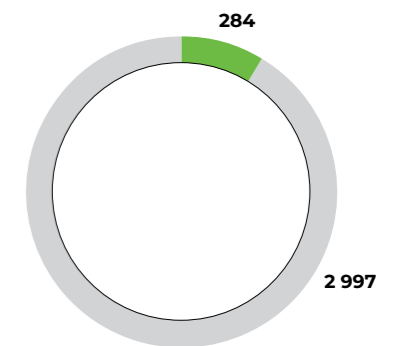
По итогам анализа и обработки поступивших обращений мы формируем матрицу рисков, внедряем контроль, выработаем процедуры, направленные на предупреждение коррупционных рисков, а также готовим и представляем рекомендации по организации обучения и ознакомительных курсов для сотрудников.

В 2022 г. было получено

3 281
обращение
по вопросам этики

9%
от общего числа таких
обращений были признаны обоснованными

Количество обращений по вопросам этики, полученных в 2022 году, ШТ.



■ Обоснованные обращения
■ Необоснованные жалобы

879 сотрудников

с ОВЗ трудоустроены в «Магните» в 2022 г.

Равные возможности для всех

(продолжение)

Интеграция «Магнит Средняя Азия»

197 человек
общая численность персонала

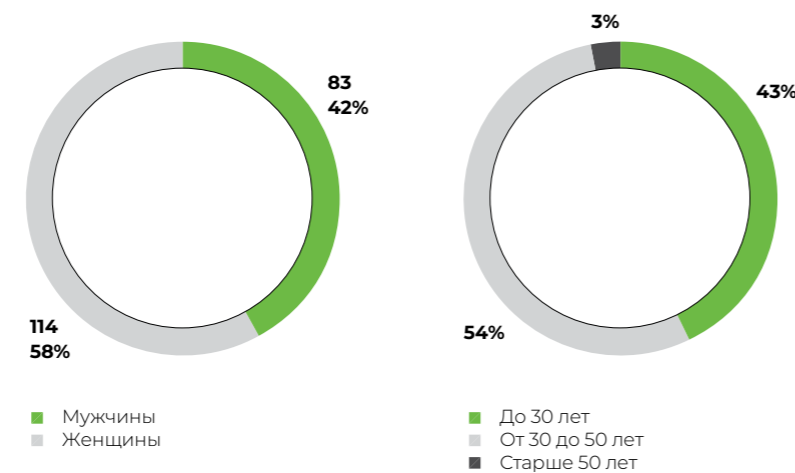
Мы управляем персоналом, руководствуясь кадровой политикой и нормами корпоративного поведения Группы «Магнит»: предоставляем работникам достойную зарплату и социальные льготы, обеспечиваем им безопасность на рабочем месте, проводим обучение и гарантируем комфортную и благоприятную среду.

100%
сотрудников работают на основании постоянных трудовых договоров

0
несчастных случаев со смертельным исходом

0
инцидентов с потерей рабочего времени

Структура персонала в 2022 году



Развитие инклюзивности в «Магните»

Мы создаем комфортные условия труда и дружелюбную атмосферу для сотрудников с ОВЗ. На конец 2022 г. в «Магните» работало 879 работников с ОВЗ.

потребности особенных людей и создают благоприятную обстановку для них в магазинах и внутри команд Компании.

около. Сотрудники, получившие путевку, имеют право на получение материальной помощи от Компании на оплату своего проезда и провоза багажа к месту санаторно-курортного лечения и обратно.

В отчетном году мы запустили несколько инклюзивных проектов для покупателей, а также реализовали инклюзивные инициативы как часть благотворительной поддержки в регионах. Чтобы обучить сотрудников помогать и обслуживать людей с ограниченными возможностями, мы проводим специальные тренинги. В 2022 г. в них приняло участие 203 тыс. сотрудников «Магнита». Работники, прошедшие такое обучение, лучше понимают

В 2022 г. мы запустили социальную оздоровительную программу, которая предусматривает выдачу сотрудникам организации и членам их семей в общей сложности до 300 бесплатных путевок в год в пансионат на море. Получить бесплатную путевку в пансионат могут сотрудники в случае; если они растят детей в неполной или многодетной семье, растят ребенка-инвалида или сами имеют инвалидность. Программа действует во всех федеральных

▲ Подробная информация об инклюзивных проектах Компании приведена в разделе «Взаимодействие с местными сообществами».

Программы продвижения для особых категорий сотрудников

Мы стремимся предоставить равные возможности для работы разным группам населения. В «Магните» действует проект «Работа для молодых людей старше 60 лет», направленный на трудоустройство представителей старшего поколения. Трудоустройство в рамках этого проекта позволяет пожилым людям оставаться в рабочем ритме после наступления пенсионного возраста и продолжать зарабатывать. Наши сотрудники 60+ имеют активную жизненную позицию, готовы помогать и делиться опытом, чувствуют себя нужными и востребованными и выбирают работу в ритейле осознанно.

Социальные льготы

- ▶ Добровольное медицинское страхование
- ▶ Тренинги и образовательные программы
- ▶ Обучение в области корпоративной этики и правил поведения в открытом офисе – 48 работников
- ▶ Материальная помощь в сложных жизненных обстоятельствах
- ▶ Вводное обучение и инструктажи в области охраны труда – 100% сотрудников
- ▶ Тренинг в области письменных коммуникаций – 30 сотрудников
- ▶ Компенсация транспортных и иных расходов для отдельных категорий работников
- ▶ Тренинги по технике продаж и ориентированию в ассортименте бьюти-категорий – 48 работников
- ▶ Тренинг в области трудового законодательства – 15 сотрудников

Равные возможности для всех (продолжение)

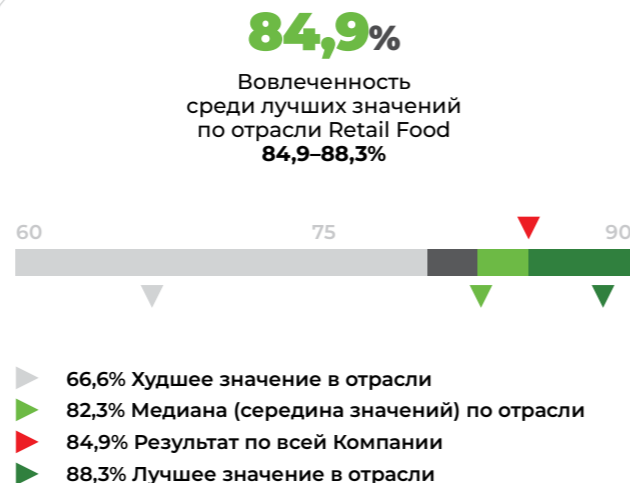
Вовлеченность сотрудников

Цель по итогам 2025 года	Итоги 2022 года
70% – уровень удовлетворенности сотрудников	79,8% – уровень удовлетворенности сотрудников

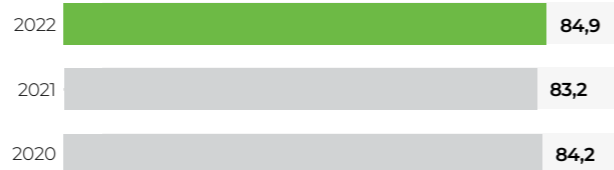
Вот уже три года подряд мы удерживаем уровень удовлетворенности персонала на отметке не ниже 70% в соответствии со стратегией до 2025 г. Для этого мы постоянно взаимодействуем с персоналом всех подразделений на всех уровнях, получаем и даем обратную связь, а также информируем наших работников обо всех важных событиях и изменениях в Компании. Чтобы понимать, насколько наши сотрудники довольны работой в «Магните», мы проводим ежегодное исследование уровня вовлеченности персонала. По окончании опроса руководители подразделений Компании получают отчет, анализируют данные, вырабатывают решения и выполняют их как в конкретных подразделениях, так и на уровне Компании.

Рекордные результаты 2022 года

Результаты исследования, прошедшего в 2022 г., показали самый высокий уровень вовлеченности с 2019 г. Он достиг 84,9%. Это один из лучших показателей вовлеченности в отрасли продуктового ритейла.



Динамика уровня вовлеченности «Магнита», %



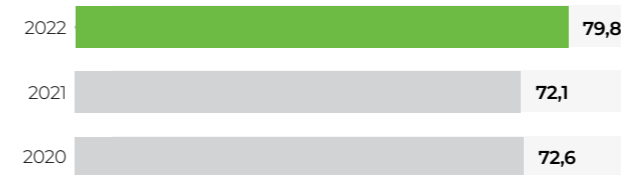
Уровень удовлетворенности сотрудников работой в Компании значительно вырос и достиг

79,8%

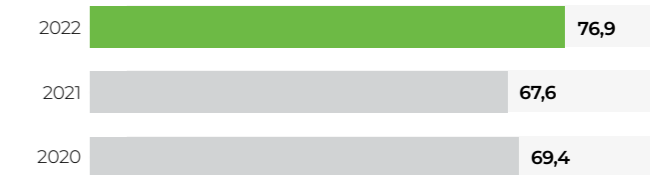
Процент лояльных сотрудников в нашей Компании увеличился на 9,3 п. п. Наш показатель лояльности выше среднего по России и по другим компаниям в отрасли продуктового ритейла.

Индекс чистой лояльности (eNPS), отражающий готовность сотрудников рекомендовать работу в Компании своим друзьям, достиг рекордного уровня в 37,3%, увеличившись почти на 20 п. п. относительно 2021 г. Относительно отрасли наш показатель находится на стыке секторов «выше среднего» и «среди лучших».

Динамика удовлетворенности сотрудников «Магнита», %



Динамика лояльности сотрудников «Магнита», %



По сравнению с прошлым годом количество участников исследования вовлеченности увеличилось и достигло

248 587 человек

Бренды работодателей среди ритейлеров в социальных медиа

