

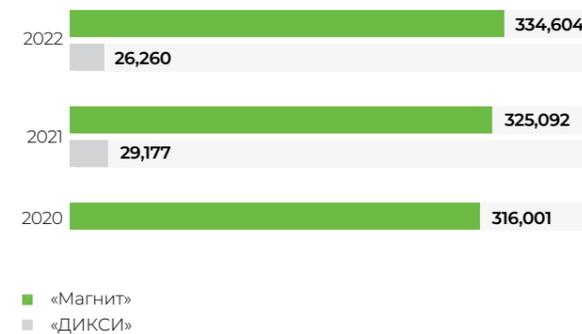
# Управление персоналом (продолжение)

## Структура персонала

GRI 2-7

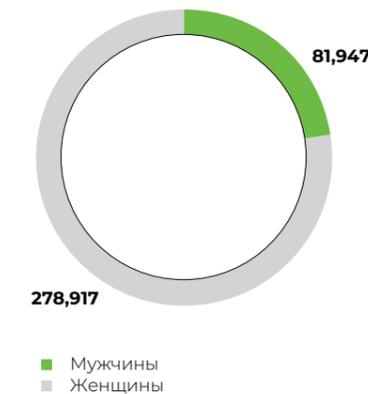
В 2022 г. списочная численность сотрудников Группы «Магнит» составила 360,9 тыс. человек.

### Динамика численности персонала, тыс. человек



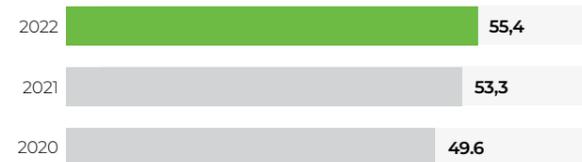
GRI 405-1

### Гендерная структура персонала в Группе «Магнит», тыс. человек



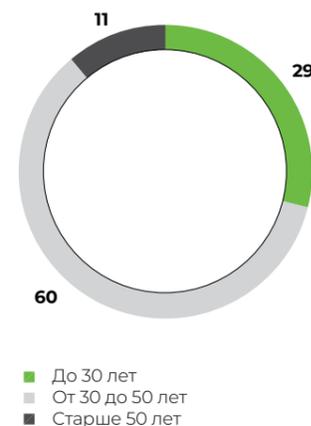
GRI 401-1

### Динамика общей текучести персонала «Магнита»<sup>1</sup>, %

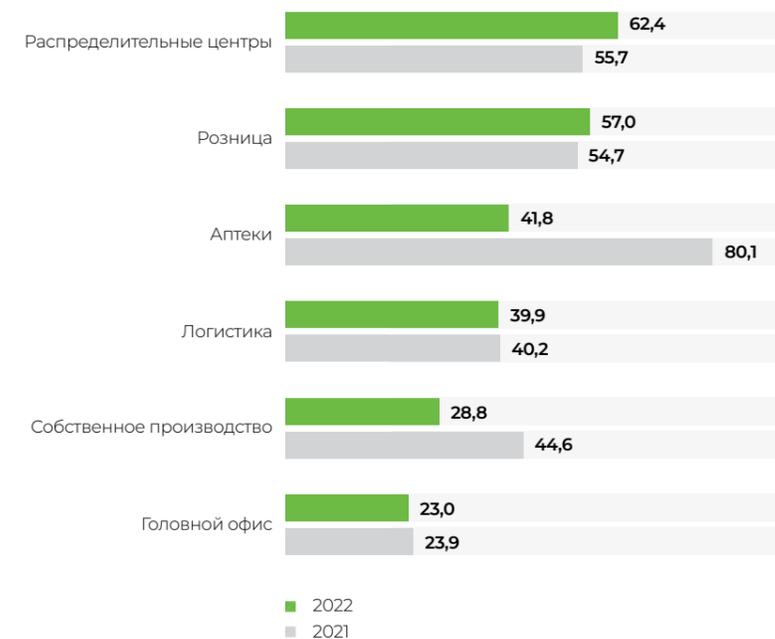


<sup>1</sup> Приводятся данные по «Магниту» без «ДИКСИ» в целях следования принципу сопоставимости, так как до 2021 г. «ДИКСИ» была отдельной компанией.

### Структура персонала по возрасту в Группе «Магнит», %



### Разбивка текучести персонала «Магнита» по характеру деятельности<sup>1</sup>, %



<sup>1</sup> Подробная информация о структуре персонала представлена в Приложении к разделу «Наши сотрудники»

Одна из наших главных задач в области управления персоналом – увеличение укомплектованности персоналом и удержание в допустимых пределах текучести, которая характерна для ритейла. Высокая текучесть в отрасли во многом обусловлена тем, что молодые сотрудники рассматривают работу в сфере розничной торговли как временную занятость и далее стремятся найти работу с более высоким уровнем компенсаций и льгот. Чтобы сгладить эту тенденцию, мы предлагаем молодым специалистам возможности карьерного роста и поощряем горизонтальные переходы внутри Компании.

В отчетном году нам удалось существенно сократить текучесть среди работников аптек и собственных предприятий. Традиционно невысокий уровень текучести в головном офисе «Магнита» стал еще ниже.

Чтобы повысить лояльность сотрудников и снизить текучесть, мы продолжаем работать над улучшением условий труда и системы мотивации, реализуем дополнительные социальные инициативы для сотрудников и находимся в постоянном и открытом диалоге с нашей командой.

### Как мы снижаем текучесть персонала

- ▶ Удерживаем и поощряем эффективных и талантливых сотрудников с помощью развития системы конкурсов профессионального мастерства.
- ▶ Мотивируем сотрудников достигать 5-, 10-, 15-летнего стажа работы в Компании, вручая им награды и корпоративные знаки отличия за выслугу лет.
- ▶ Ведем системную работу по повышению вовлеченности, лояльности и удовлетворенности сотрудников в рамках конкурса «С заботой о людях».
- ▶ Внедряем геймифицированные механики, конкурсы и активации в празднование главных событий Компании, таких как «Мистер и мисс Магнит и ДИКСИ», «День рождения Компании», «День работника торговли», конкурсы «Профессионального сезона» и «Новый год». Это позволило добиться устойчивой положительной динамики и низкой волатильности индекса лояльности бренда работодателя в социальных сетях, а также удержания талантливых сотрудников компании за счет регулярности проведения активаций. Благодаря этому мы формируем сильный привлекательный бренд для соискателей, сотрудников и клиентов.
- ▶ Заботимся об адаптации новичков и способствуем снижению текучести среди них с помощью программы обеспечения новых сотрудников велком-паками.
- ▶ Заботимся о сотрудниках, оказавшихся в сложной жизненной ситуации, запустив для них социальную программу поддержки, включающую санаторно-курортное лечение на море.
- ▶ Увеличиваем объем новогодних подарков, вручаемых детям сотрудников.

# Управление персоналом (продолжение)

## «ДИКСИ»

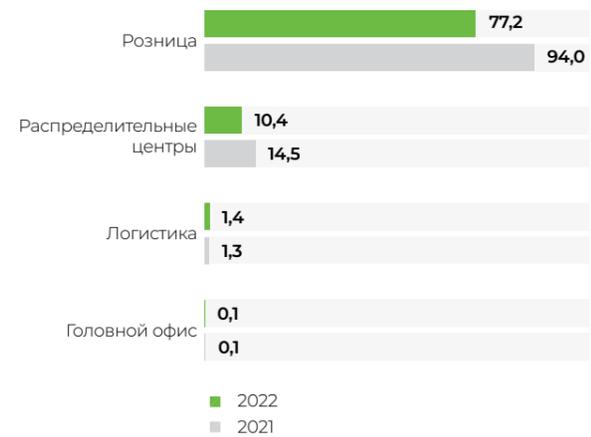
GRI 401-1

### Динамика общей текучести персонала «ДИКСИ», %



Пик текучести в «ДИКСИ» наблюдался в 2021 г., когда компания присоединилась к «Магниту», что было связано с процессом интеграции. В 2022 г. ситуация начала выправляться, общая текучесть снизилась на 20,7% благодаря активной работе с персоналом. Была индексирована заработная плата по результатам мониторинга заработных плат, проведен ряд мер по улучшению бытовых условий для персонала, а также организована программа поощрения и награждения лучших работников розницы.

### Разбивка текучести персонала «ДИКСИ» по характеру деятельности, %



### Наши основные направления в области управления персоналом



## Система вознаграждения

Построение эффективной системы вознаграждения – важная часть нашего предложения на рынке труда, играющая большую роль в поддержке конкурентоспособности и привлекательности «Магнита» как работодателя. При определении уровня вознаграждения мы применяем принцип грейдирования должностей, что помогает нам сохранить справедливость в определении уровня вознаграждения и дать нашим сотрудникам понимание финансовых перспектив на той или иной должности.

Оплата труда сотрудников Компании состоит из постоянной части (оклады, доплаты и надбавки к заработной плате) и переменной части (бонусы по результатам достижения показателей).

При установлении оплаты труда и продвижении работников «Магнит» руководствуется исключительно профессиональными качествами и результатами работы.

География присутствия нашей Компании охватывает 67 регионов с разным

уровнем показателей социально-экономического развития. Мы стремимся обеспечивать равную оплату труда для сотрудников в различных регионах, не ниже среднего уровня оплаты труда в регионе.

Начальный уровень зарплат сотрудников «Магнита» вне зависимости от должности превышает установленный государством прожиточный минимум в каждом из городов присутствия.

В отчетном году в компании «ДИКСИ» был проведен пересмотр заработной платы работников компании, занимающих должности, уровень оплаты которых не соответствовал рыночным условиям. В компании «Магнит» учли и компенсировали атипичное инфляционное влияние на доходы персонала. В целом Группа «Магнит» обеспечивает преемственность и устойчивость установленных ранее механизмов формирования заработной платы.

Группа «Магнит» уделяет большое внимание справедливой оплате труда и не проводит каких-либо различий в установлении вознаграждения для мужчин и женщин. Любой сотрудник, независимо от его гендерной принадлежности, может претендовать на любую должность и определенный для нее размер вознаграждения. Заработная плата сотрудника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.