

# Социальная поддержка

GRI 401-3

В 2022 г. мы предоставили персоналу доступ к дополнительным медицинским сервисам (телемедицина, врачебные консультации и второе мнение от специалистов медицинских компаний-партнеров), а также существенно улучшили состав программ страхования.

Наша Компания помогает сотрудникам в критических ситуациях. Это регламентированный процесс, который предполагает дополнительные финансовые выплаты.

Материальную помощь можно получить:

- ▶ в случае тяжелой болезни – своей или ребенка;
- ▶ в случае смерти супруга/супруги, детей, родителей;
- ▶ в случае смерти сотрудника выплаты получают родственники;
- ▶ в случае потери жилья в результате пожара / стихийных бедствий;
- ▶ в случае травмы на производстве.

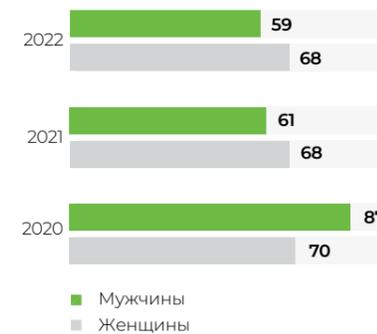
Кроме того, наши сотрудники получают помощь Компании в случае глобальных

проблем – чрезвычайных ситуаций, пандемии и прочих форс-мажорных ситуаций.

Общая сумма средств, выплаченных сотрудникам «Магнита» в 2022 г. в качестве материальной помощи, составила 52,9 млн руб. Это на 71% больше, чем в 2021 г. Рост выплат обусловлен в том числе решением по пересмотру нормативов в связи с ценовой инфляцией и нестабильной экономической ситуацией в отчетном году.

Мы оказываем поддержку сотрудникам, уходящим в отпуск по уходу за ребенком. Право на отпуск имеют все сотрудники нашей Компании. Отпуск по уходу за ребенком предоставляется до достижения ребенком трехлетнего возраста без прерывания трудового стажа и стажа работы по специальности и оплачивается согласно законодательству Российской Федерации. В 2022 г. 13 тыс. сотрудников «Магнита» взяли декретный отпуск, из них 139 – мужчины.

## Коэффициент удержания сотрудников в «Магните»<sup>1</sup>, %



## Коэффициент удержания сотрудников в «ДИКСИ»<sup>2</sup>, %



### «ДИКСИ»

В 2022 г. общая сумма расходов на медицинское страхование сотрудников компании составила 14,3 млн руб. Это на 7% меньше, чем в 2021 г. Общая сумма средств, выплаченных сотрудникам «ДИКСИ» в 2022 г. в качестве материальной помощи, сократилась на 8% в сравнении с 2021 г. и составила 17,7 млн руб. Снижение обоих показателей связано с общим сокращением численности персонала компании.

В 2022 г. 945 сотрудников взяли декретный отпуск, из них 73 – мужчины.

<sup>1</sup> Методология расчета коэффициента: отношение количества сотрудников, которые вернулись на рабочее место из отпуска по уходу за ребенком и трудоустроены спустя 12 месяцев после возвращения, в отчетный период к количеству сотрудников, вернувшихся из отпуска по уходу за ребенком в предыдущем отчетном периоде.

<sup>2</sup> Методология расчета коэффициента: процент сотрудников, работавших на начало года, которые проработали целый год в Компании.

## Программы нематериальной мотивации

В отчетном году мы разработали и запустили ряд проектов по нематериальной мотивации наших работников. Так, пилотный проект начисления кэшбека сотрудникам Компании заработал в 14 филиалах и офисах Московского округа. Мы также предложили сотрудникам программу

перевода «Лето – время витаминов Р», в рамках которой они могут в течение летних месяцев перейти на работу в магазины сети, расположенные в курортных городах России, с сохранением рабочего места в родном городе. Чтобы поддержать сотрудников, которые растят детей

в неполных или многодетных семьях, имеют инвалидность или ребенка с ОВЗ, Компания предложила им социальную программу, участники которой могут провести восемь ночей на морском курорте за счет «Магнита».

## Конкурсы профессионального мастерства

Наши сотрудники повышают свой уровень профессионального мастерства и самореализуются, принимая участие в конкурсах «Магнита». Это способствует росту лояльности персонала и здоровой конкуренции.



становятся по три водителя в каждой категории (прямая доставка, транзитная доставка и сотрудник с категорией вождения С), набравшие наибольшее количество баллов по итогам двух заданий.

### «Золотой магазин»

Конкурс профессионального мастерства, который проводится в сети «Магнит Косметик». Участники борются за первые места в производственном рейтинге и выполняют дополнительные задания. В финал выходит 121 сотрудник – претендент на первое место.

### «Битва поваров»

Конкурс для сотрудников СП гипермаркетов. Он проходит в три этапа: рейтингование, полуфинал, финал. В полуфинал отбираются 216 сотрудников, по 27 от каждого округа (по три команды в трех направлениях: кулинары, пекари, кондитеры). В финал проходят 72 сотрудника, а девять становятся победителями.

### «Магнит у руля»

Традиционный конкурс профессионального мастерства среди водителей-экспедиторов. Участников ждет три этапа: рейтингование, полуфинал, финал. В финале соревнуются водители, набравшие наибольшее количество баллов в теоретическом и практическом зачетах, проводимых на базе их АТП. Победителями



### «Все складно»

Конкурс профессионального мастерства среди 30 тыс. сотрудников склада. Первый этап – присуждение рейтинга, после которого в полуфинал проходят по 5% сотрудников от каждого РЦ, представляющие каждую из шести профессий: водители погрузчика и слотчики, кладовщики, приемщики, диспетчеры по выгрузке, диспетчеры по загрузке, диспетчеры по развозу. По итогам полуфиналов от каждого региона отбираются по две команды, состоящие из шести человек разных должностей. Отбор происходит на основании максимального количества баллов, заработанных каждым РЦ в полуфинале. В финале соревнуются 10 РЦ в командном зачете. Победителями становятся три команды, набравшие наибольшее количество баллов.

# Социальная поддержка (продолжение)

## «Лучший сотрудник ИТ»

Ежегодный конкурс среди сотрудников ИТ-подразделений Компании. Победителями в этом конкурсе становятся 120 лучших сотрудников из 1 тыс. ИТ-специалистов «Магнита».

## «Фантастический учет»

Конкурс профессионального мастерства среди 1,8 тыс. сотрудников Общего центра обслуживания (ОЦО) «Магнита». Соревнование включает в себя командный и индивидуальный зачеты. Командный этап проходит в формате онлайн-викторины.

В финал проходят 110 лидеров рейтинга первого этапа. В рамках второго этапа формируется 10 команд по 11 человек в каждой. Победителем становится команда, набравшая максимальное количество баллов за правильность и скорость решения заданий.

## «Лучший сотрудник БДД»

Конкурс профессионального мастерства среди 50 медработников и специалистов по безопасности дорожного движения (БДД). Соревнование проходит в четыре этапа, по итогам определяются четыре победителя.

## «Лучший магазин»

Конкурс нематериальной мотивации, в рамках которого определяется лучший магазин в каждом округе отдельно по форматам. В формате ММ и МК выбирается лучший действующий магазин и новый магазин, открытый в течение года. В большом формате выбирается лучший действующий магазин в каждом округе и один лучший по всему формату. Магазины получают наградную плакетку, которая размещается во входной зоне.

## Конкурсы наставников

Мы проводим ежегодные конкурсы среди наставников розничных магазинов, логистических подразделений и СП. В них участвуют тысячи сотрудников, лучшие из которых, пройдя через отбор в рамках рейтингования и регионального этапа, соревнуются и побеждают в финале конкурса в разных категориях и номинациях.

### «Лучший наставник розницы»

Конкурс среди наставников магазинов «Магнит», «Магнит Косметик» и магазинов больших форматов. Результаты подводятся отдельно по итогам каждого полугодия и года. В финале побеждает один участник от каждого формата по каждой из четырех номинаций.



### «Лучший наставник логистики»

Этот конкурс проводится в два этапа среди порядка тысячи сотрудников. В рамках проведения регионального этапа результаты подводятся на каждом РЦ и в целом по округу за полугодие по трем номинациям. На региональном этапе побеждают по три человека из каждого РЦ, по одному в каждой из трех номинаций. Среди них выбирают по одному лучшему сотруднику в округе в каждой номинации. В финальном этапе участвуют победители по округу в региональных этапах. В финальном этапе соревнования проходят в трех номинациях: три победителя из 30 финалистов.

### «Лучший наставник СП»

Конкурс среди 166 наставников СП проводится в два этапа: отборочный и финальный. Результаты рейтингования подводятся по каждому обособленному подразделению (ОП) по итогам года. В каждом ОП определяется один победитель в каждой из трех номинаций. В финальном этапе участвуют победители из всех ОП по итогам отборочного тура. В финальном этапе соревнования проходят в четырех номинациях, по одному победителю в каждой.

## Лицо и голос Компании

«Мистер и мисс «Магнит» – конкурс нематериальной мотивации, победа в котором позволяет сотруднику стать лицом или голосом Компании с последующим участием в федеральных корпоративных мероприятиях.



## «С заботой о людях»

Мы проводим этот конкурс в виде премии среди сотрудников округов и ГК. Конкурс направлен на повышение результатов опроса вовлеченности сотрудников, определение и поощрение наиболее эффективных и интересных реализованных проектов (инициатив) в рамках работы с результатами опроса вовлеченности. Участником может быть любой сотрудник Компании, подавший заявку на участие в премии. По итогам конкурса определяются 14 лучших реализованных проектов. Выбор происходит по семи критериям, в том числе оценка проекта жюри по итогам публичной защиты в финале.

## Награды

### Золотые значки

В «Магните» действует программа награждения сотрудников памятными нагрудными знаками отличия за высокую лояльность и продолжительный стаж работы. Каждому сотруднику со стажем в компании 10 лет вручается нагрудный знак из серебра, покрытый золотом, с изображением логотипа «М». Запись о вручении значка вносится в трудовую книжку. В 2022 г. золотые значки получили более 5 500 сотрудников.

### Награды от Минпромторга России

Сотрудники Компании, добившиеся высоких результатов в работе и со стажем 5 лет и выше, получают почетные грамоты от Министерства промышленности и торговли Российской Федерации. Запись о награде вносится в трудовую книжку. В 2022 г. было награждено 502 сотрудника «Магнита».

### Награды за безаварийную работу

Наши водители-экспедиторы получают знаки отличия «За безаварийную работу», которые вручаются на основании приказа Федеральной службы по надзору в сфере транспорта. К получению знака отличия может быть представлен сотрудник, проработавший в Компании не менее трех лет. Награда имеет три степени в зависимости от метража пробега автомобиля без аварий. Запись о награде вносится в трудовую книжку. В 2022 г. знаки отличия получили 420 водителей.

### Награды от Минсельхоза России

Сотрудники наших собственных производств (ООО «Кондитер Кубани», ООО «Кубанский комбинат хлебопродуктов», ООО «ТД-холдинг», ООО «Тепличный комплекс «Зеленая линия») получают ведомственные награды от Министерства сельского хозяйства России. Благодарность от министерства вручается сотрудникам со стажем от одного года в Компании, не менее семи лет в отрасли и добившимся высоких результатов.

## Каналы коммуникаций с сотрудниками

### Внутренние каналы коммуникаций

- ▶ Электронные рассылки – это основной канал коммуникаций, который охватывает более 40 тыс. аккаунтов сотрудников и 30 тыс. учетных записей магазинов и подразделений Компании. Рассылки включают:
  - корпоративные новости (новые назначения и структурные изменения в Компании, технические коммуникации, инструкции и регламенты, опросы, а также шесть дайджестов «Магнита»);
  - «Новый Магнит» (анонсы активаций, бонусы для сотрудников, конкурсы и программы нематериальной мотивации);
  - #этонашдень (поздравительная программа, включающая профессиональные праздники и поздравления с днем рождения);
  - «Инфоцентр» (основной канал бизнес-коммуникаций с розницей).
- ▶ Мобильное приложение «Твой Магнит», которое было запущено в 2022 г. В него ежемесячно заходят 190 тыс. сотрудников.
- ▶ Рекламные материалы для сотрудников: листовки в комнате персонала и офисах «Магнита».
- ▶ Внутренний портал Компании, с помощью которого сотрудники получают доступ к основным ресурсам «Магнита», новостям, стандартам, бизнес-процессам, и другой полезной информации.
- ▶ Мониторинг в офисах, РЦ и АТП «Магнита», которые транслируют видеоконтент для персонала по различным тематикам.
- ▶ Каталоги чат-ботов на корпоративном портале и в мессенджере телеграмм, с помощью которых сотрудники могут быстро найти виртуального ассистента согласно запросу.

### Современные форматы работы в «Магните»

В отчетном году мы завершили реализацию масштабного проекта по внедрению современных форматов работы для офисного персонала. Перевод большей части офисных сотрудников на удаленный и гибридный режимы позволил нам отказаться от аренды офисных площадей и привлечь конкурентоспособных работников в их родных городах без затрат на релокацию, командировки и прочие смежные расходы.

**Около 100 млн руб.**

экономил «Магнит» в 2020 г. с момента запуска проекта

### Внешние каналы коммуникаций

- ▶ Корпоративные сообщества «Магнита» во «ВКонтакте», «Одноклассниках», «Телеграме», YouTube, с помощью которых персонал знакомится с новостями Компании и отрасли, узнает об успехах коллег, участвует в челленджах и конкурсах, отправляет обращения и поздравляет сотрудников.
- ▶ Медиапортал «Магнит» (<https://magnit-family.ru>), в котором размещена информация о мероприятиях, конкурсах, интерактивных программах и других проектах для персонала. Сотрудникам доступны курсы лекций, созданных для них по различным направлениям (осознанное родительство, безопасность, финансовая грамотность, здоровое питание и др.).
- ▶ Букварь российского ритейла (<https://retailwords.ru>) содержит более 2 тыс. терминов из мира ритейла, собранных сотрудниками «Магнита».
- ▶ Конструктор открыток (<https://cardsmgmt.ru>), с помощью которого наши сотрудники создают поздравительные открытки и приветственные баннеры в корпоративном стиле.
- ▶ Карьерный сайт ([www.rabota.magnit.ru](http://www.rabota.magnit.ru)) для коммуникации и рекрутинга внешних кандидатов.

### Мониторинг здоровья бренда работодателя

Мы постоянно отслеживаем привлекательность бренда «Магнита» как работодателя. В отчетном году мы проанализировали упоминание HR-брендов крупнейших российских ритейлеров, включая «Магнит», в социальных сетях, блогах, на форумах и сайтах отзывов, в чатах и телеграм-каналах, а также в публикациях онлайн-СМИ и комментариях к ним. На основании результатов исследования мы оценили индексы лояльности брендов работодателя.

За три года мониторинга внешних социальных медиа индекс лояльности бренда работодателя «Магнит» вырос на 4 пункта – с 0,7 до 1,1. При этом среднерыночный показатель держится на уровне 0,4. Среди всех конкурентов у «Магнита» самые высокие показатели. Это стало возможным благодаря использованию геймифицированных механик вовлечения персонала в участие в профессиональных конкурсах, рекламных рекрутинговых кампаниях, а также благодаря местным инфоповодам и личным историям наших сотрудников. «Магнит» показывает невероятно высокую для рынка вовлеченность на позитивный контент в социальных сетях: в I квартале 2022 г. был достигнут рекорд по количеству положительных упоминаний Компании (353 тыс.).

# Вовлеченность, лояльность, удовлетворенность

Обеспечение равенства возможностей в коллективе и справедливое отношение к каждому сотруднику – важный компонент корпоративной культуры «Магнита» как одной из крупнейших российских компаний и лидера отрасли. Наши ценности и принципы отражены в Кодексе деловой этики «Магнита».

## Недопущение дискриминации

Мы не приемлем любые формы дискриминации по национальному признаку, полу, возрасту, вероисповеданию, особенностям здоровья, сексуальной ориентации, политическим убеждениям и другим признакам. Компания уделяет особое внимание обеспечению гендерного и возрастного баланса. «Магнит» применяет единый подход как к постоянной, так и к переменной части заработной платы на должностях

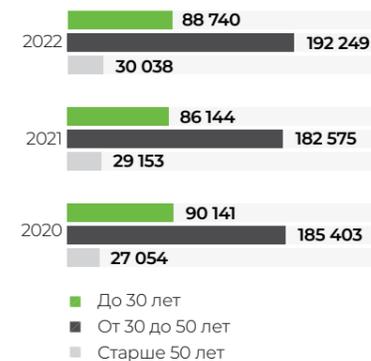
с одинаковыми требованиями и компетенциями для мужчин и женщин в любом возрасте.

В отчетном году доля женщин в высшем руководстве Компании увеличилась на 10,1 п. п. и составила 27,5%. Кроме того, в сравнении с 2021 г. выросла доля сотрудников Группы «Магнита», чей возраст превышает 60 лет: среди женщин – на 161%, среди мужчин – на 320%.

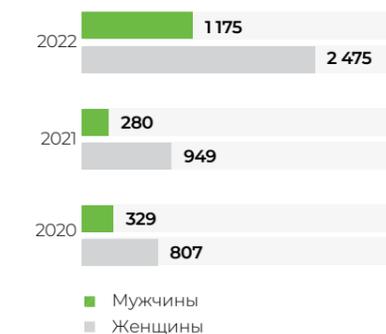
### Гендерный состав высшего руководства, %



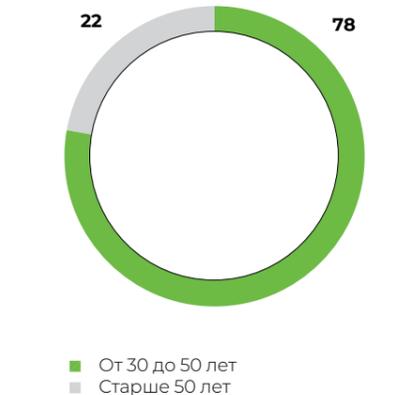
### Состав сотрудников Группы «Магнит» по возрасту, человек



### Сотрудники Группы Магнит в возрасте старше 60 лет, человек



### Возрастной состав высшего руководства, %



Торговая сеть Магнит в 2022 г. трудоустроила 1 690 мигрантов. Они пользуются теми же правами и социальными льготами, что и иные работники «Магнита». Мы строго соблюдаем

трудовое и миграционное законодательство Российской Федерации в отношении этой категории работников и не допускаем дискриминации на рабочих местах.