



Наши
сотрудники

5

ЗЕЛЕНАЯ
ПОКУПКА
С СМЫСЛОМ
ОБЩЕСТВО
ОТВЕТСТВЕННОСТЬ
ЗАБОТА
ЭКОЛОГИЯ
ЗДОРОВЬЕ
ЗАБОТА
ОТВЕТСТВЕННОСТЬ
ЭКОЛОГИЯ
ОБЩЕСТВО
ОТВЕТСТВЕННОСТЬ
ЗАБОТА

ЗАБОТА

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

ЗАБОТА

Наши сотрудники

В сердце «Магнита» находятся сотрудники, без вовлеченности и приверженности которых мы бы не смогли достичь высоких показателей. Нам важен каждый человек с его потребностями и целями, и мы стремимся создать справедливые, безопасные и комфортные условия труда для каждого сотрудника, а также уделять внимание развитию персонала.

В 2020 году численность персонала увеличилась на 2% по сравнению с 2019 годом и составила 316 001 сотрудников. При этом доля женщин составляет 77%, а мужчин — 23%. В возрастной структуре персонала 62% приходится на сотрудников в возрасте от 30 до 50 лет, доля молодежи младше 30 лет составляет 30%, а доля работников старше 50 лет — 8%. 309 348 сотрудников работали на условиях постоянного трудового договора (98% от общей численности персонала), а 6 653 сотрудника (2% от общей численности персонала) осуществляли трудовую деятельность по временному трудовому договору.

В отчетном году **296 188** сотрудников были заняты полный рабочий день и **19 813** сотрудников — неполный рабочий день.

В Компании была разработана дорожная карта развития персонала. В отчетном году, согласно дорожной карте, в рамках развития компенсационной системы была проведена оценка должностей, разработана и автоматизирована система управления эффективностью сотрудников. Для работников было разработано мобильное приложение с HR-сервисами и оптимизирована система учета рабочего времени. «Магнит» автоматизировал процесс найма сотрудников, создал карьерные маршруты, а также начал развивать культуру карьерного роста.

В рамках плана по обучению и развития персонала был запущен проект Школ-магазинов, разработана мобильная версия электронного обучения, было проведено электронное обучение по борьбе с коррупцией. Важным шагом к развитию безопасной рабочей среды стало внедрение культуры безопасности.



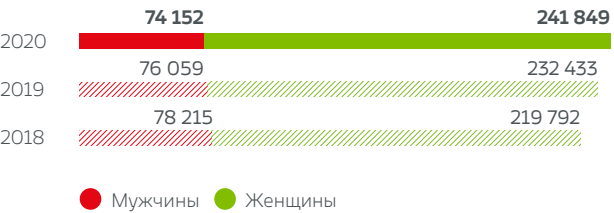
Структура персонала в разбивке по регионам, чел.

Регион	2020
Волжский округ	46 866
Кавказский округ	20 156
Московский округ	52 355
Северо-Западный округ	27 577
Сибирский округ	17 377
Уральский округ	52 650
Центральный округ	37 731
Южный округ	61 289
Всего	316 001

Структура персонала по категориям

Категория	2018	2019	2020
Рабочие	200 827	202 724	209 448
Руководители	9 767	9 838	9 765
Специалисты и служащие	87 152	95 870	96 788

Динамика численности персонала



Наши цели в области развития персонала до 2025 года:

Удовлетворенность сотрудников на уровне

70%



ЦЕЛЬ ВЫПОЛНЕНА

Снижение

50%

на инцидентов с потерей рабочего времени при нулевых смертельных исходах



В НАЧАЛЕ ПУТИ

Текущая не более

40%



ЗНАЧИМЫЙ ПРОГРЕСС

Создание инклюзивной среды

«Магнит» высоко ценит своих сотрудников и старается создать инклюзивную и благоприятную рабочую среду. Каждый сотрудник может быть уверен, что в Компании соблюдается принцип равных возможностей, справедливости и профессионального развития каждого из работников, а также соблюдаются права человека.

Основные правила поведения и этические ценности Компании отражены в [Кодексе деловой этики](#), а также в [Политике в области прав человека](#), принятой в 2020 году.

В своих операциях «Магнит» никогда и ни при каких обстоятельствах не использует детский и принудительный труд в любых проявлениях. Компания не приемлет любые формы дискриминации по национальному признаку, полу, возрасту, вероисповеданию, особенностям здоровья, сексуальной ориентации, политическим убеждениям и другим признакам. На конец 2020 года в «Магните» работает 888 сотрудников с ограниченными возможностями.

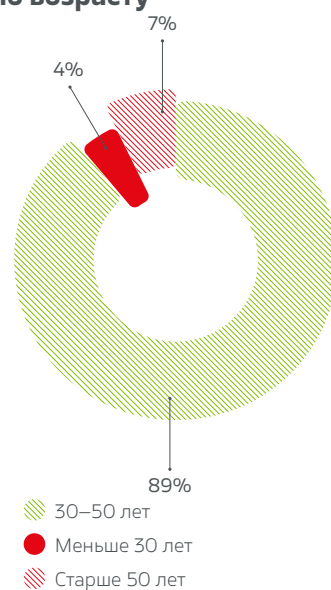
Если сотруднику стало известно о нарушениях или он чувствует предвзятое отношение, он всегда может сообщить об этом с помощью одного из механизмов получения обратной связи:

- по телефону «Горячей линии» 8 (800) 200-90-02 (для любых тем обращений)
- по электронной почте «Горячей линии» info@magnit.ru (для любых тем обращений)
- по электронной почте ethics@magnit.ru или через форму обратной связи на сайте <https://www.magnit.com/ru/anti-corruption/> (для сообщений о любых корыстных действиях должностных лиц компании: коррупции, воровстве ТМЦ, фальсификации учетных данных, продаже утилизированного товара в целях получения личной выгоды, сборах денег с сотрудников в корыстных целях и др.)
- по электронной почте HRhelp@magnit.ru (для обращения сотрудников по этике трудовых отношений)

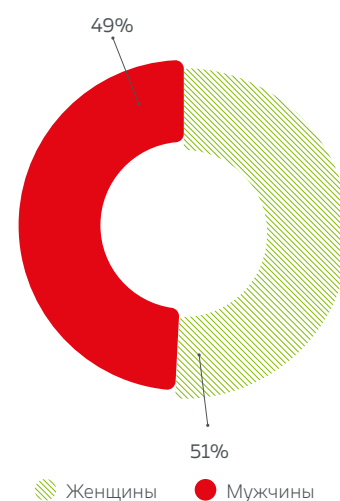
Каждое обращение будет принято и рассмотрено. В 2020 году поступило 5 087 обращений на тему превышения полномочий, тематику которых можно отнести в предвзятому отношению. Из них обоснованными признано 465 жалоб, 373 сообщения находятся в обработке. По обоснованным обращениям Комиссией по рассмотрению обращений сотрудников дан рекомендательный план действий для устранения выявленных нарушений и предотвращения их в будущем.

«Магнит» стремится обеспечить равные карьерные возможности для всех сотрудников независимо от пола и возраста. Представляя 51% руководителей высшего звена, женщины играют ключевую роль в управлении Компанией.

Разбивка высшего руководящего состава по возрасту¹



Доля женщин в высшем руководящем составе¹



¹ CEO, CEO-1, CEO-2



Тематика обращений на линию трудовой Этики

Грубость, обвинения, клевета	1 652
Принуждение к увольнению	1 056
Сбор денег с сотрудников	452
Отказ в увольнении, перенос даты увольнения	435
Принуждение к переводу	341
Отстранение от работы	270
Отказ в отпуске, перенос отпуска	254
Функционал, не входящий в обязанности	217
Отказ в сокращении срока отработки	199
Привилегии родственникам, друзьям	194
Подделка документов или заявлений сотрудников	17

Система мотивации

и социальной поддержки

Для мотивации и повышения уровня вовлеченности сотрудников «Магнит» активно внедряет новые инициативы и программы лояльности.

Например, в 2020 году в секторе логистики были разработаны следующие инициативы:

- программа «Здоровый образ жизни»,
- облегчение тяжести труда через автоматизацию,
- сквозная программа лояльности.

Для повышения мотивации и лояльности сотрудников Компания придерживается принципа равной оплаты труда. При установлении оплаты труда и продвижении работников «Магнит» руководствуется исключительно профессиональными качествами и трудовыми результатами. Работа на аналогичных позициях оплачивается одинаково.

Помимо материального вознаграждения «Магнит» представляет работникам широкую систему льгот и мотивационных программ. В отчетном периоде были запущены дополнительные сервисы для сотрудников по медицинской поддержке: телемедицина, консультации медицинских партнеров, второе мнение, а также расширена география предоставления медицинских услуг по ДМС и существенно улучшено наполнение программ страхования. В 2020 году общие расходы на социальный пакет работников и прочие выплаты составили 994 миллиона рублей.

Система нематериальных льгот для сотрудников «Магнита» включает:

- компенсацию проезда в отпуск сотрудникам северных регионов;
- оплату отпуска для санаторно-курортного лечения;
- компенсацию мобильной связи;
- корпоративное такси;

- предоставление и обслуживание корпоративного транспорта, а также компенсацию топлива;
- перелеты в домашний регион для релоцированных сотрудников, а также компенсации, связанные с наймом и поиском жилья;
- добровольное медицинское страхование (ДМС);
- материальную помощь сотрудникам в сложной жизненной ситуации;
- частичную компенсацию питания;
- подарки для детей сотрудников к Новому году;
- наборы первоклассника
- бесплатный отдых на черноморском побережье для водителей
- золотые значки сотрудникам с непрерывным стажем более 10 лет работы в Компании;
- грамоты и награды от Минпромторга;
- призы сотрудникам в рамках конкурсов;
- создание комфортных условий труда и отдыха для сотрудников головного офиса: спортзал, спортплощадка, столовая, льготные программы по карте «Тандер-дисконт» и др.

Часть льгот действует только для работников головной компании, но «Магнит» работает над расширением перечня сотрудников, охваченных нематериальными льготами.

коэффициент удержания сотрудников
в отпуске по уходу за ребенком

70,5%

«Магнит» поддерживает сотрудников, уходящих в отпуск по уходу за ребенком. Отпуск могут взять как матери, так и отцы новорожденных. Отпуск по уходу за ребенком предоставляется на срок до достижения ребенком 3-х лет без прерывания трудового стажа и стажа работы по специальности и оплачивается согласно ТК РФ. В 2020 году в декретный отпуск ушли 27 316 женщина и 213 мужчин. При этом, в отчетном периоде из декретного отпуска вернулось 4 424 сотрудника (4 373 — женщины). Коэффициент возвращения сотрудников на работу составил 29,7 %, а коэффициент удержания сотрудников составил 70,5 %.

Компания помогает уволенным сотрудникам в трудоустройстве как внутри, так и вне компании. Данная практика применяется при обращении за помощью увольняемого сотрудника.

Принимая во внимание тот факт, что после пандемии компании, возможно, уже не вернуться полностью к прежнему рабочему укладу, «Магнит» приступил к переходу на гибкое посещение офиса. Компания разработала подход, при котором сотрудники будут разделены на категории: 30% могут работать только из офиса, 50% — из дома и офиса, 20% полностью перейдут на домашний офис.



Соотношение зарплат мужчин и женщин на долеобразующих должностях, %

Южный округ	94
Центральный округ	107
Уральский округ	103
Сибирский округ	105
Северо-Западный округ	110
Московский округ	97
Кавказский округ	99
Волжский округ	91

Создание безопасной рабочей среды

Охрана здоровья, обеспечение безопасности сотрудников и снижение травматизма стало одной из целей «Магнита» в 2020 году.

В целях создания здоровых и безопасных условий труда Компания разработала [Политику в области охраны труда и промышленной безопасности](#), [Политику в области пожарной безопасности](#) и [Политику в области безопасного использования транспортных средств](#), целями которых является сохранение жизни и здоровья персонала. «Магнит» соблюдает требования российского законодательства в области охраны труда, а также руководствуется внутренними нормативными стандартами и инструкциями. Ответственность за управление охраной труда несут все руководители структурных подразделений и ответственные должностные лица, назначенные соответствующими приказами.

В рамках стратегии устойчивого развития в 2020 году был проведен диагностический аудит системы безопасности труда на объектах ПАО «Магнит». В результате аудита были определены стратегические и операционные цели развития системы управления охраной труда и промышленной безопасностью.

По результатам проведенного аудита в отчетном периоде была проведена актуализация и адаптация действующей в Компании системы управления охраной труда с акцентом на риск ориентированный подход. Согласно этому подходу, на каждом рабочем месте разрабатывается и с установленной периодичностью актуализируется карта оценки рисков. Выявленные риски и обязательные для минимизации рисков мероприятия доводятся до каждого работника перед началом рабочей смены. Работник не приступает к выполнению задания до тех пор, пока на рабочем месте не будет достигнут приемлемый уровень риска за счет проведения корректирующих мероприятий.

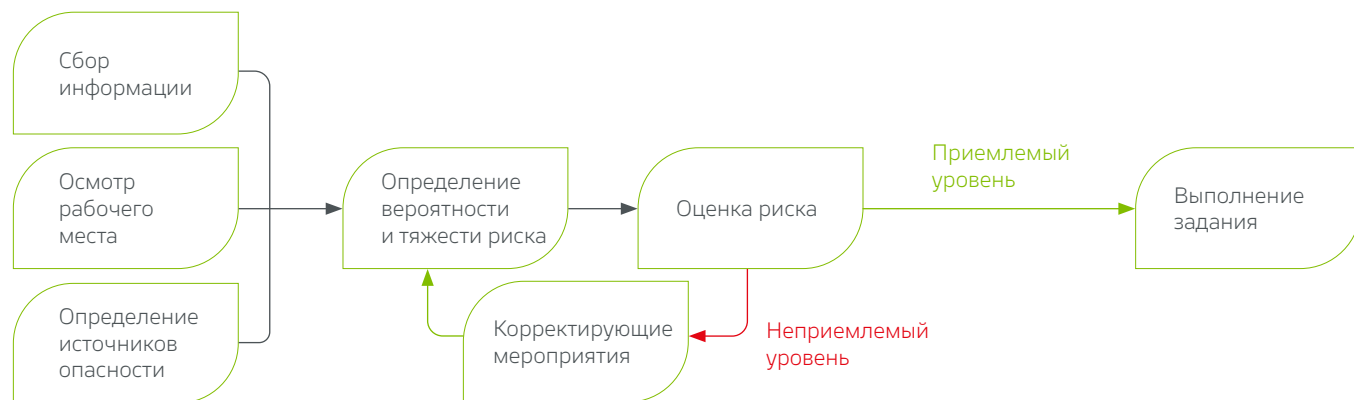
Для минимизации рисков в Компании проводится мониторинг по выполнению требований ОТ как минимум ежемесячно по всем структурным подразделениям. «Магнит» регулярно реализует ряд мероприятий, который включает в себя:

- проведение инструктажей по ОТ;
- проверку знаний по ОТ;

- проведение СОУТ и ознакомление с ее результатами;
- проверку наличия группы допуска по электробезопасности;
- выдачу необходимых инструкций и ознакомление с ними;
- обеспечение работников организации средствами индивидуальной защиты (СИЗ);
- выявление наличия карт по выдаче СИЗ;
- анализ качества смывающих средств и их количества;
- проведение предварительных и периодических медицинских осмотров и т.д.

Для логистических операций по результатам аудита была разработана подробная дорожная карта, расписывающая конкретные шаги и мероприятия для того, чтобы обеспечить каждому из сотрудников максимальную безопасность на рабочем месте.

Система оценки рисков Группы «Магнит»



Дорожная карта повышения безопасности сотрудников на всех объектах за 2020 год



В рамках реализации дорожной карты повышения безопасности «Магнит» сформировал шесть простых правил для повышения сознательности сотрудников в вопросах безопасности.

Я всегда:

- 1 Отвечаю за безопасность: свою и своих коллег.
- 2 Останавливаю коллег в опасных ситуациях.
- 3 Поддерживаю порядок и чистоту на рабочем месте.
- 4 Использую средства индивидуальной защиты.
- 5 Соблюдаю правила безопасности при движении.
- 6 Сообщаю о несчастных случаях и риске их возникновения.

Также в отчетном периоде стартовала программа быстрой обратной связи по небезопасным ситуациям «Near miss» (от англ. «едва не случившийся несчастный случай»). Через систему «Near Miss» можно подать жалобу:

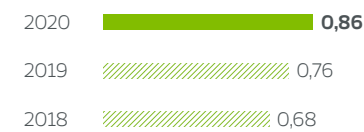
- на эргономику рабочего места;
- на риски и технические проблемы на распределительных центрах и автотранспортных предприятиях;
- на возникающие в процессе работы небезопасные ситуации.

Каждый заявленный случай разбирается специальной комиссией, риск устраняется, а заявителю дается обратная связь по исправлению ситуации.

Для продвижения культуры безопасности в 2020 году была развернута агитационная работа с использованием таких форм агитации, как «молнии» и информационные дайджесты. Работникам доводятся причины, последствия производственного травматизма, а также необходимые меры безопасности, направленные на ликвидацию причин производственных травм.

В 2020 году «Магнит» направил свои усилия на повышение уровня культуры безопасности и борьбу с сокрытием фактов производственного травматизма. В результате предпринятых инициатив сотрудники стали чаще сообщать об инцидентах. Это привело к повышению количества зарегистрированных несчастных случаев и повышению коэффициента травматизма.

Коэффициент частоты травматизма с потерей рабочего времени¹



¹ В расчете на 1000 сотрудников. В отчетном показатель был посчитан по измененному периметру, включающему в себя все компании Группы

Создание безопасной рабочей среды (продолжение)

Всего в 2020 году в Магните произошло 4 несчастных случая со смертельным исходом и 241 инцидент с потерей рабочего времени.

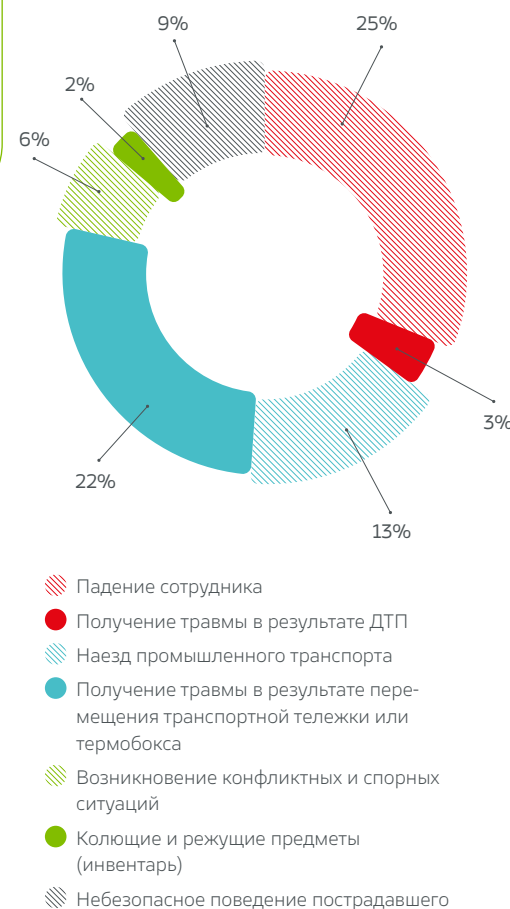
В целях получения объективной картины состояния безопасных условий и охраны труда на рабочих местах «Магнит» расширил перечень контрольных точек, подлежащих мониторингу охраны труда. В логистике их число возросло на 123%, в магазинах малых форматов на 300%, а в магазинах больших форматов на 60%.

Все сотрудники, находящиеся на позиции рабочих должностей раз в год проходят обучение охране труда, а руководители и специалисты — раз в три года. По окончании пройденного обучения, сотрудник проходит тестирование, по результатам которого выдается удостоверение о проверке знаний требований охраны труда. В случае отрицательной сдачи тестирования, сотруднику повторно назначается обучение в установленные сроки.

Инвестиции в охрану труда составили
1 266 млн руб.

«Магнит» уделяет большое внимание контролю состояния здоровья своих сотрудников, что стало особенно актуально в связи с распространением коронавирусной инфекции COVID-19. Все сотрудники были обеспечены средствами индивидуальной защиты, ежедневно проводится дезинфекция рабочих помещений и замер температуры. Меры защиты сотрудников в период пандемии подробнее описаны в Главе 2.

Основные причины несчастных случаев на производстве



Количество дорожно-транспортных происшествий



Развитие персонала

«Магнит» уделяет большое внимание развитию персонала и подготовке новых кадров. Сотрудникам предоставляются широкие возможности для обучения и непрерывного развития профессиональных навыков на протяжении карьеры. Компания на регулярной основе проводит обучающие курсы и тренинги как в очном, так и в дистанционном формате.

За отчетный период работники «Магнита» прошли обучающие курсы и семинары по различным направлениям обучения, в том числе таким как управление и менеджмент, работа с клиентами, безопасность и охрана труда, обучение в проектах, профессиональное обучение и адаптационное обучение.

В 2020 году в среднем на одного сотрудника приходилось 30,7 часов обучения.

Для привлечения молодых специалистов и формирования кадрового резерва «Магнит» сотрудничает с ведущими учебными заведениями Российской Федерации: КубГУ, КубГТУ,

КубГАУ, КубГМУ, ИМСИТ, КИПО, ККЭП, РУК, Финансовым университетом при Правительстве Российской Федерации и др. В 2020 году Магнит наладил сотрудничество со следующими вузами:
— Санкт-Петербургский государственный экономический университет (СПбГЭУ)
— РЭУ им. Плеханова

В 2020 году «Магнит» запустил Корпоративную Академию — систему обучения и развития сотрудников Компании для всех уровней и основных функций.

Цель проекта заключается в повышении квалификации линейного персонала, формировании кадрового резерва в каждой функции и подготовке сотрудников к новым вызовам быстро меняющейся бизнес-среды. Академия объединила и видоизменила существующие программы обучения в Компании, став единой платформой для непрерывного профессионального развития сотрудников.

В рамках Академии была разработана система наставничества, внедрен проект «Школа-магазин», открыта «Школа Логистики», внедрены функциональные факультеты для Ритейла, Логистики, Категорийного менеджмента.

Программа по моделированию цепей поставок в LLamasoft

«Магнит» и «КОРУС Консалтинг» запустили первую в России бесплатную образовательную программу по моделированию цепей поставок в LLamasoft для студентов российских вузов. Бесплатный курс построен на реальных задачах ритейлера и позволит выпустить на рынок труда специалистов, обладающих всеми необходимыми практическими знаниями. Лучшие студенты получают работу в розничной сети, ИТ-компаниях и компаниях-партнерах. На обучение претендовали 200 человек из 42 учреждений — студенты математических, ИТ-факультетов таких ведущих вузов страны, как МГУ, МГТУ им. Баумана, ИТМО, МЭСИ, СПбГТУ. Но только 10 человек смогут пройти обучение.

Студенты, прошедшие обучение, получают документы Корпоративной Академии «Магнит» о дополнительном профессиональном образовании в области логистики, удостоверение установленного образца о повышении квалификации по моделированию цепочек поставок на базе ПО LLamasoft, а также сертификат от «КОРУС Консалтинг».

Развитие персонала

(продолжение)

«Школа-магазин» и система наставничества:

«Школа-магазин» — это магазин с хорошими результатами и сильной, слаженной командой. Модульная программа обучения для каждого формата включает видео, электронные курсы и тренажеры для усвоения навыков работы в системах. Наставник руководит обучением, а стажер сразу отрабатывает полученные знания в магазине, тут же получает обратную связь о работе. Такой подход позволяет быстро освоить все процессы на практике и в хорошей атмосфере подготовить стажера к выполнению новых обязанностей.

Всего в 2020 году была открыта 1961 школа-магазин в 738 населенных пунктах и подготовлен 6 561 наставник.

3 декабря был проведен конкурс на лучшего наставника, 18 сотрудников заняли призовое место.

В процессе обучения сотрудников Компания не стоит на месте и шагает в ногу со временем, внедряя цифровые инструменты. Так были созданы 3D-модели форматов «Магнит Семейный» и гипермаркет, которые позволяют стажеру полностью погрузиться в рабочую среду, получить знания и сформировать готовые навыки профессиональной коммуникации. Достаточно просто надеть очки и погрузиться в 3D-симуляцию, чтобы без риска для бизнеса вести продажи в любом месте, в любое время.



Цифровые инструменты в сфере развития персонала

- В систему LMS Магнум внедрен блок управления обучением. Матрица должностей привязывается к матрице обучения, что обеспечивает адаптационное обучение и обучение при переходе на другую должность автоматически.
- Автоматизация системы наставничества автоматически назначает наставника новым сотрудникам на этапе оформления.
- Мобильная версия LMS с функцией AR+ — платформа для обучения рядового персонала. В 2020 году через мобильное приложение прошли обучение 21 000 сотрудников.
- Whenspeak — платформа для проведения конференций и обучения. На ней проходят тренинги при приеме на работу, обучение волонтеров, обучение рядового персонала (до ввода мобильной версии). В 2020 году на этой платформе прошли обучение 52 565 сотрудника.
- Тренинг спейс — онлайн платформа для обучения новым навыкам. На ней проходит обучение управленческим навыкам, проводятся ассесмент центры и центры развития.
- 12 960 сотрудников были обучены через платформу Тренинг спейс методом синхронного онлайн с тренером.
- TalentTech — платформа для прокачки цифровых навыков. В 2020 обучились более 720 сотрудников.
- Викиум — платформа для проведения соревнований. В 2020 году на ней прошел чемпионат по Мозгобилдингу с когнитивными тренажерами в котором участвовало более 1 600 сотрудников.
- Диджитал библиотекой Магнит, созданной совместно с издательством Альпина, в 2020 году воспользовались 5 001 сотрудник.

«Школа Логистики» и «Академия Логистики»

В «Школе Логистики» Руководители логистических центров, заместители директоров, начальники смен, начальники отделов РЦ/ЛЦ/АТП могут совершенствовать свои знания в технологии работы, культуре работы с товаром, культуре безопасности, эффективной коммуникации, управленческих навыках, наставничестве, знании бизнеса. Благодаря этой программе работники смогут на новом уровне поддерживать изменения функционала и бизнес-процессов на РЦ/АТП, внедрить культуру безопасности на этих объектах, усилить работу по формированию эффективной команды.

Также для руководителей «Магнит» запустил «Школу ритейла» и «Академию ритейла», где директора филиалов, директора групп магазинов, супервайзеры, территориальные управляющие и директора групп магазинов могут пройти обучение и улучшить свои компетенции. Программа состоит из следующих курсов: «Знание бизнеса», «Финансовый анализ», «Инвестиционный анализ», «Наставничество», «Конструктивные коммуникации», «Управленческие навыки».

Пандемия коронавируса COVID-19 дала толчок к развитию цифровых инструментов в развитии и обучении персонала. В 2020 году были внедрены цифровые платформы, позволяющие проходить обучение дистанционно и автоматизировать рабочие процессы.

Премия «Смарт Пирамида 2020»

3 место
в номинации
«Лучшая программа
корпоративного обучения 2020»
за проект «Школа магазина»

2 место
в номинации
«Лучшая программа
онлайн обучения 2020»
за проект «Школа Digital
тренингов Магнит»

Сотрудники «Магнита» ежегодно проходят оценку результативности и развития карьеры. В 2020 году оценку развития карьеры прошло 16% сотрудников.

Достижения «Магнита» в области развития и обучения персонала впервые за 25 лет были отмечены профессиональным сообществом.

Благодаря проделанной работе мы смогли снизить уровень текучести и повысить вовлеченность сотрудников.

В 2020 году текучесть кадров составила 49%, что на 21% меньше, чем в 2019 году. Среди женщин данный показатель составил 45,3%, а среди мужчин 58,9%.

В отчетном периоде «Магнит» впервые провел исследование уровня удовлетворенности сотрудников, который составил 72,6%, а уровень вовлеченности 84,2%. Опрос прошел 61% сотрудников. Долю лояльных сотрудников составили 69%. Мы планируем проводить исследование удовлетворенности каждый год.

200 тыс.
сотрудников охватывает
Корпоративная академия
«Магнита»

Текучесть кадров в разбивке по регионам

