

РАЗВИТИЕ

персонала

НАПРАВЛЕНИЕ, СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ЦЕЛИ И ФАКТЫ 2024 ГОДА

3

ХОРОШЕЕ ЗДОРОВЬЕ И БЛАГОПОЛУЧИЕ

8

ДОСТОЙНАЯ РАБОТА И ЭКОНОМИЧЕСКИЙ РОСТ

Задача

3.4, 8.3

8

ДОСТОЙНАЯ РАБОТА И ЭКОНОМИЧЕСКИЙ РОСТ

Задача

8.5, 8.8

1

ЕЖЕГОДНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ МНЕНИЙ ПЕРСОНАЛА

Цель

не менее **65** п. п.

сводный индекс удовлетворенности и лояльности сотрудников к 2025 году

Факт

75

п. п.

уровень вовлеченности персонала

89%

сотрудников готовы рекомендовать Компанию в качестве места работы

76

п. п.

сводный индекс удовлетворенности и лояльности сотрудников

91%

сотрудников доверяют решениям руководства

2

СОЗДАНИЕ ИНКЛЮЗИВНОЙ СРЕДЫ

Цель

Компания стремится развивать инклюзивную среду для людей с ограниченными возможностями на рабочих местах, в инфраструктуре городов и населенных пунктов, а также увеличивать количество трудоустроенных сотрудников с ограниченными возможностями в зависимости от потребности бизнеса

Факт

- Ежегодное участие в ярмарке вакансий для людей с ограниченными возможностями.
- Настроена работа с центрами занятости об оказании содействия в подборе людей с ограниченными возможностями

8

ДОСТОЙНАЯ РАБОТА И ЭКОНОМИЧЕСКИЙ РОСТ

Задача

8.5, 8.8

3

ГЕНДЕРНОЕ РАВЕНСТВО

Цель

Компания готова предоставлять возможность для профессионального и карьерного роста всем сотрудникам. Это зависит в первую очередь от уровня развития компетенций и показателей личной эффективности

Факт

21%

доля женщин среди руководителей всех уровней

25%

доля женщин среди кадрового резерва программы «Топ» (10 женщин из 40 человек)

33%

доля женщин в общей численности персонала Компании

4

КАЧЕСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

Задача

4.4

4

ОБУЧЕНИЕ И ОЦЕНКА

Цель

до **123** часов

на одного сотрудника — увеличение среднегодового количества часов обучения к 2025 году

Развитие программы переподготовки и профессионального развития

Инвестирование в будущие поколения сотрудников Компании

Факт

116,6

среднегодовое количество часов обучения на одного сотрудника

>470

новых сотрудников трудоустроено в рамках профориентационной работы и привлечения молодежи

325

млн руб.

инвестиций в обучение сотрудников

>50%

участников программы «ФосАгро-СТАРТ», продолжающих работать в Компании, получили повышение и были включены в кадровый резерв

8

ДОСТОЙНАЯ РАБОТА И ЭКОНОМИЧЕСКИЙ РОСТ

Задача

8.3

5

СИСТЕМА МОТИВАЦИИ И ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ

Цель

Стимулирование сотрудников повышать производительность труда и достигать высоких производственных результатов, а также удержание высококвалифицированных сотрудников в Компании

Подготовка потенциальных топ-менеджеров Компании из числа внутренних кандидатов

Факт

24%

прирост средней заработной платы в 2024 году

15%

индексация заработной платы с 1 февраля 2024 года

В 2024 году было реализовано более **4,4** тыс. случаев наставничества

3

ХОРОШЕЕ ЗДОРОВЬЕ И БЛАГОПОЛУЧИЕ

8

ДОСТОЙНАЯ РАБОТА И ЭКОНОМИЧЕСКИЙ РОСТ

Задача

3.4, 8.3, 8.8

6

СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ ДЛЯ СОТРУДНИКОВ

Цель

Оказание комплексной социальной поддержки нашим сотрудникам, ежегодное увеличение финансирования социальных льгот и гарантий, выплат материальной помощи, реализация корпоративных социальных программ

Факт

+24%

рост инвестиций в социальные программы для сотрудников

95%

оценка удовлетворенности социальным пакетом Компании

НАГРАДЫ 2024 ГОДА

- Группа «ФосАгро» — в топ-3 лучших работодателей России в химической отрасли по версии HeadHunter, а также в топ-100 рейтинга работодателей среди крупнейших компаний страны
- Победитель большинства номинаций и лауреат I степени Национальной премии «Лидеры ответственного бизнеса»
- 22 сотрудника Компании были удостоены государственных наград Российской Федерации
- ИТ-бренд ФосАгро — лидер промышленного сектора во Всероссийском ежегодном рейтинге ИТ-брендов работодателей
- Балаковский и Волховский производственные комплексы — победители конкурса «Коллективный договор — основа защиты социально-трудовых прав»
- Высший, платиновый уровень в рейтинге лучших работодателей от Forbes
- Победа и специальный приз XI Всероссийского конкурса лучших практик работодателей в социогуманитарной сфере «Создавая будущее» в номинации «Высокий старт»
- Орденом «За доблестный труд» был награжден коллектив Кировского горно-обогатительного комплекса
- Укрепление ведущих позиций в рейтинге «Лидеры корпоративной благотворительности» среди компаний с наиболее эффективными социальными и благотворительными программами
- Наивысшие оценки в рейтинге работодателей РБК



Одной из стратегических задач кадровой политики является поддержка и совершенствование системы обучения и развития персонала. Компания стремится обеспечить необходимое качество подготовки специалистов, внутренних экспертов и будущих руководителей Компании, инвестируя средства в совершенствование и повышение квалификации персонала, развитие внутреннего кадрового резерва и профессиональный рост молодых специалистов.

Дмитрий Бородин

директор по персоналу и социальной политике ПАО «ФосАгро»



СТРАТЕГИЯ

Сотрудники Группы «ФосАгро» — залог полноценной работы, успешной деятельности и стабильного развития Компании. Профессиональный рост и развитие, безопасные и качественные

условия труда, культура равенства и уважения, широкий социальный пакет, высокий уровень оплаты труда — фундамент Компании в области управления персоналом. Группа стремится повышать

эффективность и вовлеченность персонала в решении рабочих задач, поддерживать и мотивировать сотрудников к достижению ключевых бизнес-целей Компании.

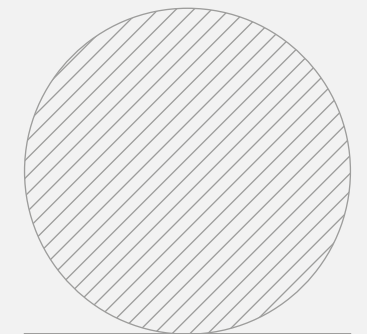
Для достижения целевых показателей мы:



Корпоративная HR-конференция

В 2024 году для поддержки стратегических ориентиров в области управления персоналом Группа «ФосАгро» провела первую HR-конференцию с участием более чем 100 представителей функции из всех регионов присутствия Компании. Мероприятие направлено на развитие эффективного взаимодействия, повышение профессиональных компетенций участников, а также изучение и распространение лучших HR-практик.

Руководители и сотрудники служб персонала разделились по направлениям «Обеспечение персоналом», «Оценка, обучение и развитие», «Автоматизация и HR-аналитика», «Управление вознаграждением и организационной эффективностью», «Корпоративная социальная политика». В каждом секторе прошли мастер-классы и мозговые штурмы. Актуализировать набор наиболее эффективных и современных инструментов и методов работы с персоналом участникам конференции помогли ведущие отраслевые эксперты в каждом из направлений.



ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ

GRI 3-3

В основе нашего подхода — активное и эффективное управление результативностью работы на всех уровнях, от отдельного сотрудника до Группы в целом. Это позволяет обеспечить стабильное развитие и достигать поставленных бизнес-целей.

Новое поколение сотрудников осознает ценность профессионального и личного развития, поскольку оно становится необходимым условием успеха и востребованности в постоянно меняющемся мире. Высокий уровень материальной компенсации зачастую уже не служит достаточной мотивацией — необходимым условием становится ощущение своей востребованности в том случае,

если Компания серьезно занимается развитием профессиональных умений и знаний, спрос на которые в будущем возрастет. Поэтому стратегически наше внимание сосредоточено на поддержке стремления сотрудников к самосовершенствованию. Компания стремится создать все необходимые условия для максимального раскрытия сотрудниками своего потенциала.

Основные предприятия Компании расположены в Мурманской, Вологодской, Ленинградской и Саратовской областях. Компания вносит значительный вклад в развитие местной экономики и входит в число крупнейших работодателей, оказывая значительное

положительное влияние на социальное благополучие городов и регионов деятельности.

Развивая производство и создавая новые рабочие места, мы ориентируемся на принцип приоритета трудоустройства жителей региона.

89,6% сотрудников предприятий — персонал, нанятый из числа местного населения

Интегрированная система HR-менеджмента



ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ

Для прозрачного взаимодействия с сотрудниками и профсоюзными организациями в Компании функционируют различные традиционные и цифровые каналы коммуникации, что позволяет охватить все целевые аудитории.

- Основные механизмы взаимодействия:
- совместные комиссии, рабочие группы, консультации с профсоюзами, социальная поддержка сотрудников;
 - исследование мнений сотрудников, опросы об уровне удовлетворенности действующими социальными льготами, политике Компании в области корпоративной социальной ответственности и другие целевые опросы;
 - открытые каналы коммуникации.

Открытые каналы коммуникации

GRI 2-25, 2-26

Наличие достаточного числа разных каналов коммуникации обеспечивает высокий уровень информированности персонала и возможность сотрудников открыто делиться своим мнением. Среди каналов коммуникации есть корпоративные СМИ, интранет-портал, чат-бот, горячая линия, мобильное приложение, информационные ящики для обращений, аккаунты Компании в социальных сетях. Регулярные информационные встречи сотрудников с руководством являются одним из ключевых и наиболее востребованных каналов коммуникации.

- Горячая линия: 8 (8202) 59-32-32, help@phosagro.ru
- <https://www.phosagro.ru/contacts/#sucurity>
- Служба поддержки персонала: 8 (800) 200-41-41, hr-phach@phosagro.ru

За счет эффективных коммуникаций, открытости и готовности предоставить обратную связь у сотрудников значительно вырос уровень доверия как к непосредственным руководителям, так и к топ-менеджменту предприятий и Группы в целом.

Принципы управления персоналом

Взаимоотношения Компании и сотрудников регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации.

В 2023 году Заявление о прозрачности в отношении закона Великобритании «О современном рабстве» было утверждено в новой редакции: раскрыта информация о содействии достижению ЦУР ООН и социальных проектах Компании, реализуемых в интересах противодействия нарушению прав человека. За последние три года сотрудники Компании прошли более 28 тыс. человеко-курсов дополнительного обучения в области защиты прав человека и корпоративной этики.

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПОЛИТИКИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ГРУППЫ «ФОСАГРО»:

- управление организационными изменениями;
- привлечение и подбор персонала;
- обучение и развитие персонала;
- мотивация и вознаграждение;
- социальные гарантии;
- корпоративное информирование;
- рабочее время и отдых;
- соблюдение прав человека и недопущение дискриминации.

GRI 2-30, МЭР 32

Коллективные договоры, заключаемые по результатам совместной работы с профсоюзными

организациями, с указанием условий трудоустройства и оплаты труда сотрудников каждого производственного предприятия Компании охватывают 100% сотрудников АО «Апатит»¹, его филиалов и обособленных подразделений. Договоры заключаются сроком на три года.



Компания признает важность культуры равных возможностей и проводит честную, открытую политику по отношению к сотрудникам. ФосАгро не допускает никаких форм дискриминации на рабочем месте. Возможности для роста в одинаковой степени предоставляются всем сотрудникам, и главным ориентиром в карьерном продвижении женщин и мужчин является уровень профессионализма, стабильные показатели эффективности и приверженность корпоративным ценностям.

В структуре персонала преобладают мужчины, что связано с производственным профилем Компании и спецификой химической и горной отраслей. Вместе с тем Группа «ФосАгро» стремится поддерживать гендерное разнообразие в производственном и административном блоках с учетом специфики деятельности Компании и на основании данных аспектов разрабатывать стратегию формирования доходов сотрудников, при которой за равный вклад и уровень профессионализма предусмотрен равный размер оплаты труда.

¹ С учетом принципа существенности показатель представлен в периметре 2 — АО «Апатит» (АО «Апатит» — дочерняя организация ПАО «ФосАгро», объединяющая производственные активы Группы «ФосАгро»).

Кодекс этики

Группа «ФосАгро» осуществляет свою деятельность на основе поддержки безупречной репутации и соблюдения этических норм ведения бизнеса. В Компании действует Кодекс этики, принятый в 2014 году и обновленный в 2021 году. Действие документа распространяется на всех сотрудников и определяет нашу корпоративную культуру, нормы и основы взаимодействия внутри коллектива, с бизнес-сообществом, социальным окружением и другими заинтересованными сторонами.

В процессе согласования и заключения контрактов с внешними контрагентами важным этапом является проработка договоренности и включение в договор обязательств о взаимном соблюдении прав человека и Кодекса этики Группы «ФосАгро».

Документ определяет общие ценности и формирует основу успеха Компании, помогая избегать неоправданных рисков, поддерживать долгосрочный экономический

рост, укреплять позиции на российском и зарубежных рынках, а также повышать ценность Компании для акционеров и других заинтересованных сторон.

Подбор персонала

Российский рынок труда вступил в 2024 год с существенной разбалансировкой спроса и предложения: нехватку трудовых ресурсов называют одной из главных проблем экономики. Выполняя задачу по привлечению высококвалифицированных сотрудников, Компания реализует комплексный подход к подбору персонала. Мы используем все возможные источники для привлечения персонала: поисковые сайты, реферальные программы, различные инструменты кадрового маркетинга, развиваем автоматизированные решения процесса подбора персонала.

С учетом сложившейся ситуации на рынке труда Компания продолжает инвестировать в профессиональную подготовку, обучение

и развитие персонала, а также работу с учебными заведениями, реализуя образовательную модель «Школа — колледж/университет — предприятие». Ее основная цель — привлечение в Компанию высокообразованной, мотивированной, имеющей хорошую профессиональную подготовку молодежи, что достигается благодаря выстраиванию системы постоянного повышения качества образования и целенаправленной профессиональной ориентации.

В настоящее время Компания успешно справляется с задачами по привлечению персонала, в целом уровень укомплектованности по предприятиям Группы составляет

97%

Ключевые направления образовательной модели «Школа — колледж/университет — предприятие»

1



Проект «ФосАгро-школа» подразумевает работу с учебными заведениями общего образования в регионах присутствия. С помощью создания необходимых условий в школах проводится целенаправленная профессиональная ориентация учащихся выпускных классов. В 2024 году Компания взаимодействовала с шестью школами.

2



Благодаря сотрудничеству с учебными заведениями среднего профессионального образования ведется подготовка квалифицированных специалистов соответствующего уровня и профиля. Студенты получают профессионально значимые навыки, становятся конкурентоспособными на рынке труда, ориентирующимися в смежных областях деятельности и готовыми к профессиональному росту и дальнейшему трудоустройству в Компании. В 2024 году Компания активно работала с десятью учебными заведениями среднего профессионального образования.

3



Взаимодействие с высшими учебными заведениями позволяет привлекать и создавать условия для профессионального роста талантливых выпускников университетов по приоритетным направлениям деятельности Группы «ФосАгро». Сегодня Группа активно работает с 24 профильными высшими учебными заведениями.

РИСКИ И ВОЗМОЖНОСТИ

На достижение целей Компании в области управления персоналом оказывают влияние, в частности, следующие стратегические риски (их подробное описание приведено в разделе «Стратегические риски»).

- 3

Социальный
- 4

Кадровый
- 6

Охраны труда и промышленной безопасности



СПЕЦИФИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ РИСКА, ХАРАКТЕРНЫЕ ДЛЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ, СВЯЗАНЫ:

- с соблюдением прав человека и этических стандартов;

обеспечением конкурентоспособного уровня мотивации и социальной поддержки персонала;
- достаточностью персонала, его квалификацией и развитием;

обеспечением охраны труда



Для снижения указанных рисков Компания разрабатывает необходимые корректирующие мероприятия и использует открывающиеся возможности, подробное описание которых приведено ниже, в том числе:

- комплексный подход к привлечению высококвалифицированного персонала: реферальные программы, инструменты кадрового маркетинга, автоматизированные решения для подбора персонала;
- широкие возможности для саморазвития сотрудников Компании с помощью платформы онлайн-обучения, корпоративной электронной библиотеки и других инструментов;
- использование автоматизированных решений и сервисов в области оценки и развития персонала.

МЕТРИКИ И РЕЗУЛЬТАТЫ 2024 ГОДА

Среднесписочная численность персонала предприятий Группы в 2024 году составила

23 613 человек

Численность сотрудников с ограниченными возможностями здоровья на конец 2024 года составила

157 человек

(в 2023 году — 128 сотрудников, в 2022 – 88 сотрудников)



GRI 2-8

Общее количество сотрудников, с которыми были заключены договоры гражданско-правового характера, в 2024 году составило 852 человека, или 3,6% от среднесписочной численности (в 2023 году — 758 человек, 3,5% от среднесписочной численности).

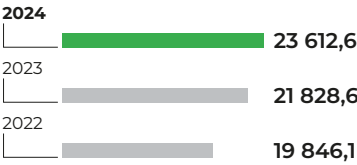
Основные виды выполняемых работ — документационное сопровождение, клининговые, информационно-консультационные, бухгалтерские услуги, услуги по социальной поддержке и контролю.

Производительность снизилась из-за роста численности персонала Компании в процессе реализации инвестиционных проектов и возврата функций по ремонту и обслуживанию оборудования.

Показатель текучести кадров в 2024 году составил 8,4%, что на 0,3 п. п. выше 2023 года, что обусловлено ростом числа уволенных по собственному желанию, связанным с наличием на рынке труда большего количества выгодных предложений по оплате и иным условиям.

Среднесписочная численность³ Группы «ФосАгро», человек

МЭР 25



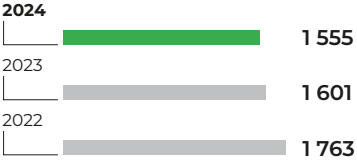
Представление информации о сотрудниках по полу, регионам, виду трудового договора и типу занятости, человек

GRI 2-7, SASB EM-MM-000.B¹

	Бессрочный договор			Временный договор			Количество сотрудников (численность персонала) ²			Полная занятость			Частичная занятость		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Мужчины	6 238	6 736	6 903	529	473	518	6 767	7 209	7 421	6 762	7 204	7 418	5	5	3
Женщины	2 321	2 426	2 517	168	229	252	2 489	2 655	2 769	2 476	2 635	2 742	13	20	27
Мурманская область, итого	8 559	9 162	9 420	697	702	770	9 256	9 864	10 190	9 238	9 839	10 160	18	25	30
Мужчины	3 721	4 433	4 741	105	110	154	3 826	4 543	4 895	3 825	4 538	4 890	1	5	5
Женщины	2 755	2 991	3 142	234	246	230	2 989	3 237	3 372	2 977	3 218	3 347	12	19	25
Вологодская область, итого	6 476	7 424	7 883	339	356	384	6 815	7 780	8 267	6 802	7 756	8 237	13	24	30
Мужчины	1 594	1 792	2 061	63	112	146	1 657	1 904	2 207	1 654	1 901	2 205	3	3	2
Женщины	740	806	899	85	105	94	825	911	993	814	899	975	11	12	18
Саратовская область, итого	2 334	2 598	2 960	148	217	240	2 482	2 815	3 200	2 468	2 800	3 180	14	15	20
Мужчины	1 100	1 192	1 307	117	144	156	1 217	1 336	1 463	1 215	1 335	1 463	2	1	0
Женщины	637	680	732	72	59	64	709	739	796	708	738	795	1	1	1
Ленинградская область, итого	1 737	1 872	2 039	189	203	220	1 926	2 075	2 259	1 923	2 073	2 258	3	2	1
Мужчины	194	206	217	2	3	3	196	209	220	196	209	220	0	0	0
Женщины	147	157	158	3	8	5	150	165	163	150	160	162	0	5	1
г. Москва, итого	341	363	375	5	11	8	346	374	383	346	369	382	0	5	1
Мужчины	557	563	580	7	1	2	564	564	582	561	550	576	3	14	6
Женщины	249	292	310	7	4	6	256	296	316	246	286	305	10	10	11
Прочие, итого	806	855	890	14	5	8	820	860	898	807	836	881	13	24	17
Мужчины	13 404	14 922	15 809	823	843	979	14 227	15 765	16 788	14 213	15 737	16 772	14	28	16
Женщины	6 849	7 352	7 758	569	651	651	7 418	8 003	8 409	7 371	7 936	8 326	47	67	83
Итого	20 253	22 274	23 567	1392	1494	1 630	21 645	23 768	25 197	21 584	23 673	25 098	61	95	99

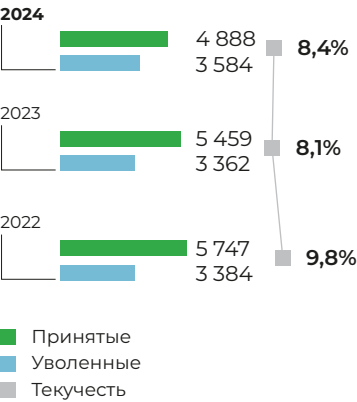
Производительность⁴, т/человек

МЭР 5



Основные показатели текучести персонала, человек

GRI 401-1



Основные показатели текучести кадров по возрастным группам, полу и регионам представлены на с. 372–374

¹ Численность сотрудников, не являющихся наемными работниками, показана на с. 371.

² Списочная численность персонала на конец отчетного периода. В списочную численность включаются сотрудники, работающие по трудовому договору.

³ Для расчета данного показателя используется методология расчета в среднем за период — исчисляется путем суммирования списочной численности сотрудников за каждый календарный день периода и деления полученной суммы на число календарных дней периода.

⁴ Отношение объема производства минеральных удобрений, апатитового, нефелинового и сиенитового алюмощелочного концентратов к среднесписочной численности АО «Апатит» с филиалами и обособленными подразделениями.

Структура персонала, %

GRI 405-1

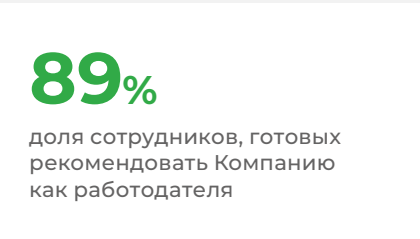
Возраст	Среднесписочная численность, %					
	2022		2023		2024	
	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины
По полу и возрасту						
Младше 30 лет	10,9	5,5	11,3	5,3	11,5	5,3
От 30 до 50 лет	45,5	23,2	45,3	22,8	45,4	22,4
Старше 50 лет	9,3	5,6	9,7	5,6	9,7	5,7
По категориям						
Рабочие	42,7	14,5	42,9	13,6	43,1	13,3
Специалисты и служащие	12,6	16,9	12,9	17,2	12,7	17,3
Руководители	10,5	2,9	10,5	2,9	10,8	2,8
По уровню образования						
Высшее	25,4	19,7	25,5	19,6	26,0	19,7
Начальное профессиональное	16,6	5,0	16,6	4,8	16,1	4,5
Общее	10,2	3,6	10,1	3,4	9,9	3,4
Среднее профессиональное	13,5	6,0	14,2	5,8	14,6	5,8

1 ЕЖЕГОДНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ МНЕНИЙ ПЕРСОНАЛА

Ежегодный опрос «Точка роста» позволяет увидеть, как сотрудники оценивают инициативы и меры, принимаемые Группой для профессионального роста и благополучия персонала. Исследование позволяет Компании оценить, насколько положительно сотрудники воспринимают реализованные улучшения, а также выявить проблемы, которые они считают новыми вызовами для предприятия.

В этом году опрос был проведен в 12-й раз и по абсолютному большинству метрик и индикаторов продемонстрировал самые высокие оценки за весь период исследований. В исследовании приняли участие 83% сотрудников Группы (план по количеству полученных анкет перевыполнен на 23%), что демонстрирует высокий уровень вовлеченности персонала и его готовность открыто высказать свое мнение.

Сводный индекс удовлетворенности и лояльности достиг 76 п. п., продемонстрировав за последние четыре года рост на 33%. Вместе с тем индекс вовлеченности вырос до 75 п. п., превывсив отраслевой бенчмарк «Добыча и производство» (предоставлен независимой консультационной компанией) на 12%.



Уровень доверия решениям топ-менеджмента составил 91%, а оценки конкурентоспособности и справедливости дохода выросли в три раза за последние два года.

Результаты опроса демонстрируют, что сотрудники Группы «ФосАгро» положительно оценивают общую стратегию Компании, а также эффективность ежегодно реализуемых планов по улучшениям.



Надежность и непрерывное развитие — ключевые преимущества, которые сотрудники ценят в Компании.

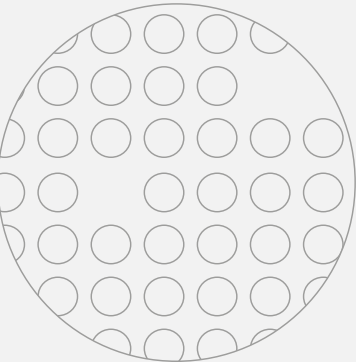
2 СОЗДАНИЕ ИНКЛЮЗИВНОЙ СРЕДЫ

МЭР 25

На конец 2024 года в Группе работало 157 сотрудников с ограниченными возможностями здоровья (в 2023 году — 128 сотрудников, в 2022 году — 88 сотрудников). Мы убеждены, что для приема на работу людей с функциональными особенностями требуется индивидуальный подход, поэтому несем ответственность за создание инклюзивной среды.

Компания соблюдает все обязательства, установленные действующим законодательством, связанные с трудоустройством сотрудников с ограниченными возможностями здоровья. Кроме того, мы принимаем на работу людей с функциональными особенностями, организуя рабочие места с учетом индивидуальной программы реабилитации/абилитации. Из-за ограниченного количества рабочих мест с допустимыми условиями труда для людей с функциональными особенностями Компания заключает договора об аренде рабочих мест и оказывает содействие по их обустройству в других организациях.

Мы поддерживаем технологический фестиваль «Абилимпикс» и выступаем в нем экспертами (конкурс профессионального мастерства среди людей с ограниченными возможностями здоровья), активно участвуем в ярмарках вакансий для людей с инвалидностью.

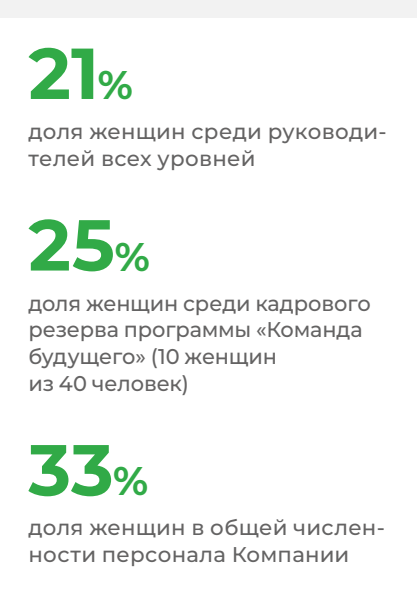


3 ГЕНДЕРНОЕ РАВЕНСТВО

МЭР 44

Обязательства, которые в соответствии с законодательством обеспечивает Компания для усиления социальной защищенности женщин:

- не применяет их труд при выполнении задач, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые нормы;
- освобождает от исполнения трудовых обязанностей и переводят на офисную работу беременных женщин, нуждающихся в соответствии с медицинским заключением в переводе на более легкую работу;
- по заявлению женщины предоставляет отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- запрещает направлять беременных женщин в служебные командировки, привлекать их к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и праздничные нерабочие дни (исключение допускается с письменного согласия и при отсутствии медицинских противопоказаний);
- не допускает расторжения трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами, за исключением случаев ликвидации предприятия, а также с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, с одинокими матерями с детьми до 18 лет.



УЧАСТИЕ ЖЕНЩИН ВО ВНУТРЕННИХ ТЕМАТИЧЕСКИХ МЕРОПРИЯТИЯХ

Суперфинал конкурса «Молодой руководитель — 2024» — семь мужчин, пять женщин.

Суперфинал общекорпоративного конкурса «Наставник года — 2024» — шесть мужчин, две женщины. Победитель суперфинала в категории «Наставник рабочих профессий» — женщина.

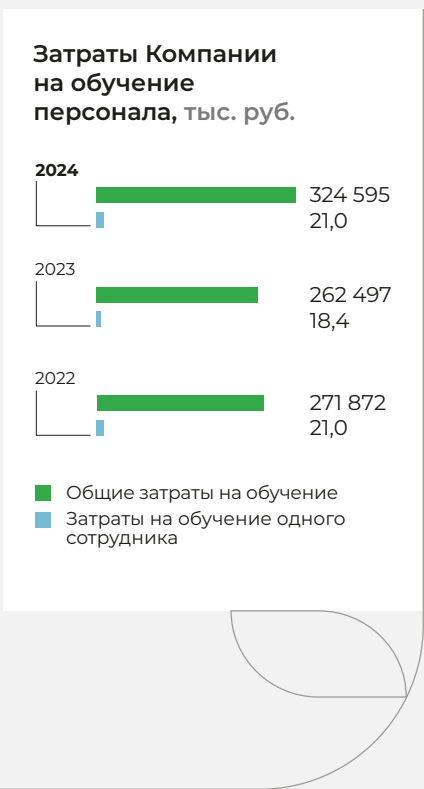
4 ОБУЧЕНИЕ И ОЦЕНКА

Компания заинтересована в привлечении высококвалифицированных сотрудников и молодых специалистов, в формировании на предприятиях системы передачи знаний и опыта новым поколениям сотрудников, обеспечении возможности для сотрудников предприятий непрерывного обучения и развития. Значительное внимание уделяется повышению квалификации, профессиональному росту, развитию производственной инициативы и внутренней экспертизы сотрудников.

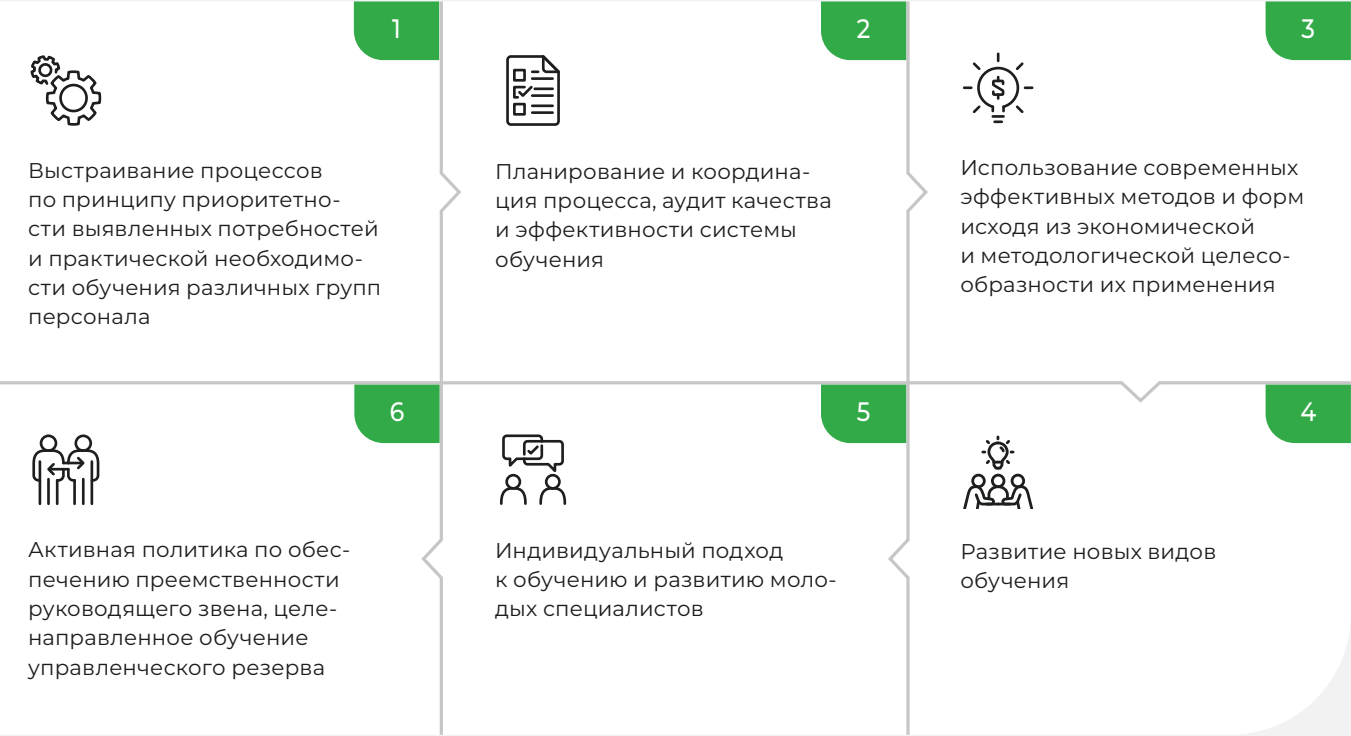
Наша цель — создание корпоративной образовательной среды, в которой поощряется развитие профессионализма, саморазвитие, обучение и обмен знаниями, активно используются новые инструменты, методы и технологии.

В 2024 году мы продолжили работу по развитию системы дистанционного обучения сотрудников и разработке внутренних учебных материалов. Использование автоматизированных решений и сервисов в области оценки и обучения персонала позволило нам увеличить количество методов и инструментов оценки и развития персонала.

В 2024 году различные виды обучения прошли 16 915 сотрудников, что на 7,5% выше, чем в 2023 году. Среднегодовое количество часов обучения на одного сотрудника составило более 116,6 часа, что на 17,3% выше, чем в 2023 году.



Основные принципы управления системой корпоративного образования Группы «ФосАгро»



Среднее количество часов обучения на одного сотрудника в год¹
GRI 404-1, МЭР 30, 31

Наименование	Ед. измерения	2022	2023	2024	Изменение, %
Количество сотрудников, прошедших обучение	Человек	11 551	15 739	16 915	7,47
Среднее количество часов обучения на одного сотрудника (в год)	Час	99,8	99,4	116,6	17,3
В разбивке по полу					
· Женщины	Час	86,5	73,5	79,8	8,5
· Мужчины	Час	107,1	113,3	135,8	19,8
В разбивке по уровню сотрудников					
· Руководители	Час	113,0	109,1	160,9	47,5
· Специалисты	Час	85,4	73,5	93,8	27,6
· Рабочие	Час	104,0	110,8	117,3	5,9
Среднее количество часов обязательного обучения на одного сотрудника (в год)	Час	85,1	94,01	108,3	15,1
Среднее количество часов необязательного обучения на одного сотрудника (в год)	Час	14,7	5,3	8,3	56,0
Общий объем инвестиций в обучение	Тыс. руб.	271 872	262 497	324 595	23,7
Объем инвестиций в обучение одного сотрудника (в год)	Тыс. руб.	21,0	18,4	21,0	14,1
· Женщины	Тыс. руб.	20,4	19,3	23,6	22,3
· Мужчины	Тыс. руб.	21,3	17,9	19,6	9,5

В 2024 году мы продолжили совершенствовать систему корпоративного обучения на основе внедренных удаленных форматов обучения и развития персонала, используя цифровые технологии и создавая смешанные программы обучения.

Компания развивает систему дистанционного обучения, разрабатывает онлайн-курсы, модернизирует техническое оснащение учебного процесса, создавая компьютерные тренажеры и внедряя VR-технологии. В 2024 году экспертами дистанционного

обучения было разработано 19 курсов по темам: «Процедура проведения верификации закупаемых товарно-материальных ценностей», «Нормативная документация в области обеспечения лавинной безопасности», «Компетентный лаборант», видеоинструкция «Коммерческая тайна», мини-фильм «Охрана окружающей среды» и др. На сегодня система дистанционного обучения включает более 310 курсов, а VR-библиотека содержит 21 курс по тематике промышленной безопасности, охране труда и два курса по сборке/разборке динамического оборудования.

Также мы предоставляем возможности для саморазвития сотрудников с помощью корпоративной

электронной библиотеки и платформы онлайн-обучения. В 2024 году на корпоративной образовательной платформе Eduson сотрудники прошли обучение по более чем 8,3 тыс. курсов, 13,9 тыс. лекций, сдали свыше 57 тыс. тестов, потратив более 4,2 тыс. часов на обучение. Общее время пользования корпоративной электронной библиотекой Alpina превысило 5,5 тыс. часов.

324,6 млн руб.

общий объем инвестиций в обучение сотрудников в 2024 году

¹ Периметр 2 — АО «Апатит» с филиалами и иными обособленными подразделениями.

Программы развития кадрового резерва

GRI 404-2

Компания стремится максимально удовлетворять собственную потребность в кадрах за счет отбора, развития и назначений сотрудников из числа кадрового резерва.

Программы развития кадрового резерва включают различные учебные мероприятия для резервистов, направленные на развитие управленческих и профессиональных компетенций и личностно-деловых навыков, таких как анализ и принятие решений, лидерство, организация деятельности, мотивация и делегирование, разрешение конфликтов, управление проектами, эффективные коммуникации и др.

Начиная с 2021 года в Компании применяется менторинг как инструмент развития сотрудников из числа кадрового резерва. Топ-менеджеры (менторы) передают опыт и знания участникам программы, тем самым формируя управленческую культуру нового уровня, а участники кадрового резерва приобретают возможность учиться у руководителей тонкостям менеджмента.

Цель программы «Команда будущего» — создание условий для профессионального и личностного роста, обмен опытом и преодоление новых вызовов в условиях постоянных изменений. Участники программы — руководители-профессионалы, являющиеся ролевыми моделями, проявляющие инициативу для решения задач-вызовов и демонстрирующие приверженность ценностям Компании. Программа включает четыре очные сессии, в ходе которых проходит групповое обучение участников, а также задействуются методы индивидуальной поддержки: работа в тройках, менторинг, работа в проектных группах.

В конце 2024 года в Москве прошла отчетная сессия программы, в ходе которой шесть команд представили свои проекты. Три проекта — «Автоматизация узлов фасовки и погрузки минеральных удобрений», «Проведение Форсайта

для стратегии ФосАгро — 2050», «Цифровизация процессов ТОиР «ПромТрансПорт» — получили наивысший балл. Руководители проектов «Автоматизация реестра ЗИС», «Идеагора» (создание единой цифровой платформы подачи идей, экспертных сообществ на базе WebSoft), рекомендованных к реализации в 2023 году, представили промежуточные итоги.

В отчетном году состоялся первый выпуск программы «Команда будущего». 18 выпускников получили одобрение на создание экспертного сообщества «Команда профессионалов», которое будет применять полученные навыки для решения задач Компании, обмениваться опытом и транслировать ценности эффективного руководства.

Участники «Команды будущего» с 2023 года являются менторами для участников корпоративной программы «ФосАгро-СТАРТ». Для менторов это возможность систематизировать собственные знания, проанализировать имеющийся опыт. Ценность менторинга высоко оценивают ученики, поскольку он дает им возможность получить консультацию опытного руководителя, сформировать понимание корпоративной культуры и образа руководителя, расширить спектр деловых связей. Участники обращаются к наставникам через раздел «Менторинг» корпоративного портала, где размещены анкеты менторов и реализована возможность подать заявку на установочную встречу. В 2024 году менторинг как инструмент развития был внедрен для участников корпоративного конкурса «Молодой руководитель», и с теми, кто занял первое и второе места в суперфинале, работали менторы из «Команды будущего».

В 2025 году цель участников «Команды будущего» — развивать управленческие и проектные команды через расширение знаний о методах формирования и обучения команд, оценку их состояния и разработку программ развития, а также совершенствование навыков управления удаленными командами.

Правила эффективного руководителя

Один из фокусов обучения и развития персонала Компании — повышение уровня культуры управления руководителей.

В 2022 году для обучения и поддержки менеджеров в Компании был организован проект «Правила эффективного руководителя».

Цель инициативы — не только укрепление управленческой культуры, но и создание и применение единых правил работы в паре «руководитель и подчиненный» для повышения эффективности взаимодействия персонала.

«Правила эффективного руководителя» помогают сотрудникам Компании в управленческой деятельности, так как содержат базовые принципы выстраивания эффективных коммуникаций между руководителем и подчиненным, что, в свою очередь, повышает лояльность и вовлеченность сотрудников.

В 2024 году продолжилось тиражирование программы на всех четырех производственных площадках АО «Апатит». К тиражированию присоединились новые подразделения: Кировский, Восточный и Расвумчоррский рудники на Кировской площадке; Производство минеральных удобрений, Цех по производству мочевины, Цех фтористого алюминия на Череповецкой площадке, Балаковский филиал ООО «Механик», Волховский филиал АО «Апатит».

Виртуальный учебно-методический комплекс

В 2024 году Компания продолжила внедрение виртуального учебно-методического комплекса и системы дистанционного обучения, направленного на автоматизацию процессов обучения и развития персонала.

В течение 2024 года экспертами структурных подразделений были разработаны 29 учебно-методических комплексов с электронными курсами для 20 ключевых профессий.

Также в 2024 году были разработаны и введены в эксплуатацию 17 электронных курсов по дополнительным компетенциям, актуализированы два курса.

Таким образом, по состоянию на конец 2024 года виртуальный учебно-методический комплекс включает:



В дальнейшем планируется тиражировать результаты проекта. В частности, на 2025 год запланирована подготовка 25 учебно-методических комплексов, с тем чтобы к 2026 году выйти на 100% теоретического обучения по наиболее востребованным профессиям в дистанционной форме.

Наставничество

Функционирование системы наставничества на производственных предприятиях Компании способствует повышению качества профессионального обучения, снижению количества ошибок и брака, уровня травматизма и текучести персонала, а в конечном счете — повышению производительности труда.

В работу по передаче знаний и опыта для развития у новых сотрудников профессиональных компетенций

(в том числе знаний и навыков работы с техникой, технологией, программным обеспечением, используемым в рабочем процессе) вовлечены

>2,5 тыс.
опытных и квалифицированных сотрудников предприятий Группы «ФосАгро». В 2024 году было реализовано более 4,4 тыс. случаев наставничества

В Компании реализуются программы развития наставников, обеспечивается коммуникационная и методологическая поддержка их деятельности, проводятся корпоративные конкурсы для мотивации лучших наставников, корпоративные слеты для обмена опытом между наставниками предприятий. С целью признания значимости и ценности деятельности наставников в Компании сформирована система их материальной и нематериальной мотивации (доска почета наставников, оплата труда сотрудников, привлекаемых к подготовке кадров в роли наставника, благодарственные письма и пр.).

Кроме того, в Компании проводится ежегодный корпоративный конкурс «Наставник года». Среди его основных задач — развитие и повышение престижа наставничества, повышение уровня заинтересованности и поощрение и признание личного вклада наставников в развитие молодых специалистов. В 2024 году участниками суперфинала конкурса «Наставник года» стали восемь сотрудников с основных производственных площадок АО «Апатит» в двух категориях — наставники рабочих специальностей и административно-управленческого персонала.

Оценка персонала



В Компании действует система оценки персонала, целью которой является установление соответствия уровня развития компетенций сотрудников требованиям должности/ профессии и планирование развития персонала.

- Направления использования результатов оценки персонала:
- планирование обучения персонала;
 - разработка учебных программ;
 - определение состава кадрового резерва;
 - принятие кадровых решений в связи с назначением на должности;
 - формирование индивидуальных планов развития и программ развития;
 - подготовка предложений руководству относительно пересмотра заработных плат и иных

- условий работы сотрудников и принятия иных организационных решений;
- формирование проектных команд;
 - отбор в корпоративные программы и корпоративные конкурсы.

655 сотрудников

Компании прошли оценку в 2024 году

Доля сотрудников, для которых проводятся периодические оценки результативности и развития карьеры, %¹

GRI 404-3

Категория	2022		2023		2024	
	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины
Менеджеры (руководители)	1,6	0,2	2,4	0,5	1,0	0,3
Специалисты	1,0	0,7	1,6	1,6	0,8	0,9
Рабочие	5,1	0,8	1,8	0,3	1,0	0,2
Всего в разбивке по полу	7,7	1,6	5,7	2,4	2,9	1,4

Персонал, прошедший оценку в 2024 году, человек²

	Менеджеры (руководители)		Специалисты		Рабочие		Всего
	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	
Волховский филиал	32	9	25	23	6	15	110
АО «Апатит» (Череповецкий комплекс)	73	30	63	74	26	6	272
Кировский филиал	33	2	19	21	3	0	78
Балаковский филиал	22	6	17	17	122	11	195
Всего по Группе	160	47	124	135	157	32	655

Инвестиции в будущее поколения сотрудников Группы «ФосАгро»

С 2013 года Компания реализует образовательную профориентационную модель «Школа — колледж/ университет — предприятие». Подробно о реализации программ модели, включая сотрудничество

со школами, средними и высшими учебными заведениями и программу для молодых специалистов «ФосАгро-СТАРТ», читайте в разделе «Развитие регионов присутствия» на с. 220.

О широкомасштабной программе сотрудничества с ведущими аграрными вузами России читайте на

с.

121 и 236

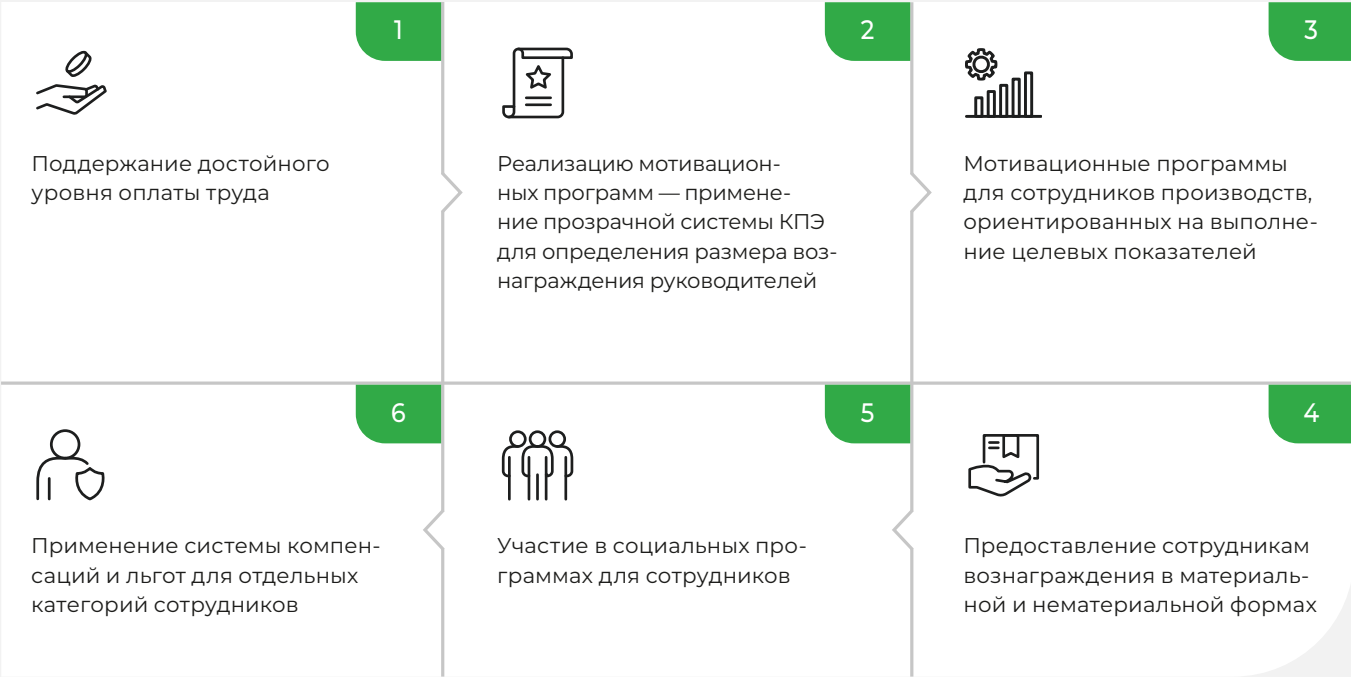
5 СИСТЕМА МОТИВАЦИИ И ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ

Мы стимулируем заинтересованность персонала в результативности работы и улучшении ее качества путем создания комплексной системы мотивации

персонала, предусматривающей как материальную, так и нематериальную составляющую. Задача этой системы — мотивировать сотрудников достигать высоких

производственных результатов, повышать производительность труда, а также удерживать высококвалифицированных сотрудников в Компании.

Наша система вознаграждения обеспечивает:



На 15% были проиндексированы заработные платы всех сотрудников в 2024 году. Процент проведенной индексации превышает официальный уровень инфляции за 2023 год (7,42%)³

Кроме зарплаты, в Компании действует гибкая система мотивации и премирования, основанная на выполнении производственных планов. В 2024 году, помимо традиционных премий к профессиональным праздникам (по 100 тыс. руб.) и ветеранам (по 20 тыс. руб.), была выплачена дополнительная премия в честь 95-летия горно-обогатительного комбината «Апатит» в размере 30 тыс. руб. сотрудникам Кировского филиала и ветеранам, а также 20 тыс. руб. сотрудникам из других городов.

В 2024 году завершен проект развития системы оплаты труда на основе грейдов, направленный на повышение ее справедливости и конкурентоспособности. В АО «Апатит» была произведена оценка должностей и определены грейды по балльно-факторному методу, который учитывает знания, умения, сложность решаемых вопросов, ответственность и степень влияния на результат, а также проведено сравнения уровня оплаты труда на основе обзоров заработных плат. В 2025 году будет продолжено внедрение системы грейдов в дочерние и управляемые компании.

Средняя заработная плата на предприятиях Группы за три года увеличилась на 67%, достигнув 183,7 тыс. руб. в 2024 году, что значительно превышает рост потребительских цен.

В Компании запрещена любая дискриминация при установлении и изменении заработной платы по признакам пола, возраста, расы, национальности, происхождения и вероисповедания.

³ Согласно статистике Банка России, www.cbr.ru

¹ Периметр 2 - АО «Апатит» с филиалами и иными обособленными подразделениями.

² Периметр 2 - АО «Апатит» с филиалами и иными обособленными подразделениями.

Соотношение базовой заработной платы и вознаграждения женщин и мужчин¹
GRI 405-2

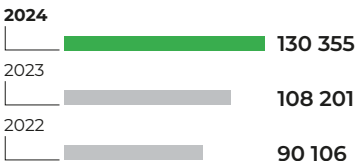
Регион/категория	Различие в оплате труда мужчин и женщин								
	Рабочие			Специалисты и служащие			Руководители		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Вологодская область	0,70	0,72	0,73	0,66	0,67	0,66	0,59	0,63	0,68
Саратовская область	0,67	0,68	0,70	0,63	0,56	0,56	0,65	0,69	0,71
Ленинградская область	0,68	0,71	0,75	0,58	0,58	0,57	0,63	0,71	0,70
г. Москва	0,52	0,47	0,46	0,75	0,80	0,79	0,17	0,22	0,18
Мурманская область	0,60	0,61	0,60	0,69	0,69	0,69	0,63	0,65	0,65
Прочие	0,59	0,66	0,64	1,05	0,98	0,82	1,35	1,35	1,32
Итого	0,61	0,63	0,64	0,68	0,68	0,66	0,51	0,59	0,56

Соотношение стандартной заработной платы начального уровня в разбивке по полу
в сравнении с минимальной местной заработной платой

GRI 202-1

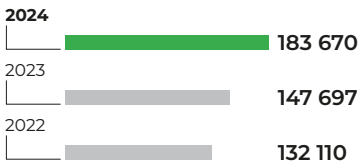
Регион	Диапазон соотношений стандартной заработной платы начального уровня и установленной минимальной заработной платы в существенных регионах деятельности ² организации, в том числе гендерная дифференциация					
	2022		2023		2024	
	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины
Вологодская область	1,21	1,21	1,19	1,15	1,19	1,19
Ленинградская область	1,20	1,24	1,75	1,30	2,64	1,62
Мурманская область	1,00	1,00	1,00	1,00	1,15	1,14
Саратовская область	1,02	1,05	1,15	1,05	1,11	1,18
г. Москва	1,98	1,30	2,16	1,41	2,09	1,37

Медианная заработная
плата, руб.³



Средняя заработная плата
в Компании, руб.

МЭР 26



Рост заработной платы в указанный период наблюдается по всем категориям персонала. Он был обусловлен индексацией заработной платы с 1 февраля 2024 года в размере 15%, а также адресным пересмотром уровня оплаты труда и реализацией мотивационных программ.

Доля высших руководителей⁴, нанятых из числа местного населения⁵, %

GRI 202-2

Регион	2022	2023	2024
Вологодская область	47	50	58
Ленинградская область	22	22	45
г. Москва	92	90	91
Мурманская область	80	73	70
Саратовская область	36	36	36
Среднее по всем регионам	61	62	68

Установленные обязательства по пенсионному плану и прочие обязательства в связи с выходом на пенсию

GRI 201-3

Регион	Обязательства в связи с выходом на пенсию (отличные от пенсионных обязательств)	Фактическое исполнение пенсионных обязательств, млн руб.		
		2022	2023	2024
Саратовская область	Выплата пособия по уходу на пенсию	2,77	3,29	10,26
	Персональные пенсии	0,00	0,00	0,00
	Материальная помощь бывшим сотрудникам — пенсионерам	16,72	21,03	42,50
	Всего	19,49	24,36	52,76
Мурманская область	Выплата пособия по уходу на пенсию	39,21	40,204	61,20
	Персональные пенсии	0,00	0	0,00
	Материальная помощь бывшим сотрудникам — пенсионерам	148,83	157,736	357,74
	Всего	188,04	197,94	418,93
Ленинградская область	Выплата пособия по уходу на пенсию	2,68	5,28	5,7
	Персональные пенсии	0,00	0,00	0,0
	Материальная помощь бывшим сотрудникам — пенсионерам	31,65	30,10	58,8
	Всего	34,32	35,59	64,5
Вологодская область	Выплата пособия по уходу на пенсию	13,05	14,03	20,5
	Персональные пенсии	21,38	23,59	24,5
	Материальная помощь бывшим сотрудникам — пенсионерам	119,93	120,80	232,6
	Всего	154,37	158,43	277,6
Всего	Выплата пособия по уходу на пенсию	57,71	62,81	97,75
	Персональные пенсии	21,38	23,59	24,48
	Материальная помощь бывшим сотрудникам — пенсионерам	317,13	329,67	691,59
	Всего	396,22	416,31	813,82

⁵ Исходя из общепринятого понятия, которое характеризует проживающие лицо или группу лиц на определенной территории, не учитывая этнического и культурного состава, местное население — это сотрудники, у которых регион (область) регистрации совпадает с регионом (областью) расположения предприятия. Для предприятий, расположенных на территории Ленинградской области и г. Москвы, к местному населению отнесены также лица, проживающие на территории г. Санкт-Петербурга и Московской области соответственно.

¹ Показатели за 2022–2023 годы по Ленинградской области пересмотрены, так как уточнен расчет.
² Существенные регионы деятельности — регионы с основными производственными мощностями Компании, максимальной численностью персонала и управленческими структурами.
³ Медианная заработная плата — величина среднемесячной заработной платы (без учета топ-менеджмента) в расчете на одного сотрудника, относительно которой половина рабочих мест имеет уровень оплаты труда ниже данной величины, а другая половина — выше данной величины.
⁴ К руководителям высшего звена относятся руководители уровня управления N, N-1, N-2 (генеральный директор, директора функциональных направлений, директор в производстве, главный инженер общества (филиала), директора управляемого предприятия и дочернего зависимого общества, советник генерального директора). Уровни управления должностей руководителей определены приказом.

6 СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ ДЛЯ СОТРУДНИКОВ

GRI 401-2

Мы оказываем комплексную социальную поддержку нашим сотрудникам, а также членам их семей, с каждым годом увеличивая финансирование социальных программ, льгот и гарантий, расширяя их перечень и наполнение.

Поддержка семьи, материнства и детства

В рамках содействия государственной программе поддержки семьи, материнства и детства в коллективных договорах предусмотрен перечень соответствующих льгот. Ежегодно для детей сотрудников организуются оздоровительный летний отдых и специализированные экскурсии. Для поддержки многодетных семей сотрудникам предоставляется материальная помощь из расчета выплаты на каждого ребенка. Сотрудникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком от 1,5 до 3 лет, предоставляется ежемесячная материальная помощь. В коллективных договорах предложены и введены новые льготы для семей, воспитывающих детей с ограниченными возможностями здоровья. Все дети сотрудников в возрасте от одного года до 14 лет получают новогодние подарки, родителям детей до одного года выплачивается материальная помощь в размере стоимости корпоративного

детского новогоднего подарка. Ежегодно к Дню знаний родители первоклассников получают материальную помощь в размере 10 тыс. руб.

Забота о здоровье и улучшение условий труда

Сотрудники могут обратиться за психологической, финансовой, юридической помощью, получить консультации по ведению активного образа жизни и здоровому питанию.

Компания реализует единую корпоративную политику по управлению здоровьем и благополучием сотрудников. С 2024 года на площадках Компании проводятся корпоративные конкурсы (чемпионат «Ходоки», «Поколение «ФосАгро», «ЗОЖмания»), семейные забеги, оценка функционального состояния здоровья (чекапы), дни здоровья. Работники могут воспользоваться консультациями специалистов по личностному консультированию, нутрициологии и лечебной физкультуре. На предприятиях открываются комнаты психологической разгрузки и уголки здоровья, а также проводится производственная гимнастика прямо на рабочих местах. С октября 2024 года в качестве пилотного проекта запущены занятия по йоге для сотрудников Череповецкой площадки.

Компания уже более 10 лет осуществляет масштабную программу по улучшению социально-бытовых условий труда. В 2024 году мы реализовали проекты на сумму около 500 млн руб. для улучшения условий на наших предприятиях.

Компания обеспечивает сотрудников санаторно-курортными (реабилитационно-восстановительными) путевками в санатории местного и южного направлений, а также корпоративные санатории. Сотрудники с членами своих семей имеют возможность на конкурсной основе воспользоваться программой оздоровительного отдыха бесплатно с оплатой 50% расходов на проезд к месту отдыха. Сотрудникам и ветеранам, а также членам их семей предоставляются льготные путевки на корпоративные базы отдыха.

Компания оказывает материальную поддержку сотрудникам в трудных жизненных ситуациях: при пожаре, затоплении, краже, утрате близкого человека.

Каждый сотрудник Компании обеспечен полисом дополнительного медицинского страхования, в которое включены медицинские обследования, приемы врачей, льготные стоматологические услуги, включая протезирование зубов, а также услуги телемедицины.

Жилищная программа

Компания реализует корпоративную жилищную программу:



Компенсирует проценты по ипотечным кредитам на покупку жилья. Кандидаты отбираются на основании балльной системы с целью закрепления в Компании квалифицированного персонала дефицитных профессий и специальностей, в том числе из других регионов. Преимущественное право имеют сотрудники, состоящие в кадровом резерве, участники корпоративных программ развития молодых специалистов, а также сотрудники, имеющие высокие результаты в работе и общественной жизни предприятия.

1



Строит **корпоративные дома** в городах присутствия.

2



Всего с начала программы около **3 тыс. сотрудников** улучшили свои жилищные условия при содействии Компании.

4



Предоставляет **служебное жилье**, оборудованное всем необходимым для проживания, а тем сотрудникам, которые арендуют частные квартиры, производится компенсация расходов на аренду жилья.

3

Корпоративные мероприятия

Для организации досуга, развития творчества, удовлетворения духовных запросов сотрудников Компании, а также сплочения и объединения трудового коллектива, повышения уровня вовлеченности сотрудников и укрепления коммуникационных связей Компания проводит корпоративные культурно-массовые мероприятия к профессиональным праздникам, юбилейным событиям и датам (День химика, День горняка, фестивали благотворительных проектов, мероприятия ко Дню театра, Дню Победы и т. п.), экологические игры-акции, семейные конкурсы («Поколение «ФосАгро») и спортивные челленджи.

ПОДДЕРЖКА ВЕТЕРАНОВ

Ветеранские организации предприятий объединяют увольняющихся пенсионеров и при поддержке Компании реализуют комплекс мер социальной поддержки и организуют их досуг. Для работников пенсионеров реализуется корпоративная пенсионная программа.

162 → 163