Структура управления вопросами устойчивого развития в АО «ФПК»

Стратегический уровень

Совет директоров

Комитет по стратегическому планированию, цифровой трансформации и информационным технологиям регулирует вопросы:

- производственной безопасности;
- экологической ответственности;
- взаимодействия с заинтересованными сторонами

Комитет по кадрам, вознаграждениям и корпоративному управлению регулирует вопросы:

- этики
- человеческого капитала;
- охраны труда

Комитет по аудиту и рискам регулирует вопросы:

- противодействия коррупции;
- управления цепочкой поставок;
- взаимодействия с потребителями

Управленческий уровень

Генеральный директор

- Заместитель Генерального директора, возглавляющий блок безопасности
- Заместитель Генерального директора, возглавляющий блок по управлению персоналом и социальным вопросам
- Заместитель Генерального директора, возглавляющий блок качества

Первый заместитель Генерального директора, возглавляющий блок производства

- Заместитель Генерального директора, возглавляющий блок сервиса и качества обслуживания пассажиров
- Заместитель Генерального директора – главный инженер, возглавляющий блок развития производства

Первый заместитель Генерального директора, возглавляющий блок экономики и финансов

- Заместитель Генерального директора, возглавляющий блок маркетинга

Операционный уровень

Функциональные направления и подразделения

Этика и противодействие коррупции	Человеческий капитал	Охрана труда и производственная безопасность	Экологическая ответственность	Управление цепочкой поставок	Взаимодействие с потребителями	Взаимодействие с заинтересованными сторонами
Центр корпоративной безопасности	Управление персонала и социального развития	Отдел охраны труда	Отдел промышленной, пожарной и экологической безопасности	Управление закупок и договорной работы	Управление обслуживания пассажиров	Управление коммуникаций и взаимодействия с органами власти
Комитет по противодействию коррупции	Центр развития персонала	Управление транспортной безопасности	Управление стратегического развития и управления рисками	Центр внутреннего контроля	Центр мониторинга процессов и управления качеством	Отдел развития взаимодействия с перевозчиками и организации корпоративных продаж
Комиссия по урегулированию конфликта интересов	Совет молодежи	Главный ревизор по безопасности движения поездов	Отдел бережливого производства			
Управление персонала и социального развития	Координационный совет по совершенствованию условий труда, отдыха и социальной поддержки женщин					
Уполномоченный по вопросам деловой этики в АО «ФПК»						
Ответственные по вопросам деловой этики в филиалах АО «ФПК»						
Комиссии по вопросам деловой этики на уровне аппарата управления и филиалов АО «ФПК»						

Взаимодействие
с заинтересованными сторонами

АО «ФПК» осознает высокий уровень ответственности перед всеми заинтересованными сторонами (стейкхолдерами) и нацелено на поддержание постоянного конструктивного диалога с ними. Компания ориентирована на удовлетворение ожиданий всех заинтересованных сторон в своем комплексном устойчивом экономическом, социальном и экологическом развитии.

Механизмы взаимодействия с заинтересованными сторонами

Заинтересованные стороны	Подходы и механизмы для взаимодействия	Ключевые каналы информирования
Внутренние стейкхолдеры		
Персонал	• Трудовые отношения в рамках Коллективного договора • Управленческие функции • Социальное партнерство • Развитие персонала • Корпоративные исследования • Отчетность перед заинтересованной стороной • Процедуры урегулирования конфликтов • Проведение процедур награждения персонала	• Обращения руководства • Электронная почта • Корпоративные издания • Корпоративный сайт • Социальные сети, телеграм-каналы • Внутренние нормативные акты
Органы управления и контроля	Информация об органах управления и контроля, а также принципы взаимодействия и процедуры управления закреплены в Уставе АО «ФПК» и иных внутренних документах Компании. Подробнее можно ознакомиться на с. 75 Отчета в разделе «Модель и практика корпоративного управления»	• Управленческая и финансовая отчетность • Текущее взаимодействие в рамках бизнес-процессов
Внешние стейкхолдеры		
Акционеры	• Прямой диалог в рамках проведения Общих собраний акционеров • Отчетность перед заинтересованной стороной • Раскрытие информации о существенных фактах деятельности Компании	• Обязательное раскрытие информации, в том числе отчетов эмитента, финансовой отчетности по РСБУ и МСФО, сообщений о существенных фактах, списков аффилированных лиц через уполномоченное агентство по раскрытию информации (http://disclosure.skrin.ru/disclosure/7708709686) • Добровольное раскрытие дополнительной информации на сайте Компании (https://fpc.ru) • Встречи руководства материнской компании с менеджментом Компании
Органы государственной власти и общественные объединения	• Реализация соглашений о сотрудничестве в области перевозок пассажиров, багажа и грузобагажа в поездах дальнего следования • Совместное участие в имиджевых торжественных и деловых мероприятиях на федеральном и региональном уровне • Ответы на запросы органов государственной власти	• Предоставление финансовой, статистической, экологической отчетности в регулирующие органы • Публикация отчетности о деятельности Компании

Заинтересованные стороны	Подходы и механизмы для взаимодействия	Ключевые каналы информирования
Деловые партнеры	• Договорные отношения • Разработка и подписание соглашений о сотрудничестве • Проведение регулярных рабочих встреч • Совместные рабочие группы с российскими и иностранными партнерами по реализации проектов • Участие в конференциях, форумах	• Размещение информации о деятельности Компании на корпоративном сайте и специализированных сайтах закупок • СМИ
Клиенты и потребители	• Предоставление услуг по перевозке пассажиров • Предоставление услуг питания в пути следования • Исследование удовлетворенности пассажиров • Проведение рекламных кампаний • Информирование о деятельности Компании • Проведение благотворительных акций • Проведение волонтерских мероприятий	• Реализация каналов обратной связи: – анкетирование; – единый информационно-справочный центр; – обращение через мобильное приложение; – сайт Компании • Публичная отчетность Компании • Информационно-развлекательная система «Попутчик»
СМИ и общественные организации	• Подготовка и распространение пресс-релизов и других информационных материалов о деятельности АО «ФПК» • Подготовка ответов на запросы журналистов • Сопровождение журналистов при съемках на объектах инфраструктуры	• Сайт Компании • СМИ • Отраслевые СМИ • Социальные сети, телеграм-каналы • Мероприятия для внешних аудиторий
Учебные заведения	• Организация целевого приема студентов • Профориентационная работа • Предоставление льгот для детей сотрудников АО «ФПК» • Проведение совместных научных и культурных мероприятий • Участие работников АО «ФПК» в деятельности учебных заведений	• Сайт Компании • СМИ • Социальные сети Компании и непосредственно учебных заведений
Субъекты социального партнерства	Взаимодействие с отраслевыми профсоюзами в части обеспечения социальной защиты сотрудников и неработающих пенсионеров	• Совещания • Корпоративные мероприятия • Электронная почта

Управление персоналом

Принципы корпоративной социальной ответственности

Главная цель кадровой политики Компании – развитие человеческого капитала. Это достигается за счет:
- привлечения трудовых ресурсов;
- непрерывного обучения и развития;
- совершенствования политики мотивации;
- заботы о здоровье сотрудников;
- обеспечения социальной стабильности;
- формирования благоприятной рабочей среды в трудовых коллективах.

Цель кадровой политики – развитие человеческого капитала и своевременное обеспечение Компании вовлеченным персоналом в нужном количестве, с необходимой квалификацией и по эффективной стоимости. Это достигается за счет следования ряду принципов.

Принципы кадровой политики:
- направления и приоритеты кадровой политики должны обеспечивать реализацию стратегических целей Компании;
- привлечение и закрепление персонала;
- системное обучение и непрерывное развитие персонала;
- создание условий для личностного роста сотрудников;
- вознаграждение за результат, стимулирующее реализацию стратегических целей Компании.

Компания выступает за личную свободу и права человека, исключает любые формы дискриминации на рабочем месте. В вопросах соблюдения прав человека Компания фокусируется на производственной безопасности, заработной плате, запрете на рабский и детский труд.

Сохранение жизни и здоровья сотрудников – одна из главных задач Компании. Обеспечение безопасных условий на рабочем месте и на объектах железнодорожного транспорта, сохранение жизни и здоровья являются приоритетными направлениями кадровой политики.

АО «ФПК» приветствует равные возможности для всех. В соответствии с действующим законодательством Компания обеспечивает равные возможности для трудоустройства, карьерного развития, повышения квалификации, оплаты труда для всех сотрудников независимо от их религиозных убеждений, пола, возраста, ориентации, семейного положения, национального происхождения и др.

Компания уделяет внимание гендерному равенству, в частности доступности для женщин новых профессий. Обеспечиваются равные условия оплаты труда как для женщин, так и для мужчин. Любые управленческие решения, связанные с приемом, обучением, развитием карьеры, основаны на профессиональных навыках и необходимом наборе компетенций у кандидата или сотрудника.

Конкурентоспособность и качество предоставляемых услуг напрямую зависят от удовлетворенности сотрудников и их социальной защищенности. С учетом этого Компания ежегодно проводит опросы и исследования персонала, в которых принимают участие тысячи человек. АО «ФПК» обеспечивает достойные условия для сотрудников – конкурентоспособную заработную плату и расширенный социальный пакет (добровольное медицинское страхование (ДМС), корпоративные кредитные программы, пенсионные программы, санаторно-курортное оздоровление и др.).

В Компании действует первичная профсоюзная организация Российского профессионального союза железнодорожников и транспортных строителей (РОСПРОФЖЕЛ). В ней состоит 52 250 человек (95 % от фактической численности персонала Компании). Также действует Коллективный договор АО «ФПК» на 2023–2025 годы, который распространяет свое действие на всех сотрудников.