

ESG-РЕЙТИНГИ

«РОССЕТИ ЦЕНТР И ПРИВОЛЖЬЕ» ПРОДОЛЖАЮТ ПОЛИТИКУ ОТКРЫТОСТИ И ТЕСНОГО ДИАЛОГА С ПРЕДСТАВИТЕЛЯМИ ИНВЕСТИЦИОННОГО СООБЩЕСТВА, А ТАКЖЕ СТРЕМЯТСЯ ПРИВЛЕКАТЬ НОВЫХ ИНВЕСТОРОВ, В ТОМ ЧИСЛЕ СПЕЦИАЛИЗИРУЮЩИХСЯ НА ESG-ПОВЕСТКЕ. КОМПАНИЯ ВКЛЮЧЕНА В ESG-РЕЙТИНГИ АГЕНТСТВА АК&М – СТАРЕЙШЕГО АГЕНТСТВА НА РЫНКЕ РЕЙТИНГОВЫХ УСЛУГ.

Рейтинг отчетности ESG

2022 RESG 2 (высокий)
 2021 RESG 2 (высокий)
 2020 RESG 3 (достаточный)

<https://akmrating.ru/rejtingotchetnostiesg/>

Рейтинг социальной эффективности

2022 6-е место
 2021 5-е место
 2020 10-е место

<https://akmrating.ru/rejtingsocheffektivnosty/>

Рейтинг углеродной нейтральности

2022 2-е место
 2021 Оценка не проводилась
 2020 Оценка не проводилась

https://akmrating.ru/rejting_uglerodnogo_sleda/

Рейтинг ответственности перед обществом

2022 6-е место
 2021 2-е место
 2020 Оценка не проводилась

https://akmrating.ru/rejting_otvetstvennosty_pered_obshestvom/

Национальный рейтинг корпоративного управления

2022 Развитая практика корпоративного управления
 2021 Развитая практика корпоративного управления
 2020 Развитая практика корпоративного управления

Более подробно с описанием рейтинга можно ознакомиться в разделе «Оценка уровня корпоративного управления» Годового отчета.

Более подробно с описанием и результатами рейтингов АК&М можно ознакомиться на сайте рейтингового агентства

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

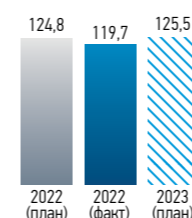
ПОЛИТИКА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ КОМПАНИИ СТРОИТСЯ В СООТВЕТСТВИИ С ТРЕБОВАНИЯМИ РОССИЙСКОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА, ОТРАСЛЕВОГО ТАРИФНОГО СОГЛАШЕНИЯ В ЭЛЕКТРОЭНЕРГЕТИКЕ (ОТС), КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА МЕЖДУ РАБОТНИКАМИ И РАБОТОДАТЕЛЕМ «РОССЕТИ ЦЕНТР И ПРИВОЛЖЬЕ», КАДРОВОЙ И СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ КОМПАНИИ, СТАНДАРТОВ ISO 9001:2015, ISO 50001:2018.

КЛЮЧЕВЫЕ ЦЕЛИ КАДРОВОЙ И СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ ОБЩЕСТВА, ПРИЗВАННЫЕ ОБЕСПЕЧИТЬ ДОСТИЖЕНИЕ ЦЕЛЕВЫХ ОРИЕНТИРОВ СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ ЭЛЕКТРОСЕТЕВОГО КОМПЛЕКСА:

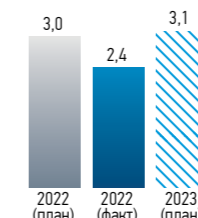
- 1 планирование потребности в персонале – обеспечение наличия достоверной информации об оперативной и прогнозной численной и качественной потребности в трудовых ресурсах, необходимой и достаточной для выполнения поставленных перед Обществом задач;
- своевременное обеспечение потребностей Общества персоналом требуемой квалификации;
- обеспечение эффективности деятельности персонала, рост производительности труда в Обществе.

Целевые показатели в области корпоративной социальной ответственности

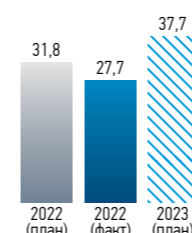
Расходы на обучение работников, млн руб.



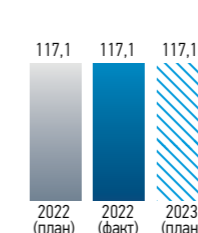
Выплаты социального характера на одного сотрудника, тыс. руб.



Затраты на мероприятия по улучшению жилищных условий работников, млн руб.



Расходы на негосударственное пенсионное обеспечение, млн руб.



РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

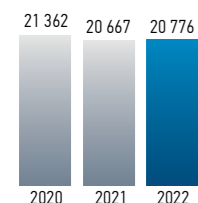
ЧИСЛЕННОСТЬ И СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛА

GRI 2-6 GRI 2-7

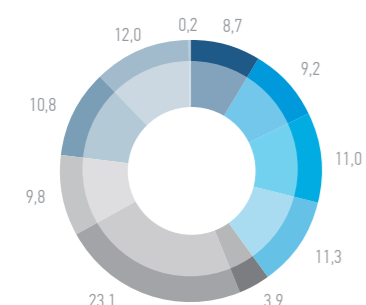
Среднесписочная численность персонала «Россети Центр и Приволжье» в 2022 году составила 20 776 человек, что на 0,5 % больше, чем в 2021 году.

Увеличение среднесписочной численности Компании обусловлено приемом персонала в связи с принятием в аренду и обслуживанием электросетевого имущества АО «Ивгорэлектросеть».

Среднесписочная численность персонала в динамике за 2020–2022 годы, человек



Распределение среднесписочной численности персонала в 2022 году по филиалам, %



- филиал Владимирэнерго
- филиал Ивэнерго
- филиал Калугазэнерго
- филиал Кировэнерго
- филиал Мариэнерго
- филиал Нижновэнерго
- филиал Рязаньэнерго
- филиал Тулэнерго
- филиал Удмуртэнерго
- Исполнительный аппарат «Россети Центр и Приволжье»

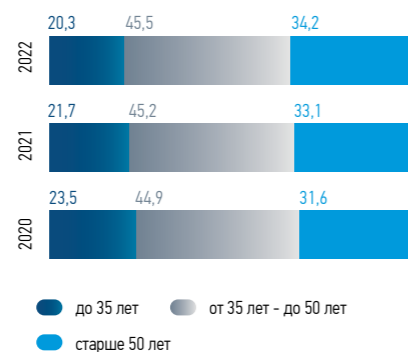
GRI 401-1

В целом состояние кадровых ресурсов Общества характеризуется достаточной стабильностью: уровень обеспеченности производственным персоналом Общества в 2022 году составил 96,4 %, уровень обеспеченности персоналом Общества – 96,2 %. Уровень активной текучести персонала в 2022 году составил 2,6 %. За 2022 год принято 2 245 работников, в том числе 2 019 человек (89,9 %) – производственный персонал, 37 человек (1,6 %) – вспомогательный персонал.

Структура персонала

GRI 405-1

Структура персонала в разбивке по возрасту в динамике за 2020–2022 годы, %



44,4 года
средний возраст работников «Россети Центр и Приволжье»

Основу кадрового состава Общества составляют работники в возрасте до 50 лет (65,8 %). По сравнению с 2021 годом наблюдается увеличение доли работников в возрасте от 35 до 50 лет (+0,3 п. п.) и старше 50 лет (+1,1 п. п.) на фоне снижения доли работников в возрасте до 35 лет (-1,4 п. п.). Средний возраст работников в 2022 году составил 44,4 года (в 2021 году – 44 года).

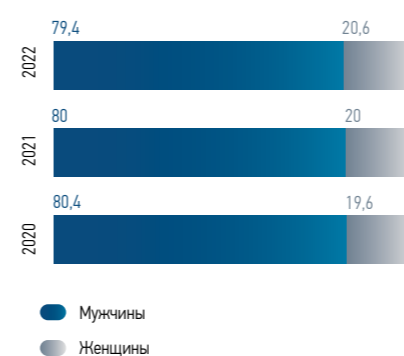
Структура персонала в разбивке по уровню образования в динамике за 2020–2022 годы, %



13 работников «Россети Центр и Приволжье» имеют ученую степень

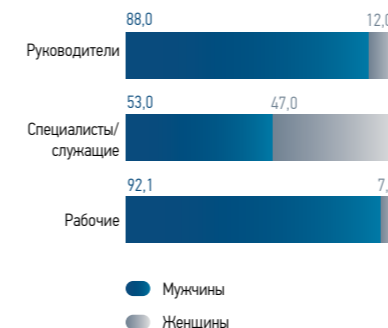
Персонал Общества характеризуется достаточно высоким уровнем квалификации – 89,7 % работников имеют профессиональное образование, в том числе 13 работников Общества имеют ученую степень. Анализ динамики образовательного уровня персонала Общества показывает ежегодное снижение доли работников, не имеющих профессионального образования, и рост числа работников, имеющих высшее профессиональное образование. Снижение за последние три года доли персонала, не имеющего профессионального образования, – с 10,9 % в 2020 году до 10,3 % в 2022 году (снижение на 0,6 п. п.), и рост доли работников с высшим образованием на 1,4 п. п.

Структура персонала в разбивке по гендерному составу в динамике за 2020–2022 годы, %



Гендерный состав работников Общества соответствует типичному для электросетевых компаний. По состоянию на 31.12.2022 доля мужчин, работающих в Обществе, составляет 79,4 %, женщин – 20,6 %.

Гендерный состав по категориям работников в 2022 году, %



89,7 %
доля работников, имеющих профессиональное образование

Подробная информация о типах занятости работников, в том числе в разрезе филиалов, структуре персонала в 2020–2022 годах приведена в Приложении 3 к Годовому отчету.

ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА

Обучение сотрудников регламентируется Кадровой и социальной политикой «Россети Центр и Приволжье», Стандартом «Порядок работы с персоналом в ПАО «Россети Центр» и ПАО «Россети Центр и Приволжье» и Положением об обучении и развитии персонала Общества.

В 2022 году участие в обучающих мероприятиях с отрывом от работы приняли 13 858 работников Компании, или 66,7 % среднесписочной численности персонала (ССЧ) – на 3 п. п. меньше, чем в 2021 году (69,7 % от ССЧ). Доля работников, прошедших обязательное обучение, от общего числа обученных в 2022 году, составила 98,3 %, или 13 624 человека (98,7 %, или 14 208 человек, в 2021 году).

Наибольшую долю среди обученных занимает производственный и вспомогательный персонал – 91,5 % (12 679 человек, из которых 23 человека вспомогательного персонала). Данный показатель в 2021 году составил 93,7 %.

Структура персонала, принявшего участие в обучающих мероприятиях с отрывом от работы в 2020–2022 годах, %



На базе корпоративных учебных центров в 2022 году прошли профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации 11 408 человек, или 82,3 % от общего числа обученных. В 2021 году на базе корпоративных учебных центров обучены 12 051 человек (83,7 % обученных).

Основную долю обученных на базе корпоративных учебных центров также составляет производственный и вспомогательный персонал – 95,7 % (10 920 человек, из которых 18 человек вспомогательного персонала). Данный показатель в 2021 году составил 97,0 %.

20,6 %
доля работающих женщин в Компании

91,3 %
доля производственного персонала, принявшего участие в обучающих мероприятиях

КАРТА УЧЕБНЫХ ЦЕНТРОВ КОМПАНИИ



Корпоративные учебные центры в значительной мере обеспечивают потребность Компании в обучении работников. Их преимущества:

- единые стандарты и формы обучения;
- принципы обучения, связанные со стратегическими планами Общества;
- оперативное реагирование на потребности Компании и перестройка учебного процесса;
- соответствие полученной работниками квалификации потребностям Компании;
- использование учебно-тренировочных полигонов Компании;
- снижение затрат на обучение;
- возможность оценить эффективность обучения.

Корпоративные учебные центры имеют лицензии на осуществление образовательной деятельности, обеспечены необходимыми учебными пособиями, тренажерами, компьютерами, видео- и мультимедийными средствами. При них оборудованы учебные полигоны для отработки практических навыков. В деятельности центров применяются требования профессиональных стандартов по направлениям обучения.

Основные направления подготовки сотрудников – профессиональная подготовка, повышение квалификации, обучение вторым (смежным) профессиям, предэкзамениционная подготовка по направлениям, подведомственным Федеральной службе по экологическому, технологическому и атомному надзору (Ростехнадзор), а также развитие кадрового резерва.

Помимо корпоративных учебных центров, ключевыми поставщиками образовательных услуг для нужд Компании являются:

- ФГБОУ ВО «Ивановский государственный энергетический университет имени В. И. Ленина»;
- ФГБОУ ВО «Национальный исследовательский университет «МЭИ» и его филиалы»;
- АНОО ВО «Сколковский институт науки и технологий»;
- ФБУ «Учебно-методический кабинет» Ростехнадзора;
- ЧОУ ДПО «УМЦ «РЕГКОН»;
- ФГАОУ ДПО «Петербургский энергетический институт повышения квалификации»;
- АНО ДПО «Санкт-Петербургская академия безопасности»;
- ФГАОУ ДПО «Академия стандартизации, метрологии и сертификации» и его филиалы.

Налаженные связи с образовательными организациями позволяют руководителям и специалистам Общества с необходимой периодичностью осуществлять повышение квалификации по функциональным направлениям, а также обучаться по программам дополнительного профессионального образования по специальностям электротехнического профиля.

В 2022 году продолжена реализация программ развития персонала по направлению цифровой трансформации электрических сетей, в связи с чем руководители и специалисты технического блока Общества повышали свою квалификацию в ключевых образовательных организациях по следующим программам: «Эксплуатация и наладка оборудования цифровой подстанции», «Основы стандарта IEC 61850. Текущее состояние и перспективы развития цифровых подстанций», «АСУ ТП цифровых подстанций», «Наладка и эксплуатация оборудования релейной защиты и автоматики цифровых подстанций» и т. д.

Также шесть работников Общества – победители I Всероссийского конкурса «Лидеры энергетики» – прошли обучение по программе профессиональной переподготовки «Технологический менеджмент» на базе Сколковского института науки и технологий. Программа была разработана с участием экспертов ПАО «Россети» и нацелена на подготовку кадрового резерва для занятия управленческих позиций в электроэнергетике, в группе компаний «Россети» по высокотехнологичным направлениям деятельности. В 2022 году в связи с проведением Года охраны труда большое внимание уделялось обучению персонала по данному направлению. С целью внедрения и следования принципам концепции нулевого травматизма проводились профессиональная переподготовка и повышение квалификации работников.

Четыре сотрудника Компании в 2022 году прошли профессиональную подготовку в региональных вузах по программам «Управление инновационно-ориентированными компаниями» и «Менеджмент» в рамках Президентской программы подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации.

Фактические затраты на подготовку персонала (независимо от источников) составили 119,7 млн руб., из них 84,9 млн руб. (71 %) – на подготовку персонала на базе корпоративных учебных центров. В 2021 году на подготовку персонала было направлено 121,9 млн руб., из них на подготовку в корпоративных учебных центрах – 88,0 млн руб. (72 %).

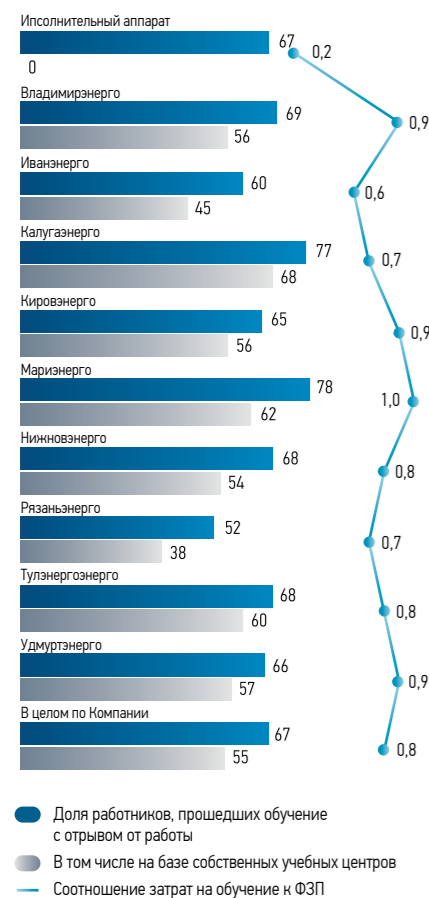
Соотношение фактических затрат на подготовку персонала к фонду заработной платы (ФЗП) работников списочного состава в отчетном году составило 0,8 % (в 2021 году – 0,9 %).

Расходы Компании на обучение работников, млн руб.

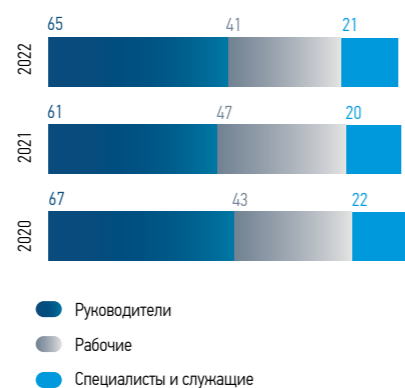
Показатель	2020	2021	2022	2023 (план)	Отклонение 2022/2021	
					млн руб.	%
Расходы на обучение персонала (всего)	115,3	121,9	119,7	125,5	-2,2	-1,8
в том числе расходы на обучение в корпоративных учебных центрах	77,3	88,0	84,9	83,0	-3,1	-3,5

Снижение расходов на обучение, повышение квалификации и профессиональную переподготовку персонала в 2022 году относительно 2021 года объясняется необходимой периодичностью обучения, а также произошедшим движением персонала. При этом был обучен весь производственный персонал в запланированном объеме.

Обучение работников (с отрывом от работы) и затраты на обучение, %



Среднегодовое количество часов обучения для различных категорий работников в 2020–2022 годах, человеко-час



Для повышения профессионального мастерства ремонтного персонала Общества, распространения передового опыта и повышения престижа рабочих профессий работники «Россети Центр и Приволжье» регулярно принимают участие в открытом корпоративном чемпионате профессионального мастерства ПАО «Россети» «Молодые профессионалы» по методике WorldSkills. В 2022 году работники соревновались в следующих компетенциях:

- «Обслуживание и ремонт оборудования релейной защиты и автоматики»;
- «Эксплуатация кабельных линий электропередачи»;
- «Интеллектуальная система учета электроэнергии».

В сентябре 2022 года в г. Калининграде четыре работника Компании приняли участие во Всероссийском конкурсе профессионального мастерства «Лучший по профессии». Электромонтер по ремонту воздушных линий электропередачи 5-го разряда Кировэнерго М. Н. Анисимов одержал победу в номинации «Лучший электромонтер по ремонту и монтажу воздушных линий электропередачи».

В сентябре 2022 года девять представителей Компании приняли участие в конкурсе профессионального мастерства «Лучший специалист по охране труда» среди работников управлений производственной безопасности и производственного контроля филиалов ПАО «Россети Центр» и ПАО «Россети Центр и Приволжье». По его результатам один представитель Компании принял участие во Всероссийском конкурсе профессионального мастерства «Лучший специалист по охране труда», проведенном в рамках 26-й Международной специализированной выставки «Безопасность и Охрана труда».

В 2022 году в Компании также проводились конкурсы профессионального мастерства среди водителей и между бригадами по эксплуатации распределительных сетей РЭС и смотры-конкурсы по охране труда и пожарной безопасности.

Показатель	2020	2021	2022		2023
			План	Факт	План
Распределение численности работников, принявших участие в образовательных программах с отрывом от работы по категориям:					
• руководители, %	29,6	29,6	27,1	32,9	24,4
• специалисты и прочие служащие, %	15,5	16,5	19,7	17,3	22,5
• рабочие, %	54,9	53,9	53,2	49,8	53,1
Численность работников, принявших участие в образовательных программах, реализованных с применением дистанционных форм обучения, человек	10 402	8 843	4 764	6 521	3 927
GRI 404-1					
Среднее количество часов обучения на одного работника, человеко-час	40	42	37	39	38
В том числе по категориям:					
• руководители, человеко-час	67	61	62	65	64
• специалисты и прочие служащие, человеко-час	22	20	20	21	20
• рабочие, человеко-час	43	47	39	41	40
В том числе по полу:					
• мужчины, человеко-час	46	46	42	44	43
• женщины, человеко-час	17	18	17	18	17
Среднее соотношение затрат на обучение к ФЭП, %	0,8	0,9	0,8	0,8	0,8

ПОДБОР ПЕРСОНАЛА И КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ

Организация поиска и подбора кандидатов на вакантную должность ведется по двум направлениям: внутренний рекрутинг – использование внутренних ресурсов Общества, внешний рекрутинг – использование внешних источников привлечения персонала. Приоритетно использование внутренних ресурсов Общества, за счет чего формируются условия для реализации потенциала собственных работников, им предоставляется возможность развития и продвижения и существенно сокращаются затраты Общества.

При внешнем рекрутинге используются:

- государственные центры занятости;
- хедхантинг, или прямой поиск;
- специализированные сайты;
- специализированные федеральные и региональные рекламные издания.

Кроме того, Компания ведет работу с высшими и средними учебными заведениями.

В Компании сформирована единая корпоративная культура на всех производственных объектах, ценности и нормы которой закреплены в **Кодексе корпоративной этики «Россети Центр и Приволжье»**. Кодекс регулирует отношения между сотрудниками, описывает правила делового этикета, определяет правила поведения при взаимодействии с деловыми партнерами, способствует созданию атмосферы сотрудничества, налаживанию эффективного взаимодействия всех подразделений, гарантирует партнерам Компании высокую этику ведения бизнеса.

Механизмы обеспечения равенства возможностей при приеме на работу строятся исходя из **общепризнанных принципов** и норм международного права и в соответствии с **Конституцией** Российской Федерации. При подборе персонала на вакантные должности отсутствует какое-либо различие, исключение, ограничение или предпочтение по признаку расы, цвета кожи, пола, языка, религии, политических или иных убеждений, национального или социального происхождения, экономического положения или рождения. Подбор персонала производится лишь с учетом

квалификации и стажа работы по специальности, а также иных профессиональных качеств кандидата.

При рассмотрении обращений людей с ограниченными возможностями для трудоустройства в Общество в первую очередь учитываются их квалификация и стаж работы по специальности кандидата, а также иные профессиональные качества. При создании специальных рабочих мест учитываются потребности конкретных работников и требования их индивидуальной программы реабилитации (при ее наличии). Рабочее место, рабочая обстановка или принятые в Компании методы выполнения конкретной работы адаптируются к реальным возможностям и потребностям работника с особенностями здоровья. Кроме того, в соответствии с требованиями законодательства в Компании регулярно проводится специальная оценка условий труда.

Для адаптации работников с ограниченными возможностями на рабочем месте используются внутриорганизационное обучение, знакомство с коллективом, корпоративной культурой и нормами организации, вводный инструктаж и наставничество.

Ключевые показатели в области обучения и развития персонала

Показатель	2020	2021	2022		2023
			План	Факт	План
Численность работников, принявших участие в образовательных программах, и соотношение их к ССЧ, человек (%)	14 781 (69,2)	14 402 (69,7)	12 152 (58,5)	13 858 (66,7)	12 736 (60,5)
• В том числе работников, прошедших обучение на базе собственных учебных центров, соотношение к общему числу прошедших обучение с отрывом от работы, человек (%)	11 333 (76,7)	12 051 (83,7)	9 695 (79,8)	11 408 (82,3)	10 193 (80,0)
Численность производственного персонала, прошедшего обучение с отрывом от работы, человек	13 888	13 453	11 364	12 656	11 963
• В том числе на базе собственных учебных центров, человек	10 990	11 660	9 403	10 902	9 888

Кадровый резерв

Формирование кадрового резерва позволяет своевременно обеспечить потребности Компании в квалифицированных специалистах, подготовленных к эффективной деятельности на значимых позициях. Подготовка резервистов включает в себя обучение, развитие профессиональных и управленческих навыков, а также мотивацию для удержания их в организации.

На уровне исполнительного аппарата и филиалов Компании формируются управленческий и молодежный кадровый резерв. Управленческий кадровый резерв формируется на должности заместителей Генерального директора и заместителей директоров филиалов по направлениям деятельности, а также руководителей структурных подразделений исполнительного аппарата Компании, а в филиалах – на все должности руководителей подразделений аппаратов управлений, РЭС.

В 2022 году в управленческий кадровый резерв входили 2 799 наиболее перспективных работников Компании. Обеспеченность управленческих должностей кадровым резервом на конец отчетного периода составила 86 %.

2 799
работников Компании
 включены в управленческий кадровый резерв

На **86 %**
 управленческие должности обеспечены кадровым резервом

Формирование молодежного кадрового резерва позволяет вовлекать молодых сотрудников в решение актуальных проблем электросетевого комплекса, повышать их компетентность, выявлять специалистов с большим потенциалом и содействовать их карьерному росту. На конец 2022 года в молодежный кадровый резерв входили 77 сотрудников.

Эффективность кадровых резервов напрямую зависит от условий, созданных для развития резервистов. В Компании для каждого участника кадровых резервов утверждены целевые должности, сформированы индивидуальные планы развития, определены наставники из числа наиболее компетентных

работников Компании. Исполнение индивидуальных планов развития систематически контролирует Департамент управления персоналом.

В 2022 году члены кадровых резервов принимали участие в тренингах, направленных на развитие управленческих компетенций, а также выполняли должностные обязанности вышестоящих руководителей во время их отсутствия. Члены кадровых резервов также представляли Компанию на Международном молодежном энергетическом форуме 2021–2022 годов в рамках Петербургского международного экономического форума, на Международном форуме молодых энергетиков и промышленников «Форсаж 2022», X Международном молодежном промышленном форуме «Инженеры будущего – 2022», XIV Слете молодежи ОАО «РЖД», Молодежном дне в рамках Международного форума «Российская энергетическая неделя», а также фестивале «День молодежи – 2022» и X Всероссийском форуме рабочей молодежи в Нижнем Новгороде.

Из 588 назначений на руководящие должности, проведенных в 2022 году в филиалах и исполнительном аппарате Общества, 412 должностей (70,1 %) были укомплектованы за счет внутренних ресурсов, в том числе из состава управленческого и молодежного кадровых резервов – 154 должности (26,2 %).

Итоги работы Компании по развитию кадрового резерва

Показатель	2020	2021	2022	Отклонение 2022/2021, %
Численность кадровых резервов, человек	2 779	2 760	2 876	4,2
В том числе:				
• управленческий резерв	2 737	2 716	2 799	3,1
• молодежный резерв	42	44	77	75,0
Доля руководящих должностей, обеспеченных кадровым резервом, %	83	82	86	4,9
Доля руководящих должностей, укомплектованных внутренними кандидатами, %	85,2	81,5	70,1	-14,0
• В том числе из числа членов кадровых резервов	30,7	22,3	26,2	17,5

ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА

GRI 404-3

В Обществе организована и действует система оценки персонала. Оценка проводится для определения результативности и профессионализма работников, эффективного и рационального использования кадрового потенциала, определения и актуализации составов кадровых резервов.

Применяются следующие виды оценки работников:

- оценка результативности: оцениваются результаты выполнения задач;
- оценка развития/проявления профессиональных/корпоративных/управленческих компетенций;
- оценка уровня квалификации: оценивается уровень знаний, умений, профессиональных навыков, опыта работы

и образования, в том числе на соответствие утвержденным квалификационным требованиям, профессиональным стандартам.

Численность персонала, прошедшего оценку

Показатель	2020	2021	2022
Численность персонала, прошедшего оценочные процедуры, человек (соотношение к ССЧ, %)	1 654 (7,7)	2 414 (11,7)	3 767 (18,1)

СИСТЕМА ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ПЕРСОНАЛА

«Россети Центр и Приволжье» проводит политику, направленную на поддержание высокого уровня социальной защищенности работников, в том числе в части оплаты труда. В филиалах Общества с 2008 года действует единая система оплаты труда, включающая следующие виды выплат:

- выплаты по должностным окладам (месячным тарифным ставкам);
- доплаты и надбавки за вредные условия труда, работу в ночное время, разъездной характер работы, работу со сведениями, составляющими государственную тайну, совмещение профессий, работу в выходные или нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и т. п.;

- вознаграждение за выслугу лет;
- премирование по результатам работы за месяц и за год, за особо важные задания, дополнительное премирование за выявление и пресечение фактов безучетного и бездоговорного потребления электроэнергии, за достижение целевых значений уровня потерь электроэнергии, за реализацию дополнительных рыночных услуг, дополнительное материальное стимулирование руководителей высокоавтоматизированных РЭС.

Должностной оклад работника определяется на основании Схемы должностных окладов рабочих филиалов и Схемы должностных окладов руководителей,

специалистов и служащих филиалов. Оплата труда ключевых руководителей филиалов, ведущего и высшего руководящего состава регулируется отдельными положениями.

В Обществе реализуются программы социальной защиты и корпоративной поддержки работников в соответствии с Коллективным договором Общества и другими локальными нормативными актами (программа страховой защиты, НПО, жилищная политика). Нематериальная мотивация сотрудников включает организацию централизованных культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий и мероприятий по обучению и развитию персонала.

Оплата труда и социальные выплаты в 2020–2022 годах, млн руб.

Показатель	2020	2021	2022	2023	
			План	Факт	План
Фонд оплаты труда (с учетом лиц неспичного состава)	13 690,2	14 260,3	14 799,9	14 969,9	16 124,9
Выплаты социального характера (с учетом лиц неспичного состава)	45,7	52,0	63,5	50,7	64,8
Итого	13 735,9	14 312,3	14 863,4	15 020,6	16 189,7

Темп прироста средней заработной платы в 2022 году по сравнению с 2021 годом в целом по Обществу составил 4,4 %, что объясняется индексацией заработной платы персонала; повышением тарифных ставок (должностных окладов) работникам ключевых профессий и должностей по итогам оценки профессиональных качеств.

«Россети Центр и Приволжье» содействуют равенству возможностей при найме и определении заработной платы. Система оплаты труда работников Компании имеет единую структуру для мужчин и женщин, исключая возможность дискриминации по гендерному признаку.

Информация о средней заработной плате в филиалах Компании в 2020–2022 годах приводится в [Приложении 3](#) к Годовому отчету.

МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА КОМПАНИИ

Для обеспечения перспективной кадровой потребности Компания проводит последовательную молодежную политику в отношении трех целевых категорий – школьников, студентов и молодых специалистов.

В рамках взаимодействия со школами проводятся встречи учащихся с представителями Компании и ветеранами отрасли, экскурсии на энергообъекты и в музеи Компании, уроки энергосбережения и электробезопасности, в том числе и в онлайн-формате. Компания продолжает участвовать в проведении Всероссийской олимпиады школьников группы компаний «Россети» для учащихся 9–10 классов и выступает оператором мероприятия в регионах присутствия. В 2022 году для участия в олимпиаде подали заявки более 800 школьников из регионов присутствия «Россети Центр и Приволжье». После завершения двух этапов олимпиады была проведена очная региональная оценочная конференция, по результатам которой был сформирован итоговый рейтинг победителей. Победители и призеры получили возможность участвовать в Энергетической

Средние показатели заработной платы работников в 2020–2022 годах, руб.

Показатель	2020	2021	2022	Отклонение 2022/2021	
				руб.	%
Средняя заработная плата работников	53 355	57 454	59 980	2 526	4,4

Соотношение средней заработной платы мужчин и женщин в 2020–2022 годах

GRI 405-2

Показатель	2020	2021	2022
Средняя заработная плата мужчин, руб.	53 824	58 100	60 856
Средняя заработная плата женщин, руб.	51 341	54 555	56 327
Соотношение средней заработной платы мужчин и женщин, %	104,8	106,5	108,0

проектной смене группы «Россети», которая проводится на базе Всероссийского детского центра «Орленок» (девять человек) и Летней проектной смене на базе Университетской гимназии МГУ имени М. В. Ломоносова (пять человек).

Ранняя профессиональная ориентация позволяет познакомить школьников с профессией энергетика, мотивировать их на получение профильного образования и работу в Компании, выявить наиболее подготовленных школьников для направления их на целевое обучение в профильные учебные заведения.

На региональном уровне профориентационные проекты, реализуемые совместно со школами и организациями профессионального образования, курируют филиалы Компании.

В рамках сотрудничества филиала Рязаньэнерго и Рязанского государственного радиотехнического университета имени В. Ф. Уткина в 2022 году продолжалась работа физико-математической

школы для участников регионального этапа Всероссийской олимпиады группы компаний «Россети», а также для детей сотрудников Рязаньэнерго, которые намерены получить высшее образование в сфере электроэнергетики.

Представители Кировэнерго в рамках акции «Энергия совместных достижений» провели лекцию по цифровой трансформации для студентов и преподавателей электротехнического факультета Вятского государственного университета.

Филиал Калугаэнерго продолжал организовывать для учащихся обучающие мастер-классы, дискуссии «Открытый микрофон», игры и экскурсии.

Специалисты Нижновэнерго приняли участие в профориентационном фестивале «Управление карьерой: шаг в будущее», где выступили с презентациями таких специальностей, как диспетчерское управление электрическими сетями, обслуживание ПС, релейная защита и автоматика. В рамках проекта «Лицей – вуз – предприятие»

при участии Нижегородского государственного технического университета имени Р. Е. Алексеева для учащихся лицея № 38 была организована экскурсия на ПС «Свердловская». В рамках фестиваля «День молодежи – 2022» в Нижнем Новгороде была подготовлена профориентационная зона «Пространство карьеры» и проведены такие мероприятия, как круглый стол HeadHunter, игры «Шесть рукопожатий», «Собеседование на 5+» и др.

26 вузов

сотрудничают с «Россети Центр и Приволжье»

76 ссузов

сотрудничают с «Россети Центр и Приволжье»

В рамках взаимодействия Компании с вузами и ссузами ведется практико-ориентированная подготовка кадров.

В 2022 году 98 студентов вузов и ссузов, включая 63 работников Компании, обучающихся на целевых местах заочно, и 35 студентов дневной формы обучения, проходили целевую подготовку в интересах Компании по таким востребованным в электросетевом комплексе направлениям, как электроэнергетика и электротехника, электрооборудование и электротехнологии, электроснабжение и др. 20 студентов приступили к обучению в 2022 году. Студенты с высокой успеваемостью включаются в программы стипендиальной поддержки. В целях трудовой и социальной адаптации молодежи и привлечения перспективных молодых специалистов, имеющих практические навыки работы в электросетевом комплексе, организована практика для 1 017 студентов; 210 выпускников вузов и ссузов были трудоустроены в Компании.

В рамках поддержки движения студенческих отрядов организована работа 14 отрядов на объектах Компании общей численностью 218 человек.

Для профессиональной адаптации молодых специалистов в Компании действуют программы наставничества, наиболее потенциальные и мотивированные работники включаются в состав молодежного кадрового резерва.

Для эффективного взаимодействия с молодыми специалистами, вовлечения их в формирование и реализацию целевых проектов и программ социальной и производственной направленности на уровне Компании и в каждом филиале действуют советы молодых специалистов. Их основными задачами являются:

- помощь молодым сотрудникам в адаптации к условиям и требованиям, предъявляемым к работникам Общества;
- содействие в формировании команды профессионалов на принципах единой корпоративной культуры Общества, повышение эффективности работы с кадровым резервом, обеспечение индивидуального подхода к работе с молодежью;
- реализация проектов социальной направленности – поддержка ветеранов, пропаганда здорового образа жизни, волонтерские проекты.

Показатели в области работы с молодежью

Показатель	2020	2021	2022	Отклонение 2022/2021	
				абс.	%
Число школьников, участвующих в профориентационных проектах группы компаний «Россети», человек	6 539	17 155	15 059	-2 096	-12
Число вузов (ссузов) – партнеров в регионах присутствия Компании, ед.	26 (53)	27 (60)	26 (76)	-1 (16)	-4 (27)
Число студентов вузов (ссузов), проходящих подготовку по договорам целевого обучения с Компанией, человек	58 (5)	44 (4)	34 (1)	-10 (-3)	-23 (-75)
Число студентов вузов (ссузов), прошедших практику в Компании, человек	185 (351)	474 (508)	407 (610)	-67 (102)	-14 (20)
Число выпускников вузов (ссузов), трудоустроенных в Компанию в отчетном году, человек	55 (74)	70 (105)	80 (130)	10 (25)	14 (24)

СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА КОМПАНИИ

GRI 2-30

Социальная ответственность Компании реализуется через развитие системы социального партнерства и строится в соответствии с Отраслевым тарифным соглашением в электроэнергетике Российской Федерации на 2022–2024 годы, на основании которого был заключен Коллективный договор между работниками и работодателем «Россети Центр и Приволжье» на 2022–2024 годы. В Коллективном договоре установлен единый перечень дополнительных льгот, гарантий и компенсаций, предоставляемых работникам Компании сверх норм, предусмотренных законодательством. Социальный пакет работников Компании включает:

- ДМС, страхование от несчастных случаев и болезней;
- предоставление дополнительных оплачиваемых отпусков по семейным обстоятельствам;
- поддержку социально незащищенных семей;
- единовременную выплату работникам при предоставлении основного оплачиваемого отпуска;
- выплату материальной помощи работникам при регистрации брака, при рождении, усыновлении (удочерении) ребенка, а также ко дню рождения ребенка (от 1 до 3 лет включительно);
- оказание материальной помощи на организацию похорон работников, а также их близких родственников;
- оказание материальной помощи работникам к юбилейным датам;
- выплату пособий работникам, уходящим на пенсию по инвалидности;

- выплату пособий детям погибших на производстве работников;
- создание условий для отдыха и оздоровления работников;
- обеспечение детей работников путевками в детские оздоровительные лагеря или учреждения санаторно-оздоровительного типа, новогодними подарками;
- НПО работников;
- предоставление работникам компенсации расходов по найму жилых помещений, а также компенсации части затрат на выплату банку (кредитной организации) процентов по ипотечному кредиту.

В рамках исполнения Коллективного договора стороны социального партнерства совместно решают вопросы по выработке общих принципов регулирования социально-трудовых отношений, среди них:

- повышение эффективности и производительности труда, улучшение качества работы;
- соблюдение трудовой и производственной дисциплины, требований по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии;
- обеспечение социальной стабильности в Компании.

Обязательства, закрепленные законодательством Российской Федерации, Отраслевым тарифным соглашением в электроэнергетике Российской Федерации и действующим Коллективным договором, выполняются в полном объеме. Трудовыми договорами охвачены 100 % сотрудников Общества.

Выплаты социального характера на одного работника в 2020–2023 годах, тыс. руб.

Показатель	2020	2021	2022		2023
			План	Факт	
Выплаты социального характера на одного сотрудника	2,1	2,5	3,0	2,4	3,1

МЕДИЦИНСКОЕ СТРАХОВАНИЕ

GRI 403-6

В рамках Положения об обеспечении страховой защиты «Россети Центр и Приволжье» и Программы страховой защиты Компании для всех работников предусмотрены ДМС и страхование от несчастных случаев и болезней.

ДМС включает в себя весь комплекс медицинских услуг: амбулаторно-поликлиническое обслуживание, в том числе на дому, коммерческую скорую медицинскую помощь, стационарное и стоматологическое обслуживание в специализированных региональных медицинских учреждениях. ДМС предоставляет работнику право выбора медицинского учреждения, включенного в программу страхования, с учетом особенностей его заболевания, удобства расположения, что сокращает время обследования, положительно отражается на качестве лечения и, соответственно, производительности труда.

Помимо базовых медицинских услуг, программа ДМС предусматривает ежегодную вакцинацию работников Компании от гриппа и клещевого энцефалита.

Страхование от несчастных случаев и болезней предусматривает круглосуточную защиту сотрудников по всем рискам.

РАЗВИТИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ

Ценности и нормы корпоративной культуры Компании закреплены в Кодексе корпоративной этики «Россети Центр и Приволжье». Кодекс регулирует отношения между сотрудниками, описывает правила делового этикета, определяет правила поведения при взаимодействии с деловыми партнерами, способствует созданию атмосферы сотрудничества, налаживанию эффективного взаимодействия всех подразделений, гарантирует партнерам Компании высокую этику ведения бизнеса.

«Россети Центр и Приволжье» уделяют большое внимание историко-мемориальной работе, сохранению лучших традиций отечественной электроэнергетики и обеспечению преемственности в развитии распределительного электросетевого комплекса России. В филиалах Компании действуют музеи, рассказывающие об истории энергетики в регионах присутствия.

Для создания возможности общения сотрудников в неформальной обстановке в Обществе ежегодно уделяется большое внимание подготовке корпоративных праздников, таких как День энергетика, День Компании, День защитника Отечества, Международный женский день. Сотрудники с большим воодушевлением принимают участие в подготовке данных мероприятий.

Представители Компании принимают участие во Всероссийских межкорпоративных соревнованиях по ходьбе в рамках программы «Человек идущий», во Всероссийском оздоровительном онлайн-проекте Vmarafone, во всероссийском и общегородских субботниках.

Среди детей сотрудников в очередной раз был проведен ежегодный конкурс рисунка «Россети: рисуют дети!», проходящий в рамках мероприятий, посвященных празднованию дня образования ПАО «Россети». Для детей и внуков работников Компании был организован конкурс детского рисунка «Электробезопасность глазами детей». Победителям были вручены дипломы и призы.

ПЕНСИОННЫЕ ПРОГРАММЫ

GRI 201-3

На протяжении длительного времени «Россети Центр и Приволжье» как социально ориентированная компания реализуют программу НПО, в рамках которой работники, имеющие основания для выхода на пенсию, могут рассчитывать на выплаты от Компании в дополнение к государственным пособиям.

Компания регулярно перечисляет пенсионные взносы в негосударственные пенсионные фонды, с которыми заключены договоры об НПО. При этом Компания полностью финансирует выплату негосударственной пенсии, назначаемой по Корпоративному плану НПО. Размер пенсии определяется Положением о негосударственном пенсионном обеспечении работников.

В рамках паритетного плана НПО работники совместно с Компанией формируют свою дополнительную негосударственную

пенсию, при этом ее размер зависит от накопленных средств. Численность участников паритетного плана на конец 2022 года составила около 2,7 тыс. человек.

Компания взаимодействует с такими НПО, как АО «НПФ «Открытие», АО «НПФ ГАЗФОНД пенсионные накопления» и НПФ «Профессиональный» (АО).

Кроме обеспечения достойного уровня жизни работников после выхода на пенсию, программа НПО также направлена на создание условий для эффективного решения кадровых вопросов, связанных с привлечением, удержанием и мотивацией персонала.

Наличие НПО укрепляет доверие сотрудников к работодателю, формирует корпоративный дух и повышает рейтинг Компании как работодателя.



Количество участников пенсионной программы по корпоративному и паритетному планам в 2020–2022 годах

Показатель	2020		2021		2022	
	Количество участников, человек	Объем пенсионного взноса, млн руб.	Количество участников, человек	Объем пенсионного взноса, млн руб.	Количество участников, человек	Объем пенсионного взноса, млн руб.
Корпоративный план	1 770	221,2	1 519	80,8	1 443	82,7
Паритетный план	2 931	40,1	2 925	36,3	2 693	34,4
Итого	4 701	261,3	4 444	117,1	4 136	117,1

Расходы на НПО в 2020–2023 годах, млн руб.

Показатель	2020	2021	2022		2023		Отклонение 2022/2021	
			План	Факт	План	абс.	%	
Расходы на НПО	261,3	117,1	117,1	117,1	117,1	0,0	0	

ЖИЛИЩНАЯ ПРОГРАММА

В Компании действует Положение о жилищной политике, в рамках которого предусмотрена компенсация расходов работников по найму жилых помещений, а также компенсация части затрат на выплату банку (кредитной организации) процентов по ипотечному кредиту. Такой подход позволяет привлекать и удерживать

в Компании квалифицированных специалистов и перспективную молодежь. В 2022 году 144 работникам Общества была предоставлена компенсация расходов по найму жилых помещений, 63 работникам – компенсация части затрат на выплату процентов по ипотечному кредиту.

Число участников жилищной программы, человек



Расходы Компании на реализацию жилищной программы в 2020–2022 годах, млн руб.

Показатель	2020	2021	2022	Отклонение 2022/2021	
				абс.	%
Расходы на мероприятия по улучшению жилищных условий работников	20,5	22,4	27,7	5,3	23,7
В том числе:					
• компенсация найма жилья	16,8	19,0	22,2	3,2	16,8
• компенсация банковских процентов по ипотеке	3,7	3,4	5,5	2,1	61,8

НАГРАДНАЯ КАМПАНИЯ

Наградная кампания направлена на признание заслуг работников за высокие показатели производственной деятельности и выполнение работ, имеющих особую значимость для Общества.

В том числе за отличие при восстановлении объектов инфраструктуры на территории Донецкой Народной Республики шесть работников Компании награждены корпоративными наградами ПАО «Россети» и 11 – наградами ПАО «Россети Центр и Приволжье».

СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА НЕРАБОТАЮЩИХ ПЕНСИОНЕРОВ

Во всех филиалах Компании созданы Советы ветеранов, которые помогают выявлять особо нуждающихся пенсионеров и организовывать совместные мероприятия, связанные с праздниками и юбилейными датами.

В Компании предусмотрены различные виды материальной поддержки, в том числе выплата негосударственной пенсии, ежегодные выплаты ко Дню Победы, материальная помощь в случае тяжелого материального положения неработающего пенсионера, а также семье умершего неработающего пенсионера.

ПОЛИТИКА В ОБЛАСТИ СПОРТА

GRI 403-6

Для поддержания здорового образа жизни Компания ведет среди сотрудников физкультурно-оздоровительную работу, способствует популяризации массовых видов спорта, проводит Дни здоровья и спартакиады, приобретает для работников абонементы на посещение бассейнов и спортивных центров. Команды филиалов достойно представляют «Россети Центр и Приволжье» в региональных межотраслевых соревнованиях и на дружеских спортивных встречах.

Показатель	2020	2021	2022	Отклонение 2022/2021, %
Число работников, удостоенных государственных наград, человек	0	2	0	–
Число работников, удостоенных поощрений Президента Российской Федерации и поощрений Правительства Российской Федерации, человек	0	0	0	–
Число работников, удостоенных ведомственных наград Минэнерго России, человек	129	68	45	–33,8
Число работников, удостоенных отраслевых наград, человек	124	105	99	–5,7
Число работников, удостоенных корпоративных наград, человек	693	638	630	–1,3

В 2022 году сотрудники Компании приняли участие в следующих спортивных мероприятиях:

- региональные соревнования «Лыжня России – 2022»;
- VI соревнования по лыжным гонкам среди компаний ТЭК (третье место в командном зачете);
- VIII турнир по волейболу среди компаний ТЭК «Энергия Великой Победы» (четвертое место);
- турнир по волейболу группы компаний «Россети» (первое место);
- соревнования по легкой атлетике среди компаний ТЭК (второе место);
- VIII открытый хоккейный турнир ПАО «Россети Центр» и ПАО «Россети Центр и Приволжье»: команда филиала Калугазэнерго – второе место, команда филиала Тулэнерго – третье место;
- Vmarafone – соревнования в рамках онлайн-тренировок по бегу, ходьбе, велоспорту, плаванию и лыжным гонкам среди организаций ТЭК России;
- соревнования по фоновой ходьбе в рамках программы повышения физической активности «Человек идущий»;
- II онлайн-турнир по шахматам среди компаний ТЭК «Энергия Великой Победы» (третье место);
- XII открытый шахматный турнир энергетиков памяти М. М. Ботвинника (15-е место);
- региональные мероприятия по выполнению нормативов Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО).

ОРГАНИЗАЦИЯ ОТДЫХА И ОЗДОРОВЛЕНИЯ ДЕТЕЙ РАБОТНИКОВ

«Россети Центр и Приволжье» на постоянной основе организуют отдых и оздоровление детей работников Компании. В 2022 году почти 700 детей работников отдохнули в детских оздоровительных лагерях и учреждениях санаторно-оздоровительного типа.

Расходы на приобретение путевок для детей частично компенсируются за счет средств работодателя в соответствии с Коллективным договором Общества, а также за счет средств органов местного самоуправления.

РАБОТА С ВЕТЕРАНАМИ

В 2022 году продолжал работу Координационный совет ветеранов Общества, курирующий деятельность девяти советов ветеранов филиалов, которые объединяли на конец 2022 года 5 062 работающих и 5 803 неработающих ветеранов электроэнергетики, а также 74 ветеранов Великой Отечественной войны, труженика тыла, узника концентрационных лагерей, жителя блокадного Ленинграда. Каждый из ветеранов Компании проработал в электроэнергетике более 20 лет.

На постоянной основе проводятся мероприятия по организации поздравления неработающих пенсионеров с днем рождения, Днем пожилого человека, Днем энергетика.

5 250

ветеранов

охвачены НПО

В 2022 году были организованы:

- участие в подготовке и праздновании 77-й годовщины Победы в Великой Отечественной войне и проведение митингов в День памяти и скорби;
- облагораживание мемориалов и мест захоронений героев Великой Отечественной войны;
- оснащение музеев филиалов экспонатами военной и трудовой направленности;
- посещения неработающих ветеранов на дому в памятные и юбилейные даты с вручением подарков;
- наполнение архивной информацией электронного альманаха, состоящего из архивных документов, фотографий и воспоминаний ветеранов Великой Отечественной войны, ветеранов энергетики, в послевоенное время трудившихся в энергосистемах регионов, входящих сегодня в зону ответственности Компании;
- поддержание в актуальном состоянии онлайн-музея электроэнергетики «Живая история», расположенного на корпоративном сайте Компании: https://www.mrsk-cp.ru/press/special_projects/zhivaya-istoriya/;
- встречи с ветеранами с организацией чаепития в рамках празднования Дня Победы, Дня памяти и скорби, Дня пожилого человека и Дня энергетика;
- посещения театров, концертов, музеев, поездки по местам боевой славы;
- соревнования по шашкам и настольному теннису.

ПРОФСОЮЗНОЕ ДВИЖЕНИЕ

Во всех филиалах и исполнительном аппарате ПАО «Россети Центр и Приволжье» действуют первичные профсоюзные организации, входящие во Всероссийский электропрофсоюз.

В 2008 году был создан Совет представителей первичных профсоюзных организаций «Россети Центр и Приволжье», цели которого:

- обеспечение социального партнерства и координация действий первичных профсоюзных организаций «Россети Центр и Приволжье» по представительству и защите общих интересов членов профсоюза и лиц, уполномочивших на это профсоюз, прав первичных профсоюзных организаций в органах управления Компании;
- ведение коллективных переговоров;
- заключение Коллективного договора.

Совместно с работодателем профсоюз организует различные культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия, оказывает работникам Компании социальную поддержку.

В 2022 году проведено три встречи Совета представителей первичных профсоюзных организаций с руководством Компании, на которых обсуждалось заключение дополнительного соглашения к Коллективному договору «Россети Центр и Приволжье» на 2022–2024 годы, выполнение мероприятий по предотвращению травматизма и повышению культуры производственной безопасности и другие вопросы.

На конец 2022 года членами профсоюза являлись более 52 % сотрудников Компании.

ПРАВА ЧЕЛОВЕКА

GRI 2-23, GRI 2-24

«Россети Центр и Приволжье» признают и уважают права и свободы своих заинтересованных сторон – работников, деловых партнеров, местных сообществ, клиентов и потребителей – и оказывают максимальное содействие в их соблюдении.

Компания поддерживает принципы международных документов – Глобального договора ООН, Всеобщей декларации прав человека, Декларации Международной организации труда об основополагающих принципах и правах в сфере труда. Также Общество действует в рамках

Конституции Российской Федерации и придерживается основ социально ответственной деловой практики Социальной хартии российского бизнеса.

Цель Компании – поддержание рабочей обстановки, лишенной ограничений по национальному, гендерному, возрастному, религиозному и иным признакам, защищаемым законодательством.

Основанием для найма и установления размера заработной платы, повышения в должности являются квалификация, навыки и опыт, производительность труда сотрудника. Любое ограничение прав и свобод сотрудника на рабочем месте и в любых условиях, связанных с его обязанностями, Общество считает неприемлемым.

100%

работников службы безопасности Компании ознакомлены с политикой Общества в области прав человека

В отношении сотрудников Компания строго придерживается следующих принципов:

- не использует детский труд;
- не допускает применение насилия к работникам, а также использование принудительного и подневольного труда;
- считает неприемлемыми все формы дискриминации в отношении найма и труда (в том числе по признакам расы, пола, национальности, языка, происхождения, возраста, отношения к религии, сексуальной ориентации, имущественного, семейного, социального и должностного положения);
- содействует равенству возможностей, принимает меры для защиты прав уязвимых групп;
- обеспечивает право на безопасные условия труда;
- уважает право создавать профессиональные союзы и не препятствует вступлению в них работников;
- уважает право на ведение переговоров о заключении коллективного договора.

Основные права человека	Документы, которыми руководствуется Компания	Обязательство Компании в области соблюдения прав человека	Заинтересованные стороны, которым Компания уделяет особое внимание в своем обязательстве	Результаты 2022 года
Право на труд	<ul style="list-style-type: none"> • Конституция Российской Федерации • Трудовой кодекс Российской Федерации • Кодекс корпоративной этики и должностного поведения работников «Россети Центр и Приволжье» 	<p>Ключевым ресурсом деятельности Общества являются его работники. Достижение стратегических целей и задач, поставленных государством перед Обществом, в значительной степени зависит от профессионализма, добросовестности и безопасности трудовой деятельности его работников. Для Общества ценен каждый работник, независимо от его пола, возраста, цвета кожи, национальности и занимаемой должности. Поэтому всем работникам предоставляются равные возможности для успешной и эффективной работы, профессионального развития и карьерного роста. Общество руководствуется принципами честности и объективности при формировании кадрового (в том числе руководящего) состава. Работники назначаются или переводятся на вышестоящие должности только исходя из деловых качеств. В Обществе приветствуются трудовые династии. Создаются благоприятные условия для их развития. Общество содействует преемственности поколений, поддерживая уважение к опыту ветеранов и обеспечивая передачу знаний и традиций молодым работникам, в том числе в рамках трудовых династий</p>	Персонал	Нарушений трудовых прав не было
Право на социальное обеспечение	<ul style="list-style-type: none"> • Конституция Российской Федерации • Трудовой кодекс Российской Федерации • Отраслевое тарифное соглашение в электроэнергетике Российской Федерации • Коллективный договор между работниками и работодателем «Россети Центр и Приволжье» 	<p>Персонал «Россети Центр и Приволжье» является основной ценностью и одним из ключевых факторов устойчивого развития Компании. Мы предоставляем нашим сотрудникам дополнительные льготы, гарантии и компенсации сверх норм, предусмотренных законодательством</p>	Персонал	Работникам предоставлялись не только меры социальной поддержки, предусмотренные законодательством, но и предусмотренные в Коллективном договоре между работниками и работодателем «Россети Центр и Приволжье». Затраты на выплаты социального характера на одного сотрудника сверх норм, предусмотренных законодательством, составили 2,4 тыс. руб.

Основные права человека	Документы, которыми руководствуется Компания	Обязательство Компании в области соблюдения прав человека	Заинтересованные стороны, которым Компания уделяет особое внимание в своем обязательстве	Результаты 2022 года
Право на охрану здоровья и медицинскую помощь	<ul style="list-style-type: none"> Конституция Российской Федерации Трудовой кодекс Российской Федерации Положение об обеспечении страховой защиты «Россети Центр и Приволжье» 	<p>Жизнь и здоровье сотрудников являются абсолютным приоритетом Компании. Общество контролирует и снижает риски, связанные с опасными условиями труда, из года в год повышая уровень безопасности на всех объектах.</p> <p>Всем работникам Общества предоставляется ДМС, включающее в себя широкий комплекс медицинских услуг, и страхование от несчастных случаев и болезней, которое предусматривает защиту сотрудников по всем рискам 24 часа в сутки</p>	Персонал	Расходы Общества на ДМС работников составили 85,2 млн руб.
Право на образование	<ul style="list-style-type: none"> Конституция Российской Федерации Трудовой кодекс Российской Федерации Стандарт организации «Порядок работы с персоналом в ПАО «Россети Центр» и ПАО «Россети Центр и Приволжье» Положение об обучении и развитии персонала «Россети Центр и Приволжье» 	<p>Внедрение современных технологий и инновационное развитие Общества повышают требования к уровню квалификации персонала. Система обучения направлена на развитие опережающего обучения персонала, требуемого для работы на вновь вводимых объектах, освоение новой техники, а также на интеграцию научной деятельности в образовательный процесс.</p> <p>В целях развития кадрового потенциала и партнерства в сфере образования Общество активно взаимодействует с образовательными организациями высшего и среднего профессионального образования, а также организациями дополнительного профессионального образования</p>	Персонал	В обучающих мероприятиях с отрывом от работы приняли участие 13 858 работников Компании. Расходы на обучение персонала составили 119,7 млн руб.

МЕХАНИЗМ ПОДАЧИ И РАССМОТРЕНИЯ ЖАЛОБ И ПРЕДЛОЖЕНИЙ

GRI 2-25, GRI 2-26

Разногласия между работником и работодателем по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового

права, локального нормативного акта, трудового договора разрешаются посредством переговоров. Также каждый работник / бывший работник может подать жалобу на действия/бездействия или решения

работодателя, которые, по его мнению, являются несправедливыми. До истечения 30 дней со дня подачи жалобы работодатель направляет официальный ответ с результатами рассмотрения жалобы по существу.

Количество жалоб на трудовые отношения в 2020–2022 годах, шт.

Показатель	2020	2021	2022
Поданные	15	11	10
Урегулированные	15	11	8 (2 жалобы, поданные в декабре 2022 года, урегулированы в 2023 году)

ОХРАНА ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

УПРАВЛЕНИЕ ОХРАНОЙ ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТЬЮ

GRI 3-3 GRI 403-1 GRI 403-8

В соответствии с Политикой группы компаний «Россети» в области охраны труда основной целью и задачей в области профессионального здоровья и безопасности является снижение уровня травматизма, в том числе недопущение смертельного травматизма на производстве. Руководство Общества декларирует признание и обеспечение приоритета жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности.

Показатель	2022		2023
	Цель	Выполнение целевых показателей	Цель
Уровень производственного травматизма	Недопущение случаев травматизма работников	3 случая	Недопущение случаев травматизма работников
Затраты на реализацию Комплексной программы по снижению рисков травматизма персонала, млн руб.	1 967,4	1 787,6	1 678,6

НОРМАТИВНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ

В целях установления единой системы организации труда в Компании и обеспечения безопасных и нормальных условий труда для работников на всех стадиях производства, контроля соблюдения требований охраны труда на всех уровнях управления в «Россети Центр и Приволжье» действуют следующие документы, регламентирующие вопросы охраны труда и промышленной безопасности:

- Комплексная программа по снижению рисков травматизма персонала ПАО «Россети Центр» и ПАО «Россети Центр и Приволжье» на 2022 год¹;

- Руководство «Система внутреннего технического контроля ПАО «Россети Центр» и ПАО «Россети Центр и Приволжье»²;
- Политика группы компаний «Россети» в области охраны труда³;
- Положение о Системе управления охраной труда в ПАО «МРСК Центра» и ПАО «МРСК Центра и Приволжья»⁴;
- Приказ ПАО «Россети Центр» от 23.08.2022 № 321-ЦА «Об утверждении скорректированной Программы мероприятий по внедрению концепции нулевого травматизма в ПАО «Россети Центр» и ПАО «Россети Центр и Приволжье».

1 787,6 млн руб.

затраты на реализацию Комплексной программы по снижению рисков травматизма персонала

¹ Утверждена приказом ПАО «Россети Центр» от 10.01.2022 № 1-ЦА.
² Утверждена приказом ПАО «МРСК Центра» от 14.05.2021 № 214-ЦА.
³ Утверждена приказом ПАО «МРСК Центра» от 09.10.2018 № 462-ЦА.
⁴ Утверждена приказом ПАО «МРСК Центра» от 07.12.2018 № 556-ЦА.