

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Политика управления персоналом в Компании соответствует российскому законодательству, Отраслевому тарифному соглашению в электроэнергетике (ОТС), Коллективному договору, кадровой и социальной политике «Россети Центр и Приволжье», а также стандартам ISO 9001:2015 и ISO 50001:2018.

Ключевые цели кадровой и социальной политики Компании в рамках Стратегии развития электросетевого комплекса:

- планирование и прогнозирование потребности в персонале;
- своевременное привлечение специалистов требуемой квалификации;
- повышение эффективности и производительности труда.

Мы создаем равные возможности для всех сотрудников обеспечиваем равную оплату равного труда. Дискриминация в любой форме и на основании любых признаков при взаимодействии с потенциальными и действующими работниками в «Россети Центр и Приволжье» неприемлема. У нас строго запрещен принудительный и детский труд.

GRI 406-1

Случаев дискриминации в Компании в 2024 году не выявлено.

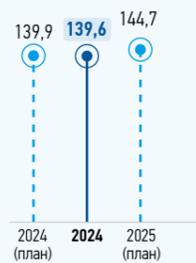
РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

Целевые показатели в области кадровой и социальной политики

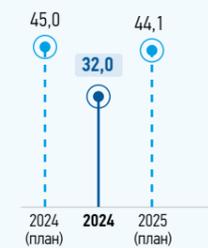
Выполнение показателя по затратам на мероприятия по улучшению жилищных условий работников зависит от заявлений, поданных сотрудниками «Россети Центр и Приволжье», и положительных решений по ним Центральной жилищной комиссии.

МЭР 30

Расходы на обучение работников, млн руб.

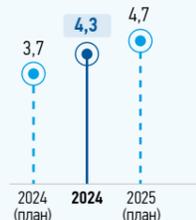


Затраты на мероприятия по улучшению жилищных условий работников, млн руб.

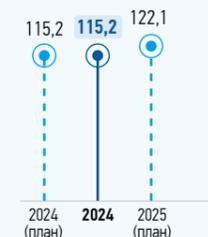


МЭР 28

Выплаты социального характера на одного сотрудника, тыс. руб.



Расходы на НПО, млн руб.



Численность и структура персонала

GRI 2-6

GRI 2-7

МЭР 25

19,9 тыс.

среднесписочная численность персонала Компании

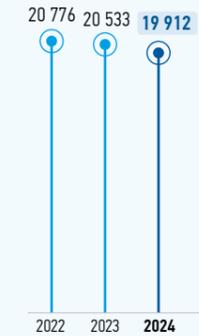
Списочная численность работников «Россети Центр и Приволжье»¹ по состоянию на 31.12.2024 составила 20 204 человека, что на 2,9 % меньше, чем в 2023 году (20 822 человека).

Среднесписочная численность персонала «Россети Центр и Приволжье» в 2024 году составила 19 912 человек, что на 3 % меньше, чем в 2023 году.

Снижение численности сотрудников «Россети Центр и Приволжье» обусловлено неуккомплектованием части вновь образованных вакансий персонала.

¹ С учетом внешних совместителей.

Среднесписочная численность персонала в динамике за 2022–2024 годы, человек



Распределение среднесписочной численности персонала в 2024 году по филиалам, %



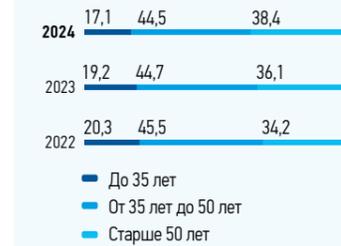
Структура персонала

Основу кадрового состава Общества составляют работники в возрасте до 50 лет (61,6 %). По сравнению с 2023 годом наблюдается снижение доли работников в возрасте от 35 до 50 лет (-0,2 п. п.) и до 35 лет (-2,1 п. п.) на фоне увеличения доли работников в возрасте старше 50 лет (+2,3 п. п.). Средний возраст работников в 2024 году составил 45,2 года (в 2022 году — 44,5 года).

45,2 года
средний возраст работников Компании

GRI 405-1

Структура персонала в разбивке по возрасту в динамике за 2022–2024 годы, %



Структура персонала в разбивке по уровню образования в динамике за 2022–2024 годы, %



Персонал Компании характеризуется достаточно высоким уровнем квалификации: 89,6 % работников имеют профессиональное образование, в том числе 13 работников Компании имеют ученую степень.

13 работников

«Россети Центр и Приволжье» имеют ученую степень

89,6%
работников имеют профессиональное образование

Структура персонала по гендерному составу за 2022–2024 годы, %



Гендерный состав работников Компании соответствует типичному для электросетевых компаний. По состоянию на 31.12.2024 доля мужчин, работающих в «Россети Центр и Приволжье», составляет 77,5 %, женщин — 22,5 %. При этом доля сотрудниц-женщин в 2024 году выросла на 1,1 п. п.

22,5%
доля женщин в персонале Компании

Гендерный состав по категориям работников в 2024 году, %



Структура персонала по типам занятости работников в 2024 году, человек

GRI 2-7

Пол	Полная занятость (полный рабочий день)	Частичная занятость (неполный рабочий день)
Мужчины	15 638	26
Женщины	4 494	46

Частичная занятость (неполный рабочий день) в Компании устанавливается по просьбе отдельных категорий работников в соответствии с трудовым законодательством. Например, на основании ч. 2 ст. 93 Трудового кодекса Российской Федерации неполный рабочий день предоставляется беременным женщинам; одному из родителей (опекунов,

попечителей), имеющих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет); лицам, которые ухаживают за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

В 2024 году в Компании 99,6 % работников имели полный рабочий день, при этом по соглашению сторон для 0,4 %

работников в соответствии со ст. 93 Трудового кодекса Российской Федерации установлено неполное рабочее время. Работников с негарантированными часами работы, у которых отсутствует установленный минимум или фиксированное количество рабочих часов, в Компании нет.

Структура персонала по типу трудового договора за 2024 год, человек

GRI 2-7

Пол	Срочный договор	Бессрочный договор
Мужчины	63	15 601
Женщины	85	4 455

По общему правилу с работниками в основном заключается трудовой договор на неопределенный срок (бессрочный договор). Однако для выполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым по законодательству сохраняется место работы, оформляется срочный трудовой договор (статья 58 Трудового кодекса Российской Федерации).

В 2024 году в Компании с 99,3 % работников был заключен трудовой договор на неопределенный срок (бессрочный договор), а с 0,7 % работников был заключен срочный трудовой договор в соответствии со ст. 58 Трудового кодекса Российской Федерации.

➤ **Более подробная информация о структуре персонала, принятых работников, в том числе в разрезе филиалов, в 2022–2024 годах приведена в Приложении 3.**

1,9 %
текучесть персонала

–0,5 п. п. к 2023 году

➤ **Более подробная информация о текущести персонала, в том числе с разбивкой по полу и возрасту в разрезе филиалов и Компании в целом, в 2022–2024 годах приведена в Приложении 3.**

GRI 401-1

МЭР 33

Уровень активной текучести персонала, %



Благодаря проводимой эффективной политике Компании по улучшению материального стимулирования работников, повышению заработной платы, выполнению взятых обязательств по сохранению кадрового потенциала Компании и обеспечению сотрудников социальными льготами и гарантиями уровень активной текучести персонала в 2024 году составил 1,9 %, что на 0,5 п. п. меньше, чем в 2023 году.

Обучение и развитие персонала

GRI 404-1

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 Компании.

В 2024 году организовано 19 117 человеко-курсов, что составляет 96,0 % среднесписочной численности персонала (ССЧ) — на 20,1 п. п. больше, чем в 2023 году (75,9 % от ССЧ).

Наибольшую долю среди обученных занимает производственный и вспомогательный персонал — 90,9 % (17 365 человеко-курсов, из которых 35 — вспомогательный персонал (0,2 %)). Этот показатель снизился на 1,7 п. п. с 92,5 % в 2023 году.

90,6 %

доля производственного персонала, принявшего участие в обучающих мероприятиях

Структура персонала, принявшего участие в обучающих мероприятиях с отрывом от работы в 2022–2024 годах, %



На базе корпоративных учебных центров Компании в 2024 году было организовано 16 687 человеко-курсов, или 87,3 % от общего числа обученных. В 2023 году на базе корпоративных учебных центров было организовано 13 355 человеко-курсов (85,7 % обученных).

Основную долю обученных на базе корпоративных учебных центров также составляет производственный персонал — 93,4 % (15 587 человеко-курсов, из которых 25 — вспомогательный персонал). Данный показатель в 2023 году составил 95,7 %.

➤ **Ключевые показатели в области обучения и развития персонала (численность, среднее количество часов, направления) с разбивкой по категориям, полу и возрасту приведены в Приложении 3.**

Корпоративные учебные центры в значительной мере обеспечивают потребность Компании в обучении персонала. Они имеют лицензии на образовательную деятельность и все необходимые для этого ресурсы. Обучение проводится в соответствии с профессиональными стандартами. Основные направления — профессиональная подготовка сотрудников, повышение квалификации, обучение вторым (смежным) профессиям, предэкзаменационная подготовка по направлениям, подведомственным Ростехнадзору, развитие кадрового резерва.

➤ **Карта учебных центров Компании с указанием количества обученных в 2024 году доступна в Приложении 3.**

МЭР 20

Расходы Компании на обучение работников в 2022–2025 годах, млн руб.

Показатель	2022	2023	2024	Отклонение 2024/2023	
				план	млн руб. %
Расходы на обучение персонала (всего)	119,7	125,6	139,6	144,7	+14,0 +11,1
• в том числе расходы на обучение в корпоративных учебных центрах	84,9	92,1	107,5	103,5	+15,4 +16,7

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;
- Учебно-методический центр Ростехнадзора;
- ФГАУ ВО «Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»;
- ФГБОУ ВО «Удмуртский государственный университет»;
- ФГАУ ВО «Российский государственный исследовательский университет имени И. М. Губкина».

Сотрудничество с образовательными организациями обеспечивает регулярное повышение квалификации руководителей и специалистов Компании, а также обучение по программам дополнительного профессионального образования в электротехнической сфере.

В 2024 году была продолжена реализация программ развития персонала по направлению цифровой трансформации электросетей. Особое внимание уделялось охране труда, в том числе в рамках концепции нулевого травматизма проводились профессиональная переподготовка и повышение квалификации работников.

Электротехнический персонал повышал квалификацию для работы под напряжением на воздушных, кабельных линиях электропередачи и распределительных устройствах до 1 000 В. Водители прошли контраварийную подготовку. Было расширено обучение персонала по оказанию первой помощи с включением вопросов тактической медицины. Продолжалось обучение работников у поставщиков оборудования и программного обеспечения (ПО).

Также в 2024 году было организовано обучение трех работников Компании — победителей второго Всероссийского конкурса «Лидеры энергетики». Два сотрудника прошли обучение по программе профессиональной переподготовки «Управление энергетической компанией: технологии, стратегии, практики управления» в Высшей школе бизнеса ФГБОУ ВО «Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», а один победитель конкурса обучался по программе профессиональной переподготовки (мини-MBA) «Стратегический менеджмент и цифровая трансформация бизнеса» на экономическом факультете ФГБОУ ВО МГУ имени М. В. Ломоносова. Программы были разработаны с участием экспертов ПАО «Россети» и нацелены на подготовку кадрового резерва для занятия управленческих позиций в электроэнергетике, в группе «Россети» по высокотехнологичным направлениям деятельности.

Три сотрудника Компании в 2024 году прошли профессиональную переподготовку в региональных вузах по программе «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 139,6 млн руб., из них 107,5 млн руб. (77,0 %) было направлено на подготовку на базе корпоративных учебных центров. В 2023 году эти показатели составили соответственно 125,6 млн и 92,1 млн руб. (73,3 %).

Соотношение фактических затрат на подготовку персонала к фонду заработной платы (ФЗП) работников списочного состава в отчетном году составило 0,8 %, не изменившись по сравнению с 2023 годом.

+11,1 % к 2023 году

139,6

млн руб.
затраты на обучение персонала

Рост расходов на обучение, повышение квалификации и переподготовку персонала в 2024 году обусловлен производственной необходимостью и запланированной периодичностью обучения.

➤ **Подробные данные об обучении работников с отрывом от работы и затратах на него приведены в Приложении 3.**

МЭР 31

Среднегодовое количество часов обучения для различных категорий работников в 2022–2024 годах, человеко-час



Для развития профессионального мастерства, распространения передового опыта и повышения престижа рабочих профессий сотрудники «Россети Центр и Приволжье» регулярно участвуют в открытом корпоративном чемпионате компаний группы «Россети» «Молодые профессионалы» по стандартам Агентства развития профессий и навыков (правопреемник «Ворлдскиллс Россия»). В 2024 году работники соревновались в следующих компетенциях:

- обслуживание и ремонт оборудования релейной защиты и автоматики;
- эксплуатация кабельных линий электропередачи;
- интеллектуальная система учета электроэнергии;
- оперативное обслуживание подстанций в электрических сетях;
- техническое обслуживание и ремонт распределительных сетей 0,4–20 кВ.

Работник филиала Владимирэнерго получил диплом в номинации «Лучший доклад стратегической сессии в рамках

Всероссийского соревнования профессионального мастерства работников блока реализации услуг».

Во Всероссийском конкурсе профессионального мастерства «Лучший специалист по экологической безопасности 2024 года» ведущий инженер по охране окружающей среды (эколог) филиала Кировэнерго Я. С. Гарипова заняла 2-е место.

В региональном этапе Всероссийского конкурса профессионального мастерства «Лучший по профессии», прошедшем в Калужской области, в номинации «Лучший электромонтер по релейной защите и автоматике» призовые места заняли работники филиала Калугаэнерго: 1-е место — Д. С. Макарецев, 3-е место — В. Ю. Максимов.

Осенью 2024 года представители Компании приняли участие в I Конкурсе профессионального мастерства Блока управления и развития персонала компаний группы «Россети» в номинациях «Лучший рекрутер» и «Лучший проект года в сфере управления персоналом».

Также работники Компании в 2024 году участвовали в соревнованиях профессионального мастерства персонала по ремонту и обслуживанию оборудования подстанций ПАО «Россети», соревнованиях оперативного персонала центров управления сетями компаний группы «Россети» и Всероссийских соревнованиях профессионального мастерства работников блока по реализации услуг филиалов ДО ПАО «Россети» и филиалов ПАО «Россети» — МЭС.

В ноябре 2024 года девять представителей Компании участвовали в конкурсе профессионального мастерства «Лучший специалист по производственному контролю» среди работников управлений производственной безопасности и производственного контроля филиалов ПАО «Россети Центр» и ПАО «Россети Центр и Приволжье». Основная цель конкурса — распространение передового опыта по повышению эффективности системы внутреннего технического контроля, промышленной безопасности опасных производственных объектов, предупреждения аварийности в электрических сетях.

В 2024 году в филиалах Компании также проводились конкурсы профессионального мастерства среди водителей, между оперативно-выездными бригадами, бригадами по эксплуатации распределительных сетей РЭС, по ремонту и обслуживанию РЭС, по соблюдению

правил охраны труда, по реализации услуг, а также смотры-конкурсы по охране труда и пожарной безопасности, на звание «Лучший мастер», «Лучшая бригада по охране труда», «Лучший бригадный автомобиль», «Зеленый РЭС».

Подбор персонала и кадровый резерв

Поиск и подбор кандидатов на вакантные должности ведется по двум направлениям: внутренний рекрутинг (приоритетный) и внешний рекрутинг. Внутренний подбор способствует развитию сотрудников и снижению затрат Компании.

При внешнем рекрутинге используются:

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

Дополнительно «Россети Центр и Приволжье» сотрудничают с высшими и средними учебными заведениями.

В Компании сформирована единая корпоративная культура, закрепленная в [Кодексе корпоративной этики](#) «Россети Центр и Приволжье». Кодекс регулирует взаимодействие сотрудников, определяет правила делового этикета и партнерские отношения, способствуя эффективному сотрудничеству и высоким стандартам деловой этики.

«Россети Центр и Приволжье» обеспечивают равенство возможностей для всех кандидатов при приеме на работу.

При обеспечении равенства Компания руководствуется [общепризнанными принципами](#), нормами международного права и [Конституцией](#) Российской Федерации. Подбор персонала на вакантные должности основан исключительно на квалификации, стаже и профессиональных качествах кандидатов, без дискриминации по расе, цвету кожи, полу, языку, религии, политическим или иным убеждениям, национальному или социальному происхождению, экономическому положению или рождению.

При трудоустройстве людей с ограниченными возможностями здоровья в первую очередь учитываются их квалификация и стаж, для них создаются специальные

рабочие места, адаптированные под индивидуальные потребности и требования программы реабилитации (при ее наличии). Регулярно проводится специальная оценка условий труда, а для адаптации таких сотрудников используются внутри-организационное обучение, наставничество и вводный инструктаж.

В 2024 году Компания обеспечила квоту в 474 рабочих места для людей с инвалидностью. Для инвалидов I и II групп предусмотрена сокращенная продолжительность рабочего времени (не более 35 часов в неделю) с сохранением полной оплаты труда, а также ежегодный отпуск продолжительностью 30 календарных дней для инвалида любой группы.

Работникам, получившим инвалидность в результате травмы по вине работодателя или профессионального заболевания, выплачивается единовременная материальная помощь в размере от 30 до 75 % годового заработка в зависимости от группы инвалидности.

Кадровый резерв

Формирование и развитие кадрового резерва в «Россети Центр и Приволжье» осуществляется в соответствии с Положением «Формирование кадрового резерва ПАО «Россети Центр» и ПАО «Россети Центр и Приволжье»¹. Кадровый резерв обеспечивает Компанию квалифицированными специалистами, готовыми к эффективной работе на значимых позициях. Подготовка резервистов включает обучение, развитие профессиональных и управленческих навыков и мотивационные программы.

В Компании формируются три уровня кадрового резерва для замещения должностей руководителей:

- управленческий кадровый резерв Компании — формируется на должности директоров филиалов

и их заместителей по направлениям деятельности, а также руководителей структурных подразделений исполнительного аппарата Компании;

- управленческий кадровый резерв филиалов Компании — формируется на руководящие позиции в соответствии со штатным расписанием филиалов Компании;
- молодежный резерв — кадровый резерв из числа наиболее перспективных молодых руководителей и специалистов в возрасте до 35 лет включительно. Группы молодежного резерва имеются в составе управленческого кадрового резерва.

В 2024 году в управленческий кадровый резерв входили 3 002 наиболее перспективных работника Компании. Обеспеченность управленческих должностей кадровым резервом на конец отчетного периода составила 86,9 %. Управленческие должности Компании укомплектованы участниками управленческого кадрового резерва на 65,5 %.

3 002

работника
включены в управленческий кадровый резерв

На 86,9 %

управленческие должности обеспечены кадровым резервом

65,5 %

управленческих должностей Компании укомплектованы участниками управленческого кадрового резерва

Эффективность кадровых резервов зависит от условий, созданных для развития их участников. Для каждого резервиста в Компании утверждены целевые должности, сформированы индивидуальные планы развития и назначены наставники. Исполнение планов контролирует Департамент управления персоналом.

В 2024 году члены кадрового резерва принимали участие в тренингах, направленных на развитие управленческих компетенций, а также выполняли должностные обязанности вышестоящих руководителей во время их отсутствия. Члены кадрового резерва также представляли Компанию на Всемирном фестивале молодежи, Международном форуме молодых энергетиков и промышленников «Форсаж-2024», XII Международном молодежном форуме «Инженеры будущего», Молодежном дне в рамках Международного форума «Российская энергетическая неделя», XIV Международной научно-технической конференции «Электроэнергетика глазами молодежи — 2024», Чемпионате по решению инженерных кейсов CASE-IN, Конгрессе молодых ученых, Молодежном дне охраны труда, а также в Международном молодежном экономическом форуме в рамках проведения XXVII Петербургского международного экономического форума.

18,4 %

коэффициент продвижения резервистов за 2024 год

Итоги работы Компании по развитию кадрового резерва

Показатель	2022	2023	2024		2025	Отклонение 2024/2023
			план	факт		
Численность управленческого кадрового резерва, человек	2 876	3 075	3 146	3 002	2 823	-2,4
Доля руководящих должностей, обеспеченных кадровым резервом, %	86	86,5	87,1	86,9	87,1	+0,5
Коэффициент замещения вакантных руководящих позиций резервистами, %	26,2	41,4	44,3	47,1	47,8	+13,8

¹ Утверждено приказом ПАО «Россети Центр» от 08.08.2024 № 275-ЦА.

Оценка персонала

GRI 404-3

В «Россети Центр и Приволжье» действует система оценки персонала, направленная на определение результативности, профессионализма и эффективного использования кадрового потенциала, а также актуализацию состава кадровых резервов.

Виды оценки работников:

- первичная оценка при подборе внешних кандидатов на вакантные должности компании;
- оценка при переводе внутренних кандидатов на вакантные должности;
- оценка уровня развития и проявления компетенций персонала при формировании управленческого кадрового резерва;
- оценка уровня квалификации (включая знания, умения, профессиональные навыки, опыт работы и образование, соответствие квалификационным требованиям и профессиональным стандартам);
- оценка при определении обучения и развития;
- психофизиологическое и психологическое обследование персонала;
- другие разновидности оценки исходя из поставленных задач.

В отчетном году 9 913 сотрудников Компании (49,8 % от ССЧ) прошли оценочные процедуры, в 2023 году — 2 660 сотрудников (12,9 % от ССЧ).

В 2024 году была проведена независимая оценка квалификации 56 работников Компании. Расходы Компании на независимую оценку персонала в 2024 году составили 708,5 тыс. руб.

В целом за 2024 год наблюдается рост количества проведенных оценочных процедур для персонала более чем в 3,5 раза по отношению к 2023 году, что связано со стратегическими целями и задачами Компании.

➤ Подробнее о численности персонала, прошедшего оценку в 2022–2024 годах, читайте в [Приложении 3](#).



GRI 404-3

Количество работников, прошедших оценку, в разбивке по категориям в 2024 году



➤ С информацией о количестве работников, прошедших оценку, в разбивке по полу и категориям можно ознакомиться в [Приложении 3](#).

Система вознаграждения персонала

«Россети Центр и Приволжье» поддерживают высокий уровень социальной защищенности работников, включая справедливую систему оплаты труда. С 2008 года в филиалах Компании действует единая система оплаты, включающая:

- 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 по итогам деятельности за квартал/год, дополнительное премирование за выявление и пресечение фактов безучетного и бездоговорного потребления электрической энергии, за достижение целевых значений уровня потерь электрической энергии, 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 регулируется отдельными положениями.

Социальная защита и корпоративная поддержка работников реализуются через Коллективный договор и локальные нормативные акты, включая страховые программы, НПО, жилищную политику, а также культурно-массовые, физкультурно-оздоровительные и образовательные мероприятия.

МЭР 24 МЭР 28

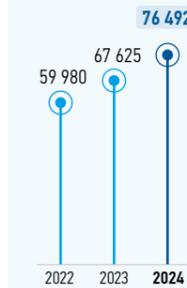
Оплата труда и социальные выплаты, млн руб.

Показатель	2022	2023	2024		2025
			план	факт	
Фонд оплаты труда (с учетом лиц несписочного состава)	14 969,9	16 679,0	18 102,2	18 295,8	21 650,3
Выплаты социального характера (с учетом лиц несписочного состава)	50,7	57,5	78,5	86,0	101,5
Итого	15 020,6	16 736,5	18 180,7	18 381,8	21 751,8



МЭР 26

Средние показатели заработной платы работников в 2022–2024 годах, руб.



Прирост средней заработной платы в 2024 году по сравнению с 2023 годом в целом по Компании составил 13,1 %, что обусловлено индексацией заработной платы персонала; повышением тарифных ставок (должностных окладов) работникам ключевых профессий и должностей по итогам оценки профессиональных качеств и увеличением количества человеко-часов за сверхурочно отработанное время и работу в выходные дни.

Соотношение средней заработной платы мужчин и женщин в 2022–2024 годах

GRI 405-2

Показатель	2022	2023	2024
Средняя заработная плата мужчин, руб.	60 856	68 869	77 841
Средняя заработная плата женщин, руб.	56 327	62 626	71 403
Соотношение средней заработной платы мужчин и женщин, %	108,0	110,0	109,0

«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 2022–2024 годах приводится в [Приложении 3](#).

МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

«Россети Центр и Приволжье» проводят целенаправленную молодежную политику, ориентированную на три ключевые категории: школьников, студентов и молодых специалистов.

Работа со школьниками

Компания организует встречи учащихся с энергетиками и ветеранами отрасли, экскурсии на энергообъекты и в музеи, уроки энергосбережения и электробезопасности (в том числе онлайн). Она также выступает оператором Всероссийской олимпиады школьников группы «Россети», в которой в 2024 году приняли участие более 500 учащихся 9–11-х классов. По итогам олимпиады восемь победителей получили возможность участвовать в Энергетической проектной смене группы «Россети», которая проводилась на базе Всероссийского детского центра «Орленок» и в Проектной школе на базе Университетской гимназии МГУ имени М. В. Ломоносова. Награждение победителей прошло на Молодежном дне Российской энергетической недели.

В 2024 году в рамках проекта в сфере профессиональной ориентации школьников «Энергокружки ПАО «Россети» филиалами «Россети Центр и Приволжье» в регионах присутствия было организовано 11 энергокружков, в которых занимаются 197 школьников. Помимо углубленной профильной подготовки по физике, в течение года с ребятами проводились и интересные профориентационные мероприятия. Учебная программа проекта разработана одним из ведущих технических университетов России в области энергетики — Национальным исследовательским университетом МЭИ в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом. Занятия в энергокружках помогут старшеклассникам лучше подготовиться к сдаче экзаменов и в последующем поступить в вузы по профильным специальностям.

Ранняя профориентация помогает знакомить школьников с профессией энергетика, мотивировать их на получение профильного образования и работу в Компании.

Филиалы курируют региональные профориентационные проекты. Так, Рязаньэнерго совместно с Рязанским государственным радиотехническим университетом имени В. Ф. Уткина в 2024 году продолжили работу физико-математической школы для участников олимпиады и детей сотрудников.

Мариэнерго совместно с СОШ № 30 г. Йошкар-Олы и Марийским государственным университетом продолжили работу двух профильных электроэнергетических классов для подготовки будущих абитуриентов электроэнергетического факультета.

В октябре 2024 года в рамках первой метрологической недели в Нижегородской области состоялась экскурсия у Шуховской башни для учеников метрологических классов МБОУ «Школа № 26» г. Дзержинска. Целью было познакомиться школьников с историей Шуховской башни, ее значением в области метрологии и провести практические задания по измерениям, наглядно показать детям, что инженерные шедевры начинаются с самых простых измерений.

Работа со студентами

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

В 2024 году:

- 120 студентов обучались по целевым программам, включая 45 работников Компании (заочно) и 75 студентов дневной формы, по востребованным в электросетевом комплексе направлениям;
- 41 студент-целевик приступил к обучению;
- студенты с высокой успеваемостью включены в программы стипендиальной поддержки;
- 1 тыс. студентов прошли практику;
- 196 выпускников вузов и ссузов трудоустроены в Компанию.

В рамках поддержки движения студенческих отрядов организована работа 15 отрядов на объектах Компании (245 человек). Представители лучшего студенческого

отряда «Аннер» (Кировэнерго) приняли участие в торжественном закрытии 15-го, юбилейного трудового сезона 2024 года работы студенческих отрядов группы «Россети», а также Всероссийском слете студенческих отрядов, посвященном 65-летию движения студенческих отрядов и 20-летию учреждения Российских студенческих отрядов.

В ноябре 2024 года в рамках первой Национальной премии Российских студенческих отрядов «Труд крут» филиал Нижновэнерго был удостоен почетной награды среди энергокомпаний в категории «Лучший региональный работодатель, осуществляющий трудоустройство студенческих отрядов электросетевого комплекса».

Сотрудники филиала Нижновэнерго приняли участие в марафоне «Карьера инженера» для студентов и выпускников Нижегородского государственного технического университета имени Р. Е. Алексеева.

Филиал Тулэнерго традиционно принял участие в организации и проведении практического этапа регионального конкурса профессионального мастерства студентов профессиональных образовательных организаций Тульской области «Наследники Никиты Демидова».

54 вуза

и 115 ссузов

сотрудничают с «Россети Центр и Приволжье»

1 000 студентов

прошли практику в Компании

196 выпускников

трудоустроены

КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ БУДУЩЕГО: ЦИФРОВАЯ ЛАБОРАТОРИЯ В МАРГУ

В МАРИЙСКОМ ГОСУНИВЕРСИТЕТЕ ОТКРЫЛАСЬ ЦИФРОВАЯ ЛАБОРАТОРИЯ ЭЛЕКТРОЭНЕРГЕТИКИ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ НОВОГО ПОКОЛЕНИЯ

«Россети Центр и Приволжье» — стратегический партнер Марийского государственного университета (МарГУ). В 2024 году филиал Мариэнерго участвовал в открытии в вузе «Цифровой лаборатории электроэнергетики» — площадки, где студенты могут в реальном времени работать с передовыми технологиями управления энергосетями.

Лаборатория оснащена современными симуляторами, оборудованием для детального изучения релейной защиты цифровых подстанций и частотно-управляемых электроприводов, что позволяет вести подготовку специалистов по самым актуальным направлениям.

Проект не ограничивается только созданием учебной базы: энергетики проводят профориентационные мероприятия, привлекают студентов к стажировкам и предлагают выпускникам работу в компании. Таким образом создается устойчивая система подготовки кадров, адаптированных к вызовам цифровой энергетики.

1
СОВРЕМЕННОЕ ОБОРУДОВАНИЕ
ДЛЯ ПРАКТИЧЕСКОГО ОБУЧЕНИЯ

2
МНОГОУРОВНЕВЫЕ ПРОГРАММЫ
ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ: ОТ ПРОФОРИЕНТАЦИИ
ДО ТРУДОУСТРОЙСТВА

3
ПАРТНЕРСТВО С ВУЗОМ
И РЕГИОНАЛЬНЫМИ
ВЛАСТЯМИ



Работа с молодыми специалистами

Для адаптации молодых специалистов в Компании действуют программы наставничества, а перспективные сотрудники включаются в молодежный кадровый резерв. Чтобы вовлечь их в проекты социальной и производственной направленности, созданы советы молодых специалистов.

Основные задачи советов:

- ➔ помощь молодым сотрудникам в адаптации к условиям и требованиям, предъявляемым к работникам Компании;
- ➔ содействие в формировании команд профессионалов на принципах единой корпоративной культуры Компании, 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.

Советы молодежи регулярно организуют различные спортивные и культурно-массовые мероприятия, в которых принимают участие молодые специалисты Компании.

В 2024 году молодые специалисты «Россети Центр и Приволжье» традиционно принимали участие в различных региональных мероприятиях. Наиболее значимые из них:

- ➔ Всемирный фестиваль молодежи;
- ➔ Международный форум молодых энергетиков и промышленников «Форсаж-2024»;
- ➔ XII Международный молодежный форум «Инженеры будущего»;

- ➔ Молодежный день в рамках Международного форума «Российская энергетическая неделя»;
- ➔ XIV Международная научно-техническая конференция «Электроэнергетика глазами молодежи — 2024»;
- ➔ Чемпионат по решению инженерных кейсов CASE-IN;
- ➔ Конгресс молодых ученых;
- ➔ Молодежный день охраны труда;
- ➔ Международный молодежный экономический форум в рамках проведения XXVII Петербургского международного экономического форума.

➔ Основные показатели в области работы с молодежью приведены в [Приложении 3](#).

СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА

GRI 2-30 МЭР 32

Социальная ответственность Компании реализуется через систему социального партнерства и строится на основе Отраслевого тарифного соглашения (ОТС) в электроэнергетике Российской Федерации на 2022–2024 годы и [Коллективного договора](#) «Россети Центр и Приволжье» на 2022–2024 годы. Согласно Коллективному договору, социальный пакет работников Компании включает:

- ➔ ДМС, страхование от несчастных случаев и болезней;
- ➔ дополнительные оплачиваемые отпуска по семейным обстоятельствам;
- ➔ поддержку социально незащищенных семей;
- ➔ единовременные выплаты работникам при предоставлении основного отпуска, регистрации брака, рождении/усыновлении ребенка, ко дню рождения ребенка до трех лет и юбилейным датам;
- ➔ материальную помощь при уходе на пенсию по инвалидности, на организацию похорон сотрудников и их близких родственников;
- ➔ пособия детям погибших на производстве работников;
- ➔ создание условий для отдыха и оздоровления сотрудников, путевки для их детей в оздоровительные лагеря или санатории, новогодние подарки;
- ➔ НПО работников;
- ➔ компенсации сотрудникам расходов по найму жилья и части затрат на выплату ипотеки.

Коллективный договор охватывает 100 % сотрудников «Россети Центр и Приволжье» и направлен:

- ➔ на повышение производительности труда, эффективности и качества работы;
- ➔ соблюдение трудовой дисциплины, охраны труда и техники безопасности;
- ➔ обеспечение социальной стабильности в Компании.

Обязательства, закрепленные законодательством Российской Федерации, ОТС и Коллективным договором, выполняются Компанией в полном объеме.

Для воспитания трудовых и патриотических качеств личности у подрастающего поколения, уважения к традициям и гордости за профессию энергетика, укрепления культурных и корпоративных связей между организациями электросетевого комплекса ежегодно проводятся культурно-просветительские мероприятия (патриотические акции, благоустройство захоронений и памятников участникам Великой Отечественной войны).

Компания оказывает материальную помощь ветеранам, участникам тыла, участникам Великой Отечественной войны. Работники Компании посещают ветеранов в знаменательные даты для поздравлений.

Также оказывается помощь участникам специальной военной операции (СВО): материальная и нематериальная

поддержка (в том числе материальная помощь на подготовку детей к школе, компенсация расходов на приобретение путевок в детские оздоровительные лагеря, оплата обучения членам семьи и т. д.). На них распространяется система добровольного страхования, предусмотрена помощь в виде обеспечения их самым необходимым для жизни.

С участниками СВО и членами их семей в течение 2024 года состоялось несколько встреч, одна из которых прошла во время торжественного мероприятия, посвященного 20-летию Компании, Дню энергетика и чествованию участников СВО.

Для поддержки работников — участников СВО, членов их семей и специального инфраструктурного проекта в 2024 году создан благотворительный фонд помощи «Энергия русского духа».

В отчетном периоде проведены коллективные переговоры по заключению Коллективного договора на период 2025–2027 годов.

«Россети Центр и Приволжье» активно занимаются историко-мемориальной работой, сохраняют лучшие традиции отечественной электроэнергетики и обеспечивают преемственность в развитии электросетевого комплекса России. В филиалах действуют музеи, рассказывающие об истории энергетики в регионах присутствия Компании.

Устойчивое развитие

1 2 3 4 5 6



Для укрепления корпоративной культуры ежегодно проводятся праздничные мероприятия, создающие возможность для неформального общения сотрудников: День энергетика, День Компании, День защитника Отечества, Международный женский день.

Компания также поддерживает участие в социальных и спортивных инициативах. Сотрудники участвуют во Всероссийских межкорпоративных соревнованиях по ходьбе «Человек идущий», во Всероссийском оздоровительном онлайн-проекте Ушагалопе и субботниках.

В апреле 2024 года среди детей работников группы компаний «Россети» был проведен корпоративный конкурс детского рисунка «Красота энергетики», в котором приняли участие 342 ребенка.

В конкурсе детского рисунка «Энергия спорта и здоровья», приуроченном ко Всемирному дню здоровья, приняли участие 268 детей работников «Россети Центр и Приволжье». За лучшие работы 30 участников получили дипломы и подарочные сертификаты.

4,3 тыс. руб.
размер выплат социального характера на одного сотрудника

Выплаты социального характера на одного работника в 2022–2025 годах, тыс. руб.



МЭР 28 МЭР 34

Затраты на социальные программы Компании в 2022–2024 годах, млн руб.

Социальная программа	2022	2023	2024
Социальное обеспечение	87,2	93,1	125,2
Пенсионное обеспечение	117,1	117,1	115,2
Расходы на ДМС	85,2	89,4	103,4
Жилищная программа	27,7	27,2	32,0
Итого	317,2	326,8	375,8

МЕДИЦИНСКОЕ СТРАХОВАНИЕ

GRI 403-6

В рамках Положения об обеспечении страховой защиты «Россети Центр и Приволжье» и Программы страховой защиты Компании все сотрудники обеспечены ДМС и страхованием от несчастных случаев и болезней.

ДМС включает в себя весь комплекс медицинских услуг: амбулаторно-поликлиническое обслуживание, в том числе на дому, коммерческую скорую помощь, стационарное и стоматологическое обслуживание в специализированных учреждениях с правом выбора клиники в рамках программы страхования.

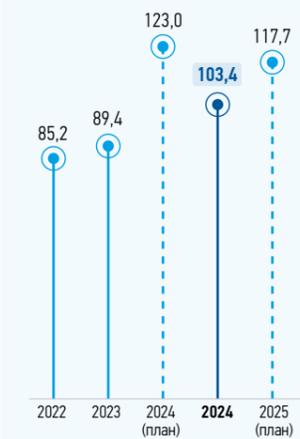
ДМС сокращает время обследования, повышает качество лечения и, соответственно, производительность труда.

Дополнительно предусмотрена ежегодная вакцинация работников от гриппа и клещевого энцефалита.

Страхование от несчастных случаев и болезней действует круглосуточно, покрывая все возможные риски.

+15,7 % к 2023 году
103,4 млн руб.
расходы на ДМС

Расходы на ДМС в 2022–2025 годах, млн руб.



Увеличение расходов на ДМС связано с ежегодным увеличением тарифов на ДМС.

ПЕНСИОННЫЕ ПРОГРАММЫ

GRI 201-3

«Россети Центр и Приволжье», как социально ориентированная компания, длительное время реализуют Программу НПО, которая позволяет работникам, имеющим основания для выхода на пенсию, получать дополнительные выплаты от Компании наряду с государственными пособиями.

Компания регулярно перечисляет пенсионные взносы в негосударственные пенсионные фонды (НПФ), с которыми заключены договоры о НПО. При этом «Россети Центр и Приволжье» полностью финансируют выплату негосударственной пенсии, назначаемой по корпоративному плану НПО. Размер пенсии определяется Положением о негосударственном пенсионном обеспечении работников.

В рамках паритетного плана НПО сотрудники совместно с Компанией формируют свою дополнительную пенсию, размер которой зависит от накопленных средств. К концу 2024 года в программе участвовало около 2,3 тыс. человек.



Компания сотрудничает со следующими НПФ:

- ➔ АО НПФ ВТБ Пенсионный фонд;
- ➔ АО «НПФ ГАЗФОНД пенсионные накопления»;
- ➔ НПФ «Профессиональный» (АО).

Программа НПО не только обеспечивает достойный уровень жизни работников после выхода на пенсию, но и способствует привлечению, удержанию и мотивации персонала, укрепляя доверие к работодателю и повышая его корпоративный рейтинг.

Количество участников Пенсионной программы по корпоративному и паритетному планам в 2022–2024 годах

Показатель	2022		2023		2024	
	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	1 443	82,7	1 329	83,3	1 285	81,5
Паритетный план	2 693	34,4	2 491	33,8	2 282	33,7
Итого	4 136	117,1	3 820	117,1	3 567	115,2

Расходы на НПО в 2022–2024 годах, млн руб.

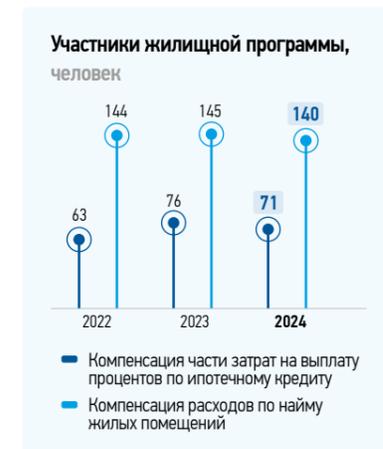
Показатель	2022	2023	2024		2025	Отклонение 2024/2023	
			план	факт		план	млн руб.
Расходы НПО	117,1	117,1	115,2	115,2	122,1	-1,9	-1,6

ЖИЛИЩНАЯ ПРОГРАММА

В Компании действует Положение о жилищной политике, предусматривающее компенсацию расходов работников на наем жилья и частичное возмещение

процентных выплат по ипотеке. Такой подход способствует привлечению и удержанию квалифицированных специалистов и перспективной молодежи.

В 2024 году 140 сотрудников получили компенсацию расходов по найму жилья, а 71 работник — поддержку в выплате ипотечных процентов.



Расходы Компании на реализацию жилищной программы в 2022–2024 годах, млн руб.

Показатель	2022	2023	2024	Отклонение 2024/2023	
				абс.	%
Расходы на мероприятия по улучшению жилищных условий работников, в том числе	27,7	27,2	32,0	+4,8	+17,6
• компенсация найма жилья	22,2	20,3	24,5	+4,2	+20,7
• компенсация банковских процентов по ипотеке	5,5	6,9	7,5	+0,6	+8,7

НАГРАДНАЯ КАМПАНИЯ

Наградная кампания «Россети Центр и Приволжье» направлена на признание заслуг работников за высокие производственные показатели и выполнение значимых для Компании задач.

В частности, за мужество и профессионализм во время аварийно-восстановительных работ в Курской области два

сотрудника награждены ведомственными наградами, а три сотрудника — корпоративными наградами ПАО «Россети».

Показатель	2022	2023	2024	Отклонение 2024/2023, %
Число работников, удостоенных государственных наград, человек	0	2	0	-100
Число работников, удостоенных ведомственных наград Минэнерго России, человек	50	71	65	-8,5
Число работников, удостоенных отраслевых наград, человек	99	108	114	+5,6
Число работников, удостоенных корпоративных наград, человек	1 938	2 270	2 666	+17,4

СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА НЕРАБОТАЮЩИХ ПЕНСИОНЕРОВ

Во всех филиалах Компании действуют советы ветеранов, которые помогают выявлять особо нуждающихся пенсионеров и организовывать для них мероприятия и праздникам и юбилейным датам.

Предусмотрены различные виды материальной поддержки, в том числе выплата негосударственной пенсии, ежегодные выплаты ко Дню Победы, материальная

помощь в случае тяжелого материального положения, поддержка семьи умершего неработающего пенсионера.

ПОЛИТИКА В ОБЛАСТИ СПОРТА

GRI 403-6

2024 год в Компании объявлен Годом физической культуры и спорта.

«Россети Центр и Приволжье» активно поддерживают здоровый образ жизни сотрудников, организуя физкультурно-оздоровительные мероприятия, и способствуют популяризации массовых видов спорта. Компания проводит дни здоровья и спартакиады, приобретает для работников абонементы на посещение бассейнов и спортивных центров.

В феврале 2024 года работники Компании приняли участие в лыжных гонках марафона «Энергия спорта», который прошел на базе спортивно-оздоровительного лыжного комплекса имени Г. А. Кулаковой в Удмуртской Республике.

В марте волейбольная команда Удмуртэнерго стала победителем турнира «Энергия Великой Победы» среди компаний ТЭК, который проходил на спортивной площадке «Красный Октябрь» при поддержке Правительства России.

В апреле на стадионе «Красная Пресня» прошел турнир по футболу с участием 16 компаний ТЭК России. От «Россети Центр и Приволжье» в турнире участвовали представители филиала Рязаньэнерго.

В мае прошли соревнования по шахматам онлайн-серии в рамках «Весеннего кубка Спорт-ТЭК» и VI кубка «Энергия Великой Победы», в которых приняли участие работники Компании. Наша команда заняла 10-е место. Также 218 работников Компании участвовали в забеге «ЗаБег.РФ», включая 89 женщин и 129 мужчин.

В июне в Суздале состоялся семейно-спортивный фестиваль «Папа, мама, я — спортивная семья!», в нем приняли участие 268 работников Компании вместе со своими семьями.

В июле в Нижнем Новгороде прошла спартакиада по трем видам спорта: мини-футболу, баскетболу, настольному теннису — и фестиваль ГТО. В соревнованиях участвовал 441 сотрудник из 21 команды. В общекомандном зачете 1-е место занял филиал Нижновэнерго, 2-е место — Кировэнерго, 3-е место — Рязаньэнерго. Кроме того, команды ПАО «Россети Центр» и ПАО «Россети Центр и Приволжье» стали участниками турнира

по мини-футболу, организованного ПАО «Россети». Всего в турнире соревновались 19 команд.

В августе работники Компании приняли участие в Кубке ГТО. Команда «Россети Центр и Приволжье» заняла призовые места: 1-е место с результатом 3 028 очков получили представители филиала Нижновэнерго и 3-е место по баскетболу — команда Кировэнерго.

В сентябре работники Компании приняли участие в турнире по шахматам онлайн-серии «Осенний кубок Спорт-ТЭК» и VI кубке «Энергия Великой Победы», 4-е место заняла команда «Россети Центр и Приволжье».

В ноябре 2024 года был проведен второй киберспортивный турнир среди молодых специалистов ПАО «Россети Центр» и ПАО «Россети Центр и Приволжье». Помимо этого, команды компаний приняли участие в XIV открытом шахматном турнире энергетиков памяти М. М. Ботвинника, который был организован ПАО «Россети».

В 2024 году 19 016 сотрудников «Россети Центр и Приволжье» принимали участие в сдаче норм ГТО, 1 016 из них награждены золотым знаком отличия ГТО.

ЭНЕРГИЯ СПОРТА: УСЛОВИЯ ДЛЯ ЧЕМПИОНОВ

ЭНЕРГООБЕСПЕЧЕНИЕ СПОРТИВНОЙ ИНФРАСТРУКТУРЫ — ВКЛАД В ЗДОРОВЬЕ БУДУЩИХ ПОКОЛЕНИЙ

594

кВт
футбольный манеж «Спутник» в Калуге

150

кВт
спорткомплекс в Людиново

ФУТБОЛЬНЫЙ МАНЕЖ В КАЛУГЕ



Подключен современный крытый футбольный манеж на площадке «Спутник» общей площадью 9 тыс. м². Здесь проходят тренировки команд спортивного резерва и учебно-тренировочные сборы команд области, а местные жители получают физкультурно-оздоровительные услуги. Манеж оборудован раздевалками, тренажерными залами, душевыми. Выполнены все технологические присоединения и монтаж трансформаторных подстанций, обеспечена II категория надежности электроснабжения. Общая мощность объекта — 594 кВт.



МОДУЛЬНЫЙ СПОРТКОМПЛЕКС В Г. ЛЮДИНОВО (КАЛУЖСКАЯ ОБЛАСТЬ)

Энергетики обеспечили подачу 150 кВт мощности «умному» спортивному комплексу, который работает на основе цифрового управления. Основным источником питания объекта стала ПС 110/6 кВ «Агрегатная», ему обеспечена II категория надежности. Модульный спортивный объект был создан в рамках федерального проекта «Бизнес-спринт (Я выбираю спорт)».

ОРГАНИЗАЦИЯ ОТДЫХА И ОЗДОРОВЛЕНИЯ ДЕТЕЙ РАБОТНИКОВ

В соответствии с Коллективным договором работники «Россети Центр и Приволжье» пользуются правом на получение компенсации

за приобретенные путевки на оздоровление и отдых детей. В 2024 году около 450 детей работников отдохнули в детских оздоровительных лагерях.

РАБОТА С ВЕТЕРАНАМИ

В 2024 году продолжал работу Координационный совет ветеранов Компании, курирующий деятельность девяти советов ветеранов филиалов. На конец 2024 года в их состав входили 5 939 работающих и 5 562 неработающих ветерана электроэнергетики, а также 47 ветеранов Великой Отечественной войны, тружеников тыла, узников концентрационных лагерей, жителей блокадного Ленинграда. Каждый из них проработал в электроэнергетике более 20 лет.

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

5 364 ветерана охвачены негосударственным пенсионным обеспечением

Основные мероприятия, проведенные советами 2024 году:

- участие в праздновании 79-й годовщины Победы и проведение митингов в День памяти и скорби;
- встречи с ветеранами, благоустройство мест захоронений героев Великой Отечественной войны в рамках патриотического воспитания молодежи;
- пополнение музеев филиалов экспонатами военной и трудовой направленности;
- посещения ветеранов на дому в памятные и юбилейные даты с вручением подарков;

- 5 364 ветерана охвачены НПО, 96 участникам Великой Отечественной войны оказана материальная помощь ко Дню Победы, предоставлялась поддержка ветеранам в сложных жизненных ситуациях;
- встречи с ветеранами в рамках празднования Дня Победы, Дня памяти и скорби, Дня пожилого человека и Дня энергетика, проведенные совместно с руководством филиалов;
- коллективные туристические поездки, экскурсии в музеи, посещения театров;
- благоустройство и освещение территории памятников и мемориалов к празднованию 79-летия Великой Победы.

ПРОФСОЮЗНОЕ ДВИЖЕНИЕ

>55% сотрудников члены профсоюза

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

В 2008 году был создан Совет представителей первичных профсоюзных организаций Компании, который:

- обеспечивает социальное партнерство и защищает интересы сотрудников;
- проводит коллективные переговоры;
- заключает Коллективный договор.

Совместно с работодателем профсоюз организует культурно-массовые и спортивные мероприятия, оказывает социальную поддержку работникам. На конец 2024 года членами профсоюза являлись более 55 % сотрудников Компании.

ПРАВА ЧЕЛОВЕКА

GRI 2-23 GRI 2-24

Компания поддерживает рабочую среду, свободную от ограничений по национальному, гендерному, возрастному, религиозному и иным признакам.

«Россети Центр и Приволжье» уважают права всех заинтересованных сторон — работников, деловых партнеров, местных сообществ, клиентов и потребителей — и максимально содействуют их соблюдению.

Компания придерживается принципов Глобального договора ООН, Всеобщей декларации прав человека, Декларации Международной организации труда об основополагающих принципах и правах в сфере труда. Она действует в рамках Конституции Российской Федерации и Социальной хартии российского бизнеса.

Основанием для найма, установления размера заработной платы и повышения в должности являются только квалификация, навыки и опыт, а также производительность труда работника. Любое ограничение прав и свобод сотрудника на рабочем месте и в любых условиях, связанных с выполнением им своих обязанностей, Компания считает неприемлемым.

В отношении сотрудников Компания строго придерживается следующих принципов.

Не использует детский труд

Не допускает применения 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

«Россети Центр и Приволжье» распространяют эти принципы на всю цепочку поставок.

- **Документы, которыми руководствуется Компания при обеспечении соблюдения основных прав человека, ее обязательства и результаты 2024 года подробно рассматриваются в Приложении 3.**

Механизм подачи и рассмотрения жалоб и предложений

GRI 2-25 GRI 2-26

Разногласия между работником и работодателем по вопросам трудового законодательства, локальных актов и трудового договора разрешаются путем переговоров. Также каждый сотрудник или бывший работник может подать жалобу на действия, бездействие или решения

работодателя, которые он считает несправедливыми. Работодатель рассматривает обращение и направляет официальный ответ в течение 30 дней.

Все поступившие жалобы урегулированы.

Количество жалоб на трудовые отношения в 2022–2024 годах, шт.

