

ПАО «ЭНЕЛ РОССИЯ» // PJSC ENEL RUSSIA

«Энел Россия» является генерирующей компанией и ключевым активом Группы Enel. Компания представлена в пяти регионах в России: Ставропольском крае и Тверской, Свердловской, Мурманской, Ростовской областях.

Помимо тепловых электростанций, «Энел Россия» активно занимается развитием ветроэнергетики. Общий объём инвестиций «Энел Россия» в три планируемых ветропарка составит порядка 495 млн евро, что подчёркивает чёткое стремление компании диверсифицировать портфель генерации с помощью технологий с нулевыми выбросами в атмосферу.

Численность персонала – более 2,4 тыс. чел.



**ПАЛАШАНО
ВИЛАМАНЬЯ
КАРЛО**
Генеральный директор

**CARLO
PALASCIANO
VILLAMAGNA**
General Director

Enel Russia is a generating company and a key asset of the Enel Group. The company is represented in five regions in Russia: Stavropol territory and Tver, Sverdlovsk, Murmansk, Rostov region.

In addition to thermal power plants, Enel Russia is actively engaged in the development of wind power. Enel Russia's total investment in the three planned wind farms will amount to about 495 million euros, which underscores the company's clear commitment to diversify its generation portfolio with zero-emission technologies.

The number of employees is more than 2.4 thousand people.

«Энел Россия» является одним из ключевых активов Группы Enel и одной из первых компаний, взявших на себя обязательство внести измеримый вклад в достижение отдельных Целей устойчивого развития ООН. Компания определила для себя следующие ключевые цели устойчивого развития: ЦУР 4, 7, 8, 11, 13.

В Планах по устойчивому развитию на 2019–2023 гг. «Энел Россия» подтверждает взятые на себя обязательства и делает акцент на экологическое и социальное взаимодействие и управленческие практики. План неразрывно связан с корпоративным стратегическим бизнес-планом и охватывает все существенные для компании области деятельности. Исполнение плана оценивается ежегодно и на основе полученной оценки, а также с учётом меняющейся конъюнктуры проводится его корректировка.

Соблюдение прав человека, принципы недискриминации, равных возможностей и многообразия лежат в основе корпоративной культуры и являются основой стратегии компании, ориентированной на инновации и устойчивое развитие.

Одна из важных задач компании – отвечать требованиям постоянно изменяющегося мира, в котором всё ещё существуют значительные социальные, экономические и культурные различия. Осуществление деятельности с соблюдением прав человека обеспечивает достойные условия труда и создаёт благоприятный психологический климат в коллективе. Это, в свою очередь, ведёт к повышению производительности, вовлечённости персонала, а следовательно, повышению конкурентоспособности компании.

В целях интеграции в процедуры компании предложенных ООН «Руководящих принципов предпринимательской деятельности в аспекте прав человека» Совет директоров в сентябре 2013 г. утвердил Политику соблюдения прав человека. В 2018 г. запущен обучающий онлайн-курс по вопросам соблюдения прав человека. Прохождение курса обязательно для всех сотрудников, контроль за выполнением осуществляется группой по обучению. Также проводятся регулярные проверки внутренним аудитом. За 2018–2019 гг. онлайн-курс прошли 1130 работников в России, что составило 373 часа обучения.

Для реализации корпоративной стратегии компания активно внедряет инновационные технологические решения (VR, IoT, Big Data). Так, создание цифровых хабов и применение Agile-подходов придало новый мощный импульс для дальнейшего развития инструментов и сервисов: на новый уровень выведена цифровизация управления генерацией в направлении поддержки оперативной работы, аналитической отчётности и интерактивного мониторинга. Используются новые технологии обучения сотрудников: «обучение в мобильном приложении», система дистанционного обучения.

«Энел Россия» реализует свои программы в партнёрстве с представителями власти, НКО, учебными и медицинскими учреждениями. Так, действует соглашение с правительствами Свердловской, Ростовской и Мурманской областей. По программам обучения развито тесное сотрудничество с такими учебными заведениями, как НП «КОНЦ ЕЭС», Высшая школа экономики, учебный центр «Развитие» и др.

ПРОГРАММА ПОДДЕРЖКИ МНОГООБРАЗИЯ

Политика многообразия – составная часть успешного социально ответственного бизнеса. В основе фундаментальных ценностей компании – уважение к разнообразию культур и недопущение дискриминации.

В «Энел Россия» перспективы продвижения на ключевые управленческие позиции в равных условиях имеют как мужчины, так и женщины. В настоящий момент в первой линии подчинения генерального директора находятся 5 женщин-руководителей, что составляет 35,71 % от общего числа (всего в прямом подчинении генерального директора находятся 14 руководителей).

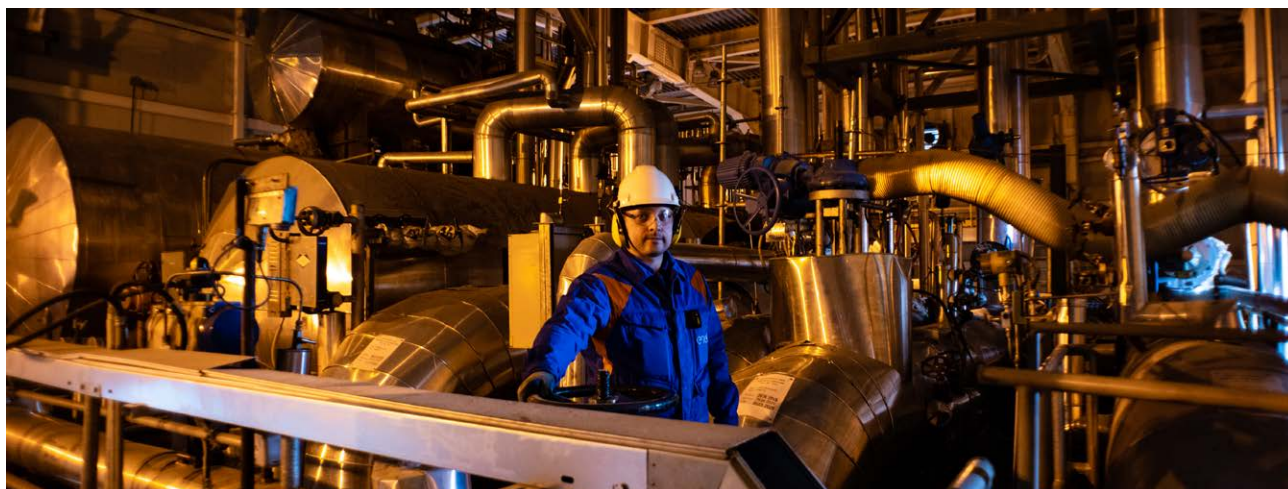
Основные корпоративные цели, задачи, программы по достижению ЦУР 8 «Достойная работа и экономический рост»

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ КОМПАНИИ

- Содействие поступательному, всеохватному и устойчивому экономическому росту, полной и производительной занятости и достойной работе для всех
- Формирование культуры, призывающей сотрудников вовлекаться в проекты устойчивого развития
- Улучшение здоровья сотрудников и качества условий труда
- Развитие культуры безопасности, здоровья, спорта и активной жизненной позиции
- Повышение эффективности закупочной деятельности через создание устойчивой цепочки поставок

ПРОГРАММЫ, ПРОЕКТЫ, МЕРОПРИЯТИЯ

- Политика соблюдения прав человека
 - Политика многообразия
- Программы:**
- «Соблюдение прав человека»
 - «Поддержка многообразия»
 - Программы «Повышения квалификации сотрудников»
 - «Развитие корпоративной культуры, внедрение культуры гибкого мышления и создание общих ценностей»
 - «Цифровизация процессов»
 - «Равная оплата за равные возможности», «Поддержка уязвимых групп»
 - Программы социальной поддержки сотрудников: «Добровольное медицинское страхование», «Поддержка родителей»
 - «Развитие культуры безопасности, здоровья и спорта»
 - «Устойчивое развитие»: информационная кампания «Устойчивая среда», отказ от использования пластика и др.
 - «Развитие местных сообществ»
 - «Устойчивая цепочка поставок»



Группа Enel регулярно занимает ведущие позиции в международных индексах и рейтингах устойчивого развития, в том числе в индексе многообразия и включённости агентства Thomson Reuters (the Thomson Reuters Diversity & Inclusion Index) и индексе, оценивающем гендерное равенство, Equileap's Top.

В январе 2020 г. компания Enel впервые вошла в Индекс гендерного равенства Bloomberg (GEI) и стала одной из 325 ведущих компаний, отобранных среди почти 6 тыс., котирующихся на бирже в 84 странах, на основе оценки раскрытия информации и реализации инициатив по гендерному равенству. Также на Всемирном экономическом форуме в Давосе было объявлено, что Enel вошла в рейтинг Corporate Knights Global 100 самых устойчивых корпораций в мире, заняв 8-е место в общем списке.

С целью поддержки баланса рабочей и личной жизни, а также в рамках программы «Материнство и отцовство» в компании представляется возможность удалённой работы и гибкого графика для отдельных категорий работников. Также осуществляется поддержка и адаптация родителей по возвращении из отпуска по уходу за ребёнком.

При привлечении детей к обучению и достойной работе по техническим специальностям и профессиям фокус внимания обращён на привлечение девочек для постепенного восстановления гендерного баланса. С этой целью проводится профориентационная работа с молодёжью, так, читаются обзорные лекции, проводятся экскурсии для школьников и студентов вузов, организованы курсы по робототехнике. Для студентов «Энел Россия» осуществляет поддержку учебной программы STEM, основанной на идее обучения студентов по четырём конкретным дисциплинам (наука, технологии, инжиниринг и математика), также с фокусировкой на привлечение девушек в профессию. В августе 2019 г. была проведена экскурсия для участников проекта «Лето моей карьеры» (тема встречи – знакомство с традиционной и возобновляемой энергетикой в целом и с работой компании в частности). Проводятся информационные встречи со студентами.

В компании работают сотрудники разных возрастов, здесь запрещена любая дискриминация на основе возраста, но возрастной аспект играет здесь ключевую роль при обмене знаниями и обучении.



Активно развивается практика назначения на роль внутреннего тренера работников моложе 35 лет и старше 50 лет, что полностью подтверждает уважение ко всем возрастам. В настоящее время количество внутренних тренеров:

- молодых до 30 лет – 1 чел. с охватом 7 участников;
- старше 50 лет – 8 чел. с охватом 283 участника.

Несмотря на специфику деятельности, в компании создаются рабочие места для людей с инвалидностью. Так, на конец 2019 г. в ПАО «Энел Россия» трудоустроено 10 сотрудников II и III групп инвалидности.

Существующая практика проведения ежегодной недели многообразия затрагивает такие важные темы, как поддержка работников с ограниченными возможностями, истории успеха женщин-руководителей, обмен опытом между молодыми и заслуженными работниками, мастер-классы для родителей. В тематике Недели многообразия – 2019 были различные мероприятия:

- проведение вебинаров для сотрудников-родителей на темы коммуникации с детьми разных возрастов;
- круглый стол «Стереотипы профессий»;
- кампания по обмену опытом между сотрудниками разных поколений на тему цифровой трансформации;
- неформальная встреча менеджера с молодёжью;
- воркшоп по теме «Удалённая работа»;
- рождественская ярмарка благотворительного фонда;
- встреча с представителем организации, которая помогает женщинам, подвергшимся насилию.

Результаты программы оцениваются не только в количественных показателях, но и в качественных проявлениях. Реализация программы позволила повысить осведомлённость сотрудников о принципах многообразия, укрепила толерантность и недопущение дискриминации. Воплощаются основные положения принятой политики многообразия через проведение соответствующих мероприятий в области найма, обучения, развития сотрудников. На сегодняшний день программа не является завершённой, планируется продолжение работы и расширение используемых инструментов для поддержки многообразия.

РАЗВИТИЕ КУЛЬТУРЫ БЕЗОПАСНОСТИ, ЗДОРОВЬЯ И СПОРТА

«Энел Россия», являясь социально ответственной компанией, понимает, как важно всесторонне заботиться о физическом и психологическом здоровье, безопасности сотрудников, а также обеспечивать такие условия труда, при которых риск производственного травматизма сводится к минимуму, а многочисленные реализуемые программы формируют у сотрудников культуру здоровья и безопасности. Ведётся ежедневная работа по минимизации рисков на производстве, охрана труда находится в постоянном фокусе внимания руководства и всех сотрудников компании.

Проводятся информационные кампании и обучающие курсы, направленные на выявление и определение потенциально опасных ситуаций на производстве.

Программа представляет собой обширный комплекс мероприятий, сфокусированных на направлениях: формирование комфортной и безопасной рабочей среды, стимулирование интереса к спорту и ЗОЖ, добровольное медицинское страхование (ДМС), «Стресс.0» и др.

Приоритетная цель: развитие культуры безопасности, здоровья, спорта и активной жизненной позиции как среди наших сотрудников, так и в местных сообществах.

Кроме того, компания предоставляет сотрудникам возможность участвовать в выборе и организации мероприятий, проводимых в рамках проекта. Это даёт возможность дополнительной самореализации и признания среди коллег не только за профессиональные заслуги, но и за личные качества и достижения.

Формирование комфортной и безопасной рабочей среды

Система управления охраной труда и промышленной безопасностью основывается на Интегрированной политике в области качества, охраны труда и экологии ПАО «Энел Россия» и направлена на постоянное снижение риска травм и несчастных случаев на производственных объектах.

В компании действует Политика прекращения (приостановки) работ, в соответствии с которой каждый работник независимо от должности, статуса или роли вправе и должен потребовать прекращения любых работ, которые, по его мнению, создают угрозу жизни и безопасности его и/или других людей. А также если создаётся риск ущерба окружающей среде либо археологическому или культурному наследию страны, уведомляя об обнаруженном нарушении требований охраны труда или техники безопасности ответственное лицо, уполномоченное прекращать работы.

Проводятся информационные встречи SHE 365 (Safety, Health, Environment). В данный проект, запущенный в 2018 г., вовлечено более 70% персонала станций. Это глобальный проект, посвящённый заботе о здоровье сотрудников, охране труда и экологии 365 дней в году, 24 часа в день.

Ежегодно проводится сертификация и поддержание работы интегрированной системы управления охраной труда и промышленной безопасностью в соответствии со стандартом OHSAS 18001.

Кроме того, делается оценка факторов риска на рабочих местах и проводится мониторинг психологического комфорта и микроклимата внутри компании, используются дополнительные инструменты социальной защиты, такие как страхование жизни и добровольное медицинское страхование всех сотрудников.

Стимулирование интереса к спорту и ЗОЖ

Работа проводится среди сотрудников через проведение корпоративных спортивных мероприятий, таких как турниры и спартакиады, занятия йогой, силовые тренировки, а также поддержку участия сотрудников в крупных внешних спортивных мероприятиях: «Лыжня России», «Кросс нации», легкоатлетические марафоны, забеги и др.

Оборудование тренажёрных залов на территории электростанций, оплата абонементов в тренажёрные залы и бассейны, занятия с тренером через профсоюзные комитеты.

«Энел Россия» осуществляет содействие в формировании доступной и хорошо оснащённой базы спортивных объектов в городах присутствия производственных филиалов компании, пользоваться которой помимо сотрудников могут все жители.

Ежегодно проводится общекорпоративный спортивный турнир, который вызывает значительный интерес у сотрудников. Так, в 2019 г. было подано свыше 40 заявок на участие в турнире.

С февраля 2019 г. спортивный клуб Enel Runs начал сотрудничество с компанией New Balance. Чем больше тренировок посещают коллеги, тем больше получают скидок и подарков от компании New Balance. Данное сотрудничество привело к увеличению участия еженедельных тренировок спортивного клуба Enel Runs на 36% по сравнению с 2018 г. Значительно увеличилось количество сотрудников, регулярно принимающих участие в марафонских забегах и спортивных фестивалях. Также в 2019 г. количество коллег, принявших участие в московском командном забеге с испытаниями Reebok «Стань человеком», увеличилось на 44%, а количество участников беговых марафонов и полумарафонов – на 47%.

Компания с 2019 г. приняла участие в новых глобальных спортивных проектах: «Кругосветка Enel Runs» и EnelCyclingChallenge.

«Кругосветка Enel Runs» – командный виртуальный забег по странам присутствия группы Enel. Команда регистрируется в приложении Strava, где фиксирует преодоленные дистанции. Преодоленная дистанция приравнивается к расстоянию до определённой страны, при «пересечении границы» спортсмены приступают к новому этапу. Прогресс складывается из всех километров, которые преодолели участники команды. По последним данным, объединённая команда бегунов группы Enel пробежала расстояние, равное расстоянию от Москвы до Аргентины, следуя через Европу, Канаду и Северную Америку.

EnelCyclingChallenge – глобальный велопроjekt. Как и в проекте «Кругосветка Enel Runs», сотрудники группы Enel отслеживают преодоленный на велосипедах километраж в приложении Strava для определения вклада в достижение Целей устойчивого развития ООН: чем больше велопробег, тем меньше выбросы CO₂ и экологический след каждого сотрудника.

Добровольное медицинское страхование (ДМС).

Компания ежегодно проводит изучение рынка программ ДМС и страхования от несчастных случаев (НС) с целью определения лучшего поставщика данных услуг и выявления лучших практик страхования. Так, в 2019 г. компания впервые застраховала всех сотрудников по риску выявления онкологии и предоставила возможность сотрудникам застраховать своих родственников на льготных условиях. Данная страховка, в случае диагностирования подобного заболевания, позволит застрахованному получить поддержку и оперативную квалифицированную помощь в лучших профильных клиниках России, не дожидаясь предоставления квоты по программе обязательного медицинского страхования.

«Стресс.0» – проект, направленный на определение факторов стресса и разработку возможных мер по его снижению. Уровень стресса и его причины были выявлены с помощью проведения опроса среди всех сотрудников компании. Опрос состоял из 8 разделов, в каждом из которых вопросы разбиты на подразделы. Результаты были консолидированы как в общем по стране, так и в разбивке по филиалам. Далее были выделены проблемные зоны и обозначен план мероприятий по минимизации уровня стресса. Например,

для повышения кроссфункционального взаимодействия в компании существует проект E-gross (кроссфункциональная ротация в формате двухдневной стажировки или четырёхчасового мастер-класса). Также проводится дополнительное обучение (как внутреннее, так и внешнее) по управлению стрессом и энергией. Мероприятия проводятся регулярно в течение всего года.

Результаты

- Идентификация потенциально опасных ситуаций, производственных рисков и стресс-факторов позволили составить план по их минимизации. Вместе с тем активная работа по повышению уровня осведомлённости сотрудников позволила качественно улучшить условия труда и повысить удовлетворённость трудом.
- Повышение уровня защищённости в области здравоохранения.
- Расширение количества рисков, покрываемых страховыми программами для сотрудников (в частности, включение риска онкологических заболеваний в действующую программу страхования), постоянная работа по улучшению качества сервиса, возможность проведения ежегодной бесплатной вакцинации от гриппа без отрыва от производства – всё это способствует повышению чувства защищённости сотрудников и членов их семей, что благоприятно влияет на общий климат, а также повышает лояльность сотрудников к компании.
- Удовлетворённость сотрудников спортивными инициативами и в целом корпоративным климатом оценивается по обратной связи. По сравнению с первым исследованием 2012 г., количество положительных ответов блока «Здоровье, благополучие, баланс работы и жизни» возросло на 11%.
- В 2018–2019 гг. было проведено порядка 15 внутренних и внешних спортивных мероприятий, в которых приняло участие свыше 220 сотрудников компании.
- Созданы более комфортные условия для занятий спортом, что привело к стимулированию развития активного образа жизни. Предложен здоровый и благополучный способ проводить свободное время.
- Улучшение психоэмоционального климата в коллективе. ■

Общественное признание

- Вошла в Индекс гендерного равенства Bloomberg (GEI) и рейтинг Corporate Knights Global 100 самых устойчивых корпораций в мире, заняв 8-е место в общем списке (2020 г.).
- Победитель Конкурса «Лучшее предприятие Верхневолжья в области охраны труда», организованного правительством Тверской области (2018 г.).
- 3-е место Всероссийской премии «МедиаТЭК-2018» в номинации «Популяризация профессий ТЭК» в категории пресс-службы федеральных компаний ТЭК за серию публикаций о сотрудниках «Энел Россия» в проекте #ЗнайНашиПрофессии.
- Дипломы в номинациях «Лучшая инфографика в корпоративном медиа» и «Лучший специальный проект в корпоративных коммуникациях. Социальные технологии» национального конкурса корпоративных и медийных ресурсов «Серебряные нити» (2018 г.).
- Национальный победитель номинации «Популяризация спорта и здорового образа жизни» конкурса на звание самой социально ориентированной компании в энергетике, проводимого Минэнерго России (2018 г.).
- Специальный диплом «За вклад в достижение Глобальных целей ООН в области устойчивого развития (ЦУР)» в национальном конкурсе «Лидеры корпоративной благотворительности».
- Генеральный директор С. В. Звегинцов вошел в «Топ-50 менеджеров по КСО», заняв 17-е место (2018 г.).
- Вошла в Индекс гендерного равенства Bloomberg (GEI) и рейтинг Corporate Knights Global 100 самых устойчивых корпораций в мире, заняв 8-е место в общем списке (2020 г.).

