ЭЛ5 Энерго

20 лет успеха

Отчет об устойчивом развитии • 2024



Содержание



› стр. 6

Об Отчете



› стр. 18

О Компании



› стр. 42

Стратегия устойчивого развития



› стр. 64

Климат и забота об окружающей среде



› стр. 118

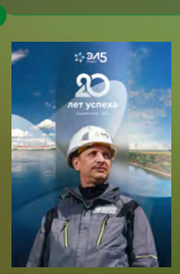
Социальная ответственность бизнеса

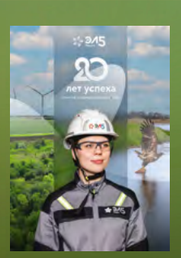


› стр. 186

Эффективное управление

i





Годовой отчет за 2024 год
скачать

Отчет об устойчивом развитии за 2024 год
скачать

ЭЛ5-Энерго:
20
лет успеха

2 Обращение к нашим читателям

Об Отчете

8 ЭЛ5-Энерго: 20 лет успеха
9 Принципы подготовки отчетности
11 Существенные темы
17 Контакты и обратная связь

О Компании

20 Активы Группы
24 География активов и структура Группы
26 Ключевые события и результаты 2024 года
30 Бизнес-модель
32 Клиентоориентированность
38 Экономическая стоимость
40 Миссия и ценности

Стратегия устойчивого развития

44 Управление устойчивым развитием
58 Взаимодействие с заинтересованными сторонами

Климат и забота об окружающей среде

66 Участие Компании в климатической повестке
72 Выбросы парниковых газов
83 Энергоэффективность
86 Климатические проекты
87 Углеродный след продукции
88 Озоноразрушающие вещества
89 Ответственное отношение к окружающей среде

Социальная ответственность бизнеса

120 Люди, с которыми мы работаем
156 Здоровье и безопасность
174 Работа с местными сообществами

Эффективное управление

188 Корпоративное управление
206 Интегрированная система менеджмента
215 Система улучшений
222 Система управления рисками и внутреннего контроля
228 Деловая этика и противодействие коррупции
240 Инновации, цифровые технологии и информационная безопасность
250 Устойчивая цепочка поставок
258 Налоговая прозрачность

Приложения

266 Приложение 1. Таблицы соответствия стандартам и рекомендациям
266 Содержание показателей: Стандарты GRI
280 Содержание показателей: Стандарты SASB
281 Содержание показателей: Руководство TCFD
282 Содержание показателей: Методические рекомендации Минэкономразвития России
285 Содержание показателей: Рекомендации Банка России по раскрытию публичными акционерными обществами нефинансовой информации, связанной с деятельностью таких обществ
296 Приложение 2. Глоссарий
300 Приложение 3. Заключение Совета РСПП по нефинансовой отчетности

Руководство по навигации

Для облегчения пользования Отчетом, а также гиперссылками документ оснащен функциями, которые позволяют осуществлять навигацию.

Вернуться к содержанию

Предыдущая страница

Следующая страница

› стр. 38
Ссылка на более подробную информацию в Отчете

сайт Компании
Ссылка на онлайн-материалы

Обращение к нашим читателям

GRI 2-22

Уважаемые партнеры и коллеги!

Подготовленный нами Отчет об устойчивом развитии ПАО «ЭЛ5-Энерго» за 2024 год представляет заинтересованным сторонам актуальную и достоверную информацию о результатах и достижениях Компании в области устойчивого развития, а также о приоритетах и целях дальнейшего развития в этом направлении.

Повестка устойчивого развития в 2024 году была насыщена важными событиями, которые оказали влияние на развитие экологических, социальных и управленческих практик. Важно отметить, что тема ESG в России не только сохраняет свою актуальность, но и продолжает развиваться, охватывая новые направления и целевые показатели.

Мы совершенствуем качество нашей нефинансовой отчетности и в 2024 году впервые успешно прошли процедуру общественного заверения Отчета об устойчивом развитии ПАО «ЭЛ5-Энерго» за 2023 год в Совете по нефинансовой отчетности Российского союза промышленников и предпринимателей. Компания подтвердила, что информация, которая раскрывается в нефинансовом отчете, соответствует принципам ответственного ведения бизнеса и отвечает российским и международным стандартам и руководствам по социальной ответственности и устойчивому развитию.

Человеческий капитал – наш главный актив. В полном соответствии с действующими коллективными договорами и локальными нормативными актами должностные оклады были проиндексированы, более 95 % сотрудников получили дифференцированное повышение заработной платы (в среднем на 9–11 %), что находится на уровне инфляции 2024 года или превышает ее. Отдельно хотелось бы отметить, что коллективные договоры филиалов ежегодно признаются лучшими среди договоров региональных генерирующих организаций и занимают призовые места на федеральном этапе конкурса «Всероссийского Электропрофсоюза». Фокус на подборе персонала и сотрудничестве с вузами позволили увеличить прием новых сотрудников и специалистов в Компанию на 29 %.



Алибек Айбекович Тналин
Генеральный директор

РБК

Мы также сохраняем позиции в ESG-индексе РБК

Развитие системы наставничества и масштабирование работы с молодежью ускорило адаптацию новых сотрудников и снизило риски профессионального выгорания, что особенно актуально в текущих условиях. Объем обучения персонала достиг рекордного уровня в 105 часов в год на 1 сотрудника, что значительно повысило квалификацию и вовлеченность коллектива. Подготовка руководителей также стала рекордной за всю историю Компании. Мы также сохраняем позиции в ESG-индексе РБК, входим в топ-6 энергетических компаний, занимаем достойное место в списке лучших работодателей России и остаемся одним из лидеров российской электроэнергетики по производительности труда.

ПАО «ЭЛ5-Энерго» продолжает развивать сотрудничество с ведущими вузами и колледжами в регионах своего присутствия, предоставляя студентам стипендиальные программы и возможность прохождения практики, выступая партнером и организатором кейс-чемпионатов, привлекая студентов к участию в научно-исследовательских проектах, проводя мастер-классы и дни карьеры.

Expert

1-е

место

среди энергетических компаний в ежегодном рэнкинге ESG-прозрачности российских компаний и банков от агентства «Эксперт РА» в 2024 году

Формирование культуры безопасного поведения среди сотрудников – важный аспект в обеспечении устойчивой деятельности Компании. Нулевой уровень травматизма на производственных площадках за 2024 год был достигнут благодаря комплексному подходу к вопросам охраны труда, промышленной и пожарной безопасности. Кроме того, мы продолжаем реализацию проекта, направленного на повышение культуры безопасности и развитие риск-ориентированной культуры для школьников. ЭЛ5-Энерго в рамках корпоративного проекта #ЖивиБезопасно на постоянной основе проводит уроки безопасности в школах регионов присутствия. Только за 2023/2024 учебный год специалисты провели занятия для более чем 1,6 тыс. учеников младших и средних классов в школах Ставропольского края, Свердловской, Мурманской, Тверской и Ростовской областей.

Платформа ИНФРАГРИН

1-е

место

в ежегодном консолидированном ESG-индикаторе отраслевых лидеров от платформы ИНФРАГРИН в 2024 году

Вклад Компании в поддержку устойчивого развития подтверждается ее лидирующими позициями в независимых национальных рейтингах и рэнкингах. Так, в 2024 году мы заняли 1-е место среди энергетических компаний в ежегодном рэнкинге ESG-прозрачности российских компаний и банков от агентства «Эксперт РА», а также 1-е место в ежегодном консолидированном ESG-индикаторе отраслевых лидеров от платформы ИНФРАГРИН.

Экологическая ответственность – важнейший приоритет и неотъемлемая часть нашей стратегии в области устойчивого развития. Мы стремимся минимизировать негативное воздействие на окружающую среду, уделяя особое внимание вопросам сокращения выбросов в атмосферный воздух. Азовская ВЭС ПАО «ЭЛ5-Энерго» стала первым ветропарком в России, зарегистрированным в качестве климатического проекта в российском реестре углеродных единиц. В 2024 году были выпущены в обращение первые углеродные единицы

Азовская ВЭС – первый ветропарк в России, зарегистрированный в качестве углеродного проекта в российском реестре углеродных единиц

Еще одним важным событием в рамках экологической политики Компании стало получение Среднеуральской и Невинномысской ГРЭС комплексных экологических решений (КЭР). Ранее первой среди энергообъектов 1 категории КЭР получила Конаковская ГРЭС. Таким образом, все тепловые электростанции Компании завершили своевременный переход на технологическое нормирование и подтвердили соответствие всем необходимым экологическим требованиям и технологическим показателям наилучших доступных технологий.

Новой для Компании стала тема промышленного туризма, который приобретает все большую популярность в стране. В июне 2024 года мы запустили на Кольской ВЭС экскурсии для всех желающих, и первые промышленные туристы смогли ознакомиться с уникальным проектом самого мощного ветропарка в мире за полярным кругом. С момента запуска проекта Кольскую ВЭС посетило более 1,5 тыс. человек, включая участников образовательных и профориентационных туров в рамках социально ориентированной деятельности Компании, а также участников и гостей ЭЛ5-Энерго Трейла – уникального массового забега по территории ветропарка. Мероприятие проводится в регионе на ежегодной основе и уже третий год подряд привлекает любителей бега и профессиональных спортсменов со всей страны.

>1,5

тыс. человек

посетило Кольскую ВЭС в 2024 году

ПАО «ЭЛ5-Энерго» уделяет большое внимание спортивным соревнованиям, традиционно поддерживая Чемпионат России по парусному спорту и детский лыжный забег в Мурманской области. Компания также активно принимает участие и в социальных инициативах в регионах присутствия, продолжая тесное сотрудничество с региональными волонтерскими, благотворительными и некоммерческими организациями. Только за прошедший год благополучателями ЭЛ5-Энерго стали около 50 организаций. Компания приобретает медицинское оборудование для учреждений здравоохранения и технические средства реабилитации для детей-инвалидов, оборудует детские спортивно-игровые площадки, ремонтирует и переоснащает образовательные и общественные пространства в детских садах и школах.

~50

организаций

стали благополучателями ЭЛ5-Энерго в 2024 году

Достижение высоких результатов – заслуга коллектива ПАО «ЭЛ5-Энерго». Сотрудники на собственном примере показывают вовлеченность в общее дело и вносят весомый вклад в устойчивое развитие Компании.

Алибек Айбекович Тналин

Генеральный директор



Об Отчете

Прозрачность как стандарт

8 ЭЛ5-Энерго: 20 лет успеха

9 Принципы подготовки отчетности

11 Существенные темы

17 Контакты и обратная связь



2 Обращение к нашим читателям

18 О Компании

Вашему вниманию представлен Отчет об устойчивом развитии Группы ПАО «ЭЛ5-Энерго» (далее – Отчет). В Отчете раскрывается подход Компании и ее дочерних обществ к управлению процессами в области устойчивого развития, основные события ESG-повестки Компании за отчетный период, результаты реализации социальных инициатив, экологических проектов, а также информация о практиках корпоративного управления, взаимодействии с заинтересованными сторонами, риск-менеджменте и иных ключевых аспектах.

Устойчивость – фундаментальная составляющая нашей стратегии развития и тактики ведения бизнеса. Изменения законодательства, требований и ожиданий заинтересованных сторон еще раз подтвердили актуальность повестки устойчивого развития в 2024 году. Компания сохраняет приверженность ESG-принципам и подходам и продолжает встраивать устойчивые управленческие инструменты в свои основные бизнес-процессы.



Сохранять наследие, совершенствовать начатое и развивать новое, производя надежную и доступную энергию

В 2024 году ЭЛ5-Энерго отметила 20-летний юбилей. За два десятилетия Группа компании накопила существенный опыт работы в традиционной генерации и продолжает совершенствовать свои компетенции в области возобновляемых источников энергии (ВИЭ), оставаясь надежным производителем электроэнергии для населения и промышленных потребителей страны. Мы обеспечиваем безопасность жизни и здоровья наших сотрудников на предприятиях, пропагандируем профилактику заболеваний и улучшения самочувствия, вовлекаем в процесс повышения культуры безопасности не только наших сотрудников, но и представителей подрядных организаций. Компания уделяет пристальное внимание защите окружающей среды, оказывает социальную поддержку в регионах своего присутствия.

Основная цель настоящего Отчета – обеспечение в равной мере всех заинтересованных сторон актуальной, своевременной, сбалансированной и достоверной информацией о результатах деятельности и достижениях Группы компании в области устойчивого развития, а также о приоритетах и целях ее дальнейшего развития.

Принципы подготовки отчетности

GRI 2-1 GRI 2-3

Цикл отчетности – ежегодный. За отчетный период принимается календарный год с 1 января до 31 декабря 2024 года.

Отчет об устойчивом развитии является частью ежегодной комплексной системы нефинансовой отчетности Группы компании: в нем читатели смогут найти ссылки на разделы официального сайта ЭЛ5-Энерго, Годовой отчет, План по устойчивому развитию на 2025 год, ESG databook и иные публичные корпоративные документы, относящиеся к управлению вопросами устойчивого развития.

Другие источники информации о ПАО «ЭЛ5-Энерго»

- Корпоративный сайт
- Годовой отчет
- План по устойчивому развитию на 2025 год
- ESG databook
- Канал в Telegram
- Группа ВКонтакте

Стандарты и рекомендации

Представленная в Отчете информация подготовлена с учетом лучших национальных и международных практик, а также отраслевых метрик, рекомендуемых к раскрытию профессиональным сообществом и регулируемых следующими документами:

- Стандарты Глобальной инициативы по отчетности в области устойчивого развития (Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards, GRI SRS в действующей редакции);
- Отраслевые стандарты учета в области устойчивого развития Совета по стандартам отчетности устойчивого развития для компаний энергетического сектора (Sustainability Accounting Standards Board, (SASB) Electric Utilities & Power Generators и Wind Technology & Project Developers, декабрь 2023 года);
- Информационное письмо Центрального банка Российской Федерации (Банка России) «О рекомендациях по раскрытию публичными акционерными обществами нефинансовой информации, связанной с деятельностью таких обществ» от 12.07.2021 № ИН-06-28/49;
- Приказ Министерства экономического развития Российской Федерации (Минэкономразвития России) «Об утверждении методических рекомендаций по подготовке отчетности об устойчивом развитии» от 01.11.2023 № 764;
- Добровольный отраслевой ESG-стандарт Ассоциации «НП Совет рынка» в сфере электроэнергетики, версия от 16.10.2023 № 1.0;
- Базовые индикаторы результативности Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП);
- Положение об информационной политике ПАО «ЭЛ5-Энерго».

Кроме того, в Отчет частично интегрированы положения следующих инициатив:

- Принципы Глобального договора Организации Объединенных Наций (ООН) (UN Global Compact);
- Цели устойчивого развития ООН до 2030 года (ЦУР ООН);
- Национальные проекты Российской Федерации;
- Рекомендации Рабочей группы по вопросам раскрытия финансовой информации, связанной с изменением климата, в рамках IFRS S2 «Раскрытие информации, связанной с климатом».

Отчет содержит ряд уточнений данных прошлых лет. Оговорки об этом включены в текст. Для обеспечения сопоставимости данных в случае изменения подходов к расчету отдельных количественных показателей данные за предыдущие периоды также пересчитываются в соответствии с актуальными методиками.

Утверждение и внешнее заверение Отчета

GRI 2-5

Текст Отчета был рассмотрен Правлением, Комитетом по стратегии и устойчивому развитию и утвержден Советом директоров ПАО «ЭЛ5-Энерго». Отчет опубликован на официальном сайте Компании одновременно с раскрытием основной годовой отчетности.

Отчет об устойчивом развитии Группы компании «ЭЛ5-Энерго» прошел процедуру внешнего общественного заверения Советом по нефинансовой отчетности РСПП. Мы планируем и дальше совершенствовать раскрытие нефинансовых показателей в последующие периоды с учетом полученной обратной связи.

Границы Отчета

GRI 2-2

Отчет охватывает деятельность ПАО «ЭЛ5-Энерго», а также дочерние компании, относящиеся к блоку генерации электрической энергии из возобновляемых источников: ООО «Азовская ВЭС» и ООО «Кольская ВЭС». Прочие дочерние компании не включены в границы Отчета об устойчивом развитии ввиду отсутствия значимого воздействия на окружающую среду, общество и экономику.

В общем контексте под терминами «Группа компании» / «Группа» подразумеваются ПАО «ЭЛ5-Энерго» и указанные выше дочерние общества, если отсутствуют дополнительные комментарии.

Финансовые данные представлены в Отчете в соответствии с финансовой отчетностью, составленной по международным стандартам финансовой отчетности (МСФО) за 2024 год.

Количественные данные в динамике за 5 лет представлены в ESG databook

Границы отчетности ЭЛ5-Энерго

Показатель	Отчет об устойчивом развитии	ESG databook	Годовой отчет	Финансовая отчетность МСФО
Филиалы ПАО «ЭЛ5-Энерго»				
• Конаковская ГРЭС • Невинномысская ГРЭС • Среднеуральская ГРЭС • Центральный офис	+	+	+	+
Подконтрольные общества, имеющие существенное значение для Компании				
ООО «Азовская ВЭС»	+	+	+	+
ООО «Кольская ВЭС»	+	+	+	+
Иные подконтрольные общества				
ООО «ЭЛ5 Финанс»			+	+
АО «Теплопрогресс»			+	+
ООО «Ставропольская ВЭС»			+	+

Существенные темы

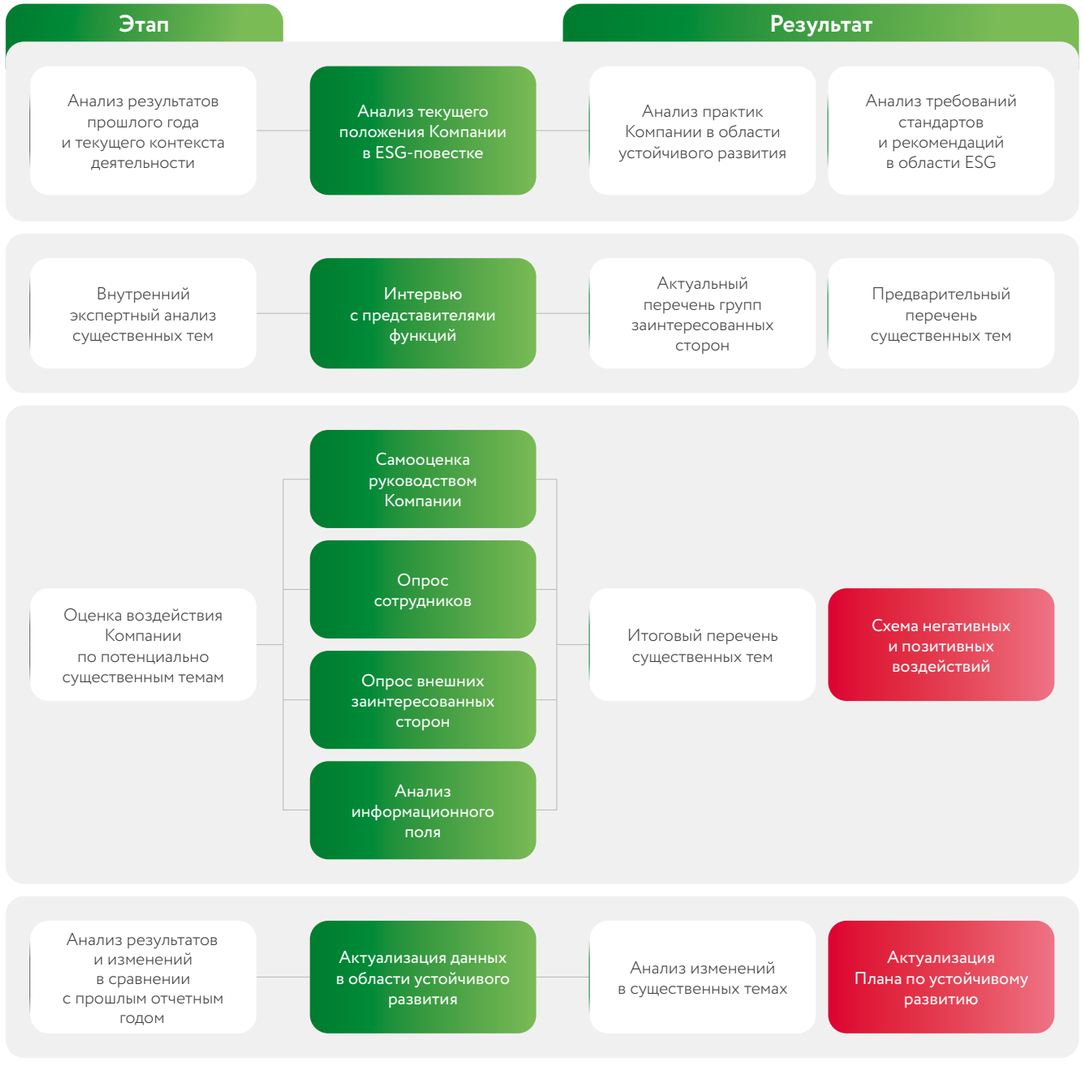
GRI 3-1 GRI 3-2 GRI 3-3

Процесс актуализации и ранжирования существенных тем – это возможность оценить соответствие приоритетов ЭЛ5-Энерго ожиданиям заинтересованных сторон, проверить их согласованность и выявить области для улучшения. Для этого мы проводим в несколько этапов тщательный анализ, привлекая при необходимости, помимо экспертов в области устойчивого развития, руководство Компании и представителей различных групп заинтересованных сторон.

Подробнее об инструментах взаимодействия с заинтересованными сторонами см. раздел «Взаимодействие с заинтересованными сторонами» › стр. 58

В общем виде процесс определения и ранжирования существенных тем выглядит следующим образом.

Типовой процесс определения и ранжирования существенных тем



Существенных изменений в подходе к оценке существенных тем в 2024 году не произошло.

Значительных изменений в перечне существенных тем по результатам внутренних аналитических процедур, проведенных Управлением по устойчивому развитию и Комитетом по стратегии и устойчивому развитию, не произошло: предварительный перечень существенных тем остался аналогичным прошлогоднему, частично были скорректированы подтемы (темы 2-го уровня, детализирующие основной список).

Актуальный перечень подтем см. в таблице
«Содержание и границы существенных тем» › стр. 14

В связи с отсутствием в отчетном периоде значительных изменений оценка уровня воздействий проведена по сокращенной процедуре на основании опроса членов Правления и членов Совета директоров. Шкала оценки осталась прежней: по пятибалльной шкале оценивалось негативное и позитивное влияние.

Для обеспечения объективной картины с учетом образа Компании для внешних и внутренних заинтересованных сторон в процессе оценки существенности тем осуществляется анализ информационного поля Группы компании. Показатель активности внутренних корпоративных медиа и внешних СМИ, отражающий количество публикаций по каждой из существенных тем и их просмотров, используется в качестве корректирующего коэффициента для оценки воздействий.

В результате формируется схема воздействий, наглядно отражающая уровни негативного и позитивного влияния Компании по каждой из существенных тем.

Схема негативных и позитивных воздействий

Воздействие
- Негативное
- Позитивное

Блок Плана по устойчивому развитию
- Основы устойчивости
- Фокус на людях
- Создание ценности
- Драйверы роста



Общее итоговое воздействие представляет собой разницу между позитивным и негативным влиянием Компании на ту или иную существенную тему.

Общее воздействие и динамика в сравнении с предыдущим годом

GRI 2-4 GRI 3-2

Блок Плана по устойчивому развитию

Аспект	Существенные темы	Общее воздействие	Комментарий
S	Охрана труда и промышленная безопасность	2,38 ↑	Тема традиционно занимает лидирующие позиции при оценке существенности ЭЛ5Энерго, так как является приоритетной для любого промышленного объекта повышенной опасности, к числу которых относятся генерирующие объекты Компании. В 2024 году данная тема получила особенное признание благодаря дополнительному вниманию представителей подрядных организаций к вопросам вовлечения в процессы, а с другой – фокусу на обеспечении физической безопасности объектов критической инфраструктуры
G	Эффективное управление и добросовестность	2,32 ↑	Тема поднялась на 2-е место по анализу существенности, что связано со значимой проделанной работой для признания Компании. Мы стали первой компанией в России, сертифицировавшей объекты возобновляемой генерации по 5 международным стандартам, в том числе в области этичного ведения бизнеса и неприятия коррупции
S	Управление, развитие и мотивация сотрудников	2,12 ↓	Тема сохраняет высокий приоритет, а незначительная отрицательная динамика связана с влиянием текущей динамичности рынка труда, повышением уровня общей текучести персонала и усложнением процессов мотивации и удержания персонала
S	Вовлечение местных сообществ	2,04 ↑	В ответ на тенденцию снижения существенности темы в течение последних лет ЭЛ5-Энерго сосредоточила дополнительные усилия на взаимодействии с местным населением: продолжилась реализация социально значимых проектов в Благотворительной программе и Конкурсе социальных грантов, а также запущены новые инициативы по повышению туристической привлекательности регионов присутствия, выступающие дополнительными инструментами для их социально-экономического развития.
G	Инновации и цифровая трансформация	2,01 ↑	Отмечается рост существенности темы ввиду повышенного внимания к вопросам обеспечения безопасности данных, адаптивности инфраструктуры к изменениям внешней среды и повышения эффективности внутренних процессов путем автоматизации и цифровизации
G	Создание экономической и финансовой ценности	1,78 ↓	Значимость темы несколько снизилась, что означает перенос фокуса внимания с текущей экономической результативности на долгосрочное эффективное развитие бизнеса
G	Устойчивая цепочка поставок	1,61 ↓	Тема снизила свою актуальность в связи с окончанием перехода на управление процессом закупок в соответствии с Федеральным законом № 223-ФЗ[1]. Регулирование процесса достигло высокого уровня, а продвижение устойчивых принципов ЭЛ5-Энерго в цепочку поставок реализовано в рамках обязательного этапа закупки – оценки по критериям устойчивого[2] развития
E	Управление вопросами охраны окружающей среды	1,46 ↓	Снижение существенности темы связано с достижением высокого уровня управления данным аспектом и многолетним подтверждением экологической надежности Компании. Привлечение внимания к указанной теме требует внедрения новых инструментов, которые позволят повысить экологическую эффективность
G	Клиентоориентированность	1,09 ↔	Вопросы клиентоориентированности остаются на низком уровне приоритетности, поскольку мы не занимаемся распределением электроэнергии конечным потребителям напрямую, а следовательно, можем только опосредованно влиять на этот вопрос
E	Декарбонизация и эффективное управление производственными активами	1,08 ↓	Существенность темы снизилась, но работа в области возобновляемой энергетики и, в частности, выхода на рынок сертификатов зеленой энергии, как ожидается, повысит существенность этой темы в будущих периодах

1 Федеральный закон № 223-ФЗ от 18.07.2011 «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц».
2 Не носят заградительный характер.

Содержание и границы существенных тем

GRI 3-1 GRI 3-2

Блок Плана по устойчивому развитию

Основы устойчивости

Фокус на людях

Аспект	Существенная тема	Подтемы	Верхнеуровневые показатели эффективности, закрепленные в Плане по устойчивому развитию	Раскрытие в Отчете
E	**Управление вопросами охраны окружающей среды**	• Управление вопросами охраны окружающей среды • Эффективное управление отходами • Развитие и применение принципов циркулярной экономики по всей цепочке создания ценности • Рациональное использование водных ресурсов • Биоразнообразие и защита природного наследия при ведении текущей и планировании перспективной деятельности • Управление выбросами и сбросами в природную среду (за исключением CO_2) • Сохранение почвы, недр и подземных вод	• Снижение удельного расхода топлива • Снижение удельного расхода воды на производственные нужды • Поддержание доли утилизированных и обезвреженных отходов	Ответственное отношение к окружающей среде **› стр. 89**
S	**Охрана труда и промышленная безопасность**	• Охрана труда и промышленная безопасность в отношении сотрудников • Охрана труда и промышленная безопасность в отношении подрядчиков, работающих на производственных площадках Компании • Целостность производственных объектов и управление критическими инцидентами • Популяризация здорового образа жизни и благополучия среди сотрудников	• Повышение внимания подрядных организаций к вопросам охраны труда и промышленной безопасности (ОТиПБ) при работе в производственных филиалах • Обеспечение вовлеченности персонала Компании в проект управления рисками «Охота на риски» • Разработка инструмента «Анализ безопасного выполнения работ» для управления рисками • Внедрение порядка управления рисками в области охраны труда через инструмент «Динамическая оценка рисков»	Здоровье и безопасность **› стр. 156**
E	**Декарбонизация и эффективное управление производственными активами**	• Обеспечение бесперебойной работы объектов возобновляемой генерации и увеличение мощности возобновляемых источников энергии • Эффективное управление, модернизация и обеспечение бесперебойной работы тепловых электростанций • Адаптация к последствиям изменения климата и управление выбросами парниковых газов • Энергопотребление	• Снижение интенсивности выбросов CO_2 • Климатическая стратегия и управление климатическими рисками	Участие Компании в климатической повестке **› стр. 66**
G	**Эффективное управление и добросовестность**	• Надежная и эффективная система управления • Этичное поведение и недопущение коррупции • Справедливая конкуренция • Справедливость и прозрачность в коммуникациях • Надежная организационная модель и программы обеспечения соответствия • Обеспечение правовой стабильности и эффективные правовые механизмы	• Выполнение Плана действий по результатам внешней оценки эффективности деятельности Совета директоров, Комитетов Совета директоров и Корпоративного секретаря ПАО «ЭЛ5-Энерго» • Участие впервые избранных директоров в вводной программе • Соблюдение Кодекса корпоративного управления • Сертификация и поддержание сертификации по ИСМ и САКМ • Пересмотр и обновление процедур по ИСМ и САКМ • Проведение внутренних аудитов в сертифицированных • производственных филиалах по ИСМ и САКМ • Обеспечение и контроль качества выполняемых работ при ремонтах/реконструкциях в производственных филиалах • Обучение сотрудников по вопросам корпоративной этики и соблюдения прав человека	Корпоративное управление **› стр. 188** Интегрированная система менеджмента **› стр. 206** Система управления рисками и внутреннего контроля **› стр. 222** Деловая этика и противодействие коррупции **› стр. 228** Налоговая прозрачность **› стр. 258**
S	**Управление, развитие и мотивация сотрудников**	• Эффективность и социальное партнерство • Привлечение и развитие талантов • Культура и вовлеченность • Уважение к правам и свободам сотрудников • Поддержка и продвижение принципов многообразия и инклюзивности	• Исследование внутреннего климата и вовлеченности в Группе компании • Мониторинг уровня вовлеченности сотрудников • Обучение сотрудников • Повышение уровня вовлеченности руководителей в процессы обучения и развития сотрудников • Увеличение доли сотрудников, обладающих высоким потенциалом развития, задействованных в программах дополнительного обучения и развития • Своевременная постановка целей и обратная связь по итогам выполнения целей • Выполнение всех запланированных в индивидуальных планах развития (ИПР) мероприятий для повышения качества программы преемственности • Поддержание уровня укомплектованности персонала	Люди, с которыми мы работаем **› стр. 120**

Блок Плана по устойчивому развитию

Создание ценности

Драйверы роста

Аспект	Существенная тема	Подтемы	Верхнеуровневые показатели эффективности, закрепленные в Плане по устойчивому развитию	Раскрытие в Отчете
G	**Создание экономической и финансовой ценности**	• Стоимость акций и дивидендная политика • Сбалансированная структура капитала • Рост инвестиционной привлекательности • Экономическая устойчивость	• EBITDA • Чистая прибыль от обычных видов деятельности	Экономическая стоимость **› стр. 38**
G	**Устойчивая цепочка поставок**	• Ответственное управление в практиках закупок материалов, работ и услуг • Ответственное управление в практиках закупок топлива	• Применение критериев устойчивого развития при оценке поставщиков	Устойчивая цепочка поставок **› стр. 250**
G	**Инновации и цифровая трансформация**	• Обеспечение кибербезопасности и цифровой трансформации бизнеса • Развитие инновационных экосистем	• Распространение цифровых навыков среди сотрудников • Использование российского программного обеспечения (ПО) • Реализация и развитие систем электронного обмена документами	Инновации, информационные технологии и безопасность данных **› стр. 240**
S	**Вовлечение местных сообществ**	• Социально-экономическое развитие и поддержка местных сообществ • Охрана здоровья и поддержание безопасности местных сообществ		Работа с местными сообществами **› стр. 174**
G	**Клиентоориентированность**	• Качество во взаимоотношениях с клиентами		О Компании **› стр. 18**



Контакты и обратная связь

GRI 2-3

Мы готовы ответить на дополнительные вопросы относительно данного Отчета, а также рады получить обратную связь по вопросам развития и улучшения содержания будущих отчетов.

Контактные лица

Направление	Персональные данные и адрес электронной почты
Устойчивое развитие	Мария Шипицына Наталья Тимошкова Рипсиме Хачатрян Sustainability.Russia@EL5-energo.ru
Корпоративное управление	Оксана Козак Валентина Шувалова RU_AnnualReport@EL5-energo.ru
Связи с инвесторами	Илья Калинин Ilya.Kalinin@EL5-energo.ru
Пресс-служба	Оксана Колчина Александра Яковлева Media@EL5-energo.ru

Вы также можете направить свои комментарии и предложения в рамках опроса о качестве Отчета об устойчивом развитии ПАО «ЭЛ5-Энерго» или через форму обратной связи «Связаться с нами» на официальном сайте Компании.

Опрос о качестве Отчета об устойчивом развитии ПАО «ЭЛ5-Энерго»

Форма обратной связи «Связаться с нами»

О Компании

Доверие инвесторов – капитал компании

20 Активы Группы
24 География активов и структура Группы
26 Ключевые события и результаты 2024 года
30 Бизнес-модель
32 Клиентоориентированность
38 Экономическая стоимость
40 Миссия и ценности



153 106

углеродных единиц

выпущены в обращение
за 2021-2023 годы

Подробнее › стр. 35

69,52

млрд. рублей

прямая созданная экономическая стоимость

Подробнее › стр. 39

‹ 6 Об Отчете

42 Стратегия устойчивого развития ›

Активы Группы

GRI 2-1 GRI 2-2 GRI 2-6

Публичное акционерное общество «ЭЛ5-Энерго» (далее – ПАО «ЭЛ5-Энерго», ЭЛ5-Энерго, Компания) – крупная российская генерирующая компания, производящая и обеспечивающая электрической и тепловой энергией промышленные предприятия и бытовых потребителей в регионах расположения ее производственных филиалов и дочерних обществ. Общая установленная электрическая мощность ПАО «ЭЛ5-Энерго» составляет 5 962,38 МВт, тепловая мощность – 1 822 Гкал·ч.

Что такое ГРЭС

Тепловая генерация

ГРЭС – государственная районная электростанция.

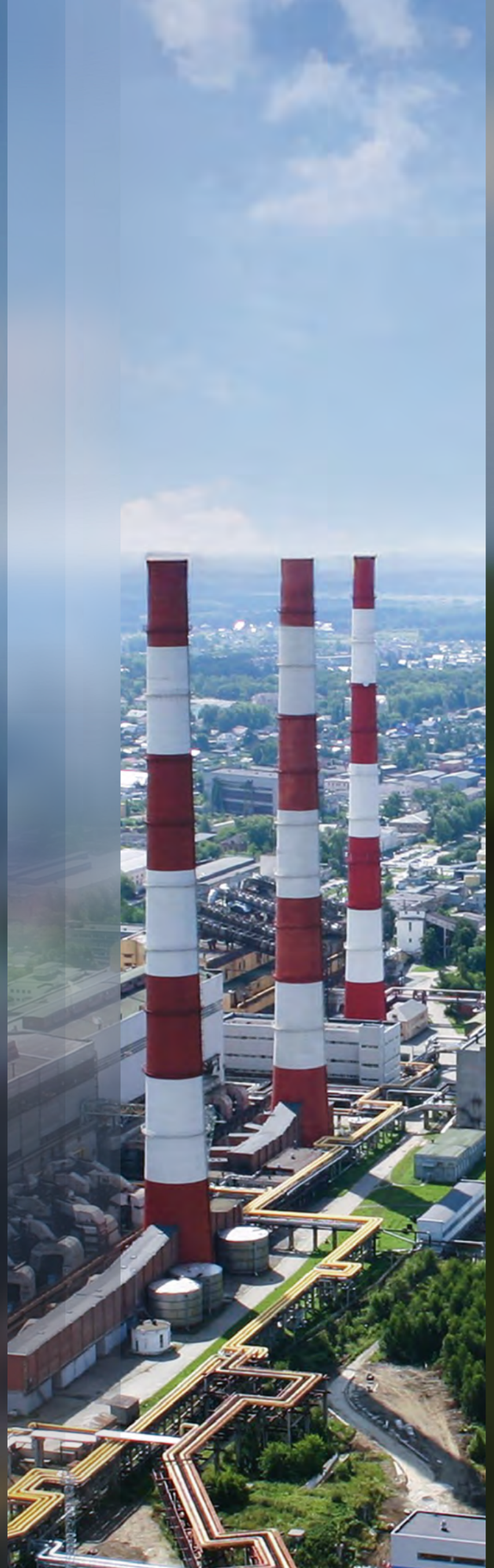
Тепловая электростанция – объект производства электрической и тепловой энергии, где за счет сжигания ископаемого топлива происходит нагрев воды до превращения ее в пар, энергия которого в дальнейшем последовательно трансформируется в механическую энергию вращения вала генератора, а затем – в электрическую энергию.

Узнать, как работает ГРЭС

Производственными филиалами Компании являются три газовые станции – Конаковская ГРЭС, Невинномысская ГРЭС и Среднеуральская ГРЭС.

Тепловые электростанции





Компания зарегистрирована в г. Екатеринбурге, где расположен операционный офис. Центральный офис Компании (ЦОФ) располагается в г. Москве.

Структура акционерного капитала Компании следующая: с 5 декабря 2022 года мажоритарным акционером является ПАО «ЛУКОЙЛ», в течение 2024 года увеличило долю владения акциями до 65,63 %. Оставшиеся акции распределены между ООО «ППИТ-7» (5,54 %) и иными юридическими и физическими лицами (28,83 %).

Для знакомства с краткой историей Компании см. Годовой отчет за 2024 год

Подробнее о структуре акционерного капитала и его динамике в течение 2024 года см. раздел **«Корпоративное управление» › стр. 188** Отчета об устойчивом развитии и Годовой отчет за 2024 год

Что такое ВЭС

Ветрогенерация

ВЭС – ветряная электростанция. Иногда такие станции также называют ветряными парками (ветропарками).

Ветропарк – объект генерации электроэнергии из возобновляемых источников энергии, состоящий из нескольких ветроэнергетических установок (ВЭУ), объединенных в коллекторы. Последние, в свою очередь, подключены к электрической подстанции, на которой происходит повышение напряжения произведенной электроэнергии. Эта энергия в дальнейшем по воздушной линии электропередачи передается в объединенную энергосистему России.

Узнать, как работает ВЭС

Компания управляет двумя ветроэлектростанциями (дочерние общества) – Азовской и Кольской ВЭС.

Ветроэлектростанции в управлении Компании



Схематическое изображение организационной структуры Компании



Для достижения бизнес-целей и задач Компании, в том числе для обеспечения прозрачности управленческой модели, организационная структура Компании сформирована по функциональным направлениям, различаемым по 3 видам деятельности.

Основные

- Генерация
- Коммерческая деятельность

Поддерживающие

- Безопасность и сервисы
- Внутренний аудит
- Коммуникации
- Персонал и организационное развитие
- Правовые вопросы и корпоративные отношения
- Проектный офис по стратегическим сделкам и проектам
- Регулирование рынка и взаимодействие с органами государственной власти
- Устойчивое развитие
- Бухгалтерия, финансы и контроль
- Инновационный центр
- Корпоративный секретарь

Сервисные

- Закупки
- Информационные технологии

Данные функциональные направления относятся к первой линии подчинения Генеральному директору и подотчетны напрямую ему. При этом Корпоративный секретарь и Отдел внутреннего аудита административно подчиняются Генеральному директору, а функционально – Совету директоров Компании.

Функциональные направления, обеспечивающие безопасность, эффективность и бесперебойность производственного процесса, относятся к первой линии подчинения Заместителю генерального директора – Директору по генерации. К этим функциональным направлениям относятся:

- эксплуатация и ремонт (тепловая и возобновляемая генерация);
- охрана труда, промышленная безопасность, экология и качество;
- эффективность производства;
- реализация проектов (тепловая генерация);
- интеграция.

К первой линии подчинения Директору по эксплуатации и ремонту тепловой генерации относятся, в числе прочего, производственные филиалы:

- Конаковская ГРЭС;
- Невинномысская ГРЭС;
- Среднеуральская ГРЭС.

В рамках своей основной деятельности и компетенций каждое подразделение вносит вклад в формирование бизнес-повестки, принятие решений и реализацию программ по экономическим, экологическим и социальным вопросам

География активов и структура Группы[1]

GRI 2-1

5,96 ГВт

суммарная установленная мощность Группы по производству электрической энергии в 2024 году

Газовые ТЭС	4,82
ПГУ	0,85
ВЭС	0,29

1 822 Гкал/час

установленная мощность Группы по тепловой энергии в 2024 году



Ценовые зоны,
доля от общего потребления, %

76	Первая ценовая зона
20	Вторая ценовая зона
4	Неценовая зона
	Изолированные зоны

ПАО «ЭЛ5-Энерго»

Тепловые электростанции и филиалы ПАО «ЭЛ5-Энерго»

Конаковская ГРЭС



2 520 МВт
установленная мощность

Филиал «Конаковская ГРЭС»

Тверская область, город Конаково

Невинномысская ГРЭС



1 551,4 МВт
установленная мощность

Филиал «Невинномысская ГРЭС»

Ставропольский край, город Невинномысск

Среднеуральская ГРЭС



1 598,5 МВт
установленная мощность

Филиал «Среднеуральская ГРЭС»

Свердловская область, город Среднеуральск

Обособленное подразделение Управление по ремонту ВИЭ

- Азовская ВЭС

Обособленное подразделение Управление по ремонту ВИЭ

- Кольская ВЭС

Филиал «Центральный офис»



город Москва

Подконтрольные общества, имеющие для Компании существенное значение

Азовская ВЭС



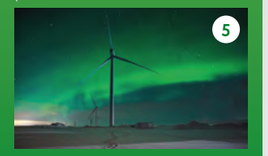
90,1 МВт
установленная мощность

ООО «Азовская ВЭС»

100%

Ростовская область, Азовский район

Кольская ВЭС



202,35 МВт
установленная мощность

ООО «Кольская ВЭС»

100%

Мурманская область, Кольский район

Иные подконтрольные общества

ООО «Ставропольская ВЭС»

100%

Ставропольский край, село Кочубеевское

ООО «ЭЛ5 Финанс»

100%

Тверская область, город Конаково

АО «Теплопрогресс»

60%

Свердловская область, город Среднеуральск

1 Территориальная структура ОЭС по состоянию на 31.12.2024.

Ключевые события и результаты 2024 года

Ключевые события

Первый квартал

- **15 февраля.** Публикация производственных показателей за 2023 год
- **18 марта.** Подписаны первые договоры о продаже зеленых сертификатов Азовской и Кольской ВЭС по национальной системе сертификации



- **27 марта.** Проект «Азовская ВЭС» Компании получил статус климатического проекта

Более подробная информация о событиях размещена на сайте Компании

Второй квартал

- **2 апреля.** Публикация финансовых результатов по МСФО и производственных результатов за 2023 год и прогнозы на 2024 год
- **10 апреля.** Азовская и Кольская ВЭС стали первыми в России объектами ветрогенерации, подтвердившими соответствие требованиям 5 международных стандартов ISO



- **23 апреля.** Азовская ВЭС стала первым ветропарком в России, зарегистрированным в Реестре углеродных единиц
- **1 мая.** Азовская ВЭС выработала более 800 ГВт·ч за 3 года с момента ввода в эксплуатацию
- **15 мая.** Публикация финансовых результатов по МСФО и производственных результатов за 1 квартал 2024 года
- **10 июня.** Кольская ВЭС провела зарыбление водохранилища в Мурманской области для восстановления популяции лососевых
- **18 июня.** Сотрудники ПАО «ЭЛ5-Энерго» за 2023/2024 учебный год провели уроки и рассказали о мерах безопасности при обращении с электроэнергией для более чем 1 тыс. школьников в регионах присутствия
- **20 июня.** Компания провела годовое Общее собрание акционеров в заочной форме
- **22 июня.** Около 800 человек приняли участие в самом массовом забеге за полярным кругом ЭЛ5-Энерго Трейл на Кольской ВЭС
- **28 июня.** Филиал Невинномысская ГРЭС ПАО «ЭЛ5-Энерго» получил комплексное экологическое разрешение

Третий квартал

- **1 июля.** На Невинномысской ГРЭС выполнены инспекции тракта горячих газов газовой турбины и капитальный ремонт паровой турбины парогазовой установки (далее – ПГУ)
- ПАО «ЭЛ5-Энерго» ввело в эксплуатацию модернизированный турбоагрегат № 7 на Среднеуральской ГРЭС



- **3 июля.** На Кольской ВЭС прошла первая экскурсия в рамках проекта промышленного туризма
- **10 июля.** Экологи Невинномысской ГРЭС выпустили в реку Кубань более 70 тыс. мальков русского осетра в рамках компенсационных мер при осуществлении хозяйственной деятельности ПАО «ЭЛ5-Энерго»
- **31 июля.** На Среднеуральской ГРЭС выполнены инспекции тракта горячих газов газовой турбины и капитальный ремонт паровой турбины ПГУ
- **1 августа.** ПАО «ЭЛ5-Энерго» приступило к модернизации турбоагрегата № 6 на Среднеуральской ГРЭС
- ПАО «ЭЛ5-Энерго» опубликовало финансовые результаты по МСФО за 1 полугодие 2024 года
- **10 августа.** При поддержке ПАО «ЭЛ5-Энерго» реализован проект «Паруса малой родины – особенным детям», направленный на популяризацию парусного спорта

Четвертый квартал

- **8 октября.** Отчет об устойчивом развитии ПАО «ЭЛ5-Энерго» впервые прошел общественное заверение в Российском союзе промышленников и предпринимателей
- **9 октября.** По итогам орнитологической экспертизы территория Кольского ветропарка признана безопасной средой обитания для птиц
- **18 октября.** В Среднеуральске при поддержке ПАО «ЭЛ5-Энерго» обновили экспозицию Зала трудовой и боевой славы
- **28 октября.** ПАО «ЭЛ5-Энерго» отметило 20-летний юбилей
- **29 октября.** Выработка Кольского ветропарка достигла 1 млрд кВт·ч
- **31 октября.** Публикация финансовых результатов по МСФО и производственных результатов за 9 месяцев 2024 года
- **31 октября.** Все объекты 1 категории ПАО «ЭЛ5-Энерго» получили комплексные экологические разрешения
- **13 ноября.** Компания получила паспорт готовности к работе в отопительный сезон 2024/2025 года
- **9 декабря.** Первые углеродные единицы Азовской ВЭС выпущены в обращение и зарегистрированы в Реестре углеродных единиц (оператор Реестра – АО «Контур»).



Ключевые результаты в области устойчивого развития

Экологические аспекты деятельности

2023 496,06

507,37

г CO_2-экв. / кВт·ч

удельные выбросы парниковых газов по Охватам 1 и 2

2023 18,93

24,55

тыс. т

валовые выбросы загрязняющих веществ

2023 50 %

46 %

доля утилизации отходов потребления и производства

2023 0,300

0,195

куб. м / тыс. кВт·ч

удельное водопотребление на технические нужды

2023 2,058

2,080

ГДж/ГДж

энергоемкость производства

2023 46 331

220 922

ГДж

сокращение энергопотребления в результате внедрения энергосберегающих инициатив

Социальные аспекты деятельности

2023 1 506

1 527

человек

количество сотрудников

2023 88

105

человеко-часов

обучения на одного сотрудника

2023 0

0

индекс частоты несчастных случаев

2023 8,5 %

12 %

текучесть кадров

2023 1,71–4,08

1,9–3,7

соотношение заработной платы сотрудников к средней по региону

Аспекты корпоративного управления и партнерств в интересах устойчивого развития

2023 91 %

92 %

полное соблюдение рекомендаций Кодекса корпоративного управления

2023 36 %[1,2]

36 %[3,4]

доля женщин в Совете директоров

По 5 стандартам ИСМ и САКМ[5]

сертифицированы ПАО «ЭЛ5-Энерго», ООО «Азовская ВЭС» и ООО «Кольская ВЭС»

2023 52,39 %

55,36 %

годовой стоимостный объем закупок у малого и среднего бизнеса, включая МСП на субподряде

2023 98,4 %

99,39 %

доля российских поставщиков

Финансовые и операционные результаты

2023 21,04

22,56

млрд кВт

полезный отпуск энергии, в том числе **0,78 млрд кВт·ч из ВИЭ**

2023 24,99[6]

26,17

млрд кВт·ч

продажи электроэнергии, в том числе **1,19 млрд кВт·ч из ВИЭ**

2023 64,49

64,11

тыс. МВт

продажи мощности, в том числе **3,44 тыс. МВт из ВИЭ**

2023 3,88

4,18

млн Гкал

продажи тепловой энергии

2023 4,72

5,56

млрд руб.

чистая прибыль от обычных видов деятельности

2023 792,11

719,44

млн руб.

инвестиции в устойчивое развитие

1 Совет директоров, избранный 25 ноября 2022 года.
2 Совет директоров, избранный 20 июня 2023 года.
3 Совет директоров, избранный 20 июня 2023 года.
4 Совет директоров, избранный 20 июня 2024 года.
5 Международные стандарты ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 45001:2018, ISO 50001:2018, ISO 37001:2016.
6 С учетом корректировки данных, связанных с продажей электроэнергии по СДД.

Бизнес-модель

GRI 2-6

При разработке бизнес-модели мы учитывали рекомендации Международного стандарта по интегрированной отчетности.

Наш капитал

Производственный

- **Тепловые электростанции (в т. ч. в стадии модернизации)**
  3 ГРЭС мощностью **5,67** ГВт
- **Ветряные электростанции**
  2 ВЭС мощностью **0,29** ГВт
- **Широкая цепочка поставок**
  853 договора с компаниями, прошедшими отборочный этап в рамках закупочной процедуры, заключено в 2024 году

Ресурсный

Газ | Ветер | Вода | Мазут (резервное топливо)

Финансовый

- **Заемное финансирование (кредиты, облигации)**
  ruAA- – кредитный рейтинг
- **Собственные средства (акции)**

Человеческий

- **Высококвалифицированный технический персонал**
  1 527 человек – общая списочная численность сотрудников на конец года
- **Непрерывное обучение и развитие персонала**
  105 – среднее количество часов обучения на одного сотрудника
- **Компетентное и опытное руководство**
  1 место среди энергетических компаний в номинации «Самые высокоразвитые HR-процессы»

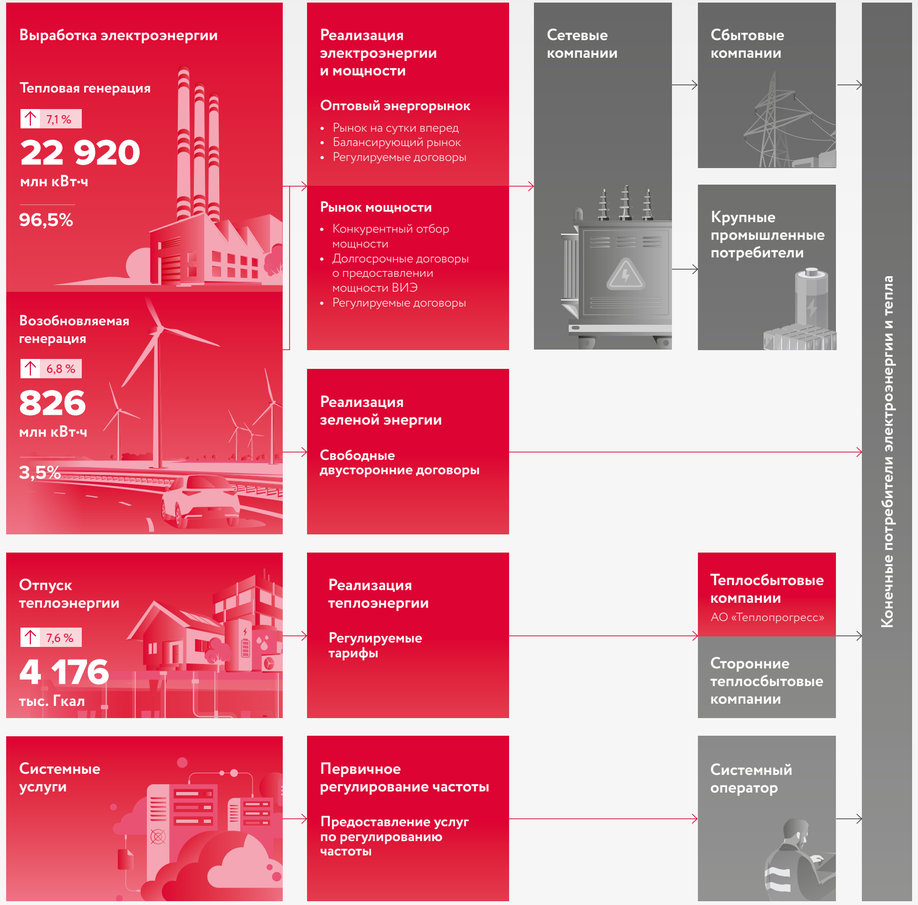
Социальный и репутационный

- **Репутация надежного партнера для государства и бизнеса**
  Компания сертифицирована по **5 основным стандартам ISO**
- **Репутация ответственного партнера для местного сообщества**

Интеллектуальный

- **Развитие инновационного подхода и цифровизации**
  5 свидетельств о государственной регистрации программ для ЭВМ
- **Продвинутая база технических знаний**
- **Доступ к экспертизе Группы «ЛУКОЙЛ»**
- **Активная позиция по продвижению принципов устойчивого развития**

Наша деятельность[1]



● Вне сферы влияния Компании

Наша созданная ценность

Производственная

- **Стабильные поставки электричества, мощности и тепла**
  26 172 млн кВт·ч – объем продаж электроэнергии
  64 107 МВт – объем продаж мощности
  4 176 тыс. Гкал – объем продаж теплоэнергии
- **Инвестиции в возобновляемые источники энергии**
- **Энергоэффективность и надежность поставок электрической и тепловой энергии**
- **Модернизация оборудования, применение инновационных технологий при ремонтах**
  +20 МВт – увеличение установленной мощности после модернизации ТГ7

Ресурсная

- **Энергоемкость производства**
  2,08 ГДж/ГДж – удельное потребление энергоресурсов на единицу произведенной энергии
- **Удельное водопотребление на технические нужды**
  0,195 куб. м/тыс. кВт·ч
- **Ответственное использование ресурсов и переработка отходова**
  46% – доля утилизации отходов потребления и производства
- **Количество углеродных единиц в обращении**
  153 106 – зарегистрированных углеродных единиц

Финансовая

- **Стабильные финансовые результаты**
  5,6 млрд руб. – чистая прибыль от обычных видов деятельности
- **Фокус на интересах акционеров**
- **Уплата налогов**
  5,56 млрд руб. – совокупная налоговая нагрузка

Человеческая

- **Ответственный работодатель**
  12% – коэффициент текучести
- **Конкурентный компенсационный пакет**
  1,9–3,7 – соотношение заработной платы сотрудников к средней по региону
- **Безопасные условия труда**
  0 – индекс частоты несчастных случаев
- **Программы по развитию и обучению**
  100% вовлеченных сотрудников

Социальная и репутационная

- **Финансовый вклад в устойчивое развитие**
  719,44 млн руб. – объем инвестиций в основные проекты, связанные с устойчивым развитием
- **Добросовестное корпоративное управление**
  0 подтвержденных случаев коррупции

Интеллектуальная

- **Сотрудничество с инновационными стартапами**
- **Партнерство с исследовательскими институтами**
- **Распространение знаний об устойчивом развитии**

1 Представлено сравнение показателей 2024 года по отношению к 2023 году, %.

Клиентоориентированность

GRI 2-6 GRI 3-3

Клиентоориентированность Группы компании заключается в первую очередь в обеспечении безопасной, бесперебойной и безаварийной работы электростанций.

Работая на оптовом рынке электрической энергии и мощности, Компания взаимодействует с другими поставщиками электроэнергии (генерирующими компаниями) и покупателями электроэнергии (энергосбытовыми организациями, крупными потребителями электроэнергии, гарантирующими поставщиками), получившими статус субъектов оптового рынка, а также с инфраструктурными организациями ОРЭМ и прочими организациями.

Просто о важном

Оптовый рынок электрической энергии и мощности (ОРЭМ)	сфера обращения электрической энергии и мощности в рамках Единой энергетической системы России.
Единая энергетическая система России (ЕЭС России)	электроэнергетическая система, расположенная в пределах территории Российской Федерации.
Системный оператор	специализированная организация, единолично осуществляющая централизованное оперативно-диспетчерское управление в пределах ЕЭС России. Имеет статус естественной монополии.

Нормативные документы, регулирующие взаимодействие Компании с другими поставщиками и потребителями электроэнергии:

- Федеральный закон от 26.03.2003 № 35-ФЗ «Об электроэнергетике»;
- Постановление Правительства Российской Федерации от 27.12.2010 № 1172 «Об утверждении Правил оптового рынка электрической энергии и мощности и о внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации по вопросам организации функционирования оптового рынка электрической энергии и мощности»;
- Договор о присоединении к торговой системе оптового рынка в соответствии со стандартной формой, размещенной на официальном сайте ассоциации «Некоммерческое партнерство Совет рынка по организации эффективной системы оптовой и розничной торговли электрической энергией и мощностью» (Ассоциация «НП Совет рынка»).

1 Торги на РСВ организует и проводит акционерное общество «Администратор торговой системы оптового рынка электроэнергии» (АО «АТС»).

Продажи электроэнергии – продажи непосредственно произведенной энергии. Компания осуществляет их в 3 секторах ОРЭМ:

- **в секторе регулируемых договоров (РД)** цены (тарифы) на электроэнергию, поставляемую и покупаемую с оптового рынка, рассчитываются по формулам индексации цен, определяемым федеральным органом исполнительной власти Российской Федерации в области государственного регулирования тарифов – Федеральной антимонопольной службой (ФАС России). Подобные договоры заключаются только для объемов электроэнергии и мощности, предназначенных для поставок населению и приравненных к нему категорий потребителей. В 2024 году доля регулируемых договоров на поставку электроэнергии на оптовом рынке электроэнергии в РФ составила около 25 %.;
- **на рынке на сутки вперед (РСВ)** ежедневно проходит анализ спроса и определяется объем необходимой энергии (дополнительной относительно объемов регулируемых договоров). После этого на основании ценового предложения проводится отбор[1] поставщиков, готовых произвести и поставить требуемый объем энергии;
- **на балансирующем рынке (БР)** осуществляется торговля отклонениями фактического потребления электроэнергии от планового (определенного на РСВ). Данный рынок предназначен для обеспечения баланса спроса и предложения электроэнергии в реальном времени. Торговля на БР осуществляется путем подачи заявок. В заявках поставщики электроэнергии указывают, как они готовы изменить свою загрузку, а потребители – изменения в своих потребностях и готовность их оплатить. По факту принимается решение об удовлетворении заявок на основании конкурентного отбора для достижения баланса.

Основными товарами Компании в части электрогенерации являются электроэнергия и мощность.

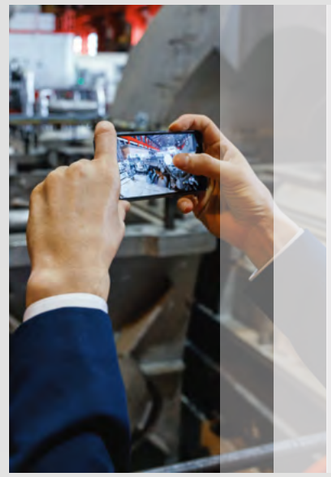


Схема оптового рынка электроэнергии и мощности



Просто о важном

Мощность

Особый товар, покупка которого дает участнику рынка право требовать с продавца мощности поддержания генерирующего оборудования в состоянии готовности для выработки электроэнергии установленного качества в объеме, необходимом для удовлетворения потребности в электрической энергии данного участника. Иными словами, продажа мощности – это продажа гарантии на выработку определенного объема электроэнергии путем поддержания оборудования в состоянии готовности (т. е. включенным). Чтобы стать продавцом мощности, компании необходимо пройти специальный конкурентный отбор мощности (КОМ), который за некоторыми исключениями проводится 1 раз в 4 года. В число критериев отбора входят тип предоставляемой мощности (ВИЭ/АЭС/ГЭС), степень модернизации объектов и их расположение для надежного и бесперебойного снабжения потребителей электрической энергией. Данный рыночный механизм позволяет стимулировать поставщиков к обеспечению надежного технического состояния генерирующего оборудования, необходимого для работы или включения в энергосистему, при помощи влияния на стоимость поставленной мощности.

↑ 7,3%

22 564

млн кВт·ч

полезный отпуск электроэнергии в 2024 году

В 2024 году полезный отпуск электроэнергии Группы составил 22 564 млн кВт·ч (на 7,3 % больше, чем в 2023 году), а ее продажи – 26 172 млн кВт·ч (на 4,7 % больше относительно 2023 года). Продажи мощности, в свою очередь, составили 64 107 МВт, снизившись на 0,6 % относительно 2023 года.

Важным шагом к клиентоориентированности стало развитие возобновляемых источников энергии. С каждым годом все больше потребителей формируют спрос на зеленую электроэнергию. Законодательные изменения в отчетном году обеспечили запуск отечественного рынка зеленых сертификатов. ПАО «ЭЛ5-Энерго» успешно вывело на новый рынок обе ВЭС, зарегистрировав их в российской системе сертификации происхождения электроэнергии. Востребованность данного направления подтверждается фактом заключения первых договоров купли-продажи зеленых сертификатов.

Просто о важном

Чем отличается отпуск от продаж?

Продажи электроэнергии – объем электроэнергии, который реализован в различных секторах рынка электроэнергии (таких, как РСВ, БР и через механизм РД).

Отпуск электроэнергии включает в себя объемы электроэнергии, которые были проданы и куплены на ОРЭМ.

Ключевое отличие этих двух понятий заключается в том, что отпуск электроэнергии, помимо продажи, включает в себя также покупку электроэнергии на РСВ или БР для обеспечения собственных нужд и обязательств по двусторонним регулируемым договорам.

Свободные двусторонние договоры на поставку зеленой электроэнергии

В 2024 году у российских потребителей оставалась возможность заключения свободных двусторонних договоров (далее – СДД) на покупку зеленой электроэнергии напрямую у генератора, однако, по мнению ПАО «ЭЛ5-Энерго», все больше потребителей отдают предпочтение рынку зеленых сертификатов происхождения электрической энергии.

Рынок сертификатов происхождения электрической энергии

В 2024 году произошли изменения в законодательстве Российской Федерации, позволившие запустить отечественный рынок зеленых сертификатов происхождения электрической энергии. ПАО «ЭЛ5-Энерго» смогло успешно влиться в новый рынок, зарегистрировавшись на платформе по выпуску сертификатов происхождения электрической энергии.

В отчетном году ПАО «ЭЛ5-Энерго» заключило два долгосрочных договора купли-продажи по реализации сертификатов происхождения электрической энергии с крупной независимой сбытовой компанией.

Выпуск углеродных единиц

В 2024 году в российском реестре углеродных единиц (оператор реестра АО «Контур») зарегистрирован первый климатический проект Компании – «Проект по сокращению выбросов парниковых газов путем увеличения установленной электрической мощности в результате строительства нового объекта ВИЭ-генерации «Азовская ВЭС» (рег. № 60-2024-00000021).

153 106

углеродных единиц

выпущены в обращение за 2021-2023 годы эксплуатации ветропарка



Рынок системных услуг

Рынок системных услуг используется в качестве механизма обеспечения надежности функционирования энергетической системы и качества электроэнергии.

В Российской Федерации определены 4 вида услуг по обеспечению системной надежности

1. Услуги по нормированному первичному регулированию частоты (далее – НПРЧ)
2. Услуги по автоматическому вторичному регулированию частоты
3. Услуги по регулированию реактивной мощности
4. Услуги по развитию систем противоаварийного управления в Единой энергетической системе (далее – ЕЭС) России

Организация отбора субъектов электроэнергетики, оказывающих услуги по обеспечению системной надежности, оплата таких услуг, а также координация их действий по оказанию услуг по обеспечению системной надежности осуществляются АО «СО ЕЭС».

Генерирующее оборудование, участвующее в НПРЧ:
- Конаковская ГРЭС – Блоки № 1, 2, 3, 4 и 8;
- Невинномысская ГРЭС – ПГУ;
- Среднеуральская ГРЭС – ПГУ.

ПАО «ЭЛ5-Энерго» принимает участие в рынке системных услуг, предоставляя услуги по НПРЧ.

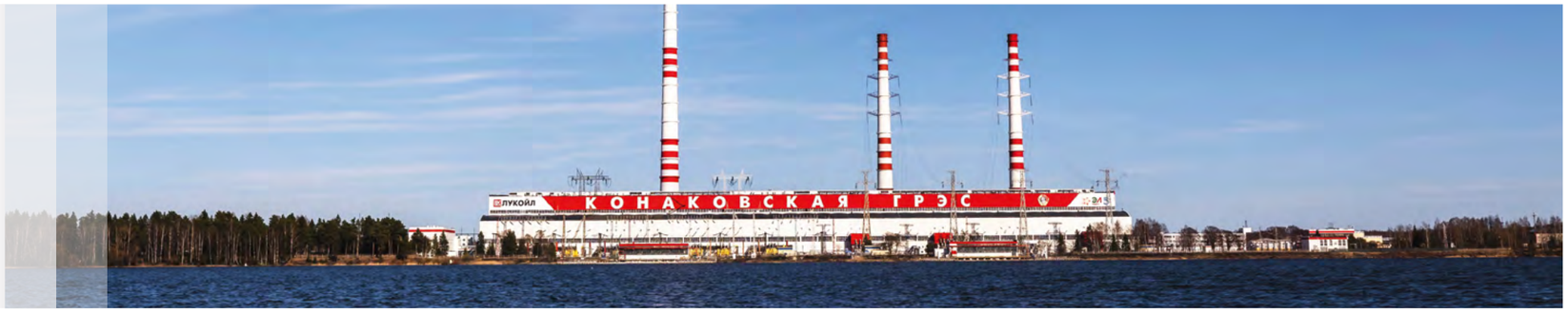
За период 2024 года станции Компании оказали суммарно 18 319 часов услуг НПРЧ, что свидетельствует о высокой востребованности наших станций в качестве надежного поставщика услуги по обеспечению системной надежности ЕЭС России.

С июля 2024 года Компания стала участником рынка услуг по управлению изменением режима потребления электрической энергии. Новый вид услуг предусматривает интеграцию механизма управления спросом в оптовый рынок электроэнергии и мощности и представляет собой комплекс организационных и технологически связанных процессов, направленных на обеспечение готовности к изменению режима потребления электрической энергии объекта потребления при определенных экономических сигналах с рынка электроэнергии (преимущественно в пиковые часы нагрузки).

18 319

часов

суммарное время оказанных услуг НПРЧ в 2024 году



Реализация тепловой энергии

Тепловую энергию реализуют следующие филиалы ПАО «ЭЛ5-Энерго»:
- «Конаковская ГРЭС» (Тверская обл., г. Конаково) (КГРЭС);
- «Невинномысская ГРЭС» (Ставропольский край, г. Невинномысск) (НГРЭС);
- «Среднеуральская ГРЭС» (Свердловская обл., г. Среднеуральск) (СУГРЭС).

1 822

Гкал/ч

суммарная установленная тепловая мощность Компании на конец 2024 года (эквивалентно 2 119 МВт)

Еще одной группой товаров Компании являются производимые Компанией горячая вода и пар, основными потребителями которых являются крупные промышленные предприятия, региональные теплоснабжающие и теплотранспортные организации, в том числе поставляющие тепловую энергию бытовым потребителям и осуществляющие свою деятельность в регионах присутствия Компании.

В 2024 году реализация тепловой энергии по-прежнему происходит на региональных рынках по месту нахождения электростанции по тарифам, утвержденным соответствующими региональными энергетическими комиссиями Российской Федерации, а также по свободным ценам потребителям для тепловой энергии в паре.

Клиентоориентированность проявляется в стремлении учитывать ожидания и запросы клиентов и других заинтересованных сторон. Компания постоянно исследует новые способы взаимодействия и разрабатывает процессы, отвечающие потребностям сторон-участников. Внедрение новых решений и цифровизация бизнес-процессов являются основой повышения уровня клиентоориентированности, так как все это помогает выстроить оптимальную процедуру взаимодействия с заказчиком.

В настоящее время в Компании налажена система юридически значимого электронного документооборота (ЮЗЭДО). В рамках данной системы мы заключили с контрагентами соглашения об обмене документами в электронной форме через оператора электронного документооборота. В 2023 году система ЮЗЭДО была также настроена для дочерних обществ – ООО «Азовская ВЭС» и ООО «Кольская ВЭС». В 2024 году работа по заключению соглашений об электронном документообороте продолжилась, что позволило значительно расширить базу клиентов в части обмена ЮЗЭДО не только с контрагентами на ОРЭМ, но и с поставщиками и потребителями топлива. На конец 2024 года соглашения о переходе на ЮЗЭДО заключены уже более чем с 40 % контрагентов, и работа по подключению новых клиентов будет продолжена в следующем году.

Компания стремится выстраивать отношения с заказчиками на основе взаимоуважения, проявляя компетентность и профессионализм. Во всех своих деловых практиках мы соблюдаем положения Кодекса этики, Руководства по системе антикоррупционного менеджмента и Политики по предотвращению коррупции, чтобы взаимодействие с клиентами было прозрачным и соответствовало действующему законодательству.

Компания всегда учитывает предложения и отвечает на жалобы, поступающие от потребителей или их ассоциаций через оперативную систему связи напрямую, по телефону, электронной почте и т. д. В процессе взаимодействия с клиентами Компания гарантирует высокий уровень сохранности персональных данных. Также ПАО «ЭЛ5-Энерго» своевременно публикует на официальном сайте информацию о своей деятельности. Кроме того, Компания оперативно информирует заказчиков о любых изменениях, касающихся исполнения договоров, направляя официальные письма в электронном виде и по почте.

Подробная информация об операционной деятельности Группы компании и производственных показателях 2024 года содержится в Годовом отчете за 2024 год

Экономическая стоимость

Цели Плана по устойчивому развитию

Стратегическая цель:
Обеспечение финансовой устойчивости Компании

Аспект	Задачи	Показатель
G	EXS ☆ ↑ EBITDA, млрд рублей	11,7 / 13,5 / 15,4
	EXS ☆ ↑ Чистая прибыль от обычных видов деятельности, млрд рублей	3,4 / 5,6 / 5

Цель на 2024 г.
Результат за 2024 г.
Цель на 2025 г.

Легенду и основные обозначения, используемые в Плане, см. в разделе **«Управление устойчивым развитием»** › **стр. 46**

GRI 3-3 GRI 201-1

Мы открыто и прозрачно информируем акционеров, инвесторов, сотрудников, партнеров и других заинтересованных лиц о результатах создания и распределения экономической стоимости.

Прямая созданная экономическая стоимость – **Распределенная экономическая стоимость** = **Нераспределенная экономическая стоимость**

Выручка, которую мы генерируем от основной деятельности Компании – реализации электроэнергии, мощности и тепла, доход от вложений в финансовые инструменты и реализации активов

Наши основные статьи расходов и платежей, которые соотносятся с нашими основными заинтересованными сторонами: сотрудники, акционеры и инвесторы, кредиторы, поставщики и подрядчики, государственные органы, местное сообщество

Разница между созданной и распределенной стоимостью, которую мы направляем на модернизацию текущих активов и развитие бизнеса

Созданная и распределенная экономическая стоимость, тыс. рублей

Показатель	2020	2021	2022	2023	**2024**
Прямая созданная экономическая стоимость	**49 191 198**	**51 206 111**	**52 723 025**	**61 651 338**	**69 517 187**
Выручка от основной деятельности	44 036 827	48 248 917	50 481 443	60 815 177	68 556 678
Прочие операционные доходы	546 321	997 508	618 029	553 995	496 664
Выручка от финансовых инвестиций	608 050	439 690	542 761	282 166	463 845
Поступления от продажи активов	4 000 000	1 519 996	1 080 792	0	0
Распределенная экономическая стоимость	**–39 782 646**	**–42 634 173**	**–38 020 233**	**–53 679 957**	**–59 874 640**
Операционные расходы	–31 004 684	–36 733 840	–37 075 218	–43 962 244	–49 050 561
Заработная плата и прочие платежи, связанные с сотрудниками	–2 523 810	–2 839 971	–2 913 508	–3 746 320	–4 338 160
Выплаты поставщикам финансового капитала	–3 680 421	–705 393	–1 425 551	–3 212 694	–4 393 187
• выплаты акционерам	–3 006 611	18 640	19 549	12 459	0
• выплаты кредиторам	–673 810	–724 033	–1 445 100	–3 225 153	–4 393 187
Налоговые выплаты, штрафы, пени и прочие платежи	–2 535 736	–2 322 129	3 454 897	–2 719 722	–2 049 370
• включая налог на прибыль	–965 046	–664 859	4 905 658	–1 239 660	–402 513
Инвестиции в развитие местных сообществ	–37 995	–32 840	–60 853	–38 977	–43 362
Нераспределенная экономическая стоимость	**9 408 552**	**8 571 938**	**14 702 792**	**7 971 381**	**9 642 547**

Наша нераспределенная стоимость в 2024 году составила

9,64 млрд рублей,

увеличившись по сравнению с предыдущим годом из-за увеличения выручки от основной деятельности.

Положительная нераспределенная стоимость за текущий период отражает сильные операционные результаты Компании, в частности рост показателя EBITDA. Дополнительно, размер нераспределенной стоимости увеличился из-за решения не выплачивать дивиденды по итогам 2024 года.



Управляя миром энергии

Миссия

Сохранять наследие, совершенствовать начатое и развивать новое, производя надежную и доступную энергию

Безопасность

Мы производим доступную и безопасную электроэнергию для населения и промышленных объектов в регионах присутствия Компании. В работе мы применяем самые высокие стандарты охраны труда и промышленной безопасности, лучшие практики в управлении рисками и стремимся к нулевому травматизму на производстве.

Надежность

Мы гарантируем производство надежной и стабильной тепловой и электроэнергии, а также четко следуем всем взятым на себя обязательствам перед персоналом и внешними заинтересованными сторонами.

Забота о людях

Эта ценность является ключевой для устойчивого развития. Учет интересов сотрудников, местного населения в регионах присутствия Компании, всех причастных к деятельности ПАО «ЭЛ5-Энерго» определяет судьбу всей деятельности Компании.

Лидерство

Сегодня мы лидеры в области устойчивого развития, о чем говорят рейтинги и наши награды, мы стали одними из пионеров по развитию возобновляемой энергетики в России, мы внедряем лучшие практики и технологии в производственные циклы. Мы также помогаем развивать лидерские качества в наших сотрудниках, чтобы делать их ежедневную работу безопаснее, эффективнее и интереснее.

Ответственность

Внутри команды мы поощряем ответственный и проактивный подход к работе.
Это способствует развитию Компании в целом, когда каждый проект наполняется осознанностью. Компания также берет на себя повышенную ответственность за активы, окружающую среду, а также в вопросах, связанных со всеми заинтересованными сторонами.



Стратегия устойчивого развития

Устойчивое будущее – общая цель

44 Управление устойчивым развитием

58 Взаимодействие с заинтересованными сторонами



749,55

млн руб.

объем инвестиций в основные проекты, связанные с устойчивом развитием

Подробнее › стр. 55

31

задача

по 10 ключевым направлениям устойчивого развития

Подробнее › стр. 49

1-е

место

среди энергетических компаний ежегодного рейтинга устойчивого развития компаний России

Подробнее › стр. 56

18 О Компании

64 Климат и забота об окружающей среде

Управление устойчивым развитием

GRI 2-22 GRI 2-23 GRI 2-24

Группа компании применяет единый корпоративный подход к управлению процессами устойчивого развития. Для этого в ЭЛ5-Энерго утверждены следующие ключевые документы:

Интегрированная политика в области охраны труда, промышленной безопасности, экологии, качества и энергоэффективности

Кодекс этики

Политика по предотвращению коррупции

Политика по взаимодействию с заинтересованными сторонами

Экологическая политика

Политика соблюдения прав человека

Регламентирующие документы по отдельным направлениям повестки приведены в тематических разделах настоящего Отчета.

Мы стремимся постоянно улучшать качество управления отдельными аспектами устойчивого развития и регулярно следим за национальными и международными требованиями к ведению деятельности, рекомендациями по раскрытию и представлению информации о нефинансовой деятельности Компании, тенденциями и лучшими практиками. Оценивая их актуальность и применимость, мы также учитываем бизнес-стратегию Компании, особенности отрасли и приоритетность данного вопроса.

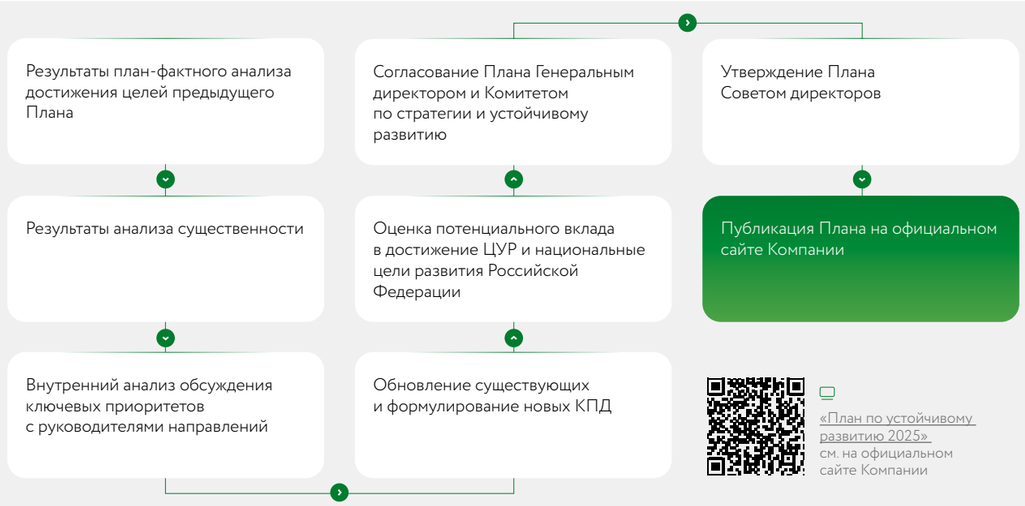
Стратегические приоритеты в области устойчивого развития

Для обеспечения системного подхода в ЭЛ5-Энерго принят и ежегодно утверждается План по устойчивому развитию (далее – План), где отражены стратегически приоритетные для Компании ESG-направления и цели по ним.

Компания устанавливает количественные и качественные показатели на 3 года и актуализирует свои ESG-цели исходя из изменений стратегии и внешнего контекста. План согласовывается Генеральным директором и Комитетом по стратегии и устойчивому развитию, после чего утверждается Советом директоров. Следуя принципу прозрачности, Компания размещает документ на официальном сайте и публично раскрывает целевые показатели по стратегическим ESG-направлениям на следующий отчетный год, а также план-фактный анализ по установленным целям за прошедший год. В 2024 году Компания запустила процесс трансформации, результатом которого станет обновленный подход к целеполаганию в области устойчивого развития, о чем мы планируем рассказать в следующем Отчете.



Разработка Плана по устойчивому развитию



«План по устойчивому развитию 2025» см. на официальном сайте Компании

О процедуре оценки существенности подробнее см. в разделе **«Об Отчете» › стр. 6**

Подробнее о КПД, включенных в План по устойчивому развитию, см. раздел «План по устойчивому развитию» на официальном сайте Компании, о целевых показателях на 2025 год – в начале соответствующих разделов настоящего Отчета

Мы ежегодно оцениваем соответствие приоритетов ЭЛ5-Энерго ожиданиям заинтересованных сторон, а также стремимся выявлять зоны развития. При пересмотре Плана мы стараемся соблюдать последовательность и отражать эволюцию нашего подхода к устойчивому развитию, учитывая при этом изменения стратегии и контекста. Результаты реализации Плана отражаются в Отчете об устойчивом развитии.

В основе структуры Плана – перечень существенных для Компании тем, сгруппированных по стратегическим направлениям. На базе комплексной оценки, проведенной в отчетном году, определено 10 существенных тем. В Плане по устойчивому развитию целевые показатели на год установлены по 8 из них. Исключение составляют тема «Местные сообщества» (в связи с пересмотром подхода в оценке эффективности социальных инвестиций) и «Клиентоориентированность». Несмотря на очевидную существенность темы «Клиентоориентированность» для Группы компании, в настоящее время это, скорее, общая ценность, которая пока не нашла прямого измерения в конкретных показателях или мероприятиях.

Процесс реализации Плана и отчетности

1. Существенные темы
2. План по устойчивому развитию
3. Разработка и реализация мероприятий для выполнения КПД, включенных в План
4. Результаты работы по выполнению Плана
5. Отчет об устойчивом развитии

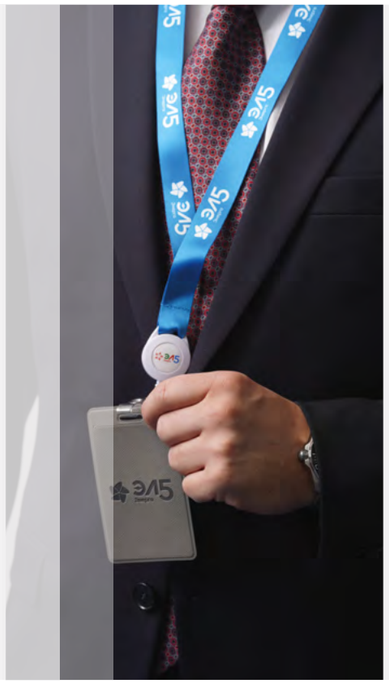
В основе устойчивости Компании лежат цели, связанные с управлением ее воздействием на окружающую среду, охрану труда, промышленную безопасность и применяемыми в связи с этим управленческими практиками.

В связи со спецификой работы на оптовом рынке электроэнергии и мощности, Компания не работает с широким кругом клиентов; тем не менее мы уделяем большое внимание конструктивным коммуникациям с АО «Системный оператор Единой энергетической системы». Безусловно, клиентоориентированность имеет первоочередную значимость для успешного развития новых направлений деятельности, например, топливного бизнеса. Кроме того, развитие ветряной энергетики – это непосредственная реакция на существующий запрос в мире на безуглеродную энергию. В этом направлении мы сделали значимый шаг, предложив нашим потенциальным клиентам зеленые сертификаты, выпускаемые ВЭС. В перспективе все эти направления могут быть включены в План с указанием целевых показателей в рамках темы «Клиентоориентированность».

Неизменной остается человекоцентричная модель, где главной ценностью остаются люди, в первую очередь – наши сотрудники, а также представители подрядных организаций и жители территорий расположения наших производственных филиалов.

Основной целью деятельности любой Компании является создание ценности как для нее самой, так и для различных групп заинтересованных сторон. Наряду с созданием экономической и финансовой ценности в рамках данного процесса мы уделяем внимание устойчивости нашей цепочки поставок и вопросам эффективного управления производственными активами.

Легенда и основные обозначения, используемые в Плане по устойчивому развитию



Формулировка

EXS – Задача существующая, изменения в формулировку не вносились

EDT – Проведена корректировка формулировки задачи или единиц измерения

NEW – Новая задача, целевой показатель впервые установлен на 2025 год

Достижение в 2024 году

☆ – Достигнутые результаты в 2024 году превысили целевые показатели

✓ – Достигнутые результаты в 2024 году полностью соответствуют целевым показателям

× – Целевой показатель не достигнут

Планирование на 2025 год

↑ – Целевой показатель на 2025 год установлен на улучшение результатов

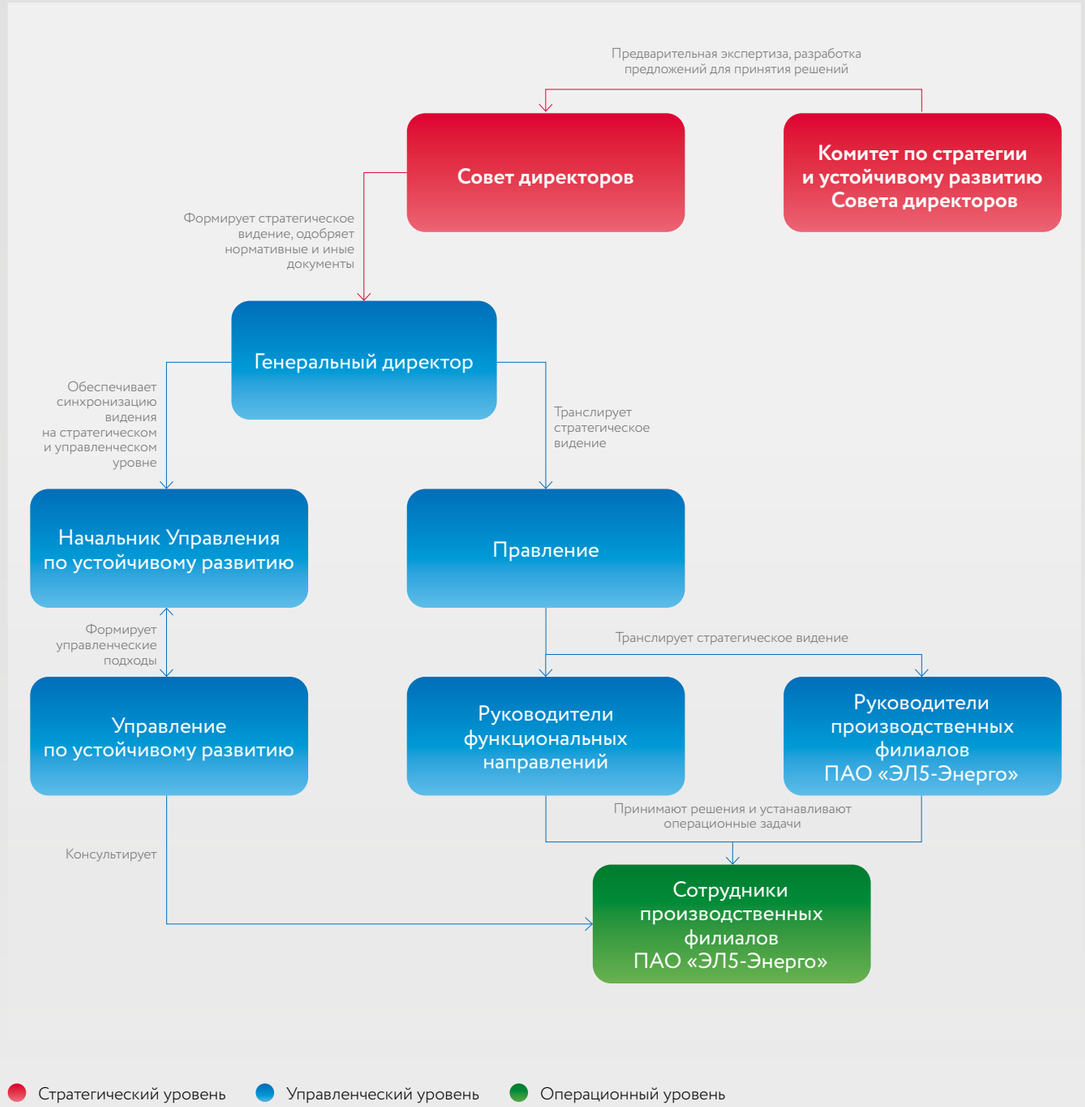
→ – Целевой показатель на 2025 год установлен на поддержание результатов

Структура управления устойчивым развитием

GRI 2-13

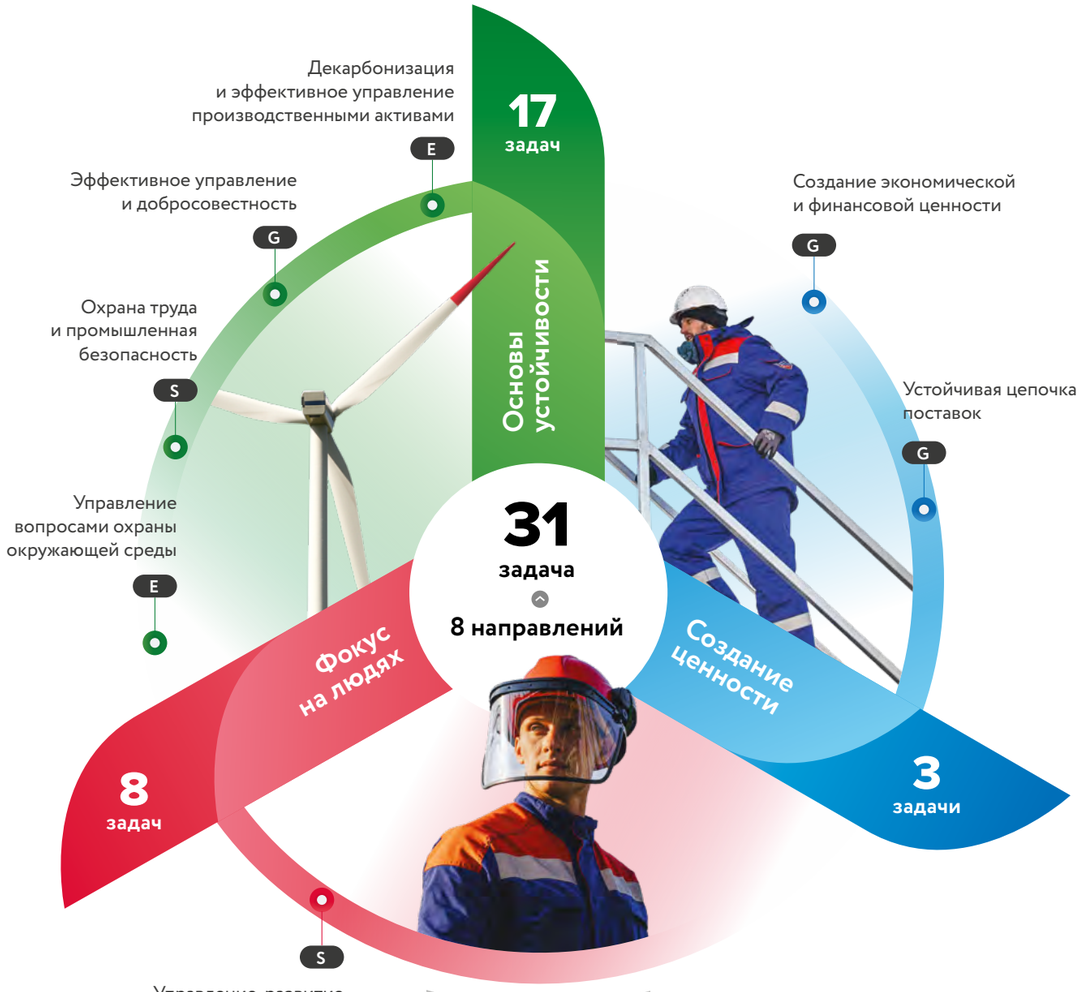
В ЭЛ5-Энерго выстроена эффективная структура управления устойчивым развитием. Она охватывает все уровни управления, благодаря чему вопросы ESG проходят глубокую и всестороннюю проработку, а результаты контролируются высшим руководством.

Организационная структура управления вопросами устойчивого развития



Создаем устойчивую энергию для экономического прогресса и процветания будущих поколений

Стратегические направления устойчивого развития



Вклад в глобальную повестку дня на период до 2030 года с акцентом на ЦУР



Роль высшего руководства Компании в повестке устойчивого развития

GRI 2-12 GRI 2-14

На стратегическом уровне повесткой устойчивого развития управляет Совет директоров, который формирует стратегическое видение в сфере экологических, социальных и экономических аспектов.

В обязанности Комитета по стратегии и устойчивому развитию входит оказание содействия Совету директоров Общества в оценке и принятии решений по вопросам стратегии и устойчивого развития Общества посредством выполнения подготовительной работы в целях внесения предложений и предоставления рекомендаций.

Совет директоров ежегодно утверждает для ключевых руководящих работников Компании ключевые показатели деятельности (КПД), часть из которых включаются в План в качестве целевых значений.

На управленческом уровне Генеральный директор участвует в формировании и реализации стратегического видения, привлекая к этой деятельности начальника Управления по устойчивому развитию. Утвержденное Советом директоров видение Генеральный директор транслирует членам Правления, а начальник Управления по устойчивому развитию формирует управленческие подходы для его реализации на операционном уровне.

Управление по устойчивому развитию осуществляет разработку основных регламентирующих документов в соответствующей сфере деятельности, Плана по устойчивому развитию и Отчета об устойчивом развитии. Кроме того, осуществляется консультирование сотрудников по вопросам реализации операционных задач в области устойчивого развития, а также экспертная поддержка подразделений по реализуемым проектам.

Подробнее о компетенциях органов корпоративного управления Компании и результатах их работы в 2024 году см. раздел «Корпоративное управление» › стр. 188



Управление по функциональным направлениям

GRI 2-24

Управление по устойчивому развитию интегрирует вопросы ESG-повестки в бизнес-деятельность подразделений, консультирует их и координирует межфункциональное взаимодействие. Решение узкоспециальных вопросов, касающихся отдельных аспектов устойчивого развития, осуществляется соответствующими подразделениями.

Прогресс отслеживается через КПД, которые определяются на ежегодной основе, а наиболее релевантные – включаются в План по устойчивому развитию.

Вовлеченность подразделений в реализацию Плана по устойчивому развитию

Блок Плана по устойчивому развитию

Создание ценности — 3 задачи

Основы устойчивости — 17 задач

Фокус на людях — 8 задач

Драйверы роста — 3 задачи

Аспект	Существенная тема	Ответственные подразделения
G	Создание экономической и финансовой ценности	Финансовая дирекция
G	Устойчивая цепочка поставок	Дирекция по закупкам
E	Декарбонизация и эффективное управление производственными активами	Дирекция по генерации
E	Управление вопросами охраны окружающей среды	Дирекция по ОТПБЭиК
S	Охрана труда и промышленная безопасность	Дирекция по ОТПБЭиК
G	Эффективное управление и добросовестность	Дирекция по правовым вопросам и корпоративным отношениям
S	Управление, развитие и мотивация сотрудников	Дирекция по персоналу и организационному развитию
S	Вовлечение местных сообществ	Управление по устойчивому развитию
G	Инновации и цифровая трансформация	Дирекция по информационным технологиям Инновационный центр
G	Клиентоориентированность	Коммерческая дирекция

Вклад в национальные цели развития Российской Федерации и ЦУР ООН

Национальные цели развития Российской Федерации

Вклад Компании в национальные цели развития Российской Федерации (далее – Национальные цели) является стратегически важной составляющей для формирования устойчивого и конкурентоспособного общества. ПАО «ЭЛ5-Энерго» вносит вклад в достижение Национальных целей как путем реализации своей основной деятельности, так и через реализацию различных инициатив. Инвестиции в модернизацию производств и внедрение экосистемных решений поддерживают устойчивое развитие экономики и способствуют снижению негативного воздействия на окружающую среду.

Социальная ответственность бизнеса – поддержка образовательных и социальных инициатив – помогает формировать более квалифицированную рабочую силу и улучшает уровень жизни населения, равно как и реализация благотворительных программ, направленных на развитие регионов присутствия Компании.

Деятельность Компании способствует достижению Национальных целей:

- «Комфортная и безопасная среда для жизни»
- «Экологическое благополучие»
- «Устойчивая и динамичная экономика»,

а также таких национальных проектов, как:

- «Экология»
- «Кадры»
- «Цифровизация»
- «Экономика данных»
- «Эффективная и конкурентная экономика»
- «Развитие физической культуры и спорта»

ЦУР ООН

Вклад в достижение ЦУР ООН остается для нас важным ориентиром в управлении процессами.

При постановке целей Плана по устойчивому развитию мы также закрепляем наши намерения путем привязки к ЦУР ООН. Таким образом, достижение каждого показателя Плана способствует увеличению нашего вклада в соответствующую глобальную цель.

Мы выделяем четыре основные ЦУР ООН, достижению которых мы способствуем в процессе осуществления нашей производственной деятельности в первую очередь.

В рамках актуализации целеполагания и с учетом Национального перечня показателей ЦУР ООН цель 11 была исключена из числа приоритетных, а взамен была добавлена цель 12 в рамках вклада в повышение доли утилизации и обезвреживания отходов производства и потребления в общем объеме образовавшихся отходов производства и потребления.

В остальные ЦУР ООН мы вносим вклад путем реализации соответствующих инициатив.

Подробнее см. «План по устойчивому развитию 2025» на официальном сайте Компании

Подробнее о вкладе Компании в ЦУР ООН см. на официальном сайте Компании

Детализация вклада Компании в достижение национальных целей развития Российской Федерации и ЦУР ООН

Национальная цель развития РФ	Целевые показатели и задачи, выполнение которых характеризует достижение национальной цели развития РФ	Связанные ЦУР ООН	Вклад Компании
Сохранение населения, укрепление здоровья и повышение благополучия людей, поддержка семьи	• Повышение к 2030 г. уровня удовлетворенности граждан условиями для занятий физической культурой и спортом • Увеличение ожидаемой продолжительности жизни до 78 лет к 2030 г. и до 81 года к 2036 г., в том числе опережающий рост показателей ожидаемой продолжительности здоровой жизни • Снижение к 2030 г. суммарной продолжительности временной нетрудоспособности граждан в трудоспособном возрасте на основе формирования здорового образа жизни, создания условий для своевременной профилактики заболеваний и привлечения граждан к систематическим занятиям спортом	ЦУР 3 Обеспечение здорового образа жизни и содействие благополучию для всех в любом возрасте ЦУР 8 Содействие поступательному, всеохватному и устойчивому экономическому росту, полной и производительной занятости и достойной работе для всех	• Реализация инициатив по развитию и поддержке сотрудников, включая инициативы, направленные на поддержку и стимулирование здорового образа жизни • Реализация программы по поддержке местных сообществ, включая проекты по оснащению медицинских учреждений, учреждений для занятий массовым спортом, по поддержке детского спорта и продвижению здорового образа жизни
Реализация потенциала каждого человека, развитие его талантов, воспитание патриотичной и социально ответственной личности	• Увеличение к 2030 г. доли молодых людей, участвующих в проектах и программах, направленных на профессиональное, личностное развитие и патриотическое воспитание, не менее чем до 75 % • Увеличение к 2030 г. доли молодых людей, верящих в возможности самореализации в России, не менее чем до 85 % • Повышение к 2030 г. удовлетворенности граждан работой государственных и муниципальных организаций культуры, искусства и народного творчества	ЦУР 4 Обеспечение всеохватного и справедливого качественного образования и поощрение возможности обучения на протяжении всей жизни для всех ЦУР 8 Содействие поступательному, всеохватному и устойчивому экономическому росту, полной и производительной занятости и достойной работе для всех ЦУР 5 Обеспечение гендерного равенства и расширение прав и возможностей всех женщин и девочек	• Реализация инициатив по развитию и поддержке сотрудников, включая инициативы в области привлечения и развития талантов • Реализация программы по поддержке местных сообществ • Развитие академического партнерства с профильными образовательными учреждениями, включая реализацию совместных инициатив, выплату стипендий лучшим студентам и преподавателям, оснащение и улучшение условий в образовательных учреждениях
Комфортная и безопасная среда для жизни	• Улучшение качества среды для жизни в опорных населенных пунктах на 30 % к 2030 г. и на 60 % к 2036 г. • Обеспечение значимого роста энергетической и ресурсной эффективности в жилищно-коммунальном хозяйстве, промышленном и инфраструктурном строительстве	ЦУР 6 Обеспечение наличия и рационального использования водных ресурсов и санитарии для всех ЦУР 7 Обеспечение доступа к недорогим, надежным, устойчивым и современным источникам энергии для всех ЦУР 11 Обеспечение открытости, безопасности, жизнестойкости и экологической устойчивости городов и населенных пунктов ЦУР 9 Создание стойкой инфраструктуры, содействие всеохватной и устойчивой индустриализации и инновациям	• Реализация программы по поддержке местных сообществ, включая реализацию инфраструктурных проектов, направленных на улучшение качества жизни жителей регионов присутствия Компании

Национальная цель развития РФ	Целевые показатели и задачи, выполнение которых характеризует достижение национальной цели развития РФ	Связанные ЦУР ООН	Вклад Компании
Экологическое благополучие	• Поэтапное снижение к 2036 г. в 2 раза выбросов опасных загрязняющих веществ, оказывающих наибольшее негативное воздействие на окружающую среду и здоровье человека, в городах с высоким и очень высоким уровнем загрязнения атмосферного воздуха • Снижение к 2036 г. в 2 раза объема неочищенных сточных вод, сбрасываемых в основные водные объекты, сохранение уникальной экологической системы озера Байкал • Сохранение лесов и биологического разнообразия, устойчивое развитие особо охраняемых природных территорий и создание условий для экологического туризма во всех национальных парках	ЦУР 6 Обеспечение наличия и рационального использования водных ресурсов и санитарии для всех ЦУР 12 Обеспечение перехода к рациональным моделям потребления и производства ЦУР 13 Принятие срочных мер по борьбе с изменением климата и его последствиями ЦУР 15 Защита и восстановление экосистем суши и содействие их рациональному использованию, рациональное лесопользование, борьба с опустыниванием, прекращение и обращение вспять процесса деградации земель и прекращение процесса утраты биологического разнообразия	• Реализация проектов по повышению экологической безопасности, охране биоразнообразия и развитию бережливого производства, модернизации оборудования
Устойчивая и динамичная экономика	• Обеспечение темпа роста валового внутреннего продукта страны выше среднемирового и выход не позднее 2030 года на четвертое место в мире по объему валового внутреннего продукта, рассчитанного по паритету покупательной способности, в том числе за счет роста производительности труда, при сохранении макроэкономической стабильности, низкого уровня безработицы и снижении уровня структурной безработицы; • Увеличение к 2030 году объема инвестиций в основной капитал не менее чем на 60 % по сравнению с уровнем 2020 года за счет постоянного улучшения инвестиционного климата; • Увеличение к 2030 году доли туристской отрасли в валовом внутреннем продукте до 5 %; • Утверждение и реализация программ адаптации к изменениям климата на федеральном, региональном и корпоративном уровнях.	ЦУР 4 Обеспечение всеохватного и справедливого качественного образования и поощрение возможности обучения на протяжении всей жизни для всех ЦУР 8 Содействие поступательному, всеохватному и устойчивому экономическому росту, полной и производительной занятости и достойной работе для всех ЦУР 13 Принятие срочных мер по борьбе с изменением климата и его последствиями ЦУР 17 Укрепление средств осуществления и активизация работы в рамках Глобального партнерства в интересах устойчивого развития	• Ведение непрерывной производственной деятельности • Развитие практик корпоративного управления, реализация мероприятий по противодействию коррупции • Поддержка проектов по повышению туристической привлекательности территорий присутствия Компании путем проведения туристически привлекательных мероприятий и участия в проектах по развитию промышленного туризма
Технологическое лидерство	• Увеличение к 2030 г. доли отечественных высокотехнологичных товаров и услуг, созданных на основе собственных линий разработки, в общем объеме потребления таких товаров и услуг в Российской Федерации, в 1,5 раза по сравнению с уровнем 2023 г.	ЦУР 4 Обеспечение всеохватного и справедливого качественного образования и поощрение возможности обучения на протяжении всей жизни для всех ЦУР 8 Содействие поступательному, всеохватному и устойчивому экономическому росту, полной и производительной занятости и достойной работе для всех	• Реализация проектов по развитию внутренних информационных систем
Цифровая трансформация государственного и муниципального управления, экономики и социальной сферы	• Формирование рынка данных, их активное вовлечение в хозяйственный оборот, хранение, обмен и защита • Переход к 2030 г. не менее 80 % российских организаций ключевых отраслей экономики на использование базового и прикладного российского программного обеспечения в системах, обеспечивающих основные производственные и управленческие процессы	ЦУР 8 Содействие поступательному, всеохватному и устойчивому экономическому росту, полной и производительной занятости и достойной работе для всех	• Реализация проектов по развитию внутренних информационных систем

Подробнее см. в разделе «Существенные темы» › стр. 11

Инвестиции в устойчивое развитие

↓ 9,17 %

749,44

млн руб.

объем инвестиций в основные проекты, связанные с устойчивым развитием

Общий объем инвестиций в основные проекты, связанные с устойчивым развитием, составил 719,44 млн рублей, что на 9,17 % меньше, чем в 2023 году. В первую очередь это вызвано сокращением капитальных затрат в экологических проектах в связи с завершением технического перевооружения установки очистки и обезвоживания шлама на Среднеуральской ГРЭС. При этом наибольшая часть затраченных средств как и в предыдущие периоды приходится на проекты в области экологии (частично включая проекты модернизации оборудования), развитие практик в области охраны труда и инвестиции в сотрудников Компании.

Направление и объем инвестиций[1], млн руб.

Инвестиции в экологические проекты
(капитальные и эксплуатационные затраты на услуги природоохранного назначения)

↓ 18,06 %

244,30

«Ответственное отношение к окружающей среде» › стр. 89

Проекты по охране труда
(#ЖивиБезопасно, «Черный асфальт» – зимняя уборка, расходы на средства индивидуальной защиты, расходы на пожарную безопасность)

↓ 4,37 %

166,50

«Здоровье и безопасность» › стр. 156

Инвестиции в проекты по развитию и социальной поддержке персонала
(проекты, направленные на обучение, развитие и ДМС[2])

↑ 14,00 %

292,00

«Люди, с которыми мы работаем» › стр. 120

Инвестиции в развитие местных сообществ
(Программа поддержки и развития местных сообществ, а также иные социальные и коммуникационные проекты на территориях присутствия Компании)

↑ 11,24 %

43,36

«Работа с местными сообществами» › стр. 174

Сертификация по интегрированной системе менеджмента

↑ 9,70 %

3,28

«Интегрированная система менеджмента» › стр. 206

1 С указанием динамики год к году.
2 ДМС – добровольное медицинское страхование.

Наши рейтинги

ruAA–
(стабильный)

кредитный рейтинг нефинансовых компаний

Expert

Подробнее на сайте

1-е место
среди энергетических компаний ежегодного рейтинга устойчивого развития компаний России

Подробнее на сайте

1-е место
среди энергетических компаний в номинации «Самые высокоразвитые HR-процессы» ежегодного рейтинга работодателей России

hh

Подробнее на сайте

1-е место
среди генерирующих и сетевых компаний в номинации «Лучшие технические требования» ежегодного рейтинга служб МТО

ТЭК-РЕЙТИНГ

Подробнее на сайте

5-е место
среди энергетических компаний ежегодного рейтинга социальной эффективности крупнейших российских компаний

АК&М

Подробнее на сайте

5-е место
среди энергетических компаний ежегодного рейтинга ответственности крупнейших компаний перед обществом

Подробнее на сайте

5-е место
среди энергетических компаний с лучшей практикой устойчивого развития ежегодного рейтинга снижения углеродного следа

Подробнее на сайте

1-е место
среди энергетических компаний ежегодного консолидированного ESG-индикатора отраслевых лидеров

Платформа ИНФРАГРИН

Подробнее на сайте

Оценка 5/5
наивысшее качество в рейтинге годовых отчетов коммерческих организаций

РАЭКС-АНАЛИТИКА

Подробнее на сайте

I уровень
(высокий) в ESG-индексе НКР и РБК

РБК НКР

Подробнее на сайте

III группа
(результат выше среднего) в рейтинге работодателей РБК

РБК

Наши рэнкинги

1-е место
среди энергетических компаний ежегодного рэнкинга ESG-прозрачности российских компаний и банков

Expert

Подробнее на сайте

4-е место
в ежегодном ESG-рэнкинге по взаимодействию российских компаний с заинтересованными сторонами

РАЭКС-АНАЛИТИКА

Подробнее на сайте

Наши награды

2-е место
в номинации «Лучшие практики наставничества по повышению производительности труда»

КОНКУРС ЛУЧШИЕ ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА МОСКВЫ 2024

Подробнее на сайте

2-е место
в номинации «Лучший годовой отчет компании с капитализацией до 40 млрд рублей»

MOEX МОСКОВСКАЯ БИРЖА

Подробнее на сайте

3-е место
среди генерирующих энергокомпаний в номинации «Лучший коллективный договор» (Конаковская ГРЭС)

Подробнее на сайте

3-е место
в номинации «Лучшее предприятие Верхневолжья в области охраны труда» среди предприятий производственной сферы численностью свыше 250 человек (Конаковская ГРЭС)

Подробнее на сайте

Отчет о деятельности компании в области устойчивого развития за 2023 г. **впервые прошел процедуру общественного заверения в Российском союзе промышленников и предпринимателей**

РСПП

Подробнее на сайте

Почетный знак **«Организация высокой социальной эффективности»** от «ЭРА России»

Подробнее на сайте



Взаимодействие с заинтересованными сторонами

GRI 2-29

На всех этапах деятельности Компании, от планирования до реализации проектов, а также при управлении производственными процессами и определении ключевых направлений развития, мы стараемся учитывать и соблюдать баланс интересов, опираясь на мнение и потребности заинтересованных сторон. Комфортные и доверительные взаимоотношения с заинтересованными сторонами мы рассматриваем в качестве важного актива и залога взаимной поддержки и развития.

Основным документом, закрепляющим принципы взаимодействия Группы компании с заинтересованными сторонами, является Политика по взаимодействию с заинтересованными сторонами.

Официальный сайт Компании, Годовой отчет, Отчет об устойчивом развитии, а также пресс-релизы являются основными каналами регулярного информирования заинтересованных сторон о деятельности Группы.

Политика по взаимодействию с заинтересованными сторонами



Подход к взаимодействию с заинтересованными сторонами

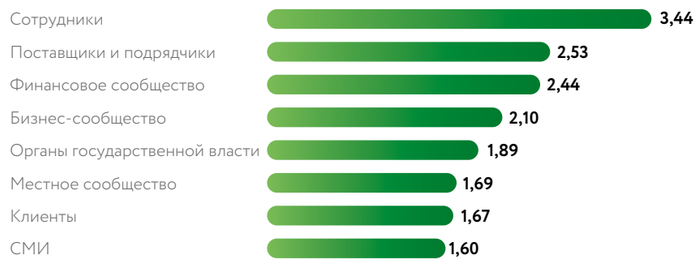
Оценка влияния процессов и деятельности Группы компании на заинтересованные стороны помогает проанализировать, как именно наша работа сказывается на тех или иных заинтересованных сторонах, учитывая внешний контекст. Чтобы сделать нашу оценку более комплексной, к этому процессу мы привлекаем представителей бизнес-функций, отвечающих за непосредственное взаимодействие с той или иной категорией заинтересованных сторон. В результате оценки мы получаем более полное представление о заинтересованных сторонах, которое становится основой для формирования содержания Отчета и разработки Плана по устойчивому развитию.

По результатам анализа 2024 года наибольшее влияние Компания оказывает на следующие группы заинтересованных сторон: сотрудники, поставщики и подрядчики, финансовое сообщество, а наименьшее – на СМИ (включая традиционные, цифровые средства массовой информации и социальные сети) и клиентов, последних – по причине отсутствия у Компании прямых клиентов и потребителей.

Цели, задачи и методы взаимодействия с заинтересованными сторонами

Цели	Задачи	Методы
Понимание внешнего контекста	• Изучение лучших практик, бенчмарк-тенденций и сбор иной информации для формирования стратегии • Поиск новых бизнес-возможностей при решении социальных и экологических проблем	Информирование
Формирование и управление репутацией	• Повышение прозрачности деятельности • Создание ценностно ориентированной корпоративной культуры	Консультирование
Смягчение потенциальных рисков	• Мониторинг ожиданий и обратной связи заинтересованных сторон • Принятие превентивных мер по потенциальным конфликтным ситуациям	Вовлечение
Продвижение ценностей устойчивого развития	• Интеграция принципов устойчивого развития в цепочку создания ценности • Партнерство в интересах устойчивого развития	Сотрудничество

Степени влияния Компании на различные группы заинтересованных сторон[1]



1 Под клиентами мы подразумеваем конечных получателей производимой нами энергии, а под финансовым сообществом – в том числе наших акционеров и инвесторов.

Более подробную информацию по основным каналам коммуникации см. в разделах «Об Отчете» › стр. 6 и «Деловая этика и противодействие коррупции» › стр. 228



★ **Избранный проект**

«Информационная кампания в связи с ограничением проезда большегрузной техники на участке автодороги «г. Верхняя Пышма — г. Среднеуральск — п. Исеть» через плотину Среднеуральской ГРЭС»

Плотина СУГРЭС — объект топливно-энергетического комплекса повышенной опасности, построенный в 1948 году, за исправностью которого ПАО «ЭЛ5-Энерго» осуществляет постоянный контроль, проводя необходимые технические и организационные мероприятия под надзором Уральского управления Ростехнадзора.

На данный момент состояние плотины соответствует принятым нормативам и сооружение не нуждается в реконструкции. Плотина успешно функционирует и справляется с нагрузками легкового транспорта, но не рассчитана на интенсивное движение тяжелых транспортных средств по ней. Итоги технической экспертизы показали, что в целях предотвращения разрушения плотины и, как следствие, затопления ближайших населенных пунктов, допустимая нагрузка не должна превышать 17 тонн. Водителям грузового транспорта с грузоподъемностью, превышающей установленную, предлагается воспользоваться существующим альтернативным проездом.

Введенные на участке дороги ограничения не касаются передвижения по плотине личного транспорта жителей, пожарных машин, бригад скорой помощи, спецтехники и транспорта, доставляющего товары первой необходимости. Для соблюдения пропускного режима на плотине организовано круглосуточное дежурство специалистов. На основных жизненно-важных путях коммуникации с ближайшими населенными пунктами данное ограничение не отразилось.

За период действия информационной кампании все публикации в федеральных и региональных СМИ носили преимущественно положительный и нейтральный характер — Компания вела открытый диалог с журналистами, проактивно реагировала на комментарии жителей в социальных сетях, готовила совместные информационные сообщения (пресс-релизы, новости, комментарии) с пресс-службами региональных органов исполнительной власти, проводила пресс-туры для региональных СМИ с выездом на плотину и строящийся альтернативный проезд, совместно с Центром управления регионом Свердловской области вела разъяснительную работу в социальных сетях.

Всего в рамках информационной кампании в течение 2024 года в СМИ вышло

160 **публикаций**
с примерным охватом
>24 **млн человек**

Хронология информационных сообщений

2 мая 2024 года

Жителей г. о. Среднеуральск и его окрестностей проинформировали о том, что с 3 мая на участке автодороги «г. Верхняя Пышма — г. Среднеуральск — п. Исеть» через плотину СУГРЭС на Исетском водохранилище будут установлены ограничивающие конструкции, исключающие проезд автотранспорта грузоподъемностью более 3,5 тонны.

5 июня 2024 года

В результате действий водителей большегрузов на подъезде к плотине СУГРЭС образовалась пробка. Органы местного самоуправления отправили на место происшествия грузовой эвакуатор, чтобы освободить дорогу. После восстановления движения, на дамбе организовали регулярный пост автоинспекции.

20 июня 2024 года

В «Российской газете» вышло интервью с Генеральным директором ПАО «ЭЛ5-Энерго» Алибеком Тналиным, в котором он рассказал о текущем состоянии плотины и действии пропускного режима.

2 июля 2024 года

В СМИ появилась информация о возобновлении на плотине пропускного режима — проезд снова был ограничен после восстановления ограждающих устройств, выведенных из строя деструктивными действиями физических лиц.

2 августа 2024 года

Водителями большегрузов из-за несоблюдения скоростного режима повторно снесены 2 шлагбаума. После работ по восстановлению ограждающих устройств на плотине был установлен прежний пропускной режим, ограничивающий движение большегрузов.

2 сентября 2024 года

Строители открыли новую дорогу Сагра — Аять для объезда грузовиками плотины СУГРЭС. Информационные сообщения о действии альтернативного проезда появлялись в СМИ вплоть до октября 2024 года.

18 ноября 2024 года

На участке автодороги через плотину СУГРЭС зафиксировано 20-е по счету дорожно-транспортное происшествие по причине несоблюдения требований знаков дорожного движения. Компания напомнила автовладельцам о необходимости соблюдения предписаний установленных дорожных знаков и, как следствие, предотвращения сноса ограничивающих конструкций.

Мы признаем важность каждой из групп заинтересованных сторон, поэтому для взаимодействия с ними в ЭЛ5-Энерго разрабатываются планы мероприятий и определены основные каналы связи. За взаимодействие с каждой из групп заинтересованных сторон в качестве ответственного закреплено одно или несколько функциональных подразделений Компании.

Наши планы на следующие отчетные периоды

- регулярный мониторинг изменяющегося контекста для своевременной адаптации инструментов коммуникации;
- совершенствование основных и поиск дополнительных каналов коммуникации для отдельных групп заинтересованных сторон с учетом меняющихся потребностей и приоритетов Компании;
- повышение эффективности процессов сбора и обработки обратной связи, в том числе в рамках процессов ИСМ, САКМ и взаимодействия с персоналом;
- реализация дополнительных мероприятий для повышения осведомленности различных групп заинтересованных сторон об устойчивом развитии, целях и ценностях Компании.



Комплекс методов взаимодействия с заинтересованными сторонами

GRI 2-26 GRI 2-29 GRI 413-1

Условные обозначения основных каналов коммуникации

- Информационные рассылки в электронном и печатном форматах
- Индивидуальные и общие встречи
- Прямые контакты по электронной почте и телефону
- Отраслевые мероприятия
- Презентации и телеконференции
- Опросы и анкетирование
- Корпоративная отчетность
- Официальный сайт
- Публикации в СМИ
- Социальные сети
- Механизмы подачи жалоб

Группа заинтересованных сторон	Ожидания заинтересованных сторон	Наш подход	Основные каналы коммуникации	Дополнительные каналы коммуникации	Ответственный за взаимодействие	Подробная информация (см. разделы)
Финансовое сообщество	• Стабильно высокие финансовые результаты • Прозрачность и доступность финансовой и нефинансовой информации о Компании • Рост капитализации в долгосрочной перспективе • Выплата дивидендов	• Обеспечение стабильных экономических результатов • Своевременное и полное информирование • Учет интересов акционеров при принятии решения		• Годовое Общее собрание акционеров	• Финансовая дирекция • Группа по отношениям с инвесторами • Управление по корпоративным отношениям	• Экономическая стоимость **› стр. 38** • Корпоративное управление **› стр. 188**
Бизнес-сообщество (представители отрасли, потенциальные партнеры)	• Открытость к диалогу и сотрудничеству • Участие в инициативах по развитию отрасли • Прозрачность и доступность финансовой и нефинансовой информации о Компании	• Готовность к сотрудничеству • Обеспечение качественного раскрытия финансовой и нефинансовой информации • Участие в рабочих группах по развитию отрасли			• Коммерческая дирекция	• Управление устойчивым развитием **› стр. 44** • Клиентоориентированность **› стр. 32** • Корпоративное управление **› стр. 188** • Ответственное отношение к окружающей среде **› стр. 89** • Работа с местными сообществами **› стр. 174**
Поставщики и подрядчики	• Сотрудничество и соглашения о поставках и подрядах • Ответственное выполнение финансовых обязательств • Обеспечение безопасных условий труда для персонала подрядчиков • Информационная безопасность и конфиденциальность	• Готовность к сотрудничеству • Ответственное выполнение всех договорных обязательств • Высочайшие этические стандарты • Приоритет охраны труда и промышленной безопасности как для подрядчиков, так и для своих сотрудников		• Тендеры • Договорные отношения • Мероприятия для поставщиков	• Управление по закупкам	• Устойчивая цепочка поставок **› стр. 250**
Местные сообщества	• Прозрачное информирование о деятельности Компании • Существующее и потенциальное воздействие на экологию • Создание рабочих мест • Развитие социальной инфраструктуры, поддержка здравоохранения и образования	• Измерение и управление влиянием Компании на экологию в регионах присутствия • Своевременное и полное информирование • Учет потребности и приоритеты местных сообществ • Статус крупного работодателя в регионах присутствия • Программа социальной поддержки, развития местных сообществ и другие социальные инициативы		• Публичные слушания, мероприятия для широкой публики • Благотворительная программа	• Управление по устойчивому развитию • Дирекция по коммуникациям	• Работа с местными сообществами **› стр. 174** • Ответственное отношение к окружающей среде **› стр. 89**
Сотрудники	• Стабильное трудоустройство • Справедливые условия труда • Справедливая заработная плата, льготы и расширенный социальный пакет • Безопасные условия труда • Возможности роста и развития	• Обеспечение комфортных условий труда • Приоритет охраны труда и промышленной безопасности • Открытость и готовность к диалогу • Обучение и развитие • Социальные инициативы и волонтерские проекты • Политика многообразия и включенности		• Корпоративные информационные рассылки • Видеотерминалы • Собрания и встречи с руководством • Корпоративные спортивные и культурные события	• Дирекция по персоналу и организационному развитию • Дирекция по коммуникациям • Управление по устойчивому развитию	• Люди, с которыми мы работаем **› стр. 120** • Здоровье и безопасность **› стр. 156**
Учреждения	• Соблюдение требований закона • Деятельность в социальной сфере • Соответствие экологическим требованиям и добровольные экологические проекты • Добросовестная уплата налогов	• Неукоснительное соблюдение законодательства • Программа социальной поддержки и развития местных сообществ и соглашения о социально-экономических партнерствах • Статус крупного налогоплательщика в регионах присутствия		• Рабочие группы	• Отдел по взаимодействию с органами государственной власти	• Управление устойчивым развитием **› стр. 44** • Корпоративное управление **› стр. 188** • Ответственное отношение к окружающей среде **› стр. 89**
СМИ	• Прозрачность и доступность финансовой и нефинансовой информации о Компании • Эксклюзивная информация • Спектр тем, затрагивающих интересы всех заинтересованных сторон	• Своевременное и полное информирование • Открытость к диалогу • Обеспечение качественного раскрытия финансовой и нефинансовой информации		• Пресс-релизы • Пресс-мероприятия	• Дирекция по коммуникациям	• Управление устойчивым развитием **› стр. 44** • Корпоративное управление **› стр. 188** • Ответственное отношение к окружающей среде **› стр. 89** • Работа с местными сообществами **› стр. 174**

Климат и забота об окружающей среде

Зеленое будущее нашей планеты

66 Участие Компании в климатической повестке

72 Выбросы парниковых газов

83 Энергоэффективность

86 Климатические проекты

87 Углеродный след продукции

88 Озоноразрушающие вещества

89 Ответственное отношение к окружающей среде

42 Стратегия устойчивого развития

118 Социальная ответственность бизнеса



507,37

г CO_2-экв. / кВт·ч

удельные выбросы парниковых газов (Охват 1 и 2)

Подробнее › стр. 79

100 %

тепловых электростанций получили комплексные экологические разрешения

Подробнее › стр. 94

244,30

млн руб.

затраты на охрану окружающей среды

Подробнее › стр. 92

Участие Компании в климатической повестке

TCFD. Strategy

Существенная тема

Декарбонизация и эффективное управление производственными активами

ПАО «ЭЛ5-Энерго» – крупный игрок на энергетическом рынке России, поэтому в целях борьбы с изменением климата мы придаем первостепенное значение мерам, направленным на декарбонизацию.

Мы продолжаем двигаться по пути энергетического перехода. Развитие и использование ВИЭ является одним из основных инструментов снижения объема выбросов парниковых газов (ПГ) в атмосферу, что подчеркнуто в Стратегии социально-экономического развития с низким уровнем выбросов парниковых газов до 2050 года[1].

Свою роль в декарбонизации энергетического сектора российской экономики Компания видит в генерации энергии из возобновляемых источников, применении энергоэффективных технологий, сокращении энергопотребления в собственных производственных процессах, развитии рынка сертификатов происхождения электроэнергии и углеродных единиц, совершенствовании методов количественной оценки прямых выбросов ПГ и подсчета углеродного следа производимой продукции.

Цели Плана по устойчивому развитию

Стратегическая цель:
Сокращение негативного воздействия на климат

Аспект	Задачи	Показатель
E	EXS ✕ ↑ Снижение интенсивности выбросов парниковых газов. Интенсивность выбросов парниковых газов, г/кВт·ч	448 / 451 / 438
	EXS ✓ ↑ Климатическая стратегия и управление климатическими рисками	Формирование дорожной карты по управлению вопросами климата Сформирована дорожная карта по совершенствованию системы управления вопросами климата Реализация мероприятий дорожной карты для совершенствования системы управления вопросами изменения климата

Цель на 2024 г.
Результат за 2024 г.
Цель на 2025 г.

Легенду и основные обозначения, используемые в Плане, см. в разделе **«Управление устойчивым развитием»** › **стр. 46**

1 Стратегия социально-экономического развития Российской Федерации с низким уровнем выбросов парниковых газов до 2050 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29.10.2021 № 3052-р: http://static.government.ru/media/files/ADKkCzp3fWO32e2yA0BhtIpyzWfHaiUa.pdf.
2 TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures) – Рабочая группа по вопросам раскрытия финансовой информации, связанной с изменением климата, при Совете по финансовой стабильности. В 2023 году организация была расформирована, функции переданы ISSB, а система раскрытий TCFD включена в стандарт IFRS S2. В связи с этим, при раскрытии климатических показателей Компания ориентируется на рекомендации по раскрытию IFRS S2.
3 Расчет предотвращенного выброса CO2 выполнен на основании плановых ежемесячных коэффициентов выбросов CO_2-экв. 2024 года.

Энергетический переход и декарбонизация топливного баланса

GRI 3-3

Структура производственных активов Группы компании представлена как возобновляемой, так и традиционной генерацией. Задачей энергоперехода является расширение производства энергии из возобновляемых источников и увеличение установленной мощности объектов низкоуглеродной генерации в ее общем энергетическом балансе.

В нашей текущей производственной деятельности декарбонизация включает в себя рациональное использование ресурсов, повышение энергоэффективности и сокращение энергопотребления. Компания ежегодно устанавливает цели в области энергоэффективности для сокращения выбросов парниковых газов.

Мы стремимся раскрывать достоверную информацию о результатах деятельности ЭЛ5-Энерго в рамках климатической повестки. В качестве руководства по раскрытию информации мы применяем лучшие российские и международные практики. В частности, настоящая глава (разделы «Управление климатической повесткой», «Климатические риски» и «Выбросы парниковых газов») сформирована с учетом рекомендаций TCFD[2].

Регламентирующие документы

Внешние документы:

- Указ Президента Российской Федерации от 26.10.2023 «Об утверждении Климатической доктрины Российской Федерации»
- Указ Президента Российской Федерации от 04.11.2020 № 666 «О сокращении выбросов парниковых газов»
- Федеральный закон от 02.07.2021 № 296-ФЗ «Об ограничении выбросов парниковых газов»
- Стратегия социально-экономического развития Российской Федерации с низким уровнем выбросов парниковых газов до 2050 года (утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 29.10.2021 № 3052-р)

Ряд международных документов, размещенных на официальном сайте

Эксплуатация объектов возобновляемой генерации и дальнейшее развитие ВИЭ

ПАО «ЭЛ5-Энерго» осуществляет эксплуатацию 2 объектов возобновляемой энергетики – Азовской и Кольской ВЭС.

Объекты возобновляемой генерации

Азовская ВЭС

Выработка электроэнергии, млн кВт·ч
287,75

Полезный отпуск электроэнергии, млн кВт·ч
271,91

90,1 МВт установленная мощность

88,98 тыс. т CO_2-экв.[3] предотвращенные выбросы



Кольская ВЭС

Выработка электроэнергии, млн кВт·ч
538,65

Полезный отпуск электроэнергии, млн кВт·ч
506,32

202,35 МВт установленная мощность

165,69 тыс. т CO_2-экв.[3] предотвращенные выбросы



Управление климатической повесткой

GRI 3-3 GRI 201-2 TCFD. Governance

Управление климатическими вопросами в Компании осуществляется с привлечением сотрудников различных должностей и функциональных подразделений. Такой подход позволяет оперативно и комплексно решать существенные задачи с учетом специфики нашего бизнеса и разнообразия уровней управления.

Управление климатической повесткой на высшем уровне находится в ответственности Генерального директора, который контролирует все аспекты, связанные с энергоэффективностью и выбросами ПГ. В случае возникновения критических вопросов или значимых нововведений в этой области Генеральный директор представляет их на заседании Совета директоров.

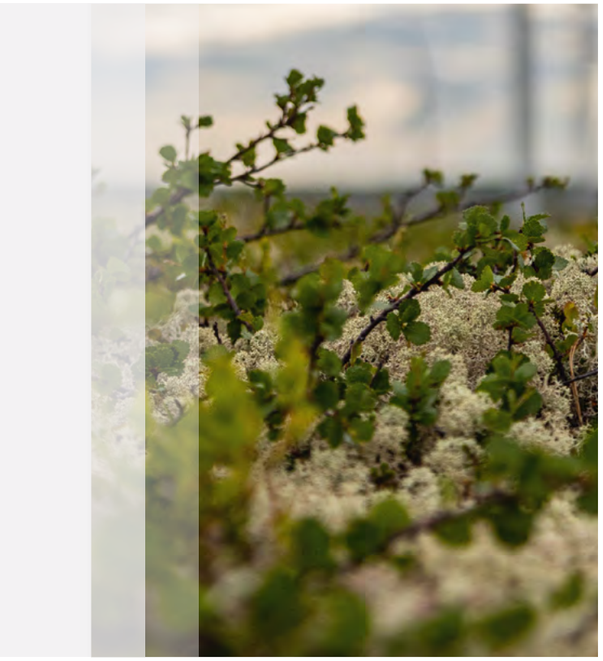
Климатические вопросы также частично входят в компетенцию Комитета по стратегии и устойчивому развитию Совета директоров, курирующего ESG-повестку и рассматривающего релевантные вопросы на своих заседаниях.

Подробнее об ответственности Комитета по стратегии и устойчивому развитию см. раздел «Корпоративное управление» › стр. 188

На операционном уровне управление вопросами адаптации к последствиям изменения климата разделено в соответствии с целями и задачами процесса. Консолидирующую функцию, направленную на разработку общего видения, выполняет Управление по устойчивому развитию при поддержке:

- Отдела экологии ЦОФ, ответственного за консолидацию данных и расчет выбросов ПГ, при поддержке Дирекции по безопасности и сервисам и подразделений экологии в филиалах, отвечающих за сбор исходных данных для проведения расчетов;
- Дирекции по эффективности производства и Коммерческой дирекции, ответственных за консолидацию данных об энергопотреблении;
- Дирекции по эксплуатации и ремонту и Дирекции по эффективности производства, ответственных за внедрение энергоэффективных технологий;
- Финансовой дирекции, оказывающей поддержку в оценке финансовых последствий изменения климата;
- Управления регулирования рынка и взаимодействия с органами государственной власти, ответственного за своевременный мониторинг законодательных изменений и консультационную поддержку по адаптации стратегии Компании в области изменения климата к новым требованиям.

Компания обеспечивает непрерывное обучение и повышение квалификации своих сотрудников по различным аспектам климатической повестки.



За период 2023–2024 годов сотрудники ЭЛ5-Энерго прошли обучение по следующим программам:

- «Формирование углеродной отчетности организации. Количественное определение объемов выбросов и поглощений парниковых газов»
- «Управление парниковыми газами»
- «Расчет выбросов парниковых газов по Охвату 3»

Климатические риски

GRI 201-2 TCFD. Risk Management SASB IF-EU-110a.3.

В Компании применяется методика оценки климатических рисков, которая ведет их учет в краткосрочной, среднесрочной и долгосрочной перспективе. Методика разделяет риски по типу генерации (тепловая и возобновляемая) и географическому расположению объектов. При проведении оценки учитываются рекомендации TCFD.

Оценка потенциального влияния климатических рисков на Компанию ведется в перспективе до 2050 года с использованием трех ключевых климатических сценариев:

SSP1-2.6	SSP2-4.5	SSP5-8.5
Сценарий, предусматривающий принятие решительных мер по смягчению последствий изменения климата для удержания температурного роста в пределах 2 °C, предполагающий полное выполнение целей Парижского соглашения	Промежуточный сценарий, предполагающий постепенное сокращение выбросов и моделирующий ситуацию, при которой выбросы ПГ будут оставаться на текущем уровне до 2050 года, затем снизятся, но не достигнут чистого нуля к 2100 году	Маловероятный наихудший сценарий с серьезными физическими рисками, предполагающий утроение выбросов ПГ к 2075 году

При этом в реестре рисков учитываются как физические риски, так и риски переходного периода, а также рассматриваются потенциальные возможности, которые могут открыться для Компании в связи с изменением климатической системы. Каждый риск или каждая возможность отнесены в соответствующую категорию.

Данный реестр является одним из этапов в процессе реализации наших планов по разработке и принятию климатической стратегии в среднесрочной перспективе. Будущая климатическая стратегия будет включать в себя развернутый план мероприятий, предусматривающий механизмы управления наиболее вероятными рисками.

Просто о важном

Чем отличаются физические риски и риски переходного периода?

Физические риски связаны с природными явлениями, возникающими вследствие изменения климата (такими, как засухи, наводнения, ураганы, а также обычные климатические явления, не свойственные определенной климатической зоне или сезону).

Риски переходного периода возникают в результате перехода к низкоуглеродной экономике. Они могут быть связаны как с законодательным регулированием, так и с пересмотром инвестиционных политик институциональными инвесторами, а также с ростом стоимости заемного капитала.

В рамках анализа выявлены риски и возможности климатических изменений для генерирующих объектов Компании. Реестр классифицирован по категориям риска. Рассмотрена применимость рисков к объектам тепловой и ветровой генерации.

Реестр рисков и возможностей Компании, связанных с изменением климата

Категория риска	Тип риска	Компонент риска	Тепловая генерация	Ветровая генерация
Регуляторный риск		Изменение требований фондовых бирж к раскрытию климатической информации публичных компаний	✓	✓
		Изменение правил и/или объемов субсидирования		✓
		Плата за прямые выбросы парниковых газов	✓	
Рыночный риск		Рост спроса на зеленую электроэнергию		✓
		Повышение цены на газ	✓	
		Изменение социально-экономического отношения к потребления электрической и тепловой энергии	✓	
Рерутационный риск		Повышение требований к ESG-оценкам	✓	✓
Изменение температурных режимов		Изменение температуры воды в реках, служащих источником воды для охлаждения проточных ГРЭС	✓	
		Увеличение количества дней с высокой температурой в летний период	✓	✓
		Повышение средних температур в летний период	✓	
		Изменение экстремально высоких температур	✓	
Изменение ветрового режима		Изменение скорости ветра		✓

Физические риски · Риски переходного периода · Возможность · ✓ Применимость риска к виду генерации

В рамках анализа произведена оценка потенциальных последствий реализации рисков или применения открывшихся дополнительных возможностей для Компании по каждому компоненту, входящему в определенную категорию.

Отрицательные последствия

- Снижение спроса на электрическую и тепловую энергию
- Снижение эффективности работы электростанций
- Повышение стоимости заимствований
- Увеличение существующих штрафов и введение дополнительных

Положительные последствия

- Повышение спроса, в частности на зеленую электроэнергию
- Повышение конкурентоспособности Компании
- Сокращение расходов Компании на расширение возобновляемой генерации и государственное субсидирование

Для наиболее вероятных рисков была проведена предварительная финансовая оценка их потенциальной реализации и сценарный анализ. В анализе учитывались риски и возможности из каждой категории. В качестве наиболее вероятных были выделены 5 рисков и 3 возможности.

Риски

- Изменение температуры воды в реках
- Изменение скорости ветра
- Повышение цены на газ
- Плата за прямые выбросы ПГ
- Увеличение среднегодовых температур

Возможности

- Повышение требований к ESG-оценкам
- Увеличение конкурентоспособности Компании
- Социально-экономические изменения относительно потребления электрической и тепловой энергии

Несмотря на изменение во внешнем контексте, мы придерживаемся курса на снижение нашего углеродного следа и планируем дальнейшие шаги по разработке климатической стратегии.

Выбросы парниковых газов

SASB IF-EU-110a.3.

Основные итоги 2024 года

Категория выбросов, включенных в данный показатель, – это выбросы CO_2 от стационарного сжигания топлива объектами тепловой генерации. Исходными данными в расчете удельных выбросов CO_2 являются показатели, характеризующие производственно-технологические процессы – расход топлива, отпуск электрической и тепловой энергии.

Основным показателем эффективности инициатив по декарбонизации является удельный выброс CO_2, сокращение которого входит в число целей интегрированной системы менеджмента (ИСМ) и ЦУР ООН. Установление цели по сокращению выбросов парниковых газов позволяет Компании оценивать результат выполнения мероприятий по рациональному использованию энергоресурсов, мероприятий по повышению энергоэффективности и энергосбережению.

В Плане по устойчивому развитию 2023 года целевой показатель по удельным выбросам CO_2 на 2024 год был заявлен на уровне 448 г/кВт·ч. В результате перехода Компании на УРУТ, рассчитываемый по российской методологии[1], целевой показатель по удельным выбросам CO_2 2024 года составил 460 г/кВт·ч. Фактический удельный выброс CO_2 по итогам 2024 года составил 451 г/кВт·ч, что лучше целевого значения на 9 г/кВт·ч. Это связано с увеличением доли выработки ПГУ Невинномысской и Среднеуральской ГРЭС в общей выработке тепловой генерации по причине выхода из ремонта раньше запланированного срока, а также эффективной загрузки турбины ст. №7 Среднеуральской ГРЭС после технического перевооружения.

Формула для расчета удельного выброса CO_2 осталась неизменной:

$$\text{Удельный выброс } CO_{2\,(\text{г } CO_2\text{-экв.} / \text{кВтч})} = \frac{\text{Валовые выбросы } CO_2}{\text{Общий отпуск ЭЭ и тепла}}$$

Мониторинг выбросов парниковых газов

Просто о важном

Глобальный энергопереход

Технологический переход энергетики от генерации на основе углеводородного сырья к безуглеродным ресурсам с низким уровнем выбросов парниковых газов[2].

Мониторинг выбросов парниковых газов является одной из ключевых задач для энергетических компаний в условиях глобального энергоперехода.

С целью мониторинга выбросов ПГ в ПАО «ЭЛ5-Энерго» на постоянной основе выполняется количественное определение фактической массы выбросов. В Компании разработан и действует механизм сбора и анализа показателей деятельности Общества с учетом установленных границ инвентаризации – организационных границ и границ отчетности.

Организационные границы Компании установлены с учетом требований корпоративного стандарта GHG Protocol (далее – Протокол).

Для целей ежегодной отчетности в области устойчивого развития информация о выбросах ПГ раскрывается с учетом стандарта Глобальной инициативы по отчетности (2016) GRI 305: Выбросы:

- Раскрытие 305-1: Прямые выбросы парниковых газов (Охват 1);
- Раскрытие 305-2: Косвенные энергетические выбросы ПГ (Охват 2);
- Раскрытие 305-3: Другие косвенные выбросы ПГ (Охват 3);
- Раскрытие 305-4: Удельные выбросы ПГ;
- Раскрытие 305-5: Сокращение выбросов ПГ.

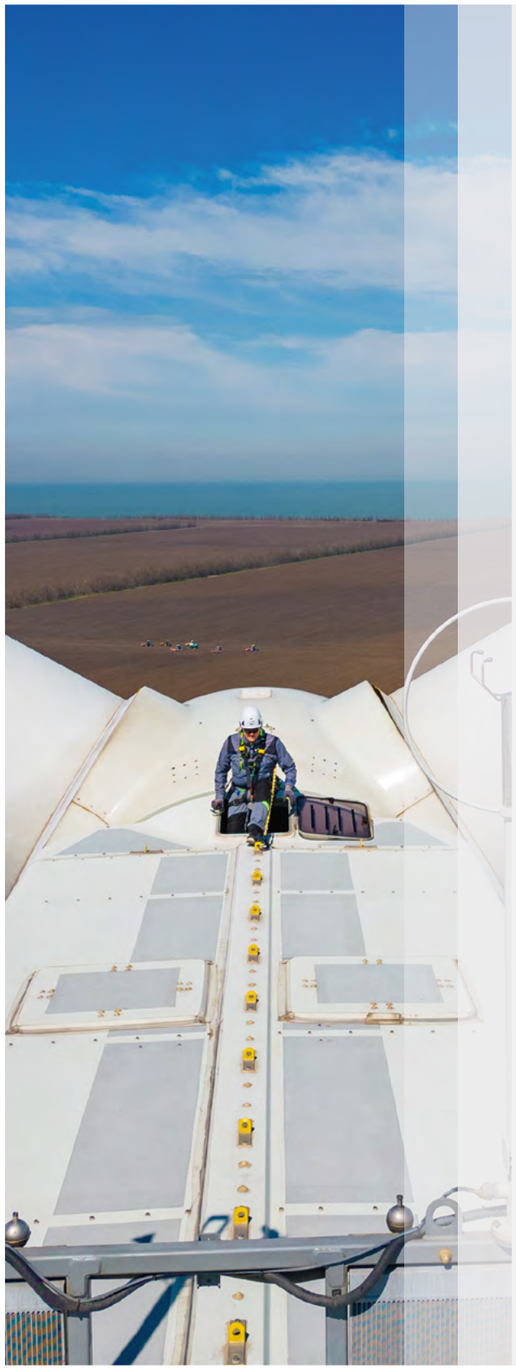
В реестр прямых выбросов ПГ Компании, относящихся к Охвату 1, включены выбросы ПГ, выраженные в CO_2-экв.[3], от следующих загрязняющих веществ:

- CO_2, CH_4, N_2O, образующихся при сжигании углеводородного топлива для выработки электроэнергии и тепла на тепловых электростанциях, в том числе электроэнергии и тепла, вырабатываемых для собственных нужд и закупаемых по правилам ОРЭМ;
- CO_2, N_2O и CH_4, образующихся от сжигания ископаемого топлива на транспортных средствах, находящихся под контролем Компании;
- SF_6, возникающих в результате утечек на производственных площадках электростанций при распределении электроэнергии;
- хладагентов (фторсодержащих газов) и озоноразрушающих веществ (ОРВ) систем кондиционирования воздуха на электростанциях и в офисах;
- выбросы ПГ от сжигания дизеля на дизельных генераторных установках (ДГУ) объектов ВИЭ в период неблагоприятных погодных условий для обеспечения собственных нужд ветропарков;
- выбросы ПГ от сжигания C_3H_8 в случае его использования для выполнения газосварочных работ персоналом Компании.

Мы ежегодно проводим инвентаризацию источников выбросов ПГ, что позволяет нам вести учет существенных накопленных корректировок в результате изменений в методиках расчета и коэффициентах выбросов, а также в случае обнаружения ошибки или ряда накопленных ошибок, которые в совокупности являются существенными.

В перечень идентифицированных источников выбросов парниковых газов Компании Охватов 1, 2, 3 входят:

- стационарное сжигание углеводородного топлива для выработки электроэнергии и тепла на тепловых электростанциях, в том числе электроэнергии и тепла, вырабатываемых для собственных нужд и закупаемых по правилам ОРЭМ;
- стационарное сжигание дизельного топлива на ДГУ на объектах ВИЭ;
- сжигание ископаемого топлива на транспортных средствах, находящихся под контролем Компании;
- заправка кондиционеров и элегазового оборудования;
- потребление электроэнергии от внешних генерирующих объектов;
- источники других косвенных выбросов ПГ по корпоративной цепочке поставок.



1 РД 34.08.552-95 от 01.02.1996 «Методические указания по составлению отчета электростанции и акционерного общества энергетики и электрификации о тепловой экономичности оборудования».

2 Распоряжение Правительства Российской Федерации от 28.12.2024 № 4146-р «Об утверждении Стратегии пространственного развития Российской Федерации на период до 2030 года с прогнозом до 2036 года».

3 Для расчета Компанией используется консолидированный метод управления – Компания отвечает за все количественно определенные выбросы и (или) удаленные ПГ в CO_2-экв. с производственных объектов, которыми она управляет финансовым или операционным образом при установленных организационных границах. При установлении организационных границ Компания выбрала метод долевого контроля в консолидации выбросов ПГ в CO_2-экв. – при таком подходе Компания учитывает выбросы ПГ в CO_2-экв. от деятельности в соответствии со своей долей в капитале. Организационные границы Компании ограничены юридическими лицами, входящими в одну группу, для целей составления отчетности в соответствии с МСФО.

В Компании принят централизованный подход по формированию отчетности: исходные данные передаются производственными филиалами и дочерними обществами на корпоративный уровень.

Для каждой категории источников выбросов ПГ Компания установила диапазон неопределенности. Знание неопределенности параметров и величин выбросов позволяет Компании понимать степень достоверности сведений на этапах сбора и обобщения данных. Оценка неопределенности также способствует определению категорий, вносящих наибольший вклад в точность итоговых оценок, и помогает устанавливать приоритеты для будущих улучшений. В Руководящих принципах МГЭИК 2006 года представлены 3 уровня оценки выбросов в результате стационарного и мобильного сжигания ископаемого топлива. В тех случаях, когда это было возможно, Компания выбрала наиболее точный подход – подход уровня 3 (на уровне станции). В других случаях Компания использовала уровни 1 и 2 (уровень по умолчанию и страны соответственно). Такой подход позволяет минимизировать неопределенность и дает точные, согласованные и воспроизводимые результаты.

Компания ведет учет данных по каждому источнику, который можно классифицировать как прямые или косвенные выбросы, и характеристикам для всех соответствующих данных, используемых для количественной оценки.

Исходными данными для количественного определения выбросов парниковых газов являются:

- данные, характеризующие производственно-технологические процессы (отпуск и потребление электроэнергии, расход топлива и пр.);
- данные о компонентном составе природного газа;
- коэффициенты выбросов, характеризующие удельный объем выбросов парниковых газов при осуществлении производственно-технологических процессов;
- коэффициенты пересчета, необходимые для перевода одних физических или энергетических единиц в другие;
- потенциалы глобального потепления, используемые для приведения количества выбросов различных парниковых газов к единой величине – т CO_2-экв.

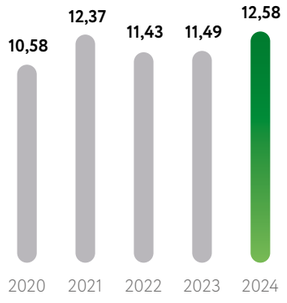
GRI 305-1 SASB IF-EU-110a.1. TCFD Metrics

Общий объем прямых выбросов ПГ (Охват 1) в 2024 году составил 12,58 млн т CO_2-экв. По сравнению с 2023 годом прямые выбросы ПГ в отчетном году увеличились на 9 % (или на 1,091 млн т CO_2-экв.).

Наибольший вклад в прямые выбросы ПГ вносят выбросы от стационарного сжигания топлива объектами тепловой генерации. В 2024 году они выросли на 9 % по причине увеличения общего отпуска электроэнергии и тепла на 7 %, роста расхода условного топлива на 8 %. Значительно вырос расход условного мазута на Конаковской и Среднеуральской ГРЭС, что связано с внешними факторами и с переходом на сжигание резервного топлива (мазута) в период технического обслуживания газопроводов (газовой паузы).

Прямые выбросы ПГ от заправки кондиционеров фторированными газами составили 0,006 % от прямых выбросов ПГ Компании. Годовой расход хладагентов зависит от наличия мероприятий по обновлению парка кондиционеров, от температуры наружного воздуха и от часов наработки оборудования.

Динамика выбросов парниковых газов Охвата 1 (всего по Компании)[1],
млн т CO_2-экв.

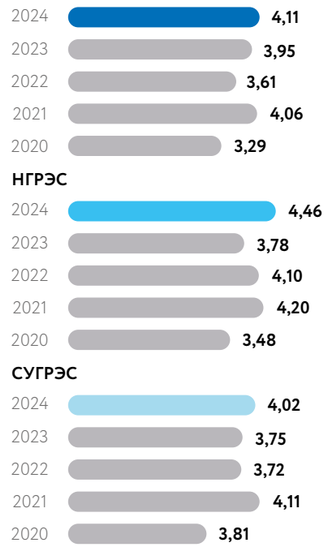


В 2024 году прямые выбросы ПГ от заправки кондиционеров выросли на 41 % по сравнению с предыдущим отчетным периодом. На Конаковской ГРЭС расход хладагентов вырос на 30 % по причине замены 9 кондиционеров и заполнения систем кондиционирования фторированными газами. На Невинномысской и Среднеуральской ГРЭС зафиксировано увеличение в отчетном периоде потребления электроэнергии на 24 и 28 % соответственно. Это связано с состоянием систем кондиционирования воздуха на станциях в условиях повышения температуры наружного воздуха в летний период.

Прямые выбросы ПГ от сжигания ископаемого топлива на транспортных средствах, находящихся под контролем Компании, составили 0,003 % от прямых выбросов ПГ Компании. В отчетном периоде они выросли на 42 % относительно 2023 года.

Начиная с 2024 года мы не только ведем учет расхода топлива и расчет прямых выбросов парниковых газов от мобильного сжигания топлива от легковых автомобилей, находящихся в собственности Компании, но и учитываем выбросы от спецтехники и от сжигания топлива, приобретенного за счет Компании для арендуемых автомобилей.

Динамика выбросов парниковых газов Охвата 1 (с разбивкой по филиалам)[2],
млн т CO_2-экв.



Косвенные энергетические выбросы ПГ

GRI 305-2

Просто о важном

Косвенные энергетические выбросы

К косвенным энергетическим выбросам ПГ относятся выбросы от производства приобретенной и потребленной электроэнергии, пара, тепла или охлаждения (совместно именуемых «энергия»). Выбросы от производства этой энергии относятся к Охвату 2 и считаются косвенными, поскольку являются следствием деятельности отчитывающейся организации, но фактически происходят из источников, не принадлежащих ей (например, из энергосистемы страны).

К косвенным энергетическим выбросам Компании относятся выбросы ПГ, выраженные в CO_2-экв. и производимые объектами производства электроэнергии, закупаемой из сети:

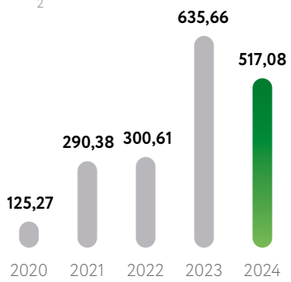
- для пуска оборудования в случае останова станции с потерей собственных нужд;
- вынужденного останова ветряных установок в случае неблагоприятных погодных условий и необходимости поддержания работоспособности оборудования;
- питания собственных нужд территориально удаленных объектов.

Количественное определение косвенных энергетических выбросов ПГ в ПАО «ЭЛ5-Энерго» выполняется в соответствии с Протоколом согласно региональному методу, поскольку Компания приобретает электроэнергию в полном объеме на ОРЭМ.

1 Для периода 2020–2023 годов был выполнен пересчет прямых выбросов парниковых газов с учетом неопределенности согласно методике по Приказу № 371, Руководящим принципам национальных инвентаризаций парниковых газов МГЭИК, 2006. Глава 3. Мобильное сжигание топлива, п. 3.2.2. Оценка неопределенности, стр. 3.34.Для 2023 года выполнен пересчет прямых выбросов парниковых газов от мобильного сжигания топлива с разбивкой дизельного автомобильного топлива на зимнее и летнее. Для расчета прямых выбросов парниковых газов от мобильного сжигания топлива в 2024 году и далее будет сохраняться вышеописанный подход.

2 Данные, представленные на графике, не включают показатели выбросов ПГ Охвата 1 от ЦОФ, Азовской и Кольской ВЭС, поскольку они составляют 0,002 % от всех прямых выбросов ПГ Компании.

Динамика выбросов парниковых газов Охвата 2 (всего по Компании)[1], т CO_2-экв.



Динамика выбросов парниковых газов Охвата 2 в разбивке по филиалам и дочерним обществам[2], т CO_2-экв.

НГРЭС

2024	49,87
2023	53,39
2022	66,11
2021	81,34
2020	68,27

СУГРЭС

2024	60,81
2023	58,52
2022	59,67
2021	61,20
2020	57,00

АВЭС

2024	110,60
2023	148,30
2022	122,43
2021	147,84
2020	0,00

КВЭС

2024	295,79
2023	375,45
2022	52,40
2021	0,00
2020	0,00

На Конаковской ГРЭС закупка электроэнергии из внешней сети отсутствует.

Для количественного определения косвенных энергетических выбросов Компания использует данные о количестве электроэнергии, закупленной из внешней сети за отчетный период, а также фактические/плановые[3] значения коэффициента выбросов ПГ (кг CO_2-экв./МВт·ч), публикуемые Администратором торговой системы (АТС) для Первой ценовой зоны ЕЭС России. Коэффициенты рассчитываются системой на основании «Концепции расчета и публикации коэффициентов выбросов ПГ энергосистемы Российской Федерации», прошедшей валидацию специализированной организацией и сертификации с учетом международных стандартов и директив TÜV AUSTRIA.

В 2024 году основной вклад в общий объем косвенных энергетических выбросов ПГ Компании в CO2-экв. внесли Азовская и Кольская ВЭС, совокупно их вклад составил 79 %. По сравнению с 2023 годом объем косвенных энергетических выбросов ПГ в CO_2-экв. снизился на 19 %. Это связано с благоприятными погодными условиями в регионах эксплуатации ветропарков, позволившими использовать выработанную объектами ВИЭ электроэнергию для обеспечения их собственных нужд, а также с более равномерным распределением ветровой нагрузки, повлиявшим на уменьшение потребления электроэнергии из внешней сети.

Выбросы, связанные с потреблением электроэнергии и тепла на собственные нужды, учитываются при расчете прямых выбросов ПГ (Охвата 1), за исключением выбросов ПГ от потребления электроэнергетики и тепла на территориально удаленных объектах, которые подключены к внешним трансформаторным подстанциям. На Невинномысской ГРЭС таким объектом является Барсучковский водозабор, на Среднеуральской ГРЭС – центральный склад, здание пожарной охраны и плотина. На Конаковской ГРЭС отсутствуют косвенные выбросы парниковых газов (Охват 2), поскольку отсутствуют удаленные объекты, подключенные к внешней сети.

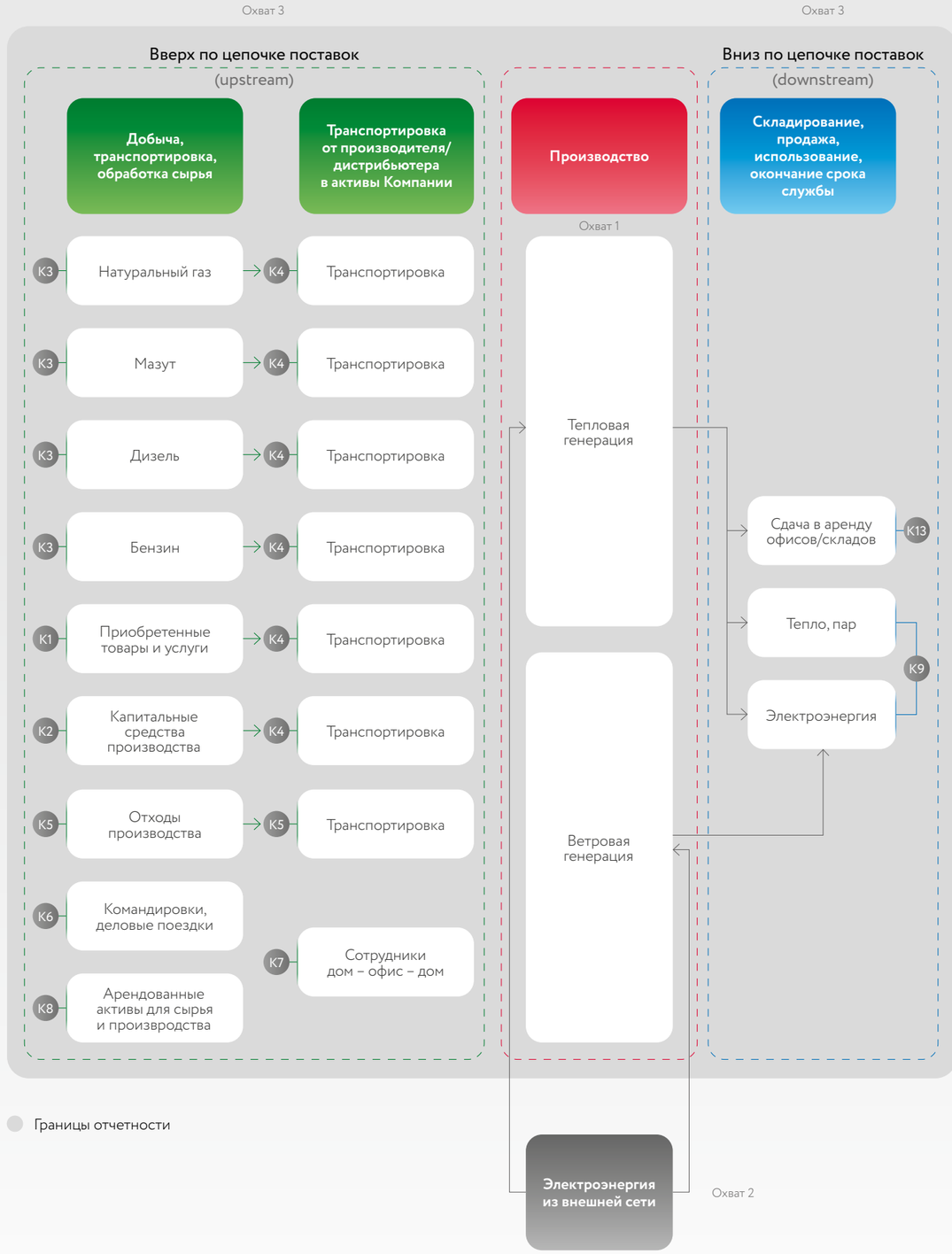
Другие косвенные выбросы ПГ

GRI 305-3

Другие косвенные выбросы ПГ (Охват 3) – это выбросы ПГ в CO_2-экв., отличающиеся от косвенных энергетических выбросов ПГ Компании. Они возникают из источников ПГ, принадлежащих другим организациям, которые оказывают косвенное воздействие на корпоративную цепочку создания стоимости. Согласно Протоколу, учет других косвенных выбросов ПГ не является обязательным, но представляет Компании возможность использовать инновационный подход в управлении выбросами ПГ.

1 Данные 2023 года были скорректированы в связи с перерасчетом согласно обновленным данным АО «АТС» (в расчете выбросов 2023 года использован не коэффициент выбросов CO_2, а коэффициент выбросов в CO_2-экв.).
2 Данные 2023 года были скорректированы в связи с перерасчетом согласно обновленным данным АО «АТС» (в расчете выбросов 2023 года использован не коэффициент выбросов CO_2, а коэффициент выбросов в CO_2-экв.).
3 На 5 марта 2025 года на сайте АО «АТС» для 2024 года опубликованы плановые ежемесячные значения коэффициентов выбросов парниковых газов. Они были использованы для выполнения расчета косвенных выбросов Компании за 2024 год.

Выбросы ПГ Охвата 3 в цепочке создания стоимости Компании



В отчетном году Компания увеличила число раскрываемых категорий выбросов ПГ Охвата 3. Если в 2023 году мы учитывали выбросы ПГ 2 категорий вверх по цепочке поставок (от арендованных активов и от командировок сотрудников), то в 2024 году их стало уже 6.

В перспективе Компания планирует расширять область раскрытия категорий других косвенных выбросов ПГ путем цифровизации процессов количественного определения выбросов ПГ.

Учет категорий выбросов ПГ Охвата 3[1]

№	Категория	Учет		Да/нет
		Обязательно	Опционально	
Вверх по цепочке поставок (upstream)				
3	Деятельность, связанная с энергией и топливом	cradle-to-gate		Да
5	Отходы производства	Охваты 1, 2 от способов обращения с отходами	Выбросы ПГ от транспортировки отходов до места обращения с ними	Да, без транспортировки
6	Командировки, деловые поездки	Охваты 1, 2 от использования транспорта	Выбросы ПГ от производства транспортных средств	Да[2], без производства транспортных средств
7	Поездки сотрудников на работу	Охваты 1, 2 от использования транспорта	Выбросы ПГ от удаленной работы	Да, без удаленной работы
8	Арендованные активы (для сырья и комплектующих)	Охваты 1,2 от использования активов	Выбросы ПГ от производства или строительства активов	Да, без производства / строительства активов

Динамика выбросов парниковых газов Охвата 3 (всего по Компании) в разбивке по категориям, т CO_2-экв.

№ категории	Наименование	2020	2021	2022	2023	**2024**
Вверх по цепочке поставок (upstream)						
3	Деятельность, связанная с энергией и топливом	996 094	1 170 878	1 113 965	1 110 782	**1 200 204**
5	Отходы производства	593	430	339	347	**496**
6	Командировки, деловые поездки	139	101	183	309	**392**
7	Поездки сотрудников на работу	Н. д.	Н. д.	Н. д.	Н. д.	**84**[3]
8	Арендованные активы (для сырья и комплектующих)	455	498	413	499	**524**
Вниз по цепочке поставок (downstream)						
9	Транспортировка и доставка готовой продукции	840 148	987 726	949 249	968 752	**1 043 163**
Итого		**1 837 429**	**2 159 632**	**2 064 149**	**2 080 689**	**2 244 957**

1 Порядковые номера приведены в соответствии с Протоколом.
2 Авиаперевозки, пребывание в отелях.
3 2024 год – первый год анкетирования сотрудников Компании в рамках проекта «День без автомобиля». Ввиду незначительности объема не оказывает существенного влияния на итоговые значения.
4 Для данных за 2020–2023 годы была проведена корректировка в связи с изменением подхода к расчету.
5 Для данных за 2020–2023 годы была проведена корректировка в связи изменением подхода к расчету общего отпуска электро-энергии и тепла.

Общий объем других косвенных выбросов ПГ в 2024 году составил 2,24 млн т.

Основной объем других косвенных выбросов Компании приходится на 2 категории:
- деятельность, связанная с энергией и топливом (53 % от всех выбросов ПГ Охвата 3);
- транспортировка и доставка готовой продукции (46 % от всех выбросов ПГ Охвата 3).

По сравнению с 2023 годом объем других косвенных выбросов в 2024 году вырос на 8 %. Это связано с увеличением расхода топлива тепловой генерацией Компании на 8 %, ростом общего отпуска электроэнергии на 7,3 , а тепла на 7,6 %. Расход топлива и объем отпущенной продукции используются в расчете вышеуказанных категорий.

Следующими 2 значимыми категориями по вкладу в общий объем выбросов ПГ Охвата 3 являются выбросы от обращения с отходами и выбросы, связанные с арендой офисных помещений (косвенные выбросы ПГ от потребления электроэнергии и тепла).

Объем выбросов ПГ категории «Обращение с отходами» в 2024 году вырос на 43 %, что связано с ростом переданных на обезвреживание и размещение промышленных отходов на 39 % по сравнению с предыдущим отчетным периодом.

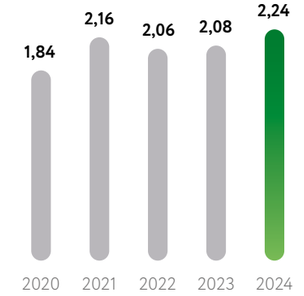
Объем выбросов ПГ от аренды офисных помещений вырос на 5 % по причине увеличения арендуемых площадей в Центральном офисе (г. Москва).

Рост количества авиаперелетов сотрудников в рамках командировок и, соответственно, рост выбросов парниковых газов категории «Командировки, деловые поездки» на 27 % связан с ростом деловой активности Компании.

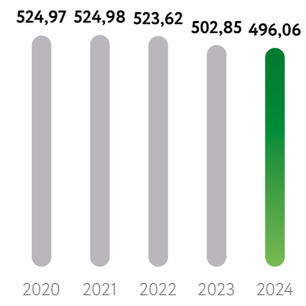
GRI 305-4

Показатель удельных выбросов ПГ рассчитывается в отношении Охвата 1 и Охвата 2 к общему отпуску электрической и тепловой энергии в эквиваленте электроэнергии, включая отпуск электроэнергии от альтернативных источников энергии Азовской и Кольской ВЭС, а также в отношении Охватов 1 и 2 к общей выручке Компании.

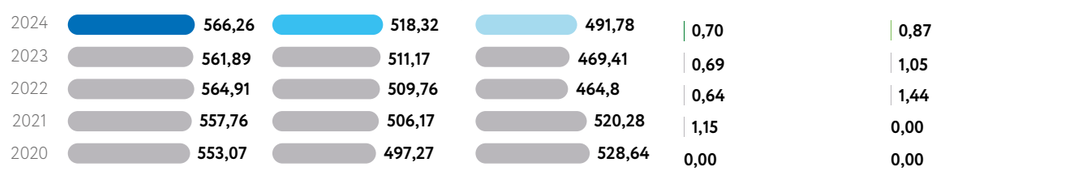
Динамика выбросов парниковых газов Охвата 3 (всего по Компании)[3], млн т CO_2-экв.



Удельные выбросы парниковых газов (всего по Компании), по Охватам 1 и 2)[4], г CO_2-экв. / кВт·ч



Удельные выбросы парниковых газов в разбивке по филиалам и дочерним обществам (Охваты 1 и 2)[5], г CO_2-экв. / кВт·ч

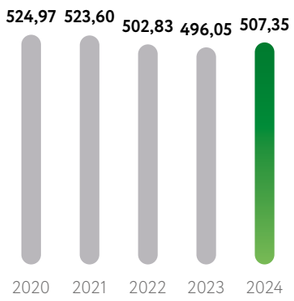


В 2024 году показатель удельных выбросов ПГ (Охват 1) вырос на 2 % и составил

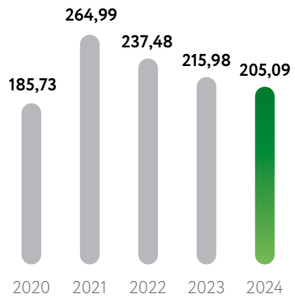
507,35

г CO_2-экв. / кВт·ч

Удельные выбросы парниковых газов (всего по Компании), Охват 1[1], г CO_2-экв. / кВт·ч



Удельные выбросы парниковых газов (Охват 1 и 2), г CO_2-экв./млн руб.



Удельные выбросы парниковых газов в разбивке по филиалам и дочерним обществам (Охват 1), г CO_2-экв. / кВт·ч

	КГРЭС	НГРЭС	СУГРЭС	АВЭС	КВЭС
2024	566,26	518,32	491,77	0,29	0,29
2023	561,89	511,17	469,41	0,12	0,25
2022	564,91	509,75	464,79	0,15	0,12
2021	557,76	506,17	520,27	0,00	0,00
2020	553,07	497,26	528,63	0,00	0,00



1 Для данных за 2019–2021 годы была проведена корректировка в связи с перерасчетом выбросов ПГ по компонентному составу топлива.

Предотвращение (сокращение) выбросов ПГ

GRI 305-5

Основным инструментом предотвращения выбросов при производстве электроэнергии является декарбонизация, осуществляемая путем сокращения объемов генерации, основанной на сжигании углеродного топлива, и увеличения объемов, приходящихся на генерацию, основанную на ВИЭ.

Предотвращение (сокращение) выбросов ПГ в Компании связано с эксплуатацией Азовской и Кольской ВЭС.

Предотвращение (сокращение) выбросов ПГ в разбивке по дочерним обществам за счет производства электроэнергии от объектов ВИЭ, тыс. т CO_2-экв.



В 2024 году благодаря отпуску электроэнергии от источников ВИЭ – Азовской и Кольской ВЭС – удалось предотвратить выбросы ПГ на 254 667 т CO_2-экв.

Предотвращение (сокращение) выбросов ПГ на объектах ВИЭ

Производственный объект	Полезный отпуск ээ, тыс. кВт·ч	Коэффициент Первой ценовой зоны ЕЭС Российской Федерации	Выбросы ПГ Охватов 1 и 2, т CO_2-экв.	Предотвращение (сокращение) выбросов ПГ, т CO_2-экв.
Азовская ВЭС	271 913	Ежемесячные, 2024 г., план	190	88 975
Кольская ВЭС	506 316	Ежемесячные, 2024 г., план	441	165 692
Итого				254 667

Предотвращение (сокращение) выбросов ПГ за счет проектов по энергосбережению и повышению энергетической эффективности

GRI 302-4

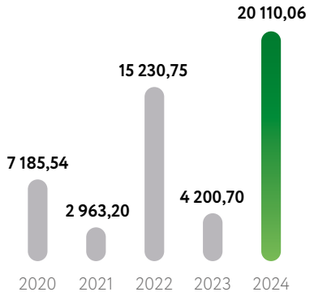
Реализация мер по энергосбережению и энергоэффективности является одним из способов сокращения выбросов ПГ. Компания ежегодно определяет цели, задачи и программы для тепловой генерации, направленные на повышение энергоэффективности. К подобным мероприятиям относятся:

- использование НДТ;
- поддержание функционирования системы энергетического менеджмента в соответствии с требованиями международного стандарта ISO 50001:2018;
- изменение технологических процессов;
- повышение эффективности процесса сжигания топлива (снижение удельного расхода топлива);
- реконструкция/модернизация оборудования;
- повышение качества выполнения ремонтов и эффективности режимов эксплуатации оборудования.

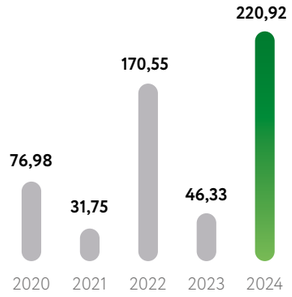
Указанные мероприятия приводят к сокращению (предотвращению) выбросов ПГ и могут относиться ко всем 3 Охватам ПГ.

Для количественного определения объемов сокращения (предотвращения) выбросов CO_2 от реализации мероприятий используются фактические значения коэффициентов выбросов ПГ (кг CO_2-экв. / МВт·ч) по Первой ценовой зоне ЕЭС России, опубликованные на сайте АТС[1]. В отчетном году коэффициенты были обновлены, в связи с чем произведена корректировка объема снижения энергопотребления в период с 2020 по 2023 год. На основе этих данных выполнен перерасчет предотвращенных выбросов за указанный период.

Предотвращение (сокращение) выбросов ПГ (всего по Компании) от внедрения мероприятий по энергосбережению и повышению энергетической эффективности, т CO_2-экв.



Суммарное снижение объемов энергопотребления в результате инициатив по энергосбережению[2], тыс ГДж



Мероприятия по энергосбережению и повышению энергоэффективности, реализованные Компанией в 2024 году

Производственный объект	Реализованная инициатива по повышению энергоэффективности	Снижение в объеме энергопотребления, тыс. ГДж	Предотвращение (сокращение) выбросов ПГ, т CO_2-экв.
Конаковская ГРЭС	Внедрение системы шарикоочистки конденсатора на энергоблоке ст. № 1, 2	43,2	3 930
Невинномысская ГРЭС	Внедрение системы шарикоочистки конденсатора на энергоблоке ст. № 10	57,8	5 257
Среднеуральская ГРЭС	Модернизация теплофикационной турбины типа Т-120/120-12,8-8МО ст. № 7	109,1	9 930
Азовская ВЭС	Организация дежурств ремонтного персонала в выходные дни для оперативного возвращения в работу ВЭУ, вышедших из строя по причине аварийных отключений В результате проведенных мероприятий объем потерь в 2024 г. снизился на 3 031 тыс. кВт·ч	10,9	993[3]
Итого		**220,92**	**20 110**

1 Данные за предыдущие периоды были скорректированы в связи с перерасчетом. Фактические значения коэффициентов выбросов ПГ размещены на сайте АТС: https://www.atsenergo.ru/results/co2all.
2 С учетом уточнения эффекта по энергосбережению за 2020 год
3 Объем предотвращения (сокращения) выбросов ПГ от реализации мероприятия по организации дежурства ремонтного персонала учтен в объеме предотвращения (сокращения) выбросов ПГ от эксплуатации объекта ВИЭ – Азовской ВЭС.

Энергоэффективность

Являясь крупным производителем электрической и тепловой энергии, ПАО «ЭЛ5-Энерго» вносит значимый вклад в энергосистему страны. Наша миссия и одна из наших основных ценностей – обеспечение потребителей доступной и максимально чистой энергией. При этом мы не забываем об экологическом следе от нашей производственной деятельности.

Подробнее о чистой энергии см. подраздел **«Энергетический переход и декарбонизация топливного баланса» › стр. 67**

Повышение энергоэффективности в процессе генерации в области сокращения удельного расхода топлива и снижения общего энергопотребления Компании на единицу выработанной энергии являются одними из наших приоритетных направлений при поиске новых решений и технологий. Через внедрение практик по повышению энергоэффективности мы не только оптимизируем издержки и увеличиваем экономическую выгоду, но и сокращаем негативное влияние на окружающую среду.

Генерация электрической и тепловой энергии является специфичной с точки зрения управления вопросами энергоэффективности, поэтому в нашей деятельности мы выделяем 2 основных типа энергопотребления.

Просто о важном

Энергопотребление на производственные нужды

Трата ресурсов (газа и мазута), которые в процессе генерации трансформируются в электрическую и тепловую энергию, передаваемую потребителям.

Энергопотребление на собственные нужды

Трата ресурсов и энергии (электричества, тепла, автомобильного топлива и т. д.), требующихся для обеспечения функционирования инфраструктуры Компании: для работы оборудования, эксплуатации автомобилей, освещения и отопления наших станций, офисов и пр.



За управление процессами и сбор данных в Компании отвечают различные функциональные подразделения.

Управление процессами и сбор данных по энергоэффективности в Компании

Показатель	Производственные нужды	Собственные нужды
Управление процессом на высшем уровне	Дирекция по эксплуатации и ремонту	Дирекция по эксплуатации и ремонту
Учет потребления топлива	Группы по эффективности производства производственных филиалов	Группы по эффективности производства производственных филиалов
Учет потребления закупленной электроэнергии	–[1]	Коммерческая дирекция
Развитие инициатив по энергоэффективности	Дирекция по эффективности производства, группы по эффективности производства производственных филиалов	Дирекция по эффективности производства, группы по эффективности производства производственных филиалов, службы эксплуатации
Постановка целей по снижению удельного энергопотребления	Дирекция по эффективности производства	Дирекция по эффективности производства, группы по эффективности производства производственных филиалов

Интегрированная политика в области охраны труда, промышленной безопасности, экологии, качества и энергоэффективности ПАО «ЭЛ5-Энерго»

Несмотря на то, что вопросами энергопотребления в Компании занимаются различные подразделения, общий фокус на повышение энергоэффективности остается неизменным. Ключевым документом, определяющим наши принципы в этой области, является Интегрированная политика в области охраны труда, промышленной безопасности, экологии, качества и энергоэффективности ПАО «ЭЛ5-Энерго».

Эта политика, помимо прочего, включает в себя намерение по эффективному энергопереходу, а также положение о соответствии международному стандарту ISO 50001:2018 «Системы энергетического менеджмента. Требования и руководство по применению», направленному на повышение эффективности энергосистемы организации. В 2024 году были проведены внутренние аудиты на соответствие данному стандарту. В результате проведенных аудитов на основании анализа документов по аудируемым процессам ИСМ признана результативной в полном объеме.

Подробнее об ИСМ см. раздел **«Интегрированная система менеджмента»** **› стр. 206**

1 Электроэнергию на производственные нужды филиалы не покупают.

Энергопотребление

GRI 302-1 GRI 302-3

Основным топливом наших тепловых станций является природный газ. В качестве резерва мы используем мазут. В 2024 году объем энергии, потребленной на производственные нужды, составил 206 530,16 тыс. ГДж. По сравнению с 2023 годом энергопотребление на производственные нужды увеличилось на 9,1 %. Это связано с повышенным спросом Системного оператора на выработку электроэнергии. Общий отпуск электроэнергии и тепла в 2024 году по сравнению с 2023 годом при этом увеличился на 7,3 и 7.6 % соответственно.

Объем потребления энергии на собственные нужды составил 8 570,44 тыс. ГДж. Этот объем включает в себя:

- потребление топлива для переносных генераторов;
- потребление бензина и дизеля для транспорта Компании;
- потребление электроэнергии для освещения, кондиционирования и технических нужд офисов и промышленных помещений;
- потребление тепловой энергии для отопления.

Суммарный объем потребления энергии на производственные нужды, тыс. ГДж

	КГРЭС	НГРЭС	СУГРЭС
2024	68 282,07	72 750,13	65 497,96
2023	65 593,29	61 416,30	62 263,30
2022	59 953,73	66 699,34	61 428,66
2021	68 816,00	68 063,48	61 961,65
2020	55 571,11	57 220,68	56 148,81

Суммарный объем потребления энергии на собственные нужды[2], тыс. ГДж

	КГРЭС	НГРЭС	СУГРЭС	Офисы	АВЭС	КВЭС
2024	2 634,87	3 287,97	2 632,41	6,90	2,45	5,82
2023	2 934,32	3 027,87	3 086,05	6,23	2,57	6,40
2022	2 700,80	3 166,84	3 397,04	5,37	2,02	0,59
2021	2 954,30	3 177,14	3 480,90	5,55	4,54	0,00
2020	2 493,04	2 697,63	3 235,65	5,72	0,00	0,00

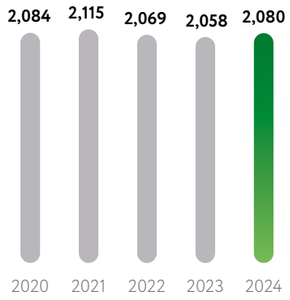
Суммарный объем энергопотребления в 2024 году составил 215 100,59 тыс. ГДж. Относительно прошлого года показатель увеличился на 8,5 % в связи с повышенным спросом Системного оператора на выработку электроэнергии и отпуск тепловой энергии.

215 100,59
тыс. ГДж
суммарный объем энергопотребления в 2024 году

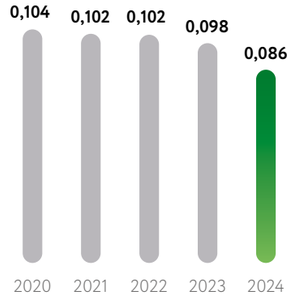
2 Показатель «Офисы» включает данные по бизнес-центрам в Москве и Екатеринбурге. Данные за предыдущие периоды бы-ли скорректированы в связи с перерасчетом.

Наиболее значимым показателем в области энергоэффективности было и остается удельное потребление энергоресурсов на единицу произведенной энергии.

Удельное потребление энергоресурсов на единицу произведенной энергии, ГДж/ГДж



Удельное потребление энергоресурсов на собственные нужды на единицу произведенной энергии[1]**,** ГДж/ГДж



Планируемые проекты в области повышения энергоэффективности на 2025 год

Производственный объект	Инициатива по повышению энергоэффективности в 2025 году	Планируемое снижение в объеме энергопотребления, тыс. ГДж
Конаковская ГРЭС	Инвестиционные проекты	166
Невинномысская ГРЭС	Инвестиционные проекты	97
Среднеуральская ГРЭС	Инвестиционные проекты	86
Азовская ВЭС	Организация дежурств ремонтного персонала в выходные дни для оперативного возвращения в работу ВЭУ, вышедших из строя по причине аварийных отключений	9

Климатические проекты

За весь период реализации проекта с 1 мая 2021 года по 30 апреля 2031 года проектный объем сокращения выбросов ПГ составляет

915 335

т CO_2-экв.
(эквивалентно аналогичному количеству углеродных единиц)

В 2024 году Компания разработала «Проект по сокращению выбросов парниковых газов путем увеличения установленной электрической мощности ПАО «ЭЛ5-Энерго». Проект предусматривает увеличение установленной электрической мощности ПАО «ЭЛ5-Энерго» за счет строительства нового объекта ВИЭ-генерации – Азовской ВЭС. Проект был зарегистрирован в российском реестре углеродных единиц в качестве климатического проекта. Азовская ВЭС стала первым проектом в области использования энергии ветра, зарегистрированным в качестве климатического проекта.

В декабре 2024 года ПАО «ЭЛ5-Энерго» подтвердило получение первых 153 106 углеродных единиц за первый отчетный период реализации климатического проекта (1 мая 2021 года –31 декабря 2023 года), которые могут быть приобретены заинтересованными лицами в целях уменьшения углеродного следа и соблюдения квоты выбросов парниковых газов или зачтены в установленном законодательством порядке.

1 Данные за предыдущие периоды были скорректированы в связи с перерасчетом показателей.

Углеродный след продукции

Количественная оценка углеродного следа продукции (УСП) позволяет лучше понять ситуацию и эффективнее принимать меры по сокращению выбросов ПГ на протяжении всего жизненного цикла продукции.

Модель жизненного цикла продукции Компании в виде его продукционной системы представлена в разделе **«Другие косвенные выбросы ПГ» › стр. 76**

Расширение раскрытия категорий выбросов парниковых газов Охвата 3 позволило Компании в отчетном периоде выполнить расчет углеродного следа продукции.

Углеродный след продукции рассчитывается по формуле:

$$\text{Углеродный след} = \sum \text{Выбросы ПГ Охватов 1,2,3} - \text{Поглощение ПГ} - \text{Углеродные единицы, в отношении которых произведен зачет}$$

Просто о важном

Жизненный цикл

Последовательные и взаимосвязанные этапы, начиная от приобретения сырья или изготовления продукции из природных ресурсов и до окончательной утилизации[2].

Углеродный след продукции

Общий объем выбросов парниковых газов и поглощений парниковых газов, образующихся в ходе производства продукции либо в ходе оказания услуг, который включает в себя прямые выбросы парниковых газов (образуемые в результате осуществления хозяйственной и иной деятельности), косвенные выбросы парниковых газов (связанные с потреблением электрической, тепловой энергии, иных ресурсов, используемых для обеспечения хозяйственной и иной деятельности и полученных от внешних объектов), поглощения парниковых газов в результате осуществления хозяйственной и иной деятельности, с учетом углеродных единиц, в отношении которых произведен зачет[3].

Количественное определение углеродного следа продукции ПАО «ЭЛ5-Энерго»

№	Наименование показателя	Ед. изм.	Величина
1	Выбросы ПГ Охвата 1	т CO_2-экв.	12 583 998,99
2	Выбросы ПГ Охвата 2	т CO_2-экв.	517,08
3	Выбросы ПГ Охвата 3[4]	т CO_2-экв.	2 244 862,62
4	Поглощение ПГ	т CO_2-экв.	0,00
5	Углеродные единицы, в отношении которых произведен зачет	УЕ	0,00
6	**Углеродный след продукции**	**т CO_2-экв.**	**14 829 378,69**

В 2024 году поглощение парниковых газов в Компании отсутствовало.

Сведения об общем количестве углеродных единиц, находящихся в обращении в рамках климатического проекта «Проект по сокращению выбросов парниковых газов путем увеличения установленной электрической мощности ПАО «ЭЛ5-ЭНЕРГО» в результате строительства нового объекта ВИЭ-генерации «Азовская ВЭС», представлены в разделе **«Климатические проекты» › стр. 86**

2 ГОСТ Р ИСО 14040-2022. Экологический менеджмент. Оценка жизненного цикла. Принципы и структура.
3 Федеральный закон РФ от 02.07.2021 № 296 «Об ограничении выбросов парниковых газов».
4 В объеме раскрытия раздела «Другие косвенные выбросы ПГ».

Озоноразрушающие вещества

GRI 305-6

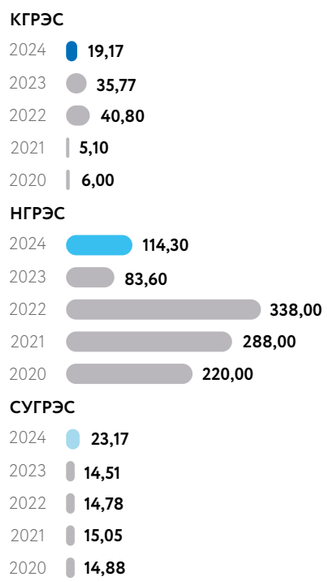
ПАО «ЭЛ5-Энерго» в своих производственных процессах использует следующие виды озоноразрушающих веществ, обращение с которыми осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18.02.2022 № 206 «О мерах государственного регулирования потребления и обращения веществ, разрушающих озоновый слой»:

- дифторхлорметан (ГХФУ-22), 1,1,1,2–тетрафторэтан (ГФУ-134а) в климатическом оборудовании в производственных и административно-бытовых помещениях;
- четыреххлористый углерод (ЧХУ) и 1-хлор,2,2-дифторэтан (ГХФУ-142) – для проведения лабораторных анализов.

Всего в 2024 году в Компании было использовано 156,64 кг ОРВ, что на 17 % больше, чем в 2023 году. Это связано с тем, что на Невинномысской и Среднеуральской ГРЭС в 2024 году отмечался рост потребления ГХФУ-22 по причине состояния парка систем кондиционирования воздуха станций в условиях роста температур наружного воздуха в летний период. На Азовской и Кольской ВЭС озоноразрушающие вещества не используются.

Согласно п. 6 постановления Правительства Российской Федерации от 18.02.2022 № 206 «О мерах государственного регулирования потребления и обращения веществ, разрушающих озоновый слой» ПАО «ЭЛ5-Энерго» ежегодно представляет отчетность в Минприроды России об объемах и видах использованных ОРВ.

Озоноразрушающие вещества, использованные в Компании,
кг





Ответственное отношение к окружающей среде

Существенная тема

Управление вопросами охраны окружающей среды

Деятельность Компании по охране окружающей среды направлена на ответственное управление воздействием нашей производственной деятельности на компоненты окружающей среды и подлежит государственному регулированию и надзору.

Цели Плана по устойчивому развитию

Стратегическая цель: **Снижение негативного воздействия на окружающую природную среду и отсутствие экологических происшествий**

Аспект	Задачи	Показатель
E	EXS ☆ ↑ Снижение удельного расхода топлива	Удельный расход топлива, г/кВт·ч: 317,5 / 316,4 / 308,7
	EXS ☆ ↑ Снижение удельного расхода воды на производственные нужды	Удельный расход воды на производственные нужды, куб. м/МВт·ч: 0,302 / 0,211 / 0,213
	EXS ✕ → Поддержание доли утилизированных и обезвреженных отходов[1]	Доля утилизированных и обезвреженных отходов, %: 50 / 46 / 50

Цель на 2024 г.
Результат за 2024 г.
Цель на 2025 г.

Легенду и основные обозначения, используемые в Плане, см. в разделе **«Управление устойчивым развитием»** › **стр. 46**

GRI 3-3

Стратегической целью Экологической политики Компании является повышение уровня экологической безопасности текущей и перспективной деятельности Компании в сфере производства тепловой и электрической энергии. Мы принимаем последовательные меры, направленные на сохранение благоприятной окружающей среды для нынешнего и будущих поколений. К числу таких мер относятся минимизация негативного воздействия на окружающую среду, рациональное использование природных ресурсов и восстановление нарушенных компонентов окружающей среды.

1 Отношение объема утилизированных и обезвреженных отходов к общему объему отходов, переданных на обращение и размещенных на собственных объектах.

Регламентирующие документы

Внутренние документы:

Интегрированная политика в области охраны труда, промышленной безопасности, экологии, качества и энергоэффективности

Экологическая политика

Политика в области биологического разнообразия

Иные публичные и внутренние регламентирующие документы, размещенные на официальном сайте

Обязательства по сокращению негативного воздействия на окружающую среду и соответствию требованиям российских и международных стандартов остаются неизменными в рамках Интегрированной политики в области охраны труда, промышленной безопасности, экологии, качества и энергоэффективности (ОТПБЭКиЭ).

В 2024 году проведен внешний наблюдательный аудит интегрированной системы менеджмента ПАО «ЭЛ5-Энерго». В результате аудита подтверждено соответствие системы экологического менеджмента Компании требованиям ISO 14001:2015 «Система экологического менеджмента».

Подробнее о сертификации по международным стандартам см. в разделе «Интегрированная система менеджмента» › стр. 206

На уровне руководства Компании вопросы обеспечения охраны окружающей среды находятся в ведении Генерального директора и Директора по генерации. Директор по ОТПБЭиК обеспечивает функциональное взаимодействие всех подразделений Компании по вопросам охраны окружающей среды, определяет основные направления деятельности Отдела экологии ЦОФ и групп экологии производственных филиалов и поддерживает функционирование ИСМ. Начальник Отдела экологии ЦОФ организует, координирует и контролирует деятельность природоохранных служб производственных филиалов и специалистов по ОТПБЭиК дочерних обществ, а также формирует и организует внедрение предложений по совершенствованию природоохранной деятельности Компании. Ответственность за соблюдение природоохранных требований и реализацию Экологической политики Компании в регионах ее присутствия возложена на директоров производственных филиалов и директоров дочерних обществ.

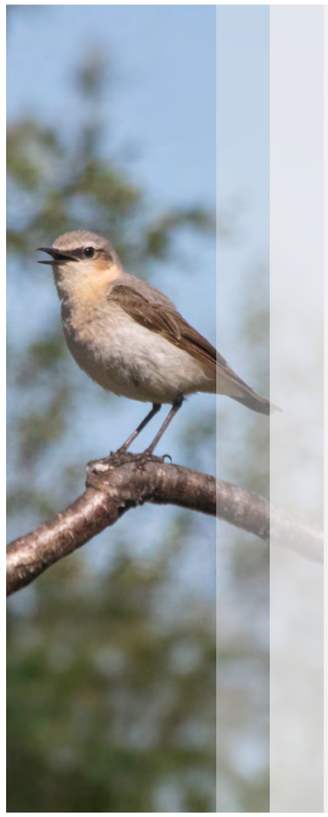
Система управления вопросами охраны окружающей среды



Отдел экологии ЦОФ в рамках своей деятельности обеспечивает:

- участие в стратегическом планировании деятельности Компании по основным производственным вопросам, планам по развитию и модернизации генерирующего оборудования, вспомогательной инфраструктуры в сфере оценки и обеспечения соблюдения природоохранных требований и оценки экологического эффекта;
- поддержание постоянного взаимодействия со всеми подразделениями Компании в области охраны окружающей среды по ключевым направлениям при планировании и реализации проектов;
- постоянный мониторинг изменений природоохранного законодательства и обеспечение внедрения вносимых изменений в организацию природоохранной деятельности Компании;
- контроль наличия актуальной природоохранной разрешительной документации, организация и сопровождение ее пересмотра, корректировки и получение новой;
- своевременная подготовка корпоративной и государственной экологической отчетности;
- сотрудничество с профильными организациями, производственными объединениями, органами государственной власти федерального и регионального уровней и местными сообществами для построения конструктивного диалога со всеми заинтересованными сторонами по вопросам природоохранной деятельности;
- обеспечение разработки и регистрации климатических проектов Компании в соответствии с национальными и международными требованиями, валидация, верификация их результатов, сопровождение действий по обращению с углеродными единицами, взаимодействие с операторами реестров углеродных единиц.

Оценка эффективности управления вопросами охраны окружающей среды в Компании проводится в рамках ежегодного анализа функционирования ИСМ со стороны руководства.



Вопросы охраны окружающей среды привязаны к КПД как руководителей, так и сотрудников Компании. С 2024 года используется комбинированный ключевой показатель «Обеспечение требуемого уровня охраны труда, промышленной безопасности и окружающей среды в ПАО «ЭЛ5-Энерго».

В части охраны окружающей среды в комбинированный показатель на 2024 год были включены следующие параметры:

- удельный показатель выбросов загрязняющих веществ в атмосферу не более 3,2 кг / т у. т.;
- удельный показатель сброса загрязненных сточных вод в поверхностные водоемы не более 0,3 куб. м / т у. т.;
- отношение утилизированных в течение года отходов к вновь образовавшимся отходам за этот период времени равно или более 1 т/т;
- выполнение не менее 90 % целей по ОТПБКиЭ, установленных в рамках ИСМ.

КПД измеряется в баллах и рассчитывается на основании достижения частных показателей, входящих в его состав, по следующей формуле:

$$КПД = 100 - \sum \text{Штрафные баллы за недостижение частного показателя}$$

Компания ежемесячно проводит мониторинг КПД, а итоги их выполнения подводятся в конце года.

Для более полной информации см. раздел «Интегрированная система менеджмента» › стр. 206

0

жалоб
в отношении экологических вопросов поступило в Компанию за 5 лет

GRI 2-25 GRI 2-26

Мы поддерживаем позитивные и конструктивные отношения с заинтересованными сторонами: государственными органами, природоохранными организациями и представителями местных сообществ. Письменные и устные жалобы от заинтересованных сторон по вопросам защиты окружающей среды подлежат обязательной регистрации и внутреннему расследованию. Лицу, подавшему жалобу, в обязательном порядке предоставляется обратная связь.

Затраты на охрану окружающей среды

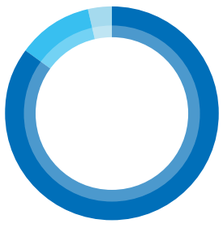
В 2024 году общая сумма затрат на охрану окружающей среды, в том числе капитальные затраты, текущие (эксплуатационные) затраты и затраты на услуги природоохранного назначения, составила 244,30 млн руб. Снижение затрат по сравнению с 2023 годом произошло в области капитальных затрат в связи с завершением технического перевооружения установки очистки и обезвоживания шлама на Среднеуральской ГРЭС.

Затраты на охрану окружающей среды, млн руб.



49,0 Затраты на оплату услуг природоохранного назначения
142,32 Текущие (эксплуатационные) затраты
52,98 Капитальные затраты

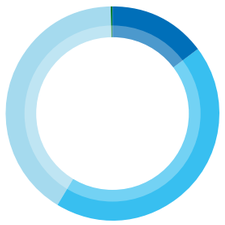
Распределение капитальных затрат, %



85,22 КГРЭС
11,29 НГРЭС
3,49 СУГРЭС
0 АВЭС
0 КВЭС

Основная доля (56,8 %) в структуре капитальных затрат в 2024 году приходится на внедрение реверсивной рециркуляции воды из закрытых сбросных каналов обратно в приемные ковши береговых насосных станций (БНС № 1, 2) Конаковской ГРЭС.

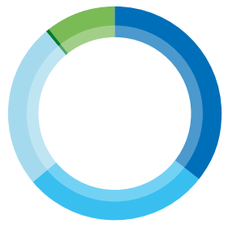
Распределение текущих (эксплуатационных) затрат, %



14,8 КГРЭС
43,98 НГРЭС
41,09 СУГРЭС
0,09 АВЭС
0,03 КВЭС

Основная доля (71,3 %) в структуре текущих (эксплуатационных) затрат в 2024 году приходится на оплату труда лиц, ответственных за охрану окружающей среды.

Распределение затрат на услуги природоохранного назначения, %



35,76 КГРЭС
28,38 НГРЭС
24,89 СУГРЭС
0,67 АВЭС
10,30 КВЭС

Основная доля (83,2 %) в структуре затрат на услуги природоохранного назначения в 2024 году приходится на обращение с отходами и сточными водами.

Соответствие экологическому законодательству и экологическая отчетность

В рамках Экологической политики Компании одним из основополагающих принципов является приверженность соблюдению обязательных требований. В соответствии с этим принципом Компания подтверждает приверженность соблюдению законодательных требований и стремление к выполнению дополнительных добровольных обязательств для продвижения лучших практик в области экологического менеджмента.

В рамках системы экологического менеджмента мы ежегодно оцениваем соответствие деятельности Компании законодательным требованиям с учетом принятия и вступления в силу новых или актуализированных требований. Мы заблаговременно готовимся к реализации мероприятий, направленных на обеспечение соответствия новым требованиям, начиная с информирования и обучения сотрудников всех подразделений Компании, участие которых необходимо для их реализации.

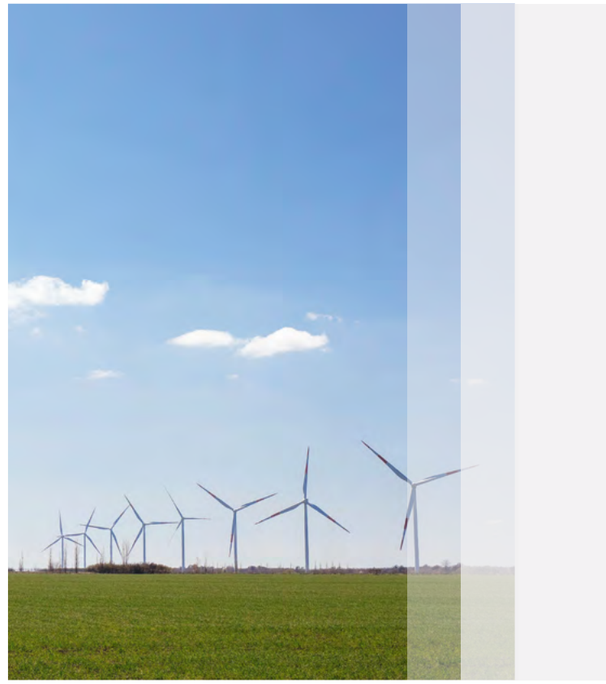
В соответствии с Федеральным законом от 30.12.2021 № 446-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об охране окружающей среды» и отдельные законодательные акты Российской Федерации» (далее – 446-ФЗ) в 2024 году были определены отдельные опасные производственные объекты (ОПО), соответствующие критериям закона, сведения о которых поданы в установленном порядке в территориальные органы Росприроднадзора. В течение 2024 года в Компании велась разработка плана действий по реализации 446-ФЗ в отношении объектов, нормативный срок эксплуатации которых составляет 5 и менее лет и в отношении которых должно быть сформировано финансовое обеспечение реализации мероприятий по их будущей консервации или ликвидации в установленном порядке.

В 2024 году в России стартовал эксперимент по квотированию выбросов загрязняющих веществ в городах, дополнительно отнесенных распоряжением Правительства Российской Федерации от 07.07.2022 № 1852-р к территориям проведения эксперимента в соответствии с Федеральным законом от 26.07.2019 № 195-ФЗ «О проведении эксперимента по квотированию выбросов загрязняющих веществ и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части снижения загрязнения атмосферного воздуха».

Несмотря на то, что города присутствия нашей Компании не были включены в состав участников эксперимента, мы проводили анализ принятых нормативных правовых актов, регулирующих порядок проведения эксперимента, а также изучали практику их применения с целью обеспечения своевременной подготовки к расширению территорий, участвующих в эксперименте.

ЭЛ5-Энерго входит в число регулируемых организаций, хозяйственная и иная деятельность которых сопровождается выбросами парниковых газов, масса которых эквивалентна 150 тыс. т и более CO_2 в год. Поэтому в соответствии с Федеральным законом от 02.07.2021 № 296-ФЗ «Об ограничении выбросов парниковых газов» Компания своевременно представила в Минэкономразвития России свой второй отчет о выбросах парниковых газов. В рамках реализации механизмов, предусмотренных данным законом, в 2024 году Компания зарегистрировала свой первый климатический проект в российском реестре углеродных единиц.

Подробнее о климатических проектах см. раздел «Участие Компании в климатической повестке» › стр. 66



Получение комплексных экологических разрешений

Значимым событием 2024 года стало своевременное получение всеми тепловыми станциями Компании КЭР. Таким образом, в Компании был завершен переход на новую систему нормирования, которая разрабатывалась в стране с 2008 года.

В комплексном экологическом разрешении:

- установлены технологические нормативы выбросов NO_x и CO (маркерные вещества при сжигании газообразного топлива) с подтверждением того, что технологические показатели выбросов указанных веществ от котельного оборудования всех станций соответствуют технологическим показателям наилучших доступных технологий сжигания топлива на крупных установках в целях производства энергии, утвержденным приказом Минприроды России от 25.04.2023 № 248 на основе ИТС 38-2022 «Информационно-технический справочник по наилучшим доступным технологиям. Сжигание топлива на крупных установках для целей производства энергии»;
- установлены нормативы допустимых выбросов только для веществ I и II классов опасности (около 20 видов), отменена необходимость нормирования выбросов веществ III–IV классов опасности (до 40 видов веществ);
- установлены нормативы образования отходов и лимиты на их размещение;
- подтверждено отсутствие необходимости нормирования сбросов в водные объекты в связи с отсутствием в сбрасываемых сточных водах веществ I и II классов опасности.

2008

Указ Президента РФ № 889 от 04.06.2008 «О некоторых мерах по повышению энергетической и экологической эффективности российской экономики»

2010

Перечень поручений Президента РФ по итогам заседания президиума Государственного совета по вопросам совершенствования государственного регулироания в сфере охраны окружающей среды от 07.06.2010 Пр-1640

2014

Федеральный закон от 21.07.2014 № 219-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об охране окружающей среды» и отдельные законодательные акты Российской Федерации»

2016

Постановка на государственный учет объектов, оказывающих негативное воздействие на окружающую среду I-IV категории

2017

«ИТС 38-2017. Информационно-технический справочник по наилучшим доступным технологиям. Сжигание топлива на крупных установках в целях производства энергии»

2019

Постановление Правительства РФ от 13.02.2019 № 143 «Об утверждении Правил рассмотрения заявок на получение комплексных экологических разрешений, выдачи, переоформления, пересмотра, отзыва комплексных экологических разрешений и внесения изменений в них»

Приказ Минприроды России от 14.02.2019 № 89 «Об утверждении Правил разработки технологических нормативов»

2022

«ИТС 38-2022. Информационно-технический справочник по наилучшим доступным технологиям. Сжигание топлива на крупных установках в целях производства энергии»

2023

Приказ Минприроды России от 25.04.2023 № 248 «Об утверждении нормативного документа в области охраны окружающей среды «Технологические показатели наилучших доступных технологий сжигания топлива на крупных установках в целях производства энергии» вступил в силу 01.09.2023

23.11.2023 получен первый КЭР среди энергообъектов I категории – Конаковская ГРЭС

2024

Июнь - Невинномсская ГРЭС

Октябрь - Среднеуральская ГРЭС

Все КЭР выданы на 7 лет и подлежат частичному или полному пересмотру в случаях изменения технологических процессов основных производств, замены оборудования, сырья, повлекших за собой изменение установленных в КЭР показателей.

Неотъемлемой частью КЭР являются программы производственного экологического контроля. Их задачи – контроль соблюдения установленных в КЭР показателей и определение фактических объемов выброса и сброса загрязняющих веществ, обращения с отходами в отчетном периоде инструментальными и расчетными методами.

Просто о важном

Комплексное экологическое разрешение (КЭР)

Документ, который выдается уполномоченным федеральным органом исполнительной власти юридическому лицу или индивидуальному предпринимателю, осуществляющим хозяйственную и (или) иную деятельность на объекте, оказывающем негативное воздействие на окружающую среду, и содержит соответствующие нормативы и другие требования в области охраны окружающей среды.

Технологические нормативы

Нормативы выбросов, сбросов загрязняющих веществ, нормативы допустимых физических воздействий, которые устанавливаются с применением технологических показателей. Устанавливаются комплексным экологическим разрешением на основе технологических показателей, не превышающих технологических показателей наилучших доступных технологий.

Технологические показатели

Показатели концентрации загрязняющих веществ, объема и (или) массы выбросов, сбросов загрязняющих веществ, образования отходов производства и потребления, потребления воды и использования энергетических ресурсов в расчете на единицу времени или единицу производимой продукции (товара), выполняемой работы, оказываемой услуги.

Сочетанием критериев достижения целей охраны окружающей среды для **определения наилучшей доступной технологии** являются:

- наименьший уровень негативного воздействия на окружающую среду в расчете на единицу времени или объем производимой продукции (товара), выполняемой работы, оказываемой услуги либо другие предусмотренные международными договорами Российской Федерации показатели;
- экономическая эффективность ее внедрения и эксплуатации;
- применение ресурсо- и энергосберегающих методов;
- период ее внедрения;
- промышленное внедрение этой технологии на 2 и более объектах, оказывающих негативное воздействие на окружающую среду.

Цифровизация экологической отчетности

После получения КЭР всеми производственными филиалами в ПАО «ЭЛ5-Энерго» продолжилось обновление цифровой платформы для сбора и управления данными об экологической результативности. Целью модернизации является формирование корпоративных отчетов о выбросах загрязняющих веществ и парниковых газов, образовании отходов и других показателях в соответствии с новой разрешительной документацией.

Проведение экологических аудитов и надзорных мероприятий

В течение 2024 года было проведено

213

экологических инспекций подрядных организаций

54

инспекции структурных подразделений производственных филиалов

Компания регулярно проводит внутренние аудиты для оценки соответствия требованиям международного стандарта ISO 14001:2015 «Системы экологического менеджмента». Отдел внутреннего аудита Компании дополнительно осуществляет регулярные внутренние проверки в области охраны окружающей среды в отношении деятельности Отдела экологии и групп экологии производственных филиалов. Внешний аудит, проводимый независимой организацией, подтверждает соблюдение требований указанного стандарта соответствующим сертификатом.

Ежегодно разрабатывается план экологических инспекций подрядных организаций и структурных подразделений производственных филиалов, учитывающий степень экологической опасности выполняемых работ. Реализация плана осуществляется сотрудниками Группы экологии на основе чек-листа, оценивающего уровень осведомленности сотрудников производственных филиалов и подрядных организаций относительно экологических требований Компании, а также соответствие документации и рабочих мест данным требованиям.

На постоянной основе Компания разрабатывает и внедряет инициативы, направленные на улучшение экологических показателей, повторное использование материалов и рациональное потребление природных ресурсов. В приоритетном порядке осуществляется устранение выявленных в ходе внутренних инспекций и внешних проверок недостатков и нарушений, в том числе влияющих на риски наступления событий с экологическими последствиями.

В 2024 году в Компании проведены 2 проверки Уральского межрегионального управления Росприроднадзора в отношении филиала «Среднеуральская ГРЭС». По итогам данных проверок выдано 11 предписаний, из которых 5 исполнены в установленные сроки, а 6 отменены в судебном порядке.

Кроме того, в 2024 году в отношении проверок, проведенных в 2023 году территориальными органами Росприроднадзора в филиале «Конаковская ГРЭС» и филиале «Невинномысская ГРЭС», 17 из 21 предписаний отменены в досудебном и судебном порядке, 1 предписание исполнено в установленный срок и 3 предписания находятся на исполнении в пределах установленных сроков.

Ни одного события с экологическими последствиями не допущено ЭЛ5-Энерго за последние 5 лет.



Выбросы загрязняющих веществ

GRI 305-7 SASB IF-EU-120a.1.

Сокращение загрязнения атмосферного воздуха является одним из основных приоритетов ЭЛ5-Энерго в области охраны окружающей среды, что отражено в Экологической политике Компании. ЭЛ5-Энерго реализует меры, направленные:

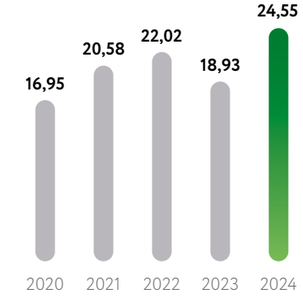
- на регулярные проверки эффективности работы оборудования и проведение соответствующих мероприятий в случае необходимости;
- внедрение новых технологических решений;
- регулярный мониторинг качества воздуха в зоне воздействия производственных филиалов и контроль выбросов загрязняющих веществ в атмосферный воздух.

Во всех наших производственных филиалах установлены санитарно-защитные зоны, сведения о которых внесены в Единый государственный реестр недвижимости. В границах этих зон выбросы от основных и вспомогательных производственных процессов не приводят к превышению концентрации загрязняющих веществ в атмосферном воздухе сверх установленных гигиенических нормативов. В рамках производственного экологического и санитарного контроля с установленной периодичностью Группы экологии на станциях контролируют соблюдение установленных нормативов как на источниках выбросов, так и на границе санитарно-защитной зоны.

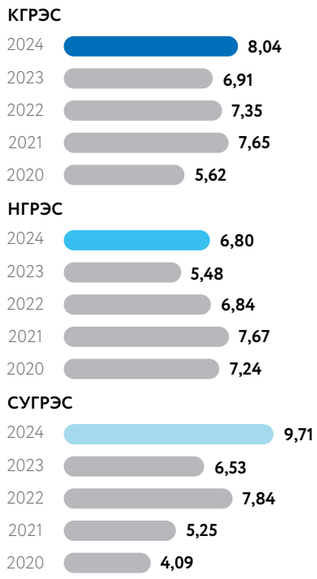
Валовые выбросы основных загрязняющих веществ в разбивке по типу, т

Показатель	2020	2021	2022	2023	2024
Оксид азота (NO_x)	13 251,88	16 398,79	18 844,22	16 412,59	21 609,04
Оксид серы (SO_x)	252,38	407,94	313,58	244,70	173,10
Стойкие органические загрязнители (СОЗ)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Летучие органические соединения (ЛОС)	31,15	31,09	30,34	29,19	7,07
Мазутная зола	1,37	2,18	1,63	0,67	3,77
Оксид углерода (II) (CO)	3 193,72	3 471,06	2 774,86	2 129,52	2 694,58
Свинец (Pb)	0,00	0,00	0,00	0,00	0
Прочие[1]	222,05	266,77	56,51	109,22	62,94
Всего	**16 952,56**	**20 577,85**	**22 021,16**	**18 925,91**	**24 550,51**

Валовые выбросы загрязняющих веществ всего по тепловой генерации, тыс. т



Валовые выбросы загрязняющих веществ в разбивке по производственным филиалам[2], тыс. т



1 В «Прочие загрязняющие вещества» входят: бенз(а)пирен, серная кислота, метан, хлор, кальций оксид, никель и его соединения, формальдегид, свинец и его соединения, этилацетат, гексан, тетрахлорметан, марганец, медь оксид, хром, азотная кислота, гидрохлорид, сероводород, фториды газообразные, аммиак, бензол, бутан, бензин, углерод (пигмент черный), диметилбензол, метилбензол, хлористый водород, ацетон (пропан-2-он), сероводород, бутилацетат, масло минеральное нефтяное, пыль неорганическая.

2 Выбросы загрязняющих веществ от тепловой генерации.

Подробные данные по выбросам загрязняющих веществ см. на сайте в ESG databook

В 2024 году совокупные выбросы загрязняющих веществ в атмосферу увеличились на 5 625 т, или на 30 % в связи:

- с ростом выработки электроэнергии на 7 % и увеличением расхода натурального газа на 8 %;
- ростом расхода мазута в период газовой паузы на Среднеуральской ГРЭС;
- увеличением часов работы объектов технологического нормирования с высокими концентрациями NO_x.

Замеры данных показателей выполняются инструментальными и расчетными методами в рамках программ производственного экологического контроля.

В ходе подготовки материалов КЭР проведена инвентаризация источников выброса загрязняющих веществ, определены технологические показатели нормируемых веществ, что отразилось на росте фактических показателей выбросов загрязняющих веществ.

Несмотря на рост валовых выбросов загрязняющих веществ, технологические и иные показатели 2024 года находились в пределах, установленных КЭР.



Ответственное водопользование

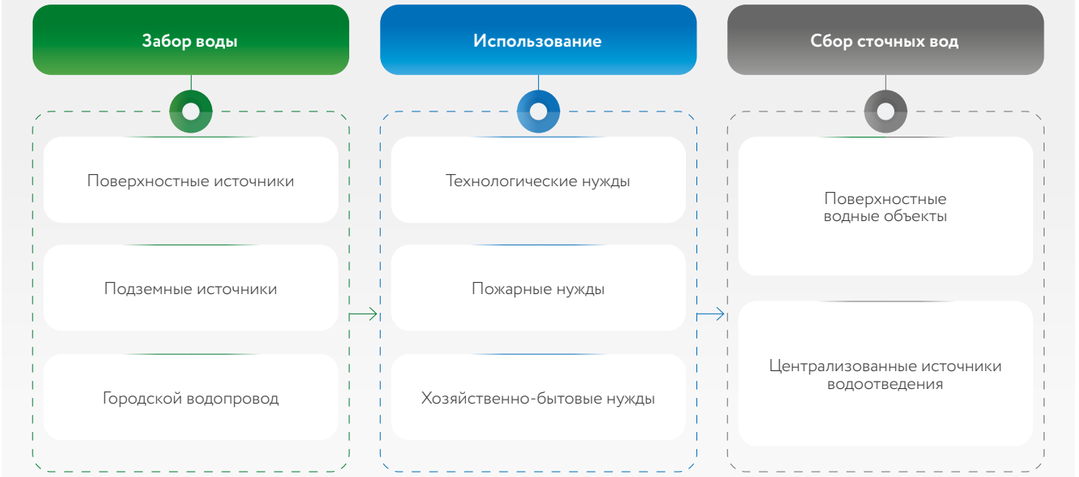
Водопотребление

GRI 303-1 SASB IF-EU-140a.3

Объекты тепловой генерации ПАО «ЭЛ5-Энерго» – крупные водопользователи в регионах присутствия производственных филиалов. Основным видом водозабора[2] для производства электрической и тепловой энергии является забор воды из поверхностных водных объектов с целью охлаждения основного и вспомогательного оборудования. Право пользования поверхностными водными объектами приобретается на основании договоров водопользования, в которых указаны сроки и объемы водопользования.

Приведенная ниже схема водопользования[1] поясняет виды источников водозабора, цели использования воды и способы ее отведения.

Система водопотребления и водоотведения ПАО «ЭЛ5-Энерго»



Одним из важнейших параметров состояния поверхностных водных объектов в природно-антропогенной системе является объем водопользования, который также оказывает экологическую нагрузку на водные объекты. Мы осуществляем контроль за соблюдением установленных лимитов водопользования с помощью коммерческих приборов учета водных ресурсов. На объектах водозабора, не оснащенных расходомерами, объемы водопотребления определяются расчетным способом исходя из норм водопотребления.

В 2024 году объектами тепловой генерации Компании было забрано 1 703 млн куб. м поверхностных вод, что соответствует 58 % суммарного годового лимита, установленного в договорах водопользования производственных филиалов.

Компания также осуществляет водозабор из подземных источников и получает воду от третьих лиц.

1 703

млн куб. м

поверхностных вод забрано объектами тепловой генерации Компании в 2024 году

1 Забор воды производится на охлаждение тепломеханического оборудования, охлаждение вспомогательных механизмов, подпитку котлов и теплосети, а также на хозяйственно-бытовые нужды.

2 Основные места водозабора: Конаковская ГРЭС – Иваньковское водохранилище (р. Волга), 5 артезианских скважин; Невинномысская ГРЭС – Большой Ставропольский канал, Невинномысский канал; Среднеуральская ГРЭС – Исетское водохранилище.

Просто о важном

Водопользователь

Физическое или юридическое лицо, которым предоставлено право пользования водным объектом.

Водный объект

Природный или искусственный водоем, водоток, либо иной объект, постоянное или временное сосредоточение вод в котором имеет характерные формы и признаки водного режима.

Объем забора воды объектами тепловой генерации Компании, млн куб. м

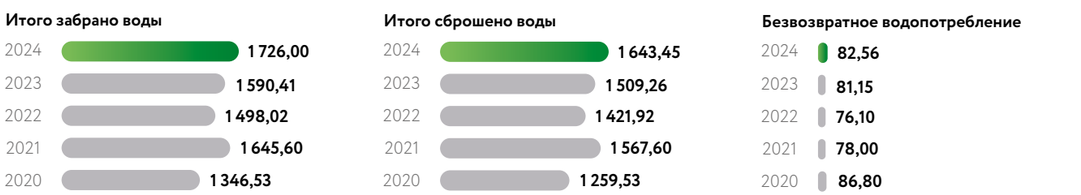


GRI 303-3

На объектах ВИЭ потребление воды из городской системы водоснабжения отсутствует. Вода для технических нужд ветропарков поставляется цистернами, а для питьевых нужд используется бутилированная вода. Расход воды на нужды Азовской ВЭС в 2024 году составил 295 куб. м (в 2023 году – 425 куб. м), для Кольской ВЭС – 432 куб. м (в 2023 году – 482 куб. м). Снижение совокупного потребления воды на объектах ВИЭ составило 20 % относительно предыдущего отчетного периода, что связано с реализацией мероприятий, направленных на рациональное использование водных ресурсов в области организации питания и стирки средств индивидуальной защиты (СИЗ).

В 2024 году объем водопотребления на объектах тепловой генерации составил 1 702 864 тыс. куб. м, что на 8,54 % больше уровня 2023 года. Основной вклад в рост водопотребления приходится на Невинномысскую ГРЭС. Увеличение забора воды из поверхностных источников на Невинномысской ГРЭС на 16 % обусловлен ростом выработки электроэнергии на 16 %.
Безвозвратное потребление воды в 2024 году находится на уровне прошлого года, несмотря на рост общего водопотребления на 8 %.

Водопользование, млн куб. м





Водоотведение

GRI 303-2 SASB IF-EU-140a.3.

Сброс сточных вод объектами тепловой генерации производится в соответствии с требованиями действующего законодательства и на основании разрешительной документации.

Основной объем сбрасываемой воды относится к нормативно-чистым (99,62 %). Перед осуществлением сброса иных видов сточных вод используются механические и физико-химические способы очистки. Использованная вода направляется по сбросным каналам в водные объекты. Хозяйственно-бытовые стоки подлежат очистке силами сторонних организаций (преимущественно водоканалами).

Наши ветровые электростанции не являются источником сброса сточных вод в водные объекты. Хозяйственно-бытовые сточные воды направляются на очистку в городские системы водоотведения.

Просто о важном

Сточные воды

Дождевые, талые, инфильтрационные, поливомоечные, дренажные воды, сточные воды централизованной системы водоотведения и другие воды, отведение (сброс) которых в водные объекты осуществляется после их использования или сток которых осуществляется с водосборной площади.

GRI 303-4

Общий объем сточных вод в разбивке по методу очистки, млн куб. м

Тип сточных вод (по методу очистки)	2020	2021	2022	2023	**2024**
Нормативно-чистые (без очистки) воды	1 253,14	1 561,89	1 416,10	1 503,45	**1 637,14**
Нормативно-очищенные воды (механическая и физико-химическая очистка)	6,22	5,34	5,46	5,49	**5,96**
Очищенные сточные воды, обеззараженные путем облучения ультрафиолетовым излучением или обработки хлором (дезинфекция)	0,37	0,37	0,37	0,32	**0,35**
Итого	**1 259,73**	**1 567,60**	**1 421,93**	**1 509,26**	**1 643,45**

Объем сброса сточных вод на Конаковской ГРЭС вырос на 4 % по причине увеличения забора воды из поверхностного источника на 4 % и увеличения выработки электроэнергии на 3 %.

Объем сброса сточных вод на Невинномысской ГРЭС вырос на 17 % по причине увеличения забора воды из поверхностных источников на 16 % и роста выработки электроэнергии на 16 %.

На Среднеуральской ГРЭС сброс сточных вод осуществляется по водовыпускам № 8 и № 9. По водовыпуску № 8 (с мазутного хозяйства) сброс сточных вод в 2024 году составил 4,72 тыс. куб. м, (в 2023 году – 17,37 тыс. куб. м). Снижение объема сброса сточных вод по водовыпуску № 8 связано с направлением сточных вод в теплый период 2024 года на очистные сооружения филиала. Сброс сточных вод по водовыпуску № 9 в 2024 году составил 2 193,76 тыс. куб. м, в то время как в 2023 году этот показатель был равен 1 815,97 тыс. куб. м. Рост объема сбросных вод по водовыпуску № 9 связан с увеличением промывок оборудования очистных сооружений исходной воды для нужд теплоснабжения.

Для более полной информации о выбросах загрязняющих веществ см. на сайте в ESG databook

Для более полной информации об управлении водными ресурсами см. подраздел «Водопотребление» › стр. 99



★ Избранные проекты и инициативы в области водопотребления и водоотведения

На всех филиалах на разных стадиях реализации находятся мероприятия, направленные на снижение объемов водопотребления и повышения эффективности очистки сточных вод:

Конаковская ГРЭС	Среднеуральская ГРЭС	Невинномысская ГРЭС
Внедрение реверсивной подачи воды из закрытых циркуляционных каналов на вход в прямоточную систему водоснабжения для повышения эффективности работы водозаборов и снижения объемов забора волжской воды	Сооружение нефтеулавливающего устройства на сбросном канале для предотвращения рисков попадания нефтепродуктов в Исетское водохранилище	Сбор и отведение сточных вод с территории водозаборов станции, расположенных в водоохранных зонах, для исключения рисков ее загрязнения
Техническое перевооружение комплекса очистки промышленных стоков (КОПС) для повышения эффективности его работы	Заведение стоков мазутного хозяйства на очистные сооружения станции для снижения объемов сбросов через водовыпуск № 8	

SASB IF-EU-140a.3.

Рациональное использование водных ресурсов имеет огромное значение для здоровья человека, экологической устойчивости и экономического развития нашей страны. Принцип ответственного водопользования стратегически важен для нашей Компании, его практическое внедрение в производственные процессы основывается на 3 взаимосвязанных направлениях деятельности.

В вопросах водопотребления и водоотведения мы руководствуемся ЦУР 6 «Чистая вода и санитария» – обеспечение наличия и рационального использования водных ресурсов и санитарии для всех.

Направления деятельности при реализации принципа ответственного водопользования

- Определение и достижение КПД благодаря внедрению мероприятий по улучшению
- Сокращение водопотребления путем повторного использования отработанной воды
- Эффективное использование водных ресурсов благодаря своевременному устранению дефектов на оборудовании системы водопотребления

Ключевые показатели эффективности

Забор воды на охлаждение основного и вспомогательного оборудования составляет 99,7 % от объема всей забираемой воды объектами тепловой генерации Компании. Показатель изменяется в зависимости от загрузки станций и объемов выработки электрической энергии.

Забор воды на производственные нужды незначителен, однако именно по этому потоку мы можем контролировать эффективность и рациональное использование воды. Для этого мы ежегодно устанавливаем КПД по удельному забору воды на производственные нужды.

Удельный забор воды на производственные нужды, куб. м / тыс. кВт·ч



1 Плановый ключевой показатель эффективности по удельному забору воды на производственные нужды 2024 года, равный 0,302 куб. м / тыс. кВт·ч, был скорректирован (снижен до 0,283 куб. м / тыс. кВт·ч) по причине увеличения доли повторного использования воды в производственном цикле Среднеуральской ГРЭС после установки системы очистки сточных вод.

Управление отходами

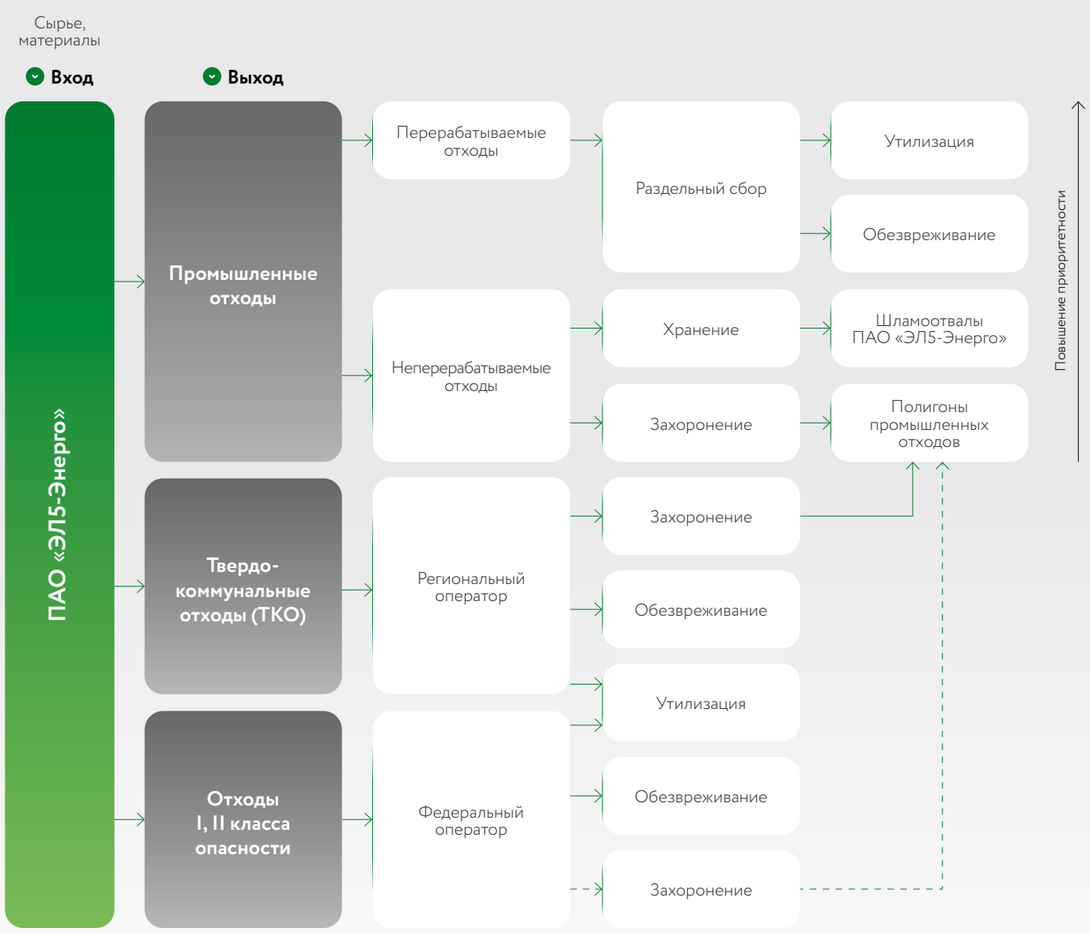
GRI 306-1

Руководство ПАО «ЭЛ5-Энерго» обеспечивает необходимые ресурсы (персонал, финансовые средства и инфраструктуру) для достижения целей и выполнения задач в области управления отходами. Управление отходами производства и потребления, образующимися в Компании, организовано следующим образом.

Процесс образования отходов и управление ими в ПАО «ЭЛ5-Энерго» рассматриваются как неотъемлемая часть всех основных и вспомогательных технологических процессов производства.

Управление отходами основывается на положениях Федерального закона от 24.06.1998 № 89-ФЗ «Об отходах производства и потребления» и нормативных правовых актах, принятых в развитие его положений, а также иных законодательных актах, действующих в Российской Федерации и регулирующих отношения в сфере обращения с отходами, в том числе в области санитарно-эпидемиологического благополучия, а также применения наилучших международных практик.

Управление отходами производства и потребления



В 2024 году в производственных филиалах ПАО «ЭЛ5-Энерго» и его дочерних обществах образовалось 7 150,57 т отходов, что на 2 932,03 т, или 30 %, меньше, чем в 2023 году. На объектах тепловой генерации ПАО «ЭЛ5-Энерго» в 2024 году образовалось 7 032,94 т промышленных отходов, что на 3 045,33 т, или 30 %, меньше, чем в 2023 году.

Основной вклад в сокращение образования промышленных отходов приходится на Конаковскую и Невинномысскую ГРЭС, 56 % и 57 % соответственно. Это связано с изменением объема работ по техническому перевооружению зданий и сооружений производственных филиалов по сравнению с предыдущим годом.

На Среднеуральской ГРЭС образовано 68 % общего количества отходов тепловой генерации, что связано с проведением работ по техническому перевооружению турбогенератора № 7.

1%

отходов образуется на ветропарках

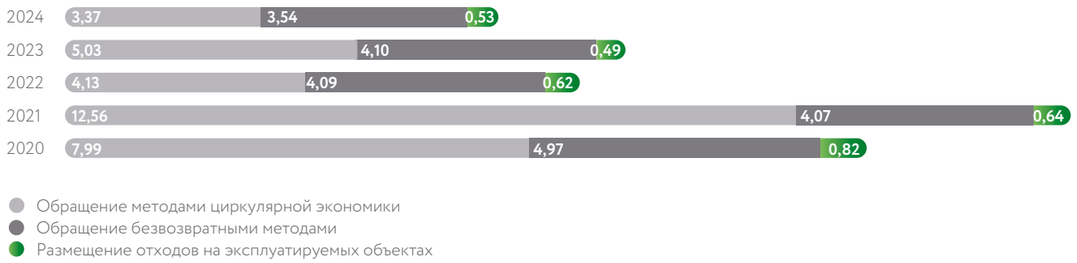
Одной из основных задач управления отходами является сокращение количества всех видов образуемых отходов путем ответственного потребления ресурсов и максимального вовлечения отходов во вторичный хозяйственный оборот.

GRI 306-2 GRI 306-3 GRI 306-4 GRI 306-5

Динамика образования и обращения с отходами, тыс. т

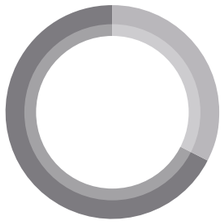
Показатель	Результаты				
	2020	2021	2022	2023	**2024**
Наличие отходов на начало периода	0,31	4,61	0,48	0,44	**0,89**
Образовано отходов за год	18,08	13,13	8,80	10,08	**7,15**
Количество удаленных отходов (обращение методами циркулярной экономики, безвозвратными методами, путем размещения на эксплуатируемых объектах)	13,78	17,26	8,84	9,63	**7,44**
Остаток отходов на конец периода	4,61	0,48	0,44	0,89	**0,61**

Методы обращения с отходами, тыс. т



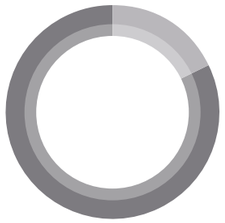
Образование и обращение с отходами в 2024 году (по категориям)[1], %

Образование отходов



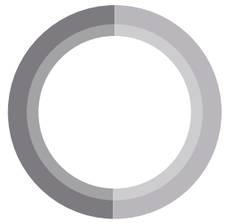
32,68 Опасные отходы
67,32 Неопасные отходы

Обращение методами циркулярной экономики



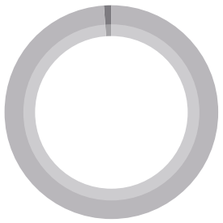
18,05 Опасные отходы
81,95 Неопасные отходы

Обращение безвозвратными методами



50,51 Опасные отходы
49,49 Неопасные отходы

Размещение отходов на эксплуатируемых объектах



99,08 Непасные отходы
0,92 Опасные отходы

Просто о важном

Размещение отходов на эксплуатируемых объектах

Отходы, размещаемые на самостоятельно эксплуатируемых (собственных) объектах размещения отходов (ОРО). Данные объекты эксплуатируются на Невинномысской и Среднеуральской ГРЭС.

Эксплуатация собственных объектов размещения отходов Среднеуральской и Невинномысской ГРЭС с соблюдением природоохранных требований – важное направление деятельности Компании в области обращения с отходами. Силами специализированных организаций на всех объектах размещения отходов ежегодно осуществляется мониторинг состояния окружающей среды и загрязнения, а также производственный контроль технического и эксплуатационного состояния данных объектов.

Деятельность по размещению отходов III–IV классов опасности на данных ОРО является лицензируемой, ПАО «ЭЛ5-Энерго» имеет соответствующую лицензию, сведения о которой доступны в информационном ресурсе.

Информационный ресурс

Подробные данные по отходам см. на сайте в ESG databook

Инициативы в области управления отходами и внедрение принципов циркулярной экономики

GRI 306-2

Наибольшее количество отходов в Компании образуется объектами тепловой генерации. Мы выполняем периодический мониторинг развития инфраструктуры обращения с отходами и с вторичными материальными ресурсами в регионах присутствия станций. Территориальные схемы обращения с отходами, в том числе с твердыми коммунальными отходами (ТКО), в Тверской, Свердловской областях, Ставропольском крае утверждены органами исполнительной власти. Мы используем их для обращения с отходами согласно принципам циркулярной экономики.

На Азовской и Кольской ВЭС обращение с ТКО обеспечивается региональными операторами по обращению с ТКО. В 2024 году обращение с промышленными отходами ветропарки осуществляют силами подрядных организаций, оказывающих услуги по транспортированию, утилизации, обезвреживанию и размещению промышленных отходов на основании договора оказания услуг. Количество отходов, образующихся на ветропарках, составляет около 1 % от общего количества отходов Компании.

В области управления отходами важно проводить оценку результативности и эффективности системы. Для этого мы используем КПД системы управления отходами – отношение объема отходов, переданных на утилизацию и обезвреживание к сумме объема отходов, переданных на обращение и размещенных на собственных ОРО (эксплуатируемых объектах).

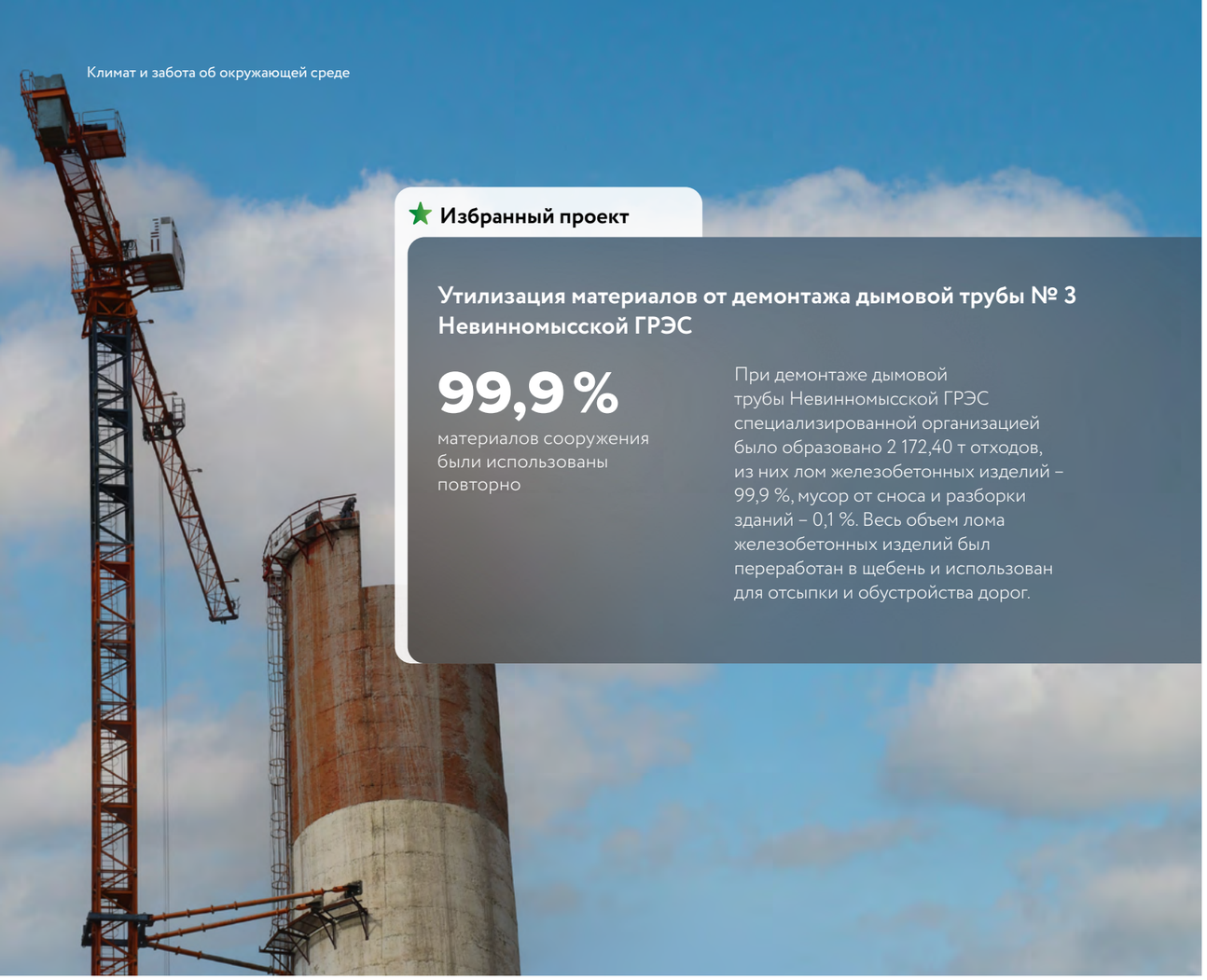
Ключевые показатели деятельности[2], %

Показатель	Результаты				
	2020	2021	2022	2023	2024
Доля переданных на утилизацию и обезвреживание отходов от объема всех отходов, переданных на обращение и на собственные ОРО	44	71	45	50	**46**
Доля переданных на утилизацию и обезвреживание неопасных отходов от объема всех неопасных отходов, переданных на обращение и на собственные ОРО	72	78	51	67	**38**
Доля переданных на утилизацию опасных отходов от объема всех опасных отходов, переданных на обращение и на собственные ОРО	1	61	38	3	**8**
Доля переданных на утилизацию масел от общего объема образования отработанных масел	92,00	99,94	99,81	99,57	**99,66**
Общий объем образованных отходов, т	**18 082**	**13 130**	**8 794**	**10 078**	**7 034**

В 2024 году доля утилизации и обезвреживания образовавшихся промышленных отходов составила 46 %, что на 4 % ниже установленного годового КПД. Отклонение от установленного значения связано с отменой демонтажа части мазутного хозяйства Конаковской ГРЭС и не реализованной на конец отчетного периода сделкой по продаже металлолома на Среднеуральской ГРЭС.

1 Согласно российской классификации, в категорию «Неопасные отходы» по классификации ЕС входят отходы V класса опасности, в категорию «Опасные отходы» – отходы I–IV классов опасности.

2 Данные включают только объекты тепловой генерации.



Избранный проект

Утилизация материалов от демонтажа дымовой трубы № 3 Невинномысской ГРЭС

99,9 %

материалов сооружения были использованы повторно

При демонтаже дымовой трубы Невинномысской ГРЭС специализированной организацией было образовано 2 172,40 т отходов, из них лом железобетонных изделий – 99,9 %, мусор от сноса и разборки зданий – 0,1 %. Весь объем лома железобетонных изделий был переработан в щебень и использован для отсыпки и обустройства дорог.

Управление радиоактивными отходами

Компания следует требованиям радиационной безопасности и регулярно предоставляет в контролирующие органы отчетность по радиоактивным отходам.

Некоторые аспекты нашей производственной деятельности сопряжены с образованием радиоактивных отходов (РАО). Образование РАО происходит в процессе очистки артезианской воды на Конаковской ГРЭС и зависит от длительности работы ионообменной смолы, периодичности ее замены, объемов отфильтрованной воды и количества накопленных естественных радионуклидов, в частности радия-226.

Выгружаемая ионообменная смола относится к IV классу[1] удаляемых твердых РАО в случае содержания естественных радионуклидов в количестве, превышающем нормативы, установленные СанПиН 2.6.1.2523-09 «Нормы радиационной безопасности (НРБ-99/2009)».

Наши сотрудники ознакомлены с требованиями по обеспечению радиационной безопасности, обеспечены средствами индивидуальной защиты и действуют согласно разработанным инструкциям. Данные инструкции полностью соответствуют нормативным актам в сфере радиационной безопасности. Обращение с радиоактивными отходами осуществляется специализированными организациями, имеющими лицензию на предоставление услуг по обращению с РАО, на основе заключенных договоров.

1 В соответствии с Критериями отнесения твердых, жидких и газообразных отходов к радиоактивным отходам, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 19.10.2012 № 1069.

Образование и утилизация РАО

Год	2020	2021	2022	2023[2]	2024
Образовано РАО	17,0 куб. м (20,76 т)	12,0 куб. м (14,17 т)	0	0	0
Вывезено РАО	11,5 куб. м (14,00 т)	17,5 куб. м (20,83 т)	0	0	0
Хранение РАО в пункте временного хранения	5,5 куб. м (6,66 т)	0	0	0	0

Исследование ионообменной смолы, выгруженной в 2024 году в количестве 14 куб. м (13,9 т), подтвердило содержание радионуклидов, не превышающих нормативы, установленные СанПиН 2.6.1.2523-09 «Нормы радиационной безопасности (НРБ-99/2009)», в связи с чем отходы данной смолы не отнесены к РАО и обращение с ними было обеспечено в соответствии с требованиями федерального закона от 24.06.1998 № 89-ФЗ «Об отходах производства и потребления».

Потребление вспомогательных ресурсов

В 2024 году расход вспомогательных ресурсов[3] составил 4 759 т, что на 3,6 % больше, чем в 2023 году. Небольшой рост потребления вспомогательных ресурсов пришелся на Конаковскую и Невинномысскую ГРЭС и составил 8 и 9 % соответственно.

На Конаковской ГРЭС расход каустической соды в связи с увеличением выработки станции и, как следствие, увеличением выработки обессоленной воды увеличился на 14 %.

На Невинномысской ГРЭС отмечен рост потребления каустической соды и серной кислоты. Расход каустической соды увеличился на 30 % по причине долгосрочного ремонта 1 из 2 осветлителей химводоочистки в летний период, когда установка ионного обмена была в работе. Расход серной кислоты увеличился на 18 %. Это связано с ухудшением качества исходной воды.

Расход вспомогательных ресурсов имеет неравномерную динамику и зависит от качества исходной воды, графиков замены фильтрующих материалов и периодичности выполнения плановых ремонтов.

2 В 2022–2023 годах замена ионообменной смолы в фильтрах не осуществлялась.

3 Для технологических процессов различного уровня и направленности мы используем расходные материалы. Значительную долю таких материалов составляют химические вещества, необходимые для подготовки обессоленной воды для подпитки котлов, подготовки воды для теплосети, для эксплуатации вспомогательного оборудования и антигололедной обработки дорог на территории наших производственных объектов.



Биологическое разнообразие и сохранение природного наследия

GRI 101-2 GRI 101-8 GRI 304-1

Сохранение биологического разнообразия и контроль за возможными рисками на всех этапах деятельности Компании, начиная от строительства новых объектов традиционной и альтернативной генерации, модернизации существующих мощностей и деятельности по производству тепловой и электрической энергии и заканчивая выводом из эксплуатации и демонтажем наших генерирующих объектов – часть стратегии устойчивого развития ЭЛ5-Энерго.

Наши обязательства закреплены в Экологической политике и Политике в области биологического разнообразия.

В рамках практической реализации Политики в области биологического разнообразия нами разработан трехлетний План мероприятий по охране и защите биоразнообразия на 2024–2026 годы.

В рамках Плана мероприятий мы систематизируем все аспекты управления деятельностью Группы компании, связанной с воздействием на биологическое разнообразие и места обитания видов. План содержит перечень видов животных и растений, чувствительных к изменениям, а также мероприятия по сохранению биологического разнообразия. Кроме того, в документе указаны сроки реализации проектов, ориентировочные объемы финансирования, а также механизмы участия заинтересованных сторон и ответственные подразделения. В 2024 году мероприятия, предусмотренные Планом мероприятий по охране и защите биоразнообразия, были выполнены в полном объеме.

Реализация мероприятий в рамках Плана отражает вклад Компании в достижение ЦУР 15 «Сохранение экосистем суши».

Расходы на охрану и защиту биологического разнообразия, тыс. руб.



684,91	КГРЭС
3 887,25	НГРЭС
2 940,67	СУГРЭС
100,00	АВЭС
11 018,74	КВЭС

Мы выстраиваем взаимодействие по вопросам защиты биологических видов со всеми заинтересованными сторонами, включая научные сообщества, органы государственной власти и местного самоуправления, общественные объединения и некоммерческие организации, а также местные сообщества.

Отчет о выполнении Плана мероприятий по охране и защите биоразнообразия доступен по ссылке

Анализ рисков в области биологического разнообразия

В вопросах управления воздействием на биологическое разнообразие и при анализе рисков мы не ограничиваемся исключительно требованиями действующего законодательства. Все наши проекты по строительству новых генерирующих объектов и реконструкции действующих обязательно анализируются с точки зрения воздействия на окружающую среду. На основе такого анализа в случае необходимости разрабатывается план по защите растительного и животного мира. Аналогичным образом проводится анализ производственной деятельности, после чего мы принимаем меры по охране биологических видов в соответствии с принципом иерархии минимизации воздействия[1].

В рамках ИСМ мы ежегодно идентифицируем и определяем значимые экологические аспекты нашей деятельности, в том числе прямо или косвенно связанные с биологическим разнообразием.

При оценке мы используем следующие общие параметры:

Забор воды на технологические нужды	Соблюдение установленных нормативов изъятия водных ресурсов обеспечивает благоприятную окружающую среду в водном объекте
Сброс загрязняющих веществ	Непревышение установленных нормативов воздействия способствует устойчивости естественных экологических водных систем
Способы организации мест накопления отходов	Уменьшение объема неорганизованных отходов снижает возможное влияние на птиц и диких животных
Выбросы генерирующего оборудования	Непревышение нормативов выбросов обеспечивает поддержание жизненно важного для объектов растительного и животного мира компонента среды – атмосферного воздуха
Способы содержания и эксплуатации мазутных хозяйств и иных объектов повышенной опасности с соблюдением требований промышленной и экологической безопасности	Обеспечение аварийностойкости инфраструктуры Компании предотвращает аварийное воздействие на объекты животного и растительного мира и среду их обитания



1 Иерархия минимизации воздействия – последовательность действий по прогнозированию и предотвращению воздействия на биологическое разнообразие и экосистемные услуги, а также в тех случаях, когда невозможно предотвратить такое воздействие, по минимизации такого воздействия, когда происходит такое воздействие, по рекультивации или восстановлению и в случаях со значительным остаточным воздействием – по компенсации. (Согласно определению из документа CSBI 2013a «Общие основы практического применения иерархии минимизации воздействия на биологическое разнообразие / Framework for Guidance on Operationalizing the Biodiversity Mitigation Hierarchy»).

GRI 101-4 GRI 101-5 GRI 304-2 GRI 304-3

В 2024 году по результатам проведенной оценки экологических аспектов в периметре тепловой генерации были выявлены следующие значимые экологические аспекты, связанные с биологическим разнообразием.

Меры по снижению значимости	Значимые экологические аспекты
Воздействие на объекты животного мира при водозаборе из Невинномысского канала (НГРЭС)	Ведутся работы по проведению оценки эффективности рыбозащитных устройств на Береговой насосной станции (БНС)
Воздействие на объекты животного мира при эксплуатации оборудования Барсучковского водозабора (БВЗ) (НГРЭС)	В отчетном периоде произведен выпуск молоди русского осетра в бассейн Азовского моря, р. Кубань с притоками (Краснодарский край) в рамках компенсации ущерба, причиненного водным биологическим видам при эксплуатации оборудования Барсучковского водозабора
Расположение зданий и сооружений БНС и БВЗ НГРЭС в водоохранной зоне	Ведется проектирование системы сбора и отведения сточных вод с территории БНС и БВЗ

В результате реализации проекта по оптимизации водопотребления и водоотведения, завершенного в 2023 году, было снижено воздействие значимого экологического аспекта, связанного с отведением производственных, дренажных и ливневых сточных вод на Среднеуральской ГРЭС.

По результатам оценки на объектах ветрогенерации значимых экологических аспектов, связанных с биологическим разнообразием, выявлено не было.



Особо охраняемые природные территории

Филиал «Среднеуральская ГРЭС» граничит с особо охраняемой природной территорией (ООПТ) «Озеро Исетское с окружающими лесами». Мы уделяем особое внимание работам, проводимым вблизи данной территории, и регулярно отслеживаем воздействие нашей производственной деятельности на компоненты окружающей среды в районе ООПТ.

4 738 га
площадь ООПТ «Озеро Исетское с окружающими лесами»

Сохранение и искусственное воспроизводство водных биологических ресурсов

Все объекты поверхностного водозабора наших тепловых электростанций оборудованы эффективными рыбозащитными устройствами, которые призваны снизить воздействие производственной деятельности на биологические виды путем предотвращения их попадания в водозабор.



В 2024 году нами было выполнено искусственное воспроизводство водных биологических ресурсов:

Для компенсации ущерба, причиненного водным биологическим ресурсам при эксплуатации оборудования Барсучковского водозабора Невинномысской ГРЭС	Для компенсации ущерба, причиненного водным биологическим ресурсам при восстановлении конструкций гидротехнического сооружения Среднеуральской ГРЭС	Для компенсации ущерба, причиненного водным биологическим ресурсам при эксплуатации Кольской ВЭС
Осуществлен выпуск 72 705 особей молоди русского осетра в бассейн Азовского моря, р. Кубань с притоками (Краснодарский край)	Осуществлен выпуск 2 360 особей молоди сазана в Исетское водохранилище Свердловской области	Осуществлен выпуск 2 247 двухгодовиков сига (пресноводная живая форма) в Ковдозерское (Княжегубское) водохранилище Мурманской области

Сохранение орнитофауны

GRI 101-6 GRI 101-7

Мы заботимся о том, чтобы представители орнитофауны были в безопасности на территории наших тепловых электростанций.

В соответствии с лучшими корпоративными практиками мы проводим добровольный орнитологический мониторинг, чтобы оценить воздействие объектов ветрогенерации на пути миграции перелетных птиц, а также влияние производственной деятельности на птиц, которые гнездятся на данной территории или в непосредственной близости от нее.

В 2024 году на Конаковской ГРЭС был реализован комплекс мер, направленных на предотвращение попадания птиц в открытые распределительные устройства (ОРУ) и обеспечение безопасности персонала в периоды повышенной агрессивности чаек.

★ Избранный проект



Самец лапландского подорожника Calcarius lapponicus на территории Кольской ВЭС

Проведение орнитологического мониторинга на Кольской ВЭС

Орнитологический мониторинг на Кольской ВЭС проводился в целях изучения миграции птиц, их видового разнообразия, сезонной динамики, наличия редких и охраняемых видов, оценки влияния ветропарка на орнитофауну.

Орнитологическое исследование проводилось на всех биотопах территории Кольской ВЭС с учетом исходных сведений, представленных станцией, включающих проектную документацию на строительство ветропарка и результаты инженерно-экологических изысканий.

Полевые исследования предусматривали годовой цикл наблюдений и проводились в августе – сентябре 2023 года, июне – июле 2024 года, охватывая сезоны послегнездовых кочевок и осенней миграции птиц, весеннего пролета и прилета, а также начала и разгара гнездования.

Обнаружение птиц и определение их видовой принадлежности осуществлялось визуально с помощью биноклей, а также по голосам, гнездам, останкам и следам жизнедеятельности. Плотность гнездования оценивалась методом учета на площадках с последующим пересчетом данных на квадратный километр. Всего было заложено 33 участка общей площадью 11,09 кв. км с равномерным распределением их по всей территории ветропарка. Учеты проводились в начале и в разгар гнездования (июнь – июль) с применением GPS-навигатора.

Наиболее многочисленными оказались представители отрядов воробьинообразные и ржанкообразные.

38 из 55 видов гнездятся на территории ветропарка, 6 являются охраняемыми и внесены в Красные книги России и Мурманской области. Это белощекая казарка, лебедь-кликун, степной лунь, кречет, серый журавль и большой кроншнеп.

Результаты проведенных исследований показали, что ветропарк соответствует стандартным требованиям орнитологической безопасности и находится в стороне от основных миграционных маршрутов. На территории отсутствуют крупные скопления птиц и интенсивный миграционный поток пролетных видов.

Исследование позволило выявить

55

видов птиц из 8 отрядов, 18 семейств

Максимальное видовое разнообразие птиц наблюдалось в июне, а общая плотность населения птиц в гнездовой период составила 463 особи / кв. км, среди которых самыми многочисленными стали лапландский подорожник, луговой конек и фифи.

★ Избранный проект



Чайки на территории Конаковской ГРЭС

Предотвращение попадания чаек в открытые распределительные устройства и обеспечение безопасности персонала

В связи с особенностями географического расположения на берегу р. Волга на территории Конаковской ГРЭС обитают и гнездятся объекты животного мира семейства чайковые, лат. Laridae (далее – чайки). Некоторые места обитания и гнездования чаек находятся в зоне расположения зданий и сооружений станции, что может создавать риск сбоев в работе оборудования. Также в данных условиях возможны риски причинения вреда здоровью персонала станции, поскольку в весенне-летний период гнездования и выкармливания птенцов поведение чаек агрессивно по отношению к человеку.

В связи с этим возникла необходимость определения и реализации эффективных мер, направленных на предотвращение попадания птиц в ОРУ и обеспечение безопасности персонала.

В 2022 году состоялись орнитологические обследования Конаковской ГРЭС, в рамках которых были исследованы основные места обитания и гнездования чаек, определены виды чаек, обитающие на территории, получена информация о поведенческих особенностях представителей данных видов.

Было выявлено наличие следующих видов: озерная чайка (Chroicocephalus ridibundus), сизая чайка (Larus canus). Также отмечалось присутствие и наиболее крупного вида – серебристой чайки (Larus argentatus).

Знание поведенческих особенностей птиц необходимо, поскольку на этом основано их отпугивание, заключающееся в создании дискомфортной или неприемлемой для птиц обстановки в местах их нежелательного пребывания. Наиболее эффективным решением в работе с птицами, является интегральный подход, основанный на применении различных типов отпугивающих устройств, подобранных с учетом характеристик местной орнитологической обстановки.

В 2023 году на основе проведенных орнитологических обследований были выработаны комплексные меры, предусматривающие как биорепелленцию[1], так и акустические и механические отпугиватели, и начата подготовка к их реализации, включая составление технических заданий, заключение договоров, проведение закупок услуг и оборудования.

По результатам проделанной работы были определены основные места обитания и гнездования чаек на станции, уточнены видовые и поведенческие особенности птиц. С учетом полученных данных о фактической орнитологической ситуации были выработаны и внедрены комплексные меры по предотвращению попадания чаек в открытые распределительные устройства и обеспечению безопасности персонала. Оценка первичного эффекта и продолжение реализации мер планируются к осуществлению в 2025 году.

1 Биорепелленция – отпугивание с использованием хищных птиц

В 2024 году были реализованы следующие меры:

- проведены акции по биорепелленции в весенне-летний период;
- установлены 2 звуковых и 2 механических отпугивателя.

Просто о важном

Чайки

Это стайный вид. В нем существует своеобразная иерархия со сложной структурой взаимоотношений. В стае есть так называемое ядро (наиболее сильные и привилегированные особи), а также средне- и низкоранговые особи. В гнездовой период представители ядра стаи выбирают наиболее комфортные и безопасные места, а особи рангом ниже вынуждены гнездиться ближе к человеку, проявлять агрессию. Особенностью такой стайной иерархии является то, что для удаления всей группы достаточно вспугнуть ядро стаи, а с ним уйдут и остальные особи.

Компенсационное лесовосстановление

В 2024 году были выполнены работы по высадке сеянцев сосны обыкновенной (Pínus sylvéstris) в Тверской области на землях обороны и безопасности. Компенсационные мероприятия проведены на 2 участках, общей площадью 15 га. Были использованы сеянцы как с открытой, так и с закрытой корневой системой. Всего было высажено 57,7 тыс. сеянцев. Также был проведен агротехнический уход за лесными культурами, заключающийся в оправке растений и дополнении лесных культур до проектных отметок.

Ответственное землепользование

Компания использует земельные участки для размещения своих производственных объектов на основании прав собственности или аренды. Структура землепользования по филиалам и дочерним обществам приведена ниже.

Структура землепользования, га



1 001,27 га

площадь земель (в том числе арендуемых), занятых объектами ПАО «ЭЛ5-Энерго»

Наименование	Права	КГРЭС	НГРЭС	СУГРЭС	АВЭС	КВЭС	Всего
Площадь земель (в том числе арендуемых), занятых объектами ПАО «ЭЛ5-Энерго», ООО «Азовская ВЭС», ООО «Кольская ВЭС»	Аренда	3,03	2,34	108,25	136,19	258,52	**508,33**
	Собственность	199 ,99	112,31	178,88	1,76	0,00	**492,94**
Итого		**203,02**	**114,65**	**287,13**	**137,95**	**258,52**	**1 001,27**

Доля площадей нарушенных земель, занятых объектами размещения отходов (Невинномысская ГРЭС, Среднеуральская ГРЭС) и артезианскими скважинами (Конаковская ГРЭС), является незначительной и приведена ниже.

Нарушенные земли

Наименование	КГРЭС	НГРЭС	СУГРЭС	АВЭС	КВЭС	Всего
Площади нарушенных земель, га	4,55	12,40	18,39	0,00	0,00	**35,34**
Доля от общей площади используемых земель, %	2,24	10,82	6,40	0,00	0,00	**3,53**

Меры и инициативы

Компания принимает меры, направленные на недопущение загрязнения и истощения земельных ресурсов. В процессе своей производственной деятельности, при выполнении работ, которые связаны с нарушением земель, ПАО «ЭЛ5-Энерго» обязуется проводить мероприятия по их восстановлению и рекультивации в соответствии с действующим законодательством.

В 2024 году Компания выполнила укрепление откосов пожарных проездов методом засева трав на территории Кольской ВЭС на площади 34,16 га. Кроме того, выполнен подзимний подсев, хорошо зарекомендовавший себя в условиях арктической зоны. В составе травосмеси для укрепления откосов использованы семена следующих видов трав: овсяница красная (Festuca rubra), овсяница луговая (Festuca pratensis), тимофеевка луговая (Phleum pratense), мятлик луговой (Poa praténsis), райграс пастбищный (Lolium Perenne). Проектные решения по укреплению откосов пожарных проездов направлены на создание условий для формирования растительного покрова, представленного многолетними аборигенными видами растений, способного сохраняться длительное время

Ежегодно на всех производственных объектах Компании проводятся субботники. Также представители Компании участвуют в субботниках, организуемых органами местного самоуправления в регионах присутствия.

Социальная ответственность бизнеса

Ценности ведут за собой

120 Люди, с которыми мы работаем

156 Здоровье и безопасность

174 Работа с местными сообществами



100 %

сотрудников

Компании прошли оценку результативности и потенциала развития

Подробнее › **стр. 144**

0

случаев

производственного травматизма

Подробнее › **стр. 162**

79

проектов

для местных сообществ

Подробнее › **стр. 176**

64 Климат и забота об окружающей среде

186 Эффективное управление

Люди, с которыми мы работаем

Существенная тема

Привлечение, удержание и развитие сотрудников

ПАО «ЭЛ5-Энерго» стремится эффективно развивать действующих сотрудников, а также пополнять их число новыми талантливыми кадрами. Мы поддерживаем корпоративную культуру, повышая эффективность производства и системы управления персоналом, создавая комфортные условия для профессионального и личностного роста каждого члена команды.

Цели Плана по устойчивому развитию

Стратегическая цель:
Снижение текучести кадров и всестороннее развитие сотрудников

Аспект	Задачи	Показатель
S	EXS ☆ ↑ Исследование внутреннего климата и вовлеченности в Группе компании. Доля участия сотрудников, %	80 / 89 / 90
	EXS ☆ → Мониторинг уровня вовлеченности персонала. Уровень вовлеченности, %	76 / 80 / 76
	EXS ☆ → Обучение сотрудников. Гарантированное минимальное количество часов обучения на сотрудника	55 / 104,77 / 55
	EXS ✓ ↑ Повышение уровня вовлеченности руководителей[1] в процессы обучения и развития сотрудников. Доля вовлеченных руководителей, %	17 / 43 / 45
	EXS ✓ ↑ Увеличение доли сотрудников, обладающих высоким потенциалом развития, задействованных в программах дополнительного обучения и развития[2]. Доля вовлеченных сотрудников, %	30 / 32 / 35
	EDT ✓ Своевременная постановка целей и обратная связь по итогам выполнения целей. Доля оцененных сотрудников, %	100 / 100 / 50
	EDT ✓ Выполнение всех запланированных в индивидуальных планах развития мероприятий для повышения качества программы преемственности[3]. Доля преемников с разработанным и выполненным планом, %	100 / 100 / 50
	NEW Поддержание уровня укомплектованности персонала. Укомплектованность персонала, %	Новая цель: 95

● Цель на 2024 г.
● Результат за 2024 г.
● Цель на 2025 г.

Легенду и основные обозначения, используемые в Плане, см. в разделе **«Управление устойчивым развитием»** › **стр. 46**

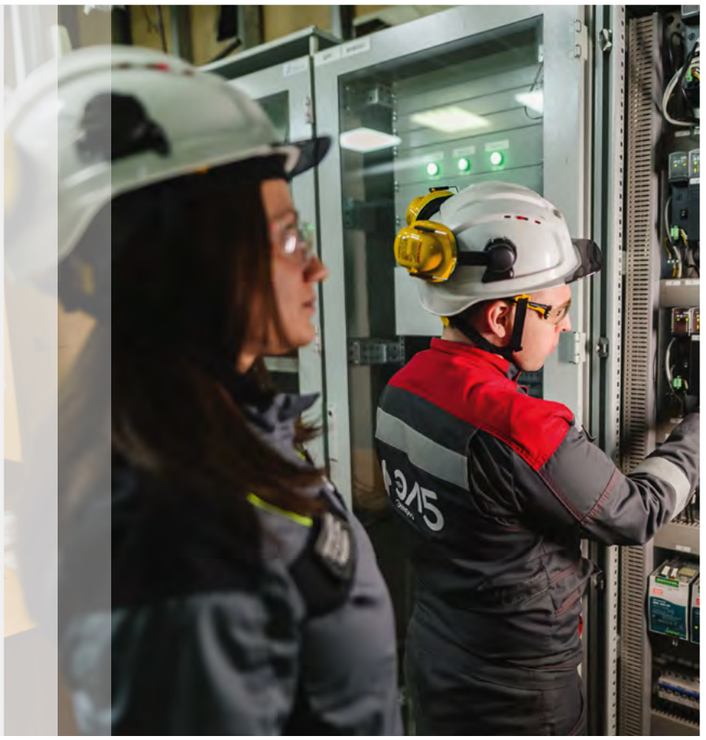
Эффективное управление персоналом

GRI 3-3

Основная задача системы управления персоналом заключается в удержании и профессиональном развитии сотрудников, повышении уровня их компетенций и навыков, а также обеспечении их дальнейшего карьерного развития в периметре Компании, в том числе путем горизонтальных перемещений. Мы планомерно подходим к процессу улучшений, основывая его на масштабировании наших успехов и пристальном внимании к зонам для улучшений.

Наш подход к управлению персоналом закреплен в комплексе внутренних регламентирующих документов, составленных в соответствии с трудовым законодательством, а также принципами корпоративной и профессиональной этики.

При выстраивании процессов управления персоналом мы ставим перед собой задачу минимизировать риски, связанные с оттоком персонала.



Регламентирующие документы

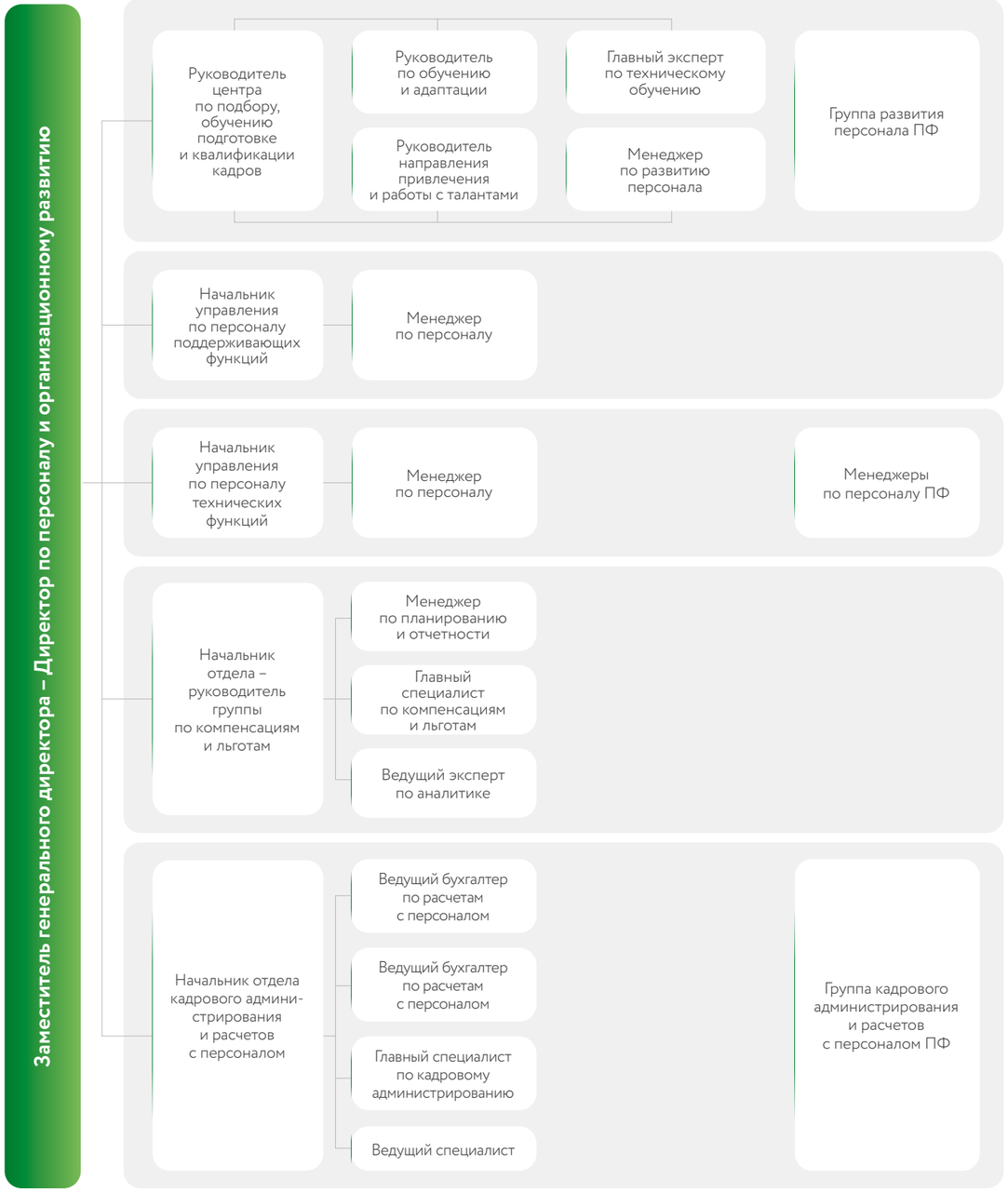
Внутренние документы:

- Кодекс этики
- Политика соблюдения прав человека
- Политика по многообразию и инклюзивности
- Политика по вознаграждению и возмещению расходов (компенсаций) членов исполнительных органов и иных ключевых руководящих сотрудников
- Иные регламентирующие документы, размещенные на официальном сайте

- Коллективные договоры (включая льготы, гарантии и компенсации для сотрудников)
- Политика по отношениям с профсоюзами
- Положение о награждении и поощрении работников в связи с праздничными и юбилейными датами
- Положение о подборе персонала
- Политика профилактики стресса и содействия благополучию на рабочем месте

1 В данной задаче к руководителям относятся 1–3 линия Генерального директора.
2 К программам дополнительного обучения и развития относятся в том числе и кросс-функциональные инициативы.
3 Индивидуальный план развития для преемников на ключевые позиции (1–2 линии Генерального директора).

Организационная структура управления персоналом



Ключевым лицом, ответственным за реализацию всех мероприятий по работе с персоналом, выступает Заместитель генерального директора – Директор по персоналу и организационному развитию, в подчинении которого находится Дирекция по персоналу и организационному развитию.

Зоны ответственности в организационной структуре управления персоналом

Центр компетенций по развитию и трансформации

- Управление подбором и обучением
- Развитие и забота о людях
- Управление многообразием и стимуляция культурной трансформации

Управление по персоналу технических функций

Управление по персоналу поддерживающих функций

- Поддержка функциональных руководителей и сотрудников по всем вопросам, связанным с периметром Дирекции управления персоналом и организационного развития

Отдел кадрового администрирования и расчетов с персоналом

- Администрирование трудовых отношений
- Расчеты с персоналом
- Регламентированная отчетность (кадровая и зарплатная)
- Управление организационной структурой, организационное развитие

Отдел компенсаций и льгот

- Управление затратами на персонал
- Управление системой мотивации сотрудников
- Взаимодействие с профсоюзами

Кадровая аналитика в рамках зон ответственности



Стратегия по развитию человеческого капитала

Наша стратегия по развитию человеческого капитала, как и прежде, включает 3 основных направления, в соответствии с которыми структурируются все проекты, программы и мероприятия:

1. **Привлечение и развитие талантов**
2. **Эффективность организации и социальное партнерство**
3. **Культура и вовлеченность**

В течение 2024 года Компания продолжала активную работу по трансформации бизнес-процессов и подходов к управлению персоналом в связи с продолжающимися изменениями на рынке труда и внешними вызовами. Мы сохраняем позиции на рынке в части показателя выручки, нас продолжают рекомендовать наши сотрудники и соискатели, и мы гордимся этим.

Эффективность процессов, связанных с управлением персоналом, периодически анализируется внутренним аудитом.

1 Привлечение и развитие талантов

Инструменты

- Реализация мероприятий по привлечению, развитию и удержанию талантов. Предоставление равных возможностей для всех сотрудников в части профессионального и карьерного развития, обучения. Поддержка и стимулирование формирования у сотрудников культуры ответственности за собственное развитие.
- Концепция мягкого лидерства, основанная на признании и развитии сильных сторон (талантов) сотрудников, направленная на формирование человекоцентричной модели управления, во главе которой находятся таланты и культура обратной связи.
- Поддержка и развитие лидеров нашей Компании через реализацию специальных коллективных и индивидуальных программ. Регулярно вниманию Совета директоров и действующего при нем Комитета по кадрам и вознаграждениям представляется обзор прогресса, а также дальнейшие планы по развитию управленческой команды. В свою очередь, Совет директоров внимательно относится к вопросам развития лидеров, предлагая и обсуждая как общие, так и индивидуальные развивающие инициативы.
- Комитеты РОЗ (Развития, Обучения, Знаний) каждый триместр собирали руководителей ключевых функций. На встречах обсуждались концептуальные вопросы внедрения новых инструментов развития персонала.
- Реализация специальных программ по обучению как для всех сотрудников, так и для отдельных функциональных направлений, а также активное развитие наставничества и внутреннего тренерства среди менеджеров Компании.
- Внедрение инструментов объективной оценки результативности деятельности сотрудников, а также их потенциала для повышения эффективности кадровой преемственности.
- Внимание к обратной связи сотрудников на всех уровнях.
- Реферальная программа – любой сотрудник, кроме сотрудников Дирекции по персоналу и организационному развитию и нанимающих руководителей, может порекомендовать кандидата на открытую вакансию. Если кандидата принимают на работу, рекомендовавший его сотрудник получает денежную выплату: 50 % в первый месяц работы нового сотрудника, 50 % – после окончания прохождения им испытательного срока

Наши достижения в 2024 году

- Для обеспечения сервиса и ремонта оборудования ветропарков собственными силами дополнительно привлекли 20 сотрудников с уникальными компетенциями в команду Дирекции по эксплуатации и ремонту ВИЭ.
- Установили рекорд по количеству нанятых сотрудников (214 сотрудников, что на 29 % больше, чем в 2023 году).
- Продолжили реализацию программы развития управленческих навыков для руководителей и кадрового резерва «Энергия лидерства», дополненную программой «Энергия смыслов» – ежемесячной коммуникацией руководителей всех уровней со своими командами по ключевым для Компании темам: 12 презентационных материалов в рамках программы «Энергия смыслов».
- Провели мероприятия по развитию и повышению цифровых навыков, знаний в области закупочной деятельности, культуры безопасности и этических норм сотрудников, расширили команду наставников и внутренних тренеров.
- Организовали прохождение практики для 93 учащихся.
- Направили на рекордное количество обучающих программ сотрудников, вошедших в программу планирования преемственности на руководящие должности: всего 6 программ, суммарно 6 276 часов.
- Обеспечили устойчивость штата (добровольная текучесть – 7,9 %) при растущей конкуренции за специалистов производственного профиля на рынке труда и исторически низком уровне безработицы в регионах присутствия Компании (1,5–2 %).
- Привлекли 36 сотрудников в рамках реферальной программы, что составляет 17 % от общего числа принятых сотрудников

2 Эффективность организации и социальное партнерство

Инструменты

- Постановка целей для сотрудников и подразделений Компании с применением системы КПД.
- Автоматизация производственных процессов, внедрение информационных инструментов, повышение уровня цифровых навыков сотрудников.
- Реализация стратегии по эффективному управлению всеми расходами, включая расходы на оплату труда.
- Внедрение стратегии повышения эффективности Компании через оптимизацию бизнес-процессов, управление численностью персонала.
- Поддержка и реализация социальных инициатив, постоянное развитие системы мотивации и вознаграждения сотрудников.
- Развитие социального диалога, открытые и прозрачные отношения с профсоюзными организациями всех наших филиалов, основанные на стремлении к взаимному учету интересов каждой из сторон социального партнерства.
- Коллективные договоры, предусматривающие льготы для сотрудников. Компания год от года продолжает улучшать условия коллективных договоров

Наши достижения в 2024 году

- Повысили производительность труда на 7 %.
- Выполнили целевые показатели бюджета расходов на персонал, одновременно улучшив общее предложение работодателя (выплаты по питанию, увеличение количества клиник по добровольному медицинскому страхованию (ДМС), увеличение выплат по реабилитационно-восстановительному лечению и детскому отдыху).
- Адаптировали организационную структуру к текущим вызовам через создание новых функциональных направлений в подразделениях Компании.
- Сохранили сопоставимый уровень доходов мужчин и женщин.
- Реализовали пересмотры заработной платы широкому кругу сотрудников (93 %), средний рост дохода составил 10,5 %.
- Исполнили обязательства, предусмотренные коллективными договорами каждого филиала в части ежегодной индексации окладов сотрудников, ранее запланированного срока.
- Улучшили условия коллективных договоров: начисление премии рабочим с первого дня работы на новой должности, лимит компенсации для детей увеличен на 52 %, расширен перечень медицинских компенсаций и иное



3 Культура и вовлеченность

Инструменты

- Поддержание корпоративной культуры на высоком уровне с особым вниманием к развитию культуры безопасности, повышению вовлеченности и благополучия каждого сотрудника, с составлением плана мероприятий по улучшению климата и культуры для каждого производственного филиала, ВЭС и ЦОФ.
- Создание программ продвижения лидерства в вопросах безопасности, коммуникации руководителей со своими командами, формирования современного подхода к удержанию талантов, отвечающего новым вызовам, благодаря крупным кросс-функциональным проектам.
- Улучшение и повышение оперативности адаптации наших сотрудников к работе в меняющихся условиях (в том числе через проведение опросов и исследований. На основании этих данных формируются планы действий, прогресс исполнения которых доводится до всех сотрудников через коммуникационные кампании).
- Обеспечение связи запланированных мероприятий в рамках формирования планов улучшений с планами по развитию сотрудников и планами преемственности, что позволяет эффективно закрыть ряд потребностей, возникающих сразу на нескольких этапах обсуждения.
- Формирование плана действий по повышению вовлеченности и развития на 2024–2025 гг., что позволяет продолжить работу над ключевыми процессами, требующими улучшений

Подробнее см. раздел **«Здоровье и безопасность» › стр. 156**

Наши достижения в 2024 году

- Провели мероприятия по усвоению обновленной корпоративной модели из 10 компетенций и постановке на ее основе целей.
- Запустили Совет молодых работников и специалистов[1] на всех филиалах и в ЦОФ, сотрудники которого поучаствовали в ряде значимых мероприятий, включая Молодежный день РЭН.
- Обучили наставников и внутренних тренеров навыкам кросс-функционального взаимодействия: 93 человека, суммарно 1 192 часа.
- Информировали сотрудников о возможностях использования искусственного интеллекта в работе с вовлечением в этот процесс коллег, уже использующих данный инструмент в своей деятельности, в том числе провели 2 вебинара.
- Обучили тренеров проекта #ЖивиБезопасно, направленного на популяризацию правил безопасного поведения для школьников, навыкам публичных выступлений и работе с детской аудиторией (56 человек, суммарно 896 часов).
- Провели опрос для оценки корпоративного климата и вовлеченности, культуры безопасности и эмоционального выгорания с уровнем участия 89 % и сохранили индекс вовлеченности на уровне прошлого периода (80 %, с изменением на +0,4 п. п.). На основании итогов опроса сформировали и реализовали планы улучшений каждого функционального направления, каждого производственного филиала и дочерних компаний, уделяя особое внимание мероприятиям по улучшению бытовых условий на наших производственных площадках.
- Провели серию мероприятий для продвижения здорового образа жизни и популяризации спорта, делали информационные рассылки о новых возможностях занятия спортом, предоставляемых профсоюзом.
- Эффективно использовали «кафетерий корпоративных льгот» для сотрудников, которым воспользовалось 608 человек, получив 3 014 персональных предложений

1 Молодой работник – это работник до 35 лет включительно, в том числе молодой специалист. Молодой специалист – это работник до 30 лет включительно, имеющий среднее профессиональное или высшее образование, впервые приступивший к работе в Компании по профилю полученного образования, в том числе по рабочим профессиям, в течение года после окончания образовательной организации.

Просто о важном

Что такое рынок кандидатов?

Рынок кандидатов – фаза рынка труда, характеризующаяся рядом факторов, таких как снижение количества кандидатов на одну вакансию, обострение конкуренции работодателей за кандидатов и повышение ожиданий кандидатов в отношении работодателей.

Что такое инсорсинг?

Инсорсинг – практика поручения проекта или задачи сотруднику или отделу внутри организации.

В последние годы Компания сталкивается с рядом вызовов, связанных с изменением конъюнктуры рынка труда: рынок кандидатов характеризуется возросшей конкуренцией среди работодателей в связи с усугубившимся дефицитом инженерного и рабочего персонала. В ответ Компания стала более гибко подходить к подбору новых сотрудников и кандидатов на вакантные должности.

Кроме того, часть иностранных компаний – поставщиков высокотехнологичного оборудования и услуг приняли решение уйти с рынка. С целью снизить эффект от их ухода Компания продолжила наполнять новую организационную структуру квалифицированными специалистами. В 2024 году мы осуществили инсорсинг значительного количества функций в ВЭС, увеличив численность штатных единиц в 2 раза в течение года. Такие меры позволят поддерживать работоспособность объектов возобновляемой энергетики, в том числе обеспечить введенную в эксплуатацию Кольскую ВЭС квалицированным персоналом.

Структура персонала

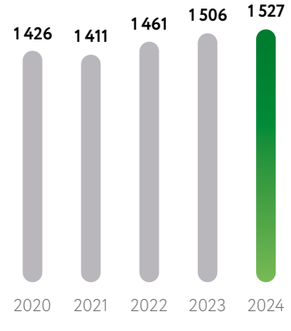
GRI 2-7 GRI 405-1

Списочная численность персонала на конец 2024 года составила 1 527 человек. Увеличение численности относительно показателей 2023 года составило 1,4 % и произошло в связи с продолжением трансформации организационной структуры Компании в части компетенций, связанных с реализацией проектов возобновляемой энергетики. Среднее количество сотрудников в производственных филиалах Компании практически одинаково. Меньше сотрудников работает в Центральном офисе, выполняя управленческие или поддерживающие функции. Самыми малочисленными структурными единицами являются Азовская и Кольская ВЭС, так как они являются инновационными генерирующими объектами, работа которых автоматизирована и не требует присутствия большого количества оперативного персонала.

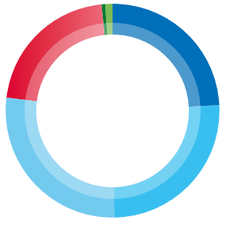
Подавляющее большинство наших сотрудников работают на основе постоянных трудовых договоров на условиях полной занятости, что, однако, не исключает возможности гибкой занятости[1].

Портрет наших сотрудников

Динамика численности персонала на конец года, чел.



Разбивка сотрудников по филиалам и юридическим лицам, чел.



370 КГРЭС
393 НГРЭС
414 СУГРЭС
326 ЦОФ
11 АВЭС
13 КВЭС

Подробные данные разбивки по типам договоров и видам занятости сотрудников см. на сайте в ESG databook

1 При наличии индивидуальной потребности и согласия руководителя.

Мы верим, что коллектив, состоящий из людей с различным жизненным опытом, возрастным составом и культурным базисом, способен к выполнению более сложных рабочих задач.

В основе нашей корпоративной культуры лежит принцип обеспечения равных прав и возможностей, а также недопущения дискриминации как при трудоустройстве, так и при карьерном росте и продвижении внутри Компании.



Портрет наших сотрудников

Категории сотрудников

Менеджеры	Руководители	Специалисты	Рабочие

Описание категорий

Менеджеры	Руководители	Специалисты	Рабочие
Должности руководителей, отвечающих за координацию выделенных функций или функциональное управление сотрудниками в периметре Компании, которые относятся к списку должностей высокой степени ответственности в соответствии с методологией оценки должностей HAY Group	Должности сотрудников, непосредственно руководящих прямыми исполнителями какого-либо вида деятельности (направления) в рамках утвержденной организационной структуры	Должности, требующие специальных знаний, навыков, опыта работы в рамках полученного образования или практической деятельности, разрабатывающие на основе имеющейся у них информации варианты решения отдельных функциональных вопросов производственного или управленческого характера	Должности, непосредственно занятые физическим трудом в сфере производства

Примеры

Менеджеры	Руководители	Специалисты	Рабочие
• Генеральный директор • Заместители Генерального директора • Директор по внутреннему аудиту • Директора первой линии подчинения Заместителям Генерального директора и т. п.	• Заместитель директора по производству – главный инженер производственного филиала • Старший менеджер / менеджер группы • Начальник управления / службы / отдела • Менеджер по персоналу и т .п.	• Специалист: главный / ведущий / по категориям • Коммерческий диспетчер • Технолог балансирующего рынка • Инспектор по направлению • Техник • Мастер и т. п.	• Старший машинист / машинист-обходчик • Машинист энергоблока • Машинист котла • Электрослесарь • Электрогазосварщик • Лаборант химического анализа • Слесарь по направлению • Водитель и т. п.

Сотрудники в разбивке по категориям, %



2,0	Менеджеры
21,0	Руководители среднего звена
46,0	Специалисты
32,0	Рабочие

На долю топ-менеджмента в нашей Компании приходится порядка 2 % от общего количества сотрудников. В эту категорию входят сотрудники первого уровня подчинения Генеральному директору.

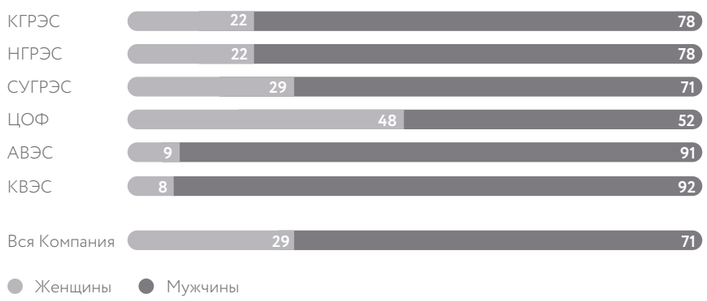
Поддерживаемое в Компании соотношение руководящего состава сотрудников к неруководящему является оптимальным, позволяющим успешно реализовывать все поставленные задачи.

Численность мужчин среди наших сотрудников (в первую очередь среди рабочих специальностей) превалирует над численностью женщин. Это связано со спецификой отрасли, включая наличие вредных факторов на некоторых рабочих местах, а также с особенностями физического труда на станциях.

Динамика гендерного состава сотрудников, %

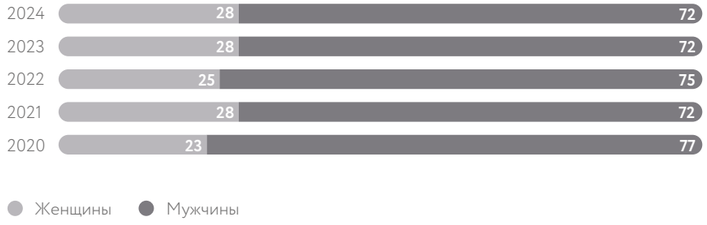


Гендерный состав сотрудников, %



Мы приветствуем стремление женщин занимать руководящие должности. За последний год доля женщин, занимающих руководящие позиции (первого уровня подчинения Генеральному директору), а также женщин – руководителей среднего звена, осталась на прежнем высоком уровне.

Гендерный состав топ-менеджмента, %



В рамках нашей деятельности мы активно привлекаем молодых специалистов, предоставляя им возможности для профессионального развития и карьерного роста. Для этого мы реализуем программы стажировок, организуем прохождение производственной практики и предоставляем стипендиальную поддержку. Сотрудники старшего возраста являются для нас бесценным активом, поскольку они обладают значительным опытом и экспертизой, что обеспечивает непрерывность и преемственность знаний в Компании.

Средний возраст сотрудников по филиалам и дочерним обществам, лет



Сотрудники в разбивке по возрасту, %



7,0	До 30 лет
64,0	От 30 до 50 лет
29,0	50 лет и старше

Многообразие и инклюзивность

Важнейшей частью нашей корпоративной культуры является недопущение дискриминации и обеспечение равных прав всех сотрудников. Это выражается в предоставлении всем равных условий при трудоустройстве, карьерном и профессиональном росте, в том числе через участие во внутренних конкурсах на вакансии.

Мы соблюдаем данные принципы во всех аспектах взаимодействия с сотрудниками, начиная с процесса найма и заканчивая процедурой оценки и продвижения по службе. В Компании действует Кодекс этики сотрудников ПАО «ЭЛ5-Энерго», положения которого транслируются в виде инфографики на заставках служебных ПК, а также даются для ознакомления в обучающем курсе новым сотрудникам, которые по итогам его прохождения проходят онлайн-тестирование для подтверждения усвоения материала.

Подробнее об обучениях по Кодексу этики и Политике соблюдения прав человека см. раздел **«Деловая этика и противодействие коррупции» › стр. 228**

Мы стремимся привлекать и развивать наиболее талантливых сотрудников вне зависимости от их индивидуальных особенностей, мотивируем сотрудников развиваться в личном и профессиональном аспектах, добиваться большего на протяжении всей карьеры, при этом предоставляя им доступ к инструментам для подобного роста через обучающие онлайн-платформы, организацию внутренних тренингов с приглашением экспертов в различных областях.

Подробнее о развитии корпоративной культуры см. подраздел **«Культура и вовлеченность» › стр. 148**

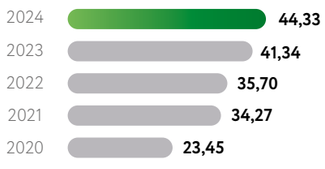
Эффективность и социальное партнерство

Производительность труда

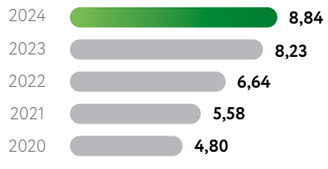
Производительность труда – один из показателей, позволяющих оценить эффективность инвестиций Компании в развитие и мотивацию персонала. Для повышения производительности труда мы перестраиваем бизнес-процессы и находим области для изменений, в том числе за счет системы улучшений, выстроенной во всех филиалах.
Наши сотрудники активно участвуют в процессе улучшений, предлагают направления для оптимизации и внедрения инновационных решений, направленных на повышение производительности труда и эффективное функционирование станций.

Подробнее о функционировании системы улучшений см. в разделе **«Система улучшений» › стр. 215**

Выручка на сотрудника,
млн руб. / чел.



EBITDA на сотрудника,
млн руб. / чел.



Для Дирекции по персоналу и организационному развитию основными КПД являются

- Производительность труда
- Часы обучения на сотрудника в год
- Доля затрат на персонал в выручке
- Срок закрытия вакансий и количество закрытия вакансий
- Доля затрат на персонал в операционных затратах
- Индексы лояльности и вовлеченности
- Текучесть персонала
- Показатели выгорания
- Укомплектованность штата

Эффективность персонала также оценивается в соответствии с действующей в Компании системой вознаграждения, которая основана на КПД для функциональных направлений.

КПД включают в себя:
- финансово-экономические цели;
- показатели безопасности труда;
- показатели экологической безопасности;
- критерии операционной эффективности.

Кроме того, они учитывают бизнес-цели, которые ставит перед собой Компания в краткосрочном и долгосрочном периоде.

В 2024 году нам удалось достичь всех запланированных показателей. Мы гордимся ростом эффективности наших сотрудников как по объективным показателям (КПД), так и по данным опросов по вовлеченности, климату и безопасности.

Подробнее о климате и вовлеченности см. подраздел **«Культура и вовлеченность» › стр. 148**

Социальное партнерство

GRI 2-30

В рамках социального партнерства на период 2023–2025 годов заключены Коллективные договоры, которые обеспечивают сохранение преемственности относительно ранее действовавших соглашений и баланс интересов работодателя и сотрудников Компании. В действующих коллективных договорах Компания не только сохранила весь пакет льгот, предоставляемых сотрудникам, но и расширила его: с 1 января 2023 года в производственных филиалах ежемесячно выплачивается частичная компенсация стоимости питания, а в Центральном офисе добавлена материальная помощь к отпуску.

С 2023 года в производственных филиалах ежегодный пересмотр заработных плат производится в большем объеме, чем утверждено в коллективных договорах, а в 2024 году пересмотр произведен не только в большем объеме, но и на 2 месяца ранее плана.

На производственных филиалах ежемесячно производится частичная компенсация стоимости питания, которая к настоящему времени увеличена на 20 % по отношению к 2023 году, также на 52 % была увеличена частичная компенсация затрат сотрудников на детей в части обучения, лечения, отдыха. Продолжает действовать программа негосударственного пенсионного обеспечения.

Для повышения осведомленности сотрудников относительно стратегии Компании в области регулирования социально-трудовых отношений, а также улучшения системы оплаты труда и пакета льгот регулярно проводились специальные внутрикорпоративные коммуникационные сессии для сотрудников Компании и профактива, а с 2024 года они стали проводиться также отдельно для руководителей.

Уровень льгот и компенсаций, предоставляемый сотрудникам Компании, продолжает оставаться одним из самых высоких в регионах ее присутствия и в отрасли в целом. Для поддержания данного уровня Компания проводит регулярный анализ конкурентоспособности предоставляемых льгот. Лучшим подтверждением эффективности данной деятельности стало признание высокого качества коллективных договоров в 2024 году в следующих региональных и всероссийских конкурсах:
- конкурс Общественной организации «Всероссийский Электропрофсоюз» (ВЭП) «Лучший коллективный договор» в генерирующих энергокомпаниях Российской Федерации (3-е место КГРЭС на федеральном уровне, 1-е место КГРЭС на региональном уровне);
- конкурс Ставропольской краевой организации ВЭП «Лучший коллективный договор в генерирующих энергокомпаниях» (2-е место НГРЭС на региональном уровне).

Несмотря на незначительное снижение, уровень участия в профсоюзах остается на высочайшем уровне в отрасли и стране в целом (76–97 % в производственных филиалах).

100 %
сотрудников
ПАО «ЭЛ5-Энерго» охвачены действием коллективных договоров[1]

Доля сотрудников, состоящих в первичных профсоюзных организациях, %



1 В соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации.

10,5 %
составил средний рост дохода сотрудников в 2024 году

Мотивация и вознаграждение

GRI 202-1 GRI 405-2

Мотивация сотрудников и гарантия конкурентного компенсационного предложения не только важный аспект нашей работы с персоналом, но и один из инструментов повышения эффективности труда. Своим сотрудникам мы предоставляем материальную и нематериальную компенсацию, обеспечивая:

- конкурентоспособный уровень оплаты труда, сопоставимый с уровнем оплаты труда по отрасли в регионах присутствия Компании;
- расширенный компенсационный пакет, размер которого превышает средние показатели в регионе расположения соответствующего филиала Группы компании;
- комплексную поддержку благодаря применению программ страхования жизни и здоровья, постоянному улучшению бытовых условий на рабочих местах, предоставлению возможности занятия спортом и другим льготам для сотрудников;
- карьерное развитие в программах кадровой преемственности, обучения и наставничества;
- долгосрочное планирование благодаря действующим в Компании программам негосударственного пенсионного обеспечения.

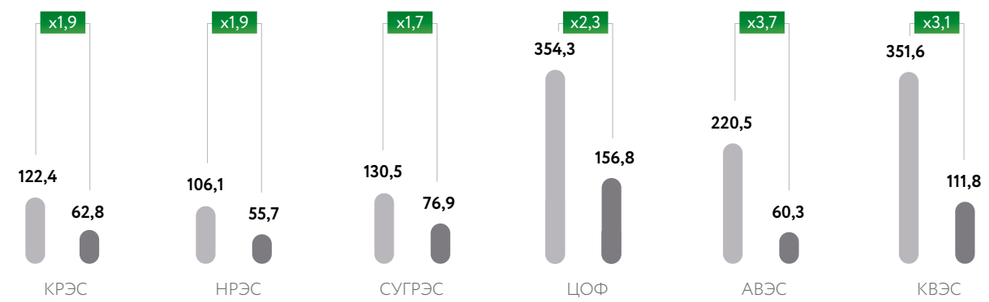
В 2024 году был проведен ежегодный пересмотр размеров заработной платы сотрудников в сторону увеличения. Доля сотрудников производственных филиалов, в отношении которых был проведен пересмотр заработной платы, составила 93 %, что соответствует показателю за 2023 год и является максимальным значением второй год подряд.

Уровень заработной платы наших сотрудников мы пересматриваем на основе обзоров по уровню вознаграждения в отрасли и общих тенденций на рынке труда, а также проводим индексацию вознаграждения сотрудников в зависимости от изменения индекса потребительских цен.

В целом средняя заработная плата сотрудников Компании превышает среднюю заработную плату в регионах присутствия в 1,7–3,7 раза (в зависимости от региона).

GRI 202-1

Примерное соотношение средней заработной платы в Компании к уровню в регионах присутствия,
тыс. рублей



Второй год подряд сотрудники, чьи трудовые договоры предусматривают годовое премирование, уже в декабре получили 70 % от максимально возможной суммы премии. Помимо этого, ввиду высоких результатов деятельности Компании в 2024 году сотрудники категории «рабочий», не имеющие годовой премиальной выплаты в своей системе мотивации, в декабре получили разовую премиальную выплату в размере одного должностного оклада.

Система вознаграждения и мотивации в Компании складывается из фиксированной и переменной частей. Виды и система премий раскрыты в Регламенте о видах премирования, доступном всем сотрудникам. Также эти данные отражены в Коллективном договоре. Большинство видов вознаграждений и льгот доступны всем сотрудникам, однако есть особенности, характерные для производственных филиалов. Так, существуют доплаты за выслугу лет, компенсации детского отдыха, расширенная материальная помощь к отпуску, доплата за питание, которые распространяются на сотрудников производственных филиалов.

Система вознаграждения



С 2023 года в Компании реализуется реферальная программа: сотрудники получили возможность претендовать на дополнительное денежное стимулирование за рекомендацию кандидата на вакансию[1]. Также денежное вознаграждение предусмотрено за фиксацию нарушений норм охраны труда и промышленной безопасности со стороны подрядчиков (в рамках проекта #ЖивиБезопасно) – в 2024 году 6 сотрудников получили такую выплату.

Все вопросы, связанные с системой вознаграждения в Компании, регулируются коллективными договорами и локальными нормативными актами.

Уровень вознаграждения определяется на основании действующей в Компании системы оценки должностей (грейдирования), а также учитывает данные по уровням вознаграждения на рынке труда в целом, которые предоставляются компаниями-консультантами.

В 2024 году каждый пятый наем произошел в рамках реферальной программы.

1 По итогам успешного прохождения кандидатом испытательного срока.

↑16 %

4,4

млрд рублей

затраты на персонал в 2024 году

При определении размера и состава вознаграждения мы руководствуемся исключительно профессиональными навыками и компетенциями и не допускаем никаких форм дискриминации и фаворитизма. Особое внимание мы уделяем контролю за соотношением вознаграждений мужчин и женщин. Для расчета данного соотношения в Компании используется среднее годовое вознаграждение[1] сотрудников по категориям на каждой электростанции и в Центральном офисе.

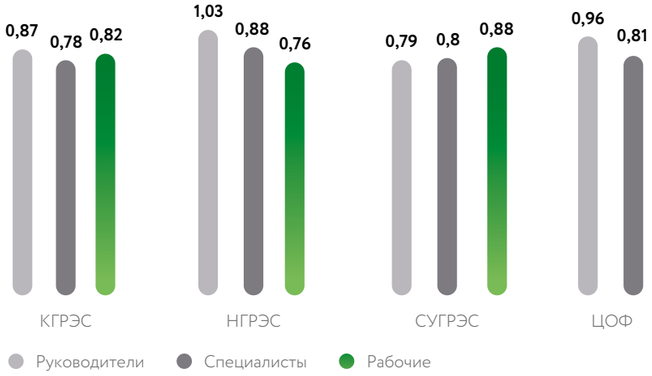
Затраты на персонал в 2024 году составили порядка 4,4 млрд рублей, что на 16 % больше, чем в 2023 году. Одновременно было улучшено общее предложение работодателя. При этом целевые показатели по соблюдению бюджета расходов на персонал были выполнены в 2024 году в полном объеме.

GRI 405-2

Самое существенное отклонение уровня дохода женщин по отношению к уровню дохода мужчин в меньшую сторону наблюдается в категории рабочих на производственных филиалах. Это связано со сменным графиком работы, а также работой во вредных условиях труда. При этом соотношение оплаты на руководящих позициях персонала с дневным графиком работы стремится к единице как в производственных филиалах, так и в Центральном офисе Компании.

Соотношение заработной платы женщин к заработной плате мужчин в 2024 году на основании годового вознаграждения[2]

В представленном графике не учтены показатели уровня соотношения заработной платы сотрудников Азовской и Кольской ВЭС, поскольку в связи со спецификой деятельности в штате преобладают мужчины.



Подробные данные, касающиеся динамики изменения соотношения заработной платы женщин к заработной плате мужчин, см. на сайте в ESG databook

GRI 2-21

Соотношение совокупного годового вознаграждения самого высокооплачиваемого сотрудника Компании к среднему годовому вознаграждению остальных сотрудников в 2024 году составило 19,3, (в целом соответствует уровню 2023 года).

1 В соответствии с отчетностью по российским стандартам бухгалтерского учета (РСБУ) объем годового вознаграждения состоит из следующих фактических выплат: оклад, доплата за вредные условия труда, оплата ночных и вечерних часов, оплата приемки смены, сверхурочные, выплаты за работу в выходные и праздничные дни, отпускные начисления, премии, материальная помощь к отпуску, компенсация детских путевок.
2 Для расчета используется плановый годовой доход всех сотрудников соответствующей категории. При расчете данного показателя не учитывается: уровень должности, соотношение численности мужчин и женщин, а также соотношение заработной платы мужчин и женщин, работающих на одинаковых должностях.

Привлечение и развитие

Текучесть и привлечение персонала

GRI 401-1

Общая текучесть персонала в 2024 году выросла на 3,5 п. п. (до уровня 12,0 %[3]) в сравнении с 2023 годом. Добровольная текучесть[4] выросла на 2,8 п. п. (8,2 % против 5,4 % в 2023 году). Несмотря на растущую конкуренцию за соискателей на рынке труда, нам удается обеспечивать удержание наших сотрудников за счет внедрения программ вовлеченности персонала, основанных на учете мнения сотрудников и направленных на улучшение корпоративной культуры, расширение программ профессионального и личностного развития, внутрикорпоративной мобильности и планирования карьеры сотрудников.

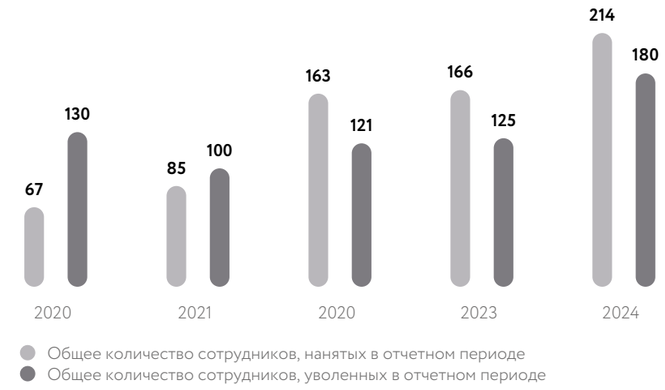
Анализ причин текучести персонала, учитывающий такие параметры, как регион присутствия, профиль увольняющихся сотрудников и т. д., позволяет нам на основе полученных выводов корректировать кадровую политику, чтобы она отвечала вызовам времени, учитывала долгосрочную мотивацию и, как следствие, снижала экономические потери, вызванные добровольным движением персонала.

Количество нанятых на работу сотрудников (214 человек) превышает число покинувших Компанию (197 человек). Это объясняется привлечением ряда специалистов для обеспечения непрерывности технологических процессов генерации Кольской и Азовской ВЭС, а также увеличением числа оперативного персонала производственных филиалов.

Динамика текучести, %



Общее число нанятых и уволенных сотрудников, человек[5]

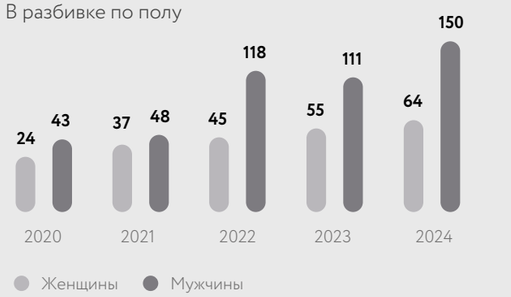




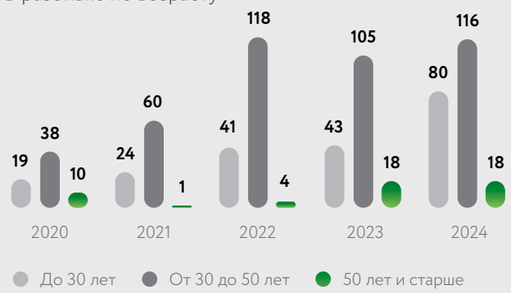
3 Общая текучесть – отношение всех уволенных к среднесписочной численности (ССЧ).
4 Отношение уволенных по собственному желанию к ССЧ.
5 Данные за 2020 год приведены без учета нанятых и уволенных сотрудников Рефтинской ГРЭС, поскольку с 1 июля 2020 года она была выведена из состава Группы компании и более не входит в периметр Отчета.

Нанятые сотрудники в 2020-2024 годах, человек

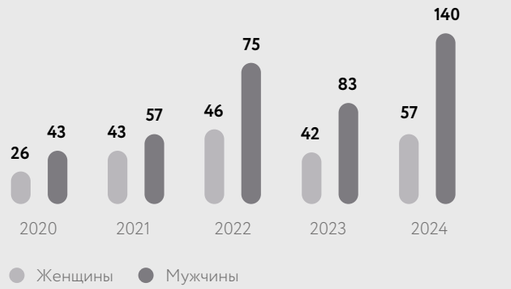
В разбивке по полу

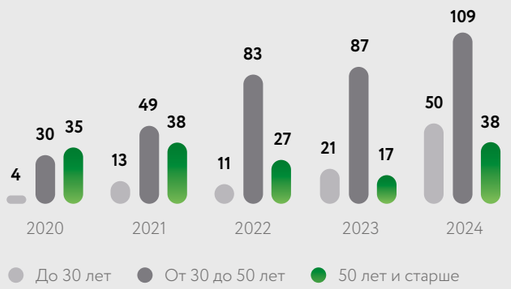


В разбивке по возрасту



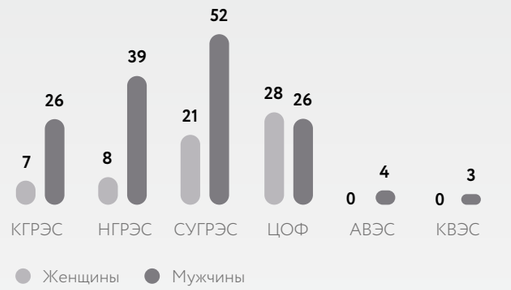
Уволенные сотрудники в 2020–2024 годах, человек



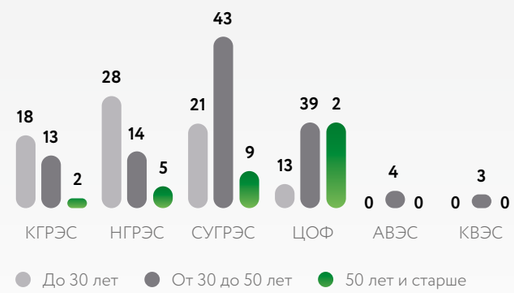


Нанятые сотрудники в 2024 году, человек

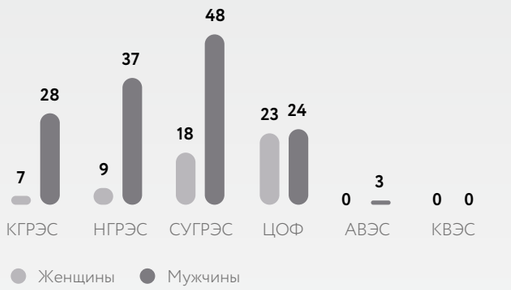
В разбивке по полу по станциям

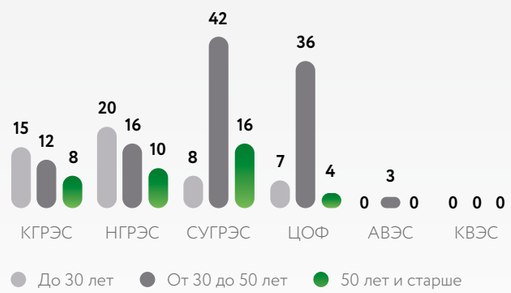


В разбивке по возрасту по станциям



Уволенные сотрудники в 2024 году, человек





Средний возраст нанимаемых сотрудников по Компании сохраняется на уровне 37 лет (в сравнении со средним возрастом сотрудников Компании 42 года).

Несмотря на существующие вызовы на рынке труда в 2024 году, средний срок закрытия вакансий составил 54 рабочих дня.

В 2024 году активно поддерживались процедуры адаптации сотрудников:

- Мы проводим информирование по всей Компании о выходе новых сотрудников с краткой справкой об их профессиональном опыте и увлечениях.
- Все новые сотрудники получают набор новичка, включающий брошюру со списком заданий на первый месяц работы и основными контактами, которые могут быть полезны в период адаптации, а также брендированную сувенирную продукцию Компании.
- Используются цифровые инструменты (email-рассылки, электронные буклеты новичка), позволяющие поддерживать интерес кандидата от этапа прохождения интервью до конца адаптационного периода, который определяется для каждого вновь принятого сотрудника индивидуально, не всегда совпадает со стандартным испытательным сроком продолжительностью 3 месяца.
- У каждого новичка Центрального офиса есть возможность посетить ближайшую к нему Конаковскую ГРЭС.

37

лет

средний возраст нанимаемых сотрудников



Молодые специалисты

Активное привлечение молодых специалистов – залог устойчивости Компании в долгосрочной перспективе. Мы стремимся знакомить с ЭЛ5-Энерго и ее корпоративной культурой как можно больше молодых людей, учащихся средних профессиональных и высших учебных заведений.

Мы стремимся популяризовать профессию энергетика и работу в энергетической отрасли в целом. Проекты по привлечению молодых специалистов, выпускников профильных высших и средних профессиональных учебных заведений реализуются в Компании уже много лет. Традиция преемственности поколений позволяет сохранять и приумножать профессиональный уровень работников отрасли.

Компания ведет активную работу с вузами и ссузами в части академического сотрудничества и участия в ярмарках вакансий для студентов. В отчетном году сотрудники ЭЛ5-Энерго приняли участие в 17 крупных мероприятиях, организованных учебными заведениями. Также были заключены 3 договора на целевое обучение для СУГРЭС, что положило начало новой практике, которая будет расширяться в 2025 году.

93

студента

прошли практику или стажировку в Компании в 2024 году

Количество стажеров в разбивке по полу, %



Обучение сотрудников, сохранение знаний и передача опыта

GRI 404-1 GRI 404-2

Инвестиции в развитие персонала определены в ПАО «ЭЛ5-Энерго» как ключевой драйвер устойчивого роста и инновационной трансформации Компании.

>2,5

тыс. школьников

вовлечены в образовательные инициативы Компании в регионах присутствия

Реализуемая стратегия непрерывного профессионального развития направлена на раскрытие потенциала сотрудников и формирование высококвалифицированного кадрового резерва, соответствующего стратегическим задачам организации.

Основные элементы стратегии:

- система трансфера знаний и компетенций;
- внедрение программ преемственности экспертизы для оптимизации бизнес-процессов;
- развитие лидерских качеств управленческого состава и кадрового резерва через целевые обучающие модули;
- повышение вовлеченности персонала за счет интеграции индивидуальных траекторий развития;
- сотрудничество с организациями среднего специального и высшего образования для подготовки профильных специалистов;
- реализация профориентационных проектов в сфере электроэнергетики и промышленной безопасности;
- использование гибридных и дистанционных форматов обучения для оперативного обновления компетенций сотрудников;
- расширение образовательных программ с сохранением высоких объемов инвестиций в обучение.

Оперативно реагируя на динамику рынка труда, мы предоставляем сотрудникам широкий спектр возможностей для развития актуальных компетенций в рамках гибких образовательных форматов. Ежегодный объем обучения составляет около 105 часов на одного сотрудника, охватывая ключевые направления: охрана труда, культура безопасности, цифровые технологии, лидерство, этика и права человека, управление закупками, стандартные практики руководителя, интегрированная система менеджмента, устойчивое развитие.

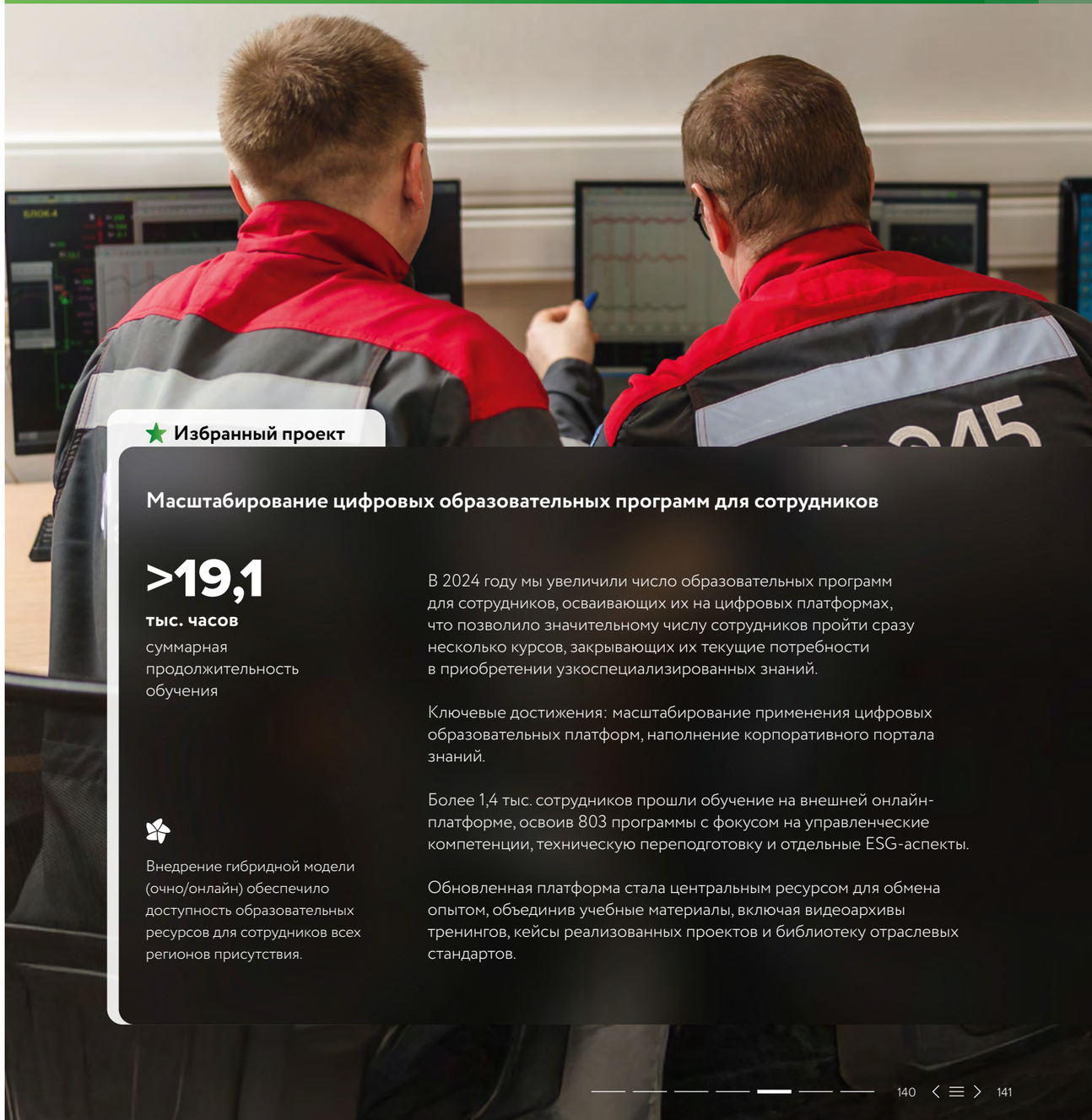
Прогрессивное увеличение числа внутренних тренеров и наставников позволяет нам эффективно интегрировать внешнюю экспертизу с трансляцией корпоративных знаний, формируя уникальную образовательную систему, способствующую устойчивому развитию Компании и профессиональному росту наших сотрудников.

Программа наставничества демонстрирует устойчивую положительную динамику, что подтверждается ключевыми метриками

Масштабирование программы	• Количество наставников выросло на 39 % (с 85 в 2023 году до 118 в 2024 году), что свидетельствует о повышении вовлеченности опытных сотрудников в развитие кадрового резерва. • Число наставляемых в 2024 году достигло 87 человек (рост на 67 % относительно 2023 года), что отражает интерес к программе.
Интенсификация обучения	• Общее количество часов наставничества увеличилось на 81 % за 3 года (с 10 937 до 19 831).
Рост инвестиций и эффективности	• Бюджет программы за 3 года увеличен в 2,2 раза (с 997 846 до 2 215 000 рублей), что соответствует плановой стратегии развития человеческого капитала.

Мы считаем, что в развитии персонала заложен огромный потенциал роста и успеха Компании. В связи с этим мы уделяем большое внимание поддержанию темпов профессионального развития сотрудников и повышению уровня их экспертизы. Мы продолжаем политику инвестиций в человеческий капитал как драйвер устойчивого роста.

В 2024 году развитие персонала оставалось ключевым элементом стратегии ПАО «ЭЛ5-Энерго», направленной на укрепление конкурентных преимуществ и адаптацию к вызовам.



Избранный проект

Масштабирование цифровых образовательных программ для сотрудников

>19,1

тыс. часов

суммарная продолжительность обучения

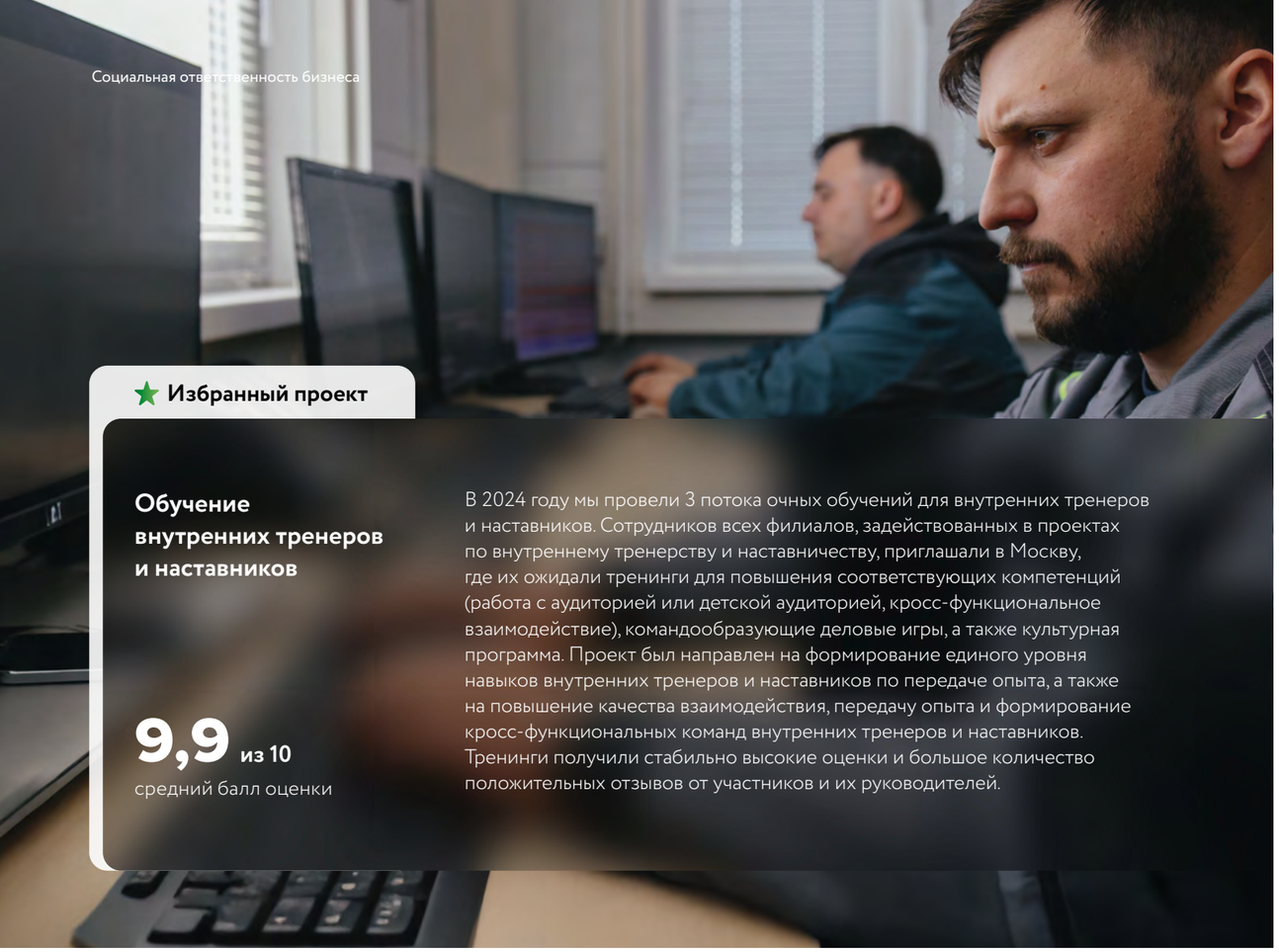
Внедрение гибридной модели (очно/онлайн) обеспечило доступность образовательных ресурсов для сотрудников всех регионов присутствия.

В 2024 году мы увеличили число образовательных программ для сотрудников, осваивающих их на цифровых платформах, что позволило значительному числу сотрудников пройти сразу несколько курсов, закрывающих их текущие потребности в приобретении узкоспециализированных знаний.

Ключевые достижения: масштабирование применения цифровых образовательных платформ, наполнение корпоративного портала знаний.

Более 1,4 тыс. сотрудников прошли обучение на внешней онлайн-платформе, освоив 803 программы с фокусом на управленческие компетенции, техническую переподготовку и отдельные ESG-аспекты.

Обновленная платформа стала центральным ресурсом для обмена опытом, объединив учебные материалы, включая видеоархивы тренингов, кейсы реализованных проектов и библиотеку отраслевых стандартов.



Избранный проект

Обучение внутренних тренеров и наставников

9,9 из 10
средний балл оценки

В 2024 году мы провели 3 потока очных обучений для внутренних тренеров и наставников. Сотрудников всех филиалов, задействованных в проектах по внутреннему тренерству и наставничеству, приглашали в Москву, где их ожидали тренинги для повышения соответствующих компетенций (работа с аудиторией или детской аудиторией, кросс-функциональное взаимодействие), командообразующие деловые игры, а также культурная программа. Проект был направлен на формирование единого уровня навыков внутренних тренеров и наставников по передаче опыта, а также на повышение качества взаимодействия, передачу опыта и формирование кросс-функциональных команд внутренних тренеров и наставников. Тренинги получили стабильно высокие оценки и большое количество положительных отзывов от участников и их руководителей.

27,4
млн рублей
общий объем инвестиций ПАО «ЭЛ5-Энерго» в обучение и развитие сотрудников[1]

Мы убеждены, что наставничество оказывает позитивное влияние на психологический климат в коллективе, а также выступает в качестве фундамента для формирования командного духа.

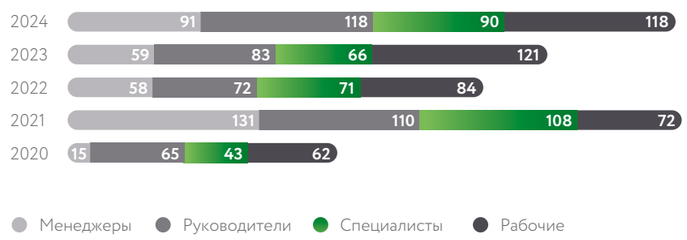
Система наставничества, запущенная еще в годы начала эксплуатации наших станций и предназначенная в первую очередь для сотрудников технического блока производственных филиалов, продолжает оказывать существенную поддержку процессу передачи практических знаний от более опытных сотрудников более молодым. Культура наставничества направлена на быстрое и качественное включение сотрудника не только в бизнес-процесс, но и в неформальную структуру Компании. Посредством наставничества среди новых сотрудников распространяются цели, стратегия и ценности Компании, обеспечивается атмосфера взаимной поддержки и ободрения, развиваются навыки рабочего взаимодействия и улучшается взаимопонимание. Наставничество наиболее актуально в сферах профессиональной деятельности, для которых характерна высокая степень риска. Оно позволяет передавать и сохранять на предприятии новаторские идеи, разработки и уникальный опыт предыдущих поколений. Мы расширяем возможности обучения новых сотрудников путем привлечения в качестве наставников наших бывших коллег – пенсионеров.

Энергетическая отрасль характеризуется использованием опасного оборудования высокой сложности, в связи с чем крайне важны качественная подготовка персонала для дальнейшей эксплуатации данного оборудования и преемственность в части передачи практических эксплуатационных наработок. В конце каждого года мы проводим конкурс среди наставников, который включает оценку наставников наставляемыми и непосредственными руководителями наставника, а также оценку по итогам прохождения наставляемым проверки знаний. В числе критериев оценки руководителями – умение наставника объяснять материал и давать обратную связь, способность оказать помощь, достигать результатов по итогам прохождения процесса наставничества, на собственном примере демонстрировать безопасное поведение, эффективно коммуницировать, готовность предлагать решения проблем и брать на себя ответственность, способность передать традиции и ценности, увеличивая вовлеченность наставляемого в процесс.

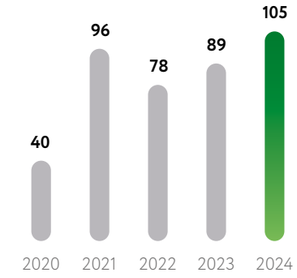
По итогам оценки мы выбираем 9 лучших (по 3 в каждом производственном филиале) – победителями признаются наставники, набравшие наибольшее количество баллов.

В 2024 году ПАО «ЭЛ5-Энерго» впервые приняло участие в конкурсе «Лучшие практики наставничества города Москвы», организованного агентством «Мосстратегия», и было удостоено 2-го места в номинации «Лучшие практики наставничества по повышению производительности труда».

Среднее количество часов обучения на одного сотрудника в разбивке по категориям, человеко-часов[2]



Среднее количество часов обучения на одного сотрудника[2], человеко-часов



GRI 205-2

Разбивка обучения по направлениям, %[3]



1 Без учета стоимости рабочего времени обучающихся сотрудников.
2 Скорректирована методика расчета. В качестве знаменателя используется показатель СЧЧ (ранее – списочная численность на конец года). Данные за предыдущие периоды обновлены.
3 Процент приведен от общего числа часов обучения в году.

Развитие сотрудников

Сильная управленческая команда – залог качественной кадровой преемственности, позволяющей нам сохранять традиции, технологии и корпоративную культуру. В связи с этим мы не только поддерживаем, но и активно развиваем культуру преемственности, чтобы увеличение числа преемников давало также качественный прирост.

Просто о важном

Что такое система кадровой преемственности?

Кадровая преемственность – система, предполагающая подготовку сотрудников на ключевые управленческие позиции. В рамках планирования преемственности на ежегодной основе производится определение преемников на руководящие должности.

Преемники определяются **в 4 категориях**

- экстренная временная замена;
- преемники, готовые занять целевую должность в краткосрочной перспективе;
- преемники, готовые занять целевую должность в среднесрочной перспективе;
- преемники, готовые занять целевую должность в долгосрочной перспективе.

По итогам ежегодного обновления пула преемников сотрудник, включенный в состав преемников, совместно с руководителем и бизнес-партнером составляет индивидуальный план развития на текущий год.

100 %

сотрудников

Компании прошли оценку результативности и потенциала развития. Расширен диапазон результатов оценки, позволяющий сотрудникам претендовать на включение в пул преемников.

Практика долгосрочного планирования карьеры поддерживается и развивается благодаря ведению индивидуальных планов развития, регулярной оценке прогресса и внедрению инструментов совершенствования управленческих навыков.

В 2024 году мы работали с преемниками в рамках проведения целевых обучающих мероприятий: задействовали преемников в прохождении обучающих мероприятий для руководителей и высокопотенциальных сотрудников (например, в ходе прохождения тренингов «Энергия лидерства»), а также направляли сотрудников на обучения, запланированные ими совместно с непосредственным руководителем в ходе составления индивидуальных планов развития. По итогам года было принято решение дополнительно проанализировать эффективность процесса преемственности и перечень должностей, для которых выбираются преемники. Цель этих мероприятий – удержание и эффективное развитие высокопотенциальных сотрудников, повышение качества индивидуальных планов развития. В отчетном периоде перечень позиций преемственности остался на уровне 2023 года (140 позиций, на которые было отобрано в качестве преемников 360 сотрудников). Количественный и списочный состав преемников существенно не изменился, что позволило нам сфокусироваться на развитии задействованных в программе сотрудников.

Оценка и обратная связь

GRI 404-3

Для проведения комплексной ежегодной оценки сотрудников в Компании внедрен инструмент, включающий оценку не только производительности в текущий момент, но и потенциала сотрудников, позволяющий с большой долей вероятности предположить, насколько эффективными сотрудники останутся в будущем. Результаты такой оценки служат базой для принятия решений при обновлении пула преемников.

Помимо стандартизированной общей оценки, руководители, впервые занимающие должности высокой степени ответственности, проходят обязательные этапы оценки с использованием комплекса проверенных оценочных инструментов (индивидуальные интервью, оценка психометрических характеристик). По результатам проведенной оценки мы продолжаем реализовывать фокусные программы развития – «Энергия лидерства» и «Энергия смыслов». В рамках проекта «Энергия лидерства» работники обучались навыкам эффективного менеджмента, ведения переговоров, стандартным практикам руководителя. Так, 270 руководителей были охвачены программой «Энергия лидерства», в ходе которой прошли обучение по одному или нескольким направлениям: стандартные практики руководителя, лидерские навыки, эффективные переговоры и коммуникации, практики регулярного менеджмента.

В прошедшем году мы анализировали качество постановки целей, их соотношение с выбранной для развития компетенцией. По итогам анализа давали обратную связь сотрудникам и их руководителям, проводили вебинары по постановке целей, в том числе в области охраны труда. Результатом данной работы стало повышение качества постановки целей. На 2025 год мы ставим перед собой задачу повышения эффективности обратной связи от руководителей по итогам прохождения периодов оценки.

Обратная связь – один из основополагающих компонентов в развитии сотрудников. Помогая коллегам развиваться через процесс оценки и обратной связи, сотрудники не только усиливают свои коммуникационные навыки, но и повышают эффективность бизнес-процессов, совместно находя наилучшие решения.

В течение календарного года в Компании определено 3 оценочных периода по 4 месяца каждый.

Годовой цикл оценки

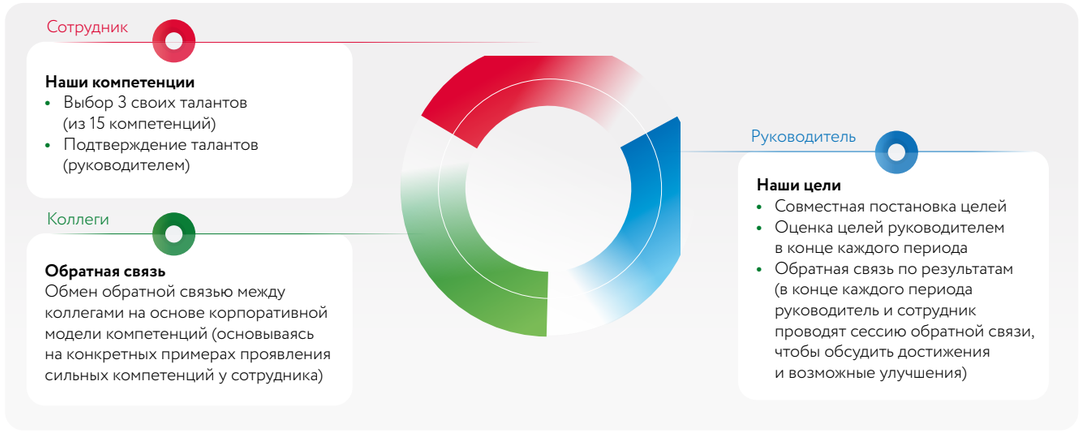
Процесс оценки и обратной связи распространяется на 100 % сотрудников и состоит из 3 основных блоков:

- **«Действие»** (постановка индивидуальных целей и их оценка руководителем);
- **«Талант»** (самооценка своих компетенций);
- **«Щедрость»** (обратная связь от коллег).

3 оценочных периода

1. Январь – апрель
2. Май – август
3. Сентябрь – декабрь

Элементы процесса оценки и обратной связи

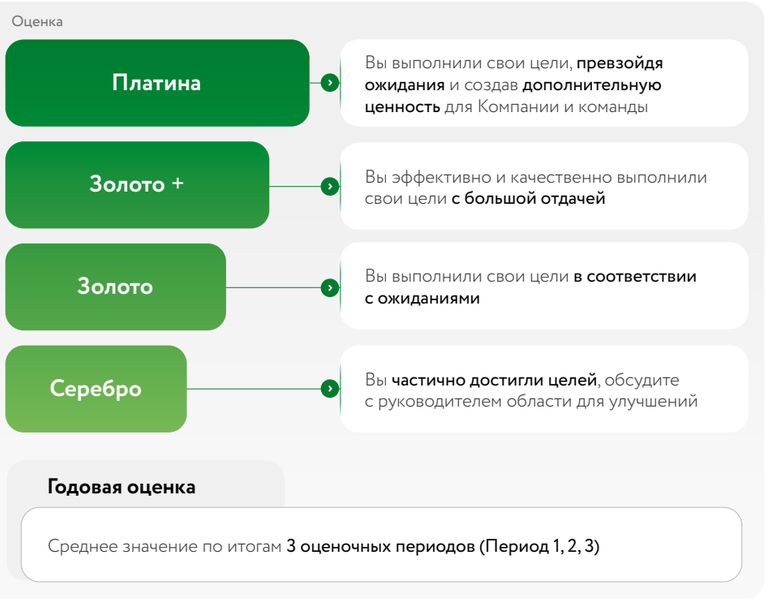


Все описанные процессы происходят одновременно, повторяясь каждый следующий оценочный период.

Регулярность циклов годовой оценки является эффективным инструментом повышения личной продуктивности сотрудников. Такой формат позволяет сотрудникам чаще встречаться с руководителем, обсуждая не только итоги года, но и сам процесс карьерного развития. Обе стороны могут оперативно реагировать на потребности друг друга, внося в план действий соответствующие корректировки. В каждом оценочном периоде подводятся промежуточные итоги и выставляется оценка за период. Годовая оценка сотрудника – среднее арифметическое значение по итогам оценок за 3 периода. Шкала оценки 4-балльная и определяет уровень достижения индивидуальных целей сотрудником.

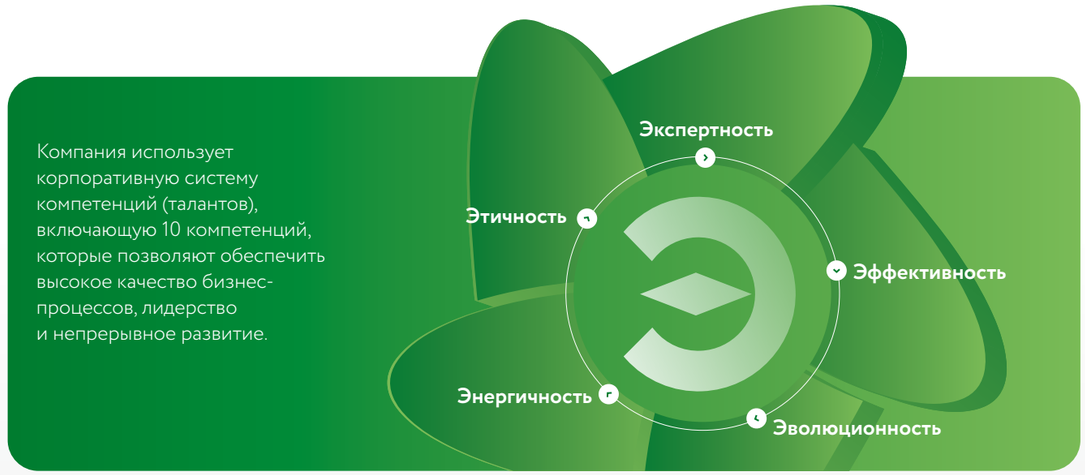
Шкала достижения целей

Критерии оценки и обратной связи основаны на корпоративной модели компетенций и основных ценностях Компании:
- Безопасность;
- Надежность;
- Лидерство;
- Ответственность;
- Забота о людях



Результатом оценки является создание специализированных программ развития.

Модель компетенций ЭЛ5-Энерго



Экспертность	Эффективность	Эволюционность	Энергичность	Этичность
Профессиональная экспертность Экспертные навыки в своей профессиональной области	**Организованность** Организованность в планировании, реализации и контроле	**Стремление к развитию** Непрерывное развитие себя и своей команды	**Инициативность** Инициативность в постановке сложных целей и поиске способов решения задач	**Работа в команде** Сотрудничество с коллегами на базе доверия, принципов корпоративной культуры и этики
Системный подход к принятию решений Своевременное принятие обоснованных решений на основании системного анализа с учетом оценки рисков и возможностей	**Результативность** Результативность в достижении индивидуальных и командных целей	**Непрерывное улучшение** Адаптация, улучшение, доработка процессов и методов работы	**Воодушевление** Вовлечение в работу и воодушевление на достижение целей	**Конструктивная коммуникация** Умение четко доносить свои мысли, конструктивно отстаивать позицию, управлять своими эмоциями и уважение эмоций других

GRI 404-3

100 % **сотрудников** в 2024 году в процессе оценки получили обратную связь от руководителей.

Культура и вовлеченность

Организационные изменения являются неотъемлемой частью жизни любой компании. Для информирования сотрудников о кадровых изменениях, изменениях в организационной структуре и новых назначениях ежемесячно выпускается «Вестник по организационным изменениям в Компании», который рассылается всем сотрудникам по электронной почте. Он позволяет оперативно отслеживать важные организационные изменения, назначения сотрудников на руководящие должности, а также включает элемент признания.

Люди – основополагающая ценность и наш главный актив. Внимательное отношение к индивидуальности каждого сотрудника – залог успеха и неотъемлемая часть ESG-стратегии нашей Компании. При планировании обучающих и развивающих мероприятий мы учитывали необходимость улучшения кросс-функционального взаимодействия с целью передачи опыта между сотрудниками.

Мы следим за тем, чтобы наши сотрудники всегда были в курсе новых возможностей для персонала и происходящих в Компании изменений, а также промежуточных результатов ее деятельности. Для этого руководство Компании и менеджеры по персоналу проводят с сотрудниками регулярные коллективные и индивидуальные встречи.

В отчетном периоде мы стремились чаще проводить информирование сотрудников о возможностях развития в Компании, а также ключевых бизнес-процессах, претерпевающих изменения, в том числе в рамках проведения конференций с участием высшего руководства «Горизонты. Цели. Стратегия», а также выездных совещаний дирекций.

По отношению к 2023 году индекс вовлеченности персонала вырос на 0,4 % и стал равен 79,9 %. Этому поспособствовала проделанная в 2023 году работа с комментариями сотрудников, статистикой, полученной в ходе опроса, и планами улучшений, которые составлялись на уровне дирекций и филиалов. Такие планы включали в себя запланированные к реализации мероприятия, направленные на улучшение отдельных показателей опроса. Так, в ходе опроса 2023 года была выявлена потребность сотрудников в получении более частой регулярной обратной связи от руководителей. Данная потребность была учтена при формировании программ обучающих тренингов для руководителей, а также при внедрении новой модели компетенций, которая стала использоваться при постановке сотрудниками целей на отчетные периоды и оценке руководителями выполнения данных целей. В результате на начало 2024 года показатель «Обратная связь» был отмечен как сильная сторона Компании, поскольку 3 его субметрики и общий показатель показали рост на 0,1 п. (8,0 из 10,0 в 2024 году).

Вместе с этим индексы лояльности и удовлетворенности персонала по отношению к 2023 году снизились: –3,4 % и –3,6 % соответственно. Такую динамику дало снижение индекса лояльности в 2 производственных филиалах из 3 при положительной динамике в третьем филиале, в Центральном офисе и на ВЭС, индекса удовлетворенности – в указанных производственных филиалах и на Азовской ВЭС. Мы стремились работать с большинством причин снижения данных индексов: проводили улучшение бытовых условий на протяжении года на всех производственных площадках, произвели досрочный пересмотр заработных плат и провели встречи в производственных филиалах (ПФ) по системе оплаты труда, алгоритму формирования заработной платы и годовой премии, процессу пересмотра заработной платы и сравнению доходов сотрудников с рынком, а также работали с локальными проблемами. В их числе недостаточное количество опций для занятий спортом (внедрили несколько дополнительных возможностей, расширили сотрудничество с отдельными спортивными площадками), ремонт столовой в одном из ПФ (столовая была открыта), потребность в обучении по отдельным направлениям (расширили список возможных для освоения внешних программ обучения и направили сотрудников обучаться по данным программам).

Основные индексы, которые измерялись в ходе опроса:

80 %
индекс вовлеченности персонала

73 %
индекс лояльности персонала

75 %
индекс удовлетворенности персонала

Важным инструментом диагностики климата внутри Компании являются опросы сотрудников. Помимо опроса вовлеченности, мы проводили пульс-опросы: удовлетворенность и соответствие работы ожиданиям – для новых сотрудников, предпочтительные для участия мероприятия – для молодежи, о понятности системы постановки и оценки целей – для всех сотрудников по итогам вебинара по данной теме и т. д.

Мы вновь получили более 700 комментариев, с которыми работали в течение всего года. В 2024 году мы сделали акцент на анализе эффективности планов улучшений, составляемых по итогам опроса, и в 2025 году изменим подход к их составлению и контролю за их реализацией: уделим больше внимания отбору планируемых мероприятий и оценке рисков в их реализации, а также коммуникации с сотрудниками по оставленным ими комментариям. Уровень участия в опросе – 89 % от общего числа сотрудников, что на 6 % меньше уровня участия прошлого года. Это объясняется прежде всего реагированием на комментарии сотрудников из предыдущего опроса (не все респонденты испытывали потребность в выражении своего мнения в ходе опроса, проведенного в 2024 году), а также увеличением числа респондентов на 5 % в связи с увеличением общей численности сотрудников.



Результатом проведения опросов стало выявление потребностей в улучшениях и дополнении Программы развития вовлеченности, которая затрагивает 4 основных направления. Так, в 2023 году при помощи сопоставления полученных данных по метрикам и субметрикам опроса, а также в ходе анализа комментариев сотрудников, оставленных при прохождении опроса, были выявлены потребности по данным направлениям, с которыми мы работали в 2024 году:

Обучение и развитие (инициативы, направленные, например, на расширение программ обучения, обновление инструментов развития)

Определили перечень программ, которые необходимы для обучения профессиональным навыкам и общим компетенциям, на основании чего реализовали ряд новых обучающих программ с привлечением внешнего провайдера: в частности, реализовали новые обучающие программы для стропальщиков и машинистов крана

Доверие и информированность (повышение информированности сотрудников через проведение регулярных информационных встреч)

Определили потребность в регулярном информировании сотрудников о ключевых событиях в Компании, в результате чего выпустили ряд информационных рассылок и провели встречи о статусе выполнения планов улучшений по итогам опроса, о статусе реализации мероприятий по обучению и развитию и по иным значимым вопросам, о пересмотре заработных плат

Мотивация и вознаграждение (улучшение условий коллективных договоров, расширение программы страхования жизни)

Определили потребность в ряде улучшений, на основании чего произвели ряд улучшений коллективных договоров, добавили ряд лечебно-профилактических учреждений в список доступных для посещения в рамках программы ДМС, увеличили в 1,5 раза размер выплаты за детский отдых и в 2 раза размер выплат на реабилитационно-восстановительное лечение, расширили перечень медицинских компенсаций

Культура и вовлеченность (улучшение бытовых условий сотрудников, внедрение правил взаимодействия команд в условиях гибридного формата работы)

Определили потребности в конкретных улучшениях бытовых условий и реализовали их согласно графику улучшений, внедрили правила делового этикета.

Помимо этого, выявлена потребность в создании условий для проявления сотрудниками инициативы (создали Совет молодых сотрудников и специалистов с правом предлагать и реализовывать инициативы, улучшили механизм обратной связи руководителя по итогам работы сотрудника, а также учитывали потребность при формировании обучающих программ для руководителей).

Также была проделана работа по удовлетворению потребности сотрудников в более комфортной и понятной коммуникации с коллегами: проводились обучающие мероприятия, командообразующие деловые игры.

Мы стали чаще информировать сотрудников об отдельных мероприятиях, реализованных в ходе работы с итогами опроса, в том числе проводили информационные онлайн-встречи, делали информационные рассылки и размещали соответствующую информацию на портале. Кроме того, мы включаем информирование о важных событиях в различные отчетные презентации. В связи с этим мы перестали выпускать в цифровом формате специализированный плакат «Хорошие новости месяца»: мы делимся данной информацией иными путями, стремимся своевременно донести ее содержание до сотрудников и получить отклик о проделанной работе.

В 2024 году мы исследовали корпоративный климат, вовлеченность, культуру безопасности и выгорание сотрудников, повышали вовлеченность руководителей в мероприятия по улучшению климата внутри команд. Было произведено внутреннее исследование количества сотрудников с признаками профессионального выгорания, результаты исследования уже используются при планировании развивающих и иных мероприятий. В 2025 году мы рассчитываем продолжить работу с выгоранием, сделав особый упор на работе с руководителями, вовлекая их в планирование и реализацию описанных мероприятий, а также мотивируя на индивидуальную работу с сотрудниками.

На уровне каждого производственного филиала, а также Компании в целом были сформированы и реализованы планы действий по улучшениям. Информация о планах размещена на корпоративном портале, чтобы каждый сотрудник мог с ней ознакомиться. Для отслеживания прогресса в реализации планов проводились ежеквартальные встречи с профильными руководителями, велась коммуникация о реализованных улучшениях. Также мы стремимся учитывать текущие планы действий по другим направлениям, чтобы оперативно реализовывать мероприятия, не предусмотренные в начале года, но влияющие на показатели вовлеченности и удовлетворенности на основе полученных данных.


ПЛАН ДЕЙСТВИЙ ПАО «ЭЛ5-ЭНЕРГО» ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ ВОВЛЕЧЕННОСТИ, УЛУЧШЕНИЯ КЛИМАТА И УКРЕПЛЕНИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ 2024-2025 г.г.

Культура безопасности

Безопасность – основа эффективной и успешной работы любого предприятия. Достигнуть высоких результатов в развитии культуры безопасности возможно при наличии у сотрудников осознанного подхода к формированию безопасной среды вокруг себя.

Чтобы мотивировать сотрудников развивать культуру безопасного поведения и вдохновить их на изменения, мы продолжаем реализацию проекта #ЖивиБезопасно. В рамках проекта в 2024 году подготовлено 16 новых внутренних тренеров, которые готовы передавать коллегам знания, опыт и методику охоты на риски. Данная инициатива является продолжением комплексной работы Компании в направлении развития культуры безопасного поведения. Ключевым фактором для формирования ответственного отношения к безопасности является развитие лидерства в сочетании с навыками управления рисками. Именно лидерство и подход в управлении рисками определены как наиболее эффективные ресурсы для трансформации культуры безопасности в Компании.

Подробнее об уроках для школьников в рамках проекта #ЖивиБезопасно см. в разделе **«Работа с местными сообществами» › стр. 174**

В 2024 году внутренние тренеры провели специальные уроки для детей о безопасном поведении при обращении с электричеством и вблизи водных объектов.

Благополучие наших сотрудников

GRI 401-2

100 %

сотрудников

нашей Компании охвачены корпоративной системой страхования

Мы уделяем большое внимание благополучию наших сотрудников, стремимся помочь им соблюдать баланс работы и личной жизни и снижать уровень стресса. Мы создаем комфортную рабочую среду, обеспечиваем качественное медицинское страхование и предоставляем дополнительные гарантии и льготы. Все эти инициативы направлены на повышение качества жизни наших сотрудников. Так, 100 % сотрудников нашей Компании охвачены корпоративной системой страхования, которая включает:

- страхование жизни и здоровья;
- добровольное медицинское страхование, в том числе включающее в себя стоматологию, плановую и экстренную госпитализацию, услуги скорой медицинской помощи;
- страхование риска возникновения онкологического заболевания, в том числе его лечение;
- страхование выезжающих за рубеж;
- вакцинацию от сезонных заболеваний, а также вакцинацию от клещевого энцефалита сотрудников, находящихся в эндемичных по данному вирусу регионах, и чей характер работы содержит риски укуса клещами.



Обязательные и добровольные социальные программы

Мы создаем достойные условия для сохранения и поддержания здоровья наших сотрудников и обеспечиваем им доступ к качественной системе страхования.

Система страхования сотрудников[1]

Система страхования наших сотрудников

Полис страхования жизни и здоровья	Позволяет сотруднику или члену его семьи получить страховую выплату при наступлении страхового случая.
Полис добровольного медицинского страхования	Позволяет сотрудникам оперативно получать квалифицированную медицинскую помощь в наиболее популярных и востребованных медицинских учреждениях в регионе проживания. Данным полисом покрываются амбулаторно-поликлиническое обслуживание, вызов врача на дом, плановая и экстренная госпитализация, стоматологическая помощь, лабораторные исследования.
Полис страхования риска онкологии	Программа страхования покрывает лечение онкологических заболеваний с применением всех доступных видов лечения в лучших профильных клиниках России (хирургия, лучевая терапия, химио-, иммуно-, гормонотерапия, в том числе покрытие стоимости дорогостоящих медикаментов), а также паллиативное лечение. В данную страховую программу включена организация и стоимость перелета к месту лечения и проживания заболевшего сотрудника и сопровождающего лица.
Полис страхования выезжающих за рубеж	Предоставляется на весь период страхования. Сотрудники могут им воспользоваться как во время командировок, так и в период личных поездок.

Мы стремимся всесторонне поддерживать наших сотрудников в моменты их максимальной уязвимости, например в случае болезни. Так, если сотрудник становится временно нетрудоспособным в результате болезни (оформляет больничный лист), Компания берет на себя расходы по его дополнительной финансовой поддержке сверх установленных законодательством норм, а именно производит доплату до 75 % фактического заработка (но не более чем за 30 календарных дней болезни).

Мы стараемся минимизировать возможные потери сотрудника, связанные с временным прекращением трудовой деятельности.

GRI 401-3

В соответствии с законодательством Российской Федерации все сотрудники нашей Компании имеют право на отпуск по уходу за ребенком. Компания придает большое значение семейным ценностям и оказывает существенную материальную поддержку сотрудникам, у которых родился или был усыновлен ребёнок. Мы осуществляем доплату сверх установленной законодательством нормы для пособия по беременности и родам, а именно до 75 % фактического заработка, но не более чем за 194 календарных дня отпуска по беременности и родам в календарном году. По состоянию на 31 декабря 2024 года 19 сотрудников находятся в отпуске по уходу за ребенком. Гибкая политика Компании в отношении молодых родителей служит стимулом для их возвращения на работу после окончания отпуска по уходу за ребенком.

62 млн руб.

инвестиции в медицинское страхование и оздоровление сотрудников

292 млн руб.

общий объем инвестиций Компании в части льгот и социальной поддержки сотрудников

1 Страховым случаем является первичное диагностирование критического заболевания у сотрудника (заболевания, смертельно опасного для жизни), получение травмы или инвалидности, а также смерти вследствие несчастного случая на производстве.

Мы заботимся о семьях с детьми не только на самых ранних этапах, но и в течение всего периода взросления ребенка.

Для сотрудников производственных филиалов, имеющих детей, Компания предусматривает возможность:

- Компенсации расходов на приобретение путевок в детские оздоровительные лагеря
- Компенсации расходов, связанных с оплатой детских учебных и развивающих курсов, школ, секций, кружков и медицинских услуг
- Частичная компенсация расходов на содержание детей в детских дошкольных учреждениях

GRI 201-3 GRI 401-2

Мы поддерживаем не только сотрудников, работающих в Компании в настоящее время, но и людей, которые были частью нашей Компании в течение долгого времени и покинули ее в связи с достижением пенсионного возраста. В Компании на протяжении многих лет действовала программа негосударственного пенсионного обеспечения сотрудников. Право на участие в данной программе имели те сотрудники, которые на момент выхода на пенсию проработали в Компании больше 10 лет.

В настоящий момент в Компании действует следующая стратегия в отношении корпоративных пенсий: актуальная Программа пенсионного обеспечения предусматривает совместное участие сотрудника и Компании в формировании пенсионных накоплений. Участие в данной программе возможно с первого дня работы в Компании. Данная программа позволяет производить дофондирование Компанией пенсионных накоплений сотрудников.

Сотрудникам, которые в силу своих профессиональных обязанностей имеют ненормированный рабочий график (как правило, это сотрудники руководящих должностей), предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск, количество дней которого варьируется в зависимости от должности.

Популяризация здорового образа жизни

GRI 403-6

В отчетном году мы уделяли большое внимание популяризации здорового образа жизни: выпускали информационные рассылки о новых спортивных секциях и мероприятиях, в том числе реализуемых профсоюзными организациями. Были выпущены и иные рассылки: о вреде курения, о поиске желающих участвовать во внешних спортивных мероприятиях, об участии Компании в массовых забегах.

Мы обновили и дополнили информацию о спортивных секциях на корпоративном портале. На нем представлены серии онлайн-тренировок, которые доступны для всех желающих. Эти тренировки позволяют заниматься спортом в домашних условиях в удобное время и решать различные задачи, такие как укрепление мышц спины, улучшение осанки, тренировка координации, снижение усталости после рабочего дня и другие.

«Профсоюзные чемпионы» – еще один проект, позволивший массово вовлечь сотрудников различных филиалов Компании в соревнования по бегу и велоспорту и объединить их в конкурентной борьбе. В рамках данных соревнований каждый участник в течение месяца преодолевал дистанции в удобное для него время, фиксируя результат с помощью мобильных приложений для спортсменов и GPS-трекеров. В конце месяца подводились итоги и определялись наиболее быстрые и целеустремленные сотрудники.

Чтобы сотрудники оставались в хорошей спортивной форме, в каждом производственном филиале есть постоянно действующие спортивные секции по различным дисциплинам, наиболее популярным в каждом конкретном филиале. Это беговые и лыжные клубы, а также команды по мини-футболу, баскетболу и волейболу. В отдельных филиалах по инициативе сотрудников и при поддержке профсоюзов оборудованы тренажерные залы. Кроме того, сотрудники в течение года по дисконтной программе посещают в своих городах бассейны, оздоровительные комплексы, тренажерные залы и фитнес-клубы. Мы регулярно улучшаем условия нашей дисконтной программы, предоставляя сотрудникам новые дополнительные опции: заморозка абонемента на более длительный период, скидка на семейный абонемент и иное.

Большинство мероприятий, направленных на популяризацию здорового образа жизни, реализуются нашей Компанией совместно с первичными профсоюзными организациями. Это позволяет проводить их максимально эффективно, вовлекая большое количество сотрудников и членов их семей. Масштабные мероприятия, такие как туристический слет «Вахта Памяти» в горах Карачаево-Черкесской республики, где принимают участие более 50 команд. Наши сотрудники занимают традиционно призовые места в туристическом слете.

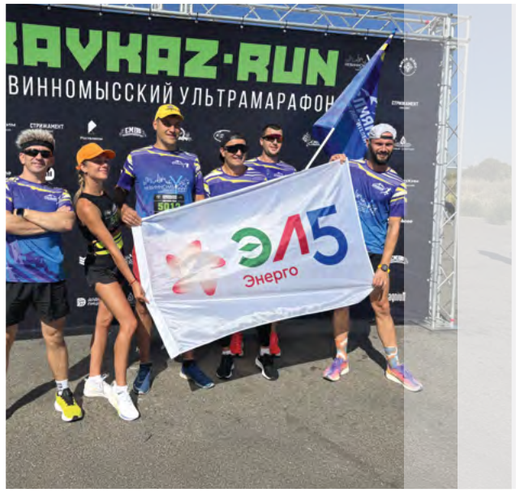
Результат нашей деятельности в области поддержания здорового образа жизни не заставляет себя ждать. Команды производственных филиалов регулярно участвуют в соревнованиях, проводимых в городах присутствия Компании, и демонстрируют высокие результаты в различных видах спорта.

Мы стремимся непрерывно развиваться в области управления человеческим капиталом и демонстрируем это устойчивым ростом показателей по ключевым направлениям (эффективность и социальное партнерство, привлечение и развитие талантов, культура и вовлеченность). Основой для дальнейшего развития является усиление лидерского потенциала через реализацию целевых программ по обучению руководителей и кадрового резерва наравне с дальнейшим повышением уровня вовлеченности и благополучия сотрудников.

В 2025 году Компания и профсоюзные организации производственных филиалов укрепят свою роль в популяризации здорового образа жизни среди сотрудников. Основной акцент будет сделан на модернизацию спортивной инфраструктуры.

Для повышения вовлеченности запланированы регулярные онлайн-турниры между филиалами. Профсоюзы расширят партнерство с местными клубами, чтобы обеспечить сотрудникам доступ к профессиональным программам тренировок.

Финансовая поддержка включит компенсации абонементов в спортзалы, закупку инвентаря и участие в региональных соревнованиях.



Планы на 2025 год

В 2025 году мы планируем:

- работать с текучестью с целью не допустить ее роста выше плановых показателей: для этого будем использовать точечные индивидуальные меры удержания сотрудников с учетом особенностей рынка труда в регионах присутствия;
- работать над улучшением общего вознаграждения, учитывая актуальные изменения рынка труда;
- улучшить показатели укомплектованности штата;
- работать с молодежью: привлекать молодых сотрудников к ключевым проектам Компании, выдвигать делегации для участия во внутренних и внешних мероприятиях;
- провести опрос вовлеченности персонала и проанализировать качество выполнения мероприятий в рамках работы с климатом и корпоративной культурой для повышения уровня удовлетворенности наших сотрудников;
- повысить эффективность обратной связи от руководителей в рамках прохождения оценки сотрудников, а также в ходе иного взаимодействия сотрудников и руководителей.

Здоровье и безопасность

Существенная тема

Охрана труда и промышленная безопасность

В корпоративной культуре Компании выделяются 5 основных ценностей, в соответствии с которыми мы организуем свою работу, направленную на сохранение жизни и здоровья наших сотрудников и представителей подрядных организаций. Эти ценности – лидерство, ответственность, безопасность, надежность и забота о людях. Компания уделяет пристальное внимание развитию культуры безопасности труда, формированию осознанного отношения сотрудников к вопросам безопасности, отводя лидирующую роль в этом процессе руководителям всех уровней, изучая и применяя лучшие практики в области охраны труда и промышленной безопасности.

Цели Плана по устойчивому развитию

Стратегическая цель: Ноль несчастных случаев

Аспект	Задачи	Показатель
	EXS ☆ → Повышение внимания подрядных организаций к вопросам ОТиПБ при работе в производственных филиалах Минимальное количество проверок на 1 000 отработанных часов	3 / 4,4 / 3
	EXS ☆ → Обеспечение вовлеченности персонала Компании в проект «Охота на риски» Доля сотрудников, принявших участие в проекте, %	50 / 52 / 50
	EXS ☆ ↑ Разработка инструмента «Анализ безопасного выполнения работ» для управления рисками[1] Количество разработанных карт АБВР	60 / 63 / 20
	NEW Внедрение порядка управления рисками в области охраны труда через инструмент «Динамическая оценка рисков»[2] Количество работ, проведенных с применением ДОР	Новая цель 240

Цель на 2024 г.
Результат за 2024 г.
Цель на 2025 г.

Легенду и основные обозначения, используемые в Плане, см. в разделе **«Управление устойчивым развитием» › стр. 46**

Управление вопросами охраны труда и промышленной безопасности

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

Мы ведем свою деятельность в области охраны труда и промышленной безопасности (ОТиПБ) в соответствии с законодательными требованиями Российской Федерации. Кроме того, на основании принятой в Компании Интегрированной политики в области охраны труда, промышленной безопасности, экологии, качества и энергоэффективности мы принимаем на себя добровольные обязательства в соответствии с международным стандартом ISO 45001 «Система менеджмента безопасности труда и охраны здоровья. Требования и рекомендации по применению». Действие Политики распространяется не только на сотрудников Компании, но и на представителей подрядных организаций, выполняющих работы на территории наших филиалов и дочерних обществ.

В 2024 году Компания инициировала процесс снижения категории риска предприятия в Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации. По результатам комплексной оценки системы управления охраной труда в Компании категория риска была снижена с высокого до умеренного. **Это высокая оценка достигнутых результатов по снижению рисков в области охраны труда, предотвращению производственного травматизма и соблюдению нормативных требований.**

В рамках предусмотренных законодательством механизмов взаимодействия с органами государственной власти и местного самоуправления Компания участвует в совершенствовании системы государственного регулирования в области охраны труда, промышленной, пожарной безопасности и экологии. В качестве участника и партнера некоммерческих предпринимательских объединений, союзов и иных институтов гражданского общества Компания регулярно участвует в публичных обсуждениях проектов нормативных правовых актов (НПА), оценке их фактического воздействия на общественные отношения. В частности, в 2024 году представители Дирекции по ОТПБЭиК были включены в состав комитета по промышленной безопасности РСПП, принимали участие в рассмотрении проектов нормативных правовых актов в области промышленной безопасности в составе рабочих групп Совета производителей электроэнергии (СПЭ), а также отраслевых нормативных правовых актов по запросу Министерства энергетики Российской Федерации.

В составе рабочих групп рассмотрены следующие НПА:

- внесение изменений в Федеральный закон от 21.07.1997 № 116-ФЗ «О промышленной безопасности опасных производственных объектов»;
- приказ Минэнерго России от 13.11.2024 № 2234 «Об утверждении Правил обеспечения готовности к отопительному периоду и Порядка проведения оценки обеспечения готовности к отопительному периоду»;
- внесение изменений в Федеральный закон от 21.07.1997 № 116-ФЗ (ред. от 08.08.2024) «О промышленной безопасности опасных производственных объектов»;
- внесение изменений в Федеральный закон от 30.12.2021 № 446-ФЗ (ред. от 26.03.2022) «О внесении изменений в Федеральный закон «Об охране окружающей среды» и отдельные законодательные акты Российской Федерации»;
- внесение изменений в приказ Ростехнадзора от 26.11.2020 № 461 (ред. от 22.01.2024) «Об утверждении федеральных норм и правил в области промышленной безопасности «Правила безопасности опасных производственных объектов, на которых используются подъемные сооружения».

Регламентирующие документы

Внутренние документы:

- Интегрированная политика в области охраны труда, промышленной безопасности, экологии, качества и энергоэффективности
- Политика прекращения (приостановки) работ
- Заявление о политике ПАО «ЭЛ5-Энерго» в области промышленной безопасности
- Политика о нетерпимости к употреблению алкоголя, наркотиков, иных токсичных средств, ограничении курения на рабочем месте
- Иные публичные и внутренние регламентирующие документы, размещенные на официальном сайте

Политика управления критическими событиями

1 АБВР – Анализ безопасного выполнения работ: процесс оценки рисков, связанных с определенной работой, для выявления потенциальных опасностей и разработки мер по их устранению. Оцениваемые факторы: рабочие условия, оборудование, используемые материалы и инструменты.
2 На основании АБВР заполняется чек-лист Динамической оценки рисков (ДОР).

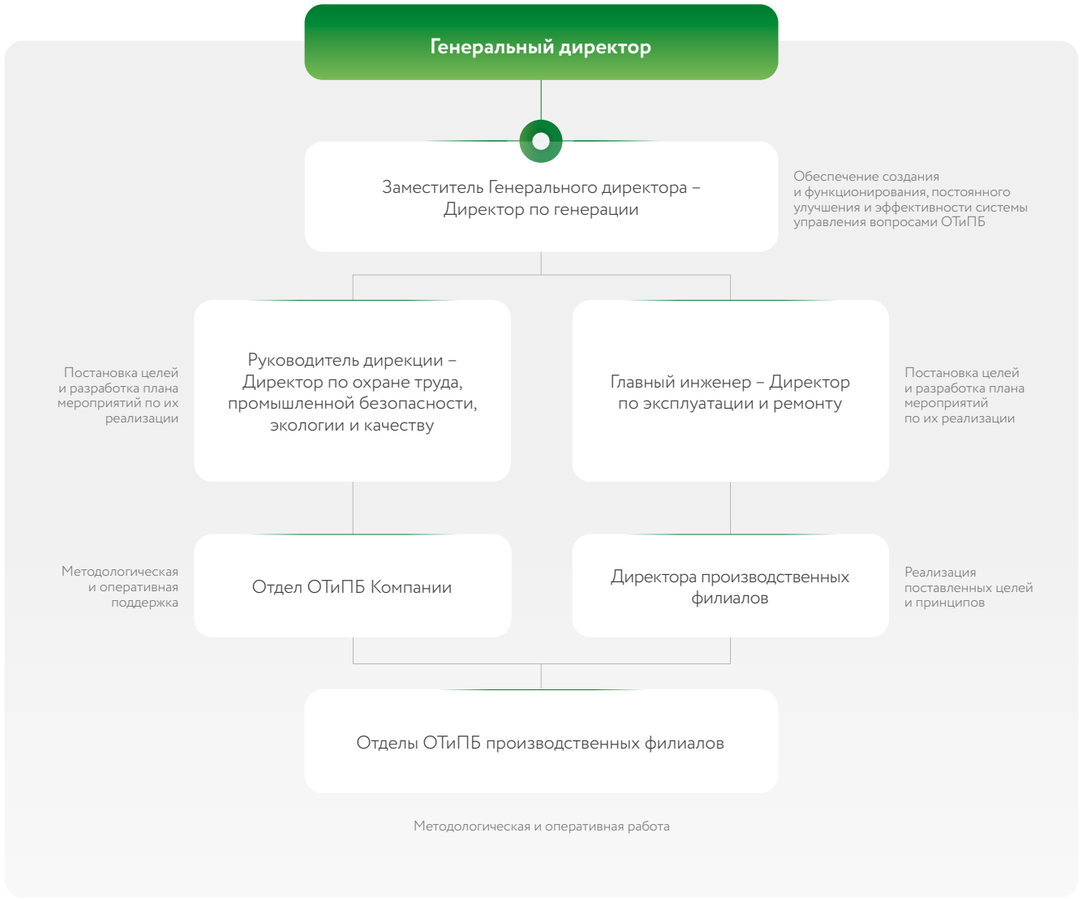
Организационная структура ОТиПБ

На самом верхнем уровне контроль за вопросами ОТиПБ находится в ведении Генерального директора и Заместителя генерального директора – Директора по генерации.

За постановку целей и разработку плана мероприятий по их реализации отвечают Руководитель дирекции – Директор по охране труда, промышленной безопасности, экологии и качеству, Главный инженер – Директор по эксплуатации и ремонту тепловой генерации и Главный инженер – Директор по эксплуатации и ремонту ВИЭ, которые подотчетны напрямую Заместителю генерального директора – Директору по генерации. За методологическую и оперативную поддержку в реализации поставленных целей отвечает Отдел охраны труда и промышленной безопасности.

На уровне производственных филиалов и дочерних обществ за реализацию поставленных целей и принципов ОТиПБ отвечают директора производственных филиалов и генеральные директора дочерних обществ, а непосредственно методологической и оперативной работой в области ОТиПБ занимаются отделы охраны труда и промышленной безопасности производственных филиалов и группы охраны труда, промышленной безопасности, экологии и качества дочерних обществ.

Структура управления вопросами охраны труда и промышленной безопасности



Для поддержания эффективности и своевременного внедрения необходимых изменений в систему управления вопросами охраны труда мы ежегодно проводим самооценку управленческого подхода на совещании руководства по анализу Интегрированной системы менеджмента (ИСМ).

Цели по ОТиПБ, поставленные и утвержденные в рамках ИСМ на 2024 год, выполнены на 99,2 %, что соответствует установленным КПД. В качестве ключевых были определены следующие направления:

- развитие риск-ориентированного подхода при производстве работ;
- разработка и внедрение цифровых инструментов в области ОТиПБ;
- усиление мер контроля за выполнением работ в производственных филиалах.

Для получения более полной информации см. раздел **«Интегрированная система менеджмента» › стр. 206**

Для поддержания эффективности управления вопросами охраны труда в Компании проводятся внешние наблюдательные и сертификационные аудиты, а также силами сертифицированных сотрудников Компании – внутренние аудиты в рамках ИСМ.

Для получения более полной информации см. раздел **«Интегрированная система менеджмента» › стр. 206**

Вопросы охраны труда также привязаны к КПД как руководителей, так и сотрудников Компании. С 2024 года используется комбинированный ключевой показатель «Обеспечение требуемого уровня охраны труда, промышленной безопасности и окружающей среды в ПАО «ЭЛ5-Энерго».

В части ОТиПБ в комбинированный показатель на 2024 год были включены следующие параметры:

- отсутствие несчастных случаев с летальным исходом с сотрудниками Компании по вине работодателя;
- отсутствие несчастных случаев с летальным исходом при производстве работ персоналом подрядных/субподрядных организаций на объектах Компании по вине работодателя;
- коэффициент частоты несчастных случаев Компании (Кч) меньше 0,48;
- отсутствие аварии (инцидента) на опасных производственных объектах Компании, в результате (которого) суммарный материальный ущерб (с учетом косвенного ущерба) превысил эквивалент 300 млн руб. при оценке за год;
- выполнение не менее 90 % целей по ОТПБКиЭ, установленных в рамках ИСМ.

КПД измеряется в баллах и рассчитывается на основании достижения частных показателей, входящих в его состав, по следующей формуле:

$$КПД = 100 - \sum \text{Штрафные баллы за недостижение частного показателя}$$

Компания ежемесячно проводит мониторинг КПД, а итоги их выполнения подводятся в конце года.



Оценка профессиональных рисков и снижение производственного травматизма

Работа с рисками охраны труда и промышленной безопасности

GRI 403-2 GRI 403-9

Процесс оценки рисков

- Определение объема и вида (видов) работ
- Первоначальный анализ (сбор информации о работе)
- Идентификация опасностей
- Определение стандартных мер управления рисками
- Определение вероятности наступления события
- Определение тяжести последствий события
- Определение уровня риска
- Уровень риска неприемлемый / Уровень риска приемлемый
- Определение остаточного уровня риска
- Определение дополнительных мер управления рисками
- Документирование
- Согласование и утверждение результатов оценки рисков
- Коммуникация, обучение и обмен опытом
- Выполнение работ с соблюдением стандартных и дополнительных мер
- Проверка актуальности оценки рисков

Действующая в Компании система оценки профессиональных рисков позволяет не только своевременно выявлять риски возникновения несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, аварий и других происшествий, но и принимать своевременные и действенные меры по их предупреждению и снижению.

Оценка профессиональных рисков проводится в соответствии с требованиями действующего законодательства Российской Федерации и требованиями внутреннего корпоративного регламента № 665 «Оценка рисков в области охраны труда для работников при выполнении работ».

В 2024 году в Компании был усовершенствован подход в части оценки профессиональных рисков, а именно:

- актуализирован перечень рисков при выполнении работ;
- детализированы формы альбомов карт идентификации опасностей, оценки и управления рисками;
- к мерам управления рисками добавлены перечни стандартных и дополнительных СИЗ, выдаваемых сотрудникам для снижения тяжести остаточного риска.

Матрица рисков в области охраны труда

Тяжесть	Риск	Вероятность 1 — Весьма маловероятно	2 — Маловероятно	3 — Возможно	4 — Вероятно	5 — Высоковероятно
1	Приемлемая	1	2	3	4	5
2	Незначительная	2	4	6	8	10
3	Значительная	3	6	9	12	15
4	Крупная	4	8	12	16	20
5	Катастрофическая	5	10	15	20	25

Оценка профессиональных рисков осуществляется специализированной группой, состоящей из сотрудников Компании, имеющих необходимые знания для оценки выполняемых работ. В роли руководителя группы выступает сотрудник, который отвечает за организацию и выполнение оцениваемых работ или обладает соответствующим опытом для проведения таких оценок. Результаты оценки согласовывает Отдел охраны труда и промышленной безопасности соответствующего филиала.

Оценка рисков для сотрудников с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с учетом их специфических особенностей и потребностей.

Для устранения или снижения выявленных рисков разрабатываются и выполняются корректирующие мероприятия с дальнейшим контролем эффективности принятых мер.

Мы проводим оценку профессиональных рисков не реже одного раза в 5 лет, а также:

- при несчастных случаях;
- модернизации оборудования;
- изменении технологии ремонта;
- других событиях, способных повлиять на уровень риска.

Иерархия определения стандартных и дополнительных мер управления для снижения уровня производственных рисков

1. Исключение риска путем устранения опасности
2. Снижение риска путем замены процесса, деятельности или вещества на менее опасные
3. Предупреждение опасности при помощи мер контроля: ограждение опасности, удаление сотрудника из опасной зоны или уменьшение времени пребывания в опасной зоне
4. Установка защитных устройств, ограждений, аварийных выключателей и др.
5. Внедрение разрешений на выполнение работ, специальных правил и регламентов контроля опасностей
6. Обеспечение надлежащего надзора, дополнительного обучения, инструктирования и информирования
7. Обеспечение наличия индивидуальных средств защиты (в качестве «последней меры» и в дополнение к вышеуказанным мерам контроля)

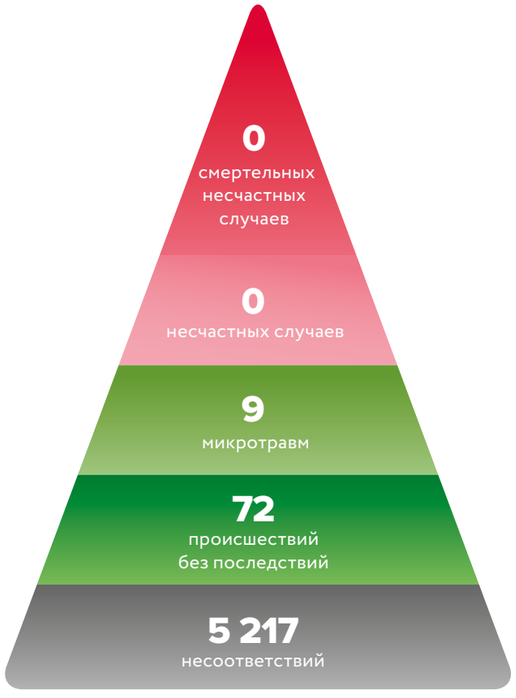
В 2024 году в Компании была проведена очередная оценка профессиональных рисков с учетом требований обновленного Регламента оценки рисков в области охраны труда для сотрудников при выполнении работ. Во всех производственных подразделениях были обновлены карты идентификации опасностей, оценки и управления рисками для каждой должности с учетом специфики рабочей деятельности. Рабочей группой по оценке рисков были детально проанализированы должностные обязанности всех сотрудников и разработаны индивидуальные карты для каждой должности.

Данная работа легла в основу разработки новых Норм бесплатной выдачи СИЗ и смывающих средств сотрудникам организации в соответствии с приказом Минтруда России № 766н от 29.10.2021, что позволило сделать нормы максимально адаптированными к рискам на рабочем месте каждого сотрудника. Документ получил согласование со стороны первичных профсоюзных организаций всех филиалов.

С результатами проведения специальной оценки условий труда на филиалах ПАО «ЭЛ5-Энерго» можно ознакомиться на сайте Компании

Кроме того, в 2024 году во всех производственных филиалах Компании в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ и приказом Минтруда России от 21.11.2023 № 817н была проведена очередная специальная оценка условий труда (СОУТ) на 653 рабочих местах, на которых занято 1 192 сотрудника.

События в области охраны труда в 2024 году



Как и в предыдущие периоды, в 2024 году в качестве превентивных мер по профилактике происшествий на постоянной основе осуществлялись проверки соблюдения законодательства и корпоративных требований персоналом Компании и персоналом подрядных организаций в ходе исполнения ими договорных обязательств. Инспекции выполнены силами сотрудников технического блока производственных филиалов и Дирекции по ОТПБЭиК.

В 2024 году было зафиксировано и проанализировано 9 микротравм (–25 % к 2023 году) и 72 происшествия без последствий (+75 % к 2023 году), из которых 11 ДТП (–21 % к 2023 году). По видам микротравм выделяются ушибы (2 случая – 28,6 %), а также случаи попадания инородного тела в глаз (2 случая – 28,6 %). Повышение осведомленности персонала по итогам проведенных разъяснительных кампаний подтверждается ростом количества зафиксированных происшествий без последствий: сотрудники осознанно сообщают о подобного рода событиях для предотвращения возможности их повторения. По результатам расследований были разработаны и реализованы корректирующие действия, направленные на устранение коренных причин произошедших происшествий.

В 2024 году для учета идентифицированных рисков и результатов инспекций Компания разработала и внедрила собственную корпоративную информационную систему «Мобильные проверки охраны труда, экологии и качества» (далее – МП ОТЭК).

Главным достоинством приложения стало то, что теперь сотрудники могут оформить результаты проверки прямо на месте, используя мобильную версию, в том числе прикладывать подтверждающие документы через фото/сканы документов и т. п. При этом приложение обеспечивает достаточный уровень защищенности:

- компоненты системы размещены в ЦОД «Датафорт», обладающим всеми необходимыми лицензиями;
- подключение к ресурсу осуществляется по защищённому соединению;
- настроены сетевые правила, ограничивающие доступ к ресурсу;
- аутентификация сотрудников происходит по технологии единого входа Single Sign-On (SSO) с доменной учетной записью;
- внешние пользователи используют логин и пароль, к которому устанавливаются специальные требования;
- настроена ролевая модель для разграничения полномочий (неавторизованные пользователи не имеют доступа к информации системы);
- настроено регулярное резервирование данных.

Функциональные возможности системы в настоящий момент позволяют нам:

- планировать и контролировать факт проведения проверок;
- формировать чек -листы проверки под конкретный запрос и в соответствии с требованиями бизнес-процесса;
- проводить аналитику по типологии нарушений, статусу проведения инспекций и назначенным мероприятиям;
- предоставлять доступ к системе расширенному кругу лиц (в том числе сотрудникам подрядных организаций).

Снижение производственного травматизма

В качестве основного статистического показателя используется индекс, учитывающий несчастные случаи, произошедшие с сотрудниками Компании. При расчете коэффициента частоты мы применяем формулу:

$$И_{чт} = \frac{НС}{ССЧ} \cdot 1\,000$$

где ИЧТ – индекс частоты травматизма, НС – количество несчастных случаев, а ССЧ – среднесписочная численность сотрудников ПАО «ЭЛ5-Энерго» и дочерних обществ.

Такой подход позволяет определить количество несчастных случаев на производстве, приходящихся на 1 тыс. сотрудников.

0
случаев
производственного травматизма на объектах Группы компании в совместном периметре тепловой и ветровой генерации в 2024 году

В 2024 году индекс частоты травматизма составил 0, что наглядно подтверждает эффективность превентивных мер, направленных на снижение травматизма и улучшение культуры безопасности сотрудников Компании.

Несчастных случаев с сотрудниками подрядных организаций, не являющихся непосредственно нанятыми Компанией, но чья работа и (или) рабочее место контролируется организацией, в 2024 году не происходило.

Для более подробной информации о динамике индекса частоты травматизма с учетом требований GRI Standards см. ESG databook

Индекс частоты и количество несчастных случаев



Забота о здоровье сотрудников

GRI 403-3 GRI 403-10

В целях контроля за состоянием здоровья все наши сотрудники, выполняющие работы в условиях воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, либо выполняющие работы, предусмотренные приказом Минздрава России от 28.01.2021 № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников», проходят обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (включая медицинские осмотры персонала по расширенной программе в центрах профессиональной патологии в установленные законодательством сроки), а также обязательное психиатрическое освидетельствование при приеме на работу новых сотрудников.

Кроме того, благодаря системе ДМС[1] сотрудники имеют возможность самостоятельно обращаться за медицинской помощью в любое время.

Как и в предыдущие годы, в отчетном году среди сотрудников Компании не зарегистрировано ни одного случая профессиональных заболеваний. В адрес Компании также не поступало обращений от представителей государственных органов, отвечающих за мониторинг и управление данными в этой области.

На территории каждого производственного филиала работает круглосуточный медицинский пункт, в который может обратиться любой сотрудник или подрядчик. В зависимости от состояния обратившегося сотрудника, медицинский пункт может оказать помощь самостоятельно или направить его на дополнительное обследование в соответствующее медицинское учреждение, а в неотложных ситуациях – вызвать бригаду скорой медицинской помощи.

Кроме того, в Компании организована работа по расширению спектра услуг, оказываемых медицинскими пунктами на территории наших производственных филиалов, включая услуги по оформлению больничных листов и выдаче направлений на осмотр профильными специалистами. Проводится вакцинация от сезонных заболеваний.

0 случаев
профессиональных заболеваний в Компании

0 обращений
от государственных органов в связи с возникновением профессиональных заболеваний у сотрудников Компании

Для получения более полной информации о системе страхования сотрудников Компании см. подраздел **«Благополучие наших сотрудников»** **› стр. 152**

Дополнительная поддержка в вопросах охраны труда во время проведения работ

Компания стремится всесторонне обеспечивать безопасность сотрудников. Если функционал или объем задач сотрудников отличается от привычного (например, при проведении крупных ремонтов или реализации специальных проектов), им на помощь приходит группа дополнительной поддержки. Такие группы создаются во всех производственных филиалах Компании и функционируют в рамках проекта «Мобильная группа безопасности». Основными участниками групп являются оперативный персонал, обслуживающий данное остановленное оборудование, и другие технические специалисты. Результаты проверок, выполняемых мобильными группами безопасности, также фиксируются на платформе МП ОТЭК.

Основная задача групп дополнительной поддержки – консультировать и контролировать выполнение законодательных норм и требований Компании при размещении, монтаже, техническом обслуживании, ремонте технологического оборудования и выполнении других специальных проектов, которые были определены руководством Компании.

В 2024 году в график сопровождения мобильными группами безопасности были включены все ремонты продолжительностью более 25 суток. В соответствии с данным графиком были изданы приказы, определяющие состав участников и ответственных лиц. В ходе более чем 1,5 тыс. проверок, проведенных в отчетном году, выявлено более 750 несоответствий. Данные нарушения по возможности оперативно устранялись непосредственно на месте без останова работ. В случае выявления серьезных замечаний работы останавливались до полного устранения проблем.

1 Программа ДМС распространяется на всех сотрудников Компании без исключения.
2 ИБП – индекс безопасности подрядчика.

Оценка системы охраны труда подрядчиков

В фокусе нашего постоянного внимания находится не только наша собственная система охраны труда, но и системы охраны труда организаций, с которыми мы сотрудничаем. Мы помогаем им выявлять наиболее уязвимые места системы и разрабатывать комплекс мер по ее усилению. Так как данный процесс функционирует на постоянной основе, основные подрядные организации проходят такую оценку ежегодно.

В 2024 году мы провели комплексную оценку системы ОТиПБ 17 подрядчиков. Организациям, нуждающимся по результатам оценки в улучшениях, была оказана партнерская помощь по настройке процессов в области охраны труда.

Процесс оценки системы охраны труда подрядчиков

1. Оценка процессов
2. Выявление слабых мест
3. Коммуникация результатов оценки
4. Совместная разработка планов по улучшению

Виды оценки системы охраны труда подрядчика

Плановая (согласно графику на текущий год)

В каких случаях проводится плановая проверка

Организация входит в список основных подрядчиков или является субподрядчиком основного подрядчика, при этом отвечает одному или нескольким критериям, описанным ниже:

- индекс ИБП[2] ⩽70 при проведении оценки в прошлом году;
- наличие 2 и более пунктов отчета с оценкой «Критично» в прошлом году;
- не проводилась оценка в прошлом году;
- зафиксированы актами претензии по соблюдению требований охраны труда в рамках периодических проверок;
- зафиксирован тяжелый несчастный случай в прошлом году;
- наличие крайне серьезных замечаний на ИТ-платформе

Внеплановая

В каких случаях проводится внеплановая проверка

Организация является новым подрядчиком Компании, или же по итогам плановой проверки были выявлены слабые места, в том числе:

- после случаев травмирования, а также инцидентов, опасных ситуаций, нарушений, которые не привели к травмированию, но имели потенциал к этому;
- события, связанные с охраной труда, которые привели к приостановке работы в соответствии с Политикой прекращения (приостановки) работ;
- по результатам плановой проверки при индексе ИБП ⩽60;
- по результатам прошедших оценок подрядчика Комитетом по оценке (при индексе ИБП ⩽60);
- по результатам анализа выполнения корректирующих мероприятий в отношении подрядной/субподрядной организации;
- на этапе предварительного квалификационного отбора, проведения процедуры закупки и управления договорами согласно требованиям соответствующих локальных нормативных актов ПАО «ЭЛ5-Энерго»;
- другие значимые события, влияющие на состояние системы охраны труда подрядной/субподрядной организации

Формирование культуры безопасности

GRI 403-4 GRI 403-5

100 %

сотрудников

Компании проходят регулярное обучение в области охраны труда – как обязательное, предусмотренное законодательными требованиями, так и расширенное корпоративное

В Компании используется комплекс обучающих курсов, в который включены блоки по следующим направлениям:

- «Охрана труда, включая рискориентированный подход»;
- «Промышленная безопасность»;
- «Безопасность гидротехнических сооружений»;
- «Безопасность в сфере электроэнергетики»;
- «Пожарная безопасность»;
- «Гражданская оборона и чрезвычайные ситуации»;
- «Безопасные методы выполнения работ (в том числе работы на высоте, работы в замкнутых пространствах)»;
- «Дополнительное профессиональное образование» и др.

Обучение и информирование

Система охраны труда направлена не только на снижение рисков и улучшение показателей производственного травматизма, но и на всестороннее усиление культуры безопасного поведения среди сотрудников и подрядчиков.

Как работодатель мы отвечаем за организацию и контроль прохождения обязательного обучения сотрудниками Компании. Программа обучения составляется для каждого сотрудника индивидуально в соответствии с занимаемыми должностями и выполняемыми обязанностями.

Мы допускаем к работе на наших производственных объектах только квалифицированный персонал подрядных и субподрядных организаций, прошедший подготовку и обучение в области ОТиПБ в установленном нормативными актами порядке.

В этом году мы продолжили развивать проект #ЖивиБезопасно, направленный на дополнительное обучение сотрудников, их вовлечение в поиск рисков на рабочих местах, разработку мероприятий и устранение рисков.

Для нас важно качество предоставляемого обучения. Для его проведения мы привлекаем в качестве экспертов как внутренних специалистов, так и внешние аккредитованные организации. Обучение проходит в различных форматах – не только в очном, но и в дистанционном. В наших филиалах организованы комиссии по проверке знаний. По итогам их работы оформляются протоколы и удостоверения.

В целях поддержания высокого уровня осведомленности сотрудников о мерах безопасности в Компании разрабатываются и обновляются памятки, презентационные и другие визуальные материалы в области ОТиПБ, акцентирующие внимание на ключевых сведениях, которыми необходимо руководствоваться в тех или иных ситуациях или при выполнении определенных работ для сохранения жизни и здоровья. В 2024 году на тему «Развитие культуры безопасности» выпущено 7 видеороликов, 32 новости, разработано и распространено 6 плакатов, проведен 1 конкурс для детей сотрудников.

В целях предупреждения в ПАО «ЭЛ5-Энерго» происшествий в области охраны труда, а также для стимулирования сотрудников к активному участию в выявлении и предотвращении нарушений норм и правил охраны труда, промышленной, пожарной безопасности и экологии в Компании утверждена мотивационная программа для сотрудников, участвующих в проектах по формированию культуры безопасности. По итогам года 5 сотрудников Компании были премированы в рамках данного порядка мотивации.

Для получения более полной информации о проекте #ЖивиБезопасно см. подраздел **«Избранные проекты» › стр. 168**

Для получения более полной информации см. раздел **«Взаимодействие с заинтересованными сторонами» › стр. 58**

Механизмы обратной связи

GRI 2-25 GRI 2-26

Безопасность – наш основной приоритет, поэтому мы приветствуем сообщения о возникновении любой потенциально опасной ситуации, которая может привести к причинению вреда здоровью и риску для жизни людей.

Согласно положениям Политики прекращения (приостановки) работ каждый сотрудник Компании или подрядной организации, действующей на нашей территории, 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 создают риск причинения ущерба окружающей среде либо археологическому и культурному наследию. В 2024 году по всем филиалам было инициировано 594 приостановок работ.

Ниже представлены каналы коммуникации, по которым сотрудник или представитель любой другой группы заинтересованных сторон может сообщить об опасной ситуации или получить консультацию:

Для сотрудников

Прямое обращение к непосредственному руководителю

Прямое обращение лично или посредством коммуникационных каналов связи в Дирекцию по ОТПБЭиК

Для внешних заинтересованных сторон

Прямое обращение через корпоративный портал в Дирекцию по ОТПБЭиК

Обращение в Дирекцию по ОТПБЭиК путем заполнения формы обратной связи на сайте

Кнопка «Связаться с нами» на официальном сайте Копании

Мы тщательно рассматриваем каждое обращение и там, где это необходимо, принимаем меры, предоставляя обратную связь по завершении процедуры. Мы понимаем уровень ответственности при получении сообщения о возникновении опасных ситуаций и гарантируем обратившимся защиту от обвинений в приостановке работ, даже если такое действие впоследствии будет расценено как необязательное.

Все посетители производственных филиалов во время проведения вводного инструктажа в обязательном порядке информируются о правилах безопасности и имеющихся в распоряжении каналах связи.

Избранные проекты в области охраны труда и промышленной безопасности

Здоровье наших сотрудников и подрядчиков, работающих на производственных объектах Компании, равно как здоровье и безопасность жителей территорий расположения производственных филиалов, является высшей ценностью. Ежегодно мы реализуем проекты, направленные на постоянное повышение безопасности рабочей среды и развитие навыков безопасного поведения.



★ **Избранный проект**

#ЖивиБезопасно

В рамках 1-го этапа «Точка отсчета», завершенного в 2021 году, проведено независимое исследование уровня культуры безопасности.

Для совершенствования культуры безопасности при осуществлении деятельности, вовлечения максимального числа сотрудников в вопросы охраны труда и сокращения рисков возникновения происшествий, связанных с нарушением правил безопасности, мы запустили проект #ЖивиБезопасно.

В 2022–2023 годах был реализован 2-й этап – «Охота на риски». Весь персонал Компании прошел обучение по специально разработанной методике управления рисками на рабочих местах. По итогам применения этого инструмента было идентифицировано и оценено более 1 250 рисков в области охраны труда, разработано более 1 650 мероприятий для снижения степени их вероятного воздействия на сотрудников. Это позволило снизить число рисков с высокой вероятностью и возможными тяжелыми последствиями с 97 до 69. По итогам повторного исследования отмечено существенное улучшение уровня культуры безопасности Компании в части управления рисками.

Для дальнейшего совершенствования и улучшения уровня культуры безопасности в 2024 году мы приступили к реализации 3-го этапа проекта, который направлен на улучшение поведенческой безопасности персонала Компании и подрядных организаций.

На данном этапе применяются следующие инструменты:

- анализ безопасности выполнения работ (АБВР), представляющий собой процесс оценки рисков, связанных с определенной работой, с целью выявления потенциальных опасностей и разработки мер по их устранению. В ходе данного анализа учитываются такие факторы, как рабочие условия, оборудование, используемые материалы и инструменты;
- динамическая оценка рисков, которая представляет собой процесс оценки рисков в реальном времени с целью оперативного реагирования на изменения в местах проведения работ. Это позволяет своевременно выявлять и устранять потенциальные риски, предотвращая возможные инциденты.

В 2024 году в Компании сформированы экспертные группы, возглавляемые руководителями подразделений. Их силами разработано 63 процедуры АБВР.

Также продолжилась «Охота на риски»: в отчетном году был выявлен 1 041 риск, из них 78 критичных. По каждому из рисков были разработаны мероприятия по устранению или минимизации. По итогам 2024 года устранено 72 критичных риска (92 %). В отношении остальных 6 критических рисков разработаны и реализованы меры контроля, снижающие уровень риска до приемлемого.

Для контроля и управления проектом в 2024 году мы продолжили использовать специальную онлайн-платформу, разработанную сотрудниками ИТ-дирекции.



В части развития безопасности мы опираемся на максимальную вовлеченность коллег, обладающих высоким уровнем знаний и ответственности в этой области. В совокупности ими было реализовано более 31 тыс. различных мероприятий, направленных на развитие культуры безопасности. В 2024 году сформированная ранее команда внутренних тренеров (23 сотрудника) по традиции сфокусировалась на оказании методологической поддержки и развитии навыков управления рисками у персонала Компании и подрядных организаций.

В 2024 году в ЭЛ5-Энерго прошла серия тренингов на тему «Лидирующая роль руководителей в процессе охраны труда». В обучении приняли участие 130 коллег из производственных филиалов и Центрального офиса. Цель обучающих сессий заключалась в формировании общих знаний, необходимых для понимания культуры безопасности в Компании и выполнения руководителями лидерских задач в области охраны труда. В 2024 году в Компании продолжила свое действие программа мотивации, нацеленная на стимулирование участия наиболее активных сотрудников в системе управления рисками и вовлечения в эту деятельность остальных. По итогам года, в рамках данной программы мотивации были отмечены и награждены 111 сотрудников. Для вновь принятых сотрудников разработан и запущен специальный электронный курс «Культура безопасности. Управление рисками».

Результаты работы по выявлению рисков и мероприятий по их устранению регулярно рассматриваются на заседаниях комитетов по охране труда производственных филиалов под руководством директоров. Риски с высокой вероятностью и возможными тяжелыми последствиями и мероприятия по их устранению, а также результаты проделанной работы в этом направлении рассматриваются на заседаниях Комитета по охране труда ПАО «ЭЛ5-Энерго» под председательством Заместителя генерального директора – Директора по генерации.

В 2024 году продолжила работу команда из 20 тренеров из числа сотрудников, которые прошли специальную подготовку по работе с детской аудиторией. Для распространения культуры управления рисками вне периметра Компании наша тренерская команда рассказала более 1,55 тыс. школьников во всех регионах расположения электростанций Компании об управлении рисками в повседневной жизни. Это стало возможно благодаря специально разработанному обучающему курсу, мобильной игре и методическим материалам.

Мобильная игра

Подробнее об исследовании и запуске проекта см. Отчет об устойчивом развитии за 2021 год **› с. 240** «Избранные проекты»

★ **Избранный проект**

Партнерство по безопасности

Помимо сотрудников ЭЛ5-Энерго на наших производственных объектах также задействованы сотрудники подрядных организаций, численность которых варьируется в зависимости от целей и задач отдельных проектов. Мы считаем наших подрядчиков партнерами, поэтому распространяем на них наши ценности и методы их достижения, включая приверженность вопросам охраны труда, разъясняя процесс оценки и цели по показателям соответствия. По мере необходимости и по обоюдному согласию мы предоставляем нашим подрядчикам экспертную поддержку со стороны сотрудников Компании для развития системы управления охраной труда и экологией и разработку мероприятий по улучшениям внутри их организаций.

В 2024 году Компанией для оценки эффективности взаимодействия с подрядными организациями внедрен расчетный показатель «Индекс безопасности подрядной организации», который рассчитывается на основании результатов инспекций подрядных организаций, зарегистрированных происшествий с участием подрядной организации и полученных штрафных санкций. Данный показатель позволяет нам оперативно реагировать на изменения его значения и принимать превентивные меры для недопущения наступления нежелательных событий.
При необходимости мы совместно разрабатываем планы по улучшению, разбираем типичные нарушения, проводим встречи с высшим руководством по вопросам охраны труда и уделяем организации больше внимания при проведении полевых проверок.

Индекс безопасности подрядной организации

Для чего?

Позволяет оперативно реагировать на отклонения в вопросах безопасности у подрядчика и разработки совместных планов по улучшению и недопущению повторных нарушений

Как формируется индекс?

1. Проводим проверку работ
2. Информируем о несоответствиях и анализируем их критичность
3. Формируем индекс на данных о количестве и критичности несоответствий

Как рассчитывается индекс?

$$ИПБ = 100 \times \left(1 - \sum \frac{\text{кол-во инспекций} \times K_{тяж}}{\text{кол-во инспекций}}\right) \times \left(1 - \sum \text{кол-во событий} \times K_{тр}\right) \times K_{шт}$$

Коэффициент тяжести ($K_{тяж}$)

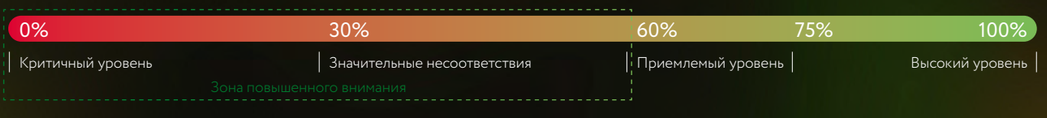
Крайне серьезное	1
Очень серьезное	0,7
Серьезное	0,5

Коэффициент травматизма ($K_{тр}$)

Смертельный НС	1
Тяжелый групповой НС	0,5
Легкий НС	0,2
Микротравма	0,05
Происшествие без последствий	0,02

Коэффициент штрафов ($K_{шт}$)

Сумма штрафов до 100 т. р.	0,9
От 100 т. р. до 200 т. р.	0,8
Более 200 т. р.	0,7





Для расчета индекса мы используем корпоративную интерактивную аналитическую панель, разработанную силами ИТ-Дирекции Компании, которая в режиме реального времени позволяет отслеживать показатель и его динамику.

Управление критическими событиями

GRI 413-2

Мы осознаем, что наша производственная деятельность может быть подвержена риску возникновения инцидентов, поэтому мы принимаем все возможные меры для их предотвращения и обеспечения безопасности сотрудников, поддержания работоспособности оборудования, выполнения взятых на себя обязательств по выработке электрической и тепловой энергии. В фокусе нашего внимания также традиционно находятся вопросы предотвращения негативного влияния на окружающую среду, защита активов, имиджа и репутации Компании и ее руководства.

Организация процесса

Для обеспечения готовности к чрезвычайным ситуациям (далее – ЧС) в Компании применяется система управления критическими событиями. Данная система основана на соблюдении законодательных актов и внедрении лучших российских и международных практик по антикризисному менеджменту.

В случае возникновения кризисных ситуаций мы обязуемся своевременно и эффективно принимать меры, а также обеспечивать заинтересованные стороны достоверной и актуальной информацией относительно инцидентов в соответствии с внутренней политикой «Управление критическими событиями».

За предупреждение возникновения критических ситуаций в Компании отвечает Отдел по контролю критических событий, который включает в себя сотрудников Дирекции по безопасности и сервисам и Дирекции по коммуникациям. Отдел по контролю критических событий проводит постоянный мониторинг информационного поля для выявления потенциально возможных критических ситуаций, а также многоуровневую оценку возможного влияния события, потенциальных последствий его освещения в публичном пространстве и вероятности возникновения предкризисной ситуации.

После возникновения критического события любой сотрудник или подрядчик, который первым узнали о событии, незамедлительно уведомляют об этом соответствующего Территориального референта (директора ГРЭС и лиц, их замещающих). Территориальный референт анализирует и классифицирует критическое событие на основании действующей Матрицы влияния и информирует о ситуации Референта от бизнес-линии по антикризисному управлению (директора по направлениям бизнеса). Референт от бизнес-линии по антикризисному управлению информирует специально созданный Комитет по кризисной оценке о критическом событии и текущей классификации согласно матрице влияния. Отдел по контролю критических событий отвечает за сбор и передачу информации в Комитет по антикризисному управлению, в который входят Генеральный директор и его заместители. Комитет по антикризисному управлению отвечает за принятие мер по предотвращению и минимизации последствий критического события.

Контроль вопросов, связанных с критическими событиями



Управление чрезвычайными ситуациями

Мы уделяем большое внимание вопросам обучения сотрудников Компании мерам пожарной безопасности.

Порядок и план реагирования на критические события и алгоритм действий в ЧС обязательно доводятся до сотрудников производственных филиалов и представителей подрядных организаций при проведении плановых занятий, инструктажей и учений.

На наших электростанциях действуют комиссии по предупреждению ЧС и обеспечению пожарной безопасности, входящие в состав объектового звена единой государственной системы предупреждения и ликвидации ЧС и подразделения пожарной охраны на тепловых электростанциях.

Подход к ликвидации последствий аварий

Мы предпринимаем все возможные меры, чтобы не допустить аварий и чрезвычайных происшествий. Мы обеспечиваем готовность внутри Компании к локализации и ликвидации последствий аварий на ОПО на случай такого рода происшествий. Для этого в Компании созданы резервы материально-технических, инженерных и финансовых ресурсов, а также заключены договоры с профессиональными аварийно-спасательными формированиями.

В целях организации и осуществления производственного контроля за соблюдением требований промышленной безопасности на ОПО на всех станциях Компании используется единая автоматизированная информационная система MyObject, позволяющая управлять процессами проведения внутренних проверок в отношении эксплуатации технических устройств на ОПО и контролировать своевременность проведения экспертиз промышленной безопасности. Для всех ОПО разработаны планы мероприятий по локализации и ликвидации последствий аварий. Для сотрудников, работающих на этих объектах, организовано проведение противоаварийных тренировок по сценариям, учитывающим аварии на различных видах и типах технических устройств.

Обеспечение готовности электростанций к работе в отопительный сезон

Каждый год перед началом отопительного сезона мы получаем паспорт готовности к работе в отопительный сезон, который выдается Министерством энергетики Российской Федерации на основании специальной оценки, проводимой в соответствии со всероссийской методологией.

Компоненты подготовки станций к отопительному сезону

- Выполнение ремонтной программы
- Проверка технического состояния оборудования
- Обеспечение системной и эксплуатационной надежности
- Обеспечение готовности персонала
- Проверка запасов топлива
- Планирование противо-аварийной деятельности

На каждой станции Компании выполняется комплекс мероприятий по обеспечению системной надежности и технологической безопасности в периоды пиковых нагрузок и в условиях низких температур наружного воздуха.

В ходе подготовки к отопительному сезону мы проводим дополнительное обучение и проверку знаний в части соблюдения норм ОТиПБ, а также противопожарной безопасности и предотвращения внештатных ситуаций.

В преддверии проведения выездных проверок государственными органами в рамках оценки генерирующих объектов к работе в отопительный сезон, в ПАО «ЭЛ5-Энерго» проводится внутренняя перекрестная проверка готовности с участием представителей Центрального офиса и представителей других филиалов ПАО «ЭЛ5-Энерго». Всесторонняя оценка станции включает в себя контроль выполнения 51 показателя в сфере обеспечения готовности генерирующего оборудования к несению нагрузки в пределах величины располагаемой электрической мощности, технического обслуживания устройств технологической и релейной защиты, контроля текущего технического состояния оборудования, контроля выполнения предписаний надзорных органов, относящихся к условиям готовности, работы по обучению и подготовке производственно-технического персонала, наличия аварийного запаса оборудования и необходимых материалов, наличия на тепловых электростанциях запасов основного и резервного (аварийного) топлива. По результатам проведенных проверок внутренними комиссиями ПАО «ЭЛ5-Энерго» подтверждена готовность всех станций Компании к работе в отопительный сезон.

В соответствии с требованиями актуальной редакции приказа Минэнерго России от 12.03.2013 № 103 «Об утверждении Правил оценки готовности к отопительному периоду» на Конаковской, Среднеуральской и Невинномысской ГРЭС со стороны муниципальных органов были проведены проверки готовности генерирующих объектов к осенне-зимнему периоду 2024/2025 годов. На всех станциях данные проверки прошли успешно. По итогам муниципальных проверок были получены паспорта готовности, которые учитываются при оценке паспортной готовности со стороны Минэнерго России.

В 2024 году Минэнерго России по итогам оценки установило уровень «Готов» и выдало паспорта готовности в осенне-зимний период 2024/2025 годов в отношении ПАО «ЭЛ5-Энерго», ООО «Азовская ВЭС» и ООО «Кольская ВЭС».

Планы на 2025 год

Компания планирует и в дальнейшем придерживаться стратегии повышения уровня безопасности за счет внедрения передовых инструментов и комплекса современных решений, уже доказавших эффективность своего применения, в частности:

- лидерство и приверженность высшего руководства вопросам безопасности труда;
- изучение и применение лучших международных и отечественных практик;
- совершенствование системы внутренних расследований происшествий для выявления и устранения коренных причин;
- реализация проектных решений и целевых программ для повышения безопасности рабочих мест;
- обеспечение сотрудников современными и эффективными средствами индивидуальной и коллективной защиты;
- вовлечение представителей рабочих профессий (уполномоченных по охране труда) в непосредственное управление вопросами безопасности труда в своих структурных подразделениях;
- интеграция корпоративных требований по безопасности труда в работу подрядных организаций;
- цифровизация процессов управления данными для проведения качественного анализа и принятия эффективных управленческих решений;
- проведение комплексных аудитов ОТПБЭиК «Безопасная среда» в производственных филиалах и дочерних обществах;
- проведение ежегодного смотра-конкурса по ОТ среди производственных филиалов.

Компания активно готовится к предстоящим новым вызовам в 2025 году.

Планы по реагированию Компании на вызовы в 2025 году

Вызов	Вступление в силу с 01.03.2025 приказа Минэнерго России от 13.11.2024 № 2234 «Об утверждении Правил обеспечения готовности к отопительному периоду и Порядка проведения оценки обеспечения готовности к отопительному периоду» и отмена приказа Минэнерго России от 12.03.2013 № 103 «Об утверждении Правил оценки готовности к отопительному периоду»	Необходимость совершенствования контроля соблюдения требований законодательства в области энергетического надзора в производственных филиалах ПАО «ЭЛ5-Энерго»
Мероприятия	В ПАО «ЭЛ5-Энерго» планируется внесение изменений в порядок подготовки к отопительному сезону объектов Компании: взаимодействие с контролирующими государственными органами и органами местного самоуправления, порядок составления и направления отчетности, пересмотр внутренних процедур и регламентов	Внедрение цифрового инструмента на базе собственной платформы МП ОТЭК, позволяющего фиксировать выявленные нарушения, назначать лиц, ответственных за устранение нарушений, контролировать устранение нарушений, а также проводить анализ фактов отступления от требований законодательства с целью недопущения повторения подобных ситуаций

Работа с местными сообществами

Существенная тема

Вовлечение местных сообществ

Мы выстраиваем свое взаимодействие с местными сообществами, опираясь на две базовые ценности Компании – ответственность и забота о людях, – укрепленные доверием и сотрудничеством. В результате нашего диалога с органами государственной власти, деловыми и социальными партнерами реализуются социально значимые проекты и инициативы, способствующие развитию регионов присутствия Группы компании ЭЛ5-Энерго.

Управление взаимодействием с местными сообществами

Регламентирующие документы

Внутренние документы:

- Кодекс этики
- Политика по взаимодействию с заинтересованными сторонами
- Политика соблюдения прав человека
- Политика по многообразию и инклюзивности
- Программа поддержки и развития местных сообществ

- Операционная инструкция «Об оказании благотворительной помощи и реализации социальных мероприятий»
- Операционная инструкция «Взаимодействие с образовательными учреждениями»

GRI 3-3 GRI 413-1

ЭЛ5-Энерго стремится быть надежным партнером для местных сообществ, осознавая, что наше развитие неразрывно связано с благополучием регионов, где мы работаем. Для нас важно, чтобы наши усилия способствовали социальному развитию и укреплению позиций Компании.

Мы комплексно подходим к реализации мер социальной поддержки регионов своего присутствия и активно участвуем в поиске решений таких актуальных вопросов, как развитие социальной инфраструктуры, поддержка уязвимых групп населения, популяризация спорта и здорового образа жизни, вопросы экологии.

В зависимости от задач ответственность за взаимодействие с местными сообществами распределена между 3 структурными подразделениями:
- Управление по устойчивому развитию;
- Управление регулирования рынка и взаимодействия с органами государственной власти;
- Дирекция по коммуникациям.

Жалобы и обращения местного населения в зависимости от темы обращения направляются в профильные подразделения, которые в рамках своих зон ответственности отвечают за обработку запроса и подготовку ответа.



Распределение ответственности по взаимодействию с местными сообществами

GRI 2-25 GRI 2-26

	Функциональное подразделение	Область ответственности	Механизмы взаимодействия
Генеральный директор	Управление по устойчивому развитию	• Реализация проектов, направленных на удовлетворение потребностей регионов и запросов социальных партнеров • Поддержка инициатив организаций и жителей регионов присутствия • Взаимодействие с образовательными учреждениями	Программа поддержки и развития местных сообществ (Благотворительная программа): • социальное партнерство • академическое сотрудничество
	Дирекция по коммуникациям	• Взаимодействие с федеральными и региональными СМИ • Коммуникация с местными жителями через социальные сети • Реализация информационных кампаний • Реализация проектов развития бренда	Корпоративные страницы ЭЛ5-Энерго в социальных сетях: канал в Telegram группа в ВКонтакте • Проекты, направленные на продвижение бренда Компании
	Управление регулирования рынка и взаимодействия с органами государственной власти	• Диалог с местными администрациями • Контроль за реализацией проектов устойчивого развития на местах	• Консультации с местными администрациями • Координационные встречи на локальном и региональном уровнях • Участие в совещаниях с органами государственной власти • Подготовка ответов и комментариев на запросы от представителей органов власти
Местные сообщества			
Генеральный директор	Отдел внутреннего аудита	Обработка обращений, связанных с деловой этикой, противодействием коррупции и соблюдением прав человека	Кнопка «Связаться с нами» на официальном сайте Компании • Иные каналы связи, закрепленные во внутренних нормативных документах
	Дирекция по охране труда, промышленной безопасности, экологии и качеству	Обработка обращений, связанных с экологическим воздействием электростанций и вопросами охраны окружающей среды	
Местные сообщества			

Вклад в развитие регионов присутствия

Регионы присутствия ЭЛ5-Энерго

ЭЛ5-Энерго ведет свою производственную деятельность в 5 регионах Российской Федерации – Мурманской, Ростовской, Свердловской и Тверской областях, а также Ставропольском крае. Мы твердо понимаем, что оказываем существенное прямое и косвенное влияние на экономическое и социальное развитие регионов, создавая рабочие места, уплачивая налоги в бюджеты всех уровней. Для населения мы реализуем и поддерживаем значимые проекты в сфере образования, медицины, спорта, искусства и культуры, защиты окружающей среды. Особое внимание мы уделяем академическому сотрудничеству, поскольку работа с молодежью – это прямой вклад в будущее региона.

Регионы присутствия Компании

Азовская ВЭС

Ростовская область,
Азовский район – **124,6 тыс. чел.**



90,1 МВт

11 сотрудников

Результаты нашего сотрудничества в 2024 году[1]

2 проекта реализовано:

- Инфраструктура: 2

Кольская ВЭС

Мурманская область,
Кольский район – **33,2 тыс. чел.**



202,35 МВт

13 сотрудников

14 проектов реализовано:

- Образование: 4
- Спорт: 2
- Социальная помощь: 1
- Инфраструктура: 2
- Искусство: 1
- Поддержка инициатив и экология: 4

Академическое сотрудничество

Мурманский арктический университет – курс лекций и мастер-классов сотрудников ПАО «ЭЛ5-Энерго», стипендии для лучших студентов

Подробнее см. главу
«О Компании» › стр. 18

1 В результатах сотрудничества в регионах присутствия Компании мы учитываем проекты, реализованные в рамках благотворительной программы, и инициативы, реализованные совместно с Дирекцией по коммуникациям в производственных филиалах и дочерних обществах Компании (не включает Центральный офис). Количество проектов указано без кросс-региональных инициатив.

Конаковская ГРЭС

Тверская область,
г. Конаково – **51,3 тыс. чел.**



2 520 МВт

370 сотрудников

20 проектов реализовано:

- Образование: 5
- Медицина: 2
- Спорт: 5
- Социальная помощь: 2
- Инфраструктура: 4
- Искусство и Культура: 2

Конаковский энергетический колледж (филиал Московского Энергетического Института в г. Конаково): стипендии лучшим студентам, приобретение зарядной станции для мобильных устройств

Невинномысская ГРЭС

Ставропольский край,
г. Невинномысск – **114,6 тыс. чел.**



1 551,4 МВт

393 сотрудников

22 проекта реализовано:

- Образование: 5
- Медицина: 1
- Спорт: 5
- Социальная помощь: 3
- Инфраструктура: 2
- Искусство и Культура: 5
- Поддержка инициатив: 1

- Невинномысский энергетический техникум: стипендии лучшим студентам, обновление материально-технической базы, приобретение зарядной станции для мобильных устройств
- Невинномысский химико-технологический колледж – приобретение VR-шлема и бессрочной лицензии на программное обеспечение

Среднеуральская ГРЭС

Свердловская область,
г. Среднеуральск – **23,9 тыс. чел.**



1 598,5 МВт

414 сотрудников

21 проект реализован:

- Образование: 9
- Медицина: 1
- Спорт: 4
- Социальная помощь: 2
- Инфраструктура: 5

- Екатеринбургский энергетический техникум – стипендии лучшим студентам, приобретение зарядной станции для мобильных устройств
- Уральский энергетический институт УрФУ – стипендии лучшим студентам, мероприятия для студентов и выпускников, приобретение зарядной станции для мобильных устройств

Программа поддержки и развития местных сообществ

Просто о важном

Кого Компания рассматривает как социальных партнеров?

Социальные партнеры – государственные, некоммерческие и общественные организации и объединения граждан, а также их инициативные группы, зарегистрированные на территориях присутствия производственных филиалов и дочерних обществ Компании. Социальными партнерами Компании могут также выступать организации, заинтересованные в развитии энергетического сектора (например, учебные заведения, ведущие профильную подготовку специалистов по направлениям обучения, актуальным для Компании).

Для реализации Программы мы проводим комплексный анализ эффективности проектов по следующим критериям: бюджет проекта, сроки реализации, вовлеченные заинтересованные стороны, ожидаемые результаты, включая потенциальные и актуальные выгоды для заинтересованных сторон, вклад в ЦУР ООН и Национальные цели Российской Федерации.

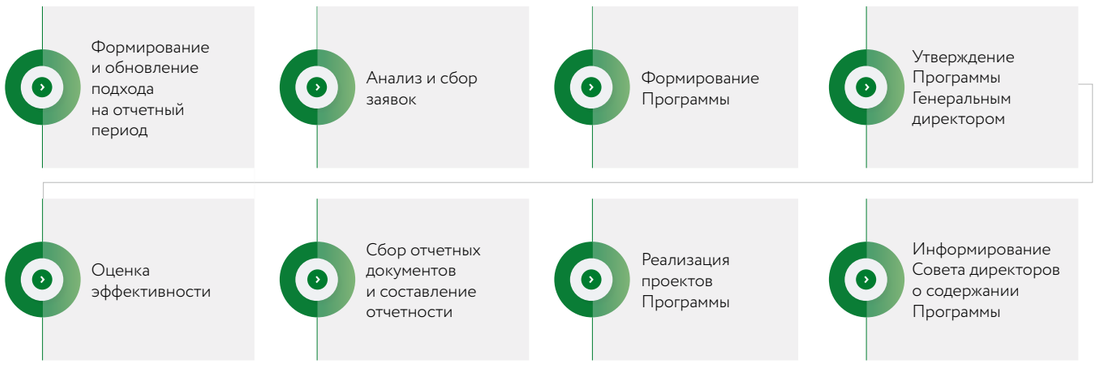
Основным инструментом вклада Группы Компании ЭЛ5-Энерго в развитие регионов присутствия является Программа поддержки и развития местных сообществ (далее – Программа), разрабатываемая на ежегодной основе и включающая благотворительные проекты Компании для каждого из 5 регионов расположения производственных активов.

В наших инициативах мы стараемся ориентироваться на проекты, создающие долгосрочную ценность для благополучателей, поэтому предпочтение отдается комплексным проектам с вовлечением нескольких участников или проектам, состоящим из нескольких этапов реализации.

Существенную роль в формировании Программы играют региональные представители Компании, осуществляющие непосредственное взаимодействие с местными администрациями и социальными партнерами.

Программа формируется на основе запросов, получаемых Компаний. Сбор запросов проводится в четвертом квартале года, предшествующего году фактической реализации инициатив.

Процесс реализации Программы поддержки и развития местных сообществ



Основные направления проектов

Направление	ЦУР ООН	Национальные цели РФ
Медицина и спорт: приобретение медицинского и спортивного оборудования, организация и поддержка спортивных мероприятий в целях улучшения качества предоставляемых медицинских услуг и повышения удовлетворенности условиями для занятий физической активностью и спортом	3	НАЦИОНАЛЬНЫЕ ЦЕЛИ РАЗВИТИЯ РОССИИ. СОХРАНЕНИЕ НАСЕЛЕНИЯ, УКРЕПЛЕНИЕ ЗДОРОВЬЯ И ПОВЫШЕНИЕ БЛАГОПОЛУЧИЯ ЛЮДЕЙ, ПОДДЕРЖКА СЕМЬИ
Образование: закупка оборудования и учебных материалов для образовательных учреждений, выплаты стипендий лучшим студентам и преподавателям в целях поддержания и увеличения доли людей, получающих профессиональное и личностное развитие	4	НАЦИОНАЛЬНЫЕ ЦЕЛИ РАЗВИТИЯ РОССИИ. РЕАЛИЗАЦИЯ ПОТЕНЦИАЛА КАЖДОГО ЧЕЛОВЕКА, РАЗВИТИЕ ЕГО ТАЛАНТОВ, ВОСПИТАНИЕ ПАТРИОТИЧНОЙ И СОЦИАЛЬНО ОТВЕТСТВЕННОЙ ЛИЧНОСТИ
Инфраструктура и энергоэффективность: проведение ремонтных работ, улучшение материально-технической базы медицинских, образовательных и спортивных учреждений в целях поддержания комфортной и безопасной среды для жизни в регионах присутствия Компании, замена осветительного оборудования и модернизации систем уличного освещения	7, 11	НАЦИОНАЛЬНЫЕ ЦЕЛИ РАЗВИТИЯ РОССИИ. КОМФОРТНАЯ И БЕЗОПАСНАЯ СРЕДА ДЛЯ ЖИЗНИ

Для обеспечения прозрачности и достоверности полученных результатов мы всегда проводим документарную проверку наших партнеров, тщательно собирая и анализируя все отчетные документы.

Академическое сотрудничество

В Программу входит также часть проектов академического сотрудничества (например, выплата корпоративных стипендий ЭЛ5-Энерго, проведение лекций и мастер-классов от экспертов Компании, иные инициативы, направленные на продвижение бренда работодателя).

ЭЛ5-Энерго активно продвигает собственный HR-бренд, развивая кадровый потенциал Компании, а также повышая интерес к энергетической отрасли среди студентов профильных вузов и колледжей.

Кроме того, в 2024 году был проведен 2-й цикл лекций и мастер-классов для студентов Мурманского арктического университета. Благодаря экспертам Компании студенты ознакомились с рынком электроэнергии и мощности, узнали о перспективах его развития. Специалисты Компании также рассказали, почему в электроэнергетике особенно важно соблюдать принципы охраны труда и промышленной безопасности, а также об инновационном потенциале отрасли.

Мы стремимся расширять наш круг взаимодействия с образовательными учреждениями, привлекая к партнерству, как вузы и колледжи, находящиеся в регионах присутствия Компании, так и профильные учреждения из других регионов, осуществляющие подготовку специалистов актуального для Компании профиля. В 2024 году, помимо наших традиционных партнеров, мы начали взаимодействие в том числе:

- с ФГБОУ ВО «Ивановский государственный энергетический университет им. В. И. Ленина»;
- ФГБОУ ВО «Южно-Российский государственный политехнический университет (НПИ) им. М. И. Платова»;
- филиалом ФГБОУ ВО «Национальный исследовательский университет МЭИ» в г. Волжском;
- ГАПОУ СО «Уральский государственный колледж им. И. И. Ползунова»;
- ГБПОУ «Невинномысский химико-технологический колледж».

В 2024 году вручено

37
стипендий
лучшим студентам

16
премий
наиболее активным преподавателям.

Подробнее об академическом сотрудничестве см. также в разделе **«Люди, с которыми мы работаем»** **› стр. 120**

Избранные проекты Программы



Здравоохранение и инклюзивность

Тверская область	Приобрели оборудование для кабинета кинезиотерапии ГБУ «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями»
Ставропольский край	Провели частичную оплату медицинского оборудования для ГБУЗ СК «Городская больница» города Невинномысска
Ставропольский край	Приобрели слуховые аппараты для детей с инвалидностью



Спорт

Ставропольский край	Отремонтировали бассейн в МБДОУ «Центр развития ребенка – детский сад № 3 «Улыбка»
Свердловская область	Обновили наливное резиновое покрытие спортивной площадки МАДОУ «Детский сад № 18»
Мурманская область	Оказали финансовую поддержку проведения детского лыжного марафона в рамках Праздника Севера



Инфраструктура и энергоэффективность

Свердловская область	Профинансировали создание универсального интерактивного пространства (коворкинга) в помещении малого кафе в помещениях МБУ «Дворец культуры» ГО Среднеуральск
Ростовская область	Приобрели специальное оборудование (насосы и преобразователи частоты) для обеспечения бесперебойного водоснабжения поселений Азовского района
Мурманская область	Поставили оборудование для проекта модернизации детской прогулочной площадки в п. Туманный



Образование

Тверская область	Профинансировали проведение ремонтов и приобретение учебных пособий в ФГОУ ВО «Национальный исследовательский университет «МЭИ» в г. Конаково
Ставропольский край	Приобрели образовательный VR комплекс для ГБПОУ «Невинномысский химико-технологический колледж»
Свердловская область	Провели Проектный практикум для магистрантов Уральского энергетического института УрФУ

Конкурс социальных грантов

В конце 2023 года Компания провела отбор и определила победителей нового Конкурса социальных грантов. Все поданные на конкурс проекты были оценены по степени социальной значимости в зависимости от конкретного региона реализации. Финалисты конкурса подготовили видеопрезентации, на основании которых комиссия из представителей руководства Компании, директоров производственных филиалов и сотрудников подразделений, вовлеченных во взаимодействие с местными сообществами, выбрала победителей. Ими стали 3 проекта социальных партнеров.

В 2024 году было принято решение о приостановке Конкурса социальных грантов для совершенствования механизмов его реализации и повышения эффективности реализуемых проектов.

Проекты – победители Конкурса социальных грантов ПАО «ЭЛ5-Энерго», реализованные в 2024 году

О китах наглядно

Фонд защиты китов



Мурманская область

Статус: На стадии реализации

Цель
Сохранение и защита морских экосистем, повышение осведомленности как туристов и местных жителей, так и социальных предпринимателей, реализующих свою деятельность на водных пространствах

Мероприятия
Подготовлены и размещены материалы о правилах вежливого наблюдения за китами на территории Териберки

Обновление экспозиции Зала трудовой и боевой славы и строительство Зала почетных жителей ГО Среднеуральск

Муниципальное бюджетное учреждение «Центр патриотического воспитания»



Свердловская область

Статус: Завершен

Цель
Сохранение исторической памяти, развитие культурной жизни и повышение престижа города

Мероприятия
Проведены ремонтные работы и художественная роспись стенового пространства

Паруса малой родины – особенным детям

Конаковская районная организация Всероссийского общества инвалидов



Тверская область

Статус: Завершен

Цель
Содействие повышению качества жизни и социальной адаптации детей и взрослых с инвалидностью и членов их семей

Мероприятия
Приобретен катамаран, проведен ряд мероприятий и мастер-классов для детей

Иные проекты поддержки и развития местных сообществ

Мы не ограничиваемся рамками Программы, реализуя также другие проекты и инициативы для жителей регионов нашего присутствия. В эти проекты вовлечены различные подразделения Компании.

Корпоративное волонтерство и благотворительность



ЭЛ5-Энерго считает важным вклад каждого человека в устойчивое развитие региона, в котором он живет. Для развития и поддержки внутренних инициатив на внутреннем портале ЭЛ5-Энерго действует раздел «Волонтерство и благотворительность». В данном разделе:

- сотрудники могут публиковать объявления об обмене, передаче / принятии в дар вещей или запросы на помощь от коллег, подавать пример и делиться своими успехами в сфере волонтерства и благотворительности;
- размещается информация о мероприятиях и инициативах, к которым сотрудники могут присоединиться, рассказывается об активностях сотрудников, о полезных и социально важных привычках.

Туристическая привлекательность



Одним из инструментов улучшения социально-экономической ситуации регионов является повышение их туристической привлекательности. ЭЛ5-Энерго поддерживает инициативы данного направления и активно вовлекается в них. Мы стремимся показать регионы такими, как их видим мы, – во всем многообразии уникальной природы, культурных особенностей и промышленного потенциала. Примером такого сотрудничества служит туристический буклет о Кольской ВЭС, благодаря которому каждый желающий может узнать больше о ветроэлектростанции и окружающей ее природе.

Туристический буклет о Кольской ВЭС





Избранный проект

ЭЛ5-Энерго Трейл

700
спортсменов

>100
зрителей

22 июня 2024 года на территории Кольской ВЭС – самой мощной ветроэлектростанции за полярным кругом в мире – состоялся 2-ой ЭЛ5-Энерго Трейл, организованный ЭЛ5-Энерго и ЛУКОЙЛ. Несмотря на вызов, который суровая арктическая погода бросила участникам, забег объединил около 700 спортсменов и более 100 зрителей и болельщиков из 33 регионов России. Спортсмены соревновались на дистанциях 3, 8, 20 и 50 км. Для юных бегунов был проведен детский забег.

В рамках Года семьи была учреждена специальная номинация «Семейный забег», победителями которой стали семьи, набравшие наибольший суммарный километраж.

Кроме уникальной возможности пробежать по дорогам Кольской ВЭС и продемонстрировать свои спортивные способности, участники и гости ЭЛ5-Энерго Трейла стали первыми экскурсантами Кольской ВЭС, смогли попасть внутрь ветроустановки и узнать об особенностях строительства и эксплуатации этого уникального объекта зеленой генерации.

ЭЛ5-Энего Трейл сохранил традицию благотворительности: все стартовые взносы участников, дополненные вкладом Компании, были переданы благотворительным организациям Мурманской области, оказывающим поддержку семьям, воспитывающим детей-инвалидов, женщинам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации, а также общественной организации, решающей проблему устройства бездомных животных. Кроме того, чтобы сделать мероприятие максимально экологичным, в качестве партнера было приглашено общественное молодежное движение «Природа и молодежь», отвечавшее за организацию раздельного сбора отходов и получившее в подарок от организаторов Трейла специальные контейнеры для организации и проведения экологических акций.

Компания активно поддерживает различные социальные проекты и образовательные инициативы, направленные на поддержку молодого поколения и устойчивое развитие общества.



★ **Избранный проект**

Все краски Севера

>1,4 тыс.
юных авторов стали участниками конкурса

В 2024 году Мурманская областная детско-юношеская библиотека имени В. П. Махаевой провела XXVIII Международный конкурс детской рукописной книги «Все краски Севера». Участниками конкурса стали более 1,4 тыс. юных авторов, которые представили жюри 369 рукописных книг.

ПАО «ЭЛ5-Энерго» является учредителем специальной номинации «Энергия ветра», посвященной самому мощному в мире ветропарку за полярным кругом – Кольской ВЭС – и популяризации зеленой энергии в целом. В рамках этой номинации было заявлено 13 проектов. Ребята не только написали увлекательные истории о бережном отношении к природе, об энергии ветра и Кольской ВЭС, но и творчески подошли к выполнению задачи.

Специальными призами от ЭЛ5-Энерго отмечены 5 работ, в том числе созданные коллективами учащихся из Мурманска, Твери, Омска и Тюмени. Юные таланты также озвучили свою мечту побывать на Кольской ВЭС, которую мы с радостью исполнили!

Анализ социальных инвестиций

GRI 203-1 GRI 203-2

В 2024 году совокупно по всем регионам присутствия было реализовано 86 проектов. Это количество включает как инициативы в рамках Программы поддержки и развития местных сообществ, так и мероприятия, реализованные совместно с другими подразделениями Компании. Данные проекты охватывают не только жителей регионов расположения производственных активов Компании, но и Москвы, где расположен Центральный офис Компании.

Общий бюджет для всех типов проектов, направленных на взаимодействие с местными сообществами, в 2024 году составил более 43,36 млн рублей (38,98 млн рублей в 2023 году). Рост объема инвестиций в сравнении с предыдущим периодом связан с увеличением количества проектов, направленных на развитие академического сотрудничества и укрепление HR-бренда Компании.

В 2024 году социальные инвестиции охватывали следующие основные сферы:

- образование, включая учреждения высшего, среднего, дошкольного и дополнительного образования;
- здравоохранение;
- массовый спорт и продвижение здорового образа жизни среди детей и молодежи;
- развитие инфраструктурных проектов.

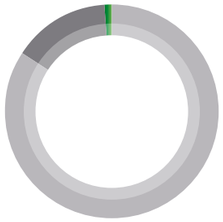
Социальные инвестиции[1]

Тип инвестиций, %



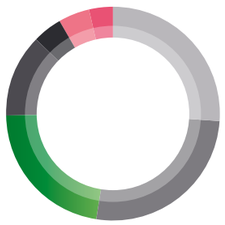
86,04	Монетарные инвестиции
9,71	Немонетарные инвестиции
4,25	Инвестиции времени

Мотивация инвестиций, %



84,36	Благотворительные цели
14,62	Социальные инициативы для продвижения бренда
1,02	Инфраструктурные социальные инвестиции

География инвестиций, %



26,34	Ставропольский край
26,20	Свердловская область
22,24	Тверская область
12,53	Мурманская область
4,62	Кросс-региональный проект
4,61	Ростовская область
3,46	Москва

Направление инвестиций, %



21,35	Образование
18,76	Инфраструктура
18,67	Социальная помощь
12,16	Медицина
8,22	Расходы на поддержку инициатив
8,17	Спорт
5,37	Культура
4,25	Волонтерство
1,55	Искусство
1,50	Экология

1 Данные проанализированы на основе методики Business for Societal Impact (далее – B4SI). Под благотворительными целями понимается разовая поддержка в ответ на потребности заинтересованных сторон или внешние события. B4SI считает их традиционной благотворительностью, однако мы подразумеваем под этой категорией Программу поддержки и развития местных сообществ, а также другие инициативы по поддержке местных сообществ. Под инфраструктурными социальными инвестициями понимаются долгосрочное стратегическое участие и партнерство для решения масштабных социальных проблем на территории присутствия. Мы стремимся в будущем наращивать долю такого рода проектов. Социальные инициативы для продвижения бренда – мероприятия социального или просветительского характера, связанные с укреплением репутации Компании как надежного социального партнера для местных сообществ и распространением знаний об устойчивом развитии.

Эффективное управление

Ответственные решения – ключ к успеху

188 Корпоративное управление
206 Интегрированная система менеджмента
215 Система улучшений
222 Система управления рисками и внутреннего контроля
228 Деловая этика и противодействие коррупции
240 Инновации, цифровые технологии и информационная безопасность
250 Устойчивая цепочка поставок
258 Налоговая прозрачность



36 %

доля женщин в составе Совета директоров Компании

Подробнее › стр. 196

5

стандартов ISO

сертифицированы ПАО «ЭЛ5-Энерго», ООО «Азовская ВЭС» и ООО «Кольская ВЭС»

Подробнее › стр. 209

66,91 %

доля закупок у локальных поставщиков

Подробнее › стр. 257

‹ 118 Социальная ответственность бизнеса

264 Приложения ›

Корпоративное управление

Существенная тема

Эффективное управление и добросовестность

Миссия корпоративного управления ПАО «ЭЛ5-Энерго» – совершенствование системы корпоративного управления для повышения эффективности и прозрачности коммуникации между Компанией и акционерами, инвесторами, заинтересованными лицами. С этой целью ПАО «ЭЛ5-Энерго» продолжает внедрять лучшие практики корпоративного управления. Немаловажную роль в этом играют принципы устойчивого развития, которые бережно внедрены в управленческие процессы на всех организационных уровнях.

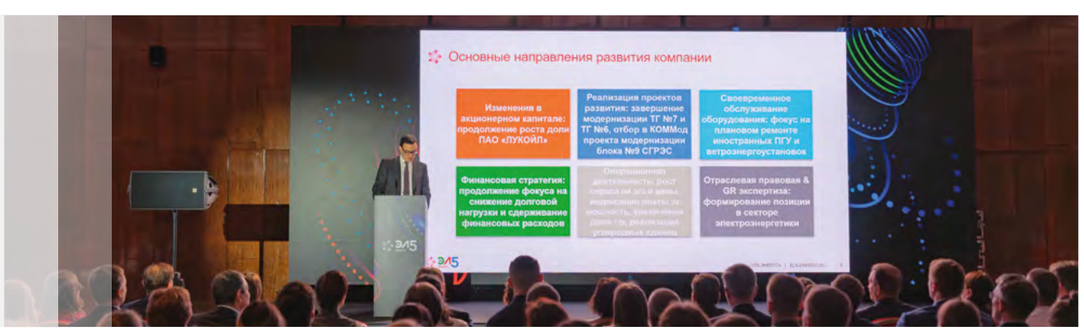
Цели Плана по устойчивому развитию

Стратегическая цель:
Повышение эффективности системы корпоративного управления

Аспект	Задачи	Показатель
G	EDT ✓ → Выполнение Плана действий по результатам внешней оценки эффективности деятельности Совета директоров, Комитетов Совета директоров и Корпоративного секретаря ПАО «ЭЛ5-Энерго»	Разработка Плана действий на основе рекомендаций по итогам внешней оценки Совета директоров Утвержден План действий по результатам внешней оценки эффективности деятельности Совета директоров, Комитетов Совета директоров и Корпоративного секретаря (Протокол №12/24 от 25.10.2024) 100 Выполнение Плана действий, %
	EDT ✓ → Участие впервые избранных директоров в вводной программе Доля впервые избранных директоров, %	100 100 100
	EDT ✓ → Соблюдение Кодекса корпоративного управления Уровень соблюдения рекомендаций Кодекса корпоративного управления, %	85 92 90

Цель на 2024 г.
Результат за 2024 г.
Цель на 2025 г.

Легенду и основные обозначения, используемые в Плане, см. в разделе **«Управление устойчивым развитием» › стр. 46**



Подход к корпоративному управлению

GRI 3-3

Система корпоративного управления Компании действует на основе требований законодательства Российской Федерации, Правил листинга ПАО Московская Биржа, рекомендаций Кодекса корпоративного управления[1], а также ориентируется на лучшие отечественные практики.

Подробнее об отдельных аспектах корпоративного управления в Компании см. Годовой отчет за 2024 год

Регламентирующие документы

Внутренние документы:

- Устав ПАО «ЭЛ5-Энерго»
- Положение о Правлении
- Положение о порядке подготовки и проведения Общего собрания акционеров
- Положение о Корпоративном секретаре
- Положение о порядке созыва и проведения заседаний Совета директоров
- Положение о внутреннем аудите
- Профиль Совета директоров
- Политика по вознаграждению и возмещению расходов (компенсаций) членов исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников
- Положение о Комитетах Совета директоров

Внешние документы:

- Кодекс корпоративного управления Банка России

Совершенствование корпоративного управления

За последние годы Компания достигла значительных результатов по внедрению передовых стандартов корпоративного управления, содержащихся в Кодексе корпоративного управления.

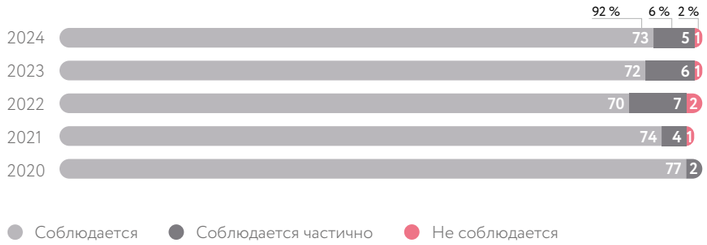
Ежегодно Центр корпоративного развития TopCompetence при участии ПАО Московская биржа и Центра системных трансформаций экономического факультета Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова проводит исследование «Национальный индекс корпоративного управления». Компания ежегодно принимает участие в исследовании, а в период 2019–2023 годов вошла в топ 20 лидеров в области корпоративного управления RUCGI[2].

1 Кодекс корпоративного управления, рекомендованный письмом Банка России от 10.04.2014 № 06-52/2463 к применению акционерными обществами, ценные бумаги которых допущены к организованным торгам.
2 RUCGI — Национальный индекс корпоративного управления, официальный биржевой индикатор, который ежеквартально обновляется ПАО Московская Биржа.

92 %

рекомендаций Кодекса корпоративного управления Компания полностью соблюдает

Динамика внедрения рекомендаций Кодекса корпоративного управления в 2020–2024 годах[1], %



Соблюдение рекомендаций Кодекса корпоративного управления по направлениям в 2024 году, %



Детальный отчет о соблюдении принципов и рекомендаций Кодекса корпоративного управления представлен в разделе «Отчет о соблюдении Компанией принципов и рекомендаций Кодекса корпоративного управления» Годового отчета за 2024 год

Органы управления Компании

GRI 2-9

Органами управления Компании являются Общее собрание акционеров, Совет директоров, Генеральный директор и Правление.

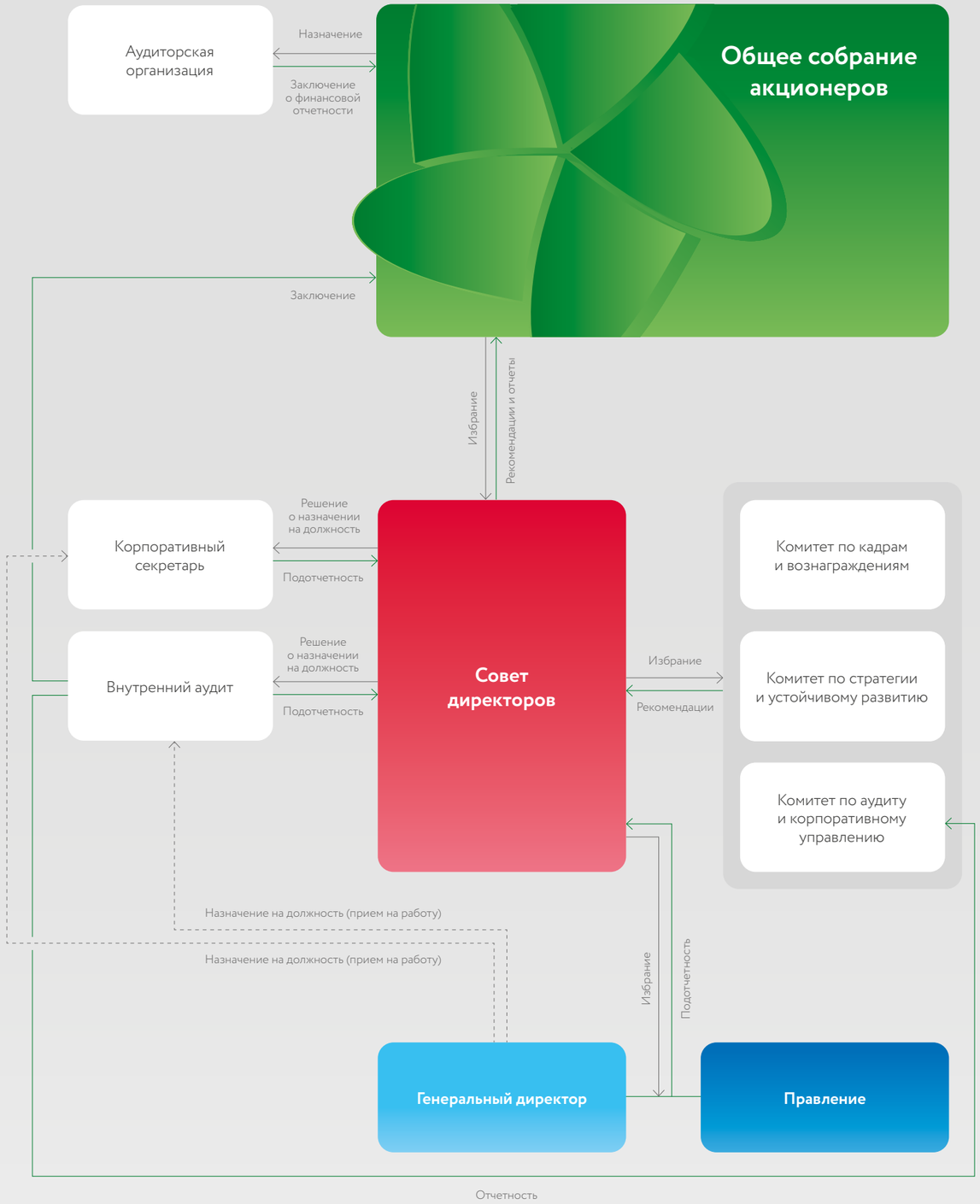
Компания управляет дочерними обществами при помощи следующих механизмов:

- наличие представителей Компании в органах управления дочерних обществ. При этом Совет директоров Компании дает рекомендации представителям компаний касательно участия и порядка голосования по вопросам повестки общих собраний участников (акционеров) дочерних обществ;
- синхронизация положений уставов, основных внутренних документов Компании и дочерних обществ;
- координация финансовой, инвестиционной и кадровой деятельности дочерних обществ;
- информационное взаимодействие между Компанией и дочерними обществами, в том числе в части раскрытия информации.

Генеральный директор Компании регулярно отчитывается перед Советом директоров о деятельности подконтрольных обществ, имеющих существенное значение для Компании, – ООО «Азовская ВЭС» и ООО «Кольская ВЭС».

1 До 2020 года включительно оценка соблюдения рекомендаций Кодекса корпоративного управления проводилась в соответствии с Письмом Банка России от 17.02.2016 № ИН-06-52/8 «О раскрытии в годовом отчете публичного акционерного общества отчета о соблюдении принципов и рекомендаций Кодекса корпоративного управления».

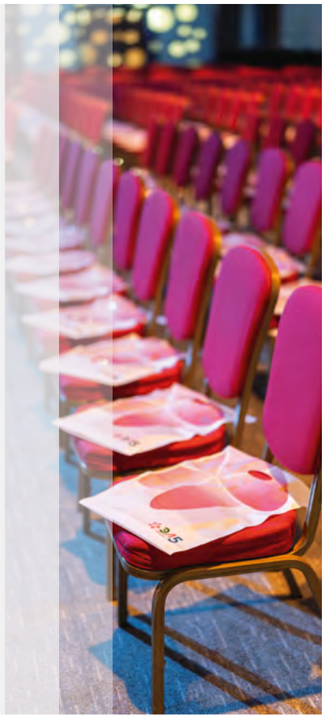
Система корпоративного управления



Общее собрание акционеров

GRI 2-9

Высшим органом управления Компании является Общее собрание акционеров.



Порядок подготовки и проведения Общего собрания акционеров и его компетенция определяются Федеральным законом от 26.12.1995 № 208-ФЗ «Об акционерных обществах» (далее – Закон об акционерных обществах), подзаконными актами Банка России, Уставом Компании, а также Положением о порядке подготовки и проведения Общего собрания акционеров.

В 2024 году Компания провела годовое Общее собрание акционеров в форме заочного голосования и впервые направляла бюллетени для голосования в виде электронного сообщения по адресу электронной почты соответствующего лица, зарегистрированного в реестре акционеров Компании и имеющего право на участие в годовом Общем собрании акционеров.

20 июня 2024 года годовое Общее собрание акционеров приняло ряд важных управленческих решений, в число которых вошли следующие:

- решение о распределении прибыли Компании по результатам 2023 года;
- избрание членов Совета директоров Компании и назначение аудиторской организации;
- утверждение в новой редакции следующих документов:
  - Устава;
  - Положения о выплате членам Совета директоров и Комитетов Совета директоров вознаграждений и компенсаций;
  - Положения о порядке созыва и проведения заседаний Совета директоров Компании;

Новая редакция Устава предусматривает закрепление в нем рекомендаций Кодекса корпоративного управления, формализацию административной подчиненности руководителя подразделения внутреннего аудита и Корпоративного секретаря Генеральному директору.

Также в Устав Компании были внесены изменения уточняющего характера: внесены изменения в компетенцию Совета директоров Общества и в компетенцию Генерального директора Общества согласно рекомендациям Кодекса корпоративного управления и внутреннего аудита.

Изменения, внесенные в Положение о порядке созыва и проведения заседаний Совета директоров ПАО «ЭЛ5-Энерго», направлены на закрепление в этом Положении рекомендации 156 к принципу 2.7.1. Кодекса корпоративного управления, а изменения в Положение о выплате членам Совета директоров и Комитетов Совета директоров вознаграждений и компенсаций позволяют реализовывать рекомендации 222–223 к принципу 4.1.1. Кодекса корпоративного управления. Также в Положение о выплате членам Совета директоров и Комитетов Совета директоров вознаграждений и компенсаций были внесены изменения в части закрепления возможности осуществления добровольного медицинского страхования членов Совета директоров.

Подробнее о процессе подготовки и проведения Общего собрания акционеров в 2024 году, а также о его результатах см. раздел «Корпоративное управление» Годового отчета за 2024 год

Совет директоров

GRI 2-9 GRI 2-10

Компетенция Совета директоров, порядок его деятельности, права и обязанности его членов определяются Законом об акционерных обществах, Уставом и Положением о порядке созыва и проведения заседаний Совета директоров.

Члены Совета директоров избираются ежегодно кумулятивным голосованием на срок до следующего годового Общего собрания акционеров (либо до внеочередного Общего собрания акционеров, на которое вынесен вопрос об избрании Совета директоров).

Совет директоров ПАО «ЭЛ5-Энерго» осуществляет общее руководство деятельностью Компании.

Процесс избрания Совета директоров

Подробнее о правилах избрания членов Совета директоров Компании см. раздел «Корпоративное управление» Годового отчета за 2024 год

В целях избрания сбалансированного состава Совета директоров при проведении годового Общего собрания в 2024 году акционерам предоставлялась информация[1]:

- о соответствии кандидатов в члены Совета директоров требованиям в части опыта, знаний и деловой репутации;
- о независимости кандидатов с целью избрания достаточного количества независимых директоров в соответствии с требованиями Правил листинга ПАО Московская Биржа и рекомендациями Кодекса корпоративного управления.

С целью соблюдения Компанией Правил листинга Московской биржи и рекомендаций Кодекса корпоративного управления в состав материалов для акционеров при проведении годового Общего собрания в 2024 году включалась рекомендация о соблюдении утвержденного в Компании Профиля Совета директоров, призванного в том числе способствовать номинированию акционерами большего количества независимых кандидатов.

Просто о важном

Что такое Профиль Совета директоров?

Профиль описывает, какой состав Совета директоров соответствует деятельности и стратегии Компании, и содержит рекомендации акционерам Компании по сочетанию знаний, опыта, навыков и личных качеств кандидатов в члены Совета директоров. Помимо прочего,

Профиль содержит рекомендацию, согласно которой состав Совета директоров должен быть сбалансирован с точки зрения профессиональной экспертизы членов Совета директоров, в том числе в области устойчивого развития.



Предотвращение конфликта интересов

GRI 2-15 GRI 2-16

Член Совета директоров обязан уведомить Совет директоров, если у него возникает конфликт интересов в отношении любого вопроса повестки дня заседания или заочного голосования Совета директоров, до начала обсуждения соответствующего вопроса повестки дня. При этом члену Совета директоров необходимо воздержаться от голосования по вопросам, в отношении которых у него имеется конфликт интересов.

Кроме того, член Совета директоров обязан сообщить Совету директоров о своем намерении войти в состав органов управления других организаций, факте такого назначения, а также об утрате статуса независимого, направив соответствующее уведомление Председателю Совета директоров.

Члены Совета директоров также должны информировать Компанию о заинтересованности в совершении сделок в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1 Материалы к Общим собраниям акционеров размещаются на сайте Компании.

Введение в должность и обучение

В Компании действует Программа введения в должность впервые избранных членов Совета директоров. Данная Программа разработана в соответствии с лучшими практиками корпоративного управления и призвана обеспечить максимально эффективную работу Совета директоров. Программа включает в себя ряд ознакомительных мероприятий для впервые избранных членов Совета директоров:

- проведение встречи с руководством Компании;
- ознакомление с документами Компании;
- обеспечение доступа к цифровым решениям,
- консультации с Корпоративным секретарем Компании.

После избрания нового состава Совета директоров Корпоративный секретарь направляет членам Совета директоров, впервые избранным в его состав, информацию о стратегии Компании, системе корпоративного управления, системе управления рисками и внутреннего контроля, распределении обязанностей между исполнительными органами и иную существенную информацию о деятельности Компании.

В 2024 году Программа введения в должность была реализована для всех впервые избранных членов Совета директоров.

Кроме того, члены Совета директоров и Комитетов вправе пройти дополнительное обучение в рамках бюджета Совета директоров и Комитетов, которое помогло бы им лучше разбираться в ключевых вопросах основного бизнеса Компании и других вопросах, обсуждаемых на заседаниях Совета директоров.

Состав Совета директоров

GRI 2-11 GRI 405-1

Количественный состав Совета директоров Компании определен в размере 11 человек.

В 2024 году действовали 2 состава Совета директоров. В настоящем Отчете представлена аналитика составов Совета директоров, в том числе с учетом критериев устойчивого развития.

Для более полной информации о членстве в Совете директоров см. раздел «Корпоративное управление» Годового отчета за 2024 год



Структура составов Совета директоров, действовавших в 2024 году, чел.

36 %

доля женщин в составе Совета директоров Компании

в 2,4 раза

показатель превышает среднее значение топ-20 лучших компаний по корпоративному управлению, указанный в Национальном индексе корпоративного управления: топ-20 за 2024 год.

GRI 2-17

В число совокупных областей экспертизы состава Совета директоров вошли энергетика, энергоэффективность, ВИЭ, международное сотрудничество, стратегическое планирование и управление рисками, финансы, право и корпоративное управление, устойчивое развитие и ESG, управление персоналом и системы мотивации и инвестиционная деятельность.



Критерий	Совет директоров, избранный 20.06.2023	Совет директоров, избранный 20.06.2024
Доля независимых директоров	 **3** Независимые **7** Неисполнительные **1** Исполнительные	 **3** Независимые **6** Неисполнительные **2** Исполнительные
Независимость Председателя Совета директоров	Избран Старший независимый директор	Избран Старший независимый директор
Срок работы в Совете директоров Компании	 **3** Менее 1 года **8** От 1 года до 3 лет	 **3** Менее 1 года **8** От 1 года до 3 лет

Критерий	Совет директоров, избранный 20.06.2023	Совет директоров, избранный 20.06.2024
Возрастной состав	 **4** 30-45 **5** 46-55 **1** 56-65 **1** 66-70	 **4** 30-45 **6** 46-55 **0** 56-65 **1** 66-70
Гендерный состав	 **7** Мужчины **4** Женщины	 **7** Мужчины **4** Женщины

Отчет о работе Совета директоров

GRI 2-16

15

заседаний

Совета директоров проведено в 2024 году, на которых было рассмотрено

88

вопросов

Совет директоров регулярно рассматривал отчеты Генерального директора о работе Компании и отчеты Председателей Комитетов Совета директоров.

Совет директоров осуществляет свою деятельность в соответствии с утвержденным планом работы. В то же время заседания и заочные голосования по вопросам его компетенции могут проводиться по мере необходимости, но не реже 1 раза в 2 месяца. План работы Совета директоров формируется на основе предложений Председателя и членов Совета директоров, Генерального директора, членов Правления и аудиторской организации Компании. Положением о порядке созыва и проведения заседаний Совета директоров закреплен перечень вопросов, которые, как правило, рассматриваются на заседании. Значительная часть вопросов, выносимых на рассмотрение Совета директоров, предварительно рассматривается Комитетами Совета директоров в соответствии с их компетенцией.

Информацию об участии в заседаниях Совета директоров и Комитетов Совета директоров см. в Годовом отчете за 2024 год

После каждого заседания Совета директоров Корпоративный секретарь формализует данные членами Совета директоров поручения в реестре поручений. В 2024 году Совет директоров выдал более 20 поручений руководству Компании, по следующим направлениям деятельности:

- управление рисками и внутренний контроль;
- управление персоналом;
- устойчивое развитие;
- внешняя оценка отдельных направлений деятельности Компании;
- экономическая деятельность;

Члены Совета директоров Компании в отчетном году поручили Управлению по устойчивому развитию разработать и утвердить на уровне Совета директоров комплексную Политику об устойчивом развитии ПАО «ЭЛ5-Энерго». Данное поручение находится в процессе исполнения Управлением по устойчивому развитию.

Члены Комитета по стратегии и устойчивому развитию Совета директоров ПАО «ЭЛ5-Энерго» следят за международной повесткой устойчивого развития. Комитетом по стратегии и устойчивому развитию в отчетном году был рассмотрен доклад об основных итогах 29-й Конференции ООН по климату (COP 29) в Баку (Азербайджан). Члены Комитета по стратегии и устойчивому развитию Совета директоров приняли к сведению информацию об основных итогах данной Конференции с целью их учета в дальнейшей работе, в том числе при актуализации стратегии Компании в области устойчивого развития.

Структура вопросов, рассмотренных Советом директоров в 2024 году, %



- 6 Устойчивое развитие
- 33 Корпоративное управление
- 3 Бизнес-планирование, инвестиции
- 15 Сделки
- 11 Участие в других организациях
- 8 Отчетность
- 9 Внутренние документы
- 15 КПД, вознаграждения

Комитеты Совета директоров

GRI 2-9

Комитеты Совета директоров Компании – консультативные органы, сформированные на основании решений Совета директоров, которые не уполномочены действовать от имени Компании или Совета директоров.

В состав каждого комитета входит не менее 3 членов Совета директоров, 1 из которых является Председателем. Состав Комитетов (в том числе количественный) определяется Советом директоров.

Более подробную информацию о работе комитетов за 2024 год см. в разделе «Корпоративное управление» Годового отчета за 2024 год

Совет директоров

Комитет по аудиту и корпоративному управлению

Содействие эффективному выполнению Советом директоров Компании своих функций в решении вопросов, связанных с контролем за финансово-хозяйственной деятельностью Компании, в том числе в части обеспечния:

- полноты, точности и достоверности бухгалтерской и финансовой отчетности;
- эффективности системы корпоративного управления, управления рисками и внутреннего контроля;
- эффективности и качества внутреннего и внешнего аудита;
- противодействия недобросовестным действиям работников Общества.

В текущий состав, избранный 01.07.2024, входят 3 независимых директора.

В предыдущий состав Комитета, избранный 03.07.2023, также входили 3 независимых директора.

Председателем является Старший независимый директор

Комитет по кадрам и вознаграждениям

- политика по управлению персоналом;
- преемственность;
- вознаграждение Совета директоров и руководства;
- оценка деятельности Совета директоров, его членов и Комитетов.

В текущий состав, избранный 01.07.2024, входят 3 независимых директора. В предыдущий состав Комитета, избранный 03.07.2023, также входили 3 независимых директора.

Председателем является независимый директор

Комитет по стратегии и устойчивому развитию

- вопросы стратегии;
- вопросы устойчивого развития;
- вопроосы распределения прибыли и убытков;
- рассмотрение крупных сделок и существенных сделок.

В текущий состав, избранный 01.07.2024, входят 3 неисполнительных директора, 1 независимый директор и 1 исполнительный директор.

В предыдущий состав Комитета, избранный 03.07.2023, входили 4 неисполнительных и 1 исполнительный директор.

Председателем является неисполнительный директор

Оценка эффективности Совета директоров

GRI 2-18

Начиная с 2017 года Компания ежегодно проводила оценку качества работы Совета директоров. Исключением стал 2022 год, поскольку в указанном периоде действовало 3 разных состава Совета директоров и проведение полноценной и качественной оценки по объективным причинам не представлялось возможным.

Компания улучшила свою корпоративную практику и провела внешнюю оценку качества работы Совета директоров, комитетов и Корпоративного секретаря за 2023 год с привлечением независимого консультанта – Ward Howell (АО «ВЕКТОР ЛИДЕРСТВА»). В рамках заседания 22 апреля 2024 года Совет директоров ПАО «ЭЛ5-Энерго» принял к сведению отчет Ward Howell о результатах внешней оценки эффективности деятельности Совета директоров, комитетов Совета директоров и Корпоративного секретаря ПАО «ЭЛ5-Энерго» за 2023 год.

Высокие положительные оценки получили следующие направления работы Совета директоров: бизнес-планирование и бюджетирование в соответствии со стратегией Компании, оценка результатов работы руководства, обеспечение устойчивого роста и соблюдение принципов корпоративной социальной ответственности, обеспечение эффективной системы внутреннего аудита, точной финансовой отчетности и надежного процесса внешнего аудита. Особенно отмечена деятельность Совета директоров в области контроля деятельности в сфере устойчивого развития и ESG.

В рамках заседания 22 апреля 2024 года[1] Совет директоров ПАО «ЭЛ5-Энерго» принял к сведению отчет Ward Howell о результатах внешней оценки эффективности деятельности Совета директоров, Комитетов Совета директоров и Корпоративного секретаря ПАО «ЭЛ5-Энерго» за 2023 год. В соответствии с решением Совета директоров от 24 октября 2024 года[2] был утвержден соответствующий план действий по результатам внешней оценки за 2023 год.

i

Подробнее о результатах внешней оценки Совета директоров см. раздел «Корпоративное управление» Годового отчета за 2024 год

Корпоративный секретарь

GRI 2-9

Корпоративный секретарь – должностное лицо Компании. Корпоративного секретаря назначает и освобождает от должности Генеральный директор по решению Совета директоров. Корпоративный секретарь действует в соответствии с Положением о Корпоративном секретаре.

Основные цели деятельности Корпоративного секретаря – обеспечение эффективного взаимодействия с акционерами, координация действий Компании по защите прав и интересов акционеров, а также поддержка эффективной работы Совета директоров.

Корпоративный секретарь исполняет функции секретаря Совета директоров, Общего собрания акционеров, комитетов Совета директоров, если иное не предусмотрено решениями Совета директоров, а также секретаря Правления, если иное не предусмотрено решением Правления.

С декабря 2022 года функции Корпоративного секретаря Компании осуществляет Малинин Андрей Сергеевич.

i

Подробнее о Корпоративном секретаре см. раздел «Корпоративное управление» Годового отчета за 2024 год

1 Протокол № 05/24 от 23.04.2024 заседания Совета директоров ПАО «ЭЛ5-Энерго».
2 Протокол № 12/24 от 25.10.2024 заседания Совета директоров ПАО «ЭЛ5-Энерго».

Генеральный директор и Правление

GRI 2-9

Руководство текущей деятельностью Компании осуществляется единоличным (Генеральным директором) и коллегиальным (Правлением) исполнительными органами.

Генеральный директор и Правление избираются Советом директоров, подотчетны Общему собранию акционеров и Совету директоров и действуют на основании Устава Компании. Функции Председателя Правления осуществляет Генеральный директор. Деятельность Правления регулируется Положением о Правлении.

Состав Правления

GRI 405-1

Информация о членах Правления Компании

Алибек Айбекович Тналин
Генеральный директор, Председатель Правления



Члены Правления

Матвей Владимирович Атцени Москвитин
Заместитель генерального директора – Коммерческий директор



Михаил Игоревич Верещагин
Заместитель генерального директора – Директор по персоналу и организационному развитию



Олег Николаевич Косменюк
Заместитель генерального директора – Директор по генерации



Нина Васильевна Леонова
Заместитель генерального директора – Финансовый директор



Сергей Владимирович Рачкин
Заместитель генерального директора – Директор по безопасности



Жанна Игоревна Седова
Заместитель генерального директора – Директор по правовым вопросам и корпоративным отношениям



7

заседаний

Правления проведено в 2024 году, на которых было рассмотрено

15

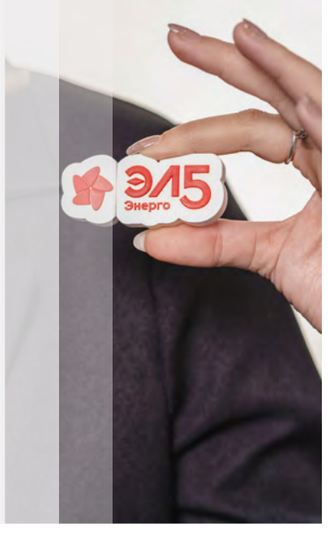
вопросов

текущей хозяйственной деятельности Компании

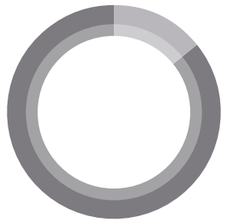
100 %

составила посещаемость на всех заседаниях

Для более полной информации о членах Правления Компании см. раздел «Корпоративное управление» Годового отчета за 2024 год



Ниже представлен анализ состава Правления в 2024 году.

Критерий	Правление по состоянию на 31.12.2024
Срок работы в Правлении Компании	
Возрастной состав	
Гендерный состав	

Информацию об участии в заседаниях Правления см. в Годовом отчете за 2024 год

Вознаграждения

GRI 2-19

Решение о выплате членам Совета директоров вознаграждений и (или) компенсаций входит в компетенцию Общего собрания акционеров. Предложения по этому вопросу повестки дня Общего собрания акционеров готовит Совет директоров после предварительного рассмотрения вопроса Комитетом по кадрам и вознаграждениям Совета директоров Компании.

Порядок выплат вознаграждений ключевым руководящим работникам (далее — Ключевые руководители) Компании закреплен в Политике по вознаграждению и возмещению расходов (компенсаций) членов исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников, а также в Положении о выплате членам Совета директоров и Комитетов Совета директоров вознаграждений и компенсаций.

Вознаграждение членов Совета директоров

GRI 2-20 GRI 2-21

Положение о выплате членам Совета директоров и Комитетов Совета директоров вознаграждений и компенсаций, следуя рекомендациям Кодекса корпоративного управления, предусматривает в качестве основной формы вознаграждения фиксированное годовое вознаграждение.

Положением не предусмотрено использование дополнительных форм мотивации членов Совета директоров, включая начисление им выходных пособий в связи с прекращением полномочий, или иные виды вознаграждения в неденежной форме.

Членам Совета директоров возмещаются расходы, понесенные ими в связи с присутствием на заседаниях Совета директоров и Комитетов Совета директоров или в связи с иным исполнением ими должностных обязанностей в качестве членов Совета директоров и Комитетов.

В 2024 году в Положение о выплате членам Совета директоров и Комитетов Совета директоров вознаграждений и компенсаций были внесены следующие изменения, связанные с закреплением:

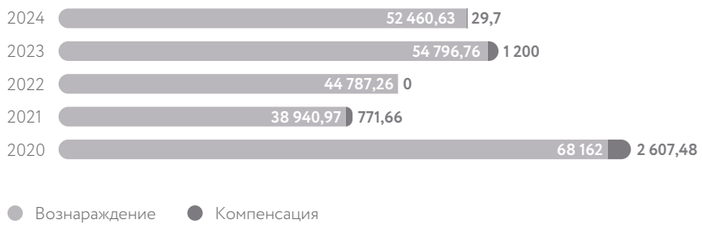
- процесса проведения сравнительного анализа уровня фиксированного вознаграждения членов Совета директоров и Комитетов;
- возможности добровольного медицинского страхования членов Совета директоров.

Размер фиксированного вознаграждения членов Совета директоров за год, тыс. рублей (до вычета НДФЛ)

Размер фиксированного вознаграждения за год	
Председатель Совета директоров, Старший независимый директор	**6 320**
Член Совета директоров	**4 460**
Председатель Комитета (дополнительно)	**860**
Член Комитета (дополнительно)	**570**

Более подробно о политике вознаграждения членов Совета директоров см. в разделе «Корпоративное управление» Годового отчета за 2024 год

Общий размер вознаграждений и компенсаций, выплаченных членам Совета директоров, тыс. руб.



Изменение общего размера всех видов вознаграждения, выплаченного членам Совета директоров и Комитетов в 2024 году, связано с изменением числа членов Совета директоров, получающих вознаграждение, а также с изменением составов Комитетов.

Вознаграждение членов Правления и ключевых руководящих работников

GRI 2-20 GRI 2-21

Система вознаграждения Ключевых руководителей нацелена на достижение оптимального баланса между взаимосвязью вознаграждения с результатами деятельности Компании и личным вкладом каждого Ключевого руководителя Компании в достижение этого результата.

Политика по вознаграждению и возмещению расходов (компенсаций) членов исполнительных органов и иных Ключевых руководителей составлена в соответствии с действующими нормативными правовыми актами Российской Федерации, Кодексом корпоративного управления Банка России, Уставом и локальными нормативными актами Компании.

Вознаграждение за исполнение обязанностей членов Правления и возмещение им расходов (компенсаций) не предусматривается в связи с тем, что члены Правления являются Ключевыми руководителями Компании, получающими вознаграждение в соответствии с условиями

Принципы системы выплаты вознаграждений и возмещения расходов (компенсаций) членов исполнительных органов и иных ключевых руководителей

Прозрачность механизмов определения размеров вознаграждения, регламентация всех видов выплат, льгот и привилегий, а также прозрачность системы выплаты вознаграждений и возмещения расходов (компенсаций)

Закрепление в системе вознаграждения взаимосвязи вознаграждения с результатом работы Компании, а также личным вкладом ключевых руководителей Компании в достижение этого результата

Достаточность и соразмерность выплачиваемых вознаграждений:
- целям, стоящим перед Компанией;
- ответственности, возлагаемой на членов исполнительных органов и иных ключевых руководителей Компании;
- уровню принимаемых ими рисков

Политики по вознаграждению и возмещению расходов (компенсаций) членов исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников.

Вознаграждение Ключевых руководителей Компании состоит из 2 частей – фиксированной (оклада) и переменной, в которую входят премии по результатам работы за 1 и 3 года, а также иные выплаты, назначаемые по решению Совета директоров. При расчете переменной части вознаграждения учитываются в том числе критерии в области устойчивого развития, связанные, например, с вопросами охраны окружающей среды, выполнением целей ИСМ и некоторыми другими.

В целях повышения эффективности и качества выполнения ключевыми руководителями своих обязанностей Компания предоставляет им дополнительные льготы и социальные гарантии, перечень которых утверждается решением Совета директоров.

В настоящее время, помимо льгот и социальных гарантий, предоставляемых иным сотрудникам Компании, для Ключевых руководителей предусмотрены следующие льготы и социальные гарантии:
- компенсация за пользование личным автомобилем либо услугами такси;
- предоставление Ключевому руководителю займа сроком до 5 лет.

Подход к определению пенсионного пособия Ключевых руководителей не отличается от подхода к определению пенсионного пособия других сотрудников Компании.

Сведения о КПД Ключевых руководителей, являющихся условиями использования указанных форм мотивации, содержатся в Приложении № 4 к Годовому отчету за 2024 год

Более подробно о политике вознаграждения членов Правления в 2024 году см. в разделе «Корпоративное управление» Годового отчета за 2024 год

Общий размер всех видов вознаграждений, выплаченных членам Правления, тыс. руб.



На Генерального директора и членов Правления, распространяется действие договоров страхования ответственности директоров.



Интегрированная система менеджмента

Существенная тема

Эффективное управление и добросовестность

ЭЛ5-Энерго не только неукоснительно соблюдает законодательные требования в области охраны труда, промышленной безопасности, экологии, качества и энергоэффективности, но и, следуя корпоративной ценности «Лидерство», берет на себя дополнительные обязательства по соответствию международным стандартам и практикам, чтобы гарантировать бесперебойную выработку электроэнергии и тепла для потребителей с безусловным приоритетом безопасности для природы и человека.

Цели Плана по устойчивому развитию

Стратегическая цель: Поддержание эффективно функционирующих ИСМ и САКМ[1]

Аспект	Задачи	Показатель
G	EXS ✓ → Сертификация и поддержание сертификации по ИСМ и САКМ	● Проведение внешнего инспекционного контроля по ИСМ и САКМ, подтверждающего сертификацию ПАО «ЭЛ5-Энерго». Сертификация ВИЭ по ИСМ и САКМ ● Подтверждена международная сертификация по заявленным стандартам ИСМ и САКМ в ПАО «ЭЛ5-Энерго»; Успешно пройдена сертификация ВИЭ по заявленным стандартам по ИСМ и САКМ ● Успешное прохождение внешнего аудита по ИСМ и САКМ сертифицированных филиалов и ВЭС; Заключение договора по ресертификация ПАО «ЭЛ5-Энерго» на период с 2026 по 2028 года
	EXS ☆ ↑ Пересмотр и обновление процедур по ИСМ и САКМ Количество пересмотренных процедур	15 17 6
	EXS ✓ ↑ Проведение внутренних аудитов в сертифицированных производственных филиалах по ИСМ и САКМ Количество аудитов	6 6 6
	EXS ☆ → Обеспечение и контроль качества выполняемых работ при ремонтах/реконструкциях в производственных филиалах Количество проверок, выполненных Группой дополнительной поддержки по качеству	1 926 2 106 1 926
	EXS ☆ → Обучение сотрудников по вопросам корпоративной этики и соблюдения прав человека Доля сотрудников, прошедших обучение, %	75 100 100 Доля вновь нанятых сотрудников, прошедших обучение, % от вновь нанятых

● Цель на 2024 г.
● Результат за 2024 г.
● Цель на 2025 г.

Легенду и основные обозначения, используемые в Плане, см. в разделе **«Управление устойчивым развитием» › стр. 46**

Управление основными процессами посредством интегрированной системы менеджмента

GRI 3-3

Системный подход к управлению основными процессами в Компании обеспечивается посредством ИСМ, которая соответствует требованиям международных стандартов ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001 и ISO 50001. Принципы работы ИСМ раскрыты в Интегрированной политике в области охраны труда, промышленной безопасности, экологии, качества и энергоэффективности (далее – Политика по ИСМ), разделы которой актуализируются с учетом изменений внешней и внутренней среды Компании.

Подробнее о работе по отдельным направлениям см. разделы **«Здоровье и безопасность» › стр. 156**, **«Ответственное отношение к окружающей среде» › стр. 89**, **«Устойчивая цепочка поставок» › стр. 250**

Регламентирующие документы

Внутренние документы:

- Руководство по интегрированной системе менеджмента в области охраны здоровья и обеспечения безопасности труда, менеджмента промышленной безопасности, экологического менеджмента, менеджмента качества
- Интегрированная политика в области охраны труда, промышленной безопасности, экологии, качества и энергоэффективности
- Иные регламентирующие документы, размещенные на официальном сайте Компании

Внешние документы:

- Международный стандарт ISO 9001:2015 «Системы менеджмента качества. Требования»
- Международный стандарт ISO 14001:2015 «Системы экологического менеджмента. Требования и руководство по применению»
- Международный стандарт ISO 45001:2018 «Системы менеджмента охраны здоровья и обеспечения безопасности труда. Требования и руководство по применению»
- Международный стандарт ISO 50001:2018 «Системы энергетического менеджмента. Требования и руководство по применению»Российской Федерации от 29.10.2021 № 3052-р)

Организационная структура ИСМ

За поддержку функционирования ИСМ, методологическую поддержку и соответствие Группы компании международным стандартам в области ИСМ отвечает Отдел качества и ИСМ, который регулярно отслеживает и реагирует на изменения действующего законодательства международных стандартов, лучших практик и нормативно-технической документации (НТД) Российской Федерации в области охвата ИСМ.

К основным видам деятельности Отдела качества и ИСМ относятся:

- Анализ деятельности подразделений и подготовка рекомендаций для постоянного улучшения
- Анализ внутренних и внешних процессов для улучшения ИСМ
- Проведение внутренних аудитов в филиалах и дочерних обществах для проверки соответствия требованиям стандартов
- Обеспечение качества выполняемых работ при ремонтах/реконструкциях оборудования
- Обновление локальных нормативных актов по ИСМ

1 ИСМ и САКМ – Интегрированная система менеджмента (ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 45001:2018, ISO 50001:2018) и Системы антикоррупционного менеджмента (ISO 37001:2016).

Функционирование ИСМ обеспечивает специальный орган – Комитет по поддержанию и совершенствованию ИСМ (далее – Комитет по ИСМ), состав которого утверждает Генеральный директор ПАО «ЭЛ5-Энерго». Комитет по ИСМ состоит из высшего руководства и представителей основных подразделений, входящих в контур ИСМ. В перечень его полномочий входят:

- обеспечение соответствия целей в области охраны труда, экологии, качества и энергоэффективности Политике по ИСМ;
- контроль согласованности планов мероприятий в области охраны труда, экологии, качества и энергоэффективности с Политикой по ИСМ и видением Компании;
- распределение ресурсов для функционирования и постоянного улучшения ИСМ;
- осуществление анализа результативности функционирования ИСМ.

Комитет по ИСМ рассматривает отчетность в рамках ежегодного анализа со стороны руководства (далее – анализ ИСМ), а назначенный Генеральным директором Компании представитель от руководства утверждает годовые цели ИСМ. Целью проведения анализа ИСМ является предоставление руководству Компании результатов и сведений, необходимых для регулирования и разработки политик, целей, задач и программ ИСМ.

Анализ ИСМ проводится с использованием следующих инструментов:

- комплексная оценка рисков по ИСМ;
- целеполагание, мониторинг выполнения целей ИСМ;
- мониторинг мероприятий по принятым улучшениям ИСМ;
- обновление и выпуск документированной информации по ИСМ;
- участие в проведении внешних и организация внутренних аудитов по ИСМ;
- мониторинг реализации корректирующих мероприятий по устранению несоответствий ИСМ;
- обновление сведений по ИСМ на общедоступных информационных ресурсах;
- контроль внедрения лучших практик для улучшения ИСМ;
- организация и проведение обучений для сотрудников по необходимым компетенциям в области ИСМ.

В плановом режиме анализ ИСМ со стороны руководства, определение целей и соответствующих программ достижения этих целей проводится ежегодно, однако может проводиться и чаще при значительных изменениях в организационной структуре и иных существенных изменениях контекста деятельности.

В 2024 году на основании результатов анализа документации, реализации корректирующих действий, степени достижения целей, ИСМ признана пригодной в части эффективного применения всеми функциональными направлениями, а также адекватной и результативной для достижения бесперебойной выработки электроэнергии (в том числе возобновляемой энергии) и тепла для потребителей с безусловным приоритетом безопасности для природы и человека.



Сертификация по международным стандартам

Ключевые элементы ИСМ

Стандарт	Ключевые компоненты
ISO 9001:2015 «Системы менеджмента качества. Требования»	• Контроль и непрерывное улучшение СМК, процессный подход • Методологическая поддержка подразделений Компании • Обеспечение контроля качества при проведении капитальных и средних ремонтов на производственных филиалах • Проведение квалификационных инспекций закупочных процедур с целью снижения рисков СМК
ISO 14001:2015 «Системы экологического менеджмента. Требования и руководство по применению»	• Обеспечение функционирования и непрерывное улучшение системы экологического менеджмента • Методологическая поддержка подразделений Компании • Управление экологическими рисками и возможностями • Разработка и реализация мероприятий для улучшения показателей эффективности системы • Организация и контроль соблюдения природоохранных требований
ISO 45001:2018 «Системы менеджмента охраны здоровья и обеспечения безопасности труда. Требования и руководство по применению»	• Управление вопросами охраны труда, пожарной и промышленной безопасности • Совершенствование системы менеджмента по стандарту • Оценка рисков. Контроль соблюдения требований охраны труда, пожарной и промышленной безопасности • Разработка и реализация мероприятий для улучшения показателей охраны труда • Управление аварийными и чрезвычайными ситуациями
ISO 50001:2018 «Системы энергетического менеджмента. Требования и руководство по применению»	• Управление оптимизацией и контролем производительности оборудования для эффективного использования ресурсов (топлива, воды, электричества) на производство электрической и тепловой энергии • Применение новых технологий и оборудования для снижения производственных потерь • Внедрение новых цифровых проектов и решений для улучшения показателей • Переход на риск-ориентированный подход

Сертификация по международному стандарту ISO 37001:2016 «Системы менеджмента противодействия коррупции. Требования и руководство по применению» входят в систему САКМ.

Подробнее о сертификации см. в разделе **«Деловая этика и противодействие коррупции» › стр. 228**

В начале 2024 года в филиалах ПАО «ЭЛ5-Энерго» были проведены внешние сертификационные и наблюдательные аудиты на соответствие международным стандартам ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 45001:2018, ISO 50001:2018. По итогам данных аудитов ПАО «ЭЛ5-Энерго» подтвердило соответствие требованиям заявленных стандартов и получило международные сертификаты.

В 2024 году в рамках развития Группы компаний «ЭЛ5-Энерго» дочерние общества ООО «Азовская ВЭС» и ООО «Кольская ВЭС» подтвердили соответствие требованиям стандартов ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 45001:2018 и ISO 50001:2018 для возобновляемой энергетики с областью применения «Производство электрической энергии на основе возобновляемых источников энергии (ВИЭ)». По итогам аудитов получены сертификаты, зарегистрированные в международном реестре.

Ежегодно мы оцениваем результативность и эффективность существующих мер управления в каждом филиале посредством внутренних аудитов и дополнительных проверок. Для устранения несоответствий, выявленных по результатам аудитов, разрабатываются коррекции и корректирующие действия с контролем их реализации в назначенные сроки.

Оценка результативности и эффективности мер управления ИСМ в филиалах ПАО «ЭЛ5-Энерго»

По результатам 6 внутренних аудитов ИСМ, проведенных в 2024 году, было отмечено 55 несоответствий, по которым было назначено 81 корректирующее действие и 65 коррекций, а также предложено 57 рекомендаций, по которым разработано и принято в работу 105 предупреждающих мероприятий со сроком выполнения до конца 2024 года.

Мероприятия выполнены по 54 выявленным несоответствиям; по 1 несоответствию срок выполнения корректирующего действия установлен на 2025 год. В 2023 году из выявленных 37 несоответствий в течение года было закрыто 36. Все 57 рекомендаций, т. е. 105 запланированных предупреждающих действий, выполнены в полном объеме.

88,7 %

составила результативность корректирующих действий

99,8 %

выполнение общего объема мероприятий

Просто о важном

Несоответствие

Невыполнение установленного требования.

Коррекция

Незамедлительное действие, предпринятое для устранения обнаруженного несоответствия.

Корректирующее действие

Действие, предпринятое для устранения причины несоответствия и предупреждения его повторного возникновения.

Предупреждающее мероприятие

Мероприятие, разрабатываемое и применяемое к рекомендациям как действия по недопущению несоответствий.

Рекомендации

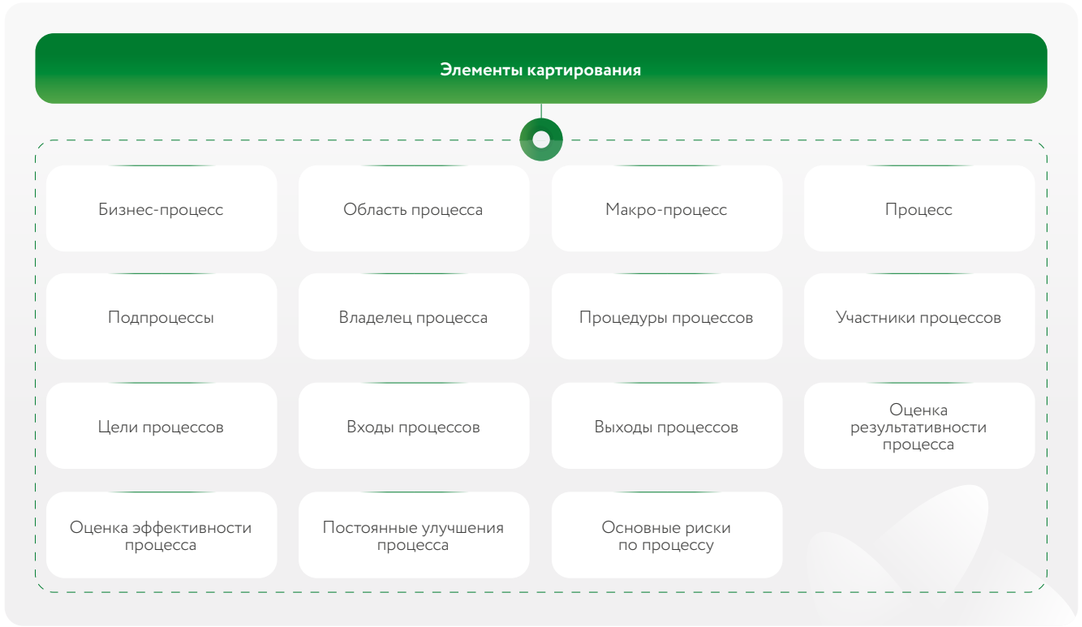
Результаты наблюдений в ходе аудитов и других проверок системы, которые не имеют прямого отношения к нормативным требованиям и не квалифицируются как несоответствие, но могут стать причиной несоответствия.



Выявление, формирование, управление и контроль разработки процессов Компании

В 2024 году мы провели работу по систематизации внутренних документов и идентификации процессов Группы компании, а также оптимизацию деятельности в целях совершенствования управленческих практик и сокращения трудозатрат.

В ходе проведенной работы в ПАО «ЭЛ5-Энерго» и дочерних обществах был задокументирован 1 821 процесс, определенный через элементы картирования и учтенный в Карте процесса.





Итоги по ИСМ за 2024 год

Уровень выполнения утвержденных целей в области ИСМ на 2024 год превысил заданный уровень КПД в 90 % на 6,5 % всех годовых целей по ИСМ и составил 96,51 %, по сравнению с 2023 годом показатель вырос на 0,37 %. Данные результаты позволяют оптимизировать цели на 2025 год, оценить возможные перспективы по изменениям, основываясь на внешних и внутренних факторах, влияющих на Компанию. Результативность ИСМ в 2024 году составила 95,24 %, что на 0,19 % больше, чем в 2023 году.

96,51 % ↑6,5 %

уровень выполнения утвержденных целей в области ИСМ на 2024 год

Оценка рисков по ИСМ

В соответствии с внутренними регламентирующими документами на регулярной основе осуществляется оценка рисков по ИСМ. В 2024 году Группа компании провела оценку и анализ рисков. По итогам оценки выявлены риски с различным уровнем влияния на цели Компании. По результатам анализа разработаны корректирующие мероприятия, направленные на поддержание и функционирование ИСМ.

Основные направления улучшений Отдела качества и ИСМ в 2024 году

1 **Совершенствование инструментов по обеспечению и контролю качества**

Внедрена система по контролю активностей и деятельности групп дополнительной поддержки по качеству (далее – ГДПК) в филиалах, доработаны и внедрены чек-листы для контроля качества по видам работ для использования в повседневной деятельности.

2 **Цифровизация процесса внутренней отчетности по ИСМ**

Разработан и унифицирован инструмент для презентации статистических данных на рассмотрение и анализ по контролю и обеспечению качества, в том числе по оценке рисков ИСМ.

3 **Внедрение системы учета полученной разрешительной документации ПАО «ЭЛ5Энерго»**

Внедрена система учета, контроля и обновления полученных разрешений для ПАО «ЭЛ5Энерго».

4 **Корректировка, оптимизация и разработка карт процессов в филиалах и дочерних обществах**

Проведена работа по идентификации и картированию процессов, проведен анализ и учет основных рисков по процессам.

Улучшения, запланированные на 2024 год, выполнены с результативностью 85,7 % согласно Плану мероприятий по улучшениям, по невыполненным мероприятиям ведется работа по их доработке и внедрению в 2025 году.

85,7 %

уровень выполнения улучшений, запланированных на 2024 год



Контроль и обеспечение качества

Достижение поставленных целей и решение операционных задач в области качества в Группе компании обеспечивается Отделом качества и ИСМ и ГДПК в производственных филиалах и дочерних обществах. Отдел качества и ИСМ отвечает за функциональную и методологическую поддержку обеспечения и контроля качества выполняемых работ, поставок оборудования и максимальной операционной эффективности запланированных работ в области СМК, в том числе:

- обеспечение соответствующей документации по ведению контроля качества при строительстве и ремонтах;
- обеспечение компетенциями при приемке работ и проведении испытаний при строительстве и ремонтах;
- контроль выполнения работ по выявленным несоответствиям и по интеграции рекомендаций, направленных на улучшение процессов, при строительстве и ремонтах;
- предварительный квалификационный отбор потенциальных контрагентов;
- участие в квалификационных визитах на производственные площадки контрагентов;
- поддержка в решении вопросов по качеству приемки работ.

ГДПК образована в 2017 году как команда высококвалифицированных и проактивных специалистов, осуществляющих надзор за проведением ремонтов под непосредственной координацией инженеров по качеству из служб производственных филиалов. Целью ГДПК является совмещение обязанностей по основной производственной деятельности с контролем качества проведения ремонтов оборудования электростанций. ГДПК задействована в следующих задачах:

- подготовка документов по обеспечению качества;
- составление и отслеживание графиков проведения освидетельствования контрольных точек, участие в освидетельствовании контрольных точек Плана контроля качества;
- регулярный обмен опытом между филиалами посредством проведения совместных совещаний, кросс-проверок контроля качества выполнения работ и др.;
- отслеживание компетенций команды ГДПК в области обеспечения и контроля качества для составления матрицы по взаимозаменяемости сотрудников;
- рассмотрение инициатив по применению удаленной приемки оборудования с малыми и средними рисками;
- анализ и систематизация выявленных несоответствий на производственных площадках;
- разработка и внедрение рекомендаций по уменьшению рисков системных несоответствий.

12 позиций

включает организационно-функциональный состав ГДПК в 2024 году

Состав ГДПК

Группа дополнительной поддержки по качеству[1]	КГРЭС	НГРЭС	СУГРЭС
Инженеры по качеству (количество позиций)	1	1	1
Контролеры по качеству (количество позиций)	3	3	3

В отчетном периоде ГДПК выполнено 2 106 мероприятий: на 180 (9 %) мероприятий больше планового значения и на 541 (25,7 %) мероприятие больше, чем в 2023 году.

Мероприятия, выполненные ГДПК

Мероприятие	КГРЭС	НГРЭС	СУГРЭС	Всего
Инспекции	517	410	356	1 283
Экспертиза документации	134	333	358	825

Все 36 несоответствий, выявленные в ходе мероприятий ГДПК, были закрыты.

1 Сотрудники совмещают должности.

Просто о важном

14 ноября

Всемирный день качества, который отмечают в более чем 80 странах мира, каждый второй четверг ноября начиная с 1989 года. День качества является традиционным поводом для кампаний по информированию общественности, продвижению и демонстрации преимуществ и важности качества для конкурентоспособности.

Вся основная документация по ИСМ размещена на официальном сайте ПАО «ЭЛ5-Энерго», доступном всем сотрудникам Группы компании и внешним заинтересованным сторонам, и регулярно обновляется.

Информирование и обучение сотрудников

Мы продолжаем повышать осведомленность сотрудников о рисках для здоровья и безопасности, способствуя их ответственному поведению. В 2024 году были проведены плановые обучения, включающие основные темы:

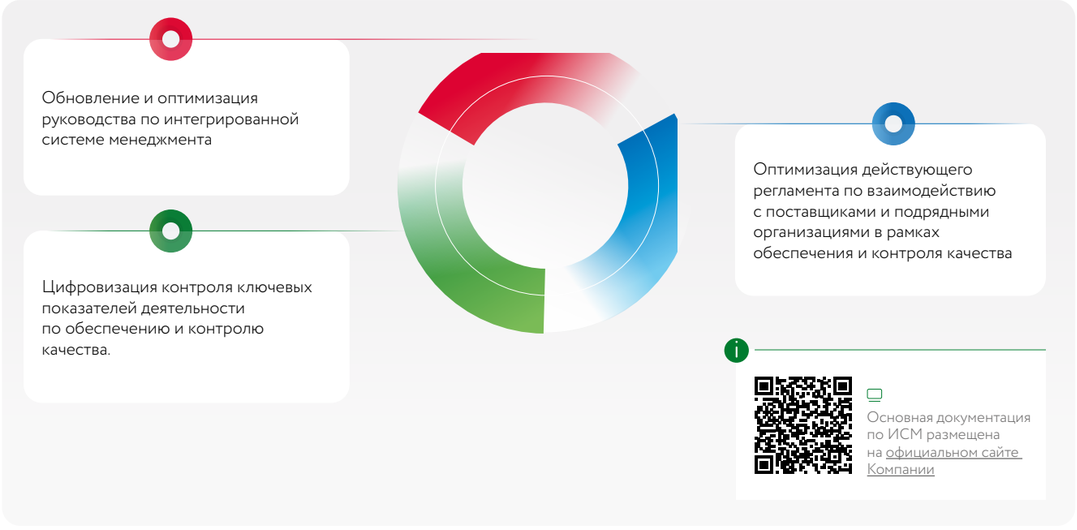
- «Охрана труда»;
- «Оказание медицинской помощи»;
- «Дополнительное профессиональное обучение»;
- «Охрана окружающей среды»;
- «Обращение с отходами»;
- «Обучение по пожарной безопасности».

В 2024 году внутреннее обучение по ИСМ прошли 1 437 сотрудников Группы компании, что на 7,6 % превышает запланированное количество и потенциально увеличит результативность процессов и показателей Компании.

На конец 2024 года 44 сотрудника Компании являются сертифицированными внутренними аудиторами по ИСМ (включая 13 сотрудников, которые в 2024 году успешно прошли внешнее обучение, сдали тестовый экзамен на знания требований стандартов ISO и получили соответствующие сертификаты).

Для повышения эффективности и результативности работы отдел качества и ИСМ, помимо внутренних сессий по обучению ИСМ, ежегодно организовывает и проводит День качества ПАО «ЭЛ5-Энерго», приуроченный ко Всемирному дню качества. Цель данных мероприятий – привлечение внимание и обновление знаний сотрудников о процессах, которые направлены на повышение качества плановых, капитальных ремонтов, предоставляемых контрагентами услуг, производимой ПАО «ЭЛ5-Энерго» продукции.

Основные направления улучшений отдела качества и ИСМ на 2025 год



Система улучшений

Существенная тема

Эффективное управление и добросовестность

Одним из ключевых элементов устойчивого развития Группы компании ЭЛ5-Энерго является стремление к непрерывным улучшениям, повышение эффективности работы и сокращение потерь. Для нас важно, чтобы каждый сотрудник имел возможность поделиться своими идеями улучшения бизнес-процессов и увидеть эффект от реализации своих предложений.

Подход к улучшениям

Система улучшений действует в Компании с 2016 года. Благодаря этому инструменту все сотрудники ЭЛ5-Энерго вовлечены в процессы выявления и устранения потерь, экономию ресурсов и оптимизацию бизнес-процессов. Система улучшений выступает дополнительным механизмом повышения вовлеченности сотрудников в развитие Компании, усиления взаимодействия подразделений по вопросам эффективности производства. Кроме того, в процессы Системы улучшений могут вовлекаться и представители подрядных организаций.

Процесс управления улучшениями входит в зону ответственности Директора по эффективности производства, который определяет общий подход в производственных филиалах и дочерних обществах Компании.

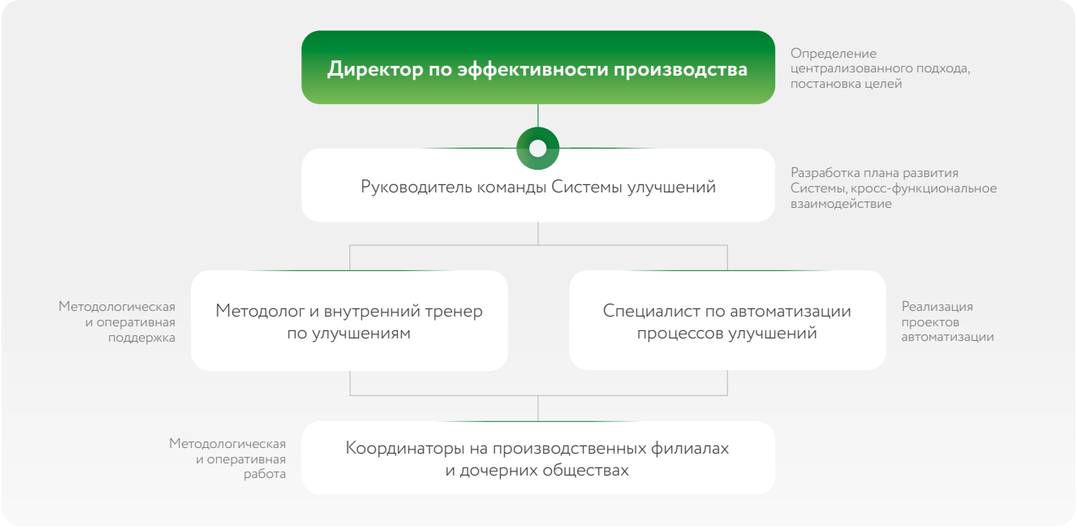
Регламентирующие документы

Внутренние документы:

Операционная инструкция «Система улучшений»

Руководитель команды совместно с методологом и специалистом по автоматизации ведет работу по развитию Системы улучшений и организации мониторинга работы координаторов на местах.

Организационная структура управления улучшениями



От идеи до проекта

Механизмы подачи идей

Для сотрудников Группы компании

Форма на корпоративном портале в разделе «Система улучшений»

Прямое обращение лично или посредством коммуникационных каналов связи к координаторам улучшений на производственных филиалах

Для сотрудников Группы компании и сотрудников подрядных организаций

QR-код, расположенный в информационных материалах на производственных филиалах

Для внешних заинтересованных сторон

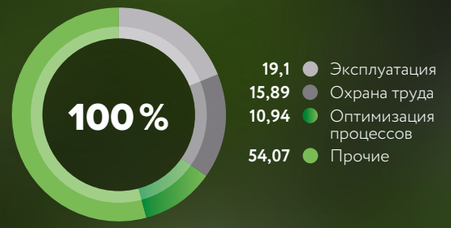
Форма обратной связи: кнопка «Связаться с нами» на главной странице официального сайта Компании

Направить идею или предложение по улучшению может любой сотрудник ЭЛ5-Энерго или подрядной организации.



С помощью Системы улучшений сотрудники могут не только улучшить технико-экономические показатели Компании за счет своего уникального видения и экспертного опыта, но и повысить ее устойчивость и даже подать предложения по улучшению вспомогательных процессов и бытовых условий. Такая модель, при которой сотрудник может прозрачно и напрямую предложить идею, позволяет значительно сократить время на поиск зон для роста.

Тематики идей и предложений, поданных в течение 2024 года, %



Тематика	Доля в общем объеме поданных заявок, %
Эксплуатация	19,10
Охрана труда	15,89
Оптимизация процессов	10,94
Цифровые технологии	7,76
Экономия ресурсов	7,55
Культура	7,36
Качество	7,22
Ремонт	7,01
Неготовность	3,11
Экология	3,10
Устойчивое развитие	2,84
Риски	2,52
Производительность труда	2,00
Мотивация	1,92
Удельный расход	1,68
Итого	**100**

Рассмотрение идей

Координатор регистрирует каждое предложение, затем рассматривает его, обрабатывает и направляет экспертам.

Схему этапов работы с идеями см. на **› стр. 218**

Каждая идея прорабатывается внутренней командой с привлечением профильных экспертов. Далее заявка рассматривается на техническом комитете с участием руководства производственного филиала. Глава технического комитета – Директор станции принимает итоговое решение о судьбе проекта исходя из текущих задач, потребностей производственного филиала.

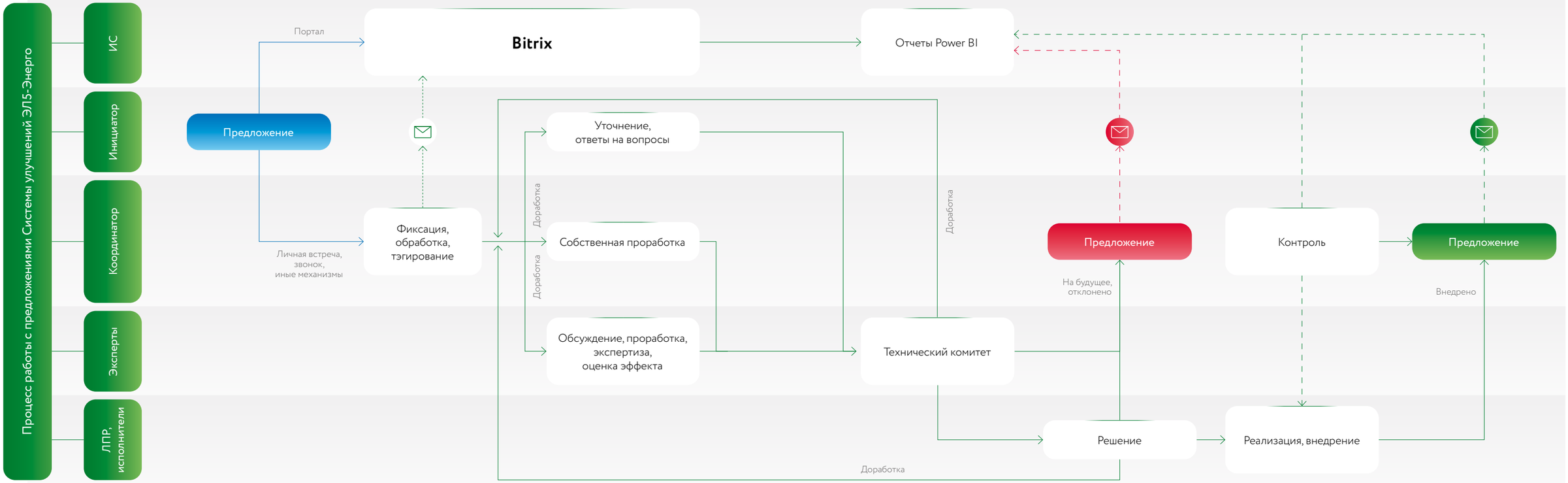
В 2024 году было внедрено 264 улучшения, а их суммарный подтвержденный финансовый эффект составил 11,2 млн рублей за текущий год и принесет Компании в ближайшие 3 года экономию в размере 251,6 млн рублей.

13 %

составила доля вовлеченных сотрудников от общей численности персонала Компании

Авторы лучших идей 2024 года отмечены благодарностями и наградами.

Этапы работы с идеями

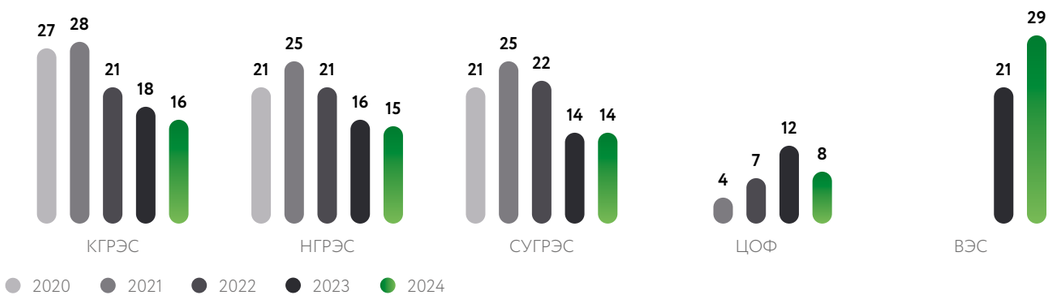


Мониторинг эффективности работы с предложениями

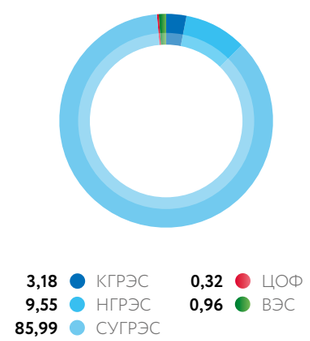
В качестве дополнительной схемы контроля с периодичностью 1 раз в месяц реализуется отчетность по показателям Системы улучшений всех электростанций.

Контроль жизненного цикла предложений ведется в Компании в онлайн-режиме: совместно с Дирекцией по информационным технологиям внедрена интерактивная аналитическая панель, позволяющая осуществлять визуальный мониторинг и контроль основных показателей. Данные обновляются автоматически и доступны любому сотруднику ЭЛ5-Энерго.

Доля сотрудников, вовлеченных в Систему улучшений, %

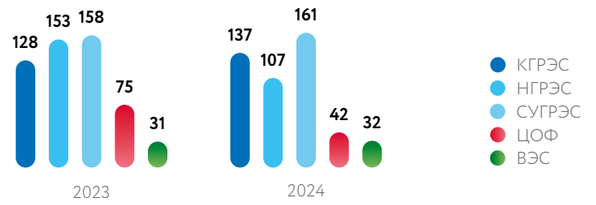


Потенциальный эффект в разрезе филиалов[1], %

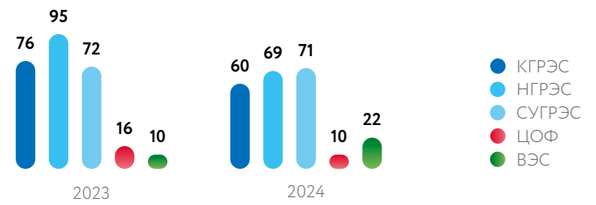


1 Суммарный потенциальный эффект от проектов, поданных для рассмотрения в Систему улучшений в 2024 году. Рассчитывается сотрудниками-авторами идей для улучшений на этапе подачи заявки.
2 В привязке к годам подачи идей.

Поданные предложения, ед.



Внедренные и внедряемые предложения[2], ед.



В 2024 году выполнены целевые показатели по вовлечению персонала и по фактическому экономическому эффекту от предложений.

Обмен лучшими практиками в ЭЛ5-Энерго

Мы регулярно проводим встречи по обмену лучшими практиками. Каждый филиал презентует перед всеми участниками свои лучшие идеи и предложения. Такой подход дает возможность открыто обсуждать предложенные улучшения и принимать решения по их масштабированию.

Избранный проект

Эффективное восстановление огнестойкого масла для повышения безопасности и экономичности Конаковской ГРЭС

Затраты на реализацию

2,6

млн рублей

стоимость услуг по договору за 2024 год

Эффект

9,2

млн рублей

подтвержденный экономический эффект за 2024 год

С учетом ограниченного рыночного предложения по поставкам турбинного огнестойкого масла возникла необходимость в поиске альтернативных решений. В качестве такой альтернативы поступило предложение закупить услугу по восстановлению эксплуатационных характеристик огнестойкого масла ОМТИ для электростанции.

Такие работы осуществляются в условиях действующего технологического цикла станции, без прерывания производственного процесса, при использовании соответствующего маслоочистительного оборудования (МОУ). Работа МОУ основана на адсорбционной очистке с использованием ионообменной смолы.

После восстановления огнестойкое масло соответствует установленным показателям качества для огнестойких турбинных масел СТО 70238424.27.100.053-2013.

Благодаря предложению удалось отказаться от дорогостоящих закупок огнестойкого масла и обеспечить возможность восстановления его характеристик на территории КГРЭС как на остановленном блоке, так и в режиме работающего энергоблока.

Кроме того, удалось очистить всю систему регулирования энергоблока от продуктов старения масла (отложения) и получить стабильные эксплуатационные характеристики огнестойкого масла.

Таким образом, восстановление огнестойкого масла на Конаковской ГРЭС – это не только экономически целесообразное решение, но и шаг к устойчивому развитию и повышению надежности эксплуатируемого оборудования.

Просто о важном



Огнестойкое масло действует как гидравлическая жидкость, передающая необходимые усилия для управления органами систем автоматического регулирования (САР) паровых турбин (сервомоторами стопорных, отсечных, регулирующих и сбросных клапанов). Оно обеспечивает системой защиты быструю и точную реакцию при изменениях нагрузки и режимов работы. Качество и правильная эксплуатация огнестойких турбинных масел имеют решающее значение для эффективной и безопасной работы турбин на любом энергетическом объекте.

С течением времени огнестойкие масла, эксплуатируемые в САР турбин, теряют свои эксплуатационные характеристики. Это происходит из-за ряда факторов:

- **Окисление**: под воздействием высоких температур, обводнения, происходит разрушение структуры масла, что приводит к образованию вредных продуктов окисления (смолистых отложений).
- **Загрязнение механическими примесями и образование шламов**: частицы пыли, продукты разложения масла и другие загрязнения являются источником шламообразования в масле, ухудшая его эксплуатационные свойства. Попадание шлама в систему регулирования нарушает нормальную работу букс, золотников и других элементов турбины.

Обучение и развитие команды по улучшениям

Координаторами улучшений в нашей Компании выступают сотрудники различных функциональных подразделений. Для слаженной работы и единого подхода внутри команды проводятся регулярные обучающие мероприятия.

В 2024 году координаторами и приглашенным внешним тренером проведено 16 обучающих встреч, в которых приняли участие суммарно более 450 человек. Информационные блоки обучений включали в том числе такие темы, как «Выявление производственных потерь» и «Руководитель – лидер изменений». Дополнительно проведен ряд обучений по развитию навыков тренерства для координаторов Системы улучшений.

Мы стремимся поддерживать и повышать вовлеченность сотрудников в работу Системы улучшений. Так, в отчетном году обеспечена возможность обучения тематическим курсам бережливого производства в онлайн-формате. Дополнительно на корпоративном внутреннем портале запущена постоянная рубрика «Идеи в действии», где рассказывается о лучших предложениях и сотрудниках – авторах этих проектов.

Планы на 2025 год

Мы планируем и дальше развивать Систему улучшений. Для этого на 2025 год запланирован ряд мероприятий:

- расширение каналов подачи предложений;
- рост охвата и вовлеченности персонала и представителей подрядных организаций;
- увеличение скорости проработки, оценки и внедрения предложений;
- развитие навыков внутреннего тренерства;
- продолжение очных семинаров, тренингов и встреч с персоналом по обучению;
- онлайн-обучение с помощью дистанционной обучающей платформы.

Открывая новые горизонты для реализации поставленных задач, мы прорабатываем и тестируем новые технические решения, в том числе с применением искусственного интеллекта.

Система управления рисками и внутреннего контроля

Существенная тема

Эффективное управление и добросовестность

Управление рисками и внутренний контроль представляют собой взаимосвязанные непрерывные процессы, осуществляемые органами управления и сотрудниками Компании при выполнении закрепленных за ними задач. Данные процессы направлены на обеспечение разумной уверенности в достижении целей Компании посредством выявления, оценки рисков, последующей реализации мер по реагированию на риски, а также их контроля и мониторинга

Описание системы управления рисками и внутреннего контроля

Регламентирующие документы

Внутренние документы:

- Корпоративная карта рисков
- Политика в области управления рисками и внутреннего контроля

Внешние документы:

- Стандарт ISO 31000:2018 «Управление рисками. Руководство»
- Кодекс корпоративного управления Банка России
- Информационное письмо Банка России от 01.10.2020

Система управления рисками и внутреннего контроля Компании (СУРиВК) является неотъемлемой частью общей организационной и корпоративной структуры управления, принятой в ПАО «ЭЛ5-Энерго» в соответствии с национальными и международными практиками. СУРиВК охватывает все бизнес-процессы Компании. Управление рисками и внутренний контроль интегрированы в деятельность Компании на корпоративном, процессном и транзакционном уровнях. Риски учитываются в том числе при бизнес-планировании и принятии долгосрочных решений по реализации проектов.



В соответствии с Политикой в области управления рисками и внутреннего контроля структура СУРиВК предполагает вовлечение следующих органов управления и подразделений.

Основной функционал участников СУРиВК

Орган управления / структурное подразделение Компании	Функции
Совет директоров	• Рассмотрение и одобрение стратегии Компании с учетом рисков • Рассмотрение вопросов об организации и функционировании СУРиВК Компании и утверждение риск-аппетита • Определение принципов и подходов к организации в Компании управления рисками и внутреннего контроля, включая утверждение Политики в области управления рисками и внутреннего контроля
Комитет по аудиту и корпоративному управлению Совета директоров	• Предварительное рассмотрение до утверждения Советом директоров проекта Политики в области управления рисками и внутреннего контроля Компании • Рассмотрение и формирование заключения в отношении риск-аппетита до его представления на утверждение Совету директоров • Инициирование проведения оценки надежности и эффективности управления рисками и внутреннего контроля • Содействие поддержанию эффективного взаимодействия и открытого диалога между подразделениями, ответственными за организацию управления рисками, внутреннего контроля и внутреннего аудита в Компании • Рассмотрение и формирование для последующего предоставления Совету директоров заключения в отношении результатов оценки эффективности управления рисками и внутреннего контроля, предложения (рекомендации) по совершенствованию организации управления рисками и внутреннего контроля на основании отчетов Отдела внутреннего аудита
Комитет по рискам под председательством Генерального директора	• Содействие совершенствованию СУРиВК за счет повышения ее эффективности через интеграцию в процесс управления Компанией • Поддержка принятия решений по вопросам, связанным со значительными рисками для Компании • Рассмотрение и утверждение ключевых индикаторов риска, а также их лимитов
Владельцы рисков	• Управление рисками по направлениям бизнеса (выявление, оценка, реализация мер по реагированию на риски)
Заместитель генерального директора – Финансовый директор	• Внедрение, организация и поддержание функционирования эффективной СУРиВК, а также ее архитектуры на уровне Компании в целом
Подразделение по контролю рисков	• Координация работы СУРиВК • Методологическая поддержка владельцев рисков, разработка инструментов управления рисками • Контроль и мониторинг рисков • Консолидация рисков и формирование карты рисков
Координаторы внутреннего контроля	• Координация работы и организация оценки процедур внутреннего контроля • Содействие выявлению рисков и оценке их материальности на уровне бизнес-процессов, а также определению контрольных процедур, следов их выполнения и исполнителей контрольных процедур • Методологическая поддержка исполнителей контрольных процедур • Курирование вопросов оценки, аудита и актуализации внутренних контролей
Подразделение внутреннего аудита	• Предоставление Генеральному директору, Комитету по аудиту и корпоративному управлению и Совету директоров информации об оценке надежности и эффективности управления рисками и внутреннего контроля, а также эффективности корпоративного управления Компании

Просто о важном

Риск-аппетит

Заранее определенный уровень риска, который Компания считает допустимым и готова принять для достижения своих целей исходя из масштаба и характера деятельности в рамках стратегии и бизнес-плана.

Нефинансовый риск-аппетит

Это совокупность показателей, представленных через стратегические направления, изложенные в Плане по устойчивому развитию: экология, персонал, энергоэффективность. В рамках каждого направления существует ряд параметров и их целевые значения.

Подробнее о СУРиВК см. раздел «Управление рисками и внутренний контроль» Годового отчета за 2024 год

Организационная модель СУРиВК Компании предполагает 3 уровня защиты для распределения и координации конкретных функций по управлению рисками и внедрению внутренних контролей.

Роли и обязанности по этим функциям распределены следующим образом:

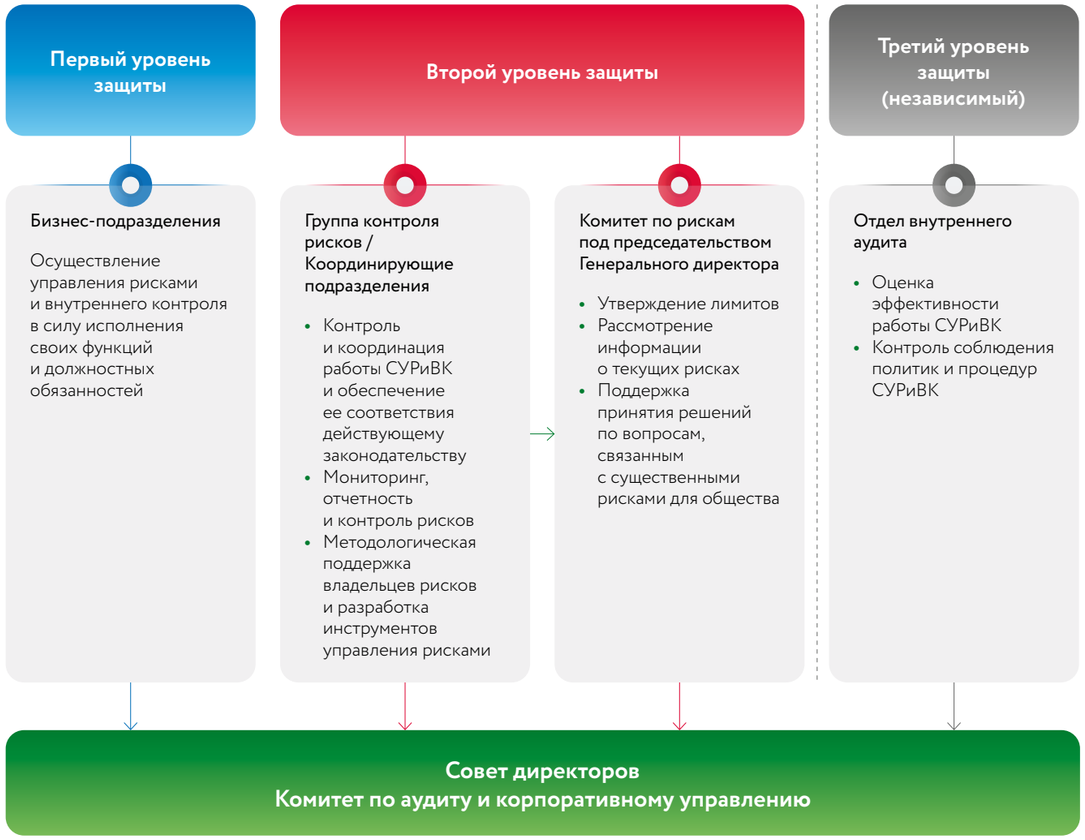
1. **Первый уровень защиты** – владельцы рисков. Установление и поддержание бизнес-процессов для управления рисками и исполнения внутреннего контроля.

2. **Второй уровень защиты** – группа контроля рисков, координирующая подразделения. Независимая дополнительная экспертиза, методологическая поддержка, мониторинг риск-аппетита. Комитет по рискам – коллегиальный орган, осуществляющий поддержку принятия рискориентированных решений.

3. **Третий уровень защиты** – Отдел внутреннего аудита. Проведение независимой оценки СУРиВК и предоставление руководству и органам управления Компании заключения относительно функционирования и эффективности СУРиВК.



Система управления рисками и внутреннего контроля



В 2024 году Компания реализовала следующие проекты и мероприятия по развитию и совершенствованию СУРиВК:

- в целях автоматизации процессов управления рисками была введена в эксплуатацию система SAP GRC, функционал «Управление рисками»;
- проводились заседания Комитета по рискам, на которых рассматривались вопросы установления лимитов по товарным и финансовым рискам, вопросы развития и функционирования СУРиВК, а также вопросы, связанные с реализацией рисков и их влиянием на основные финансовые показатели Компании;
- в целях актуализации карты рисков проводились периодические оценки и мониторинг рисков, а также совершенствовались меры по снижению рисков.

По результатам функционирования СУРиВК Компании в 2024 году:

- было выявлено 45 рисков корпоративного уровня, 8 из них реализовались без существенного влияния на ключевые показатели деятельности Компании, также реализовалась 1 возможность, касающаяся товарно-финансового риска;
- переоценены риски и пересмотрены ключевые индикаторы риска. На 2025 год определено 35 рисков. Наиболее значимыми для Компании остаются операционные риски;
- определены и представлены Совету директоров планы по развитию СУРиВК на 2025 год;
- в декабре 2024 года Совет директоров утвердил риск-аппетит на 2025 год;
- в октябре 2024 года Совет директоров утвердил обновленную редакцию Политики в области управления рисками и внутреннего контроля;
- осуществлена внутренняя оценка эффективности СУРиВК.

Управление рисками в области устойчивого развития

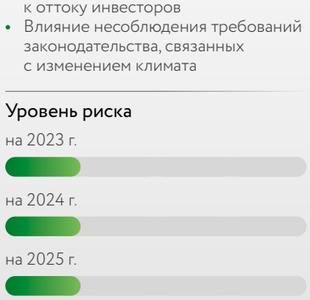
В рамках СУРиВК мы определяем и оцениваем в том числе ESG-риски (экологические, социальные и риски корпоративного управления). Обязанности по мониторингу и управлению каждым из рисков закреплены за подразделениями Компании в рамках их ответственности.

Стратегические риски

Группа риска
Климатические

Факторы рисков
- Влияние экстремальных природных явлений, связанных с изменением климата
- Игнорирование правил по соблюдению требований к окружающей среде, приводящее к оттоку инвесторов
- Влияние несоблюдения требований законодательства, связанных с изменением климата

Уровень риска



Операционные

Группа риска
Управление персоналом

Факторы рисков
- Удержание талантов
- Программы развития персонала
- Рекрутинг

Уровень риска



Группа риска
Охрана труда и промышленная безопасность

Факторы рисков
- Влияние несчастных случаев на устойчивое развитие Компании

Уровень риска



Группа риска
Технические, промышленные и экологические

Факторы рисков
- Влияние аварийных отключений на основную деятельность Компании – генерацию электроэнергии
- Несоблюдение экологических норм и случайное загрязнение
- Использование ресурсов и управление отходами

Уровень риска



Группа риска
Проектные/инвестиционные

Факторы рисков
- Влияние на бюджет
- Продолжительность/сроки инвестиционного проекта
- Качество оборудования и сервиса

Уровень риска



Уровень риска
- Низкий
- Средний
- Выше среднего
- Высокий

Группа риска

Для рисков, входящих в описанные группы, определены ключевые индикаторы риска, контроль которых позволяет своевременно выявлять негативные тенденции и предпринимать действия по оптимизации уровня риска Компании.

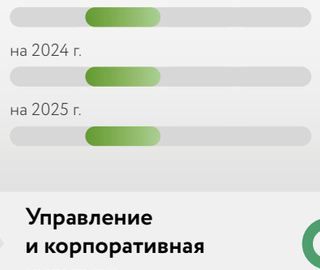
Подробнее о подходе к управлению рисками, а также реализовавшихся рисках и возможностях см. раздел «Управление рисками» Годового отчета за 2024 год

Цифровые технологии

Группа риска
Информационная безопасность

Факторы рисков
- Влияние сбоев в информационной системе на повседневную деятельность Компании
- Утеря персональных и конфиденциальных данных
- Отсутствие доступа к технической и банковской системам, а также к системе общих данных

Уровень риска



Комплаенс

Группа риска
Социальные

Факторы рисков
- Нарушения прав человека, неприятие ценностей Компании
- Взаимодействие с заинтересованными сторонами (сообществами)
- Оперативное воздействие на сообщества

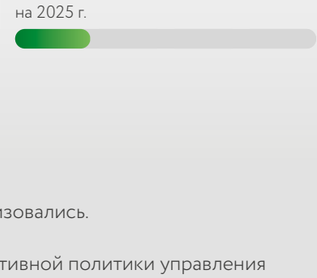
Уровень риска



Группа риска
Коррупция

Факторы рисков
- Совершение работником коррупционного правонарушения в ущерб Компании

Уровень риска



Управление и корпоративная культура

Группа риска
Репутационные

Факторы рисков
- Потеря деловой репутации и возникновение убытков вследствие неблагоприятного восприятия имиджа Компании через традиционные средства массовой информации и социальные сети
- Взаимодействие с местными сообществами, в том числе формирование негативного отношения к Компании из-за недостаточной информационной прозрачности, игнорирования влияния операционной деятельности Компании на местный контекст

Уровень риска



В отчетном году ESG-риски не реализовались.

Компания придерживается консервативной политики управления рисками. В своей деятельности мы используем подходы, направленные на минимизацию любых рисков, возникающих при осуществлении нашего основного бизнеса, посредством страхования, соблюдения действующего законодательства, обеспечения многообразия и разностороннего развития деятельности и т д.

Планы на 2025 год

В соответствии с планами совершенствования СУРиВК на 2025 год и последующие периоды запланирован ряд мероприятий, составленный исходя из потребностей Компании, учитывая рекомендации внешнего аудитора и Отдела внутреннего аудита, в том числе:
- запуск процесса мониторинга, контроля и переоценки рисков с использованием SAP GRC;
- разработка механизма синхронизации карты рисков (стратегический уровень) и контрольных процедур (процессный уровень);
- пересмотр ключевых индикаторов риска с точки зрения их применения для раннего предупреждения о возможной реализации рисков;
- проведение комплексного обучения сотрудников Компании принципам и задачам СУРиВК.

Деловая этика и противодействие коррупции

Существенная тема

Эффективное управление и добросовестность

В основе нашей работы лежат корпоративные правила поведения ЭЛ5-Энерго. Они выходят за рамки соблюдения требований законодательства, отражая добровольные обязательства Компании в части делового поведения сотрудников и ожидания по отношению к нашим контрагентам. Активно развиваясь в этом направлении, мы поддерживаем и укрепляем репутацию ЭЛ5-Энерго в качестве надежного работодателя и партнера.



Корпоративные принципы этичного поведения

GRI 3-3 GRI 2-24

Кодекс этики и комплекс связанных с ним локальных нормативных документов[1] подготовлены с учетом требований стандартов и лучших национальных и международных практик. Они включают положения, закрепляющие в том числе:

- беспристрастность и отсутствие дискриминации;
- честность;
- надлежащее поведение при потенциальном конфликте интересов;
- конфиденциальность;
- открытые отношения и создание ценности для акционеров;
- прозрачность, полноту, правильность и правдивость информации;
- контроль качества и удовлетворение требований потребителей;
- честную конкуренцию;
- ответственность перед обществом;
- защиту окружающей среды;
- защиту персональных данных.

В первом квартале 2024 года Советом директоров были рекомендованы к утверждению единственным участником ООО «Азовская ВЭС» и ООО «Кольская ВЭС» обновленные редакции кодексов этики дочерних обществ.

В декабре 2024 года Совет директоров ПАО «ЭЛ5-Энерго» утвердил обновленные редакции Кодекса этики и Политики соблюдения прав человека. Основные изменения направлены на унификацию информационного блока о способах сообщения о нарушении корпоративных правил поведения, а также уточнение формулировок для их лучшего понимания более широким кругом заинтересованных сторон.

В отчетном году для закрепления положений Кодекса этики и иных локальных нормативных актов, направленных на формирование этичной корпоративной культуры, а также повышения уровня понимания этих документов всеми сотрудниками Компании, в первую очередь вновь присоединившимися к штату ЭЛ5-Энерго, велась работа по реализации Плана развития культуры этичного поведения.

Регламентирующие документы

Внутренние документы:

- Кодекс этики ПАО «ЭЛ5-Энерго»
- Кодекс этики ООО «Азовская ВЭС»
- Кодекс этики ООО «Кольская ВЭС»
- Политика по предотвращению коррупции ПАО «ЭЛ5-Энерго»
- Руководство по системе антикоррупционного менеджмента в ПАО «ЭЛ5Энерго»
- Политика соблюдения прав человека ПАО «ЭЛ5-Энерго»
- Политика по многообразию и инклюзивности
- Иные локальные нормативные акты ПАО «ЭЛ5-Энерго» и дочерних обществ, размещенные на официальном сайте Компании

Внешние документы:

- Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»
- Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ
- Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ
- Иные нормативные правовые акты Российской Федерации

Международные правовые акты:

- Конвенция ООН против коррупции (принята резолюцией 58/4 Генеральной Ассамблеи от 31.10.2003)
- Международный стандарт ISO 37001:2016 «Система менеджмента противодействия коррупции. Требования и руководство по их применению»
- Иные применимые международные правовые акты

1 Под комплектом документов, связанных с Кодексом этики, подразумеваются следующие локальные нормативные акты Компании: Политика по предотвращению коррупции, Политика соблюдения прав человека, Политика по многообразию и инклюзивности.

Статус реализации ключевых направлений Плана развития культуры этичного поведения

Направление	Формат	Статус
Обязательное ознакомление новых сотрудников с комплектом документов, связанных с Кодексом этики	• Закрепление в трудовом договоре обязательства по соблюдению положений локальных нормативных актов, направленных на формирование этичной корпоративной культуры	В стандартных трудовых договорах Группы компании закреплены обязательства по соблюдению сотрудниками положений Кодекса этики, Политики по предотвращению коррупции, Политики соблюдения прав человека
Организация регулярного информирования	• Информирование по основным положениям Кодекса этики и Политики соблюдения прав человека	Реализована трансляция тематических скринсейверов по основным положениям Кодекса этики и Политики соблюдения прав человека. Подготовлены скринсейверы по правилам приема / дарения корпоративных подарков и сувениров, а также по вопросам конфликта интересов. Запуск запланирован в 2025 году
	• Информирование сотрудников, входящих в группы высокого риска	К группе высокого риска были отнесены сотрудники, имеющие доступ к инсайдерской информации. Для них была разработана и размещена на внутренних корпоративных ресурсах специальная памятка, включающая ответы на наиболее часто возникающие вопросы
Обучение корпоративным правилам поведения	• Запуск обучающих курсов для сотрудников	Всем сотрудникам Компании назначено обязательное онлайн обучение по курсам «Кодекс этики» и «Политика соблюдения прав человека» Подробнее об обучении см. в подразделе **«Информирование и обучение сотрудников»** **› стр. 214**
	• Проведение информационных вебинаров	Для всех сотрудников проведены вебинары по вопросам антикоррупционного поведения
Ознакомление деловых партнеров	• Включение раздела «Этика ведения бизнеса», содержащего обязательство контрагентов опираться в своей деятельности на принципы, содержащиеся в «Кодексе этики», «Политике соблюдения прав человека ПАО «ЭЛ5Энерго», «Политике по предотвращению коррупции ПАО «ЭЛ5Энерго», в унифицированные формы договоров ПАО «ЭЛ5Энерго»	Контроль за доступностью актуальной версии документов на официальном сайте Компании в целях обеспечения информированности и осведомленности сотрудников и контрагентов ПАО «ЭЛ5-Энерго»



GRI 205-3 GRI 206-1

0

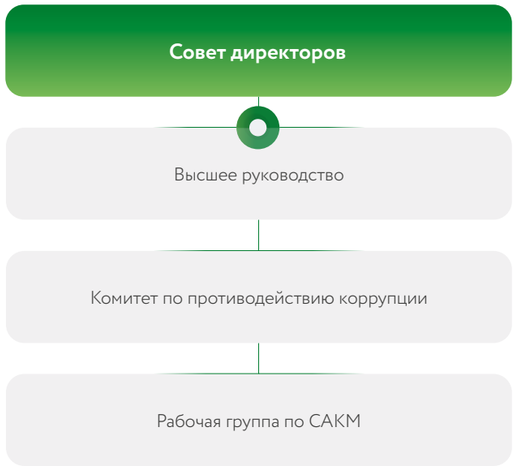
подтвержденных случаев коррупции в отчетном периоде

Противодействие коррупции

В ПАО «ЭЛ5-Энерго» в соответствии со ст. 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» с 2019 года внедрена и функционирует Система антикоррупционного менеджмента (САКМ), реализация которой соответствует Методическим рекомендациям по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, принятым во исполнение пп. «б» п. 25 Указа Президента Российской Федерации от 02.04.2013 № 309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции» и в соответствии со ст. 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

Для эффективного функционирования САКМ, соответствующего требованиям российского законодательства и международных стандартов в области противодействия коррупции, в ПАО «ЭЛ5-Энерго» выстроена система органов, ответственных за функционирование САКМ.

Структура управления вопросами противодействия коррупции



Совет директоров является руководящим органом по антикоррупционному управлению (далее – Руководящий орган), отвечающим за управление вопросами противодействия коррупции и реализации антикоррупционных мероприятий по итогам ежегодного анализа собранной от органов операционного управления информации.

На операционном уровне вопросами противодействия коррупции занимаются 3 органа – высшее руководство ПАО «ЭЛ5-Энерго» (далее – Высшее руководство), Комитет по противодействию коррупции ПАО «ЭЛ5-Энерго» (далее – Комитет) и специально созданная Рабочая группа по системе антикоррупционного менеджмента (далее – Рабочая группа).

Руководящий орган проявляет свою приверженность развитию и совершенствованию системы антикоррупционного менеджмента:

- участвуя в пересмотре Политики ПАО «ЭЛ5-Энерго» по предотвращению коррупции;
- обеспечивая согласованность стратегии и Политики ПАО «ЭЛ5-Энерго» по предотвращению коррупции;
- участвуя в периодическом анализе информации о функционировании системы антикоррупционного управления;
- обеспечивая и оценивая наличие и достаточность ресурсов для эффективного функционирования системы антикоррупционного управления;
- выполняя периодический мониторинг соответствия системы антикоррупционного менеджмента требованиям со стороны Комитета.

Высшее руководство в рамках своих компетенций участвует в реализации, развитии и совершенствовании системы антикоррупционного управления. Руководящий орган определяет потребность в ресурсах (персонал, финансы и инфраструктура), необходимых для разработки, внедрения, поддержания и постоянного улучшения системы антикоррупционного менеджмента и обеспечивает их наличие. Кроме того, Руководящий орган проводит периодический анализ (не реже 1 раза в год) системы антикоррупционного менеджмента с целью обеспечения ее постоянной пригодности, адекватности и результативности.

Результатом анализа САКМ со стороны Высшего руководства являются решения, охватывающие возможности постоянного улучшения САКМ, а также изменения процедур и целей системы антикоррупционного менеджмента (при необходимости). Высшее руководство 1 раз в год собирает для Совета директоров информацию, необходимую для проведения анализа системы антикоррупционного менеджмента.

Деятельность Комитета[1] направлена на разработку и внедрение мер по предупреждению коррупции и борьбе с ней, а также на минимизацию или ликвидацию последствий коррупционных правонарушений. Основные задачи Комитета в рамках обеспечения соблюдения антикоррупционных требований:

- осуществлять надзор за функционированием системы антикоррупционного менеджмента;
- предоставлять советы и рекомендации персоналу по системе антикоррупционного менеджмента и вопросам, связанным с взяточничеством и коррупцией в целом;
- обеспечивать соблюдение требований к системе антикоррупционного менеджмента;
- обеспечивать соответствие системы антикоррупционного менеджмента требованиям Международного стандарта ISO 37001:2016 «Системы менеджмента противодействия коррупции – Требования и руководство по их использованию»;
- представлять отчетность на анализ работы системы антикоррупционного менеджмента Высшему руководству и далее Руководящему органу на ежегодной основе.

В задачи Рабочей группы[2] входит подготовка и сбор информации для анализа системы антикоррупционного менеджмента и управления коррупционными рисками, а также совершенствование этой системы.

Рабочая группа предоставляет регулярные доклады Комитету, который, в свою очередь, готовит информацию для анализа Высшим руководством и Руководящим органом.

С марта 2023 года наша Компания подтвердила соответствие системы антикоррупционного менеджмента требованиям Международного стандарта ISO 37001:2016 «Системы менеджмента противодействия коррупции. Требования и рекомендации по применению». Несмотря на то что функционирование системы менеджмента не гарантирует полную защиту от коррупционных рисков, ее наличие свидетельствует о стремлении Компании эффективно и результативно управлять ими, а также выделять для этого необходимые ресурсы и повышать компетентность и информированность своего персонала.

Основные цели в области противодействия коррупции закреплены в Политике по предотвращению коррупции.

Оценка коррупционных рисков

GRI 205-1

Для определения и анализа коррупционных рисков ПАО «ЭЛ5-Энерго» и его дочерних обществ, в течение года выполняется комплекс мероприятий, который в том числе охватывает деятельность по оценке рисков. По итогам проведенной оценки разрабатываются мероприятия по сокращению уровня риска, определяются мероприятия по совершенствованию существующих средств внутреннего контроля и рассматриваются выявленные возможности для развития и улучшения всей системы антикоррупционного менеджмента. Результаты этой деятельности позволяют в полной мере реализовать подход Компании, отражающий нулевую толерантность к коррупции, и попадают в отчетную документацию по САКМ.

Проведение регулярных внутренних аудитов по САКМ и постоянный мониторинг помогают нам снижать риски мошенничества, коррупции и взяточничества.

По итогам 2024 года в ПАО «ЭЛ5-Энерго» были оценены и проанализированы риски по САКМ. С учетом внедренных мероприятий они находятся на низком уровне.

По результатам проведенного анализа системы антикоррупционного менеджмента ПАО «ЭЛ5Энерго» за 2024 год:

- не выявлены факты, подтверждающие реализацию событий коррупционного риска;
- отсутствуют случаи привлечения организации, ее дочерних и зависимых обществ к административной ответственности за совершение коррупционных правонарушений;
- полноценно выполнены утвержденные цели и программы достижения целей;
- внедрены все запланированные улучшения;
- выполнены запланированные мероприятия по протокольной деятельности.

1 Состав Комитета: Заместитель генерального директора – Директор по правовым вопросам и корпоративным отношениям, Директор по охране труда, промышленной безопасности, экологии и качеству, Заместитель генерального директора – директор по безопасности, Заместитель генерального директора – Финансовый директор, Директор по внутреннему аудиту.

2 Состав Рабочей группы: руководители структурных подразделений Компании (или их представители) отвечающие за вопросы качества, правового сопровождения комплаенс, экономической безопасности, внутреннего аудита.



100 %

составила результативность системы антикоррупционного менеджмента за 2024 год

Сертификация по международным стандартам

В начале 2024 года в филиалах ПАО «ЭЛ5-Энерго» были проведены внешние сертификационные, наблюдательные аудиты на соответствие требованиям международного стандарта ISO 37001:2016. По результатам данных аудитов ПАО «ЭЛ5-Энерго» подтвердило соответствие требованиям заявленного стандарта и получило международные сертификаты.

В 2024 году в рамках развития и улучшения ПАО «ЭЛ5-Энерго» согласно принятому ранее совместному решению о сертификации дочерних обществ по САКМ ООО «Азовская ВЭС» и ООО «Кольская ВЭС» подтвердили у сертификационного органа соответствие требованиям стандарта ISO 37001:2016 для возобновляемой энергетики с областью применения: «Производство электрической энергии на основе возобновляемых источников энергии (ВИЭ)» и получили соответствующие сертификаты, зарегистрированные в международном реестре.

Стандарт	Ключевые компоненты	Статус
ISO 37001:2016 «Системы менеджмента противодействия коррупции. Требования и рекомендации по применению»	• Контроль и непрерывное улучшение системы антикоррупционного управления • Применение риск-ориентированного подхода • Повышение информированности сотрудников о существующих процедурах по управлению рисками коррупции и взяточничества, а также едином канале обратной связи для сообщения о случаях взяточничества и коррупции	Подтвержден сертификат ПАО «ЭЛ5-Энерго» по филиалам Получены сертификаты для ООО «Азовская ВЭС» и ООО «Кольская ВЭС»

О сертификации по международным стандартам ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 45001:2018, ISO 50001:2018 см. в разделе «**Интегрированная система менеджмента**» **› стр. 206**

Соблюдение прав человека

В Компании ответственность за управление вопросами, связанными с выполнением Политики соблюдения прав человека, распределена между несколькими руководителями.

Ответственный	Сфера ответственности
Директор по персоналу и организационному развитию	• Контроль соблюдения трудовых и иных прав сотрудников • Контроль соблюдения прав соискателей на вакантные должности • Контроль своевременности проведения обучений сотрудников основным положениям Политики соблюдения прав человека
Директор по внутреннему аудиту	• Работа с жалобами и обращениями
Начальник Управления по устойчивому развитию	• Своевременная актуализация Политики соблюдения прав человека • Контроль соблюдения прав местного населения • Координация вопроса соблюдения прав человека в целом

Политика соблюдения прав человека, содержащая основные принципы и обязательства Компании в данной области, была обновлена в декабре 2024 года.

Приоритетным для нас являются следующие трудовые права сотрудников:
- недопустимость принудительного или обязательного труда, исключение детского труда;
- недопустимость дискриминации, учет культурного многообразия и индивидуальных особенностей;
- право быть представленным профсоюзной организацией, а также право ведения коллективных переговоров;
- охрана труда, промышленная безопасность и благополучие;
- справедливые и благоприятные условия труда.

При планировании и ведении деятельности мы уделяем пристальное внимание правам граждан и общества, учитывая влияние Компании на данные аспекты.

Подробнее см. раздел **«Работа с местными сообществами» › стр. 174** и **«Ответственное отношение к окружающей среде» › стр. 89**



Основные сферы соблюдения прав человека в Компании

В отношении практик найма	**Уважение к многообразию культур и недопущение дискриминации**	Мы убеждены в ценности каждого человека с его уникальными качествами. В Компании действует Политика по многообразию и инклюзивности, закрепляющая наши подходы и обязательства	Подробнее см. раздел **«Люди, с которыми мы работаем» › стр. 120**
	Свобода создания ассоциаций и заключения коллективных договоров	Мы уважаем право сотрудников на создание свободных объединений, присоединение к профсоюзам и участие в коллективных переговорах. В Компании действуют коллективные договоры, подтверждающие предоставление расширенного перечня льгот	Подробнее см. раздел **«Люди, с которыми мы работаем» › стр. 120**
	Соблюдение требований охраны труда и промышленной безопасности	В Компании реализуется комплекс мер для обеспечения безопасных условий труда для сотрудников Компании и представителей подрядных организаций. В 2024 году было зарегистрировано 0 несчастных случаев среди сотрудников ПАО «ЭЛ5-Энерго»	Подробнее см. раздел **«Здоровье и безопасность» › стр. 156**
	Честные и благоприятные условия труда	Мы стремимся создать для наших сотрудников комфортную атмосферу, для максимальной реализации профессионального потенциала. На постоянной основе мы ведем работу в части улучшения условий труда	Подробнее см. раздел **«Люди, с которыми мы работаем» › стр. 120**
	Отказ от принудительного или обязательного труда, а также детского труда	В соответствии с нормами российского и международного права наша Политика в области прав человека направлена на недопущение и искоренение детского и принудительного труда как в деятельности нашей Компании, так и среди контрагентов	Подробнее см. Кодекс этики и др. связанные документы на официальном сайте Компании
В отношении общества	**Соблюдение прав сообществ и местного населения**	Мы с особым вниманием относимся к жителям регионов присутствия Компании и к тем правам, которые могут быть нарушены в ходе реализации инвестиционных проектов и ведения текущей производственной деятельности Компании	Подробнее см. раздел **«Работа с местными сообществами» › стр. 174**
	Недопустимость коррупции	В Компании выстроена эффективная система управления рисками в области взяточничества и коррупции, которые не приемлемы для нас ни в какой форме. В 2024 не было зафиксировано ни одного случая нарушения антикоррупционного законодательства	Подробнее см. раздел **«Деловая этика и противодействие коррупции» › стр. 228**
	Конфиденциальность и надлежащее использование средств коммуникаций	Компания с повышенным вниманием относится к информационной безопасности. Мы убеждены, что внедрение и разработка инновационных подходов – это ключ к будущему энергетики, и рассматриваем инновации в качестве одного из основных акселераторов роста для Компании	Подробнее см. раздел **«Инновации, цифровые технологии и информационная безопасность» › стр. 240**

Оценка рисков, связанных с соблюдением прав человека

Мы регулярно оцениваем риски в области соблюдения прав человека. Результаты этой оценки становятся основой планирования мероприятий, направленных на предотвращение или смягчение последствий указанных рисков.

Условные обозначения категорий значимых рисков по основным процессам в области прав человека

- Внутренние риски
- Внешние риски, оказывающие влияние на Компанию
- Риски, источником которых может выступать Компания, оказывающие влияние за ее периметром

Основной процесс	Категория	Значимые риски	Наши действия
Управление персоналом		• Нарушения в области соблюдения прав человека в отношении сотрудников Компании и (или) самими сотрудниками Компании	• Требования Кодекса этики и Политики по соблюдению прав человека распространяются на всех без исключения сотрудников Компании. • Проводятся информационные и образовательные мероприятия для повышения осведомленности сотрудников всех уровней о практиках и принципах в части соблюдения прав человека
Закупки		• Нарушения в области соблюдения прав человека со стороны кадровых агентств • Нарушения в области соблюдения прав человека со стороны поставщиков товаров, работ и услуг • Нарушения в области соблюдения прав человека со стороны сотрудников подрядных и субподрядных организаций	• Проводится оценка в области соблюдения прав человека на этапе оценки поставщиков услуг, включая кадровые агентства • Проводится проверка практик соблюдения прав человека контрагентами на этапе оценки. • Применяются ключевые факторы устойчивого развития на этапе проведения отдельных категорий закупок
Охрана труда		• Несоблюдение требований по охране труда и промышленной безопасности сотрудниками Компании	• Мы придерживаемся принципа «Ноль несчастных случаев» в области охраны труда и промышленной безопасности. • Менеджмент Компании неукоснительно соблюдает требования по охране труда и промышленной безопасности. • Реализуется проект #ЖивиБезопасно, охватывающий всех без исключения сотрудников Компании. • В случае нарушения требований охраны труда действует механизм приостановки (прекращения) работ.
		• Несоблюдение требований по охране труда сотрудниками подрядных и субподрядных организаций	• На этапе оценки поставщиков работ и услуг проводится оценка в области охраны труда и промышленной безопасности. • В случае нарушения требований охраны труда действует механизм приостановки (прекращения) работ
Взаимодействие с местным сообществом		• Нарушения прав человека, связанные с ведением деятельности Компании в регионах присутствия (например, экологическое влияние) • Вынужденное переселение местных жителей, связанное со строительством объектов Компании	• ЭЛ5-Энерго ведет регулярный мониторинг экономического, социального и экологического воздействия деятельности Компании на местные сообщества. • Ведется открытый диалог с представителями местного сообщества на всех этапах развития бизнеса

Информирование и обучение сотрудников

GRI 2-24 GRI 205-2

При приеме на работу все наши сотрудники проходят обязательное ознакомление с положениями основных документов Компании, включая Кодекс этики, Политику соблюдения прав человека и Политику по предотвращению коррупции.

Кроме того, новые сотрудники в рамках процесса адаптации проходят обязательное вводное обучение, в ходе которого в доступной форме знакомятся с основными требованиями к этическому поведению как внутри Компании, так и за ее пределами.

В связи с выпуском в конце 2023 года обновленных версий кодексов этики и Политики соблюдения прав человека, в 2024 году прохождение обучающих курсов было назначено всем сотрудникам Группы компании без исключения:

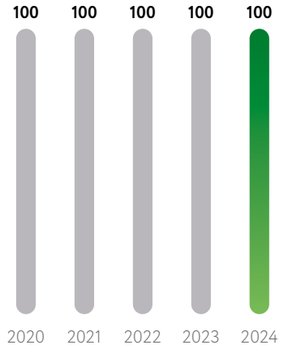
Обучающий курс для сотрудников «Кодекс этики»	Обучающий курс для сотрудников «Политика соблюдения прав человека»
• Общие принципы Кодекса этики • Критерии поведения • Процессы, регулируемые положениями Кодекса этики • Примеры ситуаций • Способы отправки сообщения о нарушении норм корпоративной этики	• Основные термины • Национальные и международные документы • Позиция ЭЛ5-Энерго по вопросам соблюдения прав человека, корпоративные процедуры и политики • Содержание Политики соблюдения прав человека • Права, связанные с трудовыми отношениями • Права граждан и общества • Способы отправки сообщения о нарушении норм корпоративной этики • Рекомендации для делового общения в коллективе
Назначен всем сотрудникам Компании и обязателен для прохождения всеми новыми сотрудниками в течение 3 месяцев с момента найма. Включает проверочные вопросы для закрепления материала. Курс считается завершенным при успешном прохождении итогового тестирования	Назначен всем сотрудникам Компании и обязателен для прохождения всеми новыми сотрудниками в течение 3 месяцев с момента найма. Включает проверочные вопросы для закрепления материала. Не подразумевает итогового тестирования
94,6 % от общего числа сотрудников завершили обучение	**80,9 %** от общего числа сотрудников завершили обучение
97,7 % вновь принятых сотрудников завершили обучение	**95,8 %** вновь принятых сотрудников завершили обучение

Также для персонала мы проводим информационные встречи (как правило, в онлайн-формате) с представителями подразделений, ответственными за контроль исполнения и соблюдение антикоррупционных процедур. На подобных встречах сотрудники Компании могут получить информацию о том, каким образом необходимо соблюдать требования процессов и по каким принципам они сформированы, а также задать все интересующие вопросы.

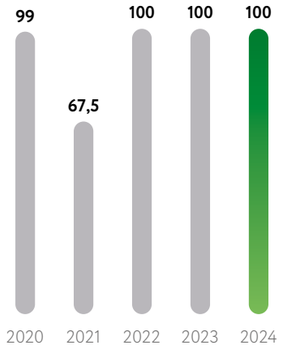
100 %

сотрудников и членов руководящих органов в 2024 году были ознакомлены с Политикой по предотвращению коррупции и основными антикоррупционными процедурами, применяемыми в Компании

Доля членов руководящих органов, до которых были доведены антикоррупционные политики, %



Доля сотрудников, до которых были доведены антикоррупционные политики и процедуры организации, %



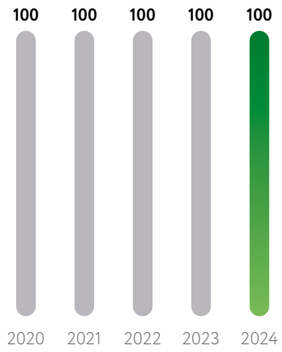
Ознакомление наших деловых партнеров с Кодексом этики и Политикой по предотвращению коррупции осуществляется следующим образом: во все заключаемые Компанией договоры обязательно вносится специальный раздел, посвященный этике ведения бизнеса, а также включается ссылка на Политику по предотвращению коррупции.

В Компании также проводится регулярное обучение сотрудников и членов руководящих органов, направленное на поддержание осведомленности по антикоррупционному поведению, этическим вопросам, конфликту интересов, правилам вручения и получения подарков и другим наиболее актуальным вопросам.

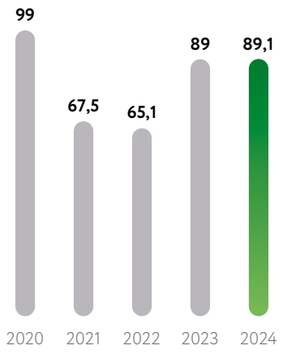
Для сведения всех других заинтересованных сторон мы разместили Кодекс этики, Политику по предотвращению коррупции и Политику соблюдения прав человека на своем официальном сайте



Доля членов руководящих органов, прошедших обучение по вопросам противодействия коррупции, %



Доля сотрудников, прошедших обучение по вопросам противодействия коррупции, %



Ввиду выполнения планов по обновлению Политики по предотвращению коррупции, в связи с корректировкой состава Комитета по противодействию коррупции и включением в него Финансовой дирекции Компания дополнительно провела ознакомление персонала и руководящих органов с указанным документом.

Механизмы обратной связи и поступившие через них обращения

GRI 2-25 GRI 2-26

Мы стремимся последовательно развивать и укреплять наши практики в области деловой этики и вопросов нетерпимости коррупции и взяточничества. Для этого мы поддерживаем непрерывный диалог со всеми заинтересованными сторонами и постоянно совершенствуем механизмы противодействия этическим и коррупционным нарушениям.

Сотрудники Компании также могут обратиться за консультацией и разъяснениями по вопросам, связанным с соблюдением прав человека, к непосредственному руководителю и представителям ответственных подразделений.

Отдел внутреннего аудита ведет учет и обработку всех входящих обращений, касающихся этических и коррупционных нарушений. Мы предпринимаем все доступные меры, чтобы удостовериться, что авторы сообщений не подвергнутся актам возмездия или действиям, которые могут вызвать подозрение в дискриминации или наказании. Автору сообщения гарантируется анонимность, если это не противоречит действующему законодательству Российской Федерации.

За последние 5 лет было зафиксировано 13 обращений на горячую линию, 2 из которых – в 2024 году. Все полученные обращения были обработаны в установленном порядке, а заявители проинформированы о результатах.

В таблице ниже представлена информация по обращениям на горячую линию по кнопке «Связаться с нами» на официальном сайте Компании.

Все заинтересованные стороны, связанные с ЭЛ5-Энерго, могут сообщить о любых допущенных или предполагаемых нарушениях корпоративных политик следующими способами:

Форма обратной связи:

Кнопка «Связаться с нами» на главной странице официального сайта Компании

Электронная почта:

audit.coe@el5-energo.ru

Почта:

115093, Российская Федерация, г. Москва, ул. Павловская, д. 7, стр. 1, ПАО «ЭЛ5-Энерго», Отдел внутреннего аудита

Статистика обращений на горячую линию по вопросам противодействия коррупции

Показатель	2020	2021	2022	2023	2024
Число обращений	2	2	3	4	2
Выявленные коррупционные и этические нарушения	0	0	1	0	0

Планы на 2025 год

По итогам 2024 года мы обновили и приняли на 2025 год следующие цели по системе антикоррупционного менеджмента:

- повышение уровня информированности сотрудников ПАО «ЭЛ5-Энерго» и дочерних обществ по САКМ;
- повышение уровня общей информированности об основных принципах Кодекса этики ПАО «ЭЛ5-Энерго»;
- повышение осведомленности о САКМ деловых партнеров ПАО «ЭЛ5-Энерго» и дочерних обществ.

Помимо обновленных целей, ПАО «ЭЛ5-Энерго» планирует реализовать следующие мероприятия в рамках системы антикоррупционного менеджмента:

- цифровизация оценки рисков в области САКМ;
- автоматизация контроля прохождения обучения по Кодексу этики.

Инновации, цифровые технологии и информационная безопасность

Существенная тема

Инновации и цифровая трансформация

Мы постоянно работаем над развитием и улучшением наших текущих процессов, а также готовим основу для тех, что станут важны для Компании в будущем. Использование передовых цифровых и информационных технологий помогает нам не просто подстраиваться под изменяющиеся требования рынка, но и внедрять новые подходы, трансформируя устоявшиеся методы работы в современные.

Инновации для нас – это не просто новые технологии и идеи. Это целая философия, которая меняет мир вокруг нас. Внедряя инновации, мы двигаем прогресс вперед, открывая новые возможности для развития бизнеса, улучшения качества жизни и раскрытия человеческого потенциала.

Цели Плана по устойчивому развитию

Стратегическая цель:
Обеспечение информационной безопасности

Аспект	Задачи	Показатель
G	EDT ☆ ↑ Реализация и развитие систем электронного обмена документами	Внедрение кадрового электронного документооборота Внедрен кадровый электронный документооборот Внедрение кадрового электронного документооборота и мобильного ТОРО[2] в дочерних обществах
	EDT ☆ ↑ Распространение цифровых навыков среди сотрудников Количество обучающих вебинаров	1 3 10
	EDT ✓ ↑ Использование российского ПО[1] % от общего количества прикладного ПО	15 25 100 Рабочих мест, оборудованных российского ПО

Цель на 2024 г.
Результат за 2024 г.
Цель на 2025 г.

Легенду и основные обозначения, используемые в Плане, см. в разделе **«Управление устойчивым развитием»** › **стр. 46**

1 К российскому ПО относятся в том числе Astra Linux и Офисный пакет R7.
2 ТОРО – техническое обслуживание и ремонт оборудования.

Цифровые технологии

GRI 3-3

Ответственность за реализацию программы цифровой трансформации и внедрение цифровых технологий лежит на Дирекции информационных технологий (ДИТ).

Цифровые технологии стали основой для текущей деятельности и запуска новых бизнес-направлений. Они не только поддерживают основные функции, но и предлагают новые инструменты для улучшения взаимодействий как внутри Компании, так и с внешними партнерами.

Направления работы ДИТ

1 **Повышение производительности и поддержание конкурентоспособности**
ДИТ обеспечивает адаптацию внутренних процессов к новым вызовам, внедрение облачных решений, искусственного интеллекта и инновационных технологий, в том числе для автоматизации процессов.

2 **Обеспечение безопасности**
ДИТ занимается защитой данных, предотвращает утечки информации и инциденты, связанные с кибератаками.

3 **Гибкость и устойчивость**
ДИТ способствует созданию гибкой и устойчивой инфраструктуры, которая может быстро адаптироваться к изменениям внешней среды, например переход на удаленную работу или изменение требований законодательства.

Регламентирующие документы

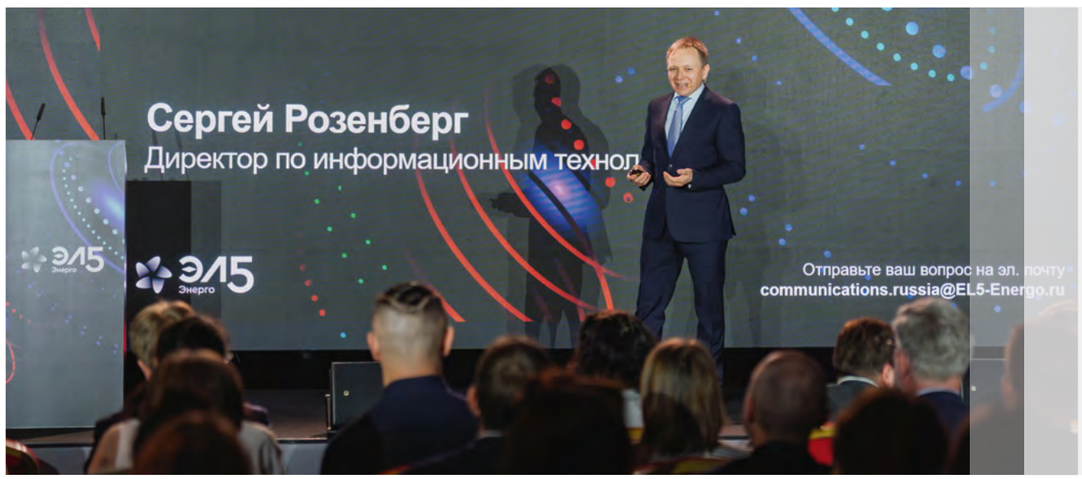
Внутренние документы:

- Техническая политика в области ИТ, АСУ ТП и ИБ
- Операционная инструкция «Разработка и внедрение, изменение ИТ-услуг/систем»

Внешние документы:

- Указ Президента Российской Федерации от 30.03.2022 № 166 «О мерах по обеспечению технологической независимости и безопасности критической информационной инфраструктуры Российской Федерации»
- Постановление Правительства Российской Федерации от 22.08.2022 № 1478 «Об утверждении требований к программному обеспечению»

ДИТ играет ключевую роль в поддержании и развитии цифровых инициатив Компании, а также обеспечении готовности Компании к вызовам будущего и успешной конкуренции на глобальном рынке.



Повышение эффективности управления

В 2024 году главные задачи ДИТ заключались в минимизации рисков, связанных с технической и программной надежностью действующих информационных систем Компании, а также в их дальнейшем развитии с использованием российских цифровых технологий.

Фокус работы ДИТ в 2024 году	Примеры проектов
Информационная безопасность (обеспечение защиты Компании от финансовых и репутационных потерь)	Развитие и укрепление мер по защите информации, включая шифрование каналов связи, мониторинг угроз и проведение регулярных тестов на проникновение
Локализация (снижение зависимости от иностранных поставщиков и обеспечение стабильности работы в условиях санкций)	Продолжилось активное внедрение отечественных программных продуктов и операционных систем взамен зарубежных аналогов. Команда ДИТ успешно внедряет новые решения и поддерживает высокий уровень ИТ-сервисов, обеспечивая стабильное предоставление услуг с показателем доступности[1] более 98 %
Цифровая трансформация (реализация программы цифровой трансформации, направленной на оптимизацию бизнес-процессов и улучшение клиентского опыта)	Особое внимание уделялось внедрению новых цифровых технологий, таких как искусственный интеллект, большие данные и интернет вещей. В 2024 году внедрена система кадрового электронного документооборота (КЭДО), а также велось дальнейшее развитие систем электронного документооборота с использованием электронных подписей. Компания продолжает развивать свои компетенции в области внутренних разработок. В 2024 году были создана ИТ-система для организации процессов планирования потребностей и формирования планов закупок. Данная система поможет автоматизировать новый закупочный процесс, сделать его максимально прозрачным и структурным. Решение успешно внедрено в Компании, и зарегистрировано в Федеральной службе по интеллектуальной собственности (Роспатент). Также создана система аудита на основе чек-листов для оперативного реагирования на возможные и текущие риски в области охраны труда, промышленной безопасности и экологии. Решение успешно внедрено в Компании и зарегистрировано в Федеральной службе по интеллектуальной собственности (Роспатент). Кроме того, продолжается совершенствование программного комплекса «Управление генерацией и рынок». Подробнее см. в подразделе **«Цифровая зеленая генерация»** › **стр. 243**
Подготовка кадров (повышение квалификации персонала и общей эффективности работы Компании)	Продолжилось проведение регулярных вебинаров и консультаций для обучения сотрудников новым цифровым навыкам, в частности большое внимание уделялось принципам и навыкам работы с искусственным интеллектом и внедрением технологий машинного обучения в производственные процессы, использованию новых внутренних и внешних платформ, инструментам визуализации

1 Показатель доступности SLA (англ.: Service level agreement).

Свидетельства о регистрации программ


РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

СВИДЕТЕЛЬСТВО
о государственной регистрации программы для ЭВМ

№ 2024618444

«ЭЛ5 Мобильные проверки»

Правообладатель: Публичное акционерное общество «ЭЛ5-Энерго» (RU)

Автор(ы): Кулыгин Александр Владимирович (RU)

Заявка № 2024617491
Дата поступления 11 апреля 2024 г.
Дата государственной регистрации в Реестре программ для ЭВМ 11 апреля 2024 г.

Руководитель Федеральной службы по интеллектуальной собственности


РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

СВИДЕТЕЛЬСТВО
о государственной регистрации программы для ЭВМ

№ 2024613852

«ЭЛ5-Планирование»

Правообладатель: Публичное акционерное общество «ЭЛ5-Энерго» (RU)

Автор(ы): Кулыгин Александр Владимирович (RU)

Заявка № 2024612938
Дата поступления 16 февраля 2024 г.
Дата государственной регистрации в Реестре программ для ЭВМ 16 февраля 2024 г.

Руководитель Федеральной службы по интеллектуальной собственности

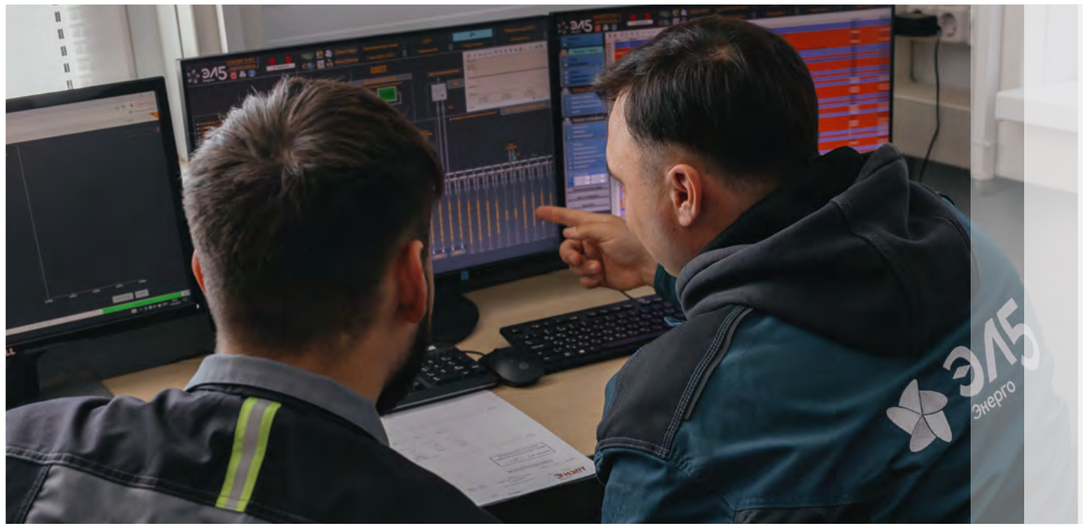
Цифровая зеленая генерация

Азовская и Кольская ВЭС управляются с удаленного щита, при этом основная инфраструктура цифровых решений распределена между площадкой электростанции и внешним дата-центром. Такая архитектура позволяет существенно повысить надежность и способность системы к масштабированию на другие объекты генерации.

Совместно с системным оператором Единой энергетической системы (АО «СО ЕЭС») осуществлен проект по шифрованию двухстороннего трафика через каналы связи диспетчерских центров. Это обеспечивает надежность и безопасность дистанционного управления технологическими режимами работы и эксплуатационными состояниями оборудования и устройств ветроэлектростанций.

Азовская и Кольская ВЭС полностью интегрированы в цифровую экосистему для обеспечения их работы на электроэнергетическом рынке. Поддержка операций на рынках выбора состава включенного генерирующего оборудования, рынке на сутки вперед и балансирующем рынке, а также предоставление аналитической отчетности осуществляются на уровне тепловых электростанций в рамках систем «Управление генерацией и рынок» и «Корпоративное хранилище данных».

В 2024 году продолжалась масштабная работа по развитию прикладных систем, организации и поддержке инфраструктуры сбора и передачи технологических данных от ветропарков, а также расширению ресурсов дата-центра.



Информационная безопасность

Мы уделяем большое внимание вопросам информационной безопасности. Это необходимо для защиты персональных данных сотрудников Компании и контрагентов, беспрерывного функционирования всех бизнес-процессов, а также с целью использования преимуществ, которые дают цифровые технологии.

За информационную безопасность отвечает команда квалифицированных специалистов, использующих различные средства защиты информации; при необходимости привлекаются специализированные организации. Все выполняемые технические и организационные мероприятия и процедуры реализуются с учетом международных стандартов и современных национальных требований.

Осознавая важность и необходимость обеспечения безопасности информационных и промышленных систем автоматизированного управления, в 2024 году Компания продолжила активную работу, направленную на выполнение требований законодательства по защите критической информационной инфраструктуры и взаимодействию с государственными регулирующими органами. С учетом требований Федерального закона от 26.07.2017 № 187-ФЗ «О безопасности критической информационной инфраструктуры Российской Федерации» и Политики Компании по обеспечению информационной безопасности при эксплуатации промышленных информационных систем и проведении необходимых технических мероприятий особое внимание уделяется построению безопасных внутренних процессов.

Продолжилась работа над масштабным проектом, направленным на обеспечение защиты персональных данных как сотрудников, так и партнеров Компании. Также было проведено тестирование защищенности цифровой инфраструктуры Компании, которое подтвердило ее высокий уровень.

Проводится периодическое обучение и информирование всего персонала Компании по вопросам информационной безопасности, в том числе в случае возникновения новых отдельных видов рисков. В 2024 году была проведена информационная кампания, предназначенная для обучения сотрудников действиям в случае возможных мошеннических обращений и их распознаванию на ранних этапах.

В 2024 году была проведена значительная работа по реализации технических мер защиты и внедрению системы безопасности объектов критической информационной инфраструктуры.

Благодаря предпринятым мерам и проведенным мероприятиям в 2024 году не произошло ни одного инцидента в области информационной безопасности, равно как и случаев утечки данных.



Повышение уровня знаний и квалификации в области информационных технологий

Мы осознаем, что успех цифровой трансформации зависит не только от технологий, но и от готовности нашего персонала к изменениям. Синергия квалифицированных кадров и возможностей современных технологий позволяет нам эффективно работать в разных форматах: на рабочем месте, дистанционно и в гибридном режиме.

Для дальнейшего развития цифровых навыков сотрудников мы регулярно проводим вебинары и индивидуальные онлайн-консультации.

Эти мероприятия помогают сотрудникам различных подразделений и руководству Компании не только осваивать новые цифровые компетенции, но и обмениваться опытом и лучшими практиками.

В 2024 году наибольший интерес вызвали вебинары по работе с системами искусственного интеллекта, использованию новых внутренних и внешних платформ, инструментам визуализации и другим полезным цифровым навыкам.

Управление ИТ-рисками

Мы постоянно обновляем и отслеживаем риски в сфере информационных технологий. ЭЛ5-Энерго нацелено на использование разнообразных инструментов для прогнозирования и управления рисками. Управление рисками информационной безопасности является частью общей системы управления рисками и внутреннего контроля. В 2024 году продолжилась работа по совершенствованию системы управления рисками и внутренними контрольными механизмами Компании.

Подробнее см. раздел **«Система управления рисками и внутреннего контроля» › стр. 222**



Планы на 2025 год

В 2025 году мы планируем продолжать развивать импортонезависимые технологии, в том числе:

- внедрение системы расчета технико-экономических показателей, включающей следующий функционал:
  - обеспечение возможности цифрового моделирования режимов работы основного и вспомогательного оборудования с целью прогнозирования удельных расходов топлива;
  - расчет и определение оптимального состава включенного генерирующего оборудования по критерию максимизации маржинальной прибыли;
  - расчет и определение оптимального распределения тепловой и электрической нагрузки на выбранном составе включенного генерирующего оборудования по заданным критериям;
  - выполнение расчетов для поддержки принятия решений по управлению производственной деятельностью в режиме реального времени при распределении электрической и тепловой нагрузки на работающем оборудовании;
  - автоматизация сбора и хранения первичных данных;
- внедрение системы технического архива – инструмента, который помогает преобразовать физические документы в цифровые форматы, а также организовать и систематизировать эти файлы для легкости и доскональности в управлении. Система обеспечит прямую загрузку документов, их классификацию, а также извлечение существенной информации, что позволит легко находить необходимые данные.

Инновации

GRI 3-3

Инновационный центр ПАО «ЭЛ5-Энерго» расположен в Технопарке Сколково – самом сердце инновационной экосистемы России. Целью Инновационного центра является кросс-функциональное взаимодействие со специалистами в продвинутых инновационных экосистемах и аккумуляция полученных знаний в интересах развития и трансформации Компании.

Мы держим руку на пульсе создаваемых технологий и инновационных решений для развития и повышения операционной эффективности бизнеса.

Подход «Открытые инновации»

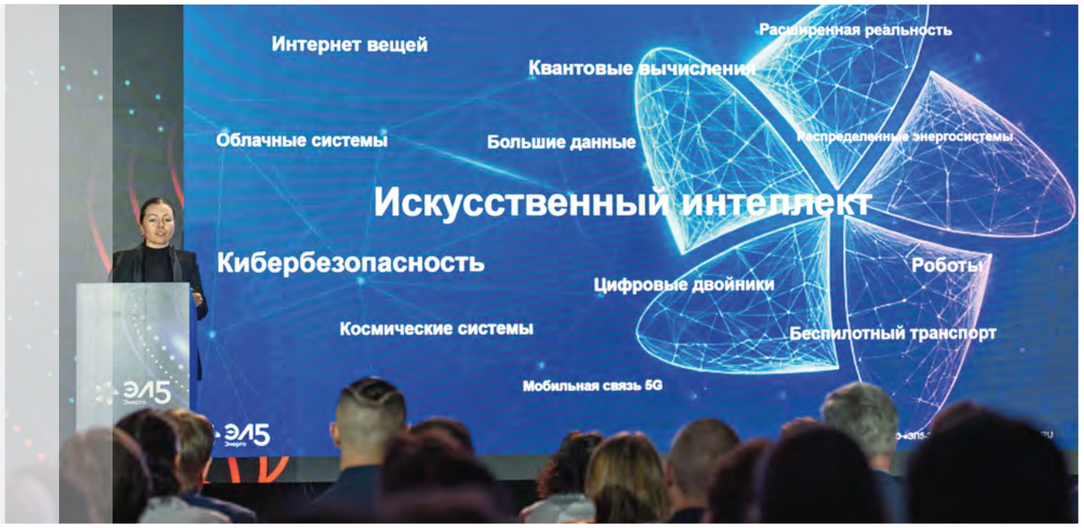
Инновационный центр помогает нам налаживать сотрудничество со стартапами, малыми и средними предприятиями, университетами, корпорациями, акселераторами, венчурными фондами, технопарками, научным сообществом, талантливой и креативной молодежью, предлагая им наши опыт и экспертизу, площадки для пилотирования проектов, а также ресурсы, необходимые для разработки и тестирования лучших решений.

Подход «Открытые инновации» ориентирован на сотрудничество и обмен новыми идеями, исходящими от наших партнеров. Инновационный центр ПАО «ЭЛ5-Энерго» поддерживает наиболее интересные инициативы, тщательно отбирая лучшие практики. В ходе взаимодействия мы находим новые решения, тестируем их, а в случае успеха – внедряем в свою работу.

Мы открыты к сотрудничеству со всеми участниками инновационной экосистемы России и мира. Мы верим, что, только меняясь сами, мы сможем сделать энергетику инновационной.

У вас есть идея, решение, предложение о сотрудничестве?

Напишите нам:
Innovation.hub@EL5-energo.ru



Приоритетные для Компании направления поиска инновационных технологий:

- энергоэффективность;
- возобновляемые источники энергии;
- промышленный интернет вещей;
- электротранспорт и электрозарядная инфраструктура;
- робототехника и дроны;
- квантовые компьютеры;
- новые материалы;
- технологии охраны труда и промышленной безопасности;
- искусственный интеллект и машинное обучение;
- VR/AR/XR[1];
- цифровая безопасность

В своей деятельности мы ориентируемся не только на решение ежедневных задач, фокусируясь на оптимизации существующих процессов, но и уделяем пристальное внимание направлениям, которые будут востребованы Компанией в течение ближайших лет. Мы придерживаемся курса на поиск и внедрение передовых практик и инновационных решений, позволяющих наиболее эффективно реализовывать устойчивую стратегию Компании.

Мы считаем внедрение и разработку инновационных подходов одним из важнейших инструментов в процессе достижения стратегических целей и рассматриваем инновации как один из стимулов развития для Компании.

Результаты работы Инновационного центра за 2024 год

В 2024 году в фокусе внимания Компании были решения в области искусственного интеллекта и нейросетей, охраны труда и промышленной безопасности, автоматизации и роботизации производственных и бизнес-процессов, использование VR/AR-технологий для обязательного обучения сотрудников, а также инновационные решения для повышения эффективности обслуживания и ремонтов тепловых сетей.

В отчетном году нашими экспертами были рассмотрены 202 технологии, из которых 27 были отобраны как потенциально интересные; в настоящее время осуществляется их экономическая оценка и обсуждение потенциала для реализации пилотных проектов.

Для повышения эффективности работы была обновлена цифровая система управления инновациями. На базе корпоративного портала мы реализовали процесс учета, оценки, доработки и последующего пилотирования стартапов и технологий.



202

технологии

рассмотрены в 2024 году, включая приоритетные направления в области ИИ, автоматизации и VR/AR-технологий

27

технологий

отобраны для потенциальной реализации

1 Виртуальная реальность (VR); дополненная реальность (AR); расширенная реальность (XR).

Инновационная культура

Одной из задач Инновационного центра является развитие креативности и инновационной культуры в Компании, а также содействие развитию создаваемых технологий и инноваций в энергетике в целом.

В 2024 году Инновационный центр провел ряд мероприятий и вебинаров для сотрудников о новейших технологиях и проектах в области энергетики. Стартовал совместный проект Инновационного Центра и Дирекции информационных технологий для сотрудников Компании по популяризации использования искусственного интеллекта в повседневных рабочих и личных задачах. В рамках проекта проведены обучающие мероприятия, опросы, конкурс, создана база знаний.

В течение года в Инновационном центре проводились не только мероприятия для сотрудников, но и предпринимательские мастер-классы, менторские встречи для участников стартапов, студентов, социальных предпринимателей.

Избранный проект

Практикум стал важным этапом взаимодействия молодых специалистов с экспертами отрасли.

Проектный практикум «Разработка модели прогнозирования выработки ВЭС на основе методов машинного обучения» для студентов УралЭНИН УрФУ

В 2024 году мы реализовали новый формат академического сотрудничества в виде проектного практикума. Это комплексный инструмент взаимодействия вуза и предприятия, сочетающий теоретическую лекционную часть от экспертов Компании, посещение студентами производственных площадок и выполнение практического задания.

В рамках данного практикума студенты 1-го года магистратуры Уральского энергетического института УрФУ, обучающиеся по программе «Искусственный интеллект в электроэнергетике», получили возможность не только больше узнать о работе ветропарка и особенностях энергетического рынка нашей страны, но также посетить с экскурсией Среднеуральскую ГРЭС и выполнить практическую работу по созданию математической модели краткосрочного прогнозирования выработки Кольской ВЭС.

Завершился практикум защитой проектов перед комиссией, состоящей из представителей различных подразделений Компании.

Работа была построена в концепции «Проект как стартап». Помимо анализа и очистки данных, разработки математической модели для прогнозирования, необходимо было определить актуальность проблемы, цели и задачи проекта, проанализировать существующие на рынке решения, рассчитать экономические показатели проекта и представить созданное решение на защите проекта перед экспертами ПАО «ЭЛ5-Энерго» и представителями вуза.

Подробнее о сотрудничестве с УрФУ см. раздел **«Академическое сотрудничество» › стр. 179**

Планы на 2025 год

В текущем году Инновационный центр планирует усиливать накопленный опыт и ставит следующие задачи:

- расширить воронку инновационных решений / стартапов;
- развивать и поддерживать партнерства в инновационной экосистеме;
- продолжать исследование современных трендов рынка и инновационных решений по ключевым направлениям для Компании;
- распространять культуру открытых инноваций внутри Компании и за ее пределами.

Ключевыми направлениями поиска технологий традиционно будут решения в области охраны труда и промышленной безопасности, автоматизации и роботизации производственных и бизнес-процессов.

Особую важность с точки зрения внутренних инноваций сохраняет проект по популяризации использования искусственного интеллекта сотрудниками и внедрения решений на основе искусственного интеллекта и машинного обучения в бизнес-процессы.

В рамках академического сотрудничества продолжится взаимодействие с вузами: организация студенческих хакатонов, кейс-чемпионатов. На 2025/2026 учебный год уже запланирован проектный практикум для студентов УралЭНИН УрФУ по созданию готового продукта / стартапа по прогнозу выработки ВИЭ-генерации.

Просто о важном

Воронка инициатив

Процесс рассмотрения идей и инициатив в Компании. В нее попадают все обозначенные инициативы: идеи новых функций или продуктов, предложения по улучшению существующих. Затем каждую из них осмысливают в общих чертах, берут в проработку и концептуализируют. На третьем этапе оценивают реализуемость идеи, а на четвертом – выбирают вариант реализации и фиксируют границы инициативы.

Хакатон

Соревнование, на котором команды на время создают прототип мобильного приложения, веб-сервиса или другого продукта для решения проблемы, с которой столкнулся заказчик.

Стартап

Коммерческий проект, который тестирует бизнес-идею. Он нацелен на быстрый возврат инвестиций и получение прибыли. В основе любого стартапа лежит не имеющая аналогов бизнес-модель – новаторская идея или уникальный способ ее реализации.

Устойчивая цепочка поставок

Существенная тема

Эффективное управление и добросовестность

Устойчивая цепочка поставок имеет важное значение для Компании, так как обеспечивает построение прочных, долгосрочных отношений с надежными поставщиками.

Важным направлением для развития отношений с поставщиками является интеграция критериев промышленной безопасности, социальных и экологических аспектов в процедуру выбора поставщиков. Таким образом, нивелируются риски в области охраны окружающей среды, охраны труда, социальной ответственности, репутации, обеспечивая надежность и устойчивость цепочек поставок.

В основе эффективности нашей закупочной деятельности лежат тщательный отбор поставщиков, а также открытость и прозрачность закупочных процедур.

Цели Плана по устойчивому развитию

Стратегическая цель:
Повышение устойчивости цепочки поставок

Аспект	Задачи	Показатель
G	EXS ✓ → Применение критериев устойчивого развития при оценке поставщиков % тендеров	100 100 100

Цель на 2024 г.
Результат за 2024 г.
Цель на 2025 г.

Легенду и основные обозначения, используемые в Плане, см. в разделе **«Управление устойчивым развитием» › стр. 46**



Подход к управлению закупочной деятельностью

GRI 3-3

Компания работает с поставщиками в строгом соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, придерживаясь при этом высоких стандартов в области устойчивого развития.

Закупочная деятельность Компании осуществляется в соответствии с требованиями Федерального закона от 18.07.2011 № 223-ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц» (далее Закон № 223-ФЗ). Положение о закупке, разработанное в соответствии с требованиями Закона № 223-ФЗ, является главным документом, которым руководствуется Компания при осуществлении закупок. Утверждает Положение Совет директоров Компании. Положение о закупке устанавливает порядок планирования, способы закупки, в том числе условия их применения, порядок проведения процедур, заключения и исполнения договоров и иные правила, регулирующие все этапы закупочной деятельности. Положение о закупке размещено в Единой информационной системе (далее – ЕИС) в сфере закупок (https://zakupki.gov.ru) в открытом доступе. Кроме того, на официальном сайте Компании в разделе «Закупки» размещена ссылка на страницу ЕИС, содержащую Положение о закупке Компании.

Изменения в Положение о закупке вносятся в случае изменений законодательных актов, регулирующих закупочную деятельность Компании, а также по результатам анализа практики применения Положения о закупке. Так, в 2024 году в Положение о закупке были внесены существенные изменения в части установления и применения мер национального режима в отношении закупаемых товаров в соответствии с требованиями Федерального закона от 08.08.2024 № 318-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу отдельных положений законодательных актов Российской Федерации».

В Компании предусмотрена централизованная структура управления закупочными процедурами. Все закупочные процессы выполняются и контролируются одним подразделением, что позволяет избежать дублирования функций и гарантирует эффективное управление процессами, в том числе позволяет:

- эффективно управлять отношениями с поставщиками;
- оперативно проводить оценку;
- объединять потребности разных производственных объектов Компании и получать более выгодные коммерческие условия выполнения обязательств поставщиков путем консолидации объемов закупок различных производственных филиалов.

Таким образом, разработанные в Компании единые процедуры и стандарты способствуют повышению эффективности закупок и снижению рисков.

Ответственность за данное направление работы несет Управление по закупкам. Помимо него, в процессы закупочной деятельности в качестве экспертов привлекаются сотрудники подразделения заказчика, подразделения по экономической безопасности, правовых подразделений, подразделения по охране труда, промышленной безопасности, экологии и качеству, а также подразделения по устойчивому развитию.

Регламентирующие документы

Внутренние документы:

- Положение о закупке
- Положение о Закупочной комиссии
- Регламент «Закупка и управление консультационными и профессиональными услугами в области отношений с государственными органами, по вопросам развития бизнеса, а также слияний и поглощений»
- Методики, определяющие критерии отбора и оценки заявок участников при приобретении товаров, работ, услуг
- Методика расчета начальной максимальной цены договора (НМЦД)

Внешние документы:

- Гражданский кодекс Российской Федерации
- Федеральный закон от 18.07.2011 № 223-ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц»
- Федеральный закон от 26.07.2006 № 135-ФЗ «О защите конкуренции»

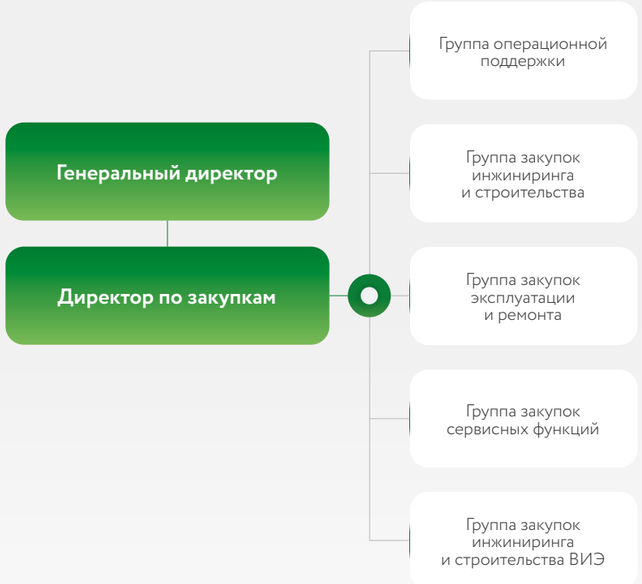
Иные регламентирующие документы, размещенные на официальном сайте

Механизмы управления закупочной деятельностью ПАО «ЭЛ5-Энерго» закреплены в ряде внутренних регламентирующих документов, обеспечивающих согласованность применяемых процедур.

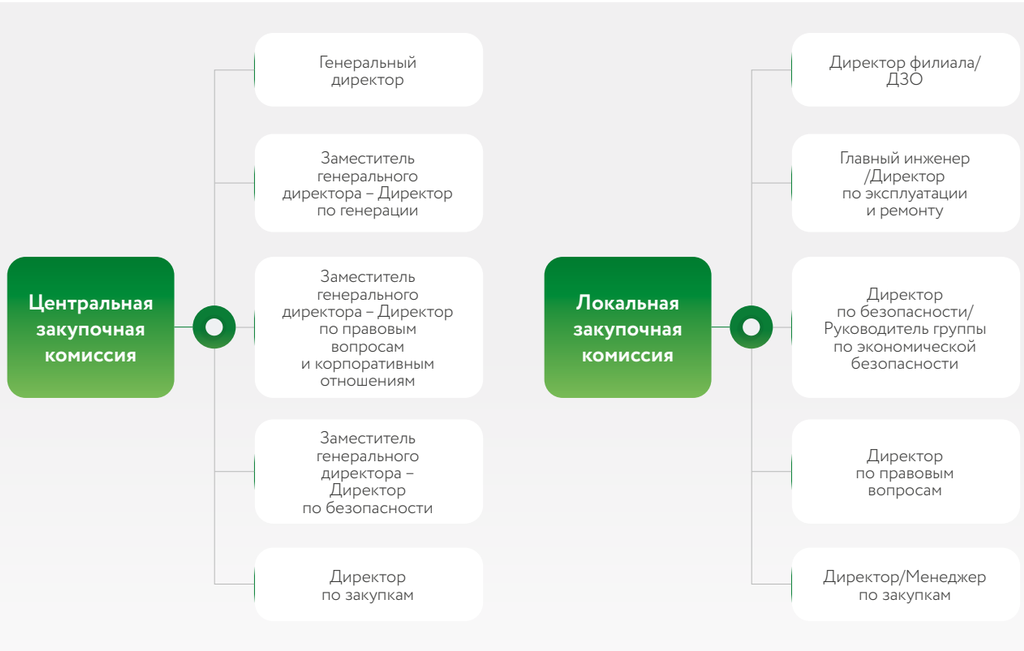
Для принятия решений по закупочным процедурам создаются коллегиальные органы – закупочные комиссии, состав которых утверждает Генеральный директор Компании.

Закупочная комиссия обеспечивает эффективное и справедливое проведение закупочных процедур для нужд Компании, соблюдение законодательства Российской Федерации и локальных нормативных актов Компании при проведении закупочных процедур.

Организационная структура Управления закупочными процедурами



Организационная структура закупочных комиссий, действующих в Компании



В Компании создано несколько постоянно действующих закупочных комиссий в зависимости от бюджета, типа закупки и иных условий:

- Центральная закупочная комиссия принимает решения по закупкам для поддерживающих и сервисных функций, закупкам с начальной (максимальной) ценой свыше 20 млн рублей без НДС, закупкам по приоритетным проектам Компании, закупкам товаров, относящихся к категориям «Поверхности нагрева» и «Турбины и запасные части к ним», закупкам работ на сосудах и котлах, дымовых трубах, газовых и паровых турбинах, проектных и пуско-наладочных работ;
- Для принятия решений по всем остальным закупкам для нужд соответствующих производственных филиалов созданы Локальная закупочная комиссия филиала «Конаковская ГРЭС», Локальная закупочная комиссия филиала «Невинномысская ГРЭС», Локальная закупочная комиссия филиала «Среднеуральская ГРЭС», а также закупочные комиссии дочерних обществ.

В целях обеспечения соблюдения интересов Компании при проведении закупочных процедур в состав каждой закупочной комиссии включены представители Группы по экономической безопасности, по правовым вопросам, по закупочной деятельности.

Закупочная комиссия возглавляется председателем. Председателем Центральной закупочной комиссии назначен Генеральный директор Компании, Локальной закупочной комиссии филиала – директор соответствующего филиала Компании.

Закупочные комиссии осуществляют согласование закупочной документации, рассмотрение и оценку заявки участников закупки, определение участника закупки, с которым будет заключен договор.

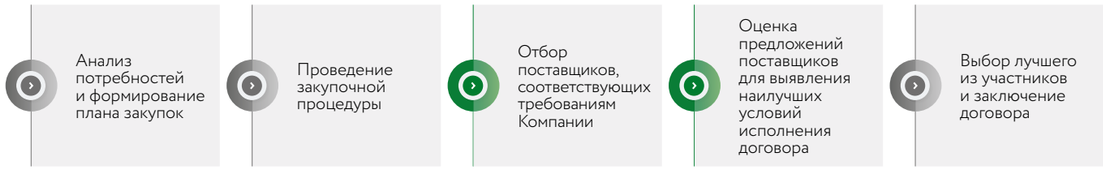
Организация закупочного процесса

Мы стремимся развивать добросовестную конкуренцию, обеспечивать прозрачность закупок и эффективно использовать денежные средства. Закупочная деятельность включает множество аспектов, которые важны для эффективного управления процессами:

- планирование закупок на основании процедуры определения будущих потребностей;
- учет критериев промышленной безопасности производства работ, экологических и социальных факторов при выборе поставщиков;
- поддержка местного бизнеса и малых предприятий;
- внедрение современных информационных технологий для автоматизации закупочных процессов.

В Компании действует комплексная система управления устойчивой цепочкой поставок, нацеленная на обеспечение подконтрольности, сохранения принципа равноправия участников закупок и прозрачности закупочного процесса.

Процесс закупок товаров, работ и услуг



Для нас важно минимизировать и по возможности предотвратить потенциальные риски закупочной деятельности и выстроить долгосрочные надежные отношения с деловыми партнерами. Для этого мы постоянно совершенствуем механизмы, обеспечивающие должное взаимодействие с деловыми партнерами, включая регулирование закупочных процедур.

По критериям в области охраны труда, экологии

Технические характеристики, качество, юридическая экспертиза, экономическая и финансовая проверки

Оценка аспектов в области охраны труда, экологии и социальной ответственности

Этапы, на которых применяются инструменты устойчивой цепочки

Электронные торговые площадки для осуществления закупочной деятельности

В 2024 году Компания осуществляла свои закупочные процедуры на следующих электронных торговых площадках:

ТЭК-Торг

Росэлторг

Компания постоянно расширяет перечень инновационных ресурсов и использует возможности новых электронных торговых площадок (ЭТП) для проведения закупок, что позволяет привлечь новых участников и повысить уровень конкуренции.

В 2024 году Группа компании начала осуществлять закупочную деятельность с использованием дополнительной новой площадки Росэлторг – высокотехнологичной электронной площадки, обеспечивающей высокую конкуренцию в закупках и отвечающей международным требованиям безопасности и отказоустойчивости. С ее помощью Компания имеет возможность проводить все необходимые виды электронных закупок.

Использование нескольких электронных торговых площадок дает возможность находить лучшие коммерческие предложения, условия сотрудничества и расширять круг потенциальных поставщиков, что способствует повышению прозрачности и конкурентоспособности закупок. Такой подход помогает Компании эффективно управлять своими ресурсами и минимизировать затраты.

Отбор и оценка поставщиков

GRI 308-1 GRI 407-1 GRI 408-1 GRI 409-1 GRI 412-3

Просто о важном

Материальные группы

Идентификаторы материалов, работ и услуг, сходных по функциональному назначению, которые представляют интерес для Компании и соотносятся с Общероссийским классификатором продукции по видам экономической деятельности. Благодаря единому подходу к разделению материалов, работ и услуг на коды мы можем структурировать процесс оценки поставщиков в зависимости от направления сотрудничества, задавать требования, единые для всех участников. Открытые и понятные критерии для оценки поставщиков обеспечивают прозрачность выбора.

В закупочной деятельности при применении как конкурентных, так и неконкурентных способов закупки в зависимости от закупаемых товаров, работ и услуг Компания определяет отборочные критерии и оценочные критерии. Эти критерии предназначены для выбора поставщиков, которые соответствуют условиям закупки и требованиям Компании и имеют наивысший показатель по результатам их ранжирования, оценочным критериям и степени предпочтительности для Компании.

В рамках отборочной стадии выполняются следующие действия:

- проверка участника закупки на соответствие требованиям действующего законодательства Российской Федерации и требованиям, предъявляемым Компанией по ОТиПБ, экологии и качеству, юридической правоспособности, деловой репутации и надежности;
- проверка предлагаемых товаров, работ, услуг на соответствие требованиям Компании.

По итогам отборочной стадии к дальнейшему участию допускаются те поставщики, которые были признаны соответствующими требованиям Компании. В рамках оценочной стадии Компания оценивает и сопоставляет заявки по оценочным критериям с целью определения наилучших условий выполнения договора.

Закупочная процедура является обязательным этапом нашего взаимодействия с потенциальными поставщиками. Основная цель проведения закупочной процедуры – установление сотрудничества с надежными деловыми партнерами, которые соответствуют всем корпоративным требованиям.

В Компании действует процесс разделения продукции на материальные группы по видам закупаемых товаров, работ и услуг. К каждой материальной группе предъявляются свои требования.

Расширенная оценка поставщиков (материальные группы с высокой критичностью)

GRI 308-1 GRI 308-2 GRI 414-1

В Компании введен перечень материальных групп с высокой критичностью, для которых применяется расширенная оценка. К таким группам относятся:

- турбогенераторы (поставка, монтаж, ввод в эксплуатацию);
- газовые турбины и запчасти к ним;
- трубопроводы;
- трубы и фитинги из стали и сплавов;
- работы по строительству и реконструкции дымовых труб.

В течение отчетного года было заключено 853 договора с компаниями, прошедшими отборочный этап в рамках закупочной процедуры (из них 54 договора – по материальным группам с высокой критичностью).

Применение критериев устойчивого развития

Мы внимательно оцениваем риски, связанные с деятельностью наших поставщиков, в части не только взаимодействия с ПАО «ЭЛ5-Энерго», но и истории их деятельности на рынке. Комплексная проверка включает оценку деловой репутации, финансово-экономического состояния и технического соответствия, а также факторов устойчивого развития.

Основные требования в области устойчивого развития, применяемые на этапе отбора и оценки поставщиков[1]

Социальная ответственность



- Запрет на детский труд
- Запрет на подневольный труд
- Отсутствие случаев дискриминации
- Обеспечение защиты персональных данных сотрудников
- Предоставление сотрудникам отпусков, больничных, выходных дней в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации
- Соблюдение допустимых норм рабочих часов и т. д.

Охрана труда и промышленная безопасность



- Минимальное количество или отсутствие несчастных случаев за последние 3 года, произошедших с сотрудниками компании-участника
- Наличие обучения и проверки знаний по охране труда
- Наличие структурированной системы отбора подрядчиков/субподрядчиков
- Проведение проверок безопасности / инспекций по охране труда на действующих строительных площадках в целях проверки своих подрядчиков/субподрядчиков
- Наличие политики о прекращении работ
- Наличие квалифицированного персонала для оказания первой помощи на рабочих местах и т. д.

Охрана окружающей среды



- Управление отходами (в том числе подходы по предотвращению их образования) согласно требованиям законодательства
- Управление рисками экологических происшествий и их последствий
- Выполнение нормативов утилизации и уплаты экологического сбора и т. д.

1 Конкретные требования по каждой отдельной категории закупок определяются согласно Методикам, определяющим критерии отбора и оценки заявок участников при приобретении товаров, работ, услуг (внутренний документ).

Участники закупки документально подтверждают соответствие каждому критерию, обеспечивая тем самым прозрачность и объективность процесса.

В соответствии с Федеральным законом от 18.06.2011 № 223-ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц» участник закупки должен предоставить ряд документов и сведений, подтверждающих его соответствие критериям отбора и оценки, установленными в закупочной документации.

В договоры с поставщиками включены положения о соблюдении требований по охране труда, антикоррупционная оговорка и ссылки на ряд следующих политик Компании, соблюдение которых ПАО «ЭЛ5-Энерго» ожидает от своих деловых партнеров:

- Кодекс этики ПАО «ЭЛ5-Энерго»;
- Политика соблюдения прав человека ПАО «ЭЛ5-Энерго»;
- Политика по предотвращению коррупции ПАО «ЭЛ5-Энерго»;
- Политика о нетерпимости к употреблению алкоголя, наркотиков, иных токсических веществ, ограничении курения на рабочем месте;
- Интегрированная политика в области охраны труда, промышленной безопасности, экологии, качества и энергоэффективности ПАО «ЭЛ5-Энерго»;
- Политика ПАО «ЭЛ5-Энерго» по обращению с асбестом.

Подробнее о работе с деловыми партнерами в части охраны труда и безопасности см. раздел **«Здоровье и безопасность»** **› стр. 156**

Структура закупок

Распределение товарных категорий в объеме закупок, %



61,6 Поставки
24,3 Работы
14,1 Услуги

Доля МСП в закупках, %



55,36 МСП
44,64 Другие поставщики

Закупки по товарным категориям

В структуре закупок ПАО «ЭЛ5-Энерго» преобладают поставки для обеспечения нужд производства. К наиболее приоритетным категориям поставок мы относим металлопрокат, детали трубопроводов, арматуру и поверхности нагрева. Данные материалы и элементы гарантируют бесперебойность работы наших электростанций, и на них приходится около половины общего объема закупок.

Поддержка локальных поставщиков[1] и субъектов МСП

GRI 204-1

Наша деятельность напрямую сказывается на экономическом благополучии регионов присутствия. В частности, мы активно сотрудничаем с представителями МСП, помогая им развиваться и улучшать благосостояние территорий, на которых мы ведем свою деятельность. Мы тщательно анализируем план закупки продукции на предмет возможности выполнения договоров силами субъектов МСП в каждом регионе присутствия. Так, согласно требованиям постановления Правительства Российской Федерации от 11.12.2014 № 1352, годовой объем закупок у субъектов МСП должен составлять не менее 25 %; в 2024 году в ПАО «ЭЛ5-Энерго» и дочерних обществах данный показатель достиг 55,36 %.

Мы стремимся поддерживать локальных поставщиков в регионах присутствия ключевых производственных активов Компании, в частности в Москве, Московской, Тверской, Свердловской, Ростовской и Мурманской областях, а также в Ставропольском крае.

1 Локальные поставщики – поставщики, офисы и производственные площадки которых расположены на территории региона присутствия филиалов Компании.
2 Российские компании – поставщики, офисы и производственные площадки которых расположены на территории Российской Федерации (не только в регионах присутствия производственных филиалов Компании).

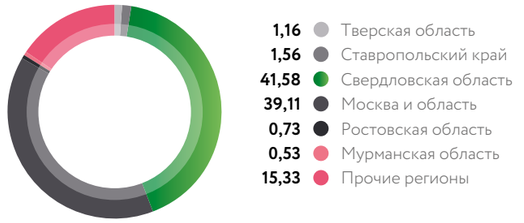
Доля договоров с российскими компаниями[2] составляет 99,39 % от всего объема закупок за 2024 год (в 2023 году – 98,4 %). При этом доля закупок у локальных поставщиков от общего объема закупок Компании составила 66,91 % (в 2023 году – 35,06 %).

Обеспечена стабильная положительная динамика в сторону увеличения количества привлеченных локальных поставщиков.

Динамика изменения количества локальных поставщиков, компаний / год

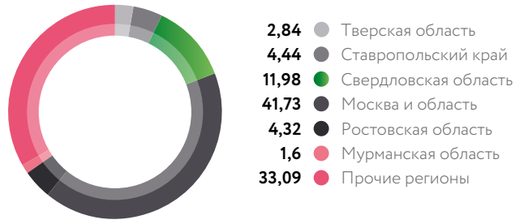


Доля закупок у локальных поставщиков от общего бюджета закупок в разбивке по регионам присутствия, %



1,16 Тверская область
1,56 Ставропольский край
41,58 Свердловская область
39,11 Москва и область
0,73 Ростовская область
0,53 Мурманская область
15,33 Прочие регионы

Доля локальных поставщиков от общего количества поставщиков в разбивке по регионам присутствия, %



2,84 Тверская область
4,44 Ставропольский край
11,98 Свердловская область
41,73 Москва и область
4,32 Ростовская область
1,6 Мурманская область
33,09 Прочие регионы

Планы на 2025 год

Одной из главных целей Управления по закупкам на 2025 год является продолжение продвижения принципов устойчивого развития Компании в области охраны окружающей среды, охраны труда, промышленной безопасности и социальной ответственности в процессе выбора поставщиков по следующим направлениям:

- подходы к здравоохранению – наличие добровольного медицинского страхования (ДМС) и (или) страхования жизни и здоровья сотрудников поставщиков/подрядчиков;
- внимание контрагентов к развитию собственного персонала – реализация контрагентами проектов развития сотрудников (программы дополнительного обучения и т. д.);
- экологическое развитие – наличие практик экономики замкнутого цикла при выполнении работ подрядными организациями (использование вторичных ресурсов в производственном процессе; раздельный сбор и передача на утилизацию отходов, образуемых при проведении работ; применение технологий и решений повторного использования) и наличие у поставщиков практик по расчету углеродного следа продукции.

Автоматизация процессов закупок может существенно повысить эффективность и прозрачность операций, а также помочь в достижении экологических и социальных целей. Внедрение платформы для автоматизации процесса закупок позволит:

- отслеживать и управлять всеми этапами процесса – от создания потребности до выбора поставщиков и исполнения договора;
- применять аналитические инструменты для оценки поставщиков по критериям устойчивости, таких как экологические показатели, промышленная безопасность и социальная ответственность;
- проводить мониторинг поставщиков для выявления рисков и возможности их улучшения.

Автоматизация процесса закупок не только повышает эффективность, но и способствует формированию более ответственного подхода к выбору поставщиков и управлению ресурсами, что в свою очередь может привести к снижению негативного воздействия на окружающую среду и улучшению социальной ответственности бизнеса.

Налоговая прозрачность

Существенная тема

Эффективное управление и добросовестность

Надежность – базовая ценность ПАО «ЭЛ5-Энерго» и один из критериев эффективного выстраивания процессов управления различными аспектами. Компания не только неукоснительно соблюдает законодательные требования в области налогообложения, но и стремится вести конструктивный диалог с налоговыми органами по всем возникающим вопросам.

Подход к управлению налоговой функцией

GRI 3-3 GRI 207-1

Налоговая стратегия ПАО «ЭЛ5-Энерго» основана на ключевых корпоративных ценностях – ответственности и надежности, – а также на нашем стремлении к прозрачности и соблюдению требований законодательства. Мы используем эти подходы для исчисления и уплаты не только налогов, сборов и страховых взносов, установленных Налоговым кодексом Российской Федерации, но и иных обязательных платежей, установленных законодательством Российской Федерации (например, платежи за пользование водными объектами и др.). Далее по тексту Отчета все вышеуказанные обязательные платежи указаны как налоги.

Налоговая стратегия представляет собой совокупность разработанных Компанией принципов и методических указаний, которыми Компания руководствуется при осуществлении своей операционной деятельности и управлении налоговыми и иными бюджетными обязательствами. Она также предписывает разработку и внедрение соответствующих процессов, обеспечивающих эффективность и практическое применение данных принципов.

Цели налоговой стратегии

- Правильное исчисление налоговых обязательств Компании в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации и своевременная уплата налогов
- Управление налоговыми рисками, под которыми понимаются риски нарушения налогового законодательства или злоупотребления принципами и целями налогового законодательства Российской Федерации



Принципы и методические указания, составляющие налоговую стратегию ПАО «ЭЛ5-Энерго»

Принцип	Методические указания
Ответственность	Мы следуем принципам социальной ответственности в управлении налоговыми обязательствами, принимая во внимание, что налоги являются одним из основных источников поступлений в бюджетную систему Российской Федерации
Законность	Мы ориентированы на неукоснительное соблюдение требований законодательства Российской Федерации и исходим из того, что хозяйственные операции подлежат учету исходя из их реального экономического содержания, а не юридической формы (приоритет содержания над формой)
Личный пример руководства	Члены Совета директоров и Генеральный директор Компании несут ответственность за внедрение и распространение корпоративной культуры, основанной на принципах честности, добросовестности и законности, применимой как к деятельности Компании в целом, так и к сфере налоговых правоотношений
Прозрачность	Мы следуем принципам сотрудничества и прозрачности при взаимодействии с налоговыми органами, предоставляем полную информацию о фактах хозяйственной деятельности и обоснование применения конкретных норм налогового законодательства
Ценность для акционеров	Налоги являются составной частью общих затрат Компании на ведение бизнеса, которые требуют соответствующего управления согласно принципам законности в целях защиты акционерного капитала и выполнения первоочередной задачи по созданию ценности для акционеров как в среднесрочной, так и в долгосрочной перспективе

За утверждение и пересмотр налоговой стратегии в Компании отвечает Генеральный директор. За руководство налоговой функцией отвечают Заместитель генерального директора – Финансовый директор, в подчинении которого находится Группа методологии налогообложения, и Главный бухгалтер, в подчинении которого находится Отдел налогового учета и отчетности.

Основные задачи Отдела налогового учета и отчетности:

- ведение налогового учета;
- подготовка и подача налоговой отчетности;
- взаимодействие с налоговыми органами в ходе налогового мониторинга, камеральных и выездных проверок;
- сверка начисленных и уплаченных налогов;
- выявление, мониторинг и управление налоговыми рисками.

Помимо налоговой стратегии в Компании разработаны детальные процедуры, регулирующие управление вопросами налогообложения.

Основные задачи Группы методологии налогообложения:

- выявление налоговых рисков и разработка мер по их минимизации;
- анализ возможностей оптимизации налоговой нагрузки с учетом действующих льгот и преференций;
- подготовка законодательных инициатив в сфере налогообложения;
- разработка внутренних политик, регламентов и процедур.

Для практического внедрения налоговой стратегии разрабатываются процессы, обеспечивающие результативность реализации вышеуказанных принципов. Эффективное управление процессами невозможно без своевременной актуализации знаний о законодательных требованиях и организационных аспектах, поэтому все специалисты налоговой функции проходят регулярное обучение и переподготовку, в том числе с привлечением внешних консультантов. Мы стремимся обеспечить наших сотрудников самыми актуальными знаниями и компетенциями, чтобы гарантировать качество и эффективность их работы.

Управление налоговыми рисками

Результаты мониторинга налоговых рисков периодически доводятся до сведения руководства Компании. Такая тактика позволяет нам определять наиболее эффективные подходы к снижению рисков.

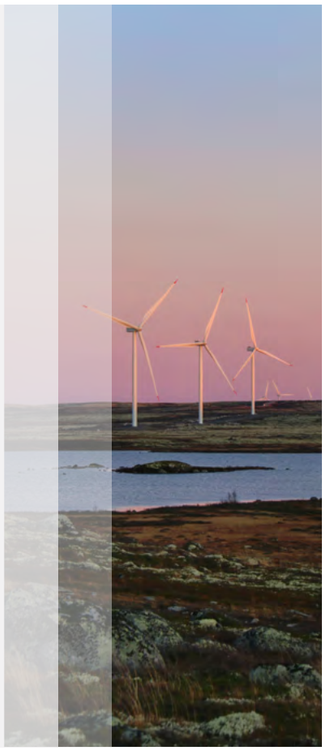
Компания ведет регулярный мониторинг налоговых рисков. В управлении рисками мы придерживаемся модели упреждающего управления и убеждены, что такой подход позволяет обеспечить своевременное выявление, правильную оценку и эффективное управление рисками.

Задачи системы мониторинга налоговых рисков

- Определение источников налоговых рисков для обеспечения соблюдения налогового законодательства
- Разработка процедур, связанных процессов и действий, позволяющих организовать выявление и управление налоговыми рисками

Соблюдение налогового законодательства

GRI 207-2



Мы принимаем все доступные усилия, позволяющие нам соответствовать требованиям налоговой системы Российской Федерации, которая характеризуется динамичными изменениями законодательных норм, официальных разъяснений и судебных решений, зачастую недостаточно четко изложенных и противоречивых, что допускает неоднозначное толкование налогового регулирования со стороны как налоговых органов, так и налогоплательщиков. Контроль за правильностью исчисления налогов осуществляется налоговыми органами в рамках налогового мониторинга или налоговых проверок. Налоговые органы вправе проводить выездные налоговые проверки в течение 3 календарных лет, предшествующих году, когда налоговые органы принимают решение о проведении выездной налоговой проверки.

Несмотря на существующую правовую неопределенность по некоторым налоговым вопросам, Компания стремится неукоснительно соблюдать налоговое законодательство Российской Федерации (с учетом целей правового регулирования в сфере налогообложения). Тем не менее трактовка некоторых положений налогового законодательства Российской Федерации соответствующими органами может быть иной, и в случае, если они смогут доказать правомерность своей позиции, это может оказать влияние на бухгалтерскую (финансовую) отчетность Компании. Если по каким-либо налоговым вопросам существует неопределенность, Компания исчисляет налоговые обязательства исходя из наиболее обоснованной, по мнению Компании, позиции.

В своей хозяйственной деятельности мы не используем схемы и структуры, которые противоречат целям налогового законодательства Российской Федерации, единственной целью создания которых является получение необоснованной налоговой выгоды.

GRI 207-3

Мы ведем активный диалог с нашими заинтересованными сторонами по вопросам, связанным с налогообложением Компании.

Процессы, связанные с расчетом налоговых обязательств ПАО «ЭЛ5-Энерго»

Заинтересованные стороны	Процессы
Налоговые органы	• Предоставление документации и информации в рамках встречных налоговых проверок • Регулярные совместные обсуждения практических вопросов по администрированию налогов и стратегии развития бизнеса Компании • Предоставление документации и информации в налоговые органы в рамках режима налогового мониторинга[1], что соответствует принципу сотрудничества и прозрачности Компании при взаимодействии с налоговыми органами
Отраслевые и профессиональные ассоциации	• Активное участие в различных отраслевых и профессиональных ассоциациях по вопросам налогообложения, предоставляющее Компании возможность вносить свои предложения по совершенствованию налогового законодательства, устанавливать рабочие контакты с представителями налоговых функций других компаний и обмениваться профессиональным опытом
Иные заинтересованные стороны (органы государственной власти, акционеры, аудиторы, руководство Компании и пр.)	• Регулярные выступления сотрудников налоговой функции на заседаниях Комитета по аудиту и корпоративному управлению ПАО «ЭЛ5-Энерго» с отчетом о статусе налоговых проверок, выявленных налоговых рисках, налоговых спорах, а также об изменениях в налоговом законодательстве, которые могут повлиять на финансовые результаты деятельности Компании • Раскрытие информации о налоговых обязательствах Компании в годовой бухгалтерской отчетности

Мы убеждены, что соблюдение налогового законодательства – один из ключевых принципов этичного и ответственного ведения бизнеса. Поэтому сотрудники имеют право сообщать по внутренним каналам коммуникации о нарушениях в сфере налогового законодательства, равно как и об иных нарушениях Кодекса этики.



Подробнее о механизмах информирования о нарушениях см. раздел **«Деловая этика и противодействие коррупции» › стр. 228**

1 Налоговый мониторинг – форма налогового контроля, которая предполагает наличие удаленного доступа налогового органа к информационным системам Компании и ее бухгалтерской и налоговой отчетности. Это позволяет существенно снизить объем запрашиваемых документов и сосредоточить ресурсы налогового органа и Компании на проверке тех операций, которые содержат элементы риска. Налоговый мониторинг обеспечивает превентивное выявление налоговых рисков и быстрое урегулирование неопределенных налоговых позиций. ПАО «ЭЛ5-Энерго» находится на налоговом мониторинге с 2022 года. ООО «Кольская ВЭС» и ООО «Азовская ВЭС» находятся на налоговом мониторинге с 2025 года

Внутригрупповые сделки

GRI 207-2

Ценообразование внутригрупповых сделок Компании осуществляется в соответствии с требованиями, изложенными в Налоговом кодексе Российской Федерации в части, регулирующей вопросы трансфертного ценообразования, а также с учетом положений Методических рекомендаций ОЭСР в сфере трансфертного ценообразования.

В связи с тем, что контролирующим акционером ПАО «ЭЛ5-Энерго» с долей участия более 50 % по состоянию на 31 декабря 2024 года является ПАО «ЛУКОЙЛ» (ИНН 7708004767), входящее в международную группу компаний для целей трансфертного ценообразования, в соответствии с положениями Налогового кодекса Российской Федерации ПАО «ЭЛ5-Энерго» также признается участником международной группы компаний на конец 2024 года.

Положение Методических рекомендаций ОЭСР в сфере трансфертного ценообразования



В соответствии с Налоговым кодексом Российской Федерации на ПАО «ЭЛ5-Энерго» возложены обязанности по запросу представлять в налоговый орган следующую документацию:

- глобальную документацию по Международной группе компаний;
- национальную документацию участника Международной группы компаний по контролируемым сделкам.

В соответствии с пп. 1 п. 2 ст. 105.16-2 Налогового кодекса Российской Федерации ПАО «ЭЛ5-Энерго» освобождено от подачи уведомления об участии в Международной группе компаний, поскольку материнская компания Группы «ЛУКОЙЛ» является российской организацией и представляет уведомление об участии в Международной группе компаний с отражением информации обо всех участниках этой группы, признаваемых налогоплательщиками в соответствии с Налоговым кодексом Российской Федерации.

Страновой отчет по Группе «ЛУКОЙЛ», в состав которой входит ПАО «ЭЛ5-Энерго», ежегодно представляется в налоговый орган материнской компанией Группы «ЛУКОЙЛ».

Налоговые льготы

GRI 207-2 GRI 201-4

Налоговые льготы являются важным механизмом привлечения инвестиций в приоритетные отрасли и стимулирования экономического роста. Мы регулярно анализируем применимость налоговых льгот, предусмотренных федеральным и региональным законодательством, к инвестиционным проектам Группы компании «ЭЛ5-Энерго».

Так, в июле 2021 года ООО «Кольская ВЭС» заключило инвестиционное соглашение с правительством Мурманской области о государственной поддержке при реализации стратегического инвестиционного проекта Мурманской области «Строительство и последующая эксплуатация ветропарка «Кольская ВЭС» установленной мощностью 200,97 МВт в Кольском районе Мурманской области». Согласно условиям данного соглашения ООО «Кольская ВЭС» предоставляется государственная поддержка в форме льготы по налогу на имущество организаций сроком на 5 лет после ввода соответствующих объектов основных средств в эксплуатацию.

В апреле 2022 года ООО «Азовская ВЭС» заключило инвестиционный договор с правительством Ростовской области о государственной поддержке при реализации инвестиционного проекта «Строительство ветроэлектростанции «Азовская ВЭС» установленной мощностью 90,09 МВт, включая строительство воздушной линии 110 кВ, на территории Азовского района Ростовской области». Согласно условиям данного договора ООО «Азовская ВЭС» предоставляется государственная поддержка в форме льготы по налогу на имущество организаций сроком на 5 лет, начиная с 2022 года.

Информация об уплаченных налогах

GRI 207-4

Для целей настоящего Отчета совокупная налоговая нагрузка Компании включает в себя суммарный объем налоговых платежей в бюджет Российской Федерации, которые являются непосредственно расходами Компании (далее – уплачиваемые налоги) или перечисляются Компанией в качестве плательщика налога на добавленную стоимость (НДС) или налогового агента по налогу на доходы физических лиц (НДФЛ) и некоторым другим налогам (далее – собираемые налоги).

Совокупная налоговая нагрузка на Группу компании в 2024 году составила 5,56 млрд рублей и увеличилась на 21 % по сравнению с предыдущим годом. В 2024 году 53 % совокупной налоговой нагрузки приходится на сумму уплачиваемых налогов и 47 % – на сумму собираемых налогов.

Более подробная информация о совокупной налоговой нагрузке и других экономических индикаторах Группы компании за 2024 год содержится на сайте Компании в ESG databook



Приложения

266 Приложение 1. Таблицы соответствия стандартам и рекомендациям

- **266** Содержание показателей: Стандарты GRI
- **280** Содержание показателей: Стандарты SASB
- **281** Содержание показателей: Руководство TCFD
- **282** Содержание показателей: Методические рекомендации Минэкономразвития России
- **285** Содержание показателей: Рекомендации Банка России по раскрытию публичными акционерными обществами нефинансовой информации, связанной с деятельностью таких обществ

296 Приложение 2. Глоссарий

300 Приложение 3. Заключение Совета РСПП по нефинансовой отчетности



ПАО «ЭЛ5-Энерго» – энергогенерирующая компания, чьим мажоритарным акционером является ПАО «ЛУКОЙЛ».

Мы обеспечиваем электро- и теплоснабжением промышленные предприятия и бытовых потребителей.

Приложение 1.

Таблицы соответствия стандартам и рекомендациям

Содержание показателей: Стандарты GRI

Индикатор	Расшифровка индикатора	Расположение в Отчете	Комментарий
GRI 2: Компания и ее практики отчетности			
2-1	Данные об организации	• Принципы подготовки отчетности **› стр. 9** • Активы Группы **› стр. 20** • География активов и структура Группы **› стр. 24**	
2-2	Границы отчетности	• Границы Отчета **› стр. 10**	Отчет охватывает деятельность ПАО «ЭЛ5-Энерго» и дочерних обществ, относящихся к периметру электрогенерации: ООО «Азовская ВЭС» и ООО «Кольская ВЭС». Финансовые данные представлены в Отчете в соответствии с финансовой отчетностью МСФО за 2024 год.
2-3	Отчетный период, периодичность и контактная информация	• Принципы подготовки отчетности **› стр. 9** • Контакты и обратная связь **› стр. 17**	Отчет об устойчивом развитии является частью ежегодной системы нефинансовой отчетности ПАО «ЭЛ5-Энерго». Настоящий Отчет подлежит публичному раскрытию в срок до 30 июня 2025 года.
2-4	Пересмотр информации	• Существенные темы **› стр. 11**	В случае пересмотра данных прошлых лет или иных изменений в отчетности в соответствующем разделе Отчета приведены комментарии.
2-5	Внешнее заверение	• Утверждение и внешнее заверение отчета **› стр. 10** • Приложение 3. Заключение Совета РСПП по нефинансовой отчетности **› стр. 300**	Проверка качества осуществляется владельцами данных. Для подтверждения качества отчетности в 2024 году Отчет об устойчивом развитии ЭЛ5-Энерго прошел процедуру внешнего заверения Советом РСПП.
GRI 2: Деятельность компании и ее сотрудники			
2-6	Деятельность, цепочка создания стоимости и другие деловые отношения	• Активы Группы **› стр. 20** • Бизнес-модель **› стр. 30** • Клиентоориентированность **› стр. 32**	
2-7	Информация о сотрудниках и других работниках	• Структура персонала **› стр. 128**	Информация о сотрудниках и других работниках раскрыта в ESG databook, расположенном на сайте Компании.
2-8	Рабочие, не являющиеся постоянными сотрудниками		Временное предоставление персонала (аутстаффинг) используется при наличии ограниченных по времени проектов и проектов, направленных на повышение эффективности и развитие бизнеса Компании. Информация о количестве аутстафферов раскрыта в ESG databook, расположенном на сайте Компании.
GRI 2: Корпоративное управление			
2-9	Структура и состав управления	• Органы управления Компании **› стр. 190** • Общее собрание акционеров **› стр. 192** • Совет директоров **› стр. 193** • Корпоративный секретарь **› стр. 200** • Генеральный директор и Правление **› стр. 201**	
2-10	Выдвижение и выбор членов высшего органа управления	• Совет директоров **› стр. 193**	
2-11	Председатель высшего органа управления	• Совет директоров **› стр. 193**	
2-12	Роль высшего руководящего органа в надзоре за управлением воздействиями	• Управление устойчивым развитием **› стр. 44**	
2-13	Делегирование ответственности за управление воздействиями	• Управление устойчивым развитием **› стр. 44**	
2-14	Роль высшего руководящего органа в отчетности по устойчивому развитию	• Управление устойчивым развитием **› стр. 44**	
2-15	Конфликт интересов	• Совет директоров **› стр. 193**	
2-16	Сообщение о критических проблемах	• Совет директоров **› стр. 193**	Критических обращений в 2024 году получено не было.
2-17	Коллективные знания высшего руководящего органа	• Совет директоров **› стр. 193**	
2-18	Оценка деятельности высшего органа управления	• Совет директоров **› стр. 193**	
2-19	Политика вознаграждения	• Вознаграждения **› стр. 203**	
2-20	Процесс определения вознаграждения	• Вознаграждения **› стр. 203**	

Индикатор	Расшифровка индикатора	Расположение в Отчете	Комментарий
2-21	Коэффициент годового общего вознаграждения	• Вознаграждения **› стр. 203** • Эффективность и социальное партнерство **› стр. 132**	
GRI 2: Стратегия, политика, практики			
2-22	Заявление о стратегии устойчивого развития	• Обращение к нашим читателям **› стр. 2** • Управление устойчивым развитием **› стр. 44**	
2-23	Обязательства по соблюдению политики	• Управление устойчивым развитием **› стр. 44**	Ключевые регламентирующие документы указаны в начале тематических разделов настоящего Отчета.
2-24	Внедрение обязательств по политике	• Управление устойчивым развитием **› стр. 44**	
2-25	Процессы устранения негативных последствий	• Ответственное отношение к окружающей среде **› стр. 89** • Здоровье и безопасность **› стр. 156** • Управление взаимодействием с местными сообществами **› стр. 174** • Деловая этика и противодействие коррупции **› стр. 228**	
2-26	Механизмы обращения за советом и выражения опасений	• Ответственное отношение к окружающей среде **› стр. 89** • Здоровье и безопасность **› стр. 156** • Управление взаимодействием с местными сообществами **› стр. 174** • Деловая этика и противодействие коррупции **› стр. 228**	
2-27	Соблюдение законов и правил		Охрана труда и промышленная безопасность: • всего выявлено 331 нарушение (КГРЭС – 50, НГРЭС – 116, СУГРЭС – 165); • оплачено в виде штрафов 480 тыс. рублей. Существенные нарушения, подтвержденные Компанией, не выявлены. Экология: • всего выдано 11 предписаний в отношении СУГРЭС (6 отменены в досудебном порядке, 5 – исполнены в установленные сроки). Существенные нарушения, подтвержденные Компанией, не выявлены.

Индикатор	Расшифровка индикатора	Расположение в Отчете	Комментарий
2-28	Членские ассоциации		ПАО «ЭЛ5-Энерго» является участником следующих некоммерческих организаций: • Общероссийское отраслевое объединение работодателей электроэнергетики «Энергетическая работодательская ассоциация России»; • Ассоциация «Некоммерческое партнерство Совет рынка по организации эффективной системы оптовой и розничной торговли электрической энергией и мощностью»; • Ассоциация «Совет производителей электроэнергии и стратегических инвесторов электроэнергетики»; • Общероссийская общественная организация «Российский союз промышленников и предпринимателей»; • Некоммерческое партнерство «Российское теплоснабжение»; • Некоммерческое партнерство «Ассоциация развития возобновляемой энергетики».
GRI 2: Взаимодействие с заинтересованными сторонами			
2-29	Подход к взаимодействию с заинтересованными сторонами	• Взаимодействие с заинтересованными сторонами **› стр. 58**	
2-30	Коллективные договоры	• Эффективность и социальное партнерство **› стр. 132**	
GRI 3: Существенные темы			
3-1	Пояснение в отношении существенных тем и их границ	• Существенные темы **› стр. 11** • Границы Отчета **› стр. 10**	
3-2	Список существенных тем для организации	• Существенные темы **› стр. 11**	
3-3	Управление существенными темами	• Существенные темы **› стр. 11**	Подход к управлению существенными темами представлен на официальном сайте в разделе Устойчивое развитие, а также в начале каждого тематического раздела настоящего Отчета.
GRI 101: Биоразнообразие (2024)			
101-1	Политика, направленная на предотвращение и обращение вспять процесса утраты биологического разнообразия	• Биологическое разнообразие и сохранение природного наследия **› стр. 110**	В Компании действует Политика в области биологического разнообразия ПАО «ЭЛ5-Энерго». Подробнее с ней можно ознакомиться на сайте Компании.

Индикатор	Расшифровка индикатора	Расположение в Отчете	Комментарий
101-2	Управление воздействием на биоразнообразие	• Биологическое разнообразие и сохранение природного наследия **› стр. 110**	Меры, принятые Компанией для сокращения негативного воздействия на биологическое разнообразие и предотвращению сокращения численности видов, представлены в Плане мероприятий по охране и защите биоразнообразия на 2024–2026 гг.
101-3	Доступ и совместное использование выгод		Не применимо к деятельности ПАО «ЭЛ5-Энерго».
101-4	Выявление воздействия на биоразнообразие	• Биологическое разнообразие и сохранение природного наследия **› стр. 110**	Компания проводит регулярную оценку экологических аспектов, связанных с биологическим разнообразим.
101-5	Предприятия, оказывающие воздействие на биоразнообразие	• Биологическое разнообразие и сохранение природного наследия **› стр. 110**	Филиал «Среднеуральская ГРЭС» граничит с ООПТ «Озеро Исетское с окружающими лесами». Компания уделяет особое внимание проводимым вблизи территории работам и отслеживает свое воздействие на биологические виды.
101-6	Основные причины сокращения биоразнообразия	• Биологическое разнообразие и сохранение природного наследия **› стр. 110**	Компания ведет мониторинг состояния биологического разнообразия на территориях осуществления деятельности, в том числе добровольный орнитологический мониторинг.
101-7	Изменения в биоразнообразии	• Биологическое разнообразие и сохранение природного наследия **› стр. 110**	Компания ведет мониторинг за состоянием биологического разнообразия на территориях осуществления деятельности, в том числе, добровольный орнитологический мониторинг.
101-8	Экосистемные услуги	• Биологическое разнообразие и сохранение природного наследия **› стр. 110**	В 2024 году Компания не проводила учет экосистемных услуг.
GRI 201: Экономические показатели			
201-1	Созданная и распределенная прямая экономическая стоимость	• Экономическая стоимость **› стр. 38** • Ключевые события и результаты 2024 года **› стр. 26**	Финансовые результаты Компании представлены в отчетности МСФО и Годовом отчете.
201-2	Финансовые аспекты и прочие риски и возможности для деятельности организации, связанные с изменением климата	• Участие Компании в климатической повестке **› стр. 66**	
201-3	Обеспечение обязательств, связанных с пенсионным планом	• Культура и вовлеченность **› стр. 148**	
201-4	Финансовая помощь, полученная от правительства	• Налоговая прозрачность **› стр. 258**	Иных выплат со стороны государства в отчетном году Компания не получала.

Индикатор	Расшифровка индикатора	Расположение в Отчете	Комментарий
GRI 202: Присутствие на рынке			
202-1	Отношение стандартной заработной платы начального уровня сотрудников разного пола к установленной минимальной заработной плате в регионах, где организация ведет существенную деятельность	• Эффективность и социальное партнерство **› стр. 132**	Компания не располагает информацией об уровне заработной платы работников, которые не являются сотрудниками Компании. Информация о вознаграждении сотрудников раскрыта в ESG databook, расположенном на сайте Компании.
202-2	Доля высших руководителей из числа местного населения		Информация о доле руководителей из числа местного населения раскрыта в ESG databook, расположенном на сайте Компании.
GRI 203: Косвенное экономическое воздействие			
203-1	Инвестиции в инфраструктуру и безвозмездные услуги	• Анализ социальных инвестиций **› стр. 185**	
203-2	Существенные косвенные экономические воздействия	• Анализ социальных инвестиций **› стр. 185**	
GRI 204: Практика закупок			
204-1	Доля расходов на местных поставщиков	• Структура закупок **› стр. 256**	
GRI 205: Противодействие коррупции			
205-1	Количество подразделений, прошедших оценку на предмет риска возникновения коррупции	• Противодействие коррупции **› стр. 231**	Раскрыт частично. Информация об идентифицированных рисках не раскрывается ввиду чувствительности информации.
205-2	Информирование о политиках и методах противодействия коррупции и обучение им	• Привлечение и развитие **› стр. 137** • Информирование и обучение сотрудников **› стр. 214**	Раскрыт частично. Количество сотрудников, прошедших информирование и обучение по противодействию коррупции в разбивке по регионам присутствия Компании не раскрывается, поскольку такой учет не ведется.
205-3	Подтвержденные случаи коррупции и принятые меры	• Деловая этика и противодействие коррупции **› стр. 228**	
GRI 206: Антиконкурентное поведение			
206-1	Правовые действия в отношении организации в связи с препятствием конкуренции и нарушением антимонопольного законодательства	• Корпоративные принципы этичного поведения **› стр. 228**	В отчетном году Компания не являлась участником ни одного судебного иска, связанного с нарушением антимонопольного законодательства.
GRI 207: Налоги			
207-1	Политика в области налогообложения	• Подход к управлению налоговой функцией **› стр. 258**	
207-2	Управление корпоративными налогами и системы контроля и риск-менеджмента	• Управление налоговыми рисками **› стр. 260**	
207-3	Вовлечение заинтересованных сторон и управление вопросами, касающимися налогообложения	• Соблюдение налогового законодательства **› стр. 260** • Внутригрупповые сделки **› стр. 262** • Налоговые льготы **› стр. 262**	

Индикатор	Расшифровка индикатора	Расположение в Отчете	Комментарий
207-4	Отчетность в разбивке по странам	• Информация об уплаченных налогах **› стр. 263**	Информация об уплаченных налогах раскрыта в ESG databook, расположенном на сайте Компании.
GRI 301: Материалы			
301-1	Вес/объем используемых материалов		Информация об использованных материалах раскрыта в ESG databook, расположенном на сайте Компании.
301-2	Первичные материалы, представляющие собой переработанные или повторно используемые отходы		Компания не использует первичные материалы, представляющие собой переработанные или повторно используемые отходы.
301-3	Повторно использованная продукция и ее упаковка		Не применимо к деятельности ПАО «ЭЛ5-Энерго».
GRI 302: Энергия			
302-1	Энергопотребление внутри организации	• Энергоэффективность **› стр. 83**	Отдельно представлены графики потребления топлива для производственных целей и потребления Компании на собственные нужды, включая потребление электроэнергии и тепловой энергии, а также топлива. Информация об энергопотреблении раскрыта в ESG databook, расположенном на сайте Компании.
302-2	Потребление энергии за пределами организации		Общий объем потребления энергии за пределами организации не раскрывается, так как такой учет не ведется.
302-3	Энергоемкость	• Энергоэффективность **› стр. 83**	В расчете учитывались электрическая и тепловая энергия, а также потребление топлива внутри организации. В качестве знаменателя используется единица произведенной продукции – сумма электрической и тепловой энергии. Информация об энергоемкости раскрыта в ESG databook, расположенном на сайте Компании.
302-4	Сокращение общего энергопотребления	• Энергоэффективность **› стр. 83**	В расчете учитывались электрическая и тепловая энергия, а также потребление топлива внутри организации.
302-5	Снижение потребности в энергии продукции или услуг		Не применимо к деятельности ПАО «ЭЛ5-Энерго».
GRI 303: Водопотребление и водосброс			
303-1	Ответственное водопотребление	• Ответственное водопользование **› стр. 99**	
303-2	Управление сбросом сточных вод и связанных с ним воздействий на водные ресурсы	• Ответственное водопользование **› стр. 99**	В своей деятельности в области водоотведения Компания опирается на приказ Министерства сельского хозяйства Российской Федерации от 13.12.2016 № 552 «Об утверждении нормативов качества воды водных объектов рыбохозяйственного значения, в том числе нормативов предельно допустимых концентраций вредных веществ в водах водных объектов рыбохозяйственного значения».
303-3	Водозабор	• Ответственное водопользование **› стр. 99**	Информация о водозаборе раскрыта в ESG databook, расположенном на сайте Компании.
303-4	Водосброс	• Ответственное водопользование **› стр. 99**	Информация о водоотведении раскрыта в ESG databook, расположенном на сайте Компании.
303-5	Потребление воды		Информация о водопотреблении раскрыта в ESG databook, расположенном на сайте Компании.
GRI 304: Биоразнообразие			
304-1	Производственные площадки, находящиеся в собственности, в аренде или под управлением организации и расположенные на охраняемых природных территориях и территориях с высокой ценностью биоразнообразия, находящихся вне границ охраняемых природных территорий или примыкающие к таким территориям	• Биологическое разнообразие и сохранение природного наследия **› стр. 110**	
304-2	Существенное воздействие деятельности, продукции и услуг на биоразнообразие	• Биологическое разнообразие и сохранение природного наследия **› стр. 110**	Согласно имеющимся данным, текущая деятельность Компании не оказывает существенного воздействия на биоразнообразие регионов, в которых располагаются объекты ее генерации.
304-3	Сохраненные или восстановленные местообитания	• Биологическое разнообразие и сохранение природного наследия **› стр. 110**	Мероприятия по охране и восстановлению мест обитания в регионах присутствия Компании отсутствуют. По этой причине размер и местоположение охраняемых и восстановленных мест обитания, а также информация об оценке мер по их восстановлению со стороны независимых внешних экспертов не приводятся.
304-4	Общее число видов, занесенных в красный список МСОП и национальный список охраняемых видов, местообитания которых находятся на территории, находящейся под влиянием деятельности организации		Вблизи объектов генерации Компании отсутствуют виды, которые относятся к следующим категориям по уровню риска исчезновения: • в критической опасности; • в опасности. Виды, находящиеся в уязвимом положении согласно списку МСОП: • АВЭС: 2 вида; • КВЭС: 1 вид. Виды, близкие к уязвимому положению: • КВЭС: 1 вид. Виды, находящиеся под наименьшей угрозой согласно списку МСОП: • АВЭС: 92 вида; • КВЭС: 8 видов; • КГРЭС: 5 видов; • НГРЭС: 9 видов; • СУГРЭС: 6 видов. (Виды могут встречаться более, чем на одном объекте генерации).

Индикатор	Расшифровка индикатора	Расположение в Отчете	Комментарий
GRI 305: Выбросы в атмосферу			
305-1	Прямые выбросы парниковых газов (Охват 1)	• Выбросы парниковых газов **› стр. 72**	В расчет входят: • CO_2 (диоксид углерода); • CH_4 (метан); • N_2O (закись азота); • ГФУ (гидрофторуглерод); • ПФО (перфторированные органические соединения); • SF6 (фторид серы (VI)). Информация о прямых выбросах парниковых газов раскрыта в ESG databook, расположенном на сайте Компании.
305-2	Косвенные выбросы парниковых газов (Охват 2)	• Выбросы парниковых газов **› стр. 72**	В расчет входят: • CO_2 (диоксид углерода); • CH_4 (метан); • N_2O (закись азота); • ГФУ (гидрофторуглерод); • ПФО (перфторированные органические соединения); • SF6 (фторид серы (VI)). Информация о косвенных выбросах парниковых газов раскрыта в ESG databook, расположенном на сайте Компании.
305-3	Прочие косвенные выбросы парниковых газов (Охват 3)	• Выбросы парниковых газов **› стр. 72**	Раскрыт частично. Информация о выбросах парниковых газов по категориям по Охвату 3 раскрыта в ESG databook, расположенном на сайте Компании, и охватывает категории № 3, 5, 6, 7, 8, 9 GHG Protocol.
305-4	Интенсивность выбросов парниковых газов	• Выбросы парниковых газов **› стр. 72**	В расчет входят: • CO_2 (диоксид углерода); • CH_4 (метан); • N_2O (оксид азота); • ГФУ (гидрофторуглерод); • ПФО (перфторированные органические соединения); • SF6 (фторид серы (VI)). В качестве знаменателя используется единица произведенной продукции – суммы электро- и тепловой энергии.
305-5	Сокращение выбросов парниковых газов	• Выбросы парниковых газов **› стр. 72**	
305-6	Выбросы озоноразрушающих веществ	• Озоноразрушающие вещества **› стр. 88**	
305-7	Выбросы в атмосферу оксидов азота, оксидов серы и других значимых загрязняющих веществ	• Выбросы загрязняющих веществ **› стр. 97**	В расчет вошли NO_x, SO_x, летучие органические соединения (ЛОС), опасные загрязнители атмосферы, мазутная зола, оксид углерода. Информация о выбросах загрязняющих веществ раскрыта в ESG databook, расположенном на сайте Компании.
GRI 306: Загрязняющие вещества и отходы (2016)			
306-3	Существенные разливы		Не применимо к деятельности Компании.

Индикатор	Расшифровка индикатора	Расположение в Отчете	Комментарий
GRI 306: Отходы (2020)			
306-1	Образование отходов и существенные воздействия, связанные с их образованием	• Управление отходами **› стр. 104**	
306-2	Управление воздействием, связанным с образованием отходов	• Управление отходами **› стр. 104**	
306-3	Образованные отходы	• Управление отходами **› стр. 104**	Информация об объеме образованных отходов раскрыта в ESG databook, расположенном на сайте Компании.
306-4	Отходы, отведенные от утилизации (отходы, возвращенные в производство)	• Управление отходами **› стр. 104**	Информация об объеме образованных отходов раскрыта в ESG databook, расположенном на сайте Компании.
306-5	Отходы, направленные на утилизацию	• Управление отходами **› стр. 104**	Информация об объеме образованных отходов раскрыта в ESG databook, расположенном на сайте Компании.
GRI 308: Экологическая оценка поставщиков			
308-1	Новые поставщики, которые были отобраны с применением экологических критериев	• Отбор и оценка поставщиков **› стр. 254**	
308-2	Негативное воздействие цепочки поставок на окружающую среду и предпринятые в связи с этим меры	• Отбор и оценка поставщиков **› стр. 254**	
GRI 401: Занятость			
401-1	Общее количество новых сотрудников, текучесть кадров	• Привлечение и развитие **› стр. 137**	Информация о числе новых сотрудников и текучести персонала раскрыта в ESG databook, расположенном на сайте Компании.
401-2	Льготы для сотрудников, работающих на условиях полной занятости, которые не предоставляются сотрудникам, работающим на условиях временной или неполной занятости	• Благополучие наших сотрудников **› стр. 152**	
401-3	Отпуск по уходу за ребенком	• Благополучие наших сотрудников **› стр. 152**	Информация о числе сотрудников, вышедших в отпуск по уходу за ребенком, а также о возвращении из такого отпуска, раскрыта в ESG databook, расположенном на сайте Компании.
GRI 402-1: Взаимодействие с сотрудниками			
402-1	Минимальный период уведомления в отношении существенных изменений в деятельности организации		ЭЛ5-Энерго соблюдает требования Трудового кодекса Российской Федерации в отношении минимального периода уведомления сотрудников о существенных изменениях в Компании, включая ее реорганизацию.

Индикатор	Расшифровка индикатора	Расположение в Отчете	Комментарий
GRI 403: Здоровье и безопасность на рабочем месте			
403-1	Система управления вопросами охраны труда	• Управление вопросами охраны труда и промышленной безопасности **› стр. 156**	
403-2	Определение и оценка производственных рисков и опасностей, и расследование инцидентов, связанных с реализацией этих рисков	• Оценка профессиональных рисков и снижение производственного травматизма **› стр. 160**	
403-3	Деятельность по охране труда на производстве	• Оценка профессиональных рисков и снижение производственного травматизма **› стр. 160**	
403-4	Участие сотрудников, проведение консультаций и предоставление информации по вопросам охраны труда	• Формирование культуры безопасности **› стр. 166**	
403-5	Обучение сотрудников в области охраны труда	• Формирование культуры безопасности **› стр. 166**	
403-6	Содействие улучшению здоровья сотрудников	• Благополучие наших сотрудников **› стр. 152** • Формирование культуры безопасности **› стр. 166**	
403-7	Профилактика и смягчение воздействия на здоровье и безопасность труда, напрямую связанного с деловыми отношениями		Подходы, используемые Компанией для профилактики и смягчения значительного негативного воздействия на здоровье и безопасность труда, напрямую связанного с операциями Компании и ее продуктами, регламентированы ИСМ.
403-8	Сотрудники, на которых распространяется система управления охраной труда и производственной безопасностью	• Управление вопросами охраны труда и промышленной безопасности **› стр. 156**	
403-9	Производственный травматизм	• Оценка профессиональных рисков и снижение производственного травматизма **› стр. 160**	Информация о производственном травматизме раскрыта в ESG databook, расположенном на сайте Компании.
403-10	Профессиональные заболевания	• Оценка профессиональных рисков и снижение производственного травматизма **› стр. 160**	Раскрыт частично. На каждом рабочем месте Компании проведена специальная оценка условий труда (СОУТ). Данные о результатах СОУТ, установленные Федеральным законом Российской Федерации от 28.12. 2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», размещены на официальном сайте Компании. В отчетном периоде случаев заболеваний, возникших под влиянием производственных факторов выявлено не было.
GRI 404: Обучение и образование			
404-1	Среднегодовое количество часов обучения одного сотрудника	• Привлечение и развитие **› стр. 137**	Информация о часах обучения сотрудников раскрыта в ESG databook, расположенном на сайте Компании.
404-2	Программы повышения квалификации сотрудников и непрерывного профессионального роста	• Привлечение и развитие **› стр. 137**	
404-3	Доля сотрудников, получающих регулярную обратную связь по результатам работы и касательно развития карьеры в течение отчетного периода	• Привлечение и развитие **› стр. 137**	
GRI 405: Многообразие и равные возможности			
405-1	Социокультурное разнообразие руководящих органов и сотрудников	• Совет директоров **› стр. 193** • Структура персонала **› стр. 128**	Информация о численности сотрудников раскрыта в ESG databook, расположенном на сайте Компании.
405-2	Отношение базовой зарплаты женщин и мужчин	• Эффективность и социальное партнерство **› стр. 132**	Компания не располагает информацией об уровне заработной платы работников, которые не являются сотрудниками Компании. Информация о заработной плате сотрудников раскрыта в ESG databook, расположенном на сайте Компании.
GRI 406: Практики недискриминации			
406-1	Общее количество случаев дискриминации и предпринятые корректирующие действия		В 2024 году таких случаев не установлено.
GRI 407: Свобода ассоциации и ведения коллективных переговоров 2016			
407-1	Выявленные подразделения и поставщики, у которых право на использование свободы ассоциации и ведение коллективных переговоров может нарушаться или подвергаться существенному риску, и действия, предпринятые для поддержки этих прав	• Отбор и оценка поставщиков **› стр. 254**	Отсутствуют такие подразделения и поставщики.
GRI 408: Детский труд			
408-1	Подразделения и поставщики, у которых имеется существенный риск использования детского труда	• Отбор и оценка поставщиков **› стр. 254**	ПАО «ЭЛ5-Энерго» уважает права детей и не приемлет никаких форм детского труда. Эти положения закреплены в Политике соблюдения прав человека. За отчетный период не было зафиксировано ни одного случая использования детского труда в Компании или ее поставщиками.

Индикатор	Расшифровка индикатора	Расположение в Отчете	Комментарий
GRI 409: Принудительный или обязательный труд			
409-1	Подразделения и поставщики, у которых имеется существенный риск использования принудительного или обязательного труда	• Отбор и оценка поставщиков **› стр. 254**	ПАО «ЭЛ5-Энерго» не допускает никаких форм принудительного или обязательного труда. Эти положения закреплены в Политике соблюдения прав человека. За отчетный период не было зафиксировано ни одного случая использования подневольного труда в Компании или ее поставщиками.
GRI 410: Практики обеспечения безопасности			
410-1	Сотрудники службы безопасности, прошедшие обучение политикам и процедурам в отношении аспектов прав человека		Весь персонал службы безопасности прошел обучение по правам человека. В договоры с поставщиками охранных услуг включены положения о том, что они обязуются соблюдать принципы Кодекса этики ПАО «ЭЛ5-Энерго» при осуществлении своих деловых операций и взаимодействии с партнерами. Кодекс этики включает вопросы соблюдения прав человека.
GRI 411: Права коренных народов			
411-1	Общее число случаев нарушений, затрагивающих права коренных и малочисленных народов		В отчетном периоде не было зарегистрировано ни одного инцидента нарушения прав коренных и малочисленных народов, также не поступило ни одной жалобы относительно нарушения прав человека от этих групп.
GRI 413: Местные сообщества			
413-1	Подразделения с внедренными программами взаимодействия с местными сообществами, программами оценки воздействия деятельности на местные сообщества и программами развития местных сообществ	• Управление взаимодействием с местными сообществами **› стр. 174** • Иные проекты поддержки и развития местных сообществ **› стр. 182** • Взаимодействие с заинтересованными сторонами **› стр. 58**	
413-2	Существенное фактическое или потенциальное негативное воздействие на местные сообщества	• Управление критическими событиями **› стр. 171** • Иные проекты поддержки и развития местных сообществ **› стр. 182**	
GRI 414: Оценка поставщиков с использованием социальных критериев (2016)			
414-1	Процент новых поставщиков, прошедших оценку с использованием социальных критериев	• Отбор и оценка поставщиков **› стр. 254**	В условия квалификации всех поставщиков включены вопросы устойчивого развития, в том числе социальные критерии.
414-2	Отрицательные социальные воздействия в цепочке поставок предпринятые действия	• Отбор и оценка поставщиков **› стр. 254**	В отчетном периоде отрицательные социальные воздействия в цепочке поставок выявлены не были.

Индикатор	Расшифровка индикатора	Расположение в Отчете	Комментарий
GRI 415: Государственная политика			
415-1	Политическая деятельность		В соответствии с Кодексом этики, ПАО «ЭЛ5-Энерго» не финансирует политические партии, их кандидатов или представителей в России или за рубежом, а также не спонсирует мероприятия или праздники, проводимые исключительно в целях политической пропаганды. ПАО «ЭЛ5-Энерго» воздерживается от прямого или косвенного давления на политических деятелей.
GRI 416: Здоровье и безопасность потребителей (2016)			
416-1	Оценка воздействия категорий продуктов и услуг на здоровье и безопасность		Не применимо к деятельности ПАО «ЭЛ5-Энерго».
416-2	Несоответствия нормативным требованиям и добровольным кодексам, касающимся воздействия продукции и услуг на здоровье и безопасность		Не применимо к деятельности ПАО «ЭЛ5-Энерго».
GRI 417: Маркетинг и маркировка 2016			
417-1	Требования к информации о продуктах и услугах и их маркировке		Не применимо к деятельности ПАО «ЭЛ5-Энерго».
417-2	Случаи несоответствия нормативным требованиям и добровольным кодексам, касающимся информации о продуктах и услугах и их маркировке		Не применимо к деятельности ПАО «ЭЛ5-Энерго».
417-3	Случаи несоответствия нормативным требованиям и добровольным кодексам, касающимся маркетинговых коммуникаций		Не применимо к деятельности ПАО «ЭЛ5-Энерго».
GRI 418: Неприкосновенность частной жизни потребителя (2016)			
418-1	Общее количество обоснованных жалоб, касающихся нарушения неприкосновенности частной жизни потребителя и утери данных о потребителях		Не применимо к деятельности ПАО «ЭЛ5-Энерго».

Содержание показателей: Стандарты SASB

Индикатор	Расшифровка индикатора	Местоположение в Отчете	Комментарий
Стандарты для сектора электроэнергетики			
IF-EU-110a.1.	(1) Валовые прямые выбросы (Охват 1), процентное соотношение к (2) правилам, ограничивающие выбросы, и (3) правилам отчетности по выбросам	• Выбросы парниковых газов **› стр. 72**	
IF-EU-110a.3.	Обсуждение долгосрочной и краткосрочной стратегий или Плана по управлению выбросами (Охват 1), целей по сокращению выбросов и анализ эффективности по отношению к этим целям	• Участие Компании в климатической повестке **› стр. 66** • Выбросы парниковых газов **› стр. 72**	Раскрыт частично.
IF-EU-120a.1.	Выбросы в атмосферу следующих загрязняющих веществ: (1) NO_x (за исключением N_2O) (оксиды азота), (2) SO_x (оксида серы), (3) твердые частицы (PM10), (4) свинец (Pb) и (5) ртуть (Hg); процент каждого в районах с высокой плотностью населения или рядом с ними	• Выбросы загрязняющих веществ **› стр. 97**	Выбросы загрязняющих веществ охватывают NO_x, SO_x, летучие органические соединения (ЛОС), опасные загрязнители атмосферы, мазутную золу, оксид углерода. Информация о выбросах загрязняющих веществ раскрыта в ESG databook, расположенном на сайте Компании.
IF-EU-140a.1.	(1) Общий забор воды, (2) Общий забор потребляемой воды, в процентах для каждого в регионах с высоким или чрезвычайно высоким дефицитом воды		Информация о водозаборе раскрыта в ESG databook, расположенном на сайте Компании.
IF-EU-140a.3.	Описание рисков управления водными ресурсами и обсуждение стратегий и методов снижения этих рисков	• Ответственное водопользование **› стр. 99**	Риски, связанные с водопользованием: • СУГРЭС: превышение концентрации загрязняющих веществ в водовыпусках станции. Компания реализует мероприятия по вопросам управления рисками в области управления водными ресурсами: • СУГРЭС: направление сточных вод на очистные сооружения филиала. Используемые методы управления не приводят к дополнительным экологическим последствиям.
IF-EU-320a.1.	(1) Общая регистрируемая частота происшествий (TRIR), (2) частота летальных исходов (3) частота угрозы возникновения происшествия (NMFR)		Информация о производственном травматизме раскрыта в ESG databook, расположенном на сайте Компании.

Индикатор	Расшифровка индикатора	Местоположение в Отчете	Комментарий
Стандарты для сектора ветровой генерации			
RR-WT-410a.2.	Аннулирование работ в связи с общественными или экологическими воздействиями		Случаи незавершенных заказов на турбины, которые подлежали аннулированию в течение отчетного периода по причинам, связанным с общественными или экологическими воздействиями, отсутствуют.
RR-WT-410a.3.	Устранение воздействия производства ветряной энергии на окружающую среду и население посредством конструкционных особенностей турбин		Усилия по устранению воздействия производства ветряной энергии на окружающую среду и население посредством конструкционных особенностей турбин отсутствуют. Предприятие обеспечивает безопасность работы ветроустановок другими превентивными мерами.
RR-WT-440a.1.	Описание управления рисками, связанными с использованием материалов		ПАО «ЭЛ5-Энерго» – генерирующая компания. Для производства электроэнергии и тепла напрямую мы не используем критические материалы, у нас отсутствует риск ограничения их поставок.

Содержание показателей: Руководство TCFD

Индикатор	Расшифровка индикатора	Местоположение в Отчете	Комментарий
TCFD Governance	Управление	• Управление климатической повесткой **› стр. 68**	
TCFD Strategy	Стратегия	• Участие Компании в климатической повестке **› стр. 66**	Раскрыт частично.
TCFD Risk Management	Управление рисками	• Участие Компании в климатической повестке **› стр. 66**	Раскрыт частично.
TCFD Metrics	Метрики	• Выбросы парниковых газов **› стр. 72**	

Содержание показателей: Методические рекомендации Минэкономразвития России

№	Расшифровка индикатора	Местоположение в Отчете	Комментарий
Экономические показатели			
1	Выручка (показатель, аналогичный выручке)	• Экономическая стоимость **› стр. 38**	
2	Добавленная стоимость		Не раскрывается.
3	Чистая добавленная стоимость		Не раскрывается.
4	Общие расходы на исследования и разработки		Не раскрывается.
5	Производительность труда	• Эффективность и социальное партнерство **› стр. 132**	Компания применяет формат расчета производительности труда, отражающий вклад каждого сотрудника в EBITDA и выручку Компании.
6	Сумма начисленных обязательных платежей (за исключением штрафов, пени), всего, в том числе: • налогов и сборов; • страховых взносов; • иных обязательных платежей	• Информация об уплаченных налогах **› стр. 263**	Информация о начисленных и уплаченных налогах раскрыта в ESG databook, расположенном на сайте Компании.
7	Сумма уплаченных обязательных платежей (за исключением штрафов, пени), всего, в том числе: • налогов и сборов; • иных обязательных платежей	• Информация об уплаченных налогах **› стр. 263**	Информация о начисленных и уплаченных налогах раскрыта в ESG databook, расположенном на сайте Компании.
8	Доля закупок российских товаров, работ, услуг в общем объеме закупок товаров, работ, услуг	• Структура закупок **› стр. 256**	
9	Доля закупок товаров, работ, услуг у субъектов малого и среднего предпринимательства в общем объеме закупок у российских организаций	• Структура закупок **› стр. 256**	
10	Устойчивые, в том числе «зеленые», инвестиции	• Инвестиции в устойчивое развитие **› стр. 55**	
11	Инвестиции в проекты, связанные с достижением технологического суверенитета и структурной адаптацией экономики Российской Федерации		Не раскрывается в связи с чувствительностью данной информации для Компании.
12	Показатель экономической уязвимости хозяйственной и иной деятельности к климатическим рискам	• Участие Компании в климатической повестке **› стр. 66**	
Экологические показатели			
13	Объем использованной воды из всех источников водоснабжения	• Ответственное водопользование **› стр. 99**	
14	Объем оборотного и повторно-последовательного водоснабжения	• Ответственное водопользование **› стр. 99**	
15	Объем сброса загрязненных сточных вод, всего, в том числе без очистки	• Ответственное водопользование **› стр. 99**	
16	Эффективность водопользования («удельное водопотребление»)	• Ответственное водопользование **› стр. 99**	
17	Образовано отходов I–V классов опасности, всего, в том числе: • I класса; • II класса; • III класса; • IV класса; • V класса	• Управление отходами **› стр. 104**	Информация об объеме образованных отходов раскрыта в ESG databook, расположенном на сайте Компании.
18	Обращение с отходами I–V классов опасности всего, в том числе по категориям: • утилизировано отходов; • обезврежено отходов; • захоронено отходов; • использовано повторно отходов; • переработано отходов; • сокращение образования отходов	• Управление отходами **› стр. 104**	Информация об объеме образованных отходов раскрыта в ESG databook, расположенном на сайте Компании.
19	Масса выбросов загрязняющих веществ в атмосферный воздух от стационарных источников	• Выбросы парниковых газов **› стр. 72**	Информация о выбросах загрязняющих веществ раскрыта в ESG databook, расположенном на сайте Компании.
20	Выбросы парниковых газов	• Выбросы парниковых газов **› стр. 72**	Информация о выбросах парниковых газов раскрыта в ESG databook, расположенном на сайте Компании.
21	Расходы на реализацию мероприятий, связанных с охраной окружающей среды, всего, в том числе: • охраной атмосферного воздуха и предотвращением изменений климата; • сбором и очисткой сточных вод; • обращением отходов; • сохранением биоразнообразия и охраной природных территорий	• Затраты на охрану окружающей среды **› стр. 92**	
22	Потребление возобновляемой и низкоуглеродной энергии		Не применимо к деятельности ПАО «ЭЛ5-Энерго».
23	Энергоэффективность: энергопотребление в расчете на единицу чистой добавленной стоимости	• Энергоэффективность **› стр. 83**	Информация об энергоэффективности раскрыта в ESG databook, расположенном на сайте Компании.
Социальные показатели			
24	Расходы на оплату труда, всего	• Мотивация и вознаграждение **› стр. 134**	
25	Среднесписочная численность работников, всего, в том числе численность инвалидов	• Структура персонала **› стр. 128**	
26	Средняя заработная плата, всего, в том числе: по группам занятий по полу по возрастным группам	• Мотивация и вознаграждение **› стр. 134**	
27	Расходы на мероприятия по охране труда, всего, в том числе в среднем на одного работника	• Инвестиции в устойчивое развитие **› стр. 55**	Показатель раскрыт частично.
28	Расходы на организацию и проведение социальных, физкультурно-оздоровительных, медицинских мероприятий для работников и членов их семей	• Благополучие наших сотрудников **› стр. 152**	Раскрыты данные об объеме инвестиций в добровольное медицинское страхование и оздоровление, а также инвестиций Компании в части льгот и социальной поддержки сотрудников.

№	Расшифровка индикатора	Местоположение в Отчете	Комментарий
29	Численность пострадавших при несчастных случаях на производстве с утратой трудоспособности на 1 рабочий день и более и со смертельным исходом, в том числе со смертельным исходом	• Оценка профессиональных рисков и снижение производственного травматизма **› стр. 160**	
30	Расходы на обучение работников, всего, в том числе среднем на одного работника	• Привлечение и развитие **› стр. 137**	
31	Среднее количество часов обучения в год на одного работника по группам занятий	• Привлечение и развитие **› стр. 137**	Информация о часах обучения сотрудников раскрыта в ESG databook, расположенном на сайте.
32	Доля работников, охваченных коллективным договором, в среднесписочной численности работников	• Эффективность и социальное партнерство **› стр. 132**	Информация коллективных договорах раскрыта в ESG databook, расположенном на сайте Компании.
33	Коэффициент текучести кадров	• Привлечение и развитие **› стр. 137**	Информация о текучести кадров раскрыта в ESG databook, расположенном на сайте Компании.
34	Расходы на участие в поддержке социальных программ, не направленных на работников и членов их семей, всего, в том числе: • благотворительных; • в жилищной сфере; • в сфере здравоохранения; • в сфере образования; • по поддержке граждан, нуждающихся в социальной помощи	• Программа поддержки и развития местных сообществ **› стр. 178** • Иные проекты поддержки и развития местных сообществ **› стр. 182** • Анализ социальных инвестиций **› стр. 185**	
Управленческие показатели			
35	Наличие политики по устойчивому развитию и (или) иных стратегических документов в этой сфере	• Управление устойчивым развитием **› стр. 44**	Ключевые регламентирующие документы указаны в Приложении 1.
36	Количество заседаний Совета директоров и коэффициент их посещаемости	• Совет директоров **› стр. 193**	Более подробная информация о системе корпоративного управления ПАО «ЭЛ5-Энерго» представлена в Годовом отчете.
37	Количество членов Совета директоров, всего, в том числе по возрастным группам	• Совет директоров **› стр. 193**	Более подробная информация о системе корпоративного управления ПАО «ЭЛ5-Энерго» представлена в Годовом отчете.
38	Количество заседаний аудиторского комитета (комитета по аудиту) и коэффициент их посещаемости	• Совет директоров **› стр. 193**	Более подробная информация о системе корпоративного управления ПАО «ЭЛ5-Энерго» представлена в Годовом отчете.
39	Участие в индексах и рейтингах устойчивого развития (ESG)	• Управление устойчивым развитием **› стр. 44**	
40	Количество зафиксированных случаев нарушений прав коренных малочисленных народов Российской Федерации	• Таблица GRI, индекс 411-1 **› стр. 278**	В отчетном периоде не было зарегистрировано ни одного инцидента нарушения прав коренных и малочисленных народов, также не поступило ни одной жалобы относительно нарушения прав человека от этих групп.
41	Доля работников, замещающих должности с высоким коррупционным риском		Не раскрывается.
42	Среднее количество часов обучения по вопросам противодействия коррупции на одного работника	• Привлечение и развитие **› стр. 137** • Деловая этика и противодействие коррупции **› стр. 228**	Информация о часах обучения сотрудников раскрыта в ESG databook, расположенном на сайте Компании.
43	Количество случаев привлечения организации, ее дочерних и зависимых обществ к административной ответственности за совершение коррупционных правонарушений		Не раскрывается.
44	Доля женщин-руководителей в общей численности руководителей, всего, в том числе в Совете директоров (наблюдательном совете)	• Люди, с которыми мы работаем **› стр. 120**	Информация о структуре персонала раскрыта в ESG databook, расположенном на сайте Компании.

Содержание показателей: Рекомендации Банка России по раскрытию публичными акционерными обществами нефинансовой информации, связанной с деятельностью таких обществ

№	Расшифровка индикатора	Местоположение в Отчете	Комментарий
Занятость			
1	Общее количество и процент новых работников, принятых на работу за отчетный период, с указанием распределения по возрастным группам, полу и регионам	• Привлечение и развитие **› стр. 137**	Раскрыто частично. Информация о новых сотрудниках в разбивке по регионам не раскрывается.
2	Общая численность и показатели текучести кадров за отчетный период с указанием распределения по возрастным группам, полу и регионам	• Привлечение и развитие **› стр. 137**	Информация о сотрудниках и других работниках раскрыта в ESG databook, расположенном на сайте.
3	Гарантии, компенсации и льготы, которые предоставляются работникам, с которыми заключен трудовой договор на неопределенный срок, но не предоставляются работникам, работающим по срочным трудовым договорам, или работникам, которым в соответствии с трудовым договором установлено неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части), с разбивкой по существенным регионам деятельности Общества. К таким гарантиям, компенсациям и льготам относятся, в частности: • страхование жизни; • дополнительное медицинское страхование; • дополнительное негосударственное пенсионное обеспечение. Обществу также рекомендуется раскрывать, что понимается под существенным регионом деятельности Общества	• Благополучие наших сотрудников **› стр. 152**	

№	Расшифровка индикатора	Местоположение в Отчете	Комментарий
4	Отпуск по беременности и родам и отпуск по уходу за ребенком: • общее количество женщин, находящихся в отпуске по беременности и родам; • общее количество работников, имеющих право на предоставление отпуска по уходу за ребенком, с указанием распределения по полу; • общее количество работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, с указанием • распределения по полу; • общее количество работников, вернувшихся на работу в отчетном периоде при окончании отпуска по уходу за ребенком, с указанием распределения по полу; • общее количество работников, вернувшихся на работу при окончании отпуска по уходу за ребенком, которые продолжали работать в течение 12 месяцев после их возвращения на работу, с указанием распределения по полу; • коэффициенты возвращения на работу работников, оформивших отпуск по уходу за ребенком, показатели возвращения работников, оформивших отпуск по уходу за ребенком	• Благополучие наших сотрудников **› стр. 152**	Информация о числе сотрудников, вышедших в отпуск по уходу за ребенком, а также о возвращении из такого отпуска, раскрыта частично (без разбивки по полу и указания коэффициента возвращения на работу) в ESG databook, расположенном на сайте.
Труд и управленческие отношения			
1	Минимальное количество недель, за которое работникам и их представителям предоставляется уведомление об изменении бизнес-процессов или об организационных изменениях, которые могут существенно повлиять на них		ЭЛ5-Энерго соблюдает требования Трудового кодекса Российской Федерации в отношении минимального периода уведомления сотрудников о существенных изменениях в Компании, включая ее реорганизацию.
2	Для Обществ, в которых действуют коллективные договоры, сообщение о том, указаны ли в коллективных договорах порядок внесения в них изменений и дополнений, порядок информирования работников о выполнении коллективных договоров	• Эффективность и социальное партнерство **› стр. 132**	В коллективных договорах производственных филиалов Компании содержится информация о порядке внесения изменений и дополнений в действующие договоры и информировании сотрудников о выполнении положений коллективных договоров.
Охрана труда и техника безопасности			
Система управления промышленной безопасностью и система управления охраной труда			
1	Заявление о том, были ли внедрены система управления промышленной безопасностью и система управления охраной труда, в том числе о том: • были ли внедрены такие системы на основе признанных стандартов / руководящих принципов управления рисками и (или) по системе управления, в соответствии с каким перечнем стандартов / руководящих принципов; • информация о существенных нарушениях в сфере промышленной безопасности и в сфере охраны труда	• Управление вопросами охраны труда и промышленной безопасности **› стр. 156** • Интегрированная система менеджмента **› стр. 206**	

№	Расшифровка индикатора	Местоположение в Отчете	Комментарий
2	Описание круга работников, видов деятельности и рабочих мест, охватываемых системой управления промышленной безопасностью и системой управления охраны труда, и сведения о том, почему указанные системы не распространяются на какие-либо категории работников, виды деятельности или рабочие места (при наличии таких обстоятельств)	• Управление вопросами охраны труда и промышленной безопасности **› стр. 156**	
Идентификация опасностей, оценка риска возникновения аварий и инцидентов			
1	Механизм идентификации опасностей и оценки рисков возникновения аварий, включая: • состав комиссии по идентификации опасностей и оценке рисков возникновения аварий; • условия проведения плановой и внеплановой идентификаций опасностей и оценки рисков возникновения аварий; • порядок принятия и реализации решений о проведении экспертизы промышленной безопасности, диагностике, испытаниях, освидетельствовании сооружений и технических устройств; • порядок обеспечения готовности к действиям по локализации и ликвидации последствий аварии; • порядок организации расследования и учета аварий, инцидентов и несчастных случаев	• Управление критическими событиями **› стр. 171** • Оценка профессиональных рисков и снижение производственного травматизма **› стр. 160**	
2	Описание процессов, с помощью которых работники должны сообщать о связанных с работой опасностях и опасных ситуациях, а также объяснение того, какие внедрены меры по предотвращению негативных действий со стороны руководителей к работникам, информировавших о наличии указанных ситуаций	• Формирование культуры безопасности **› стр. 166**	
3	Описание политики и процедур, позволяющих работникам устраняться от рабочих ситуаций, которые, по их мнению, могут привести к травмам или ухудшению здоровья, а также объяснение того, какие внедрены меры по предотвращению негативных действий со стороны руководителей к работникам, предпринявшим соответствующие действия	• Оценка профессиональных рисков и снижение производственного травматизма **› стр. 160** • Формирование культуры безопасности **› стр. 166**	Подходы, используемые организацией для профилактики и смягчения значительного негативного воздействия на здоровье и безопасность труда, напрямую связанного с операциями Компании и ее продуктами, регламентированы Интегрированной системой менеджмента.
4	Описание процессов, используемых для расследования инцидентов, связанных с работой, включая процессы выявления опасностей и оценки рисков, связанных с инцидентами, определения корректирующих действий с использованием иерархии средств контроля и определения необходимых улучшений в системе управления охраной труда	• Оценка профессиональных рисков и снижение производственного травматизма **› стр. 160** • Избранные проекты в области охраны труда и промышленной безопасности **› стр. 168**	

№	Расшифровка индикатора	Местоположение в Отчете	Комментарий
Служба охраны труда			
	Описание функций служб охраны труда или функций специалиста по охране труда, описание функций и задач таких служб или должностных обязанностей специалистов по охране труда, а также объяснение того, как Общество обеспечивает качество этих услуг и облегчает доступ к ним работников	• Управление вопросами охраны труда и промышленной безопасности **› стр. 156** • Формирование культуры безопасности **› стр. 166**	
Участие работников, консультации и коммуникация по вопросам охраны труда и техники безопасности			
1	Описание процессов участия и консультирования работников при разработке, внедрении и оценке системы управления охраной труда и промышленной безопасностью, а также обеспечения доступа к соответствующей информации по охране труда и технике безопасности и передачи ее работникам	• Формирование культуры безопасности **› стр. 166**	
2	В Обществах, в которых существуют совместные комитеты (комиссии) по охране труда и технике безопасности руководства и работников, – описание функций и задач таких комитетов, порядок работы комитета (комиссии) по охране труда, а также пояснения того, почему какие-либо работники не представлены в таких комитетах (комиссиях)	• Интегрированная система менеджмента **› стр. 206** • Управление критическими событиями **› стр. 171**	
Подготовка работников по вопросам охраны труда и техники безопасности			
	Описание любой профессиональной подготовки по охране труда и технике безопасности, предоставляемой работникам, включая общую подготовку, а также подготовку по конкретным связанным с работой опасностям, опасным видам деятельности или опасным ситуациям	• Информирование и обучение сотрудников **› стр. 214** • Формирование культуры безопасности **› стр. 166**	
Содействие улучшению здоровья работников			
1	Объяснение того, как Общество организует доступ работников к медицинским услугам, а также объем предоставляемых услуг	• Благополучие наших сотрудников **› стр. 152** • Оценка профессиональных рисков и снижение производственного травматизма **› стр. 160**	
2	Описание любых услуг и программ укрепления здоровья, предлагаемых работникам для устранения основных рисков для здоровья, не связанных с работой, включая конкретные риски для здоровья, а также то, как Общество организует доступ работников к этим услугам и программам	• Благополучие наших сотрудников **› стр. 152** • Оценка профессиональных рисков и снижение производственного травматизма **› стр. 160**	

№	Расшифровка индикатора	Местоположение в Отчете	Комментарий
Предотвращение и смягчение последствий для здоровья и меры по повышению безопасности труда, непосредственно связанные с условиями работы			
	Описание подхода Общества к предотвращению или смягчению значительных негативных воздействий на здоровье и направленных на повышение безопасности труда, которые напрямую связаны с операциями, продуктами или услугами Общества	• Здоровье и безопасность **› стр. 156**	Подходы, используемые организацией для профилактики и смягчения значительного негативного воздействия на здоровье и безопасность труда, напрямую связанного с операциями Компании и ее продуктами, регламентированы Интегрированной системой менеджмента.
Работники, на которых распространяется система управления охраной труда и промышленной безопасностью			
1	Если Общество внедрило систему управления охраной труда и промышленной безопасностью, основанную на правовых требованиях и (или) признанных стандартах / руководящих принципах: • количество и доля всех работников (в процентах) и лиц, которые не являются работниками, но чья работа и (или) рабочее место контролируются Обществом и на которых распространяются положения такой системы; • количество и доля всех работников (в процентах) и лиц, которые не являются работниками, но чья работа и (или) рабочее место контролируются Обществом и на которых распространяются положения такой системы, прошедшей внутренний аудит; • количество и доля всех работников (в процентах) и лиц, которые не являются работниками, но чья работа и (или) рабочее место контролируются Обществом и на которых распространяются положения такой системы, которая была проверена или сертифицирована независимой внешней стороной	• Управление вопросами охраны труда и промышленной безопасности **› стр. 156**	Показатель раскрыт частично. Система управления охраной труда и промышленной безопасностью распространяется на всех сотрудников Компании без исключения, а также работников подрядных организаций, осуществляющих деятельность на территории производственных филиалов Компании.
2	Если в отношении каких-либо работников информация об их включении в системы управления охраной труда и промышленной безопасностью не указывается – пояснение причин с указанием конкретных категорий работников		Система управления охраной труда и промышленной безопасностью распространяется на всех сотрудников Компании без исключения, а также работников подрядных организаций, осуществляющих деятельность на территории производственных филиалов Компании.
3	Любая контекстная информация, необходимая для понимания того, как были собраны данные, например, используемые стандарты, методологии и допущения	• Управление вопросами охраны труда и промышленной безопасности **› стр. 156**	

№	Расшифровка индикатора	Местоположение в Отчете	Комментарий
Несчастные случаи на производстве			
1	Для работников: • численность пострадавших в результате несчастных случаев на производстве со смертельным исходом, частота смертельных исходов в результате несчастных случаев на производстве; • численность пострадавших в результате несчастных случаев на производстве с причинением тяжкого вреда здоровью, частота причинения тяжкого вреда здоровью в результате несчастных случаев на производстве; • численность пострадавших в результате несчастных случаев, не связанных с производством, со смертельным исходом, частота смертельных исходов в результате несчастных случаев, не связанных с производством; • численность пострадавших в результате несчастных случаев, не связанных с производством, с причинением тяжкого вреда здоровью, частота причинения тяжкого вреда здоровью в результате несчастных случаев, не связанных с производством; • средняя продолжительность сверхурочной работы	• Оценка профессиональных рисков и снижение производственного травматизма **› стр. 160**	
2	Для лиц, которые не являются работниками, но работа и (или) рабочее место которых контролируется Обществом: • численность пострадавших в результате несчастных случаев на производстве со смертельным исходом, частота смертельных исходов в результате несчастных случаев на производстве; • численность пострадавших в результате несчастных случаев на производстве с причинением тяжкого вреда здоровью, частота причинения тяжкого вреда здоровью в результате несчастных случаев на производстве; • численность пострадавших в результате несчастных случаев, не связанных с производством, со смертельным исходом, частота смертельных исходов в результате несчастных случаев, не связанных с производством; • численность пострадавших в результате несчастных случаев, не связанных с производством, с причинением тяжкого вреда здоровью, частота причинения тяжкого вреда здоровью в результате несчастных случаев, не связанных с производством; • средняя продолжительность сверхурочной работы		Система управления охраной труду и промышленной безопасностью распространяется на всех сотрудников Компании без исключения, а также работников подрядных организаций, осуществляющих деятельность на территории производственных филиалов Компании.
3	Опасности, связанные с работой, которые могут привести к серьезным травмам, в том числе: • подходы к определению таких опасностей; • сведения о том, какие из таких опасностей вызвали или способствовали получению серьезных травм в течение отчетного периода; • предпринятые или осуществляемые действия по устранению таких опасностей и минимизации рисков с использованием иерархии средств контроля	• Оценка профессиональных рисков и снижение производственного травматизма **› стр. 160** • Управление критическими событиями **› стр. 171**	
4	Профилактика несчастных случаев на производстве, снижение уровня воздействия (устранение воздействия) на работников вредных и (или) опасных производственных факторов, управление профессиональными рисками	• Оценка профессиональных рисков и снижение производственного травматизма **› стр. 160** • Формирование культуры безопасности **› стр. 166**	
5	Количество отработанных часов, на основе которых были рассчитаны показатели (например, 200 000 или 1 000 000 часов)	• Оценка профессиональных рисков и снижение производственного травматизма **› стр. 160**	Информация о производственном травматизме раскрыта в ESG databook, расположенном на сайте.
6	Если в отношении каких-либо работников сведения не были включены в состав раскрываемой информации о несчастных случаях на производстве, описание причины с указанием конкретных категорий работников		В расчет индекса производственного травматизма учитываются несчастные случаи, произошедшие только с сотрудниками Компании.
7	Любая контекстная информация, необходимая для понимания того, как были собраны данные, например, используемые стандарты, методологии и допущения	• Оценка профессиональных рисков и снижение производственного травматизма **› стр. 160**	
Профессиональные заболевания и работы, связанные с повышенной опасностью			
1	Для работников: • число профессиональных заболеваний, повлекших смерть работника; • количество работников, признанных инвалидами в результате профессионального заболевания; • число лиц с установленным в отчетном периоде профессиональным заболеванием; • основные виды заболеваний, связанных с работой	• Оценка профессиональных рисков и снижение производственного травматизма **› стр. 160**	Раскрыт частично. На каждом рабочем месте Компании проведена специальная оценка условий труда (СОУТ). Данные о результатах СОУТ, установленные Федеральным законом Российской Федерации от 28.12. 2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», размещены на официальном сайте Компании. В отчетном периоде случаев заболеваний, возникших под влиянием производственных факторов выявлено не было.
2	Для лиц, которые не являются работниками, но работа и (или) рабочее место которых контролируется Обществом: • число профессиональных заболеваний, повлекших смерть работника; • количество работников, признанных инвалидами в результате профессионального заболевания; • число лиц с установленным в отчетном периоде профессиональным заболеванием; • основные виды заболеваний, связанных с работой		Информация о наличии профессиональных заболеваний и прохождении сотрудниками подрядных организаций регулярных медицинских осмотров Компания не располагает в силу врачебной тайны и доступности этой информации только непосредственному работодателю.

№	Расшифровка индикатора	Местоположение в Отчете	Комментарий
3	Работы, связанные с повышенной опасностью, в том числе: • как эти работы были определены; • какие из этих работ вызвали или способствовали возникновению случаев ухудшения здоровья в течение отчетного периода; • число лиц, выполняющих работы повышенной опасности; • профилактика профессиональных заболеваний, снижение уровня воздействия (устранение воздействия) на работников вредных и (или) опасных производственных факторов, управление профессиональными рисками		Не раскрывается.
4	Если какие-либо работники были исключены из раскрытия информации о профессиональных заболеваниях, причины такого исключения с указанием конкретных категорий работников		Не раскрывается.
5	Любая контекстная информация, необходимая для понимания того, как были собраны данные, например, используемые стандарты, методологии и допущения	• Оценка профессиональных рисков и снижение производственного травматизма **› стр. 160**	На каждом рабочем месте Компании проведена специальная оценка условий труда (СОУТ). Данные о результатах СОУТ, установленные Федеральным законом Российской Федерации от 28.12. 2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», размещены на официальном сайте Компании. В отчетном периоде случаев заболеваний, возникших под влиянием производственных факторов выявлено не было.
Обучение и образование			
1	Среднее количество часов обучения на одного сотрудника Общества за отчетный период с указанием распределения по категориям работников и полу	• Привлечение и развитие **› стр. 137**	
2	Тип и объем реализованных программ повышения квалификации и программ профессионального обучения работников	• Привлечение и развитие **› стр. 137**	Информация о часах обучения сотрудников раскрыта в ESG databook, расположенном на сайте.
3	Программы повышения квалификации и профессионального обучения работников, призванные оказывать поддержку при окончании трудовой деятельности в результате выхода на пенсию или увольнения		Не раскрывается.
4	Доля работников (в процентах) с указанием распределения по полу и категориям работников, для которых в течение отчетного периода проводилась регулярная оценка эффективности деятельности	• Привлечение и развитие **› стр. 137**	

№	Расшифровка индикатора	Местоположение в Отчете	Комментарий
Равные возможности			
1	Состав руководящих органов Общества с указанием распределения по каждой из следующих категорий (в процентах): • пол; • возрастная группа: до 35 лет, 35–50 лет, старше 50 лет; • иные обстоятельства, не связанные с деловыми качествами работника, где это уместно (например, национальные меньшинства или уязвимые группы)	• Корпоративное управление **› стр. 188**	В тексте Отчета приведена разбивка по возрастным группам, соответствующая требованиям стандарта GRI 405-1: до 30 лет, 30–50 лет, старше 50 лет.
2	Доля работников с указанием распределения по каждой из следующих категорий (в процентах): • пол; • возрастная группа: до 35 лет, 35–50 лет, старше 50 лет; • другие обстоятельства, не связанные с деловыми качествами работника, где это уместно (например, меньшинства или уязвимые группы)	• Структура персонала **› стр. 128**	В тексте Отчета приведена разбивка по возрастным группам, соответствующая требованиям стандарта GRI 405-1: до 30 лет, 30–50 лет, старше 50 лет.
3	Соотношение базового оклада мужчин и женщин с указанием распределения по категориям работников и по существенным регионам деятельности Общества	• Эффективность и социальное партнерство **› стр. 132**	Информация о заработной плате сотрудников раскрыта в ESG databook, расположенном на сайте.
Исключение дискриминации в сфере труда			
1	Общее количество случаев дискриминации в сфере труда (по количеству вступивших в силу решений суда) за отчетный период		В 2024 году таких случаев не установлено.
2	Меры, предпринятые Обществом в отчетном периоде, для устранения случаев дискриминации	• Деловая этика и противодействие коррупции **› стр. 228** • Культура и вовлеченность **› стр. 148** • Структура персонала **› стр. 128**	
Независимость профсоюзов и коллективных переговоров			
1	Деятельность, в рамках которой право работников на объединение в профессиональные союзы (ассоциации) и ведение коллективных переговоров может быть нарушено либо подвергнуто существенному риску	• Эффективность и социальное партнерство **› стр. 132**	
2	Меры, принятые Обществом в отчетном периоде, направленные на поддержку прав на свободу объединений и ведение коллективных переговоров	• Эффективность и социальное партнерство **› стр. 132**	
Детский труд			
1	Деятельность, в рамках которой имеется значительный риск использования детского труда	• Соблюдение прав человека **› стр. 234** • Отбор и оценка поставщиков **› стр. 254** • Таблица GRI, индекс 408-1 **› стр. 277**	

№	Расшифровка индикатора	Местоположение в Отчете	Комментарий
2	Меры, принятые Обществом в отчетном периоде, направленные на исключение детского труда	• Соблюдение прав человека **› стр. 234** • Отбор и оценка поставщиков **› стр. 254**	ПАО «ЭЛ5-Энерго» уважает права детей и не приемлет никаких форм детского труда. Эти положения закреплены в Политике по правам человека. За отчетный период не было зафиксировано ни одного случая использования детского труда в Компании или ее поставщиками.
Исключение принудительного труда			
1	Деятельность, в рамках которой имеется значительный риск использования принудительного труда	• Соблюдение прав человека **› стр. 234** • Отбор и оценка поставщиков **› стр. 254** • Таблица GRI, индекс 409-1 **› стр. 278**	
2	Меры, принятые Обществом в отчетном периоде, призванные способствовать исключению всех форм принудительного труда	• Соблюдение прав человека **› стр. 234** • Отбор и оценка поставщиков **› стр. 254**	ПАО «ЭЛ5-Энерго» не допускает никаких форм принудительного или обязательного труда. Эти положения закреплены в Политике по правам человека. За отчетный период не было зафиксировано ни одного случая использования подневольного труда в Компании или ее поставщиками.
Практики в области безопасности			
	Доля работников службы безопасности (в процентах), прошедших подготовку по вопросам политики Общества в области прав человека или конкретных процедур и их применения в области безопасности	• Таблица GRI, индекс 410-1 **› стр. 278**	Весь персонал службы безопасности прошел обучение по правам человека. В договоры с поставщиками охранных услуг включены положения о том, что они обязуются соблюдать принципы Кодекса этики ПАО «ЭЛ5-Энерго» при осуществлении своих деловых операций и взаимодействии с партнерами. Кодекс этики включает вопросы соблюдения прав человека.
Права коренных малочисленных народов			
1	Общее число случаев нарушения прав коренных малочисленных народов (по количеству вступивших в силу решений суда) за отчетный период		Случаев нарушения в отчетном периоде не зафиксировано.
2	Меры, предпринятые Обществом в отчетном периоде, для устранения случаев нарушения прав коренных малочисленных народов		Специальные меры не требуются.
Права человека			
1	Общее число и доля операций (в процентах), которые были предметом мониторинга соблюдения прав человека или оценки воздействия на права человека		В отчетном периоде не было зарегистрировано ни одного инцидента нарушения прав коренных и малочисленных народов, также не поступило ни одной жалобы относительно нарушения прав человека от этих групп.
2	Общее количество часов в отчетном периоде, отведенных на тренинги по вопросам политики или процедур в области прав человека, касающихся аспектов прав человека, имеющих отношение к операциям Общества	• Привлечение и развитие **› стр. 137**	Информация о часах обучения сотрудников раскрыта в ESG databook, расположенном на сайте.
3	Доля работников (в процентах), прошедших в течение отчетного периода подготовку по вопросам политик или процедур в области прав человека, касающихся аспектов прав человека, имеющих отношение к операциям Общества	• Деловая этика и противодействие коррупции **› стр. 228**	Обязательное обучение по Кодексу этики и Политике соблюдения прав человека для всех сотрудников Компании запущено в 2024 году.
4	Общее число и доля значимых инвестиционных соглашений и договоров (в процентах), включающих положения о правах человека или прошедших проверку на предмет соблюдения прав человека		Не раскрывается.
5	Подходы к определению значимости инвестиционных соглашений и договоров, включающих положения о правах человека или прошедших проверку на предмет соблюдения прав человека	• Отбор и оценка поставщиков **› стр. 254**	Не раскрывается.
Местные сообщества			
1	Доля реализованных программ взаимодействия с местными сообществами (в процентах), оценка воздействия деятельности Общества на местные сообщества и (или) программы развития местных сообществ, включая, в частности, использование: • оценки социального воздействия, включая гендерные оценки воздействия, основанные на процессах участия; • оценки воздействия на окружающую среду; • публичное раскрытие результатов оценок экологического и социального воздействия; • программы развития местных сообществ, основанные на потребностях местных сообществ; • производственные советы, комитеты по охране труда и технике безопасности и другие органы, представляющие интересы работников	• Управление взаимодействием с местными сообществами **› стр. 174** • Программа поддержки и развития местных сообществ **› стр. 178** • Иные проекты поддержки и развития местных сообществ **› стр. 182** • Анализ социальных инвестиций **› стр. 185** • Взаимодействие с заинтересованными сторонами **› стр. 58**	
2	Деятельность со значительными фактическими и потенциальными негативными последствиями для местных сообществ, в том числе: • место указанной деятельности; • значительные фактические и потенциальные негативные последствия указанной деятельности	• Управление критическими событиями **› стр. 171** • Иные проекты поддержки и развития местных сообществ **› стр. 182**	
Социальная оценка поставщика			
1	Доля новых поставщиков (в процентах), отобранных по социальным критериям, таким как соблюдение прав работников, условия труда, взаимоотношения с местными сообществами и т. п., с указанием перечня критериев, использованных для такого отбора	• Отбор и оценка поставщиков **› стр. 254**	В условия квалификации всех поставщиков включены вопросы устойчивого развития, в том числе социальные критерии.
2	Количество поставщиков, оцененных с точки зрения социального воздействия	• Отбор и оценка поставщиков **› стр. 254**	
3	Количество поставщиков, которые определены как имеющие существенное фактическое и потенциальное негативное социальное воздействие	• Отбор и оценка поставщиков **› стр. 254**	В отчетном периоде отрицательные социальные воздействия в цепочке поставок выявлены не были.
4	Выявленные значительные фактические и потенциальные негативные социальные воздействия в цепочке поставок	• Отбор и оценка поставщиков **› стр. 254**	В отчетном периоде отрицательные социальные воздействия в цепочке поставок выявлены не были.

№	Расшифровка индикатора	Местоположение в Отчете	Комментарий
5	Доля поставщиков (в процентах), которые оказывают существенное фактическое и потенциально отрицательное воздействие на практику трудовых отношений, с которыми были согласованы улучшения по результатам оценки	• Отбор и оценка поставщиков **› стр. 254**	В отчетном периоде отрицательные социальные воздействия в цепочке поставок выявлены не были.
6	Доля поставщиков (в процентах), которые оказывают существенное фактическое и потенциально отрицательное воздействие на практику трудовых отношений, отношения с которыми были прекращены по результатам оценки, а также причина прекращения	• Отбор и оценка поставщиков **› стр. 254**	В отчетном периоде отрицательные социальные воздействия в цепочке поставок выявлены не были.
Здоровье и безопасность клиентов			
1	Доля значимых категорий товаров и услуг (в процентах), для которых оценивается воздействие на здоровье и безопасность с целью улучшения воздействия		Не применимо к деятельности ПАО «ЭЛ5-Энерго».
2	Общее количество случаев несоблюдения нормативных требований и (или) рекомендаций, касающихся воздействия продуктов и услуг на здоровье и безопасность, в течение отчетного периода: • случаи несоблюдения правил, повлекшие за собой штраф или взыскание убытков; • случаи несоблюдения правил, повлекшие предупреждение; • случаи несоблюдения рекомендаций, касающихся воздействия продуктов и услуг на здоровье и безопасность		Не применимо к деятельности ПАО «ЭЛ5-Энерго».
3	Если Общество не выявило несоблюдения нормативных требований и (или) рекомендаций, касающихся воздействия продуктов и услуг на здоровье и безопасность, соответствующая информация об этом		Не применимо к деятельности ПАО «ЭЛ5-Энерго».

Приложение 2.
Глоссарий

Филиалы и дочерние организации ПАО «ЭЛ5-Энерго»

ПАО «ЭЛ5-Энерго», ЭЛ5-Энерго, Компания	Публичное акционерное общество «ЭЛ5-Энерго»
Группа, Группа компании	ПАО «ЭЛ5-Энерго», АО «Теплопрогресс», ООО «Азовская ВЭС», ООО «Кольская ВЭС», ООО «Ставропольская ВЭС», ООО «ЭЛ5Финанс»
Азовская ВЭС (АВЭС)	ООО «Азовская ВЭС»
Кольская ВЭС (КВЭС)	ООО «Кольская ВЭС»
Конаковская ГРЭС (КГРЭС)	филиал «Конаковская ГРЭС» ПАО «ЭЛ5-Энерго»
Невинномысская ГРЭС (НГРЭС)	филиал «Невинномысская ГРЭС» ПАО «ЭЛ5-Энерго»
Среднеуральская ГРЭС (СУГРЭС)	Филиал «Среднеуральская ГРЭС» ПАО «ЭЛ5-Энерго»
Центральный офис (ЦОФ)	Филиал «Центральный офис» ПАО «ЭЛ5-Энерго»

Основные регламентирующие документы в области устойчивого развития

Интегрированная политика в области охраны труда, промышленной безопасности, экологии, качества и энергоэффективности	Интегрированная политика в области охраны труда, промышленной безопасности, экологии, качества и энергоэффективности ПАО «ЭЛ5-Энерго», утвержденная Генеральным директором от 14.02.2024
Кодекс этики ООО «Азовская ВЭС»	Кодекс этики, утвержденный решением Единственного участника ООО «Азовская ВЭС», Решение № 02/24 от 20.03.2024
Кодекс этики ООО «Кольская ВЭС»	Кодекс этики, утвержденный решением Единственного участника ООО «Кольская ВЭС», Решение № 04/24 от 20.03.2024
Кодекс этики ПАО «ЭЛ5-Энерго»	Кодекс этики, утвержденный решением Совета директоров ПАО «ЭЛ5-Энерго», Протокол заседания № 13/23 от 26.09.2023
Методика расчета начальной максимальной цены договора (НМЦД)	Методика № 17 расчета начальной максимальной цены договора ПАО «ЭЛ5-Энерго», утвержденная Директором по закупкам 02.07.2024
Методики определяющие критерии отбора и оценки заявок участников при приобретении товаров, работ, услуг	Методика «Отборочные критерии для закупок, кроме конкурентных закупок среди субъектов МСП», утвержденная Директором по закупкам от 11.07.2023 (версия от 15.04.2024)
Операционная инструкция «Разработка и внедрение, изменение ИТ-услуг/систем»	Операционная инструкция № 18-ОИ «Разработка и внедрение, изменение ИТ-услуг/систем», утвержденная Генеральным директором от 28.12.2023 (версия от 25.11.2024)
Операционная инструкция «Система улучшений»	Операционная инструкция № 1-ОИ/т «Система улучшений», утвержденная Генеральным директором от 16.10.2023
Политика в области биологического разнообразия	Политика в области биологического разнообразия ПАО «ЭЛ5-Энерго» № 1087, утвержденная Генеральным директором от 28.03.2023
Политика в области управления рисками и внутреннего контроля	Политика в области управления рисками и внутреннего контроля ПАО «ЭЛ5-Энерго», утвержденная решением Совета директоров, Протокол № 12/24 от 25.10.2024
Политика о выплате членам Совета директоров и Комитетов Совета директоров вознаграждений и компенсаций	Политика о выплате членам Совета директоров и Комитетов Совета директоров вознаграждений и компенсаций, утвержденная решением годового Общего собрания акционеров ПАО «ЭЛ5-Энерго», Протокол № 1/23 от 20.06.2023
Политика о нетерпимости к употреблению алкоголя, наркотиков, иных токсичных средств, ограничении курения на рабочем месте	Политика о нетерпимости к употреблению алкоголя, наркотиков, иных токсичных средств, ограничении курения на рабочем месте ПАО «ЭЛ5-Энерго» № 329, утвержденная Генеральным директором от 25.07.2024
Политика по взаимодействию с заинтересованными сторонами	Политика ПАО «Энел Россия» по взаимодействию с заинтересованными сторонами № 1088, утвержденная Генеральным директором от 20.11.2020
Политика по вознаграждению и возмещению расходов (компенсаций) членов исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников	Политика по вознаграждению и возмещению расходов (компенсаций) членов исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников, утвержденная решением Совета директоров ПАО «ЭЛ5-Энерго», Протокол заседания № 16/23 от 18.12.2023
Политика по многообразию и инклюзивности	Политика по многообразию и инклюзивности ПАО «ЭЛ5-Энерго» № 7, утвержденная Генеральным директором от 10.04.2024
Политика по отказу от одноразового пластика	Политика по отказу от одноразового пластика ПАО «Энел Россия» № 1029, утвержденная Генеральным директором от 21.04.2020
Политика по предотвращению коррупции	Политика по предотвращению коррупции, утвержденная решением Совета директоров ПАО «ЭЛ5-Энерго», Протокол заседания № 03/24 от 21.03.2024
Политика прекращения (приостановки работ)	Политика прекращения (приостановки) работ ПАО «ЭЛ5-Энерго» № 9, утвержденная Генеральным директором от 20.04.2023
Политика соблюдения прав человека	Политика соблюдения прав человека ПАО «ЭЛ5-Энерго», утвержденная решением Совета Директоров, Протокол № 14/24 от 04.12.2024
Политика управления критическими событиями (внутренняя)	Политика управления критическими событиями ПАО «ЭЛ5-Энерго» № 5, утвержденная Генеральным директором от 23.12.2022
Положение «О награждении и поощрении работников ПАО «ЭЛ5-Энерго» в связи с праздничными и юбилейными датами (внутренний)	Положение «О награждении и поощрении работников ПАО «ЭЛ5-Энерго» в связи с праздничными и юбилейными датами от 22.05.2023

Положение «О подборе персонала» (внутренний)	Положение «О подборе персонала» ПАО «ЭЛ5-Энерго» № 25, утвержденная Директором по персоналу и организационному развитию 01.08.2024
Положение о внутреннем аудите	Положение о внутреннем аудите, утвержденное решением Совета директоров ПАО «ЭЛ5-Энерго», Протокол заседания № 07/23 от 27.04.2023
Положение о дивидендной политике	Положение о дивидендной политике, утвержденное решением Совета директоров ПАО «Энел Россия», Протокол заседания № 12/21 от 30.09.2021
Положение о закупке	Положение о закупке для нужд ПАО «ЭЛ5-Энерго», утвержденное решением Совета директоров, Протокол № 14/24 от 04.12.2024
Положение о Закупочной комиссии	Положение о закупочной комиссии № 5, утвержденное Генеральным директором от 30.03.2023
Положение о Правлении	Положение о Правлении, утвержденное решением годового Общего собрания акционеров ПАО «ЭЛ5-Энерго», Протокол № 1/23 от 20.06.2023
Положение об информационной политике	Положение об информационной политике, утвержденное решением Совета директоров ПАО «ЭЛ5-Энерго», Протокол заседания № 18/23 от 25.12.2023
Положение о Комитетах Совета директоров	Положение о Комитетах Совета директоров, утвержденное решением Совета директоров ПАО «Энел Россия», Протокол заседания № 19/22 от 5.12.2022
Положение о Корпоративном секретаре	Положение о Корпоративном секретаре, утвержденное решением Совета директоров ПАО «ЭЛ5-Энерго», Протокол заседания № 06/24 от 27.04.2024
Положение о порядке подготовки и проведения Общего собрания акционеров	Положение о порядке подготовки и проведения Общего собрания акционеров, утвержденное решением годового Общего собрания акционеров ПАО «ЭЛ5-Энерго», Протокол № 1/23 от 20.06.2023
Положение о порядке созыва и проведения заседаний Совета директоров	Положение о порядке созыва и проведения заседаний Совета директоров, утвержденное решением годового Общего собрания акционеров ПАО «ЭЛ5-Энерго», Протокол № 1/23 от 20.06.2023
Техническая политика в области ИТ, АСУ ТП и ИБ	Техническая политика в области Информационно-Технического Обеспечения, АСУ ТП и Информационной Безопасности № 26, утвержденная Генеральным директором от 20.07.2023
Устав	Устав ПАО «ЭЛ5-Энерго», одобренный решением годового Общего собрания акционеров ПАО «ЭЛ5-Энерго», Протокол № 1/24 от 20.06.2024
Экологическая политика	Экологическая политика ПАО «ЭЛ5-Энерго» № 1010, утвержденная Генеральным директором от 22.02.2023

Термины устойчивого развития

Заинтересованные стороны	Люди, группы лиц или организации, которые влияют и/или могут быть затронуты деятельностью компании, продуктами или услугами и/или связанными с ними результатами в отношении вопросов, которые должны быть решены согласованно с данными людьми, группами лиц или организациями. Физические и юридические лица, оказывающие влияние на деятельность компании и подвергающиеся воздействию компании
Зеленая (возобновляемая) энергетика	Сектор энергетики, в котором генерация электрической энергии происходит из природных ресурсов, являющихся по человеческим понятиям неисчерпаемыми, использующий возобновляемые источники энергии (ВИЭ), например таких как, солнечный свет, сила ветра, приливы, геотермальное тепло и некоторые другие.
Инклюзивность	Принцип организации жизни и взаимодействия в обществе, при котором приоритетом являются уважение и отсутствие дискриминации вне зависимости от индивидуальных особенностей человека.
Местное сообщество	Люди и организации, проживающие и действующие в регионах присутствия компании (для Группы Компании ПАО «ЭЛ5-Энерго» это Тверская область, Ставропольский край, Свердловская область, Ростовская область, Мурманская область).
Существенные темы	Вопросы, которые являются ключевыми для компании и составляют основу при формировании корпоративной стратегии устойчивого развития Компании.
Устойчивое развитие	Развитие, которое обеспечивает удовлетворение потребностей настоящего времени, но при этом не ставит под угрозу способность будущих поколений удовлетворять свои собственные потребности. Устойчивое развитие побуждает бизнес принимать решения с точки зрения воздействия на окружающую среду, социальную сферу и экономику в долгосрочной перспективе, а не ориентируясь на краткосрочные выгоды.
ESG	Экология, социальная ответственность и корпоративное управление
ESG databook	Источник консолидированной количественной информации о деятельности компании в области устойчивого развития в динамике за 5 лет.

Иные термины и аббревиатура

АСУ ТП	Автоматизированная система управления технологическим процессом
ВИЭ	Возобновляемые источники энергии
ВЭС	Ветроэлектростанция, ветровая электростанция
ВЭУ	Ветроэнергетическая установка
ГДПК	Группа дополнительной поддержки по качеству
ГРЭС	Государственная районная электростанция, тепловая электростанция
ДМС	Добровольное медицинское страхование
ДИТ	Дирекция информационных технологий
ИСМ	Интегрированная система менеджмента
ИТ	Информационные технологии
ККУ	Кодекс корпоративного управления
КПД	Коэффициент полезного действия
КЭР	Комплексное экологическое разрешение
ЛОС	Летучие органические соединения
МСФО	Международные стандарты финансовой отчетности
НКО	Некоммерческие организации
ООО	Общество с ограниченной ответственностью
ОПО	Опасные производственные объекты
ОРО	Объекты размещения отходов
ОТиПБ	Охрана труда и промышленная безопасность
ОТПБЭиК	Дирекция по охране труда, промышленной безопасности, экологии и качеству
ОТПБЭКиЭ	Охрана труда, промышленная безопасность, экология, качество, энергоэффективность
ПАО	Публичное акционерное общество
ПГ	Парниковые газы
РСБУ	Российские стандарты бухгалтерского учета
СДД	Свободный двусторонний договор
СИЗ	Средства индивидуальной защиты
СМИ	Средства массовой информации
СМК	Система менеджмента качества
СУРиВК	Система управления рисками и внутреннего контроля
СЭнМ	Система энергоменеджмента
ТКО	Твердые коммунальные отходы
УралЭНИН УрФУ	Уральский энергетический институт ФГБУ ВО «Уральский Федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина»
Функциональное направление	Направления деятельности Компании в рамках утвержденной организационной структуры, сформированные в целях обеспечения и достижения стратегических целей и задач, а также основных показателей эффективности Компании
ЦУР ООН	Цели устойчивого развития Организации Объединенных Наций
AA1000	Стандарты AccountAbility, направленные на повышение качества нефинансовой отчетности компании для заинтересованных сторон (англ.: AccountAbility Stakeholder Engagement Standard)
ESG	Экологические, социальные и управленческие факторы устойчивого развития, учитывающиеся при выстраивании стратегии компании (англ.: Environmental, Social, Governance)
GHG Protocol	Протокол о Парниковом газе (англ. Greenhouse Gas Protocol), мировой стандарт учета выбросов углекислого газа
GRI	Глобальная инициатива по отчетности в области устойчивого развития (англ.: Global Reporting Initiative)
IFRS	Международные стандарты финансовой отчетности, МСФО (англ. International Financial Reporting Standards)
ISO	Международная организация по сертификации (англ.: International Organization for Standardization), занимающаяся разработкой международных стандартов
SASB	Совет по стандартам учета в области устойчивого развития (англ.: Sustainability Accounting Standards Board)
TCFD	Рабочая группа по вопросам раскрытия финансовой информации, связанной с изменением климата (англ.: Task Force on Climate-related Financial Disclosures)

Приложение 3.

Заключение Совета РСПП по нефинансовой отчетности

GRI 2-5

Российский союз промышленников и предпринимателей

СВИДЕТЕЛЬСТВО

об общественном заверении
корпоративного нефинансового отчета

Отчет об устойчивом развитии ПАО «ЭЛ5-Энерго» за 2024 год

прошел процедуру общественного заверения в Совете РСПП по нефинансовой отчетности, индексам и рейтингам устойчивого развития:

Отчет об устойчивом развитии ПАО «ЭЛ5-Энерго» за 2024 год содержит значимую информацию по основным направлениям ответственной деловой практики в соответствии с принципами ответственного ведения бизнеса, с достаточной полнотой раскрывает сведения о деятельности в этих направлениях.

Развернутое заключение Совета РСПП об общественном заверении Отчета об устойчивом развитии ПАО «ЭЛ5-Энерго» за 2024 год направлено в Компанию, которая может публиковать его без каких-либо изменений и использовать как для внутрикорпоративных целей, так и в целях коммуникаций с заинтересованными сторонами.

Регистрационный номер 297.01.273.02.24

Президент РСПП А.Шохин

Российский союз промышленников и предпринимателей

Москва, 2025

