

Утверждена

Решением Совета директоров
ПАО «Интер РАО» 29.01.2021
(протокол от 01.02.2021 № 286)

**Политика в области устойчивого развития
Публичного акционерного общества «Интер РАО ЕЭС»**

г. Москва, 2020 год

Содержание:

1. Общие положения	3
2. Термины, определения и сокращения	3
3. Цели и задачи в области устойчивого развития	6
4. Принципы деятельности в области устойчивого развития	6
5. Основные направления деятельности в области устойчивого развития.	8
5.1. Экологическая ответственность:	8
5.1.1. Охрана окружающей среды и меры по борьбе с изменением климата	8
5.1.2. Инновационное развитие	9
5.1.3. Повышение энергоэффективности и энергосбережения	10
5.2. Социальная ответственность:	10
5.2.1. Соблюдение прав человека	10
5.2.2. Взаимодействие с персоналом и соблюдение принципа недискриминации	11
5.2.3. Охрана труда, промышленная, пожарная и экологическая безопасность	15
5.2.4. Работа с молодежью	15
5.2.5. Взаимодействие с поставщиками	16
5.2.6. Взаимодействие с клиентами	17
5.2.7. Взаимодействие с местными сообществами	18
5.2.8. Реализация благотворительных проектов	20
5.3. Ответственность в области корпоративного управления, внутреннего контроля и аудита:	21
5.3.1. Корпоративное управление	21
5.3.2. Взаимодействие с акционерами	21
5.3.3. Управления рисками и внутренний контроль	22
5.3.4. Комплаенс	23
5.3.5. Внутренний аудит	23
5.3.6. Взаимодействие с внешним аудитором	24
6. Система управления в области устойчивого развития	24
7. Подготовка отчетности в области устойчивого развития	24
8. Реализация Политики.	25
9. Нормативные ссылки.	25

1. Общие положения

1.1. Политика в области устойчивого развития Публичного акционерного общества «Интер РАО ЕЭС» (далее – Политика) разработана в соответствии с законодательством Российской Федерации, применимыми нормами международного права, Уставом ПАО «Интер РАО» и внутренними нормативными документами, разработанными в Компании.

1.2. Настоящая Политика является основополагающим документом, заявляющим о приверженности Группы «Интер РАО» принципам и целям устойчивого развития.

1.3. Политика направлена на структурирование и унификацию деятельности Группы в области устойчивого развития, а также определяет цели, задачи и основные принципы Группы «Интер РАО» в области устойчивого развития.

1.4. При реализации положений настоящей Политики также применяются нормы и принципы, установленные в профильных внутренних нормативных документах по отдельным областям устойчивого развития.

1.5. Политика обязательна к применению всеми структурными подразделениями Компании и рекомендована к применению подконтрольными лицами.

1.6. Настоящая Политика утверждается решением Совета директоров Компании. Изменения и дополнения Политики осуществляются по решению Совета директоров Компании.

2. Термины, определения и сокращения

Наименование термина	Сокращение	Определение термина (расшифровка сокращения)
Компания, Общество	ПАО «Интер РАО»	Публичное акционерное общество «Интер РАО ЕЭС»
Группа «Интер РАО»	Группа	Публичное акционерное общество «Интер РАО ЕЭС» и его подконтрольные лица (юридические лица, находящиеся под прямым или косвенным контролем ПАО «Интер РАО»)
Глобальный договор Организации Объединенных Наций	ГД ООН	Крупнейшая международная инициатива ООН для бизнеса в сфере корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития, призыв ООН трансформировать бизнес в пользу общества, природы и будущего планеты, попытка ООН мобилизовать глобальное движение ответственных компаний-лидеров. Глобальный договор ООН объединяет более 13

Наименование термина	Сокращение	Определение термина (расшифровка сокращения)
		000 участников из почти 160 стран мира и более 80 национальных сетей
Деловые партнёры		Физические и юридические лица, с которыми осуществляются деловые отношения: поставщики, подрядчики, клиенты, агенты и др.
Дискриминация		Негативное или предвзятое отношение, выраженное в том числе в исключении или предпочтении, сделанное по признаку расовой принадлежности, возраста, цвета кожи, пола, инвалидности, семейного положения, религии, социального происхождения, и любому иному признаку
Заинтересованные стороны		Физические и юридические лица, заинтересованные в результативности деятельности Общества и/или на которые Общество оказывает воздействие своей деятельностью и/или подвергается влиянию деятельности этих сторон
Инклюзивность		Принцип организации жизни в обществе, отражающий культуру принятия и недискриминации, позволяющий включить в область взаимодействия всех людей, вне зависимости от расовой принадлежности, пола, инвалидности и других дискриминационных признаков
Клиенты		Физические и юридические лица, имеющие намерение заказать или приобрести либо заказывающие, приобретающие или использующие товары (работы, услуги) предоставляемые компаниями Группы
Коренные народы		Малочисленные народы, проживающие на территориях традиционного расселения своих предков, сохраняющие традиционные образ жизни, хозяйственную деятельность и промыслы
Корпоративная этика		Правила, принципы и стандарты для определения правильного и неправильного поведения с моральной точки зрения при ведении бизнеса
Местное сообщество		Сообщество людей, проживающих на определенной территории и объединенных общими интересами в решении вопросов жизнедеятельности посредством использования и развития местных материальных и социальных ресурсов на принципах самоуправления

Наименование термина	Сокращение	Определение термина (расшифровка сокращения)
Окружающая среда		Совокупность компонентов природной среды, природных и природно-антропогенных объектов, а также антропогенных объектов
Организация Объединенных Наций	ООН	Международная организация, созданная для поддержания и укрепления международного мира и безопасности, а также развития сотрудничества между государствами.
Права человека		Неотъемлемое достоинство всех людей вне зависимости от расы, цвета кожи, пола, языка, религии, национального или социального происхождения, или любого иного аспекта. Права человека включают право на жизнь и свободу, свободу от рабства и пыток, свободу убеждений и их свободное выражение, право на труд и образование и др.
Поставщик		Любое юридическое или физическое лицо, а также индивидуальный предприниматель, желающее вступить или имеющее договорные отношения с Обществом в целях поставки товаров, выполнения работ или оказания других услуг.
Принципы Глобального договора Организации Объединенных Наций	Принципы ГД ООН	Десять принципов в области прав человека, трудовых отношений, охраны окружающей среды и борьбы с коррупцией, определенных в Глобальном договоре ООН
Работники		Физические лица, работающие по трудовому договору в должности согласно штатному расписанию и подчиняющиеся внутреннему трудовому распорядку Общества.
Регион присутствия		Территория, на которой компании Группы осуществляют хозяйственную деятельность.
Стандарты the Global Reporting Initiative Standards (the GRI Standards).	Стандарты GRI	Стандарты по отчетности в области устойчивого развития, разработанные международной организацией «Глобальная инициатива по отчетности».
Устойчивое развитие		Развитие общества, которое удовлетворяет потребностям сегодняшнего дня, не угрожая возможности будущих поколений удовлетворять их потребности
Цели в области устойчивого развития Организации Объединенных Наций	ЦУР ООН	17 целей, принятых в составе Повестки дня в области устойчивого развития до 2030 года Генеральной Ассамблеей ООН, направленные на сохранение ресурсов планеты и обеспечение благополучия для всех, и содержащие ряд показателей, которые должны быть достигнуты в мире в течение 15 лет (с 2015 года)

3. Цели и задачи в области устойчивого развития

В 2019 году Компания присоединилось к Глобальному договору ООН, став частью сообщества в области корпоративной ответственности и устойчивого развития. Этот шаг означает стремление Группы интегрировать мировые стандарты корпоративной и социальной ответственности в устойчивое долгосрочное развитие бизнеса.

Целью Компании и Группы в области устойчивого развития является реализация стратегии в соответствии с основополагающими принципами ГД ООН, а именно обеспечение их интеграции в ключевые бизнес - процессы и приверженности ЦУР ООН, высоким стандартам экологической и промышленной безопасности, корпоративного управления и социальной ответственности.

Для достижения указанной цели, Компания ставит перед собой следующие задачи в области устойчивого развития:

- Снижение негативного влияния деятельности компаний Группы на окружающую среду и содействие борьбе с изменениями климата до минимального экономически целесообразного и технически достижимого уровня;
- Эффективное и рациональное использование природных ресурсов;
- Соблюдение и уважение прав человека во всех процессах деятельности компаний Группы;
- Обеспечение безопасности производственных процессов, условий труда, безопасности жизнедеятельности, здоровья и благополучия внутренних и внешних заинтересованных сторон при осуществлении своей деятельности;
- Содействие профессиональному, карьерному и личностному росту работников Группы;
- Повышение качества жизни и благополучия сообществ, проживающих на территории регионов присутствия Группы, и оказание положительного влияния на их социальное и экономическое развитие;
- Создание эффективной и прозрачной системы взаимодействия с заинтересованными сторонами;
- Инновационное развитие на всех этапах деятельности Компании;
- Содействие повышению компетентности и уровня информированности в области стандартов устойчивого развития работников Группы, персонала поставщиков и подрядчиков, клиентов и иных представителей заинтересованных сторон;
- Противодействие мошенничеству и коррупции, а также внедрение принципов деловой этики.

4. Принципы деятельности в области устойчивого развития

В своей деятельности компании Группы «Интер РАО» придерживаются следующих принципов:

Принцип добросовестности и информационной открытости. Компании Группы стремятся к повышению уровня информированности всех заинтересованных сторон обо всех аспектах деятельности в области устойчивого развития. Для обеспечения достоверности, содержательности и актуальности информации Компанией ведется подготовка финансовой и нефинансовой отчетности, достоверность которой устанавливается независимыми аудиторами.

Принцип развития и постоянного совершенствования. Компании Группы обеспечивают постоянное совершенствование внутренних процессов для повышения уровня организации деятельности в области устойчивого развития. Для реализации указанного принципа Компанией на регулярной основе оцениваются достижения и эффективность процессов, ведется активная работа с консалтинговыми и рейтинговыми агентствами, предоставляющими сравнительный анализ деятельности в области устойчивого развития.

Принцип соблюдения норм права и принятых обязательств. Компании Группы осуществляют свою деятельность в строгом соответствии с нормами действующего законодательства, применимыми нормами международного права и выполняют принятые на себя обязательства.

Принцип соблюдения прав человека. Компании Группы признают неприкосновенность прав человека и не допускают любые формы их нарушения. Компании Группы способствуют разнообразию, обеспечению равных возможностей, противодействуют детскому и принудительному труду, обеспечивают защиту персональных данных и других фундаментальных прав человека.

Принцип уважения интересов заинтересованных сторон. Взаимоотношения с заинтересованными сторонами выстраиваются на основе обоюдной заинтересованности в результатах такого взаимодействия. Компании Группы в своей деятельности стремятся к соблюдению баланса интересов и ожиданий всех заинтересованных сторон.

Принцип этичности. В процессе взаимодействия со всеми заинтересованными сторонами компании Группы строго следуют правилам корпоративной этики, в том числе закрепленным в Кодексе корпоративной этики ПАО «Интер РАО».

5. Основные направления деятельности в области устойчивого развития

Группа «Интер РАО» при осуществлении своей хозяйственной деятельности принимает во внимание экологические, социальные и управленческие принципы устойчивого развития (Environmental, Social and Governance – ESG).

5.1. Экологическая ответственность

Компании Группы, осознавая свою долю ответственности за состояние окружающей среды, признают меры по повышению экологической безопасности одним из главных приоритетов своей деятельности и стремятся не только сократить негативное воздействие на окружающую среду, но и реализовать мероприятия по предупреждению негативных последствий.

5.1.1. Охрана окружающей среды и меры по борьбе с изменением климата

Приоритетными задачами Группы в рамках исполнения экологической политики являются: минимизация влияния на климат и снижение негативного воздействия производственных активов на окружающую среду, в том числе снижение выбросов парниковых газов за счет модернизации оборудования и сокращения расходов топлива на объектах генерации, реализация программы энергосбережения и энергоэффективности, снижение объёмов выбросов загрязняющих веществ в атмосферу, сбросов загрязнённых сточных вод в водные объекты, рациональное использование водных ресурсов, сокращение образования производственных отходов.

Уровень воздействия производственной деятельности на окружающую среду и рисков, связанных с экологическими аспектами, в том числе оказывает влияние на уровень рыночной капитализации, доступность и стоимость кредитных ресурсов, является важной характеристикой степени социальной ответственности бизнеса перед обществом и устойчивости развития, становится реальным фактором развития компаний Группы.

Стратегические цели Группы в области охраны окружающей среды и рационального природопользования подробно указаны в Декларации об экологической ответственности.

В целях достижения совместного устойчивого развития Группы и регионов присутствия, получения экономических выгод и преимуществ, Компания ставит перед собой задачи в области охраны окружающей среды:

- обеспечение соответствия производственной деятельности предприятий Группы нормативным требованиям и обязательствам;
- снижение воздействия предприятий Группы на окружающую среду до минимального технически достижимого и экономически целесообразного уровня, при этом ключевые требования к производственным объектам и оборудованию установлены Технической политикой Группы;

последовательное снижение экономических издержек и рисков, связанных с экологическими аспектами производственной деятельности;

- достижение согласия между заинтересованными сторонами.

Одним из основных механизмов достижения экологических целей и снижения значимости экологических аспектов производственных активов Группы является поэтапная реализация Целевой экологической программы по следующим направлениям:

- *Соответствие нормативам и обязательствам;*
- *Снижение воздействия на окружающую среду;*
- *Снижение экономических издержек и экологических рисков;*
- *Достижение согласия между заинтересованными сторонами в области охраны окружающей среды и экологической безопасности.*

5.1.2. Инновационное развитие

В Компании на регулярной основе утверждается Программа инновационного развития, являющаяся документом долгосрочного планирования и управления, интегрированным в систему стратегического планирования и развития Компании. Программа периодически актуализируется с учётом результатов сопоставления уровня технологического развития Компании с ведущими компаниями-аналогами, в том числе зарубежными.

Основные цели Программы:

- формирование конкурентных преимуществ компаний Группы в целях сохранения лидерских позиций в российской энергетике и обеспечения роста стоимости Компании;
- содействие инновационному развитию энергетики Российской Федерации;
- повышение надёжности, безопасности и качества энергоснабжения клиентов и клиентоориентированности предлагаемых сервисов.

Кроме того, Программа предусматривает:

- развитие партнёрства в сферах образования и науки;
- развитие взаимодействия со сторонними организациями, применение принципа «открытых инноваций»;
- развитие внешнеэкономической деятельности и международного сотрудничества в инновационной сфере;
- развитие механизмов социальной ответственности;
- концептуальные положения цифровой трансформации Компании.

5.1.3. Повышение энергоэффективности и энергосбережения

Компании Группы «Интер РАО» последовательно оптимизируют бизнес-процессы управления энергосбережением и повышения энергетической эффективности на российских и зарубежных генерирующих активах.

Проекты повышения энергоэффективности имеют высокую инновационную составляющую и основаны на лучшем мировом опыте. Помимо собственных исследований и разработок, Компания сотрудничает с российскими и зарубежными лидерами отрасли.

Для достижения целей в Системе энергетического менеджмента в области энергосбережения и повышения энергетической эффективности в Компании разрабатывается Программа энергосбережения и повышения энергетической эффективности (ПЭиПЭ) на определенный период, относящаяся к категории целевых программ Группы.

Мероприятия по повышению энергоэффективности производства и снижению удельного расхода топлива, а также ввод нового высокоэффективного оборудования и вывод устаревшего оборудования являются для компаний Группы основными средствами сокращения объема и интенсивности выбросов парниковых газов.

5.2. Социальная ответственность

Компании Группы стремятся к непрерывному взаимодействию со всеми внутренними и внешними заинтересованными сторонами, к недопущению любых форм нарушения прав человека, дискриминации, обеспечению промышленной безопасности, а также к соблюдению иных принципов и стандартов в области социальной ответственности.

5.2.1. Соблюдение прав человека

Компании Группы стремятся к обеспечению защиты достоинства, фундаментальных прав и свобод человека, определяют ответственность в области управления рисками, связанными с нарушениями прав человека, и устанавливает обязанности работников и других заинтересованных сторон по соблюдению прав человека.

Компании Группы стремятся к непрерывному развитию практик в области защиты прав человека с помощью построения конструктивного диалога со всеми заинтересованными сторонами и совершенствования механизмов противодействия нарушениям.

Компании Группы проявляют нетерпимость в отношении любых форм дискриминации и выступает за равенство прав вне зависимости от пола, расы, национальной принадлежности, языка, социального происхождения,

имущественного и должностного положения, религии, принадлежности к общественным объединениям и любым иным признакам.

В рамках своей деятельности компании Группы обязуются:

- Соблюдать право человека на жизнь, свободу, личную неприкосновенность.
- Не допускать в своей деятельности использование любых форм принудительного и детского труда.
- Гарантировать право на справедливое и достойное вознаграждение, безопасные и благоприятные для здоровья условия труда, право на отдых и досуг, а также на необходимую социальную поддержку, в том числе в случаях болезни, инвалидности, потери кормильца, старости и иных случаев утраты средств к существованию по не зависящим от работника обстоятельствам.
- Признавать право на свободу объединения, права на ведение коллективных переговоров, права на создание и участие в профессиональных союзах для защиты своих интересов.
- Уважать право местных сообществ на благоприятные условия проживания, содействуя снижению негативного воздействия на регионы присутствия в отношении экономических, экологических, социальных и культурных аспектов.
- Развивать и поддерживать социокультурное многообразие.
- Общество берет на себя обязательства по взаимодействию с заинтересованными сторонами с целью предоставления достоверной и исчерпывающей информации о деятельности Общества в области защиты прав человека.

5.2.2. Взаимодействие с персоналом и соблюдение принципа недискриминации

Компании Группы стремятся к созданию эффективных и прозрачных процессов найма, развития и поддержки персонала, отвечающих международным стандартам и предоставляющих возможность для максимального раскрытия потенциала человеческих ресурсов, а также стремление к обеспечению социокультурного многообразия и инклюзивности на рабочем месте, определяют ответственность в области управления рисками, связанными с дискриминацией и преследованием.

Компании Группы гарантируют работникам достойное и безопасное место работы, а также содействует созданию необходимых условий труда для достижения высоких результатов деятельности. Группа стремится достигнуть полного отсутствия проявления любой формы дискриминации. Социокультурное многообразие и инклюзивность являются ключевыми элементами в долгосрочном успехе Группы «Интер РАО», помогая поддерживать развитие навыков и опыта работников, привлекать новые

таланты и предоставлять нашим работникам комфортные условия труда, гарантирующее процветание Общества.

В рамках своей деятельности компании Группы обязуются:

- Создавать безопасную, здоровую и продуктивную рабочую атмосферу для всех работников.
- Совершенствовать практики в области управления персоналом для повышения уровня удовлетворенности персонала.
- Не допускать по отношению к работникам любых проявлений дискриминации или преследования по признакам расовой принадлежности, возраста, цвета кожи, пола, инвалидности, семейного положения, религии, социального происхождения и любым иным признакам.
- Обеспечивать справедливость и объективность процессов и предоставлять кандидатам равные возможности при найме, а работникам – равные возможности в области обучения, оценки эффективности деятельности, оплаты труда, карьерного развития и продвижения по службе.
- Гарантировать право на справедливое и достойное вознаграждение, безопасные и благоприятные для здоровья условия труда, право на отдых и досуг, а также на необходимую социальную поддержку, в том числе в случаях болезни, инвалидности, потери кормильца, старости и иных случаев утраты средств к существованию по не зависящим от работника обстоятельствам.
- Не допускать в своей деятельности использование любых форм принудительного и детского труда.
- Предоставлять возможности постоянного развития и роста всем работникам, а также стимулировать их к обучению и наращиванию навыков полезных в деятельности Общества.
- Признавать права на свободу объединения, на ведение коллективных переговоров, на создание и участие в профессиональных союзах для защиты своих интересов.
- Гарантировать предоставление равной оплаты труда мужчинам и женщинам за труд равной ценности.
- Стремится к достижению гендерного баланса среди работников, а также активно вовлекать женщин во все аспекты деятельности Общества.
- Учитывать, среди прочего, принципы социокультурного многообразия при формировании состава и структуры Совета директоров.
- Организовывать программы по привлечению кадров, обладающих разнообразными навыками и квалификациями, в целях развития Компаний Группы и создания конкурентных преимуществ.
- Развивать и поддерживать инклюзивное рабочее пространство, поощряющее социокультурное многообразие и учитывающее индивидуальные особенности.
- Стремиться создать комфортную рабочую среду, где признается ценность каждого работника и гарантируется возможность быть услышанным.

Обязательства в отношении привлечения персонала:

- Разрабатывать и применять практики продвижения корпоративного бренда на рынке труда в целях распространения информации о ценностях и возможностях, предоставляемых Обществом.
- Организовывать целевые программы для привлечения персонала, обладающего разнообразными навыками и квалификациями, в целях развития ПАО «Интер РАО» и создания конкурентных преимуществ.
- Проводить справедливый отбор кандидатов, основанный на единых параметрах оценки их квалификации и навыков.
- Гарантировать профессиональное поведение при проведении интервью и других этапов отбора кандидатов, не допускать дискриминацию и нарушение прав человека.
- Поддерживать новых работников в процессе их адаптации на месте работы.

Обязательства в отношении оценки эффективности деятельности и карьерного продвижения работников:

- Проводить периодическую оценку эффективности работы работников, а также предоставлять им обратную связь и рекомендации по развитию профессиональных навыков, поддерживать в построении карьерного плана.
- Использовать объективные показатели эффективности для оценки результатов работы работников, отвечающие целям и стратегическим приоритетам Общества и содействующие принятию управленческих решений о повышении эффективности деятельности Общества.
- Обеспечить прозрачность системы оценки работников, на основе которой будут приниматься решения об оплате труда, повышении и ротации работников.
- Проводить всестороннюю оценку работников вне зависимости от их должности, позиции или стажа работы в Обществе.
- Принимать решения о назначении на руководящие должности на основании оценки эффективности, опыта и объективных личностно-деловых и профессиональных качеств.

Обязательства в отношении обучения и развития работников:

- Руководствуясь целями и задачами Общества, внедрять инициативы по развитию навыков и компетенций у работников, необходимых для эффективного осуществления профессиональной деятельности.
- Проводить оценку экономической конъюнктуры, отраслевых трендов и текущих бизнес-приоритетов Общества для выявления навыков, востребованных среди профессий Общества, и отдавать первостепенное значение развитию программ обучения по данным направлениям.

- Разрабатывать программы корпоративного обучения, предоставляющие работникам возможность развиваться и получать знания и практические навыки, необходимые для дальнейшего карьерного продвижения.
- Применять различные эффективные образовательные инструменты в зависимости от целей и задач обучения и его целевой аудитории.

Обязательства в отношении системы вознаграждения:

- Применять практики оплаты труда, содействующие привлечению и удержанию высококвалифицированных кадров.
- Устанавливать размер вознаграждения работника в соответствии с должностным уровнем, на основании результатов оценки уровня профессиональных компетенций, эффективности работы, а также с учетом уровня оплаты сопоставимых позиций на рынке труда.
- Проводить регулярный анализ инфляции и рыночных изменений, на основе которых принимать решение о корректировке уровня вознаграждения.
- Поощрять, в том числе в формате бонусного вознаграждения, высокие результаты работы, вовлечение и достижение корпоративных целей.
- Предоставлять работникам социальные льготы и гарантии, включая добровольное медицинское страхование.

Обязательства в отношении увольнения работников:

- Избегать случаев принудительного увольнения и сокращения работников.
- Способствовать адаптации увольняемых и сокращаемых работников к новым социально-экономическим условиям, посредством предоставления им обучения необходимым навыкам в период их трудоустройства в Компании.
- Обеспечить дополнительные меры поддержки работников пенсионного и предпенсионного возраста при увольнении и сокращении.
- Не допускать дискриминации работников предпенсионного возраста при сокращении работников.
- Обеспечить увольняемого работника предусмотренными законом материальными гарантиями.
- Полностью выполнять взятые на себя обязательства в рамках коллективных договоров перед сокращаемыми и увольняемыми работниками.

5.2.3. Охрана труда, промышленная, пожарная и экологическая безопасность

Управление охраной труда, промышленной, пожарной и экологической безопасностью при осуществлении производственной деятельности энергокомпаниями Группы является одной из приоритетных задач компаний Группы.

Основополагающим документом, определяющим принципы безопасности труда на рабочих местах в компаниях Группы, является Положение о системе управления охраной труда, промышленной, пожарной и экологической безопасностью производственной деятельности Группы «Интер РАО».

Основные цели Системы управления охранной труда, промышленной, пожарной и экологической безопасностью:

- предупреждение случаев травматизма и профессиональных заболеваний работников компаний Группы на всех стадиях производственных процессов;
- минимизация негативного воздействия на человека и окружающую среду в результате производственно-хозяйственной деятельности компаний Группы;
- предупреждение случаев возникновения аварий, пожаров и технологических нарушений при эксплуатации технологического оборудования, зданий и сооружений энергетических объектов;
- обеспечение формирования и использования единых требований к организации работ в области производственного контроля за соблюдением требований и подготовки работников в области охраны труда, промышленной, пожарной и экологической безопасности.

5.2.4. Работа с молодежью

Важным направлением деятельности Группы является работа с молодёжью, направленная на привлечение учеников, учащихся и студентов образовательных учреждений, и развитие молодых работников Общества, повышение их профессионального и научного потенциала, а также стимулирование социальной и творческой активности.

В Компании утверждена Молодёжная политика, определяющая цели, задачи, основные принципы работы и направления деятельности компаний Группы в области молодёжной политики.

В рамках своей деятельности компании Группы обязуются:

- развивать систему привлечения молодёжи для работы в компаниях Группы, а также популяризировать специальности энергетического комплекса среди школьников и студентов;
- совершенствовать систему обучения и развития молодых работников;

- вовлекать молодых работников в решение корпоративных задач, в том числе в инновационную и научную деятельность;
- развивать корпоративное волонтерство и повышать уровень социальной ответственности молодых работников, в том числе с предоставлением возможности использования имущественных активов компаний Группы, для реализации мероприятий, направленных на поддержание здорового образа жизни работников и семей работников Общества, а также в процессе реализации социально-значимых проектов;
- содействовать интеллектуальному, духовно-нравственному и физическому развитию молодых работников.

5.2.5. Взаимодействие с поставщиками

Компании Группы основывают свои взаимоотношения с Поставщиками на принципах эффективности, справедливости и законности, а Поставщики должны соблюдать требования применимого законодательства во всех действиях и взаимоотношениях, связанных с выполнением обязательств перед компаниями Группы.

В рамках своей деятельности компании Группы обязуются:

- внедрить во всех регионах присутствия Общества внутренние процедуры, контролирующие процессы оценки, выбора и взаимодействия с поставщиками в соответствии с принципами настоящей Политики;
- осуществлять справедливые и прозрачные процессы и предоставлять равные возможности при оценке и отборе поставщиков, основанных на единых критериях;
- обеспечивать доступ для всех поставщиков к информации о принципах оценки и отбора поставщиков, а также к другой необходимой для сотрудничества информации;
- избегать конфликта интересов при заключении соглашений с поставщиками;
- признавать право поставщиков на конфиденциальность представленной ими информации Обществу.

Компании Группы ожидают от Поставщиков приверженности положениям настоящей Политики и положениям Кодекса корпоративной этики, а также неукоснительного соблюдения принципов, содержащихся в настоящей Политике, в том числе:

- соблюдение прав человека;
- обеспечение равных условий найма и труда;
- охрана окружающей среды, здоровья и охрана труда;
- соблюдение законодательства о защите конкуренции;
- обеспечение безопасности и защиты персональных данных.

Компании Группы вправе на основании заключенных договоров с Поставщиками проводить проверки соблюдения Поставщиками антикоррупционного законодательства и комплаенс процедур.

5.2.6. Взаимодействие с клиентами

Взаимоотношения с клиентами – одно из главных направлений бизнеса компаний Группы. В своей работе мы всегда стремимся соответствовать самым высоким стандартам обслуживания, предоставления товаров и услуг, основанных на принципах клиентоориентированности и индивидуального подхода к каждому

В рамках своей деятельности компании Группы обязуются соблюдать следующие правила:

- **Клиент имеет право на получение информации о компании и о товарах (работах, услугах)**

- Компании Группы обеспечивают доступ клиентов к необходимой и достоверной информации об изготовителе (исполнителе, продавце), режиме работы и реализуемых товарах (работах, услугах) в соответствии с требованиями законодательства.

Указанная информация в наглядной и доступной форме доводится до Клиентов при заключении договоров, на сайте компаний Группы, в личном кабинете, а также во всех офисах обслуживания клиентов.

- **Клиент имеет право на культуру обслуживания и соблюдение установленных норм времени обслуживания**

Личное общение с Клиентами является важным элементом корпоративной культуры компаний Группы.

Для удобства Клиентов офисы обслуживания находятся в территориальной доступности, а также отвечают нормам благоприятной и комфортной атмосферы для обслуживания Клиентов.

Компании Группы создают все условия для наиболее комфортного и приятного общения работников с Клиентов.

При обслуживании Клиентов работники компаний Группы обязуются соблюдать следующие правила общения:

- ✓ вежливое, учтивое и доброжелательное общение без использования слов и выражений, не соответствующих нормам современного русского литературного языка (в том числе нецензурной брани);

- ✓ равное обслуживание вне зависимости от уровня образования, пола, национальности, общественного положения и религиозных убеждений;

- ✓ нацеленность работников на решение вопросов Клиентов;

- ✓ соблюдение работниками рекомендаций по внешнему виду (соблюдение корпоративного стиля);

- ✓ при обслуживании Клиентов в квартире/жилом доме Клиента, работники обязуются оставлять рабочее место в надлежащем, чистом и аккуратном виде.

В целях минимизации временных затрат Клиентов, компании Группы применяют заочные (дистанционные) и очные способы обслуживания, информационно-справочные системы, системы управления электронной очередью и прочие. Способы дистанционного обслуживания постоянно совершенствуются с целью повышения уровня обслуживания клиентов.

- **Клиент имеет право на получение высококачественных товаров и услуг**

Приоритетной задачей компаний Группы является оказание услуг и предоставление товаров надлежащего качества, соответствующего условиям договора, а также соответствующих описанию, представленному клиентам.

Компании Группы предоставляют Клиентам широкий спектр товаров и услуг высокого качества и полную информацию по их заказу и приобретению.

- **Клиент имеет право на безопасность товара (работ, услуг)**

Компании Группы стремятся к тому, чтобы товар (работа, услуга) при обычных условиях его использования, хранения, транспортировки и утилизации был безопасен для жизни, здоровья Клиента, окружающей среды, а также не причинял вред имуществу Клиента.

Компании Группы при реализации товаров и услуг обеспечивают безопасность товаров (работ, услуг) в течение установленного срока службы или срока годности товара (работы).

- **Клиент имеет право на предоставление услуг, реализуемых с учетом требований закона о защите конкуренции**

Компании Группы считают недопустимыми действия (бездействие), поименованные в законе о защите конкуренции, результатом которых являются или могут являться недопущение, ограничение, устранение конкуренции и (или) ущемление интересов других лиц (хозяйствующих субъектов) в сфере предпринимательской деятельности либо неопределенного круга Клиентов.

Кроме того, компании Группы в своей деятельности считают недопустимыми любые действия, являющиеся недобросовестной конкуренцией:

- **Клиент имеет право на защиту своих прав**

Клиент имеет право выражать своё мнение в отношении предоставляемого обслуживания, а также сообщать о нарушениях прав и норм обслуживания.

Для целей сообщений о нарушениях Клиент должен использовать следующие каналы связи:

- ✓ книга отзывов и предложений;
- ✓ раздел «задать вопрос» в Личном кабинете клиента;
- ✓ адрес Горячей линии hotline@interra.ru (при наличии признаков мошенничества, коррупции, нарушении антимонопольного законодательства и этических норм).

5.2.7. Взаимодействие с местными сообществами

Компании Группы при осуществлении своей деятельности стремятся к повышению качества жизни и благополучия сообществ, проживающих на территории регионов присутствия Группы, и стремление оказывать положительное влияние на их социальное и экономическое развитие.

Компании Группы выражают приверженность принципам в области взаимодействия с местными сообществами, провозглашенным в Глобальном договоре ООН, Декларации ООН о правах коренных народов, Конвенции Международной организации труда о коренных народах и народах, ведущих племенной образ жизни в независимых странах, и других соответствующих нормативно-правовых документах Российской Федерации и международных документах.

В рамках своей деятельности компании Группы обязуются:

- идентифицировать заинтересованные стороны среди представителей местных сообществ и учитывать их интересы при планировании и реализации деятельности;
- выстраивать диалог и организовывать консультации с представителями местных сообществ в отношении вопросов, влияющих на качество их жизни и благополучие, а также вовлекать их в обсуждение значимых вопросов, касающихся развития региона присутствия;
- получать предварительное согласие коренных народов и других представителей местных сообществ на реализацию проектов, способных оказать влияние на их права и качество жизни;
- публично раскрывать актуальную информацию о деятельности в сфере устойчивого развития, а также регулярно информировать заинтересованные стороны о планах, перспективах и возможных изменениях;
- разработать эффективный механизм оперативного рассмотрения жалоб заинтересованных сторон и предоставления надлежащего ответа;
- поддерживать благоприятную и безопасную среду проживания для местных сообществ;
- соблюдать права коренных народов, а также предпринимать все необходимые действия для избегания принудительного перемещения коренных народов с их общинной земли;
- стремиться предотвратить существенное воздействие на социальное, культурное, экономическое и политическое наследие местных сообществ;
- разработать систему оценки потенциального негативного воздействия (социального, экономического и/или экологического) деятельности на местные сообщества и стремиться его предотвратить или минимизировать;
- в случае, если после проведения надлежащего расследования уполномоченными органами деятельность компаний Группы признана как

оказывающей негативное воздействие на благополучие местных сообществ, нести ответственность за причинённый ущерб;

- предотвращать потенциальную возможность местных сообществ быть подвергнутыми воздействию опасных веществ и материалов, образовавшихся в результате деятельности компаний Группы;

- развивать сотрудничество с региональными органами власти, органами местного самоуправления, общественными организациями, представителями малого и среднего бизнеса в целях социального и экономического развития регионов присутствия;

- стремиться расширять возможности трудоустройства для представителей местных сообществ;

- оказывать поддержку системе профессионального образования, здравоохранения, содействовать развитию культуры и спорта на территории региона присутствия;

- оказывать, по мере возможности, благотворительную поддержку общественным организациям и незащищенным слоям населения;

- не допускать проведение программ социальных инвестиций, поддерживающих нелегальную или опасную деятельность, противоречащих ценностям Группы «Интер РАО».

5.2.8. Реализация благотворительных проектов

Компании Группы активно участвуют в экономической и социальной жизни всех регионов присутствия, не ограничиваясь разовыми пожертвованиями, а проводя политику комплексной социальной ответственности с обязательным условием прозрачности.

При определении приоритетных направлений благотворительной деятельности компании Группы руководствуются Положением о благотворительной и спонсорской деятельности, а также учитывают актуальность вопросов, основанных на указах Президента Российской Федерации, поручениях Правительства Российской Федерации, государственных программах.

При осуществлении благотворительной деятельности компании Группы руководствуются следующими принципами:

- адресность – выделение денежных и иных средств физическому или юридическому лицу на конкретные цели с последующим контролем их целевого расходования;

- действенность – достижение конкретного результата, в том числе, влияние на основную деятельность (поддержка корпоративных ценностей, содействие реализации Стратегии и т. п.);

- объективность – оценка программ и проектов с точки зрения их социальной эффективности и соответствия цели, приоритетам и принципам благотворительной и спонсорской деятельности;

- эффективность – достижение заданных результатов с использованием наименьшего объема средств;
- территориальность – реализация благотворительных и спонсорских проектов на территориях, где у Компании существуют производственные, коммерческие или другие интересы, связанные с развитием бизнеса;
- перспективность – инвестиции в будущее тех регионов, которые Компания считает перспективными в плане развития бизнеса;
- доступность и прозрачность – обеспечение прозрачной и эффективной системы контроля целевого расходования средств.

5.3. Ответственность в области корпоративного управления, внутреннего контроля и аудита

Компании Группы стремятся совершенствовать систему корпоративного управления, приводя ее в соответствие с лучшими международными практиками.

5.3.1. Корпоративное управление

В своей деятельности в области корпоративного управления Компания руководствуется требованиями законодательства, Правилами листинга ПАО Московская Биржа, рекомендациями Кодекса корпоративного управления Банка России, который в соответствии с решением Совета директоров от 24.11.2014, является документом, определяющим стандарты корпоративного управления Общества, а также признанными в российской и международной практике стандартами корпоративного управления и раскрытия информации.

Функционирование системы корпоративного управления в Компании направлено на:

- равное отношение к акционерам и защиту их прав;
- признание предусмотренных законом прав заинтересованных лиц;
- создание действенной системы обеспечения сохранности предоставленных акционерами средств и их эффективного использования;
- своевременное и точное раскрытие информации по всем существенным вопросам, касающимся корпорации;
- выстраивание эффективной работы органов управления.

5.3.2. Взаимодействие с акционерами

Компания расширяет формы взаимодействия с акционерами на основе Программы взаимодействия с миноритарными акционерами ПАО «Интер РАО», утверждаемой и актуализируемой на регулярной основе.

Целями Программы являются:

- создание положительного имиджа Компании как эмитента акций;
- увеличение ликвидности акций;

- повышение долгосрочного инвестиционного спроса на акции Компании;
- рост розничного российского инвестора, направленный, в том числе, на укрепление стабильности цен на акции Компании;
- совершенствование корпоративного управления;
- соблюдение прав миноритарных акционеров.

В рамках своей деятельности Компания стремится:

- обеспечивать возможность продажи физическими лицами, жителями удаленных регионов РФ, акций в рынок;
- расширять круг инвесторов, увеличивать ликвидность акций Компании в результате повышения активности акционеров – физических лиц;
- обеспечивать функционирование механизма приобретения акций у миноритарных акционеров, минимизирующего их издержки на транзакции;
- снижать количество негативных обращений акционеров в адрес Компании;
- снижать риск подачи исков и жалоб в Банк России;
- повышать финансовую и юридическую грамотность акционеров – физических лиц в части реализации их прав как акционеров Компании, в том числе посредством:
 - ✓ функционирования на сайте Регистратора Компании сервиса для миноритарных акционеров «Личный кабинет акционера»;
 - ✓ печати информационных брошюр для акционеров (памяток) и их распространение среди акционеров на встречах и общих собраниях акционеров;
 - ✓ создания интерактивных продуктов, разъясняющих наиболее частые вопросы акционеров о реализации прав на принадлежащие им акции
 - ✓ организации информационной работы с акционерами Общества компаниями Группы.

5.3.3. Управление рисками и внутренний контроль

В компаниях Группы внедрена и функционирует Система управления рисками и внутреннего контроля, охватывающая ключевые активы, бизнес-процессы, направления деятельности и все уровни управления Группы.

В Компании утверждена Политика управления рисками и внутреннего контроля ПАО «Интер РАО», определяющая цели, основные принципы и единые подходы к организации Системы управления рисками и внутреннего контроля Группы, а также ответственность субъектов системы.

Целями компаний Группы в области управления рисками и внутреннего контроля, являются:

- обеспечение разумной уверенности Совета директоров Компании, исполнительных, контрольных органов, акционеров и инвесторов в достижении стратегических и операционных целей деятельности;
- обеспечение эффективности финансово-хозяйственной деятельности и экономичного использования ресурсов;
- обеспечение сохранности активов;
- контроль соблюдения законодательных и внутренних нормативных документов;
- обеспечение полноты и достоверности отчетности.

5.3.4. Комплаенс

В компаниях Группы создана система комплаенс, состоящая из элементов корпоративной культуры и ценностей, направленных на неприятие противоправных действий работниками Группы независимо от занимаемой ими должности. В Компании утверждены следующие внутренние нормативные документы, устанавливающие основные принципы работы в данном направлении: Кодекс корпоративной этики, Комплаенс-политика и Политика антимонопольного комплаенса, Политика по противодействию мошенничеству и коррупции.

Цели и задачи комплаенс:

- минимизация рисков наступления негативных последствий, связанных с применением к компаниям Группы мер воздействия за несоблюдение требований законодательства и принципов этичного ведения бизнеса, а также общепризнанных норм деловой этики;
- ведение бизнеса с соблюдением стандартов корпоративной этики и ценностей Группы;
- создание и внедрение комплаенс-культуры в компаниях Группы;
- анализ и предотвращение ситуаций, в которых возможно несоблюдение требований законодательства, регуляторных требований и принципов этичного ведения бизнеса.

5.3.5. Внутренний аудит

Основной целью внутреннего аудита является содействие Совету директоров и исполнительным органам в повышении эффективности управления Обществом, совершенствовании его финансово-хозяйственной деятельности. Внутренний аудит способствует достижению целей Общества, используя систематизированный и последовательный подход к оценке и повышению эффективности системы управления рисками и внутреннего контроля, а также корпоративного управления

Цели, задачи, полномочия и место внутреннего аудита в организационной структуре Общества определены в Политике по внутреннему аудиту ПАО «Интер РАО» и в Положении о Блоке внутреннего аудита ПАО «Интер РАО».

Для достижения целей внутренний аудит решает задачи по следующим основным направлениям:

- Оценка надежности и эффективности системы управления рисками и внутреннего контроля;
- Оценка корпоративного управления.

5.3.6. Взаимодействие с внешним аудитором

Проверка финансово-хозяйственной деятельности Компании в соответствии с требованиями российского законодательства осуществляется аудитором. Аудитор утверждается Общим собранием акционеров. Критерии и порядок отбора аудитора, а также правила ротации руководителей аудиторской проверки регулируются Политикой взаимодействия с внешним аудитором ПАО «Интер РАО», включая процедуры, обеспечивающие независимость аудитора для объективности внешнего аудита.

6. Система управления в области устойчивого развития

Управление устойчивым развитием в компаниях Группы осуществляется в рамках существующих организационных единиц Компании и компаний Группы.

Блок стратегии и инвестиций Общества организует процесс обеспечения устойчивого развития Группы и отвечает за эффективность организации работ и результаты бизнес-процессов в рамках системы устойчивого развития.

Совет директоров Общества два раза в год рассматривает отчёты в области устойчивого развития (полугодовой и годовой отчеты).

7. Подготовка отчетности в области устойчивого развития

Компания стремится обеспечить своевременное информирование заинтересованных сторон о результатах деятельности в области устойчивого развития.

Отчетность в области устойчивого развития составляется на полугодовой основе: полугодовой отчет в области устойчивого развития и годовой отчет в области устойчивого развития, входящий в состав Годового отчета Компании.

При подготовке отчетности Компания придерживается следующих ключевых принципов:

- взаимодействие с заинтересованными сторонами при подготовке к отчётности;
- составление отчётности в соответствии с принципами и рекомендациями международных и российских инициатив (в т.ч. GRI);

- своевременная публикация отчётности с целью обеспечения доступа и полного информирования заинтересованных сторон о результатах деятельности в области устойчивого развития.

8. Реализация Политики.

8.1. Положения настоящей Политики применимы ко всем без исключения бизнес-процессам и видам деятельности, осуществляемым компаниями Группы.

8.2. Компания обязуется обеспечить информирование внутренних и внешних заинтересованных сторон о подходе Общества к соблюдению принципов устойчивого развития, изложенном в рамках настоящей Политики.

8.3. Компания ожидает от работников и деловых партнеров соблюдения принципов, изложенных в настоящей Политике.

8.4. В случае несоблюдения положений настоящей Политики работником или деловым партнером, Компания вправе предпринять меры в соответствии с внутренними документами Компании и нормами применимого законодательства.

8.5. Работники и деловые партнеры компаний Группы, а также прочие лица, которым стало известно и/или у которых имеются основания полагать о произошедших или планируемых нарушениях в области прав человека, нарушениях, связанных с дискриминацией или преследованием, о признаках или фактах мошенничества и коррупции в Группе и иных нарушениях Кодекса корпоративной этики ПАО «Интер РАО» могут сообщить об этом на Горячую линию по адресу hotline@interra.ru.

По каждому обращению Компанией проводится объективная проверка, гарантируется обеспечение конфиденциальности полученной информации и сведений о лице, обратившемся на Горячую линию.

8.6. Ответственность за внедрение Политики и контроль за ее соблюдением в Обществе возлагается на Блок стратегии и инвестиций.

8.7. Политика утверждается Советом директоров Общества и подлежит периодическому пересмотру с целью поддержания ее актуальности и соответствия текущим задачам Группы в области устойчивого развития.

9. Нормативные ссылки¹

1. Конституция Российской Федерации;

¹ В случае внесения в указанные нормативно-правовые акты или внутренние нормативные документы изменений или дополнений применяется действующая редакция.

2. Всеобщая декларация прав человека ООН;
3. Конвенция ООН против коррупции;
4. Декларация ООН о правах коренных народов;
5. Глобальный договор ООН;
6. Международный пакт о гражданских и политических правах;
7. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах;
8. Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека ООН;
9. Декларация Международной организации труда об основополагающих принципах и правах в сфере труда;
10. Конвенция Международной организации труда о коренных народах и народах, ведущих племенной образ жизни в независимых странах;
11. Трудовой Кодекс Российской Федерации;
12. Гражданский кодекс Российской Федерации (ГК РФ) (с изменениями и дополнениями);
13. Жилищный кодекс Российской Федерации (ЖК РФ) (с изменениями и дополнениями);
14. Федеральный закон от 10.01.2002 № 7-ФЗ «Об охране окружающей среды»;
15. Федеральный закон от 21.12.1994 № 68-ФЗ «О защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера»;
16. Федеральный закон от 18.07.2011 № 223-ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц»;
17. Федеральный закон от 26.07.2006 № 135-ФЗ «О защите конкуренции»;
18. Федеральный закон Российской Федерации от 07 февраля 1992 года № 2300-1 «О защите прав потребителей»;
19. Постановление Правительства Российской Федерации от 06 мая 2011 года № 354 «О предоставлении коммунальных услуг собственникам и пользователям помещений в многоквартирных домах и жилых домов» (с изменениями и дополнениями);
20. ISO 26000:2010 Guidance on social responsibility (Руководство по социальной ответственности);
21. ISO 50001:2011 Energy management systems - Requirements with guidance for use (Системы энергетического менеджмента. Требования и руководство по использованию);

22. ISO 14001:2015 Environmental management systems - Requirements with guidance for use (Системы экологического менеджмента. Требования и руководство по применению);
23. ISO 9001:2008 Quality management systems — Requirements. (Системы менеджмента качества. Требования);
24. Устав ПАО «Интер РАО»;
25. Кодекс корпоративной этики ПАО «Интер РАО»;
26. Декларация об экологической ответственности ПАО «Интер РАО»;
27. Политика по противодействию мошенничеству и коррупции ПАО «Интер РАО»;
28. Комплаенс Политика ПАО «Интер РАО»;
29. Политика антимонопольного комплаенса ПАО «Интер РАО»;
30. Политика по внутреннему аудиту ПАО «Интер РАО»;
31. Положение о Блоке внутреннего аудита ПАО «Интер РАО»;
32. Политика управления рисками и внутреннего контроля ПАО «Интер РАО»;
33. Политика по взаимодействию с внешним аудитором ПАО «Интер РАО»;
34. Положение и порядке рассмотрения существенных корпоративных действий ПАО «Интер РАО»;
35. Целевая экологическая программа Группы «Интер РАО»;
36. Положение о системе управления охраной труда, промышленной, пожарной и экологической безопасностью производственной деятельности Группы «Интер РАО»;
37. Программа инновационного развития ПАО «Интер РАО»;
38. Программа энергосбережения и повышения энергетической эффективности Группы «Интер РАО»;
39. Положение о благотворительности и спонсорской деятельности ПАО «Интер РАО»;
40. Техническая политика Группы «Интер РАО».