Отчет об устойчивом развитии
2021

OPEN POWER FOR A BRIGHTER FUTURE.
WE EMPOWER SUSTAINABLE PROGRESS.

enel

Отчет об устойчивом развитии
2021

Оглавление

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

Назад к оглавлению
Идти к...
Назад/вперед

ПИСЬМО НАШИМ ЧИТАТЕЛЯМ 06

1.

ОБ ОТЧЕТЕ

Об Отчете 16
Границы Отчета 17
Определение существенных тем 18
Существенные темы Отчета 20
Изменения в существенности тем 21
Содержание и границы существенных тем 22
Принципы подготовки Отчета 24
Контакты 25
Ваша обратная связь 25

2.

ЭНЕЛ В РОССИИ – КТО МЫ?

Структура Энел в России 28
Наша краткая история 31
География активов 32
Ключевые результаты 2021 года 34
Календарь событий 36
Организационная структура ПАО «Энел Россия» 38
Бизнес-модель 40
Наш профиль – энергетика 42
Финансовые и операционные результаты 46
Миссия и ценности 54

3.

НАШ СТРАТЕГИЧЕСКИЙ ВЕКТОР РАЗВИТИЯ

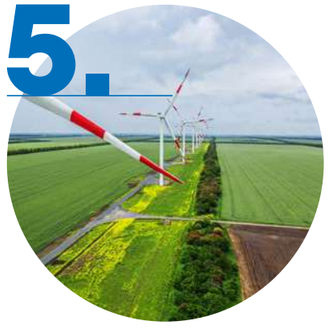
Финансовый план и План по устойчивому развитию 60
Энергетический переход 63
Фокус на людях 64
ESG-основы 67
Акселераторы роста 72
Устойчивость в каждом шаге 74
Инвестиции в устойчивое развитие 80
Фокус на инновации и цифровизация 82
Инновационный центр 90

4.

КАК МЫ УПРАВЛЯЕМ УСТОЙЧИВЫМ РАЗВИТИЕМ В КОМПАНИИ?

Управление устойчивым развитием 96
Взаимодействие с заинтересованными сторонами 109
Соблюдение прав человека 115
Основные итоги 2021 года 115
Подход к управлению 116
Наши рейтинги в 2021 году 127
Наши награды в 2021 году 127
Интегрированная система менеджмента и другие международные стандарты сертификации 128

5.



ВКЛАД ЭНЕЛ В БОРЬБУ С ИЗМЕНЕНИЕМ КЛИМАТА

Энергетический переход и декарбонизация топливного баланса 135
Управление климатической повесткой 138
Климатическая стратегия 140
Выбросы парниковых газов 143
Энергоэффективность 151

6.

ЗАБОТА ОБ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЕ

Основные итоги 2021 года 158
Управление вопросами окружающей среды 159
Затраты на охрану окружающей среды 162
Соответствие экологическому законодательству и экологическая отчетность 164
Выбросы загрязняющих веществ 167
Ответственное водопользование 170
Управление отходами 178
Биологическое разнообразие и сохранение природного наследия 189

Оглавление

7. ЛЮДИ, С КОТОРЫМИ МЫ РАБОТАЕМ

Основные итоги 2021 года 195

Подход к управлению персоналом 196

Структура персонала 199

Эффективность и социальное партнерство 203

Привлечение и развитие талантов 209

Социальная политика, здоровье и культура 217

8. ЗДОРОВЬЕ И БЕЗОПАСНОСТЬ

Основные итоги 2021 года 226

Управление вопросами охраны труда и промышленной безопасности 227

Оценка рисков в области охраны труда 229

Производственный травматизм 232

Охрана здоровья сотрудников 235

Дополнительная поддержка в вопросах охраны труда во время проведения работ 236

Оценка системы охраны труда подрядчиков 237

Информирование и обучение в области охраны труда и промышленной безопасности 238

Избранные проекты 240

Подход компании в управлении критическими событиями 242

Подход к ликвидации последствий аварий 244

Обеспечение готовности электростанций в отопительный сезон 245

9. НАША РАБОТА С МЕСТНЫМИ СООБЩЕСТВАМИ

Основные итоги 2021 года 248

Подход к управлению 248

Создание общей ценности 252

Оценка влияния компании на местное сообщество 255

Программа социальной поддержки и развития местных сообществ 258

Вклад в развитие регионов присутствия 261

10. КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

Добросовестное управление компанией 270

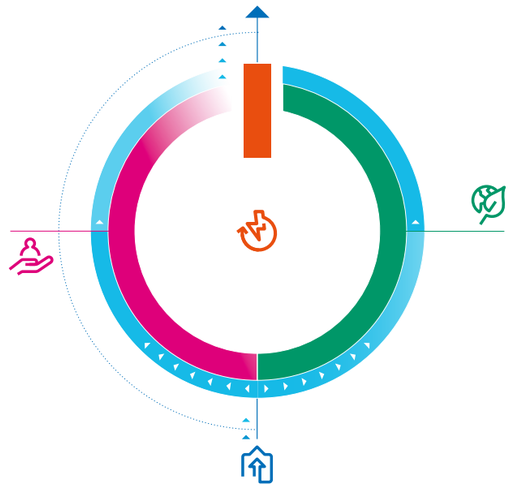
Этика и добросовестность 284

Налоговая прозрачность 293

Устойчивая цепочка поставок 298

11. ПРИЛОЖЕНИЕ

Таблица GRI и иных стандартов и руководств 310



Письмо нашим читателям

Джорджио Каллегари

Председатель Совета директоров Энел Россия

Интервью с Джорджио Каллегари,

Председателем Совета директоров Энел Россия

| **2-22** |

Вопрос: Устойчивое развитие – это сложная концепция. Что, по Вашему мнению, наиболее важно для нашей компании с точки зрения устойчивости?

Ответ: Это достаточно широкий вопрос. На мой взгляд, самое важное – это то, что Энел Россия думает об устойчивом развитии в более широком смысле этого слова и способствует повышению осведомленности о его дефинициях внутри компании. Понятие устойчивости может быть определено многими способами, но оно играет важную роль и обеспечивает более высокую оценку со стороны конкретных аудиторий. Я считаю, что устойчивое развитие – это то, как Enel, крупнейшая компания, ведет себя в среде, в которой она работает. И говоря об этой среде, я имею в виду общество и, в частности, внимание к наиболее уязвимым его слоям. Но подобная деятельность может заслуживать доверие и делаться правильно, только если у компании есть желание и способность прислушиваться.

Вопрос: К кому мы должны прислушиваться, чтобы идти по пути устойчивого развития?

Ответ: Развивать это направление, значит, прислушиваться к среде, в которой вы находитесь, в гораздо более широком смысле этого слова. Стейкхолдер может сказать: «Прекратите производить электроэнергию на угле», потому что он заинтересован в сокращении выбросов CO_2. Но есть люди, которые живут в этом районе, зависят от добычи угля и у которых нет другой работы, они технически не относятся к стейкхолдерам, но являются такой же важной частью среды, в которой работает компания, как и все остальные. Поэтому устойчивое развитие – это не просто слушать стейкхолдеров и признавать их правоту, но, в первую очередь, понимать, как помочь тому обществу, частью которого вы являетесь.

Вопрос: По Вашему профессиональному мнению, почему так важно придерживаться принципов устойчивого развития? И какие преимущества может получить устойчивая компания?

Ответ: При ответе на этот вопрос мне придется быть циником. На волне популярности этой темы, чтобы получить экологическое признание и повысить свою ценность, компании необходимо говорить о своем устойчивом развитии. Но, если я хочу для своей компании большего, чем просто формального принятия условий устойчивого развития, тогда я забываю об этом ответе. И тогда соблюдение принципов устойчивости необходимо, потому что мы как предприятие должны играть значимую роль в развитии окружающего нас общества. Поддержка всех элементов общества и стимулирование развиваться более устойчиво являются важнейшей частью ответственности любой организации.

Лучшее будущее

ESG – это ответственность и возможность для всех сформировать лучшее будущее для нас самих, для компании, для окружающих нас людей

Вопрос: Что бы Вы сочли главным успехом Энел Россия, связанным с ESG и достигнутым в 2021 году?

Ответ: Я предпочитаю не выделять какие-то конкретные вещи. Даже если мы как члены Совета директоров регулярно получаем отчеты об этих результатах. Я предпочитаю говорить о развитии, о понимании этого процесса, о том, как лучше работать вместе. Для меня развитие в духе ESG – это не достижение одного промежуточного пункта за другим во время путешествия, иначе говоря, определение целей, работа над ними, затем определение новых и так далее. Я предпочитаю говорить о непрерывном пути и ежедневных усилиях и думаю, что в этом смысле мы уже сделали несколько шагов в правильном направлении. И именно постоянное движение в нужном направлении я и считаю настоящим достижением.

Вопрос: И, наоборот, каковы, по Вашему мнению, основные проблемы, с которыми мы, как компания, столкнулись в прошлом году с точки зрения ESG?

Ответ: Когда я говорю об устойчивости, я имею в виду, в первую очередь, способность группы людей создавать правильную среду для открытого обмена или критической оценки разумности своего вклада. В этом интервью я также рассматриваю нашу компанию как группу людей. И во время пандемии формирования такой среды не произошло.

Пребывая в панике, мы ставим под угрозу наше критическое мышление. Мы не потратили достаточно времени на обсуждение с нашими сотрудниками преимуществ вакцинации, вместо этого мы пошли с директивой «Вы должны». Мы не поднимали вопросов о том, пригодны ли маски для вторичной переработки, есть ли маски, которые можно перерабатывать качественнее, чем другие, делаем ли мы достаточно для оказания помощи и поддержки уязвимых людей во время пандемий и так далее. И эта ситуация относится, на мой взгляд, и к компоненту E, так как мы не учли воздействие на окружающую среду, и к компоненту S – мы не учли социальное воздействие, и к компоненту G, потому что мы не взаимодействовали должным образом в рамках адекватной модели управления. Так что, я думаю, это очень серьезный недостаток.

Вопрос: Сейчас наши читатели перевернут страницу и узнают больше об Энел Россия и нашей практике. Какой совет вы хотели бы им дать?

Ответ: Никогда не забывайте, что вы проводите важную часть своей жизни за работой. И, следовательно, то, как развивается компания, – это то, как лично вы хотите, чтобы она развивалась. Таким образом, ESG не является обязанностью одного человека, какой-то одной части организации. ESG – это ответственность и возможность для всех сформировать лучшее будущее для нас самих, для компании, для окружающих нас людей.

Письмо нашим читателям

Стефан Звегинцов

Генеральный директор
Энел Россия

Интервью со Стефаном Звегинцовым,

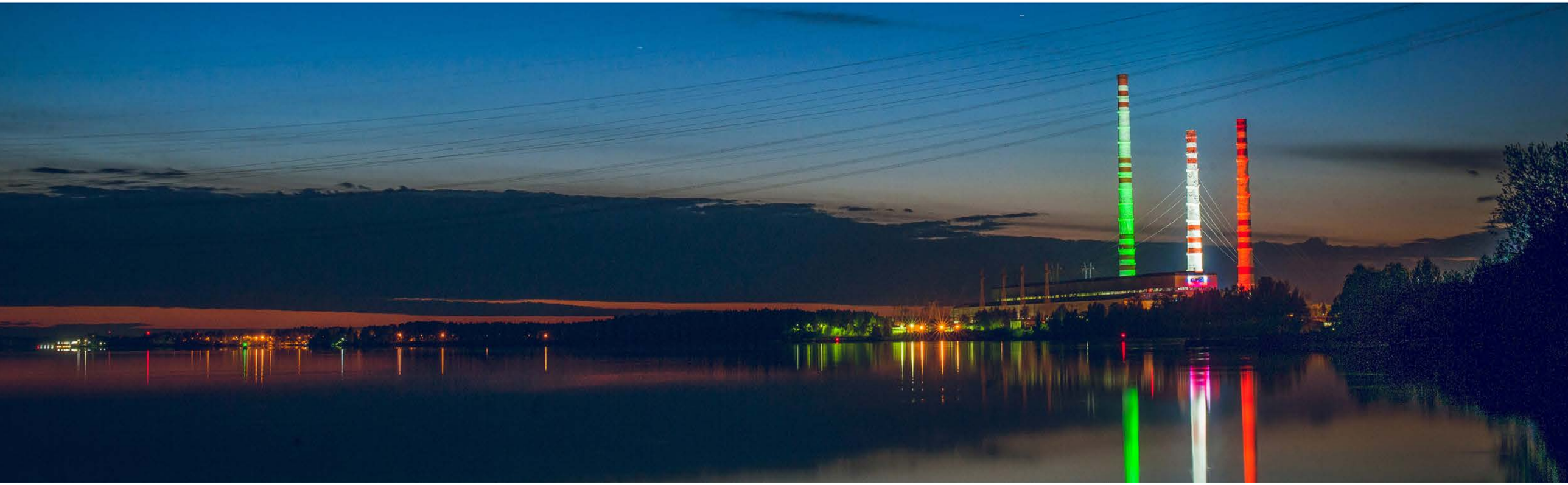
Генеральным директором Энел Россия

Вопрос: Устойчивое развитие – термин, который в последнее время набирает всё большую популярность. А что в это словосочетание вкладываете именно Вы как Генеральный директор Энел Россия?

Ответ: Для меня речь идет о здравом подходе и здравой заботе обо всем, что нас окружает, в частности, о том, чтобы наша деятельность, которая направлена на предоставление жизненно важных продуктов – света и тепла, наносила минимальный вред, а в обозримом будущем несла благо всему нас окружающему. В этом мы видим залог успешного и востребованного бизнеса будущего. Социальное и экономическое развитие общества в дальнейшем будет накладывать повышенные требования ответственности к любым компаниям, в том числе и производящим жизненно важные товары и услуги. Для потребителей станет важным, что вы делаете уже не просто как поставщики определенных услуг, но как интегрированная часть общества.

Вопрос: Энел Россия – крупная энергетическая компания, один из флагманов развития отрасли. Предлагаю поговорить об устойчивом развитии энергетики в целом, назовите топ-3 ключевых аспекта или направления, на Ваш взгляд, в этой области?

Ответ: Во-первых, нужно исходить из того, что энергетика – это та отрасль, чья доля в совокупном объеме выбросов CO_2 объективно самая крупная, если смотреть в разрезе любой страны. То есть, если страна выбрасывает 100 единиц углекислого газа, то большая их часть придется на долю энергетики. И мы, как член союза энергетических компаний, в первую очередь, должны это осознавать и целенаправленно продвигать политику низкоуглеродного развития, как путем внедрения энергосберегающих и сокращающих выбросы технологий на наших существующих тепловых станциях, так и развивая низкоуглеродные источники генерации. Во-вторых, важен социальный аспект, который касается не только энергетических, но и любых других компаний независимо от того, являются они публичными или нет, – это социальная ответственность. Здесь речь идет об ответственности перед своими сотрудниками, о предоставлении им возможности реализовать свой потенциал, строить успешную карьеру, приобретать новые знания, причем не только узко профессионального характера, быть защищенными в социальном плане и чувствовать уверенность в завтрашнем дне без каких-либо ограничений в отношении гендерного, национального, религиозного или иных факторов. Важной составляющей социальной ответственности также является выстраивание добрососедских, взаимовыгодных отношения с местными сообществами. Ну и конечно нельзя забывать о нашем базовом приоритете – охране труда и гарантии безопасности всех, как находящихся на территории наших производственных филиалов, так и проживающих в непосредственной близости от них. Поэтому третий приоритет, непосредственно связанный со всем сказанным выше – это гарантия экологической безопасности и внимательное отношение к вопросам экологии. Экологическая повестка наряду с социальной должна иметь равную значимость, такую же как выполнение финансовых задач,



Устойчивое развитие

Энел Россия воспринимает устойчивое развитие как фундаментальное обязательное условие успешного процветания компании в успешном обществе

обеспечение нужного уровня годового оборота, EBITDA, и чистой прибыли. Только в этом случае бизнес можно будет назвать поистине устойчивым.

Вопрос: Коснемся уже внедренных в компании принципов и практик устойчивого развития. Что вызывает у вас наибольшую гордость как у Генерального директора нашей компании?

Ответ: Мне кажется, что мы одна из немногих компаний, которая понимает всю важность климатических вызовов, встающих перед бизнесом и обществом, и работает над их нейтрализацией. Мы реализуем стратегию низкоуглеродного развития, в рамках которой у нас есть целый ряд проектов, находящихся на разных стадиях развития и реализации. Меня очень сильно вдохновляет, что в ушедшем уже 2021 году мы взялись за оценку климатических рисков. Мы определили возможные риски, выделив из них наиболее вероятные с точки зрения реализации, и попытались оценить экономические последствия влияния данных рисков на деятельность компании в зависимости от различных климатических сценариев. Также я искренне горжусь тем, что в нашей компании устойчивое развитие – это не только благотворительность или корпоративная социальная ответственность, это дело каждого из нас, и каждый бизнес-процесс в компании рассматривается, анализируется, оценивается и управляется через призму ESG.

Вопрос: Мы обсудили ключевые стратегические направления, а сейчас хотели бы перейти к инструменту, который наши читатели держат в руках, – к Отчету об устойчивом развитии. По итогам 2021 года компания выпустила первый отдельный отчет, почему в такой форме он появился именно сейчас?

Ответ: Мы шли к этому постепенно. Несколько лет назад информация об устойчивом развитии занимала в нашем Годовом отчете всего несколько страниц. Но по мере того, как в обществе возник запрос на получение подобной информации, этот раздел стал не только гораздо более существенным по объему, устойчивое развитие и его ключевые показатели стали пронизывать практически весь Годовой отчет. Но так как у этих двух инструментов – Годового отчета и Отчета об устойчивом развитии разные задачи и целевая аудитория, наконец наступил тот этап, когда должны появиться два отдельных отчета: один финансовый, институциональный отчет, отвечающий всем требованиям действующего биржевого и правового законодательства, и второй – отдельный отчет об устойчивом развитии, который будет оценивать нашу проактивность при работе с основными нефинансовыми вызовами и ESG рисками, представляя все грани нашего бизнеса в целом именно с точки зрения устойчивого развития и его составляющих.

Вопрос: Какое пожелание и какое напутствие вы хотите дать читателям нового отчета?

Ответ: Я хочу, чтобы они поняли, что Энел Россия воспринимает устойчивое развитие как фундаментальное обязательное условие успешного процветания компании в успешном обществе. Мы учимся на своих ошибках и лояльно и даже с благодарностью относимся к критическим замечаниям, которые рассматриваем и оцениваем в качестве инструмента для роста, осуществляя постоянный мониторинг разницы между ожиданиями общества, заявленными целями компании и их фактической реализацией.

1.

Об Отчете

Об Отчете	16
Границы Отчета	17
Определение существенных тем	18
Существенные темы Отчета	20
Изменения в существенности тем	21
Содержание и границы существенных тем	22
Принципы подготовки Отчета	24
Контакты	25
Ваша обратная связь	25

Об Отчете

| 2-1 |

Данный Отчет об устойчивом развитии (далее – «Отчет») является для ПАО «Энел Россия» и его дочерних обществ первым публичным нефинансовым отчетом. Мы подготовили его, чтобы обеспечить заинтересованные стороны актуальной и достоверной информацией о результатах и достижениях компании в области устойчивого развития, а также о приоритетах и целях дальнейшего развития. Чтобы облегчить заинтересованным сторонам знакомство с нашими постоянно расширяющимися практиками, с этого года Отчет об устойчивом развитии стал отдельным документом.

Отчет готовится в соответствии со следующими документами и стандартами:

- Руководство по отчетности в области устойчивого развития GRI Standards (The Global Reporting Initiative Standards);
- Стандарты Совета по стандартам отчетности устойчивого развития SASB (Sustainability Accounting Standards Board): SASB Electric Utilities & Power Generators и SASB Wind Technology & Project Developers;
- Рекомендации Рабочей группы по вопросам раскрытия финансовой информации, связанной с изменением климата, при Совете по финансовой стабильности TCFD (The Task Force on Climate-related Financial Disclosures) (частичное раскрытие);
- Положение об информационной политике ПАО «Энел Россия».

Помимо того, что данный Отчет вышел из состава Годового отчета, он претерпел еще несколько изменений. Ключевой особенностью данного Отчета мы считаем его интерактивность и перекрестную навигацию: в нем вы найдете ссылки не только на годовой отчет и корпоративные документы, но и на наш сайт, куда мы вынесли наши ключевые управленческие практики и детальные количественные результаты.

Границы Отчета

| 2-3 | 3-2 |

Настоящий Отчет об устойчивом развитии содержит информацию о нефинансовых показателях и результатах деятельности организации относительно целей ООН в области устойчивого развития (ЦУР) за 2021 год.

При подготовке Отчета основными стандартами стали GRI Standards. Кроме того, в Отчет частично интегрированы SASB и TCFD. Номера и типы индикаторов отображены непосредственно в теле Отчета и сопровождены дополнительными комментариями, где необходимо.

Отчет охватывает деятельность ПАО «Энел Россия», включая следующие дочерние компании: ООО «Энел Рус Винд Азов» и ООО «Энел Рус Винд Кола». Поскольку Азовская ВЭС была введена в эксплуатацию только в мае 2021 года, все количественные показатели по данной компании представлены за 8 месяцев 2021 года.

В общем контексте, под термином «компания», подразумевается ПАО «Энел Россия» и указанные выше дочерние общества, если не оставлен дополнительный комментарий.

Определение существенных тем

| 3-1 |

При подготовке Отчета об устойчивом развитии за 2021 год мы провели процедуру определения существенных тем. Существенные темы Отчета определяются в результате взаимодействия с заинтересованными сторонами, оценки воздействия на них существенных тем и определения уровня удовлетворенности заинтересованных сторон практиками управления существенными темами со стороны компании. Процесс определения существенных тем помогает выявить потребности и ожидания заинтересованных сторон, соотнести их с приоритетами компании и ее бизнес-стратегией, проверить их согласованность и выявить области для улучшения.

| 2-4 |

Несмотря на то, что в текущем Отчете мы постарались максимально интегрировать обновленные стандарты GRI 1: Foundation 2021, GRI 2: General Disclosures 2021, GRI 3: Material Topics 2021, перечень наших существенных тем представлен в формате матрицы. Это связано с тем, что процесс оценки существенности в компании проходит в период с мая по ноябрь, и к моменту выпуска обновленных стандартов результаты анализа существенности уже были сформированы. Тем не менее, как до введения обновлений, так и после, основной упор в процессе определения существенности мы делали именно на воздействие компании в рамках тем, ранжируя их, однако, отдельно: по воздействию темы на компанию и по воздействию компании на тему.

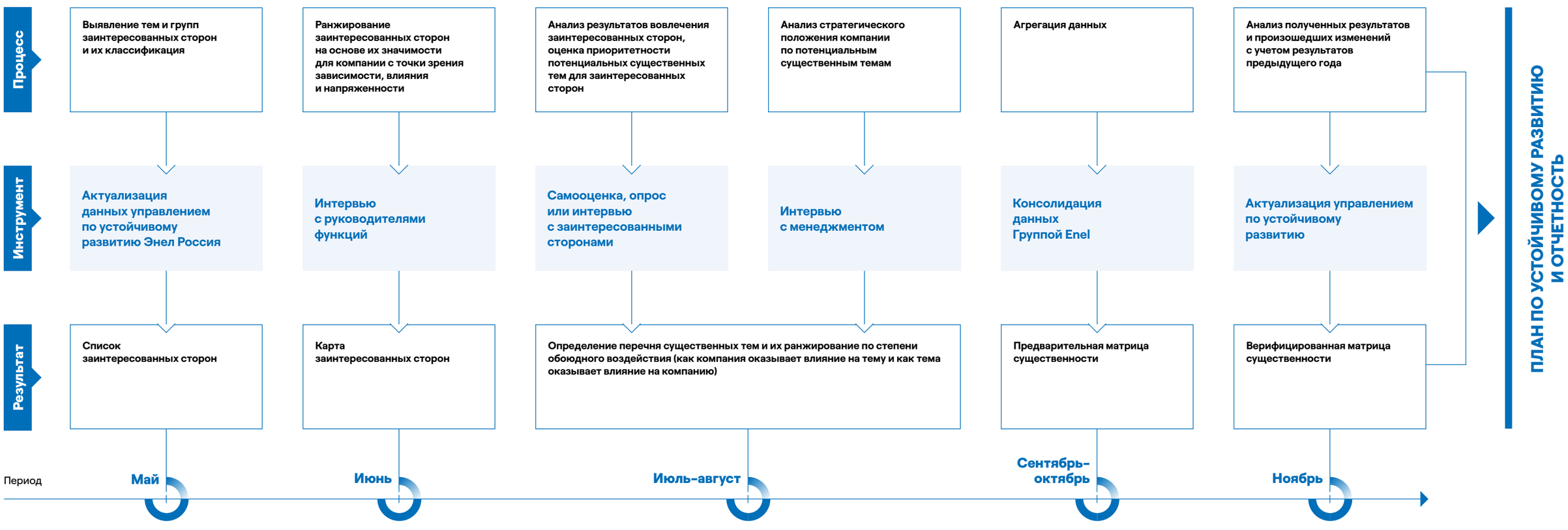
Чтобы собрать и обработать весь объем данных, мы используем специально разработанную IT-платформу. Для обеспечения большей прозрачности и подотчетности она совершенствуется с каждым годом, подстраиваясь под запросы владельцев информации и заинтересованных сторон.

Глобальное подразделение устойчивого развития Группы Enel оказывает нам методологическую поддержку в ежегодном процессе оценки существенности. В периметре нашей компании за процесс отвечает Управление по устойчивому развитию при участии руководителей и менеджеров компании, взаимодействующих с той или иной категорией заинтересованных сторон в своей повседневной деятельности.

Список наших существенных тем – это результат тщательного анализа, который не только проводится при вовлечении широкого круга заинтересованных сторон, но и учитывает различные виды деятельности компании: так, наши заинтересованные стороны оценивали темы в контексте двух генераций – тепловой и ветровой. Всего в данном процессе приняло участие более 420 стейкхолдеров. Для удобства результаты оценки представлены в виде матрицы.

О результатах взаимодействия с заинтересованными сторонами смотрите в разделе «Взаимодействие с заинтересованными сторонами»

Процесс определения и ранжирования существенных тем

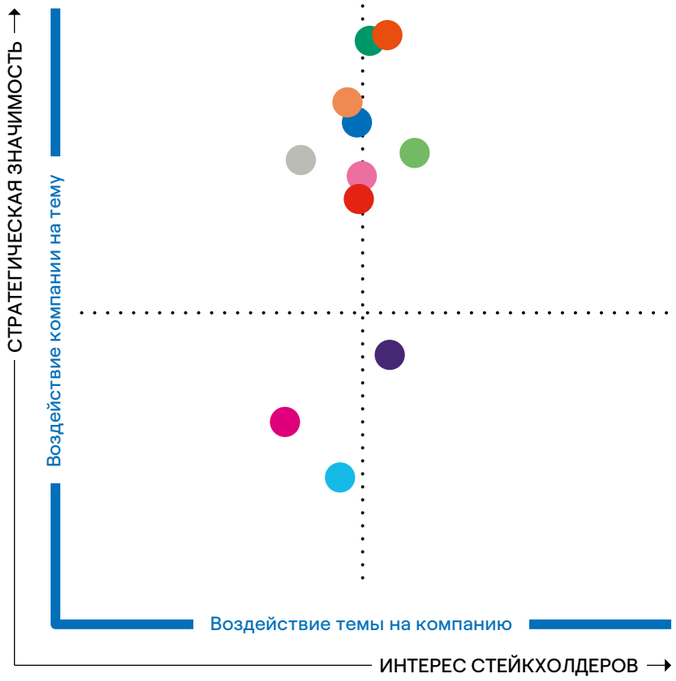


Существенные темы Отчета

| 3-2 |

В 2021 году по итогам оценки были выявлены следующие существенные темы:

- Создание экономической и финансовой ценности
- Эффективное управление и добросовестность
- Клиентоориентированность
- Продукты и услуги для электрификации и цифровизации
- Декарбонизация топливного баланса
- Инновации, циркулярная экономика и цифровая трансформация
- Управление вопросами охраны окружающей среды
- Управление, развитие и мотивация сотрудников
- Охрана труда и промышленная безопасность
- Устойчивая цепочка поставок
- Вовлечение местных сообществ



По вертикальной оси матрицы приведены темы, на которые компания оказывает наибольшее влияние и планирует сосредоточить свои усилия с учетом запланированных инвестиций, обязательств, потенциальных рисков и возможностей. Эти же темы находят отражение в нашем Плане по устойчивому развитию. По горизонтальной оси матрицы отражены темы, которые оказывают наибольшее влияние на нас и были выявлены голосами наших стейкхолдеров. Таким образом, «на пересечении» расположены самые значимые темы по результатам анализа 2021 года: «Декарбонизация топливного баланса», «Охрана труда и промышленная безопасность» и «Управление вопросами окружающей среды».

Изменения в существенности тем

| 3-2 |

По сравнению с 2020 годом матрица не претерпела кардинальных изменений. Вопросы охраны труда и промышленной безопасности остаются приоритетными, поскольку являются основой для любой промышленной компании. Вопросы клиентоориентированности остаются на низком уровне приоритетности, поскольку мы не занимаемся распределением электроэнергии конечным потребителям напрямую, а следовательно, можем только опосредованно влиять на данный вопрос.

Существенный рост в значимости отмечается у темы «Декарбонизация топливного баланса», что связано со стратегией компании по декарбонизации и снижению углеродного следа. Повышение в существенности также демонстрируют и тема «Инновации, циркулярная экономика и цифровая трансформация» из-за растущей важности данных вопросов.

Влияние на тему «Создание экономической и финансовой ценности» немного снизилось в связи с переносом фокуса внимания на долгосрочные проекты по развитию бизнеса. Другая тенденция, которую мы заметили, связана со снижением существенности вопросов устойчивости цепочки поставок. Мы планируем сосредоточить наши усилия на этой теме в 2022 году.

Содержание и границы существенных тем

Прямое воздействие | Косвенное воздействие | Энергетический переход | Фокус на людях | ESG-основы | Акселераторы роста

Существенная тема	Содержание и границы	Тип воздействия	Стандарты GRI	Раздел отчета	Ключевые показатели эффективности	ЦУР
Декарбонизация топливного баланса	Мы понимаем, что текущая ситуация требует от всех нас принятия срочных мер для борьбы с климатическими изменениями. Мы признаем риски, связанные с климатическим кризисом, и понимаем, что бизнесу нужно меняться. Для этого мы начали развивать направление чистой энергии, а газовые станции – модернизировать, чтобы сделать их более экологичными.	Прямое воздействие	**GRI** 3, 302, 305	Вклад Энел в борьбу с изменением климата	• Установленная мощность генерации из возобновляемых источников • Интенсивность выбросов CO_2 • Климатическая стратегия и климатические риски	7, 13
Управление, развитие и мотивация сотрудников	Мы ценим труд наших сотрудников и стремимся обеспечивать им комфортные условия труда и достойную заработную плату. Каждый год мы помогаем сотрудникам получить новые навыки и знания. Нам очень важно создать доброжелательную атмосферу в коллективе и дать сотрудникам уверенность, что важны и ценны все люди независимо от их особенностей и убеждений.	Прямое воздействие	**GRI** 2, 3, 202, 401, 402, 404, 405, 406, 408, 409, 410	Люди, с которыми мы работаем	• Развитие людей • Удержание талантов • Многообразие и включенность	4, 8
Вовлечение местных сообществ	Мы несем ответственность за жителей регионов, в которых находятся наши электростанции, поэтому считаем важным поддерживать и развивать города, улучшая качество жизни местных жителей.	Прямое воздействие	**GRI** 2, 3, 203, 411, 413	Наша работа с местным сообществом	• Проекты по поддержке и развитию местных сообществ с вкладом в ЦУР • Сотрудники, вовлеченные в проекты по корпоративному волонтерству • Распространение знаний об устойчивом развитии • Запуск программы по поддержке социального предпринимательства • Увеличение участия сотрудников в программах поддержки и развития местных сообществ	4, 8, 11, 13
Охрана труда, промышленная безопасность	Охрана труда и безопасность наших сотрудников и работников подрядных организаций – наш безусловный приоритет. Мы не проводим различий, и для всех людей, которые работают у нас или с нами, стараемся создавать безопасную среду.	Прямое воздействие	**GRI** 3, 403	Здоровье и безопасность	• Сокращение индекса частоты травматизма (LTIFR) • Распространение культуры безопасности	8
Управление вопросами охраны окружающей среды	Мы регулярно измеряем наше воздействие на окружающую среду, управляем этим воздействием и стремимся к постоянному улучшению наших результатов. Для нас важно сохранить богатство природы, использовать ее ресурсы рационально и отдавать природе то, что мы у нее берем.	Прямое воздействие	**GRI** 3, 301, 303-307	Забота об окружающей среде	• Снижение удельного расхода топлива • Снижение удельного расхода воды • Сокращение объемов использования одноразового пластика	6, 12, 13
Устойчивая цепочка поставок	Наши закупочные процедуры и договорные отношения ориентированы на прозрачность, ответственность и сотрудничество. Мы намерены развивать отношения с нашими поставщиками, приобщая их к практикам устойчивого развития.	Прямое воздействие	**GRI** 2, 3, 204, 308	Устойчивая цепочка поставок	• Квалифицированные поставщики, оцененные по вопросам прав человека, охраны труда и безопасности, экологии для всех групп закупок • Повышение числа тендеров с применением критерия устойчивого развития (K factor)	8, 12
Эффективное управление и добросовестность	Мы понимаем важность добросовестного ведения бизнеса и умения принимать прозрачные и справедливые решения для управления компанией. Для этого нужно не только задать высокие этические стандарты, соблюдать закон, но и качественно и своевременно раскрывать информацию.	Прямое воздействие	**GRI** 2, 3, 205, 207, 415	Соблюдение прав человека Корпоративное управление	• Права человека • Глобальная программа соответствия • Развитие интегрированной системы менеджмента • Корпоративное управление • Развитие нефинансовой отчетности	8, 10, 17
Инновации, циркулярная экономика и цифровая трансформация	Мы внедряем новые технологии, которые позволяют повышать эффективность нашего бизнеса и внедрять новые решения, безопасные для окружающей среды.	Прямое воздействие	**GRI** 3	Фокус на инновации и цифровизация Забота об окружающей среде	• Объем использования ресурсов (бумага, электричество) и отходов в офисах • Распространение цифровых навыков среди сотрудников • Цифровизация для снижения CO_2 • Циркулярная экономика	12
Создание экономической и финансовой ценности	Мы развиваем бизнес и стараемся улучшить наши финансовые показатели в интересах инвесторов, акционеров, а также других заинтересованных сторон, потому что мы создаем возможности для роста экономики в регионах нашего присутствия.	Прямое воздействие	**GRI** 3, 201	Финансовые и операционные результаты	• EBITDA • Чистая прибыль от обычных видов деятельности • Дивиденды выплаченные • Дивиденд на акцию	8
Продукты и услуги для электрификации и цифровизации	Мы стараемся развивать уровень цифровизации нашей компании для повышения эффективности ее деятельности с одновременным снижением экологического воздействия. Применение современных технологий и цифровизация позволяют повышать надежность наших операций.	Прямое воздействие	**GRI** 3	Фокус на инновации и цифровизация	Компания пока не устанавливает количественных целевых показателей по данным направлениям	8
Клиентоориен-тированность	Пусть мы и не распределяем электроэнергию населению, а работаем на оптовом рынке, у нас все равно есть клиент – Системный оператор. Мы обязуемся гарантировать качество наших услуг. В отчетном периоде у нас также появился новый сегмент клиентов – покупатели наших «зеленых» сертификатов и контрагенты в свободных двусторонних договорах.	Косвенное воздействие	**GRI** 3	Клиенто-ориентированность	Компания пока не устанавливает количественных целевых показателей по данным направлениям	7

Принципы подготовки Отчета

| 3-1 |

Мы определили содержание и обеспечили качество нашего Отчета, следуя принципам, предусмотренным стандартами GRI, чтобы предоставить сбалансированную и качественную информацию о нашей деятельности в области устойчивого развития.

Принцип	Комментарий
Точность	Отчет прошел внутреннюю проверку на предмет точности расчетов количественных показателей. Если показатели рассчитаны с использованием методологии, отличной от предложенной Стандартом GRI, в тексте Отчета оставлен соответствующий комментарий. Количественные показатели представлены в соответствии с имеющимися данными и раскрыты в детализированном формате, облегчающем восприятие информации пользователем.
Сбалансированность	В Отчете содержится информация как о положительных (реализация планов, достижение поставленных целей), так и о негативных (например, штрафах) результатах деятельности. Мы не преувеличиваем наши достижения и не скрываем трудности, с которыми столкнулись, стараясь отражать наши результаты максимально объективно.
Ясность	Текст Отчета составлен легким, доступным языком с надлежащими пояснениями профессиональных терминов и репрезентативной визуализацией. Структура и содержание Отчета ориентированы на разные категории заинтересованных сторон и учитывают потребности пользователей.
Сопоставимость	Количественные результаты, если не указано иное, представлены за пятилетний период. Значительные изменения в динамике показателей сопровождаются соответствующими разъяснениями и комментариями, где необходимо.
Полнота	Темы, раскрытые в Отчете, отражают воздействие деятельности компании на экономику, окружающую среду и общество за отчетный период.
Контекст устойчивого развития	Приоритетные цели и направления развития компании тесно связаны с корпоративной повесткой в области устойчивого развития и адаптируются в соответствии с актуальными задачами Плана по устойчивому развитию (смотрите раздел «План по устойчивому развитию на 2022–2024 годы»).
Своевременность	Отчет включает информацию о деятельности компании в области устойчивого развития за 2021 год.
Надежность	Все ключевые решения и процессы, лежащие в основе информации, представленной в Отчете, задокументированы. Ссылки на все релевантные документы предоставлены напрямую в Отчете. Вся информация, представленная в Отчете, прошла внутреннюю проверку. Компания располагает необходимыми документами, подтверждающими ее достоверность.

Контакты

| 2-3 |

Направление	Контактные лица	Электронная почта
Корпоративное управление	**Оксана Рябчинская**	Oxana.Ryabchinskaya@enel.com
Устойчивое развитие	**Мария Шипицына** **Елизавета Карепина** **Екатерина Глухова**	Sustainability.Russia@enel.com
Связи с инвесторами	**Илья Калинин**	Ilya.Kalinin@enel.com
Пресс-служба	**Николай Щенников**	EnelRussiaPressOffice@enel.com

Ваша обратная связь

В 2021 году ПАО «Энел Россия» выпустила первый Отчет об устойчивом развитии

Его цель – повышение уровня прозрачности в отношении существующих и потенциальных рисков, а также открытость новым возможностям и взгляду со стороны.

Укрепление доверия и поддержание уровня вовлеченности заинтересованных сторон имеет для нас огромное значение, поэтому мы прикладываем большие усилия для непрерывного роста и развития.

Для поддержания постоянного процесса улучшения наших подходов к представлению нефинансовой отчетности мы предоставляем всем заинтересованным сторонам возможность прохождения специального опроса.

Опрос включает в себя вопросы, которые позволят нам в следующих отчетах раскрыть и презентовать информацию еще более доступно, открыто и удобно для конечного пользования там, где это нужно.

Анкета для читателей Отчета об устойчивом развитии ПАО «Энел Россия» за 2021 год

2.

Энел в России – кто мы?

Структура Энел в России 28
Наша краткая история 31
География активов 32
Ключевые результаты 2021 года 34
Календарь событий 36
Организационная структура ПАО «Энел Россия» 38
Бизнес-модель 40
Наш профиль – энергетика 42
Финансовые и операционные результаты 46
Миссия и ценности 54

Структура Энел в России

| 2-1 | 2-2 | 2-6 |

Мы – публичное акционерное общество «Энел Россия» (далее – ПАО «Энел Россия», Энел Россия) – крупная энергетическая компания. Мы обеспечиваем электро- и теплоснабжение промышленных предприятий и бытовых потребителей в регионах расположения производственных филиалов и дочерних обществ компании. Нашим крупнейшим акционером (56,43% акций) на данный момент является итальянская компания Enel S.p.A., история взаимоотношений с которой для нас началась с приобретения ее дочерней компанией Enel Investment Holding B.V. 25,03% акций в 2007 году. Официально наша компания зарегистрирована в Екатеринбурге, где у нас расположен небольшой операционный офис, центральный же офис компании находится в Москве.

ПАО «Энел Россия» владеет тремя ГРЭС: Конаковской, Среднеуральской и Невинномысской ГРЭС. Кроме того, ПАО «Энел Россия» является единственным участником ООО «Энел Рус Винд Азов», которое обеспечивает эксплуатацию Азовской ВЭС и ООО «Энел Рус Винд Кола», управляющего строительством нового актива: Кольской ВЭС. В настоящем отчете мы будем говорить о ПАО «Энел Россия» и его дочерних обществах, связанных с генерацией электрической и тепловой энергии, в которых Энел Россия принадлежит 100% долей и финансовые показатели которых консолидируются в соответствии с МСФО отчетностью (далее – «компания», «мы»).

5 740 МВт
общая установленная мощность компании по производству электрической энергии

1 927 Гкал/ч
общая установленная мощность компании по выработке тепловой энергии

Общая установленная мощность компании по производству электрической энергии на конец 2021 года составляет 5 740 МВт, по выработке тепловой энергии – 1 927 Гкал/ч.

Помимо ПАО «Энел Россия», на территории Российской федерации находятся еще несколько компаний, входящих в Группу Enel, которые являются надежными партнерами Энел Россия и с которыми осуществляется активное сотрудничество. К таким компаниям относятся ООО «Энел Грин Пауэр Рус», занимающееся развитием, реализацией и управлением проектами в сфере возобновляемых источников энергии и ООО «Энел Икс Рус», реализующее проекты в области электромобильности.

Какие электростанции есть у нас?

ГРЭС – государственная районная электростанция – тепловая электростанция, производящая электрическую и тепловую энергию путем сжигания ископаемого топлива (газа).

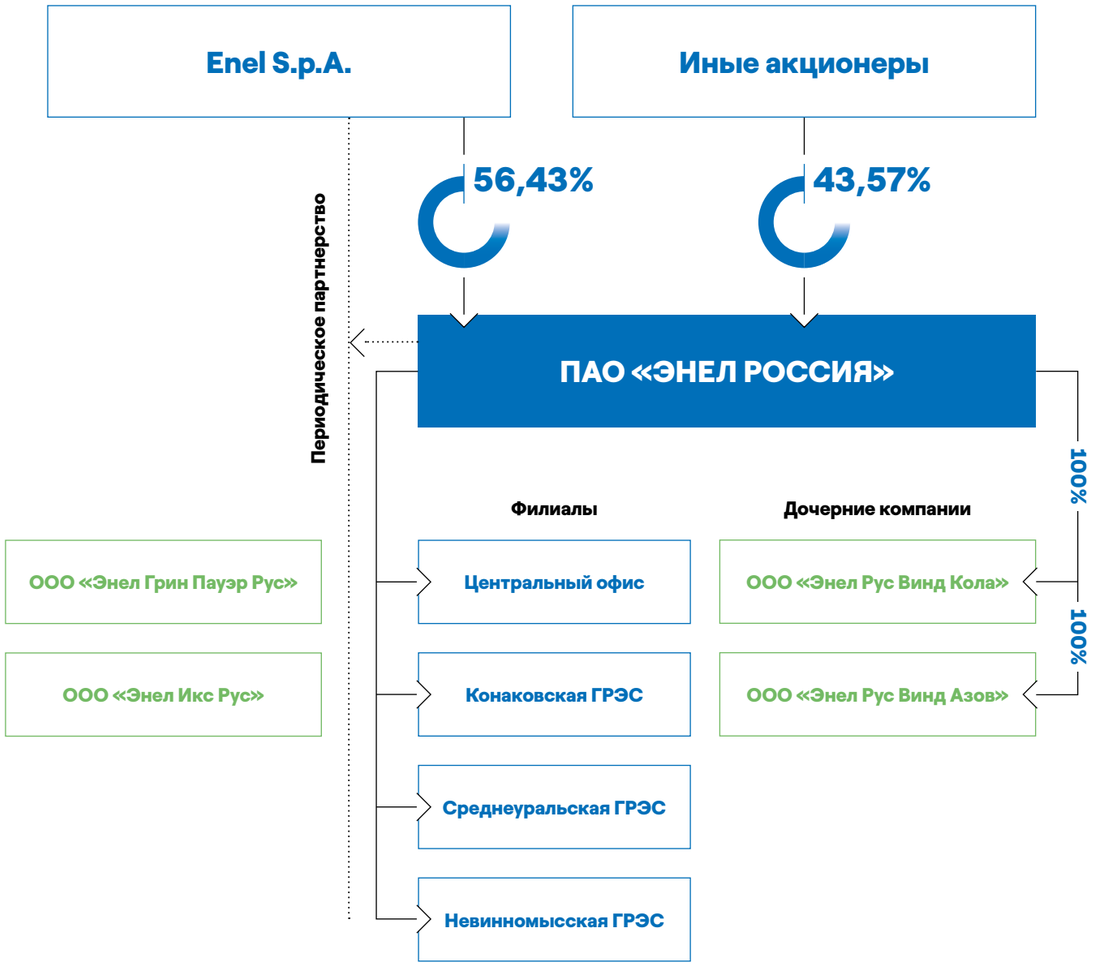
ВЭС – ветряная электростанция, производящая электрическую энергию путем преобразования силы ветра. Иногда такие станции также называют ветряными парками (ветропарками).

Что такое установленная мощность?

Установленная мощность электростанций – наибольшая активная электрическая мощность, с которой электростанция может длительно работать без перегрузки в соответствии с техническими условиями или паспортом на оборудование.

Увеличить установленную мощность компании можно или путем открытия новых активов (например, для нас таким активом стала Азовская ВЭС), или путем модернизации существующих (как, например, мы поступили на НГРЭС).

Структура владения компанией



В нашем отчете мы говорим о ПАО «Энел Россия» и его дочерних обществах ООО «Энел Рус Винд Азов» и ООО «Энел Рус Винд Кола».

Подробнее о структуре владения компанией смотрите на сайте

Наша краткая история

Октябрь 2004

Создание компании на основании **распоряжения Правления ОАО РАО «ЕЭС России»**. Уставный капитал при учреждении был оплачен имуществом Рефтинской ГРЭС и Среднеуральской ГРЭС, акциями ОАО «Конаковская ГРЭС» и ОАО «Невинномысская ГРЭС».

Апрель 2006

Окончание реорганизации компании в форме **присоединения к ней** ОАО «Конаковская ГРЭС» и ОАО «Невинномысская ГРЭС».

Июнь 2007

Акционером компании **с долей 25,03%** становится Enel Investment Holding B.V., являющийся частью Группы Enel. В течение последующих лет доля Enel Investment Holding B.V. **выросла до 56,43%**, а в 2018 году перешла к Enel S.p.A.

Июль 2011

Увеличение установленной мощности компании посредством ввода в эксплуатацию парогазовых установок на Среднеуральской и Невинномысской ГРЭС **мощностью 410 МВт** каждая.

Май 2019

Начало строительства в Ростовской области **ветропарка Азовская ВЭС мощностью 90МВт**.

Июнь 2019

ПАО «Энел Россия» **выиграло тендер на строительство** в Ставропольском крае ветропарка Родниковская ВЭС мощностью 71 МВт.

Сентябрь 2019

Начало строительства в Мурманской области **ветропарка Кольская ВЭС мощностью 201 МВт**.

Июль 2020

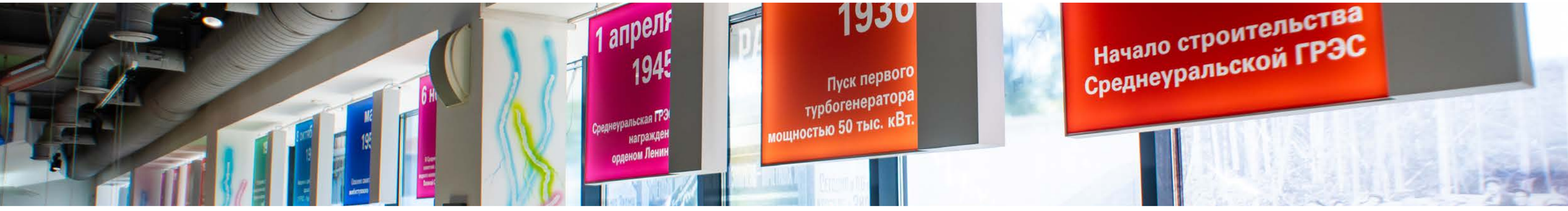
Передача **имущества Рефтинской ГРЭС** АО «Кузбассэнерго».

Май 2021

Введение в коммерческую эксплуатацию **Азовской ВЭС**.

Декабрь 2021

Модернизация газовой турбины ПГУ НГРЭС с **увеличением установленной мощности на 21,2 МВт**.



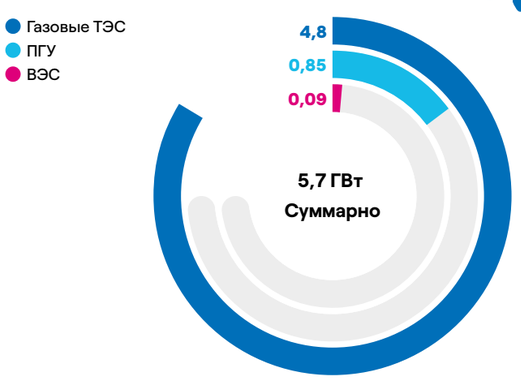
География активов

| 2-1 | 2-6 |

ПАО «Энел Россия» представлена в четырёх регионах: Ростовская область – Азовская ВЭС (90 МВт), Тверская область – Конаковская ГРЭС (2520 МВт), Ставропольский край – Невинномысская ГРЭС (1 551,4 МВт), Свердловская область – Среднеуральская ГРЭС (1 578,5 МВт). Мы также развиваем наше присутствие в Мурманской области путем строительства Кольской ВЭС (201 МВт).

1 Конаковская ГРЭС
2 Невинномысская ГРЭС
3 Среднеуральская ГРЭС
4 Азовская ВЭС
5 Кольская ВЭС

Установленная мощность группы по состоянию на 2021 г. (ГВт)



Ценовые зоны (% общего потребления)

Ключевые результаты 2021 года

E (Экологические аспекты деятельности)

449,31 г CO_2-экв./кВт·ч
интенсивность выбросов CO_2

20,58 тыс. тонн
валовые выбросы опасных загрязняющих веществ

71%
доля утилизации отходов потребления и производства

12,5%
сокращение удельного водопотребления

2,11 ГДж/ГДж
энергоемкость производства

31 749 ГДж
сокращение энергопотребления в результате внедрения энергосберегающих инициатив

G (Показатели корпоративного управления и партнерств в интересах устойчивого развития)

27%
доля женщин в Совете директоров

20
совещаний с Генеральным директором по вопросам устойчивого развития

0
случаев коррупционных нарушений

100%
доля поставщиков, в чьи условия квалификации вошли вопросы устойчивого развития

97%
доля российских поставщиков

S (Социальные аспекты деятельности)

1 411 человек
численность персонала

30,4%
снижение коэффициента производственного травматизма

88 050 человек
общее количество благополучателей

2–4,5
соотношение заработной платы сотрудников к средней по региону

7,1%
текучесть кадров

95,8 чел/ч
число часов обучения

0,16
индекс частоты несчастных случаев

Финансовые и производственные показатели

| 2–6 |

21,4 ТВт·ч, в т. ч.
0,1 ТВт·ч
чистый отпуск энергии с ВИЭ

24,2 ТВт·ч
продажи электроэнергии

61,8 ГВт
продажи мощности

4,0 млн Гкал
продажи тепловой энергии

48,2 млрд рублей
выручка

647,81 млн рублей
инвестиции в устойчивое развитие

Календарь событий

Первый квартал

6 января 2021

Одна из старейших электростанций Среднего Урала, **Среднеуральская ГРЭС, отметила 85-летие** с момента пуска в промышленную эксплуатацию первого турбоагрегата.

3 февраля 2021

На стройплощадку ветропарка Кольская ВЭС **доставлен трансформатор для подстанции** весом более 122 тонн, длиной более 7 метров, высотой более 4 метров и шириной почти 3 метра.

10 марта 2021

На Конаковской ГРЭС завершились пусконаладочные работы на адсорбционной азотной станции контейнерного исполнения. Новое резервное оборудование для получения азота снижает риски для персонала и оборудования при проведении работ.

Второй квартал

25 апреля 2021

На стройплощадку ветропарка Кольская ВЭС **прибыла первая партия основного оборудования**, состоящая из трех комплектов гондол.

1 мая 2021

Азовская ВЭС получила право **поставлять вырабатываемую электроэнергию и мощность** на оптовом рынке электроэнергии и мощности России.

31 мая 2021

На Невинномысской ГРЭС **завершена уникальная операция по демонтажу здания парогазовой установки** 170 МВт. Особенность проведенного демонтажа заключается в том, что 99 % материалов, составляющих здание и оборудование, были отправлены на переработку и повторное использование. Это первый реализованный в России проект, полностью соответствующий принципам устойчивого демонтажа и циркулярной экономики.

15 июня 2021

На стройплощадку ветропарка Кольская ВЭС **прибыли первые комплекты лопастей и башен,** необходимые для строительства ветроустановок. Длина каждой лопасти составляет 65,5 метра, а масса – 20 тонн. Высота трех секций башни в сборе составляет 84 метра, вес – около 200 тонн.

25 июня 2021

Торжественная церемония открытия первого ветропарка ПАО «Энел Россия» – Азовская ВЭС установленной мощностью 90 МВт.

Третий квартал

5–8 июля 2021

ПАО «Энел Россия» приняло участие в **XI Международной выставке «Иннопром»**, страной-партнером которой в 2021 году выступила Италия.

12 июля 2021

Ветропарку Кольская ВЭС присвоен **статус стратегического инвестиционного проекта** Мурманской области.

19 июля 2021

На Кольской ВЭС **смонтирована первая ветроустановка**.

Четвертый квартал

1 декабря 2021

Мощность парогазовой установки Невинномысской ГРЭС в результате модернизации газовой турбины **увеличилась с 410,2 МВт до 431,4 МВт.** Данное изменение успешно аттестовано Системным оператором по итогам проведенных испытаний. Теперь установленная мощность электростанции составляет 1 551,4 МВт.

21 декабря 2021

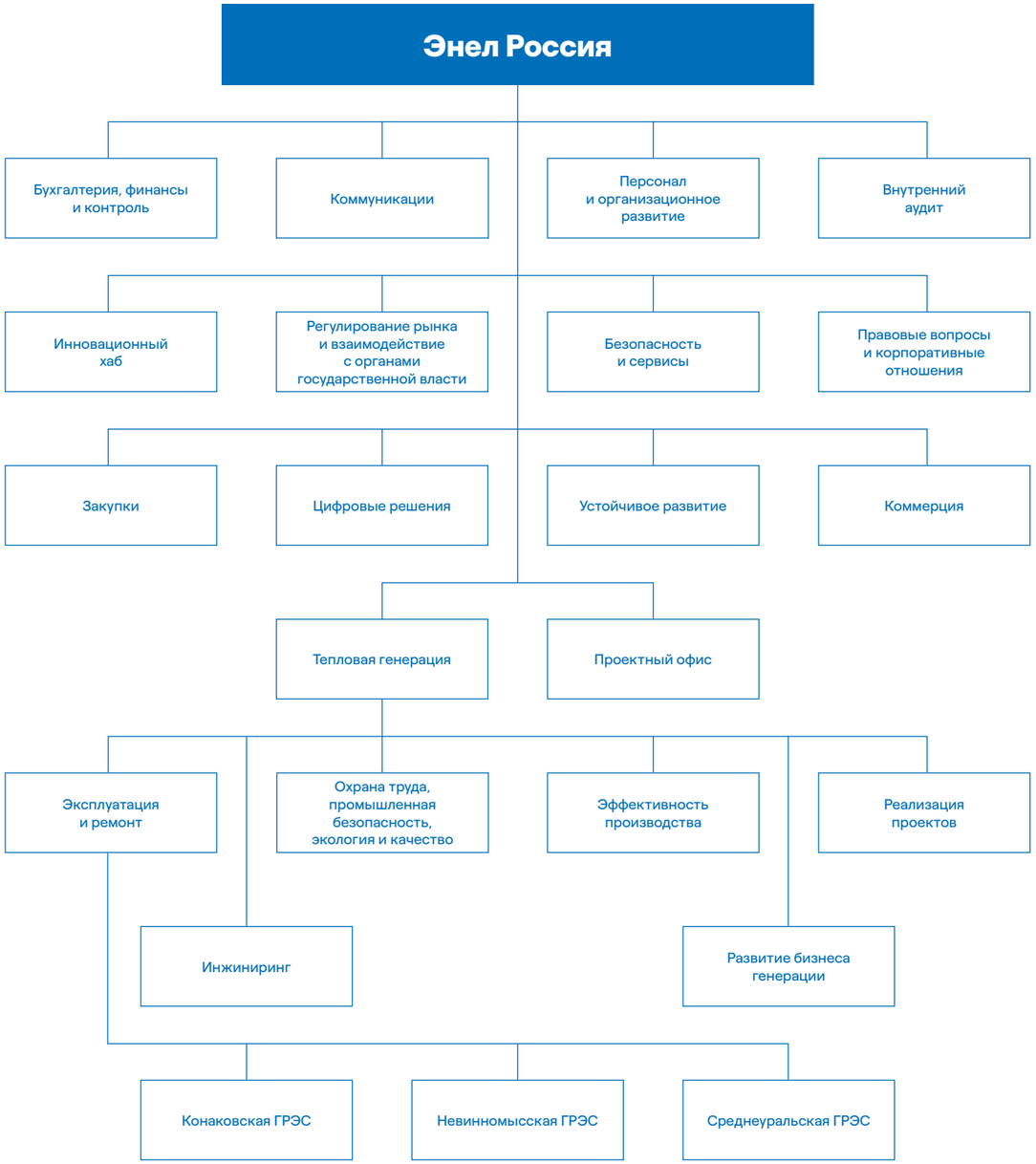
В Мурманске состоялось **торжественное подписание меморандума об академическом сотрудничестве** между ПАО «Энел Россия» и Федеральным государственным автономным образовательным учреждением высшего образования «Мурманский государственный технический университет».

24 декабря 2021

ПАО «Энел Россия» начало продажу **международных зеленых сертификатов I-REC**.

Организационная структура ПАО «Энел Россия»

| 2-2 |



Основные функциональные направления в компании разделяются по трем видам деятельности. Мы придерживаемся такой структуры, чтобы обеспечить максимальную прозрачность и эффективность нашей деятельности.

Первая линия подчинения Генеральному директору и прямая подотчетность

Основные	• Коммерческая деятельность • Тепловая генерация
Поддерживающие	• Безопасность и сервисы • Внутренний аудит • Инновации • Коммуникации • Персонал и организационное развитие • Правовые вопросы и корпоративные отношения • Проектный офис • Регулирование рынка и взаимодействие с органами государственной власти • Устойчивое развитие • Бухгалтерия, финансы и контроль
Глобальные сервисные	• Закупки • Цифровые решения

Кроме того, в компании есть функциональные направления, обеспечивающие безопасность, эффективность и бесперебойность производственного процесса. Они относятся к первой линии подчинения Заместителю Генерального директора – Директору по генерации. К этим функциональным направлениям относятся:

Первая линия подчинения Заместителю Генерального директора – Директору по генерации

- Эксплуатация и ремонт
- Охрана труда, промышленная безопасность, экология и качество
- Эффективность производства
- Реализация проектов
- Инжиниринг
- Развитие бизнеса генерации

Первая линия подчинения Директору по эксплуатации и ремонту

- Конаковская ГРЭС
- Невинномысская ГРЭС
- Среднеуральская ГРЭС

В течение 2021 года были утверждены новые организационные структуры Дирекции по безопасности и сервисам, Дирекции по правовым вопросам и корпоративным отношениям, Дирекции по персоналу и организационному развитию, а также Финансовой дирекции.

В рамках своей основной деятельности и компетенций каждое из подразделений вносит вклад в формирование повестки, принятие решений и реализацию программ по экономическим, экологическим и социальным вопросам.

Схематическое изображение по состоянию на 31 декабря 2021 года.

Бизнес-модель

Наш капитал

ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ

- Тепловые электростанции (в том числе в стадии модернизации)
- Ветряные электростанции (в том числе в стадии строительства)
- Широкая цепочка поставок (рейтинг и квалификация поставщиков)

РЕСУРСНЫЙ

- Газ
- Ветер
- Мазут (в качестве резерва)

ФИНАНСОВЫЙ

- Заемное финансирование (кредиты, облигации)
- Собственные средства (акции)

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ

- Высококвалифицированный технический персонал
- Компетентный и опытный менеджмент
- Непрерывное обучение и развитие персонала

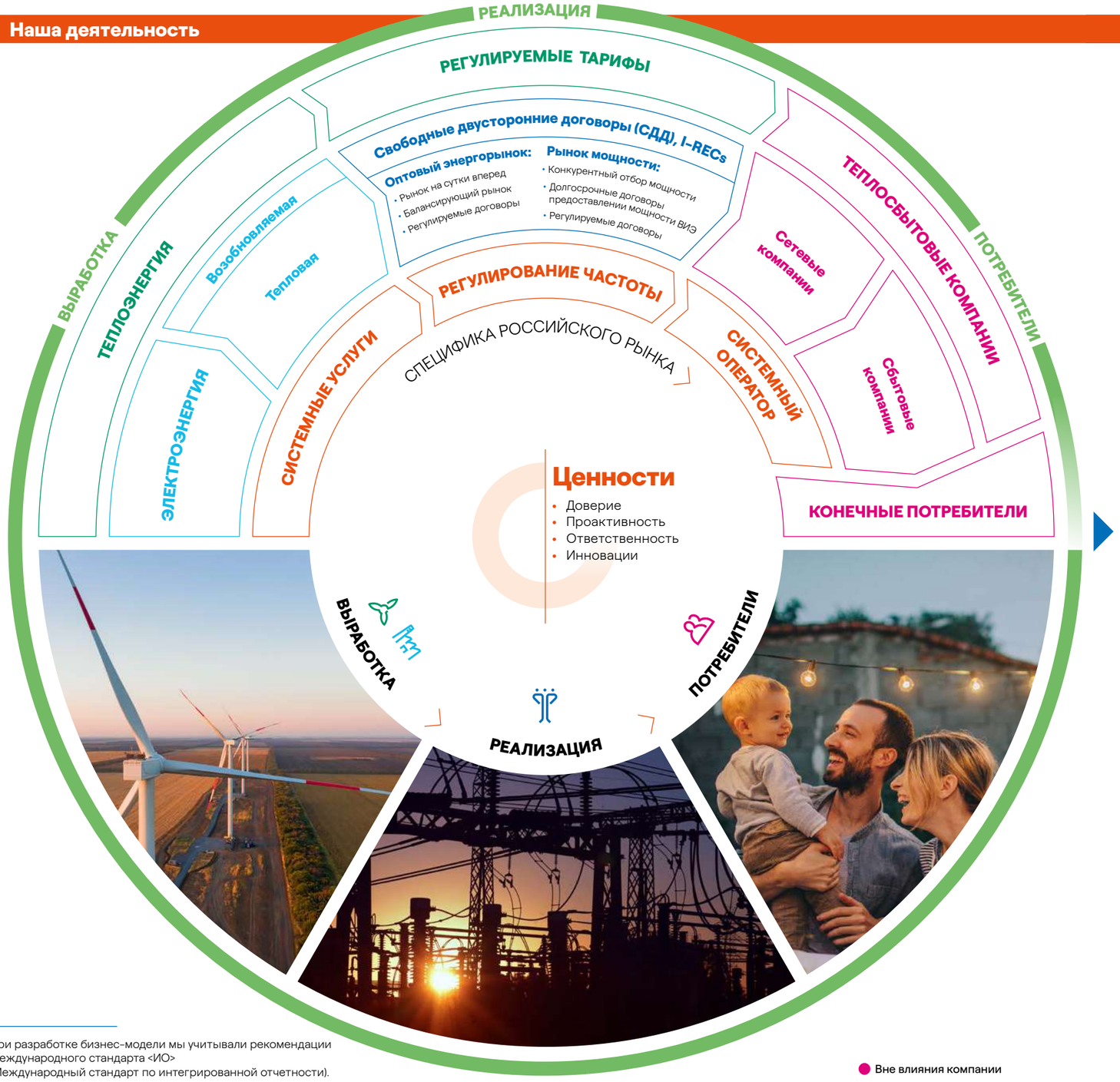
СОЦИАЛЬНЫЙ И РЕПУТАЦИОННЫЙ

Репутация:
- долгосрочного иностранного инвестора
- надежного партнера для государства и бизнеса
- ответственного партнера для местного сообщества

ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ

- Продвинутая база технических знаний
- Доступ к экспертизе группы Enel
- Активная позиция по продвижению устойчивого развития
- Развитие инновационного подхода и цифровизации

Наша деятельность



При разработке бизнес-модели мы учитывали рекомендации Международного стандарта <ИО> (Международный стандарт по интегрированной отчетности).

● Вне влияния компании

Наша созданная ценность

ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ

- Стабильные поставки электричества, мощности и тепла
- Инвестиции в возобновляемые источники энергии и модернизацию
- Энергоэффективность и надежность поставок
- Локализация производства компонентов для возобновляемой генерации
- Модернизация оборудования, применение инновационных технологий при ремонтах

РЕСУРСНАЯ

- Снижение удельного расхода топлива
- Ответственное использование ресурсов и переработка отходов
- Снижение углеродного следа

ФИНАНСОВАЯ

- Стабильные финансовые результаты
- Вознаграждение акционеров
- Уплата налогов

ЧЕЛОВЕЧЕСКАЯ

- Ответственный работодатель
- Конкурентный компенсационный пакет
- Программы по развитию и обучению

СОЦИАЛЬНАЯ И РЕПУТАЦИОННАЯ

- Социальные инвестиции и развитие местного сообщества
- Добросовестное корпоративное управление

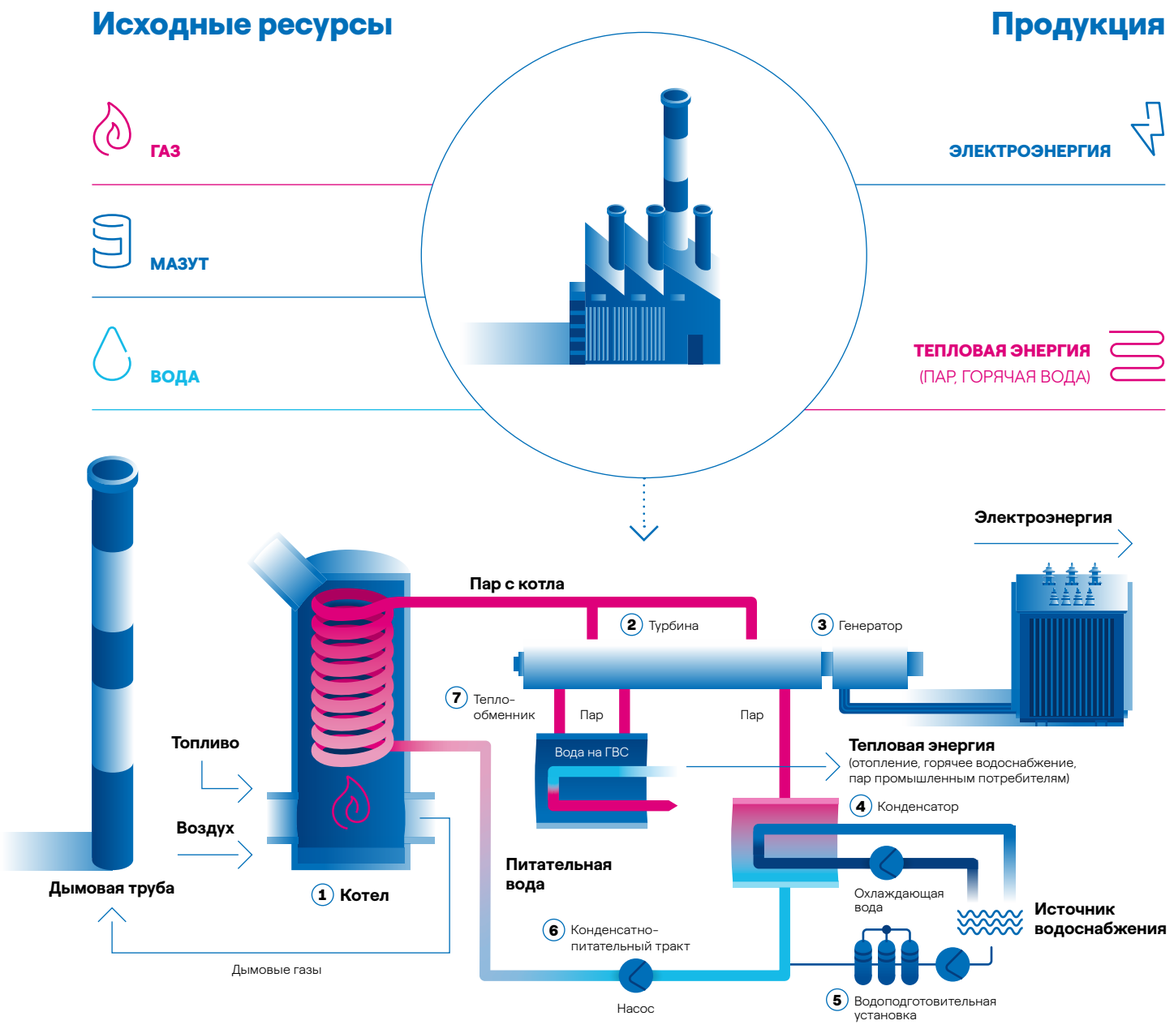
ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНАЯ

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

Наш профиль – энергетика

Тепловая генерация

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. А как и с помощью какого оборудования это происходит, представлено на схеме ниже:



1 Котел: используемое на тепловой электростанции топливо смешивается с предварительно подогретым воздухом и подается в топку котла. Тепловая энергия, получаемая в результате сжигания топлива, нагревает питательную воду, находящуюся в трубчатых стенках котла и превращает ее в перегретый пар, а образовавшиеся при горении топлива дымовые газы отводятся в дымовую трубу и рассеиваются в атмосфере.

2 Турбина: пар, образованный в котле, по паропроводам направляется на турбину и начинает вращать лопатки турбины, связанные с ротором генератора. Так энергия пара превращается в механическую энергию.

3 Генератор: в нем механическая энергия переходит в электрическую путем вращения ротора, создающего своим движением переменный электрический ток в обмотке статора. Через повышающий трансформатор и понижающую трансформаторную подстанцию электроэнергия по линиям электропередач поступает потребителям.

4 Конденсатор: отработанный в турбине пар направляется в конденсатор, где путем теплообмена с охлаждающей водой, поступающей из водного источника, охлаждается и направляется обратно в производственный цикл.

5 Водоподготовительная установка: для восполнения потерь пара и конденсата в цикле производства электроэнергии необходимо осуществлять подготовку воды заданного качества, забираемую из водного источника. Эта вода проходит механическую и химическую обработку, в процессе которой из нее удаляются все вредные примеси, которые могут негативно повлиять на работу генерирующего оборудования. Химически очищенная и предварительно подогретая вода направляется в конденсатно-питательный тракт.

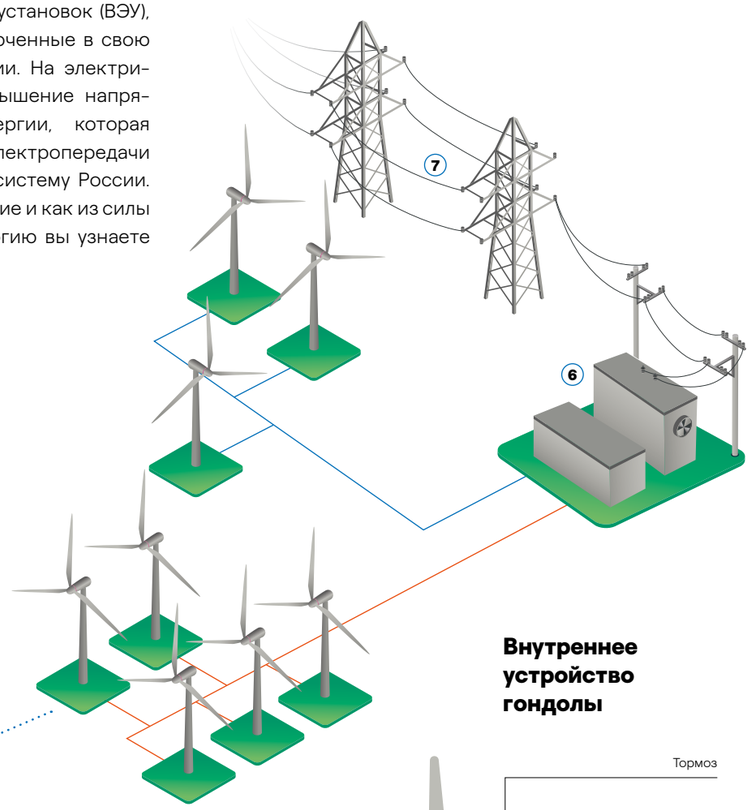
6 Конденсатно-питательный тракт: химически очищенная вода и конденсат из конденсатора смешиваются и перекачиваются насосами через цепочку подогревателей низкого и высокого давления. Объединенный их поток называется - питательная вода. Нагретая до требуемой температуры питательная вода подается в котел для нагревания и вновь получаемого пара.

7 Теплообменник: для подогрева воды, используемой для целей горячего водоснабжения и отопления, в качестве нагревающего источника используется пар из турбины, который через специальные отборы подведен к теплообменникам. Также из отборов определенного давления и температуры пар может быть направлен в технологический цикл промышленного предприятия, находящегося в непосредственной близости от электростанции. Потери воды при передаче ее на горячее водоснабжение и отопление компенсируются путем подготовки дополнительных объемов с заданным качеством на водоподготовительной установке.

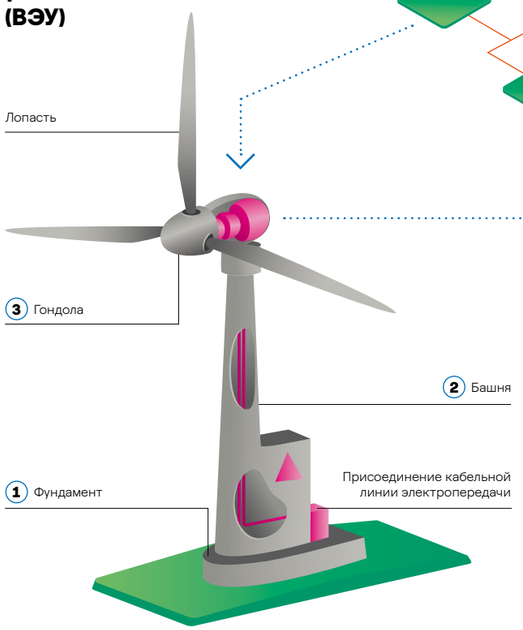
Ветропарк

Ветропарк – объект генерации электроэнергии из возобновляемых источников, состоящий из нескольких ветроэнергетических установок (ВЭУ), объединенных в коллекторы, подключенные в свою очередь к электрической подстанции. На электрической подстанции происходит повышение напряжения произведенной электроэнергии, которая в дальнейшем по воздушной линии электропередачи передается в объединенную энергосистему России. А для чего нужно повышать напряжение и как из силы ветра получают электрическую энергию вы узнаете из схемы и описания ниже.

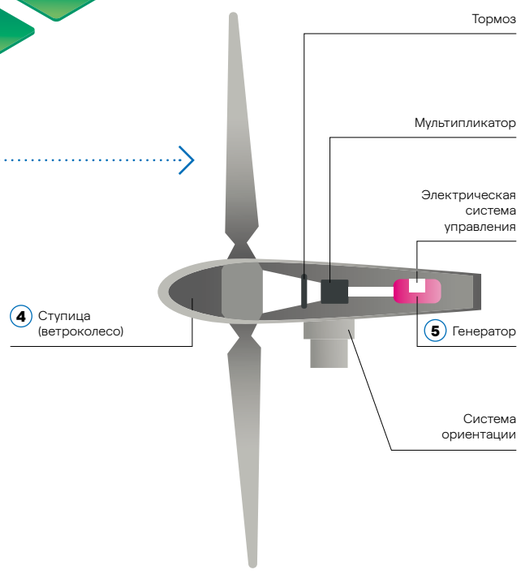
Условная схема ветропарка с трансформаторной подстанцией



Ветроэнергетическая установка (ВЭУ)



Внутреннее устройство гондолы



Зачем нужно повышать напряжение?

Выработанная электроэнергия передается получателям по проводам на большие расстояния. При передаче электрической энергии под действием силы тока провода нагреваются из-за чего часть электроэнергии теряется, превращаясь в бесполезное тепло, по сути – отапливая воздух. Энергия, затрачиваемая на нагревание проводов, является потерями. Чтобы снизить данные потери – необходимо снизить действие силы тока. Самый простой способ, согласно физическому закону[1] – это повышение напряжения.

Основные компоненты ветроэнергетической установки

1 **Фундамент:** служит для надежного крепления к земле, чтобы сильный порыв ветра не мог снести ветроэнергетическую установку. Фундамент по форме напоминает большую хоккейную шайбу, находящуюся под землей и состоящую из металлической арматуры, залитой бетоном. Глубина расположения фундамента зависит от свойств грунта, максимальной ветровой нагрузки и высоты ветроэнергоустановки.

2 **Башня:** представляет собой полые металлические цилиндры, внутри которых проходят кабели для передачи электроэнергии, кабели для систем управления и связи, размещены лифт для подъема и спуска персонала и оборудования, а также лестницы, являющиеся резервным способом подъема и спуска персонала.

3 **Гондола:** получила свое название из-за обтекаемой аэродинамической формы, напоминающей традиционную венецианскую лодку. Внутри гондолы расположен вал, соединенный одним концом с ветроколесом, который через мультипликатор на другом конце заканчивается генератором. Также внутри гондолы находится система электроприводов, необходимых для ориентации гондолы по ветру, мультипликатор, повышающий трансформатор, шкафы системы управления, система пожаротушения, а также метеорологические датчики.

4 **Ветроколесо:** состоит из центральной части, называемой ступицей, и трех лопастей. Поток ветра, обдувая лопасти, приводит ветроколесо в движение. Ветроколесо вращаясь, начинает вращать вал, скорость вращения которого увеличивается с помощью мультипликатора. Полученной механической энергии вращения вала достаточно для устойчивой работы генератора.

5 **Генератор:** преобразует механическую энергию вращающегося вала в электрическую энергию, которая подается на повышающий трансформатор и дальше по кабелю среднего напряжения проходит через башню и подземные траншеи до электрической подстанции.

6 **На электрической подстанции:** происходит дальнейшее повышение напряжения, выдача электроэнергии высокого напряжения на воздушную линию электропередачи. Также на электрической подстанции находится оборудование для включения/выключения оборудования, системы защиты и автоматики.

7 **Воздушная линия электропередачи:** служит для передачи электроэнергии на дальние расстояния. ЛЭП состоит из опор, изоляторов и провода, по которому проходит электрический ток.

(1) Формула мощности P = EI,
где P – мощность, E – напряжение, а I– сила тока, соответственно сила тока обратно пропорциональна напряжению.

Финансовые и операционные результаты

Клиентоориентированность

Мы видим клиентоориентированность в обеспечении безопасной, бесперебойной и безаварийной работы электростанций, благодаря которой мы можем удовлетворять спрос потребителей на электрическую энергию. Все продажи электроэнергии в России осуществляются по правилам оптового рынка электрической энергии и мощности (ОРЭМ).

Оптовый рынок электрической энергии и мощности (ОРЭМ) – это сфера обращения электрической энергии и мощности в рамках Единой энергетической системы России.

Единая энергетическая система России (ЕЭС России) – электроэнергетическая система, которая расположена в пределах территории Российской Федерации и централизованное оперативно-диспетчерское управление которой осуществляется системным оператором Единой энергетической системы России.

Системный оператор – специализированная организация, единолично осуществляющая централизованное оперативно-диспетчерское управление в пределах Единой энергетической системы России. Имеет статус естественной монополии.

Что это значит?

Это значит, что вся электроэнергия, которую вырабатывают электростанции в России, сначала попадает в общий «банк электроэнергии», и только оттуда распределяется покупателям. Таким образом, получается, что наша компания взаимодействует не только с покупателями, но и с другими генерирующими компаниями. Эта схема очень четко закреплена в законодательстве[1] и подлежит неукоснительному исполнению.

Мы также являемся участником рынка системных услуг и оказываем услугу по нормированному первичному регулированию частоты (НПРЧ).

А это что значит?

Это значит, что наша компания всегда готова «подстраховать» энергосистему на случай возникновения небаланса в любой ее части – добавив или убавив мощности. Для этого мы поддерживаем готовность энергоблоков к изменению активной мощности в соответствии с требуемыми скоростью и точностью. Команду о необходимости таких изменений дает Системный оператор ЕЭС РФ.

(1) Работа ОРЭМ регулируется следующими нормативными документами:
- Федеральный закон от 26.03.2003 N 35-ФЗ «Об электроэнергетике»;
- Постановление Правительства РФ от 27.12.2010 N 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 «НП Совет рынка».

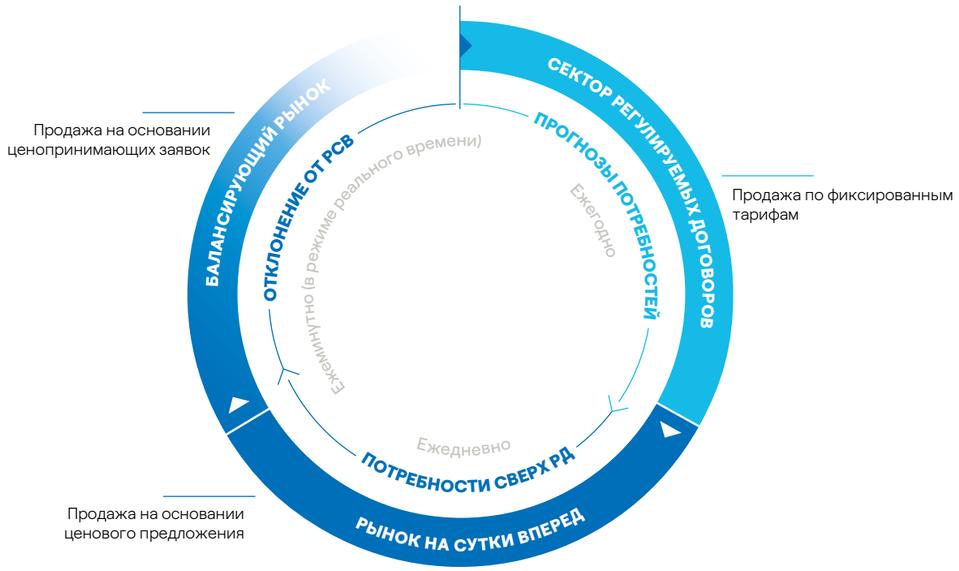
Мы стремимся учитывать ожидания и запросы потребителей и других заинтересованных сторон. Мы постоянно исследуем новые способы взаимодействия, разрабатываем процессы, отвечающие потребностям сторон-участников. Одним из способов, помогающих нам в этом, является, цифровизация бизнес-процессов. Она позволяет выстроить наиболее короткую цепочку взаимодействия с заказчиком и повысить ее эффективность. В рамках этого направления в 2020 году в компании была налажена система юридически значимого электронного документооборота (далее по тексту – «ЭЗДО»), в рамках которой мы заключили с контрагентами соглашения об обмене документами в электронной форме. В 2021 году мы продолжили работу по заключению соглашений об электронном документообороте. Это позволило нам значительно расширить базу клиентов в части обмена ЭЗДО и соблюсти все сроки обмена документами в период сложной эпидемиологической обстановки и удаленной работы сотрудников многих компаний. В 2022 году планируется налаживание системы юридически значимого электронного документооборота для дочерних обществ – ООО «Энел Рус Винд Азов» и ООО «Энел Рус Винд Кола».

Мы поддерживаем наших заинтересованных сторон в стремлении интегрировать принципы устойчивого развития в их собственные практики. Мы являемся участником не только традиционных рынков, но и принимаем участие в новых «зеленых» рыночных проектах.

Мы стремимся выстраивать отношения с клиентами на основе взаимного уважения, проявляя компетентность, профессионализм и лояльный подход. Во всех своих деловых практиках мы соблюдаем Кодекс этики, Положение о недопустимости коррупции и Политику по предотвращению коррупции, чтобы взаимодействие с клиентами было прозрачным, точным, всеобъемлющим и полностью соответствовало действующему законодательству.

Мы всегда учитываем предложения и отвечаем на жалобы, поступающие от потребителей или их ассоциаций. Связаться с нами наши потребители могут напрямую, по телефону или электронной почте – по контактным данным, указанным в Карточке предприятия, которая регулярно направляется нашим контрагентам, в также размещенным на официальном сайте компании в сети интернет. В процессе взаимодействия с клиентами мы гарантируем высокий уровень сохранности персональных данных. На нашем официальном сайте всегда можно найти самую актуальную информацию о деятельности компании. Кроме того, мы в оперативном порядке информируем заказчиков о любых изменениях, касающихся исполнения договоров, направляя официальные письма в электронном виде и по почте.

Схема оптового рынка электроэнергии и мощности



Регулируемые продажи Свободные продажи

Чем отличается отпуск от продаж?

Продажи электроэнергии – это объем электроэнергии, который реализован на различных секторах рынка электроэнергии, таких как: рынок на сутки вперед (РСВ), балансирующий рынок (БР) и через механизм регулируемых договоров (РД).

Отпуск электроэнергии – включает в себя объемы электроэнергии, которые были проданы и куплены на Оптовом рынке электроэнергии и мощности (ОРЭМ).

Ключевое отличие этих двух понятий заключается в том, что отпуск электроэнергии включает в себя помимо продажи, также и покупку электроэнергии на рынке на сутки вперед или балансирующем рынке, для обеспечения обязательств по двусторонним регулируемым договорам.

| 2-6 |

Двумя основными «товарами» компании являются электроэнергия и мощность.

Продажи электроэнергии – это продажи непосредственно произведенной энергии. Они осуществляются компанией на трех секторах оптового рынка электроэнергии и мощности (ОРЭМ):

24,2 ТВт·ч **продажи электроэнергии в 2021 году**

61,8 ГВт **продажи мощности в 2021 году**

В секторе «регулируемых договоров» (РД) тарифы на электроэнергию, поставляемую и покупаемую с оптового рынка, фиксированы и определяются ФАС[1] России. Подобные договоры заключаются только для объемов электроэнергии и мощности, которая предназначается для поставок населению и приравненным к нему категориям потребителей. Эти объемы поставок рассчитываются на основании прогнозов. При этом общая доля таких поставок электроэнергии не должна превышать 35%.

На «рынке на сутки вперед» (РСВ) ежедневно проходит анализ спроса и определяется объем необходимой энергии (дополнительной относительно объемов регулируемых договоров). После этого проводится отбор[2] поставщиков, готовых произвести и поставить требуемый объем энергии, на основании их ценового предложения.

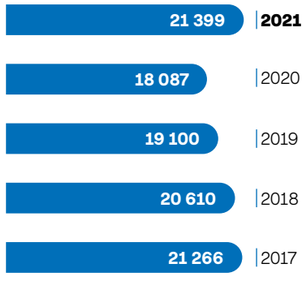
На балансирующем рынке (БР) осуществляется торговля отклонениями фактического потребления электроэнергии от планового (определенного на РСВ). Он предназначен для обеспечения баланса спроса и предложения электроэнергии в реальном времени. Торговля на балансирующем рынке осуществляется путем подачи заявок. В этих заявках поставщики электроэнергии указывают, как они готовы изменить свою загрузку, а потребители – изменения в своих потребностях и готовность их оплатить. На основании этого принимается решение об удовлетворении заявок на основании конкурентного отбора для достижения баланса.

Мощность – особый товар, покупка которого дает участнику рынка право требовать с продавца мощности поддержания в готовности генерирующего оборудования 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 (включенным). Чтобы стать продавцом мощности, компании необходимо проходить специальный конкурентный отбор, который, за некоторыми исключениями, проводится раз в четыре года. Критериями отбора, в числе прочих, являются: тип предоставляемой мощности (ВИЭ, АЭС/ГЭС), степень модернизации объектов и их расположение для надежного и бесперебойного снабжения потребителей электрической энергией.

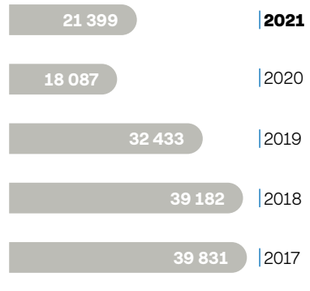
(1) Федеральная антимонопольная служба.
(2) Торги в РСВ организует и проводит Акционерное общество «Администратор торговой системы оптового рынка электроэнергии» (АО «АТС»).

Производственные показатели[1]

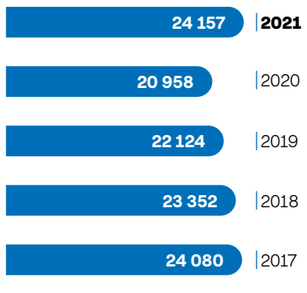
Полезный отпуск электроэнергии без учета РГРЭС (ГВт·ч)



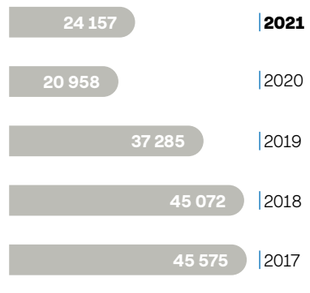
Полезный отпуск электроэнергии с учетом РГРЭС (ГВт·ч)



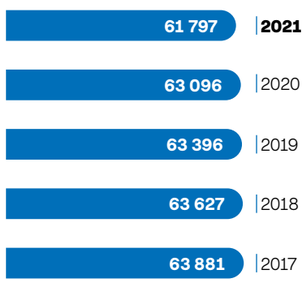
Продажи электроэнергии компанией, без учета РГРЭС (ГВт·ч)



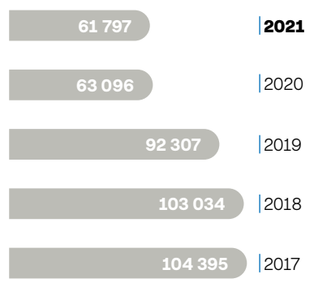
Продажи электроэнергии компанией, с учетом РГРЭС (ГВт·ч)



Продажи мощности компанией, без учета РГРЭС (МВт)



Продажи мощности компанией, с учетом РГРЭС (МВт)



(1) Рефтинская ГРЭС была продана в 2019 году.

Почему у тепловой энергии есть только отпуск, а у электроэнергии – и отпуск, и продажи?

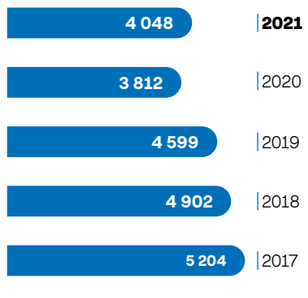
Компания только отпускает/реализует тепловую энергию по договорам в регулируемом секторе теплоснабжения, поэтому единственный поток денежных средств – это выручка от продажи теплоэнергии (объем отпуска теплоэнергии равен объему продаж теплоэнергии), в отличие от ОРЭМ (оптового рынка электроэнергии и мощности), где структура и правила рынка позволяют участникам-генерирующим компаниям выступать, в качестве как продавцов, так и покупателей электроэнергии.

Повышение объемов продаж электроэнергии электростанциями ПАО «Энел Россия» в 2021 году связано с загрузкой Системным оператором в условиях роста потребления электроэнергии.

Кроме этого, компания производит тепловую энергию для использования ее в технологических циклах промышленных предприятий, а также с целью обеспечения близлежащих городов горячей водой и отоплением. Ее реализация происходит по месту нахождения электростанций в следующих регионах:

- Конаковская ГРЭС (Тверская область, город Конаково);
- Невинномысская ГРЭС (Ставропольский край, город Невинномысск);
- Среднеуральская ГРЭС (Свердловская область, города Екатеринбург, Верхняя Пышма, Среднеуральск).

Полезный отпуск тепловой энергии электростанциями (тыс. Гкал)



Подробнее о схеме сбыта электроэнергии смотрите в разделе «Клиентоориетированность»

Экономическая стоимость

| 201-1 |

Мы понимаем, что устойчивость компании невозможна без ее экономической стабильности.

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

Наша нераспределенная стоимость в 2021 году составила 95,2 млрд руб., увеличившись на 90% по сравнению с предыдущим годом. Данное изменение обусловлено решением оставить прибыль внутри компании и не выплачивать дивиденды акционерам в 2021 году.

Прямая созданная экономическая стоимость

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

–

Распределенная экономическая стоимость

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.

=

Нераспределенная экономическая стоимость

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

Созданная и распределенная экономическая стоимость (тыс. руб.)

	2017	2018	2019	2020	2021
Прямая созданная экономическая стоимость	**75 283 359**	**74 201 171**	**84 193 994**	**49 191 198**	**51 206 111**
Выручка от основной деятельности	74 399 944	73 264 973	65 834 843	44 036 827	48 248 917
Прочие операционные доходы	489 635	603 598	379 400	546 321	997 508
Выручка от финансовых инвестиций	393 780	332 600	1 279 720	608 050	439 690
Поступления от продажи активов	0	0	16 700 031	4 000 000	1 519 996
Распределенная экономическая стоимость	**–63 020 041**	**–64 683 039**	**–59 283 794**	**–39 782 646**	**–43 971 586**
Операционные расходы	–50 335 772	–50 017 556	–45 257 967	–31 004 684	–36 733 840
Заработная плата и прочие платежи, связанные с сотрудниками	–4 257 000	–3 789 029	–3 448 630	–2 523 810	–2 839 971
Выплаты поставщикам финансового капитала	–4 856 731	–7 260 279	–7 213 425	–3 680 421	–705 393
выплаты акционерам	–2 413 071	–5 126 449	–5 004 098	–3 006 611	18 640
выплаты кредиторам	–2 443 660	–2 133 830	–2 209 327	–673 810	–724 033
Налоговые выплаты, штрафы и пени	–3 527 038	–3 572 675	–3 320 272	–2 535 736	–2 322 129
включая налог на прибыль	–974 498	–987 585	–1 516 942	–965 046	–664 859
Инвестиции в развитие местных сообществ	–43 500	–43 500	–43 500	–37 995	–32 840
Нераспределенная экономическая стоимость	**12 263 318**	**9 518 132**	**24 910 200**	**9 408 552**	**7 234 526**

Миссия и ценности

Enel is Open Power

ПОЗИЦИОНИРОВАНИЕ

Open Power

ВИДЕНИЕ

Open Power – ответ на самые сложные вызовы современного мира.

МИССИЯ

- Открывать доступ к электроэнергии для большего количества людей.
- Открывать мир энергии для новых технологий.
- Открывать новые области применения энергии.
- Открывать новые способы управления энергией для людей.
- Открытость для новых партнерств.

ПРИНЦИПЫ ВЕДЕНИЯ БИЗНЕСА

- Принятие решений в отношении ежедневной деятельности и ответственность за их реализацию.
- Обмен информацией, стремление к сотрудничеству и открытость для идей окружающих.
- Приверженность достижению целей, упорство и увлеченность.
- Быстрая смена приоритетов в соответствии с развитием ситуации.
- Достижение результатов в стремлении к совершенству.
- Принятие и продвижение культуры безопасного поведения, проактивность в отношении улучшения условий охраны труда, промышленной безопасности и благополучия.
- Работа над всеобщей интеграцией, признание и привлечение личностного многообразия (культура, половая идентичность, возраст, ограниченные возможности, личные качества и др.).
- Фокус деятельности на удовлетворение потребностей потребителей и (или) сотрудников посредством быстрого реагирования и вовлеченности.
- Разработка новых решений и стойкость перед лицом препятствий или неудач.
- Признание заслуг сотрудников, предоставление обратной связи, которая может приумножить их вклад.

ЦЕННОСТИ

- Доверие
- Проактивность
- Ответственность
- Инновации

Ежегодно мы встречаемся с новыми вызовами, которые стимулируют нас к развитию трендов в области энергетического перехода: декарбонизации, электрификации и диджитализации.

Производство зеленой энергии из возобновляемых источников – первый шаг на пути к новой модели устойчивого развития, создания и функционирования наших станций.

Наша миссия отражает наши обязательства по переходу к низкоуглеродному будущему, также включенному в Глобальные цели ООН в области устойчивого развития (ЦУР).

Соблюдение этих обязательств подтверждается результатами нашей многолетней работы, постоянным стремлением к улучшениям и новыми вызовами, на которые мы всегда готовы найти эффективные ответы.

Наша цель –

создание долгосрочной ценности для всех заинтересованных сторон и обеспечение качественного роста нашего бизнеса, при сохранении низкого уровня риска для наших акционеров.

Наша миссия заключается в следующем:

1 Мы открываем доступ к электроэнергии все большему числу людей
Расширяем географию нашей компании для того, чтобы охватить и подключить к безопасным и устойчивым источникам электроэнергии как можно больше людей.

2 Мы внедряем новые технологии в генерацию электроэнергии
Являясь пионерами в области развития и внедрения новых технологий, мы делаем процесс генерации энергии более устойчивым, в частности, за счет использования возобновляемых источников энергии и модернизации действующего оборудования.

3 Мы открываем людям новые способы управления электроэнергией
Разрабатываем новые процессы, отвечающие потребностям населения, помогаем людям использовать электроэнергию и управлять ею с большей эффективностью.

4 Мы открываем новые способы использования электроэнергии
Запускаем новые сервисы, которые вносят вклад в решение глобальных задач при помощи особого использования электроэнергии. В частности, мы с особым вниманием относимся к электротранспорту.

5 Мы открываем новые пути сотрудничества
Работаем с постоянно растущей сетью партнеров в области исследований, технологий, развития новых продуктов и маркетинга и совместно создаем новые решения.

Наши ценности включают в себя:

Доверие
Мы всегда действуем компетентно, честно и прозрачно, чтобы завоевать доверие наших коллег, клиентов и партнеров, извлекая преимущества из наших различий. Ответное доверие мы возвращаем за счет нашей уверенности в их способности создавать ценности, которыми мы можем поделиться.

Инновации
Мы живем и работаем с любопытством, мы стремимся выйти за рамки наших традиций и преодолеть наши страхи, чтобы открыть энергию для новых областей применения, технологий и людей, учиться друг у друга и принимать близко к сердцу наши неудачи, а также искренне радоваться нашим успехам.

Ответственность
Каждый из нас на любом уровне отвечает за успех компании. Мы посвящаем свою энергию служению потребностям людей, улучшению жизни и повышению ее устойчивости.

Проактивность
Мы чувствуем личную ответственность за нашу работу. Мы постоянно анализируем глобальные сценарии и проблемы, чтобы предвидеть изменения, пересматриваем приоритеты, если этого требуют условия.

3.

Наш стратегический вектор развития

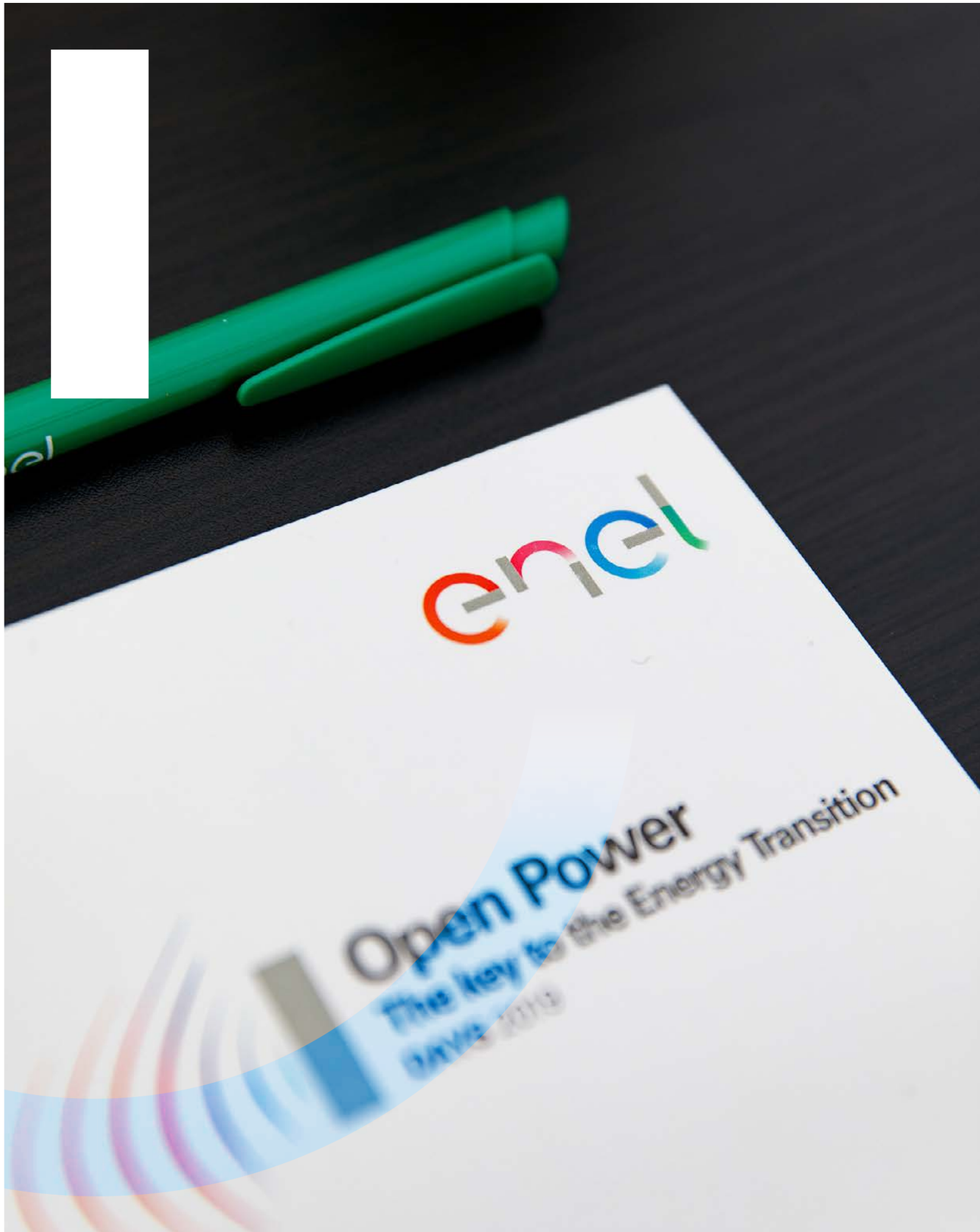
Финансовый план
и План по устойчивому развитию 60

Устойчивость в каждом шаге 74

Инвестиции в устойчивое развитие 80

Фокус на инновации и цифровизация 82

Инновационный центр 90



Финансовый план и План по устойчивому развитию

Устойчивое развитие – неотъемлемая составляющая нашей стратегии развития и тактики ведения бизнеса. Мы уделяем большое внимание интеграции аспектов устойчивого развития в каждодневную повестку и бизнес-процессы компании.

Ежегодно мы разрабатываем План по устойчивому развитию, который определяет наш фокус деятельности на ближайший год. Наш план традиционно включает в себя основные темы, выбранные в качестве наиболее значимых нашими заинтересованными сторонами.

Более подробно о существенных темах смотрите в главе «Об Отчете»

Ежегодно мы раскрываем наши основные направления, цели, поставленные внутри них, а также уже достигнутый прогресс. В постановке целей мы придерживаемся принципа сопоставимости и стремимся к последовательным действиям для достижения максимального эффекта. Тем не менее, мы не ограничиваем себя уже поставленными задачами и оставляем возможности для пересмотра, актуализации и корректировки целей, если того требует изменившийся внешний или внутренний контекст. Мы убеждены, что именно гибкое целеполагание в комбинации с общим «устойчивым» вектором развития позволяют нам эффективно работать в этом направлении.

В текущем Отчете, как и в Отчете за 2020 год, мы распределили направления деятельности по трем стратегическим блокам: чистая энергия, фокус на людях и ESG-основы. Кроме того, мы определили акселераторы нашего роста, являющиеся драйверами всех указанных выше блоков.

План по устойчивому развитию на 2022–2024 годы

Руководство для читателей

Для удобства чтения, ознакомьтесь с нижеприведенной расшифровкой легенды.

Направление

- NEW — Новая цель, включенная в План
- Цель была пересмотрена по одному из следующих критериев: содержание или формулировка, методология расчета, переход из внутренней цели в публичную
- Пересмотр цели из качественной в количественную
- Целевой показатель был пересмотрен в сторону увеличения (зеленый) или провпонижения (красный), в зависимости от прогнозов
- Качественные результаты. Применимо, если результаты 2021 года доступны в качественной форме

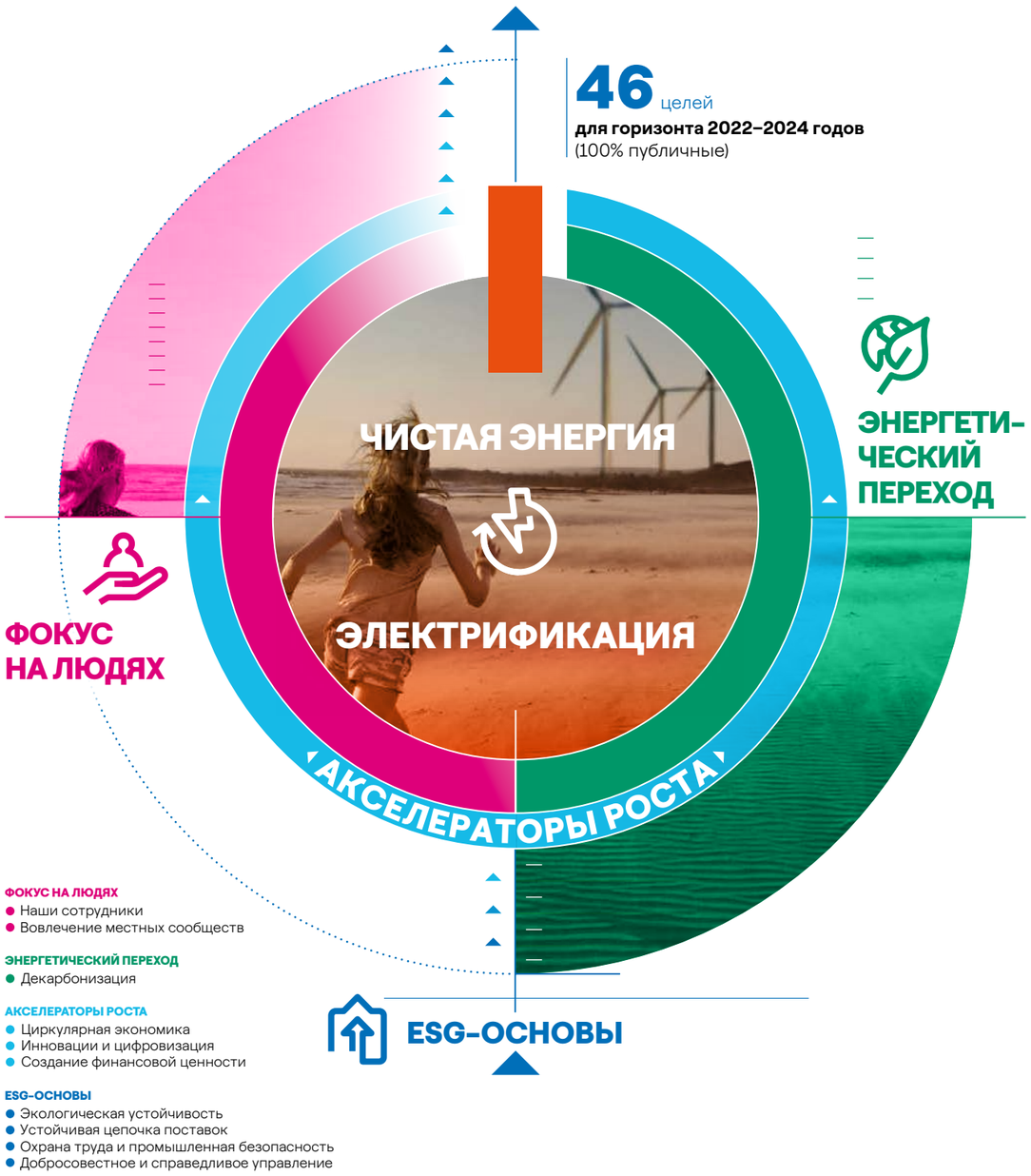
Категория групп рисков

- О — Отраслевые
- Э — Экологические
- С — Социальные
- У — Управленческие
- Т — Технологические

Идти к легенде

Устойчивое развитие по всей цепочке создания ценности

Стратегические направления устойчивого развития



ФОКУС НА ЛЮДЯХ
- Наши сотрудники
- Вовлечение местных сообществ

ЭНЕРГЕТИЧЕСКИЙ ПЕРЕХОД
- Декарбонизация

АКСЕЛЕРАТОРЫ РОСТА
- Циркулярная экономика
- Инновации и цифровизация
- Создание финансовой ценности

ESG-ОСНОВЫ
- Экологическая устойчивость
- Устойчивая цепочка поставок
- Охрана труда и промышленная безопасность
- Добросовестное и справедливое управление

Энергетический переход

- Декарбонизация

3 ЦЕЛИ

Декарбонизация

Направление	Цель 2022-2024			Результат 2021	Категория	ЦУР
Установленная мощность генерации из возобновляемых источников (МВт)	291 (2022)	291 (2023)	291 (2024)	90 МВт	Э Т	7, 13
Интенсивность выбросов CO_2 (гр/кВт·ч)[1]	423 (2022)	410 (2023)	412 (2024)	445 гр/кВт·ч	Э Т	13
Климатическая стратегия и климатические риски	2022: TCFD отчетность (частичное раскрытие)	2023: Составить климатическую стратегию основываясь на финансовой оценке климатических рисков	2024: TCFD отчетность (полное раскрытие)	Климатические риски определены	Э Т	13

(1) Связан с результатами бизнес-плана компании.

Фокус на людях

- Наши сотрудники
- Вовлечение местных сообществ

15 ЦЕЛЕЙ

Развитие человеческого потенциала

Направление	Цель 2022-2024	Результат 2021	Категория	ЦУР
NEW Развитие новой культуры «Человеческая устойчивость» среди всех сотрудников (количество, как минимум)	2022: 1; 2023: 1; 2024: 1	Нет данных (новая цель)	C	4, 8
Гарантированное минимальное количество часов обучения (на сотрудника/год)	2022: 49; 2023: 49,5; 2024: 49,5	**95,8 часов** на человека	C	4, 8
Внутренние наставники среди руководителей (% вовлеченных)	2022: 38; 2023: 43; 2024: 55	**20%** вовлеченных	C	4, 8
NEW Часы обучения по направлениям: **(1)** цифровые технологии, устойчивое развитие, подготовка в области прав человека (% от общего количества учебных часов); **(2)** дополнительная квалификация и переквалификация (% от общего количества учебных часов)	(1) 2022: 10; 2023: 12; 2024: 14 (2) 2022: 30; 2023: 35; 2024: 40	Нет данных (новая цель)	C	4, 8

Удержание талантов

Направление	Цель 2022-2024	Результат 2021	Категория	ЦУР
Исследование климата (% допущенных и % завершивших опрос)	2022: 100 / 75; 2023: 100 / 75; 2024: 100 / 80	**100% / 89%**	C	8
Оценка открытой обратной связи (% вовлеченных и % оцененных)	2022: 100 / 99; 2023: 100 / 99; 2024: 100 / 99	**100% / 99%**	C	8
Сотрудники с высоким потенциалом, задействованные в программах обучения и развития, включая кросс-функциональные инициативы (%)	2022: 35; 2023: 42; 2024: 46	**28%**	C	8
Трехлетний индивидуальный карьерный план для сотрудников с высоким потенциалом (%)	2022: 10; 2023: 15; 2024: 17,5	**8%**	C	8

Многообразие и включенность

Направление	Цель 2022-2024	Результат 2021	Категория	ЦУР
Женщины в практиках найма (% в финальном списке кандидатов)	2022: 50; 2023: 50; 2024: 50	**57%**	C	5, 8
Женщины в менеджменте (включая топ-менеджмент, %)	2022: 23; 2023: 23; 2024: 23	**23%**	C	5, 8

Фокус на людях

- Наши сотрудники
- Вовлечение местных сообществ

Вовлечение местных сообществ

Направление	Цель 2022-2024				Результат 2021	Категория	ЦУР
Поддержка местных сообществ с вкладом в ЦУР (тыс. бенефициаров)	65	75	80		79 тыс.	С	3, 4, 7, 11
Сотрудники, вовлеченные в проекты по корпоративному волонтерству (%)	5	10	20		0,01%	С	3, 4, 7, 11
Распространение знаний об устойчивом развитии (часов/год)	25	35	43		29,5 часов/год	С	4, 13
Запуск программы по поддержке социального предпринимательства (грантов/год)	3	5	7		Разработка и запуск	С	8, 11
Увеличение участия сотрудников в программах поддержки и развития местных сообществ (число проектов в год)	2	4	5		Разработка и запуск концепции	С	3, 4, 7, 11
	2022	2023	2024				

ESG-основы

- Экологическая устойчивость
- Устойчивая цепочка поставок
- Охрана труда и промышленная безопасность
- Добросовестное и справедливое управление

20 ЦЕЛЕЙ

Экологическая устойчивость

Направление	Цель 2022-2024			Результат 2021	Категория	ЦУР
Программа по отказу от одноразового пластика (кг пластика)	164,7	98,8	82,2	232 кг	Э	12
Снижение удельного расхода топлива[1] (г/кВт·ч)	303,8	302,4	303,7	312,4 г/кВт·ч	Т, Э	12, 13
Снижение удельного расхода воды на производственные нужды ($м^3$/кВт·ч)	0,299	0,299	0,297	0,287 $м^3$/кВт·ч	Т, Э	6, 12
	2022	2023	2024			

(1) Связан с результатами бизнес-плана компании.

ESG-основы

- Экологическая устойчивость
- Устойчивая цепочка поставок
- Охрана труда и промышленная безопасность
- Добросовестное и справедливое управление

Устойчивая цепочка поставок

Направление	Цель 2022-2024	Результат 2021	Категория	ЦУР
Квалифицированные поставщики, оцененные по вопросам ОТ и безопасности для всех групп закупок (%)	2022: 100; 2023: 100; 2024: 100	100%	С, У	8, 12
Квалифицированные поставщики, оцененные по вопросам экологии для всех групп закупок (%)	2022: 100; 2023: 100; 2024: 100	100%	Э, У	12
Квалифицированные поставщики, оцененные по вопросам прав человека и этики для всех групп закупок (%)	2022: 100; 2023: 100; 2024: 100	100%	С, У	8, 12
Повышение числа Лайт/Фулл/Мега тендеров с использованием фактора устойчивого развития (Sust-K) (% числа Лайт/Фулл/Мега тендеров с использованием Устойчивого Фактора-К / общее число Лайт/Фулл/Мега тендеров)	2022: 70; 2023: 80; 2024: 80	70%	У	8, 12

Охрана труда и промышленная безопасность

Направление	Цель 2022-2024	Результат 2021	Категория	ЦУР
Сокращение индекса частоты травматизма (LTIFR) (% г/г)	2022: –1; 2023: –1; 2024: –1	0,16	С, Т, У	8
Распространение культуры безопасности	Развитие культуры, осведомленности и приверженности сотрудников и подрядчиков в области охраны труда и промышленной безопасности	Успешно	С, Т, У	8

Добросовестное и справедливое управление

Права человека

Направление	Цель 2022-2024	Результат 2021	Категория	ЦУР
NEW Филиалы, на которых на регулярной основе (по крайней мере один раз в три года) осуществляется внутренний мониторинг соблюдения прав человека (%)	2022: 60; 2023: 100; 2024: 100	20%	С, У	8, 10, 17
NEW Сотрудники, прошедшие общее обучение по вопросам соблюдения прав человека (%)	2022: 100 / 80; 2023: 100 / 80; 2024: 100 / 80	Нет данных (новая цель)	С, У	8, 10, 17
NEW Руководители среднего и высшего звена, прошедшие подготовку по вопросам соблюдения прав человека (%)	2022: 50 / 25; 2023: 50 / 25; 2024: 75 / 50	Нет данных (новая цель)	С, У	8, 10, 17

ESG-основы

- Экологическая устойчивость
- Устойчивая цепочка поставок
- Охрана труда и промышленная безопасность
- Добросовестное и справедливое управление

Добросовестное и справедливое управление

Справедливый менеджмент

Направление	Цель 2022-2024	Результат 2021	Категория	ЦУР
Выбор и назначение 4 и более независимых директоров в СД (человек)	2022: 4; 2023: 4; 2024: 4	3 человека	У	
Соблюдение Кодекса Корпоративного Управления	Занимать и удерживать место в ТОП-5 компаний из 1-го котировального списка МосБиржи в части соответствия ККУ	В процессе	У	
NEW Создание Целевой модели Совета Директоров (Profile)	Использование Целевой модели Совета Директоров при номинировании кандидатов в СД	В процессе создания при поддержке Stanton Chase	У	
NEW Вводный план – структурированная вводная программа для вновь избранных директоров	Вводный план – структурированная вводная программа вновь избранных директоров	Успешно	У	

Добросовестное и справедливое управление

Системы соответствия, отчетности, менеджмента

Направление	Цель 2022-2024	Результат 2021	Категория	ЦУР
Нефинансовая отчетность	2022: Отчетность по климатическим рискам Ввод раскрытия по SASB; 2023: Отчетность по климатической стратегии и рискам TCFD-отчетность (частичное раскрытие); 2024: TCFD-отчетность (полное раскрытие)	Повышение качества раскрытий в соответствии с методологией стандартов GRI	У	
Глобальная программа соответствия	• Оценка контрольных процедур • Оценка внутренней системы контроля и разработка корректирующих и превентивных мер • Обучение сотрудников	Успешно	У	
NEW Система менеджмента противодействия коррупции ISO 37001	• Пост-сертификационные аудиты • Проведение внутренних аудитов в соответствии с одобренной программой • Обновление оценок коррупционных рисков	• 4 внутренних аудита • Коммуникационная кампания по противодействию коррупции • Обновление оценок коррупционных рисков	У	
NEW Интегрированная Система Менеджмента ISO 9001:2015 ISO 14001:2015 ISO 45001:2018 ISO 50001:2018	2022: Проведение внутренних аудитов в соответствии с одобренной программой Сертификация СУГРЭС по ISO 50001:2018; 2023: Внешние аудиты; 2024: Проведение внутренних аудитов в соответствии с одобренной программой	• 4 внутренних аудита • 1 внешний аудит ЦОФ, КГРЭС и НГРЭС (ISO 9001, 14001, 45001) • Сертификационный аудит НГРЭС по ISO 50001:2018 • Коммуникационная кампания по стандартам ISO	У	

Акселераторы роста

- Циркулярная экономика
- Инновации и цифровизация
- Создание финансовой ценности

12 ЦЕЛЕЙ

Циркулярная экономика

Направление	Цель 2022-2024	Результат 2021	Категория	ЦУР
Инициативы по циркулярной экономике (проектов в год)	2022: 11; 2023: 14; 2024: 16	8	С Э У	12
NEW Вовлечение городов в проекты и инициативы по циркулярной экономике (количество городов)	2022: 1; 2023: 1; 2024: 1	Нет данных (новая цель)	С Э У	12
NEW Участие внешних заинтересованных лиц в проектах и инициативах по циркулярной экономике (количество заинтересованных лиц)	2022: 100; 2023: 100; 2024: 100	Нет данных (новая цель)	С Э У	12

Инновация и цифровизация

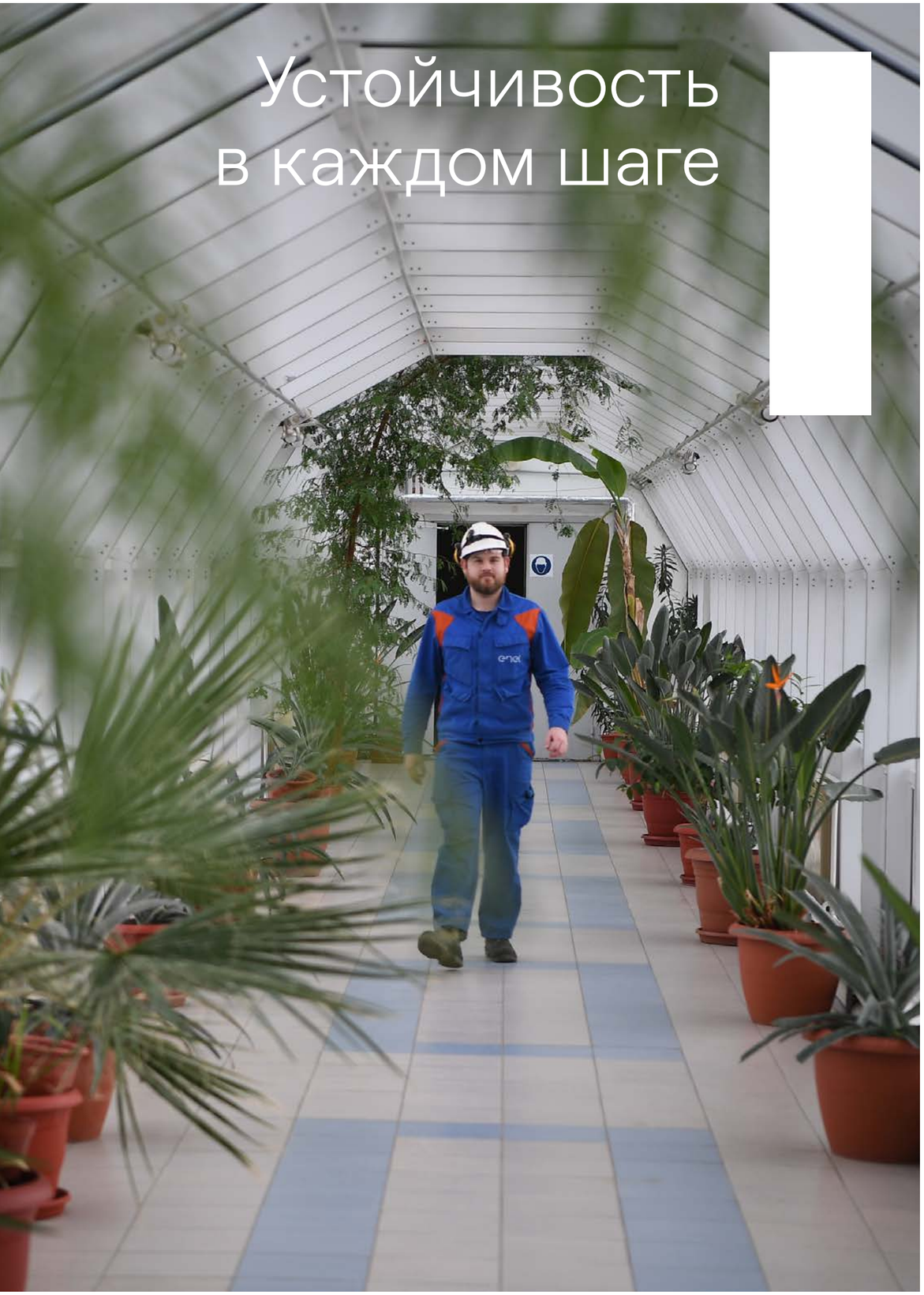
Направление	Цель 2022-2024	Результат 2021	Категория	ЦУР
Цифровые навыки – распространение цифровых навыков среди сотрудников (количество новых инициатив по «цифровой устойчивости», как минимум)	2022: 1; 2023: 1; 2024: 1	1	С Э	12, 13
Сокращение потребления бумаги – сокращение количества распечатанных страниц (%)	2022: –4; 2023: –4; 2024: –3	5%	С Э	12, 13
NEW Видео-коммуникации	Расширение использования систем видеокоммуникации	Нет данных (новая цель)	С Э	12, 13
NEW Мероприятия по сокращению времени простоя ПК, ноутбуков и мониторов	Снижение количества часов неиспользования во время простоя	Нет данных (новая цель)	С Э	12, 13
NEW Повторное использование и обмен информацией в цифровой экосистеме e-API – новые соединения e-API	Обновление интеграционных решений для внешних и внутренних проектов с помощью платформ e-API в соответствии с бизнес-целями	Нет данных (новая цель)	С Э	13

Создание финансовой ценности[1]

Направление	Цель 2022	Результат 2021	Категория	ЦУР
EBITDA (млрд руб.)	2022: 10,5	7,9 млрд руб.	О У	8
Чистый доход от обычных видов деятельности (млрд руб.)	2022: 3,4	3,9 млрд руб.	О У	8
Выплаченные дивиденды (млрд руб.)	2022: 0	0	О У	8
Дивиденды на акцию (рубль/акцию)	2022: 0	0	О У	8

(1) Согласно финансовому плану компании.

Устойчивость в каждом шаге



Устойчивое развитие пронизывает все сферы и бизнес-процессы без исключения, начиная с этапов планирования и разработки проекта и заканчивая этапами демонтажа и завершения деятельности. Мы убеждены, что только целостный подход позволит нам достичь заявленных в Плане целей.

Устойчивость наших бизнес-процессов определяется целым рядом нормативных документов, распределенных по ключевым направлениям ESG-деятельности, а за управление данными аспектами отвечают конкретные функциональные подразделения и лица, включая высшие органы корпоративного управления.

Подробнее о документах, связанных с ESG-аспектами, смотрите на сайте компании, а об управлении устойчивым развитием – в разделе «Управление устойчивым развитием»

Мы не только стремимся к интеграции аспектов устойчивого развития в деятельность компании, но и регулярно оцениваем эффективность данного процесса. Так, во всех без исключения случаях компанией проводится оценка воздействия ее деятельности по ключевым ESG-направлениям: экологической ответственности, социальной справедливости и честному и прозрачному управлению. Мы смотрим, каким образом ведение нашей деятельности повлияло на социоэкономическое благополучие регионов и как сказалось на окружающей среде. Важным критерием этой оценки является соответствие процессов подходу создания общей ценности. Результаты таких оценок определяют наши дальнейшие действия.

Подробнее о подходе СОЦ смотрите в разделе «Взаимодействие с местными сообществами»

Поскольку мы являемся крупной производственной компанией, наша деятельность в основном сконцентрирована вокруг жизненного цикла производственных активов компании: тепловых станций и ветропарков. Их жизненный цикл предполагает три основных этапа:

- проектирование и строительство;
- эксплуатация и ремонт;
- демонтаж.

Для каждого из этих этапов в компании разработан устойчивый подход.

Основные этапы

Устойчивая строительная площадка

Мы внедряем принципы устойчивости, начиная с момента возникновения идеи или плана строительства нового объекта генерации, проведения модернизации или капитального ремонта, и т. д. В компании сформирован каталог «устойчивых решений для строительной площадки», который регулярно дополняется новыми идеями и практиками. На основании данного каталога в зависимости от ситуации (специфики работ, региона ведения деятельности, задач и рисков, требующих поиска решения) мы выбираем набор оптимальных критериев устойчивости для каждого проекта. Эти критерии учитывают процесс организации строительной площадки, ведения работ и даже завершения этапа строительства. Мы включаем данные критерии в качестве требований в тендерные документы для будущих подрядчиков, разделяя их на обязательные и опциональные.

Основные фокусы

Рациональное ресурсопользование	• Эффективное использование водных, энергетических и иных ресурсов и материалов
Ответственное управление отходами	• Использование «устойчивых» материалов • Максимальное повторное использование твердых отходов, включая грунт и камни • Повторное использование и передача оборудования • Раздельный сбор отходов и передача максимально возможного объема на переработку
Наши люди	• Совершенствование инфраструктуры • Найм и обучение местной рабочей силы • Создание инфраструктуры и услуг для рабочей силы на месте
Взаимодействие с местными сообществами	• Контроль шумных и пыльных работ • Контроль за чистотой выезжающего с площадки транспорта • Передача оборудования и материалов местным сообществам • Партнерство и долгосрочное сотрудничество • Содействие социально-экономическому развитию территории реализации проекта

Избранные проекты 2021 года

Восстановление дороги вблизи поселка Туманный
Весной 2021 года в связи обильным таянием снега, дороги вблизи поселка Туманный, выполненные из грунта, начали терять свою несущую способность. Естественное разрушение дорог усиливалось и активным использованием данной дороги для доставки материалов и оборудования на строительную площадку компании. В результате частично разрушенная дорога стала непригодна для любого вида транспорта, в том числе для автобусов, осуществляющих сообщение с поселком Туманный. Совместно с властями мы приняли решение о необходимости ремонта данной дороги с привлечением ресурсов компании. Общими усилиями по расчистке дороги от снега, замены проваленных участков и выравнивания дороги за полтора месяца удалось восстановить ее безопасное и бесперебойное функционирование.

Передача бобин от кабелей
На строительной площадке Кольской ВЭС в 2021 году был реализован проект по передаче пяти деревянных кабельных барабанов (бобин) по запросу администрации поселка городского типа Туманный. Бобины были переданы в безвозмездное пользование и транспортированы к месту назначения силами компании.

Инициатива позволила избежать образования порядка 400 кг отходов, дать вторую жизнь данным деревяным изделиям и в то же время облагородить территорию поселка.

Устойчивая станция

Генерация электроэнергии и тепла – наша основная повседневная задача. Для того, чтобы процессы генерации были максимально рациональными, эффективными, человекоцентричными и экологичными, в компании существует и применяется комплексный подход «устойчивая электростанция». Аналогично подходу «устойчивая строительная площадка» в компании существует постоянно пополняемый каталог устойчивых решений, из которого электростанции выбирают наиболее актуальные для внедрения в текущем году.

Источник пополнения каталога – предложения самих сотрудников в рамках процесса улучшений. Для этого в компании действует система улучшений, через которую любой без исключения сотрудник может внести свое предложение, идею или решение по вопросу, требующему, по его мнению, улучшения, или откликнуться на уже заданную тему по поиску решений.

Данный подход подразумевает фокус на всех основных составляющих одновременно.

Избранные проекты 2021 года

New life
Компания реализует проект New Life по продаже различным контрагентам из сектора B2B отработанного оборудования или более не используемых в производственной деятельности компании товарно-материальных ценностей, находящихся в рабочем состоянии и все еще пригодных для использования.

За 2021 год через проект прошло более 9 000 товарных единиц, более трети из которых было продано. Общий вес проданных товарных единиц составил порядка 1 300 тонн.

Помимо экологического эффекта, связанного с избеганием попадания данных изделий в число отходов, реализация проекта приносит и экономические преимущества. Так, в 2021 году прибыль от продаж товарно-материальных ценностей данной категории составила 9 млн рублей.

Использование отходов производства химического цеха СУГРЭС
В технологическим процессе химического цеха СУГРЭС в качестве фильтрующего элемента используется кварцевый песок. После истечения установленного срока службы он подлежит списанию несмотря на сохранение его основных характеристик и отсутствие опасного для окружающей среды загрязнения. При этом его списание сопровождается затратами на транспортировку и хранение.

Чтобы избежать негативного экологического воздействия, мы разработали проект по поиску вариантов повторного использования отработанного песка. Теперь он применяется в элементах благоустройства: примыканиях к отмосткам, крыльцам, пешеходным дорожкам и т. п.

Это позволяет не только добиться положительного экологического эффекта, повысить рациональность использования природных ресурсов, но и снизить эксплуатационные затраты.

Устойчивый демонтаж

Мы с вниманием относимся не только к процессу строительства и эксплуатации, но и к завершению жизненного цикла наших активов, связанному с последующим демонтажом оборудования. Мы убеждены, что завершение жизненного цикла является столь же важным этапом, как и остальные, и также должно соответствовать критерию устойчивости.

Основным фокусом при демонтаже является применение принципов циркулярной экономики: поиск решений для повторного использования выводимого из эксплуатации оборудования, а в случае отсутствия подобных решений – утилизация максимально возможного количества образованных в процессе демонтажа отходов.

Подробнее об инициативах в области циркулярной экономики и избранном проекте 2021 года смотрите в разделе «Управление отходами»

Инвестиции в устойчивое развитие

Мы комплексно развиваем наши проекты в сфере устойчивого развития. При этом мы осознаем, что достижение результатов невозможно без инвестиций – в первую очередь, финансовых.

Общий объем инвестиций в основные проекты, связанные с устойчивым развитием, составил 647,81 млн рублей. Наибольшая часть затраченных средств приходится на проекты в области экологии. С одной стороны, это объясняется стратегическим фокусом компании на экологизацию и декарбонизацию производства. С другой – экологические проекты отчасти связаны с модернизацией оборудования, которая приводит не только к повышению экологичности, но и к росту операционной эффективности.

Направление инвестиций		Объем инвестиций, млн рублей	Раздел, где можно прочитать подробнее о направлении инвестиций
E	Инвестиции в экологические проекты (капитальные и эксплуатационные затраты на услуги природоохранного назначения)	489,08	«Забота об окружающей среде»
E, S	Сертификация по интегрированной системе менеджмента (стоимость обучения в рамках ИСМ)	0,30	«Интегрированная система менеджмента»
S	Проекты по охране труда («Живи безопасно», медосмотры, «Внутренняя безопасность»[1])	35,59	«Здоровье и безопасность»
	Инвестиции в проекты по развитию и социальной поддержке персонала (проекты, направленные на обучение, развитие, ДМС (за исключением страхования от COVID-19))	78,90	«Люди, с которыми мы работаем»
	Инвестиции в развитие местных сообществ (программа поддержки и развития местных сообществ, а также иные социальные и коммуникационные проекты на территориях присутствия)	32,84	«Наша работа с местным сообществом»
G	Инвестиции в проекты по совершенствованию системы корпоративного управления (разработка профиля Совета директоров)	1,50	«Корпоративное управление»
ИТОГО ИНВЕСТИЦИЙ В УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ		**647,81**	

(1) Данные агрегированы частично ввиду того, что учет проектов велся выборочно. В отчете за 2022 год планируется раскрыть полные данные.

Фокус на инновации и цифровизация

Направление	Цель 2022-2024	Результат 2021	ЦУР
Цифровые навыки – распространение цифровых навыков среди сотрудников (количество новых инициатив по «цифровой устойчивости», как минимум)	2022: 1; 2023: 1; 2024: 1	1	12, 13
Сокращение потребления бумаги – сокращение количества распечатанных страниц (%)	2022: –4; 2023: –4; 2024: –3	5%	12, 13
NEW Видеокоммуникации	Расширение использования систем видеокоммуникации	Нет данных (новая цель)	12, 13
NEW Мероприятия по сокращению времени простоя ПК, ноутбуков и мониторов	Снижение количества часов неиспользования во время простоя	Нет данных (новая цель)	12, 13
NEW Повторное использование и обмен информацией в цифровой экосистеме e-API – новые соединения e-API	Обновление интеграционных решений для внешних и внутренних проектов с помощью платформ e-API в соответствии с бизнес-целями	Нет данных (новая цель)	13

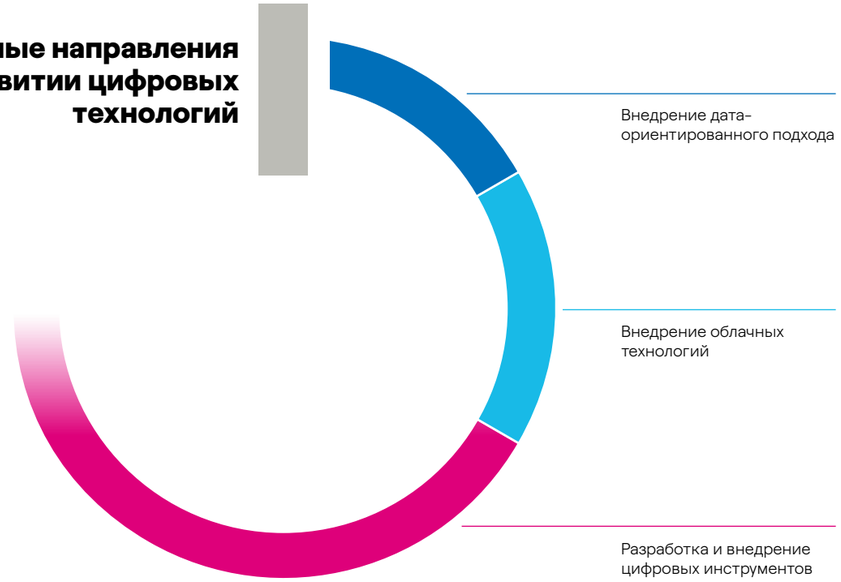
Продолжающаяся пандемия коронавирусной инфекции (COVID-19) стимулирует дальнейшее развитие и использование цифровой экосистемы в повседневной жизни нашей компании. Дистанционный цифровой офис за последние два года стал обычной средой для большой части сотрудников. Использование цифровых технологий позволяет нашему бизнесу функционировать бесперебойно и эффективно.

Цифровые технологии стали основной платформой для текущей работы и внедрения новых видов бизнеса. Они обеспечивают не только поддержку основных функций, но и предоставляют новые инструменты для осуществления и развития взаимодействия как внутри компании, так и вовне.

Мы применяем передовые подходы и используем современные ИТ-платформы для повышения операционной эффективности. Облачные решения, дата-ориентированный подход, искусственный интеллект, предиктивная аналитика, интернет вещей, при безусловном обеспечении кибербезопасности всей компании активно применяются на всех уровнях управления, технологии и производства.

Ярким примером нового формата работы может служить старт коммерческой эксплуатации Азовской ветроэлектростанции (ВЭС) в мае 2021 года, которая с самого начала функционирует в режиме удалённого щита управления (УЩУ)

Основные направления в развитии цифровых технологий



Осуществление программы цифровой стратегии и внедрение цифровых технологий находится в зоне ответственности Дирекции цифровых решений, которая является частью глобального хаба Генерации. Кроме того, в Дирекцию цифровых решений входят:

- Цифровой хаб трейдинга;
- Цифровой хаб финансов;
- Группы реагирования на инциденты по информационной безопасности;
- Отдел по эксплуатации ИТ;
- Отдел развития и управления ИТ.

Для развития потенциала в области цифровых технологий мы уделяем внимание развитию цифровых навыков всего персонала компании. В прошедшем году мы проводили Цифровые дни (Digital Days), на которых сотрудники различных подразделений компании имели возможность не только получить новые знания, но и поделиться собственным опытом и лучшими практиками с коллегами, проводя в рамках инициативы собственные лекции. Темами выступлений стали: Облачные хранилища данных, удаленная работа, лайфхаки Windows 10, SAP E4E и другие. Такой формат мероприятий, направленный на развитие персонала и менеджмента, оказался крайне востребованным и будет в дальнейшем использоваться на постоянной основе.

За последние годы формат нашей работы претерпел значительные изменения в связи с влиянием глобальной пандемии. Повышение уровня знаний и владения цифровыми навыками для менеджмента стало играть важную роль в эффективном управлении. Наш менеджмент занимает активную позицию в развитии потенциала цифровых технологий, принимая участие в инициативах как в качестве слушателей, так и в качестве спикеров.

Так, например, оперативные совещания бизнес-направлений и Генерального директора полностью переведены в цифровой формат, а для комитетов Совета директоров и самого Совета директоров используется цифровое решение BoardMaps, информационное пространство которого обеспечивает управление документами и мероприятиями.

Мы понимаем, что достижение цифрового прогресса зависит не только от технологий, но и от уровня подготовки персонала к цифровизации. Комбинация соответствующей подготовки кадров и преимущества современных технологий позволяют нам эффективно вести бизнес в различных режимах работы – на предприятии, удалённо и комбинировано.

Дирекция цифровых решений формирует свои цели в соответствии со стратегией компании, в основе которой лежит повышение эффективности ведения бизнеса и принципов устойчивого развития. Для обеспечения эффективности развития цифровых технологий мы ставим перед собой кратко-и среднесрочные цели, разбивая их по основным подразделениям. В краткосрочную перспективу попадают проекты, которые уже находятся на стадии планирования и реализации и имеют подтверждённый эффект.

В среднесрочную перспективу попадают проекты, которые согласуются со среднесрочной стратегией компании и будут давать эффект через несколько лет. Список наших целей достаточно обширен, что подчеркивает твердое намерение и существенные усилия по дальнейшему развитию цифрового подхода в компании. Особое внимание мы уделяем внедрению усовершенствованных вычислительных систем, оптимизации использования ресурсов, внедрению решений по повышению эффективности и безопасности операционных и технологических процессов и развитию системы отчетности.

Краткосрочные и долгосрочные цели

	Краткосрочная перспектива, до 3 лет	Среднесрочная перспектива, 3–5 лет
Цифровой хаб трейдинга	• Внедрение систем, ориентированных на алгоритмы управления данными и распределенные вычисления	• Внедрение платформенных решений • Разработка пользовательского интерфейса на базе технологий виртуальной и дополненной реальности
Цифровой хаб финансов	• Снижение на 20% времени на обработку первичных документов за счет финансового электронного документооборота e-Flow • Снижение на 50% бумажных документов при переходе на юридически значимый финансовый документооборот • Снижение на 20% времени на ответ по запросам ФНС с использованием роботизации (RPA) • Оптимизация взаимодействия с ФНС в режиме налогового мониторинга с использованием витрины данных	• Развитие и обновление SAP и финансового документооборота • Развитие аналитической отчетности на базе больших данных (data lake) • Роботизация и оптимизация бизнес-процессов • Интеграция витрины данных налогового мониторинга с информационной системой ФНС
Проекты дирекции цифровых решений	• Развитие использования мобильных приложений для поддержки работы персонала в промышленных помещениях • Внедрение решений с отслеживанием параметров, характеризующих состояние персонала и окружающей среды на удаленных производственных объектах • Проактивное выявление потенциально опасных ситуаций на производственных филиалах с помощью видеоаналитики • Расширение функционала системы отчетности для совершенствования оперативного мониторинга показателей эффективности	• Внедрение платформ для зеленой генерации • Использование искусственного интеллекта (AI) • Внедрение цифровых решений для поддержки риск-ориентированного подхода в операционной деятельности
Цифровой хаб персонала (входит в Дирекцию по персоналу и организационному развитию)	• Полный переход на защищенные технологии облачных решений • Увеличение объема электронных документов в два раза и отказ от бумажных документов за счет использования электронных подписей • Развитие дата-ориентированного (data driven) подхода • Оценка и доработка систем с точки зрения предоставления равных возможностей (например, для людей с инвалидностью) • Консолидированная отчетность для федеральных служб и фондов • Использование государственных цифровых сервисов («Госуслуги», «Работа в России», отчетность в ПФР, ФНС и т. д.)	• Полный переход на безбумажный документооборот с применением цифровой аутентификации • Цифровая доступность для всех категорий сотрудников
Группа инфраструктурных технологий	• Организация телекоммуникационных сервисов для новых объектов генерации • Повышение мобильности сотрудников за счет использования ноутбуков в качестве стандартного оборудования сотрудников • Совершенствование роботизированного колцентра с автоматической классификацией до 75% заявок • Расширение зоны покрытия Wi-Fi в промышленных помещениях производственных филиалов	• Развитие использования облачных технологий и микросервисной архитектуры • Модернизация систем громкоговорящей связи и оповещений в производственных филиалах • Модернизация системы радиосвязи на Среднеуральской ГРЭС

Избранные проекты 2021 года

Прошедший год был богат на важные события, в том числе, в области цифровизации.

Проект: Цифровизация Азовской ВЭС

Подразделение: Цифровой хаб трейдинга

Основным событием 2021 года несомненно является запуск Азовской ВЭС, открывший для нас путь не только в зеленую генерацию, но и в цифровизацию для генерации. Для реализации этого проекта цифровые решения трейдинга были адаптированы под новый вид генерации. Модернизированные решения, в числе прочих, обеспечивают коммерческую генерацию. Нами была проведена работа по организации и поддержке инфраструктуры сбора и передачи данных от ветропарка, ресурсов дата-центра и развитию прикладных систем. Результаты этой работы позволили нам получить интегрированную систему цифровизации.

Теперь Азовская ВЭС управляется с удаленного щита, расположенного в московском офисе, а основная инфраструктура цифровых решений расположена во внешнем дата-центре. Такая архитектура позволит в ближайшей перспективе существенно повысить надежность и способность системы к масштабированию на другие объекты зеленой генерации.

Для поддержки работы на рынке электроэнергии Азовская ВЭС была полностью интегрирована в цифровую экосистему решений трейдинга. Полная поддержка работы на рынках: выбор состава включенного генерирующего оборудования (ВСВГО), Рынок на Сутки Вперед (РСВ) и балансирующий рынок (БР), а также регулярная и аналитическая отчетность реализованы в полной мере наравне с тепловыми электростанциями в системах «Управление Генерацией и Рынок» (УГР) и «Корпоративного хранилища данных» (КХД).

Кроме того, бизнес-аналитика трейдинга перенесена на платформу PowerBI и первым дашбордом на этой платформе была представлена именно Азовская ВЭС.

Проект: Взаимодействие с налоговой службой

Подразделение: Цифровой хаб финансов

В прошедшем году мы запустили проект по внедрению Системы информационного взаимодействия с налоговой службой для обеспечения применения режима налогового мониторинга. Система будет функционировать в соответствии с действующим законодательством РФ и будет интегрирована с уже существующими в компании цифровыми решениями – SAP ERP, финансовым документооборотом и с информационной системой налоговой службы. Мы планируем, что система начнет функционировать с апреля 2022 года.

Проект: Обновление платформы для финансового документооборота

Подразделение: Цифровой хаб финансов

В 2021 году мы реализовали вторую фазу проекта GECM Global Enterprise Content Management (внутренняя система финансового документооборота) с целью обновления платформы FileNet P8 до последней версии и оптимизацией процесса проведения кредиторской задолженности.

Проект: Использование дронов

Подразделение: Цифровые решения для генерации

Мы продолжаем внедрение дронов в нашу каждодневную деятельность в рамках глобального проекта по использованию роботизируемых помощников RoBoost. Так, мы использовали дроны Elios для проведения внутренних инспекций оборудования и конструкций зданий и дроны DJI для проведения внешних инспекций зданий и территории производственного филиала. Полеты внутри зданий позволяют нам быстро провести инспекции без строительства лесов и оценить состояние оборудования и зданий. А внешние полеты помогают, например, визуально смоделировать пути движения и монтажа крупногабаритного оборудования.

Проект: Цифровые решения для обеспечения безопасности

Подразделение: Цифровые решения для генерации, цифровые проекты хаба персонала

Мы внедрили дополнительный функционал системы MyObject для поддержки процессов в области промышленной безопасности. Кроме того, мы внедрили дашборды PowerBI для отслеживания в реальном времени показателей Дирекции по охране труда, промышленной безопасности, экологии и качеству. Помимо этого, на Невинномысской ГРЭС заканчивается внедрение системы Advanced Management and Analytics. Использование системы снизит риск ошибки персонала за счет приоритезации и фильтрации сообщений от системы управления ПГУ.

Также для усиления системы управления вопросами безопасности и охраны труда мы произвели доработку Кабинета работника для оперативного управления данными по вакцинации персонала, бронированию рабочих мест. Помимо этого, мы провели изменения настроек, позволяющих контролировать разделение групп сотрудников, присутствующих в офисах компании, чтобы избежать необязательных контактов между персоналом.

Мы также внедрили функции управления заказом и распределением средств индивидуальной защиты на базе новой версии 1С Управление ИТ-активами.

Проект: Цифровые решения для поддержки удаленного офиса

Подразделение: Группа инфраструктурных технологий

Мы реализовали большое количество проектов, чтобы обеспечить комфорт и защищенность данных сотрудников:

Проведена миграция части корпоративных сервисов в облачный дата-центр, в том числе системы на базе платформы 1С, систем для бизнес-направления зеленой генерации.

Внедрена система многофакторной аутентификации для обеспечения защиты информации при использовании корпоративных приложений.

Произведено обновление программного обеспечения на актуальные релизы Windows 10 и Office 365 для обеспечения стабильной и безопасной работы пользователей.

Произведена шифрация жёстких дисков ноутбуков для обеспечения сохранности корпоративных данных в случае кражи или утери оборудования.

Выполнен перенос 100% пользовательских данных из локального сетевого хранилища в облачное хранилище OneDrive, что обеспечило повышенную надёжность и доступность данных, а также сократило объёмы использования локальных файловых серверов.

Выполнен переход на современную VPN систему, обеспечивающую защищенное удаленное подключение к корпоративным ресурсам, а также фильтрацию доступа к веб-сайтам.

Кроме того, система мониторинга ИТ-сервисов была расширена на объекты инфраструктуры новой станции «Азовская ВЭС», были доработаны механизмы информирования и обработки сообщений и инцидентов с учетом режима работы и управления данным генерирующим объектом.

Кибербезопасность

Неотъемлемой частью цифровизации является информационная безопасность. Ее обеспечение позволяет использовать преимущества, которые дают цифровые технологии без опасения потери или кражи данных.

В 2021 году в компании была внедрена инновационная антивирусная платформа последнего поколения, которая защищает конечные точки (устройства пользователей – компьютеры, ноутбуки, планшеты, смартфоны). Сюда входят как физические конечные точки (локальные серверы, рабочие станции, мобильные устройства), так и виртуальные конечные точки, запускающие удаленные рабочие процессы в облаке. Платформа с 11 модулями объединяет безопасность конечных точек (антивирус, система предотвращения вторжений, межсетевой экран) с анализом угроз на основе искусственного интеллекта.

Для обеспечения безопасности удаленной работы внедрена технология Global Protect, которая блокирует большинство угроз, исходящих из сети Интернет.

В 2021 году мы также завершили процесс внедрения многофакторной аутентификации пользователей, что позволяет снять риски, связанные с кражей их личных паролей.

Мы гордимся тем, что за 2021 год в компании не произошло ни одного инцидента, связанного с утечкой персональных данных сотрудников или корпоративных данных.

Мы понимаем, что вопросы безопасности, даже если это безопасность в цифровом пространстве, неотъемлемо связаны с человеческим фактором. Для того, чтобы обеспечить максимальную защищенность данных сотрудников и компании, в компании была разработана и внедрена обучающая платформа по кибербезопасности (Cyber Security) «TheRedPill». На платформе проведено обучение всех сотрудников компании и специальное обучение для целевых групп сотрудников. Для закрепления теоретических знаний проведены три учебных фишинговых атаки.

Кроме того, в 2021 году мы продолжили активную работу по выполнению требований законодательства по защите критической информационной инфраструктуры и взаимодействию с государственными регулирующими органами. В своей работе мы руководствовались как требованиями Федерального закона от 26.07.2017 N 187-ФЗ, так и внутренней политикой компании по обеспечению информационной безопасности, внедрив и укрепив системы безопасности объектов критической информационной инфраструктуры.

Реализация технических и организационных мероприятий будет продолжена в 2022 году с учётом планов ремонта и технического обслуживания основного оборудования электростанций. Контроль рисков в области информационной безопасности является одним из наших приоритетов и входит в общую систему управления рисками компании, включен в матрицу рисков и проходит ежегодную оценку.

На 2022 год нами запланированы следующие инициативы по снижению рисков данной категории:

- поэтапное включение многофакторной аутентификации для различных бизнес-приложений, и масштабирование этого процесса в рамках компании;
- внедрение системы управления учетными записями пользователей, имеющих административные права на рабочих станциях и серверах;
- совершенствование общей системы хранения данных в компании, поэтапный переход от физических хранилищ к облачным.

Инновационный центр

Мы считаем внедрение и разработку инновационных подходов одним из важнейших инструментов в процессе достижения наших стратегических целей. На них же мы опираемся и в своем Плане по устойчивому развитию, рассматривая инновации в качестве одного из основных акселераторов роста. Для интеграции инноваций в бизнес-деятельность компании мы используем подход «Открытые Инновации».

В России с 2017 года действует Инновационный центр, целью которого является кросс-функциональное взаимодействие со специалистами в продвинутых инновационных экосистемах и аккумуляция полученных знаний в интересах развития и трансформации энергетической отрасли. Инновационный центр помогает нам налаживать сотрудничество со стартапами, малыми и средними предприятиями, университетами, корпорациями, акселераторами, венчурными фондами, технопарками, учеными, талантливой и креативной молодёжью, предлагая им наши опыт и экспертизу, площадки для запуска проектов, а также ресурсы, необходимые для разработки и тестирования лучших решений.

Таким образом мы играем сразу две роли: с одной стороны – помогаем стартапам в продвижении на российском и международном рынках, а с другой – привлекаем и объединяем для решения наших задач талантливых молодых специалистов. Именно развитие инновационной экосистемы – одна из важнейших задач инновационного центра и всех наших партнерств. Это позволяет нам полагаться не только на устоявшиеся практики и исключительно внутренние источники идей, но и искать новые модели взаимодействия. Всем молодым специалистам, с которыми мы сотрудничаем, мы оказываем как экспертную и менторскую поддержку, так и выступаем в качестве тестовой площадки для апробации предлагаемых инновационных решений.

Используемый нами подход «Открытые инновации» ориентирован на сотрудничество и обмен новыми идеями, исходящими от наших партнеров. Мы поддерживаем наиболее интересные инициативы, тщательно отбирая лучшие практики, и в ходе взаимодействия находим новые решения, которые потом внедряем в свою работу.

При работе со стартапами мы стараемся отбирать проекты, которые находятся на финальных этапах разработки, фактически являясь готовым продуктом. Мы применяем такой подход, поскольку скорость тестирования и внедрения технологии играет существенную роль в современном, динамично меняющемся мире.

Значимые проекты 2021 года

Для нас важно поддерживать значимые проекты в области экологии и устойчивого развития. В 2021 году мы в очередной раз выступили партнером Green Tech Startup Booster – первого российского акселератора для технических стартапов в области экологии. В партнерах Green Tech Startup Booster не только министерства энергетики, строительства, природных ресурсов и экологии, но и крупный бизнес. Этот актуальный проект Фонда «Сколково» направлен на поиск перспективных стартапов по следующим направлениям: чистая вода, чистый воздух, чистая земля, чистая энергия, экологический мониторинг, человек и окружающая среда. В 2021 году мы отобрали 10 интересных с точки зрения потенциального сотрудничества проектов. На данный момент мы находимся на различных стадиях переговоров, и уже в течение 2022 года планируем провести первые тестирования технологий, предлагаемых данными стартапами.

Часть проектов, предложенных стартапами в 2020 году, уже перешли на этап пилотного тестирования технологий. В отчетном периоде мы вели активное сотрудничество с ними и уже внедрили несколько опробованных нами ранее технологий в свой производственный процесс.

На некоторых из проектов мы бы хотели остановиться подробнее.

Датчик анализа показателей здоровья сотрудников и окружающей среды: Среднеуральская ГРЭС
На СУГРЭС мы протестировали и внедрили другое инновационное решение, обеспечивающее контроль за состоянием здоровья сотрудников, находящихся на смене на удаленных территориях станции. Таким решением стали переносные датчики, закрепляемые на одежде сотрудников и позволяющие вести непрерывный мониторинг физического состояния человека, его положения в пространстве, фактов падения (если случаются), а также контролировать состояние окружающей среды в непосредственной близости от человека, на котором этот датчик размещен. В случае отклонений физических параметров устройство передает данные диспетчеру.

Мониторинг безопасного поведения водителей: Невинномысская ГРЭС, ЦОФ, Кольская ВЭС
Здоровье и безопасность наших сотрудников – каждодневная приоритетная задача и тема для постоянного поиска новых эффективных решений. Поэтому многие технологии, которые мы тестируем на наших производственных объектах, связаны с повышением эффективности именно в этих направлениях.

Мониторинг безопасного поведения водителей является перспективным и значимым проектом по многим причинам. Высокая интенсивность работы в регионах присутствия компании может провоцировать повышенную утомляемость и даже сказываться на состоянии здоровья наших сотрудников. Мы стремимся предупредить любые потенциальные риски и используем для этого все доступные нам возможности.

Проект по мониторингу состояния водителей проводился в два этапа. На первом этапе (пассивный режим) искусственный интеллект собирал статистические данные, касающиеся поведения водителя за рулем, анализировал потенциальные небезопасные ситуации. На втором этапе – в фазе активного режима в случае обнаружения потенциально небезопасной ситуации установленная в автомобиле система начинала подавать специальные сигналы водителю. По итогам реализации проекта точность идентификации небезопасных ситуаций ставила более 70%, в результате чего их общее количество заметно снизилось.

Мы планируем, что в 2022 году проект будет масштабирован на строительную площадку Кольской ВЭС, где необходимость внедрения подобного решения продиктована интенсивным движением и большим количеством строительной техники подрядных организаций.

Внутреннее предпринимательство

Мы поддерживаем и развиваем культуру инноваций, стимулируем формирование креативности, умения находить решения нетривиальных задач и рассматриваем их в качестве сильных драйверов роста.

В 2021 году мы продолжили реализацию проекта по развитию и продвижению внутреннего предпринимательства, который открыт для участия всем нашим сотрудникам. Данная инициатива позволяет любому желающему подать идею для улучшения существующего процесса или идею для нового бизнеса.

4.

Как мы управляем устойчивым развитием в компании?

Управление устойчивым развитием	96
Взаимодействие с заинтересованными сторонами	109
Соблюдение прав человека	115
Основные итоги 2021 года	115
Подход к управлению	116
Наши рейтинги в 2021 году	127
Наши награды в 2021 году	127
Интегрированная система менеджмента и другие международные стандарты сертификации	128

Управление устойчивым развитием

Направление	Цель 2022-2024			Результат 2021	ЦУР
	2022	2023	2024		
Нефинансовая отчетность	Отчетность по климатическим рискам Ввод раскрытия по SASB	Отчетность по климатической стратегии и рискам TCFD-отчетность (частичное раскрытие)	TCFD-отчетность (полное раскрытие)	Повышение качества раскрытий в соответствии с методологией стандартов GRI	

Структура управления аспектами устойчивого развития

| 2-18 | 2-24 |

Вопросы устойчивого развития в нашей компании рассматриваются на самых различных уровнях. На стратегическим уровне вопросы устойчивого развития находятся в фокусе внимания напрямую Совета директоров и Комитета по стратегии. Комитет по стратегии формирует стратегические видение по экологическим и социальным аспектам и эскалирует его Совету директоров для дальнейшего принятия решений.

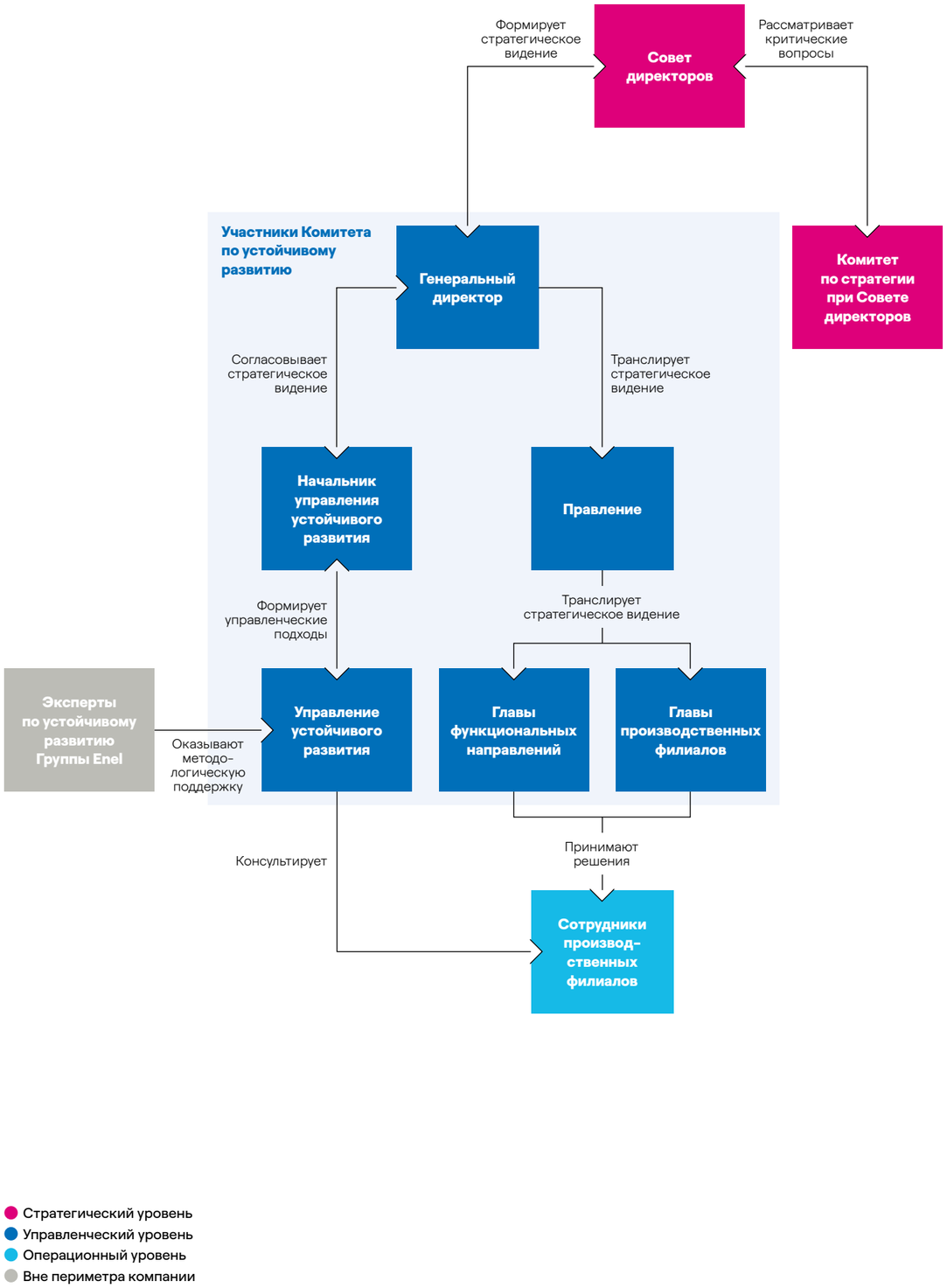
На управленческом уровне за вопросы устойчивого развития отвечает Управление по устойчивому развитию, выполняющее функцию координатора процессов. Это управление напрямую подчиняется Генеральному директору. Благодаря его поддержке, нам удается управлять вопросами устойчивого развития быстро и эффективно.

Подробнее о становлении подхода к управлению устойчивым развитием читайте в Годовом отчете за 2020 год

В компании принят ряд внутренних документов, которые относятся к управлению аспектами устойчивого развития и регламентируют бизнес-процессы по вопросам эффективного управления и добросовестности, охраны труда, промышленной безопасности, охраны окружающей среды, управления персоналом, вовлечения местных сообществ, управления цепочкой поставок.

Подробнее смотрите в разделе Устойчивое развитие и ESG на сайте

Структура управления вопросами устойчивого развития



Ключевые направления деятельности

Ежегодно мы пересматриваем стратегические направления в области устойчивого развития. Несмотря на то, что устойчивое развитие всегда остается нашим приоритетом, мы стремимся регулярно сверять наши цели с текущей повесткой, чтобы всегда отвечать самым актуальным потребностям заинтересованных сторон.

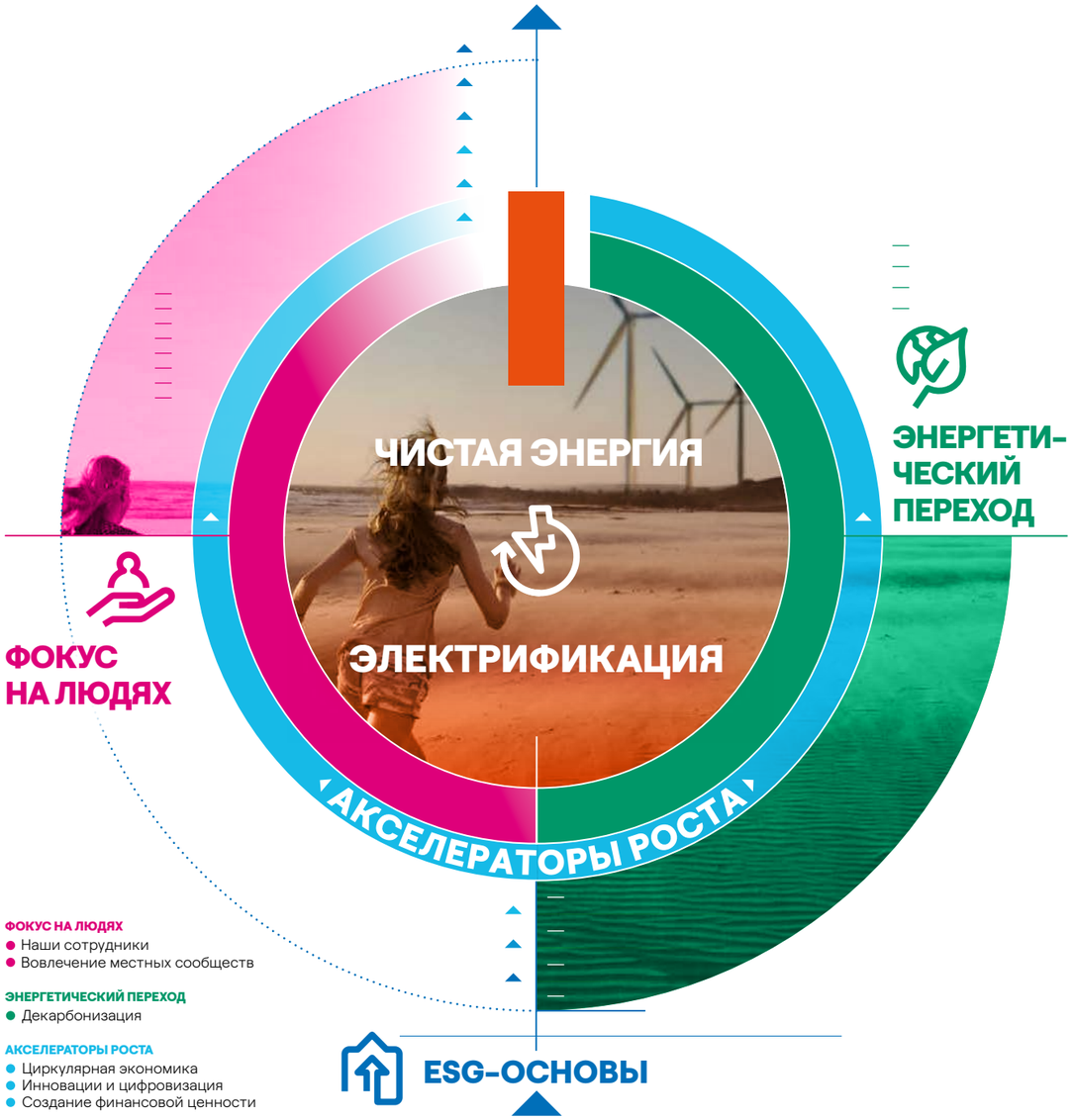
При определении наших основных направлений мы опираемся на международный и российский контекст, а также на результаты опросов наших стейкхолдеров. Тем не менее, мы всегда стремимся, чтобы наши планы были последовательны от года к году и отражали эволюцию компании в вопросах устойчивого развития.

Нашим ключевым направлением по-прежнему остается снижение углеродного следа и декарбонизация топливного баланса. В приоритете продолжают находиться управление, мотивация и развитие персонала, а также вовлечение местных сообществ. Ключевые основы плана – ESG-основы – это экологическая ответственность, охрана труда и промышленная безопасность, устойчивая цепочка поставок, добросовестное и справедливое управление.

Достижение наших амбициозных задач и постоянное развитие невозможно без акселераторов роста. К ним мы относим кросс-функциональные направления, помогающие нам быстрее двигаться по намеченному пути. Такими акселераторами для нас являются циркулярная экономика, инновации и цифровизация, создание финансовой ценности.

Устойчивое развитие по всей цепочке создания ценности

Стратегические направления устойчивого развития



ФОКУС НА ЛЮДЯХ
- Наши сотрудники
- Вовлечение местных сообществ

ЭНЕРГЕТИЧЕСКИЙ ПЕРЕХОД
- Декарбонизация

АКСЕЛЕРАТОРЫ РОСТА
- Циркулярная экономика
- Инновации и цифровизация
- Создание финансовой ценности

ESG-ОСНОВЫ
- Экологическая устойчивость
- Устойчивая цепочка поставок
- Охрана труда и промышленная безопасность
- Добросовестное и справедливое управление

Разработка Плана по устойчивому развитию

В нашем Плане мы устанавливаем показатели на краткосрочную и среднесрочную перспективы. При этом публично мы раскрываем показатели на трехлетний горизонт, а пятилетнее планирование используем во внутренних интересах для определения траектории развития. Ключевым изменением в этом году стало увеличение количественных показателей для более точного мониторинга достижения целей.

Подробнее смотрите раздел «План по устойчивому развитию на 2022–2024 годы»

Разработка плана по устойчивому развитию

1. Обработка результатов анализа материальности и корректировка стратегических направлений
2. План-факт анализ достижения целей предыдущего плана
3. Внутренний анализ и обсуждение ключевых приоритетов с руководителями направлений
4. Обновление существующих и формулирование новых KPI на 1, 3 и 5 лет
5. Оценка потенциального вклада в достижение ЦУР
6. Согласование и утверждение плана Генеральным директором и Комитетом по стратегии
7. Презентация плана по устойчивому развитию на дне инвестора
8. Публикация плана на 1–3 года на сайте компании

Наш вклад в Цели устойчивого развития

Мы считаем, что, будучи крупным игроком рынка, мы должны вносить вклад в достижение Целей устойчивого развития ООН (ЦУР ООН). Ежегодно, начиная с 2019 года, мы рассказываем о вкладе в их достижение в нашем отчете.

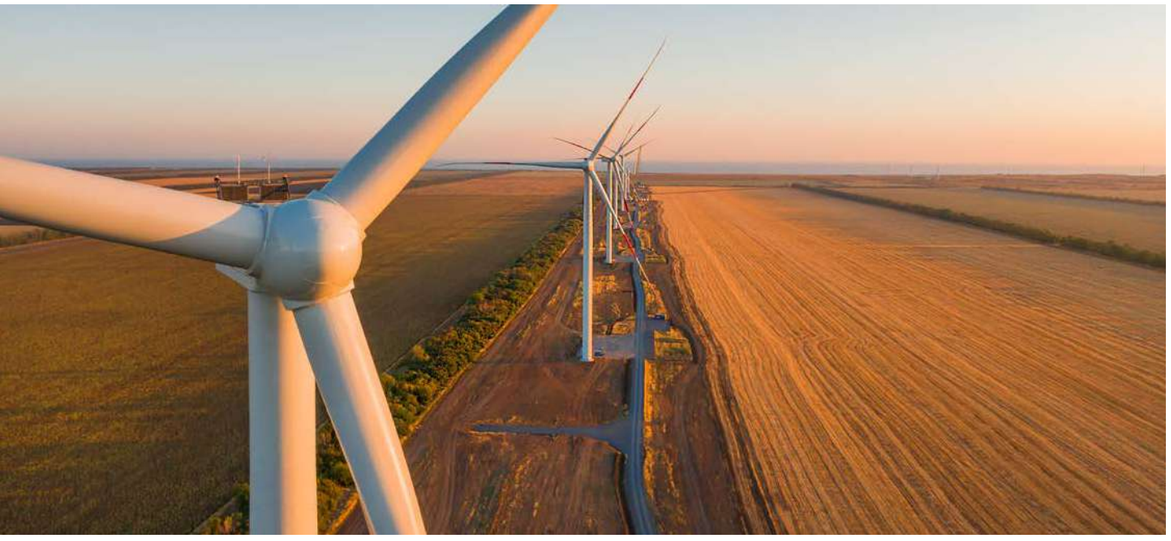
Цели Плана по устойчивому развитию также привязаны к целям ООН. Таким образом, достижение каждого показателя Плана по устойчивому развитию, способствует увеличению нашего вклада в соответствующую глобальную цель.

Смотрите подробнее «План по устойчивому развитию на 2022–2024 годы»

Мы выделяем четыре основных Цели в области устойчивого развития, достижению которых способствуем в первую очередь путем ответственного ведения нашей производственной деятельности:

В остальные Цели мы вносим вклад путем реализации соответствующих инициатив:

- Реализация программ по поддержке и развитию местных сообществ (**ЦУР 3 «Хорошее здоровье и благополучие»**, **ЦУР 4 «Качественное образование»**).
- Реализация программ по многообразию и включенности, а также развитию сотрудников (**ЦУР 5 «Гендерное равенство»**, **ЦУР 8 «Достойная работа и экономический рост»**, **ЦУР 10 «Уменьшение неравенства»**).
- Развитие проектов по повышению экологической безопасности, охране биоразнообразия и развития бережливого производства (**ЦУР 6 «Чистая вода и санитария»**, **ЦУР 12 «Ответственное потребление и производство»**, **ЦУР 14 «Сохранение морских экосистем»**, ЦУР 15 «Сохранение экосистем суши»).
- Внедрение практик, способствующих повышению устойчивости цепочки поставок (**ЦУР 12 «Ответственное потребление и производство»**).
- Развитие практик корпоративного управления, проведение мероприятий по противодействию коррупции и заключение партнерств в интересах устойчивого развития (**ЦУР 16 «Мир, правосудие и эффективные институты»**, **ЦУР 17 «Партнерство в интересах устойчивого развития»**).



Детализация вклада компании в достижение Целей устойчивого развития ООН

Основные ЦУР

Задача ЦУР	Наш вклад в достижение ЦУР	Более подробно в разделе
Цель 13. Принятие срочных мер по борьбе с изменением климата и его последствиями		
13.1 Повысить сопротивляемость и способность адаптироваться к опасным климатическим явлениям и стихийным бедствиям во всех странах.	• Развитие ветрогенерации, обеспечивающей население низкоуглеродной энергией. • Заключение договоров на продажу зеленых сертификатов I-REC и свободных двусторонних договоров. • Модернизация оборудования в целях увеличения установленной мощности, снижения экологической нагрузки и повышения энергоэффективности. • Проведение анализа и оценки климатических рисков, включая физические риски и риски переходного периода, и их интеграция в существующую стратегическую модель.	Вклад в борьбу с изменением климата
13.3 Улучшить просвещение, распространение информации и возможности людей и учреждений по смягчению остроты и ослаблению последствий изменения климата, адаптации к ним и раннему предупреждению.	• Регулярное участие в конференциях и форумах, посвященных устойчивому развитию и распространение знаний о значимости ветроэнергетики. • Проведение внутреннего обучения по вопросам изменения климата и расчета выбросов парниковых газов. • Расчет и публикация валовых и удельных выбросов парниковых газов.	Вклад в борьбу с изменением климата
Цель 7. Обеспечение доступа к недорогим, надежным, устойчивым и современным источникам энергии для всех		
7.1 К 2030 году обеспечить всеобщий доступ к недорогому, надежному и современному энергоснабжению.	• Обеспечение непрерывной выработки электроэнергии ГРЭС компании. • Развитие ветрогенерации, обеспечивающей население и предприятия низкоуглеродной энергией.	Развитие возобновляемых источников энергии
7.2 К 2030 году значительно увеличить долю энергии из возобновляемых источников в мировом энергетическом балансе.	• Развитие ветрогенерации, обеспечивающей население низкоуглеродной энергией. • Заключение договоров на продажу зеленых сертификатов I-REC и свободных двусторонних договоров.	Развитие возобновляемых источников энергии
7.3 К 2030 году удвоить глобальный показатель повышения энергоэффективности.	• Модернизация оборудования в целях увеличения установленной мощности, снижения экологической нагрузки и повышения энергоэффективности.	Энергоэффективность
7.a К 2030 году активизировать международное сотрудничество в целях облегчения доступа к исследованиям и технологиям в области экологически чистой энергетики, включая возобновляемую энергетику, повышение энергоэффективности и передовые и более чистые технологии использования ископаемого топлива, и поощрять инвестиции в энергетическую инфраструктуру и технологии экологически чистой энергетики.	• Развитие практик обмена опытом и передачи экспертизы между компаниями, работающими в сфере электрогенерации. • Регулярное участие в конференциях и форумах, посвященных устойчивому развитию и распространение знаний о значимости ветроэнергетики. • Организация мероприятий по обмену опытом среди российских энергетических компаний.	Как мы управляем устойчивым развитием в компании?

Задача ЦУР	Наш вклад в достижение ЦУР	Более подробно в разделе
Цель 9. Создание стойкой инфраструктуры, содействие всеохватной и устойчивой индустриализации и инновациям		
9.2 Содействовать всеохватной и устойчивой индустриализации и к 2030 году существенно повысить уровень занятости в промышленности и долю промышленного производства в валовом внутреннем продукте в соответствии с национальными условиями и удвоить соответствующие показатели в наименее развитых странах.	• Привлечение новых талантов в нашу компанию. Выстраивание процесса отбора на высоких этических принципах, не допускающих дискриминацию ни в каком виде. • Предоставление достойного уровня оплаты труда, а также компенсационного пакета, который является одним из самых привлекательных в отрасли и регионах присутствия компании. • В 2021 году небольшое превышение числа уволенных над числом нанятых за год связано с процессом оптимизации персонала.	Люди, с которыми мы работаем
9.4 К 2030 году модернизировать инфраструктуру и переоборудовать промышленные предприятия, сделав их устойчивыми за счет повышения эффективности использования ресурсов и более широкого применения чистых и экологически безопасных технологий и промышленных процессов, с участием всех стран в соответствии с их индивидуальными возможностями.	• Постоянные инициативы в рамках обязательств согласно ЦУР ООН, направленные на регулярную модернизацию оборудования для соответствия всем экологическим требованиям.	Забота об окружающей среде
9.5 Активизировать научные исследования, наращивать технологический потенциал промышленных секторов во всех странах, особенно развивающихся странах, в том числе путем стимулирования к 2030 году инновационной деятельности и значительного увеличения числа работников в сфере научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ (НИОКР) в расчете на 1 миллион человек, а также государственных и частных расходов на НИОКР.	• Сотрудничество для совершенствования корпоративных практик, внедрения новых инициатив и развития проектов. • Сотрудничество с ВУЗами и образовательными учреждениями в каждом из регионов присутствия, осуществление образовательных инициатив и проведение совместных программ.	Фокус на инновации и цифровизация
Цель 11. Обеспечение открытости, безопасности, жизнестойкости и экологической устойчивости городов и населенных пунктов		
11.3 К 2030 году расширить масштабы открытой для всех и экологически устойчивой урбанизации и возможности для комплексного и устойчивого планирования населенных пунктов и управления ими на основе широкого участия во всех странах.	• Обеспечение электрической и тепловой энергией близлежащие населенные пункты в регионах присутствия наших производственных объектов. • Создание новых возможностей для снабжения населенных пунктов чистой энергией через увеличение количества наших производственных объектов.	Наша работа с местными сообществами
11.4 Активизировать усилия по защите и сохранению всемирного культурного и природного наследия.	• Наличие и функционирование Политики по биоразнообразию, направленной на защиту и сохранение природного наследия в регионах присутствия. • Проведение тщательного анализа и внимательного исследования природных, биологических, социальных и культурных характеристик местности в процессе подготовки и разработки проектов строительства новых объектов генерации.	Биологическое разнообразие и сохранение природного наследия
11.6 К 2030 году уменьшить негативное экологическое воздействие городов в пересчете на душу населения, в том числе посредством уделения особого внимания качеству воздуха и удалению городских и других отходов.	• Снижение экологического воздействия в регионах присутствия через постоянную и регулярную модернизацию оборудования, направленную на соответствие экологическим нормам. • Уделение большого внимание разработке и применению инициатив в области циркулярной экономики. • Постоянная работа над увеличением доли переработанных и утилизированных отходов.	Забота об окружающей среде

Вспомогательные ЦУР

Задача ЦУР	Наш вклад в достижение ЦУР	Более подробно в разделе
Цель 3. Обеспечение здорового образа жизни и содействие благополучию для всех в любом возрасте		
3.4 К 2030 году уменьшить на треть преждевременную смертность от неинфекционных заболеваний посредством профилактики и лечения и поддержания психического здоровья и благополучия.	• Обеспечение сотрудников лучшими доступными возможностями и средствами для поддержания их здоровья. • Развитие внутренних инициатив, направленных на поддержание психического здоровья и благополучия внутри компании.	Здоровье и безопасность
3.8 Обеспечить всеобщий охват услугами здравоохранения, в том числе защиту от финансовых рисков, доступ к качественным основным медикосанитарным услугам и доступ к безопасным, эффективным, качественным и недорогим основным лекарственным средствам и вакцинам для всех.	• Предоставление медицинского страхования для всех сотрудников, вне зависимости от типа занятости. • Поощрение и продвижение заботы о здоровье. • Поощрение всех сотрудников, прошедших обязательную вакцинацию. • Поддержка местных сообществ в зонах присутствия компании в вопросах здравоохранения.	Здоровье и безопасность Наша работа с местными сообществами
3.9 К 2030 году существенно сократить количество случаев смерти и заболевания в результате воздействия опасных химических веществ и загрязнения, и отравления воздуха, воды и почв.	• Сокращение выбросов CO_2. • Контроль выбросов опасных и потенциально опасных загрязняющих веществ.	Вклад Энель в борьбу с изменением климата Забота об окружающей среде
Цель 4. Обеспечение всеохватного и справедливого качественного образования и поощрение возможности обучения на протяжении всей жизни для всех		
4.1 К 2030 году обеспечить, чтобы все девочки и мальчики завершали получение бесплатного, равноправного и качественного начального и среднего образования, позволяющего добиться востребованных и эффективных результатов обучения.	• Поддержка местного населения в регионах присутствия компании. • Посильный вклад в развитие дошкольного, школьного, профессионального и дополнительного образования. • Реализация проектов, направленных на популяризацию технических специальностей среди девочек и девушек в регионах расположения наших производственных филиалов (STEM).	Наша работа с местными сообществами Люди, с которыми мы работаем
4.4 К 2030 году существенно увеличить число молодых и взрослых людей, обладающих востребованными навыками, в том числе профессионально-техническими навыками, для трудоустройства, получения достойной работы и занятий предпринимательской деятельностью.	• Осуществление инициатив, направленных на развитие и популяризацию работы в энергетической отрасли, сотрудничество с образовательными учреждениями и организация мероприятий для заинтересованной молодежи. • Проведение стажировок и практик для студентов на наших производственных объектах. В условиях новой реальности создание возможности для прохождения части стажировок в онлайн формат без потери качества.	Наша работа с местными сообществами
4.b К 2020 году значительно увеличить во всем мире количество стипендий, предоставляемых развивающимся странам, особенно наименее развитым странам, малым островным развивающимся государствам и африканским странам, для получения высшего образования, включая профессионально-техническое образование и обучение по вопросам информационно-коммуникационных технологий, технические, инженерные и научные программы, в развитых странах и других развивающихся странах.	• Сотрудничество с университетами и учреждениями средне-специального образования. • Программа реализации стипендиальных программ для студентов ВУЗов и ССУЗов, наших партнеров в регионах присутствия компании. • Программы стажировок на производственных объектах.	Наша работа с местными сообществами Люди, с которыми мы работаем

Задача ЦУР	Наш вклад в достижение ЦУР	Более подробно в разделе
Цель 5. Обеспечение гендерного равенства и расширение прав и возможностей всех женщин и девочек		
5.5 Обеспечить всестороннее и реальное участие женщин и равные для них возможности для лидерства на всех уровнях принятия решений в политической, экономической и общественной жизни.	• Поддержание высокого уровня найма женщин. • План по увеличению числа женщин на управленческих должностях, включая топ-менеджмент. • Принятая и регулярно обновляемая политика многообразия и включенности. • Реализация проектов, направленных на популяризацию технических специальностей среди девочек и девушек в регионах расположения наших производственных филиалов (STEM).	Люди, с которыми мы работаем
Цель 6. Обеспечение наличия и рационального использования водных ресурсов и санитарии для всех		
6.3 К 2030 году повысить качество воды посредством уменьшения загрязнения, ликвидации сброса отходов и сведения к минимуму выбросов опасных химических веществ и материалов, сокращения вдвое доли неочищенных сточных вод и значительного увеличения масштабов рециркуляции и безопасного повторного использования сточных вод во всем мире.	• Инициативы, направленные на управление ответственным водопотреблением. • Соблюдение норм по управлению сбросом сточных вод и связанным с ним воздействий на водные ресурсы.	Забота об окружающей среде
Цель 8. Содействие поступательному, всеохватному и устойчивому экономическому росту, полной и производительной занятости и достойной работе для всех		
8.4 На протяжении всего срока до конца 2030 года постепенно повышать глобальную эффективность использования ресурсов в системах потребления и производства и стремиться к тому, чтобы экономический рост не сопровождался ухудшением состояния окружающей среды, как это предусматривается Десятилетней стратегией действий по переходу к использованию рациональных моделей потребления и производства, причем первыми этим должны заняться развитые страны.	• Создание программы по сокращению использования пластика на производственных объектах. • Инициативы по сокращению потребления топлива на производственных объектах, для целей генерации. • Сокращение водопотребления на производственные нужды. • Инициативы по циркулярной экономике.	Забота об окружающей среде
8.8 Защищать трудовые права и содействовать обеспечению надежных и безопасных условий работы для всех трудящихся, включая трудящихся мигрантов, особенно женщин-мигрантов, и лиц, не имеющих стабильной занятости.	• Обеспечение честных и благоприятных условий труда. • Уважение многообразия и не принятие дискриминации в любой форме и по любым признакам. • Меры для защиты физической и моральной неприкосновенности сотрудников и гарантии права на условия труда, обеспечивающие защиту достоинства личности.	Соблюдение прав человека Люди, с которыми мы работаем
Цель 12. Обеспечение перехода к рациональным моделям потребления и производства		
12.1 Осуществлять Десятилетнюю стратегию действий по переходу к использованию рациональных моделей потребления и производства с участием всех стран, причем первыми к ней должны приступить развитые страны, и с учетом развития и потенциала развивающихся стран.	• Введение инициатив в области циркулярной экономики по всем филиалам компании. • Регулярная модернизация производственных объектов.	Забота об окружающей среде

Задача ЦУР	Наш вклад в достижение ЦУР	Более подробно в разделе
Цель 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		
15.1 К 2020 году обеспечить сохранение, восстановление и рациональное использование наземных и внутренних пресноводных экосистем и их услуг, в том числе лесов, водно-болотных угодий, гор и засушливых земель, в соответствии с обязательствами, вытекающими из международных соглашений.	• Наличие и функционирование Политики по биоразнообразию, направленной на защиту и сохранение природного наследия в регионах присутствия. • Инициативы по сохранению и восстановлению экосистем в регионах присутствия компании.	Забота об окружающей среде
15.9 К 2020 году обеспечить учет ценности экосистем и биологического разнообразия в ходе общенационального и местного планирования и процессов развития, а также при разработке стратегий и планов сокращения масштабов бедности.		Забота об окружающей среде
Цель 16. Содействие построению миролюбивого и открытого общества в интересах устойчивого развития, обеспечение доступа к правосудию для всех и создание эффективных, подотчетных и основанных на широком участии учреждений на всех уровнях		
16.5 Значительно сократить масштабы коррупции и взяточничества во всех их формах.	• В компании принята Антикоррупционная политика. • Создание постоянно действующего Комитета по противодействию коррупции. • Получение внешнего сертификата, подтверждающего соответствие Системы менеджмента противодействия коррупции Международному стандарту ISO 37001:2016.	Этика и добросовестность
16.b Поощрять и проводить в жизнь недискриминационные законы и политику в интересах устойчивого развития.	• Стремление к соблюдению прав человека не только в периметре нашей компании, но и за ее пределами, охватывая как всю цепочку создания ценности, так и территории воздействия компании. • Действующая Политика соблюдения прав человека, распространяющаяся на всех лиц, причастных к деятельности компании, подлежащая регулярному пересмотру и обновлению.	Соблюдение прав человека

Риски, связанные с устойчивым развитием

В 2019 году по инициативе Группы по устойчивому развитию была пересмотрена карта рисков компании. В сотрудничестве с Группой контроля рисков мы определили и оценили ESG-риски (экологические, социальные и риски корпоративного управления), а также закрепили за ними ответственных.

В прошедшем году мы уделили большое внимание климатическим рискам, проведя их анализ и оценку.

К сожалению, в 2021 году для нас реализовался климатический риск. Сложившиеся климатические условия в июне 2020 года привели к подтоплению опор моста, на дороге от порта до строительной площадки Кольской ВЭС, что повлекло ограничения на перевозку тяжеловесных компонентов ветроустановок до апреля 2021 года. Ситуация была рассмотрена Советом Рынка как имеющая признаки обстоятельств непреодолимой силы и влияющая на сроки ввода генерирующего объекта в промышленную эксплуатацию.

Подробнее об оценке климатических рисков смотрите в главе «Вклад Энел в борьбу с изменением климата», а о системе управления рисками, реестре рисков компании и мероприятиям по их управлению – в Годовом отчете за 2021 год

Наименование категорий рисков	Наименование групп рисков[1]	Факторы рисков
Стратегические	Климатические	• 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 изменениями климата.
Операционные	Управление персоналом	• Удержание талантов. • Программы развития персонала. • Рекрутинг.
	Охрана труда и промышленная безопасность	• Влияние несчастных случаев на устойчивое развитие компании. • Влияние коронавирусной инфекции (COVID-19) на устойчивое развитие компании.
	Технические, промышленные и экологические	• Влияние аварийных отключений на основную деятельность компании – генерацию электроэнергии. • Несоблюдение экологических норм и случайное загрязнение. • Использование ресурсов и управление отходами.
	Проектные/ инвестиционные	• Влияние на бюджет. • Продолжительность/сроки инвестиционного проекта. • Качество оборудования и сервиса. • Землевладение и землепользование.
Цифровые технологии	Информационная безопасность	• Влияние сбоев в информационной системе на повседневную деятельность компании. • Утеря персональных и конфиденциальных данных. • Отсутствие доступа к технической и банковской системе, а также к системе общих данных.
Комплаенс	Социальные	• Нарушение прав человека, непринятие ценностей компании. • Взаимодействие с заинтересованными сторонами из числа местных сообществ. • Оперативное воздействие на сообщества.
Управление и корпоративная культура	Репутационные	• 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.

(1) 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.

Взаимодействие с заинтересованными сторонами

Комфортные и доверительные взаимоотношения с заинтересованными сторонами – важнейший актив и залог взаимной поддержки. Мы всегда стараемся отвечать на вопросы и учитывать интересы наших стейкхолдеров, опираясь на их мнение при выявлении направлений деятельности в области устойчивого развития.

Чтобы зафиксировать свои обязательства по отношению к стейкхолдерам, в нашей компании в 2020 году была выпущена политика по взаимодействию с заинтересованными сторонами.

Политика по взаимодействию с заинтересованными сторонами

Наш подход

| 2-29 |

Цели, задачи и методы взаимодействия с заинтересованными сторонами

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

Ежегодно мы актуализируем карту заинтересованных сторон, а затем проводим оценку их ожиданий и измеряем удовлетворенность нашими управленческими практиками в отношении ключевых аспектов и существенных тем устойчивого развития. Мы привлекаем к этом процессу представителей бизнес-функций, отвечающих за взаимодействие с той или иной категорией заинтересованных сторон, чтобы сделать нашу оценку более комплексной.

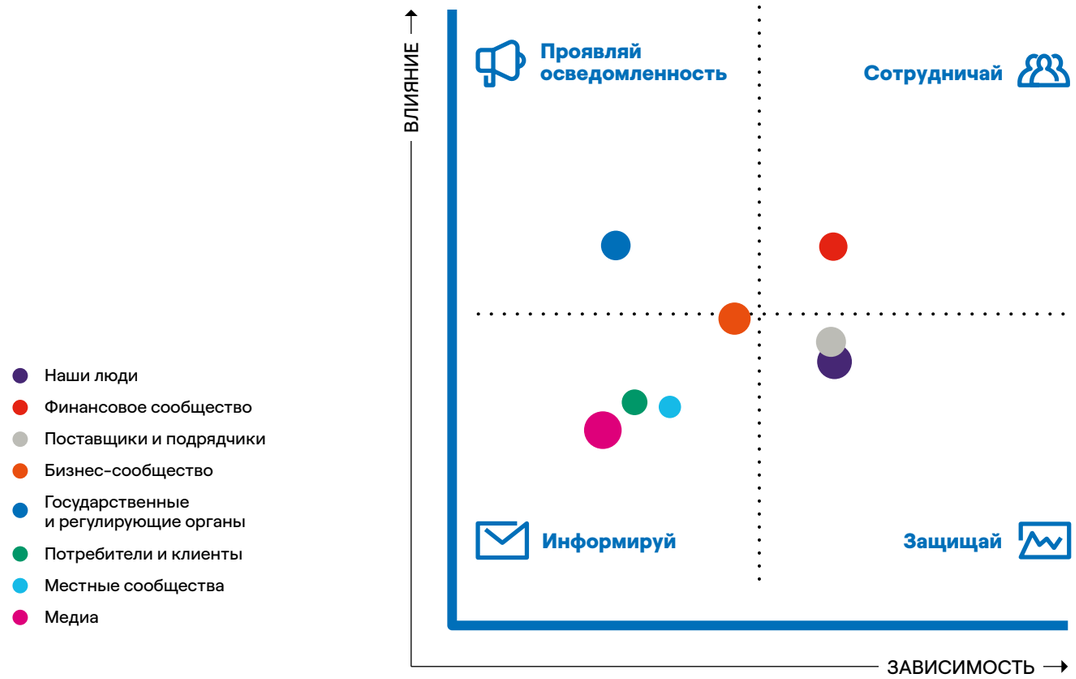
Ключевым отличием процесса в 2021 году стало использование специальной платформы для консолидации и обработки полученных исходных данных. Эта платформа позволила нам получить максимально точный результат.

В результате оценки мы получаем более полное представление о заинтересованных сторонах, которое становится основой для формирования содержания отчета и разработки Плана по устойчивому развитию.

Процесс актуализации списка заинтересованных сторон и оценки их приоритетов

- Этапы взаимодействия
- Результаты этапа представлены ниже
- Процессы УР, в рамках, которых проходит взаимодействие
- Параметры оценки заинтересованных сторон

Карта заинтересованных сторон по результатам оценки в 2021 году[1]



Форматы взаимодействия с заинтересованными сторонами

Проявляй осведомленность
- Фокусные группы
- Опросы
- Публичные и закрытые встречи
- Мастер-классы
- Консультационные комитеты
- Интервью один на один
- Кабинетный анализ
- Самостоятельная оценка

Информируй
- Информационная рассылка
- Обратная связь в онлайн формате
- Позиционные документы
- Участие в рабочих группах

Сотрудничай
- Партнерство
- Коллаборация в экспериментальных проектах
- Многосторонние инициативы
- Оперативные группы
- Интервью один на один

Защищай
- Фокусные группы
- Опросы
- Публичные и закрытые встречи
- Интервью один на один
- Кабинетный анализ

По результатам анализа в 2021 году, наибольшей заботы и внимания требуют такие группы стейкхолдеров, как «Наши люди» и «Поставщики и подрядчики». Сотрудничать для получения эффективных и взаимовыгодных результатов нам предлагается с финансовыми сообществами. «Местные сообщества», «Потребители и клиенты», «Медиа» и «Бизнес-сообщества» ожидают от нас своевременной коммуникации и достоверного информирования о деятельности компании. Наибольшей осведомленности и проактивных действий от нас требует взаимодействие с органами власти и регуляторами.

Для каждой из заинтересованных сторон были разработаны коммуникационный подход, план мероприятий и основные каналы связи. За взаимодействие с каждой из групп стейкхолдеров, согласно принятой Политике, у нас определено ответственное функциональное подразделение.

(1) Размер маркера означает степень релевантности во взаимоотношениях с заинтересованной стороной.

Комплекс методов взаимодействия с заинтересованными сторонами

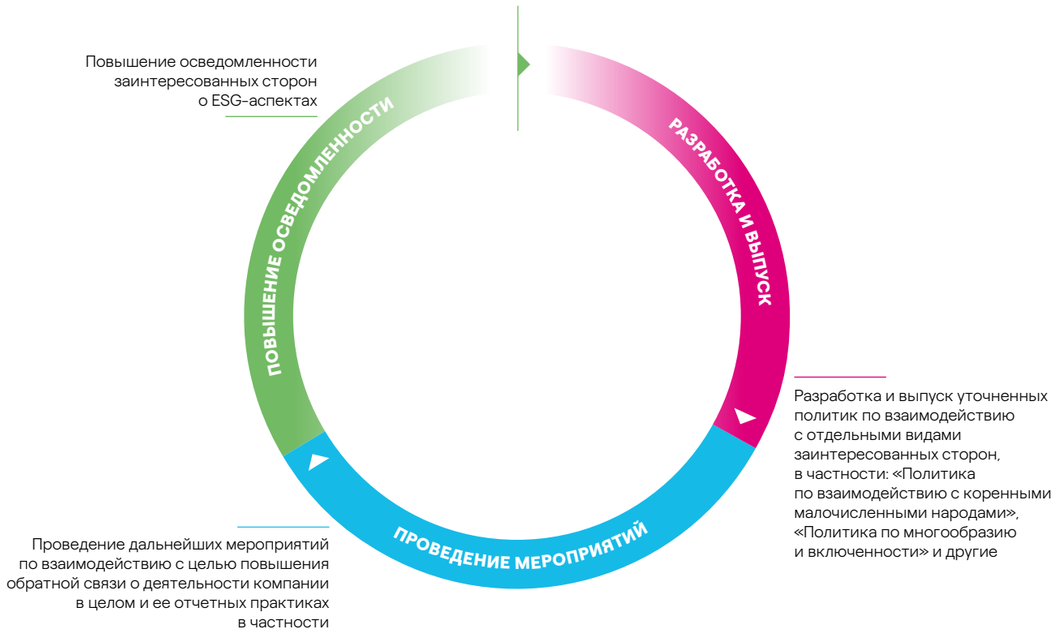
| 2-26 | 2-29 |

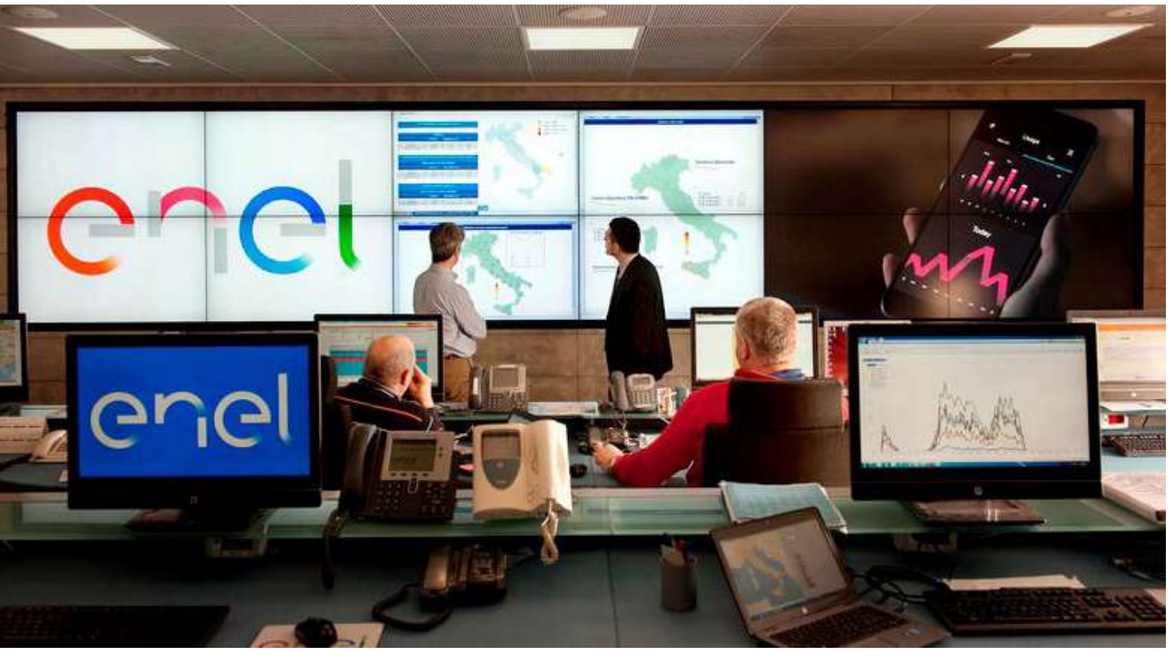
Условные обозначения основных каналов коммуникации

- 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
Акционеры и инвесторы	• Рост капитализации в долгосрочной перспективе • Стабильно высокие финансовые результаты • Выплата дивидендов	• Обеспечение стабильных экономических результатов • Своевременное и полное информирование • Учет интересов акционеров при принятии решения	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Годовое общее собрание акционеров	Группа по отношениям с инвесторами Отдел по корпоративным отношениям	Экономическая стоимость Корпоративное управление
Финансовое сообщество	• Стабильно высокие финансовые результаты • Прозрачность и доступность финансовой и нефинансовой информации о компании	• Обеспечение стабильных экономических результатов • Своевременное и полное информирование	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	День инвестора Роуд-шоу	Финансовая дирекция	Экономическая стоимость
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	Наш стратегический вектор развития Корпоративное управление Забота об окружающей среде
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 для подрядчиков, как для своих сотрудников	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Тендеры Договорные отношения Мероприятия для поставщиков Официальный сайт для поставщиков	Управление по закупкам	Устойчивая цепочка поставок
Местное сообщество	• 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 • Своевременное и полное информирование • Учет потребности и приоритеты местного сообщества • Статус крупного работодателя в регионах присутствия • Программа «Социальной поддержки и развития местных сообществ» и другие социальные инициативы	✓	✓				✓		✓	✓	✓	✓	Публичные слушания Мероприятия для широкой публики («Открытая станция»)	Группа Устойчивого развития Дирекция по коммуникациям	Наша работа с местными сообществами Забота об окружающей среде
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 Интранет Видеотерминалы Собрания и встречи с руководством Корпоративные спортивные и культурные события	Дирекция по персоналу и организационному развитию Дирекция по коммуникациям Группа Устойчивого развития	Люди с которыми мы работаем Здоровье и безопасность
Государственные органы	• 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	Группа взаимодействия с органами государственной власти	Наш стратегический вектор развития Корпоративное управление Забота об окружающей среде Наша работа с местными сообществами
Медиа	• 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	Наш стратегический вектор развития Корпоративное управление Забота об окружающей среде Наша работа с местными сообществами

Наши планы на следующие отчетные периоды





Соблюдение прав человека

Направление	Цель 2022-2024	Результат 2021	ЦУР
NEW Филиалы, на которых на регулярной основе (по крайней мере один раз в три года) осуществляется внутренний мониторинг соблюдения прав человека (%)	2022: 60; 2023: 100; 2024: 100	20%	8, 10, 17
NEW Сотрудники, прошедшие общее обучение по вопросам соблюдения прав человека (%)	2022: 100 / 80; 2023: 100 / 80; 2024: 100 / 80	Нет данных (новая цель)	8, 10, 17
NEW Руководители среднего и высшего звена, прошедшие подготовку по вопросам соблюдения прав человека (%)	2022: 50 / 25; 2023: 50 / 25; 2024: 75 / 50	Нет данных (новая цель)	8, 10, 17

Основные итоги 2021 года

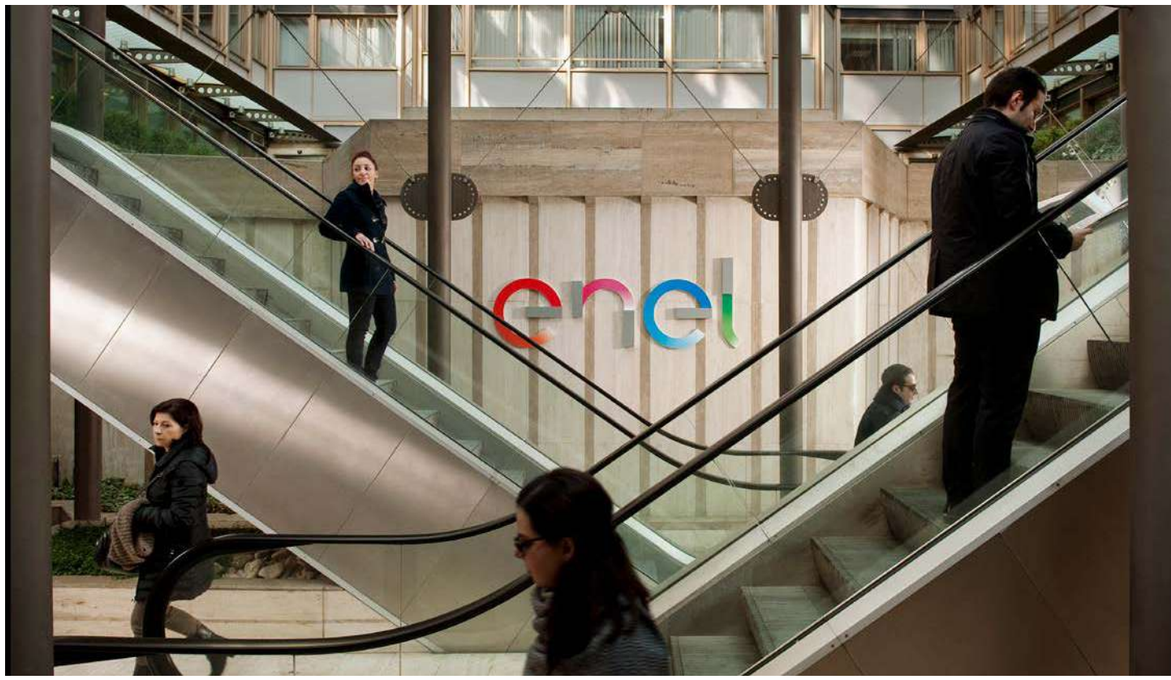
В 2021 году мы **обновили Политику по правам человека**, которая учитывает специфику изменившегося бизнеса, а также самый актуальный контекст.

Кроме того, в 2021 году мы **начали процесс по оценке соблюдения прав человека на филиалах**. Первым филиалом для такой оценки стала СУГРЭС.

Подход к управлению

Управление персоналом и охрана труда	Мы категорически не приемлем использование принудительного или подневольного труда
	Мы категорически не приемлем использование детского труда
	Мы уважаем многообразие и не приемлем дискриминацию в любой форме и по любым признакам
	Мы признаем право своих сотрудников на формирование и участие в организациях, направленных на защиту и поддержку их интересов, и не влияем на принимаемые ими решения
	Мы безоговорочно соблюдаем требования охраны труда и промышленной безопасности
	Мы обеспечиваем честные и благоприятные условия труда
	Мы предпринимаем меры для защиты физической и моральной неприкосновенности сотрудников и гарантируем им право на условия труда, обеспечивающие защиту достоинства личности
Права граждан и общества	Мы стремимся обеспечивать благоприятную экологическую обстановку в регионах нашего присутствия
	Мы стремимся к снижению климатической нагрузки, ставя противодействие изменению климата в основу нашей стратегии
	Мы обязуемся соблюдать права местного населения и учитывать их мнение при принятии существенных решений
	Мы способствуем повышению социального и экономического благополучия местного населения в регионах присутствия
	Мы не приемлем коррупцию в любых её формах, как прямых, так и опосредованных
	Мы ценим и защищаем конфиденциальность и право на неприкосновенность частной жизни
	Мы обязуемся организовывать институциональные и деловые коммуникации таким образом, чтобы исключить дискриминацию и учитывать культурные различия

В нашей деятельности мы уделяем особое внимание соблюдению прав человека, ставя их во главу всех бизнес-процессов. Мы стремимся к соблюдению прав человека не только в периметре нашей компании, но и за ее пределами, охватывая как всю цепочку создания ценности, так и территории присутствия компании. Наши принципы в области прав человека опираются на лучшие российские и международные практики и являются основой миссии и ценностей компании.



Наши принципы в области прав человека

| 2-24 |

Ответственность за управление вопросами, связанными с Политикой соблюдения прав человека в нашей компании несут Директор по персоналу и организационному развитию, Директор по внутреннему аудиту и Начальник управления по устойчивому развитию.

Кроме того, верхнеуровневый контроль за соблюдением прав человека осуществляют два сотрудника Дирекции по правовым вопросам и корпоративным отношениям, которые, в том числе, являются специалистами по правам человека и сертифицированными тренерами по Европейской конвенции о защите прав человека и основных свобод, с сертификатами, выданными Советом Европы по программе HELP (Human Rights Education for Legal Professionals).

| 2-23 |

Наши корпоративные практики основываются на признанных международных стандартах в области прав человека, таких как:

- Всеобщая декларация прав человека и Международный пакт о гражданских и политических правах;
- Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах;
- Основные конвенции Международной организации труда (МОТ), включая конвенции о правах коренного и другого населения, ведущего племенной и полуплеменной образ жизни в независимых странах;
- Декларация о фундаментальных принципах и правах на рабочем месте;
- Конвенция ООН о правах ребенка,
- Европейская конвенция о защите прав человека.

| 2-23 | 2-24 |

Для того, чтобы закрепить наши обязательства и обеспечить их соблюдение, в компании действует Политика соблюдения прав человека, которая распространяется на всех лиц, причастных к деятельности компании. Впервые Политика была разработана и принята в 2013 году. Однако принимая во внимание растущий интерес к теме прав человека, а также обновление международных стандартов и разработку ООН «Руководящих принципов предпринимательской деятельности в аспекте прав человека», в 2021 году мы обновили нашу Политику.

Права человека

- **Директор по персоналу и организационному развитию**
- **Директор по внутреннему аудиту**
- **Начальник управления по устойчивому развитию**

В результате пересмотра мы добавили такие ключевые положения, как:

- Внедрение соблюдения прав человека в миссию компании;
- Обязательство по внесению вклада в достижение ЦУР ООН;
- Обязательство по развитию доступной и безопасной электроэнергии, включая намерение по содействию энергопереходу.

Кроме того, мы усилили наши положения в отношении соблюдения прав человека в таких аспектах как охрана труда и промышленная безопасность, развитие местных сообществ, взаимодействие с коренными и малочисленными народами, многообразие и включенность. Помимо этого, мы добавили пункты, касающиеся контроля за соблюдением политики, включая ответственных лиц.

В 2022 году мы планируем провести для всех сотрудников обучение по обновленной политике. Также в наши планы входит разработка отдельного тренинга для среднего и высшего руководства по соблюдению прав человека в управленческих практиках.

Подробнее об обновлении Политики по соблюдению прав человека смотрите на сайте

Риски в области соблюдения прав человека и решения, применяемые компанией в разбивке по бизнес-процессам

Мы ежегодно проводим оценку рисков в области соблюдения прав человека. Результаты этой оценки ложатся в основу планирования митигирующих мероприятий.

Условные обозначения категорий рисков в области прав человека

- Внутренние риски
- Внешние риски, оказывающие влияние на компанию
- Риски, источником которых может выступать компания, оказывающие влияние за ее периметром

Бизнес-процесс	Категория	Риски	Наши действия
Управление персоналом	Внутренние риски	• Нарушения в области соблюдения прав человека внутри коллектива компании. • Нарушения в области соблюдения прав человека сотрудниками компании.	• Действующая политика по соблюдению прав человека, распространяющаяся на всех сотрудников компании без исключения. • Проведение обязательного обучения по соблюдению прав человека для всех новых и периодического обучения для текущих сотрудников. • Проведение обучения по соблюдению прав человека для менеджмента компании.
	Внешние риски, оказывающие влияние на компанию	• Нарушения в области соблюдения прав человека со стороны кадровых агентств.	• Проведение оценки в области соблюдения прав человека на этапе квалификации поставщиков услуг, включая кадровые агентства.
Закупки	Внешние риски, оказывающие влияние на компанию	• Нарушения в области соблюдения прав человека со стороны поставщиков товаров, работ и услуг. • Нарушения в области соблюдения прав человека со стороны сотрудников субподрядных организаций.	• Внедрение обязательной проверки практик соблюдения прав человека контрагентами на этапе квалификации. • Применение Sustainability K факторов на этапе проведения отдельных категорий тендеров (подробнее см. главу «Устойчивая цепочка поставок»), включенных в каталог устойчивых решений.
Охрана труда	Внутренние риски	• Несоблюдение требований по охране труда и промышленной безопасности нашими сотрудниками.	• Приверженность главному принципу в области охраны труда и промышленной безопасности – «0 несчастных случаев». • Неукоснительное соблюдение требований по охране труда и промышленной безопасности менеджментом компании. • Регулярное проведение обучения и дополнительных коммуникационных кампаний в области охраны труда и промышленной безопасности для сотрудников. • Наличие механизма приостановки (прекращения) работ в случае нарушения требований охраны труда.
	Внешние риски, оказывающие влияние на компанию	• Несоблюдение требования по охране труда сотрудниками подрядных и субподрядных организаций.	• Проведение оценки в области охраны труда и промышленной безопасности на этапе квалификации поставщиков работ и услуг. • Наличие механизма приостановки (прекращения) работ в случае нарушения требований охраны труда.
Внутренний аудит	Внутренние риски	• Невозможность или страх со стороны сотрудников анонимно сообщить о происшествии в области нарушения прав человека.	• Функционирование каналов коммуникаций для сообщений (в том числе, и анонимных) о потенциальном нарушении прав человека. • Проведение должного расследования всех сообщений о потенциальном нарушении прав человека с доведением его результатов до обратившейся стороны. • Запуск проведения внутренней оценки соблюдения прав человека, для выяснения потенциального негативного влияния текущей бизнес деятельности на права человека, с привлечением команды по Устойчивому развитию.
	Внешние риски, оказывающие влияние на компанию	• Риск возникновения ситуации, связанной с возможным нарушением прав человека, при которой решение данной проблемы может затянуться ввиду бюрократических или иных процедур.	• Запуск проведения внутренней оценки соблюдения прав человека, для выяснения потенциального негативного влияния текущей бизнес деятельности на права человека, с привлечением команды по Устойчивому развитию.
Развитие бизнеса	Риски, источником которых может выступать компания, оказывающие влияние за ее периметром	• Риски в области прав человека в новых территориях реализации потенциальных проектов компании.	• Проведение предварительной оценки ситуации с соблюдением прав человека на территории реализации потенциальных проектов компании. • При необходимости проведение социального, экономического и экологического анализа территорий (SEECA).
Взаимодействие с местным сообществом	Риски, источником которых может выступать компания, оказывающие влияние за ее периметром	• Нарушения прав человека, связанные с ведением деятельности компании в регионах присутствия (например, экологическое влияние). • Вынужденное переселение местных жителей, связанное со строительством объектов компании.	• Регулярный мониторинг влияния экономического, социального и экологического воздействия деятельности компании на местное сообщество. • Ведение открытого диалога с представителями местного сообщества на всех этапах развития бизнеса.

Обучение и распространение культуры соблюдения прав человека

| 2-23 | 2-24 | 412-2 |

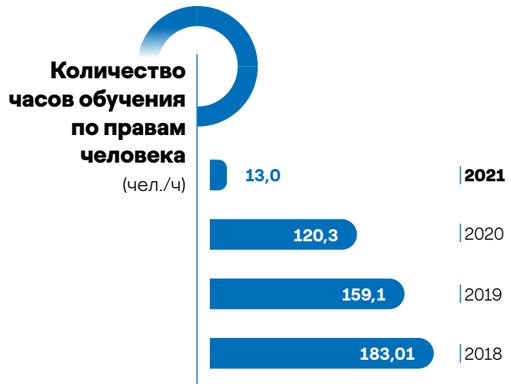
Мы постоянно рассказываем нашим сотрудникам о важности соблюдения прав человека и поощряем повышение уровня их правовой культуры и этики. Так, все новые сотрудники проходят обучение по вопросам соблюдения прав человека в обязательном порядке, а для постоянных сотрудников на регулярной основе проводится дополнительное обучение.

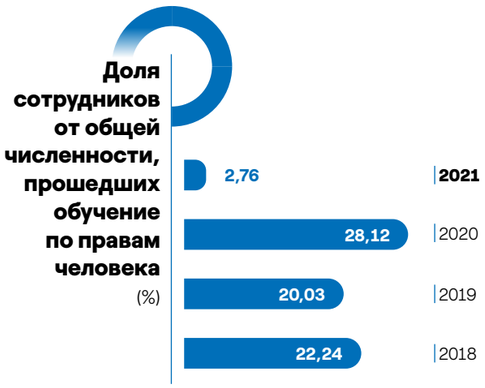
Мы ожидаем от всех бизнес-партнеров соблюдения прав человека и включаем оценку уровня соответствия нашим требованиям в данной области в предварительную оценку контрагентов на этапе их квалификации. Мы всегда открыты для любых консультаций по вопросам соблюдения прав человека.

Мы стремимся к постоянному развитию и усилению наших практик в области прав человека с помощью поддержания непрерывного диалога со всеми заинтересованными сторонами и регулярной отработки механизмов противодействия нарушениям.

За отчетный период обучение прошли 39 сотрудников (или 2,8% от общей численности).

Средняя продолжительность обучения составила 13 часов. Существенное снижение обучившихся по сравнению с прошлым годом связано с периодичностью обучения: обязательное обучение было запущено в 2018 году и в период 2018–2020 годов практически все сотрудники его уже прошли. Мы планируем дополнить программу обучения и запустить ее заново на всех сотрудников в 2022 году.





| 2-25 | 2-26 |

В компании есть ряд каналов коммуникации (в том числе анонимных), по которым любая заинтересованная сторона может обратиться с сообщением о предполагаемых нарушениях прав человека:

- **Электронная почта:** audit.coe@enel.com
- **«Бумажная» почта:** Отдел внутреннего аудита Энел Россия, улица Павловская, дом 7, строение 1, Москва, 115093, Россия.
- **Телефон горячей линии:** 8 (495) 539-31-31
- **Корпоративная платформа:** https://secure.ethicspoint.eu/domain/media/ru/gui/102504/index.html.

Все обращения, связанные с нарушением прав человека, расследуются Отделом внутреннего аудита.

По результатам расследования принимаются дисциплинарные меры, если необходимо. Мы приветствуем открытость наших сотрудников и гарантируем им не преследование и положенную конфиденциальность обратившемуся лицу, если иное не предусмотрено законом.

| 2-26 |

Кроме этого, все сотрудники или иные заинтересованные стороны, обеспокоенные вопросами нарушения прав человека в периметре компании или в процессах, находящихся под ее воздействием, могут обратиться в Управление по устойчивому развитию: sustainability.russia@enel.com.

Результаты внутренней оценки и планы по усилению практик в области соблюдения прав человека

| 412-1 |

Группа Enel, являясь нашим акционером, проводит регулярную оценку соблюдения прав человека в странах своего присутствия, включая Россию. Оценка проводится каждые три года и позволяет выявить потенциальные риски в сфере соблюдения прав человека. По результатам оценки разрабатывается план действий по минимизации рисков и улучшению управленческих подходов.

В 2021 году в компании впервые был введен в работу новый инструмент по оценке соблюдения прав человека – оценка рисков в части соблюдения прав человека на отдельных производственных филиалах и в дочерних обществах.

Она включает в себя три основных блока:

- Оценка соблюдения прав человека в отношении сотрудников компании;
- Оценка рисков в области прав человека со стороны основных поставщиков и подрядчиков, взаимодействующих с оцениваемым производственным филиалом или дочерним обществом;
- Оценка ситуации с соблюдением прав человека на территории расположения оцениваемого производственного филиала или дочернего общества и соблюдения прав местных жителей в ходе осуществления компанией своей основной деятельности.

В прошедшем году перед нами стояла задача начать процесс оценки с использованием описанного инструмента на Среднеуральской ГРЭС.

Оценка рисков в части соблюдения прав человека на отдельных производственных филиалах и в дочерних обществах

(1) Персонал для опроса отбирался путем случайной выборки с учетом принадлежности к различным половозрастным и профессиональным группам, а также с учетом продолжительности работы в компании.

| 2-25 | 412-1 |

В рамках проекта мы составили профиль филиала, привлекая для этой работы представителей функции управления персоналом. Затем мы провели анонимный опрос по вопросам соблюдения прав человека. Ключевыми аспектами опроса стали вопросы обеспечения безопасности на рабочем месте, соблюдения норм трудового права, отсутствия дискриминации и баланса работы и личной жизни. Для того, чтобы подтвердить результаты заочного опроса, а также получить дополнительные комментарии, нами были проведены очные интервью с представителями филиала. В 2022 году мы планируем завершить первый блок оценки и разработать план мероприятий по усилению наиболее слабых по мнению сотрудников практик, а также произвести оценку в рамках второго и третьего блоков.

Кроме того, в 2022 году мы планируем провести аналогичную работу на Конаковской ГРЭС и Азовской ВЭС, а в 2023 – на Невинномысской ГРЭС и Кольской ВЭС.

| 2-23 | 412-1 |

Помимо оценки на конкретных филиалах, мы продолжили работу над комплексной оценкой в области прав человека.

Подробнее об оценке смотрите в Годовом отчете за 2020 год

Такая оценка позволила нам выявить ключевые области для улучшений и сформировать план действий, разбив его по конкретным функциям.

Также в планы на 2022 год входит разработка и выпуск внутренних документов, регулирующих управление данными процессами и инструментами.

План действий, составленный по итогам проведения комплексной оценки в области прав человека, прошедшей в 2020 году, был проанализирован на предмет достигнутого прогресса и корректировки дальнейших шагов, планируемых к реализации в 2022 году.

| 2-25 |

Бизнес-процесс	Прогресс относительно планов на 2021 год	Планы по развитию на 2022 год
Управление персоналом	• Коммуникация по обновлению политики по соблюдению прав человека. • Анализ результатов опроса «Open listening» для выявления общего уровня стресса и напряженности сотрудников, связанного с введением удаленного режима работы, а также с общей ситуацией в стране, вызванной пандемией COVID-19.	• Разработка и проведение тренинга для ознакомления персонала с обновленной политикой соблюдения прав человека. • Разработка и проведение тренинга для среднего и высшего руководства по соблюдению прав человека в управленческих практиках. • Разработка и внедрение политики по многообразию и включенности. • Запуск программы по снижению стресса и психоэмоционального выгорания. • Анализ результатов опроса по правам человека на СУГРЭС с целью выявления основных областей для улучшений и составление плана действий.
Закупки	• Успешное продолжение проекта по внедрению Sustainability K факторов из каталога устойчивых решений компании на этапе проведения тендера, постоянная актуализация каталога.	• Усиление контроля за вопросами соблюдения прав человека на этапе выбора контрагента. • Проведение открытой встречи с контрагентами по вопросам соблюдения прав человека. • Промежуточная оценка выполнения контрагентом заявленных обязательств.
Охрана труда	• Регулярные коммуникационные кампании для сотрудников и подрядчиков с целью поддержания высокого уровня культуры охраны труда.	• Продолжение проведения регулярных кампаний. • Анализ результатов опроса по правам человека на СУГРЭС с целью обеспечения большего комфорта в работе при сохранении уровня безопасности.
Внутренний аудит	• Разработка и выпуск обновленной политики по правам человека совместно с управлением по устойчивому развитию. • Проведение регулярных встреч с функцией устойчивого развития по вопросам мониторинга соблюдения прав человека. • Отсутствие обращений в отношении нарушения прав человека, требующих расследования.	• Обновление Кодекса Этики, включая интеграцию обновлений из пересмотренной Политики по соблюдению прав человека.
Развитие бизнеса	• Продвижение необходимости проведения социальной, экономической и экологической оценки для всех проектов по развитию бизнеса.	• Разработка чек-листа в области соблюдения прав человека, который будет применяться на этапе оценки потенциальных проектов.
Взаимодействие с местным сообществом	• Непрерывное взаимодействие с местными сообществами через региональных представителей.	• Проведение интервью с представителями местных сообществ для выявления ключевых областей для улучшения с целью дальнейшей разработки политики по взаимодействию с коренными и малочисленными народами.

Признавая достигнутые результаты, мы не можем не отметить вызовы, с которыми столкнулась наша компания. В связи с эпидемиологической обстановкой, вызванной пандемией COVID-19 и распоряжением органов государственной власти, установивших минимальные значения вакцинированных сотрудников для отдельных стратегических отраслей промышленности, в число которых вошла и электроэнергетика, мы провели коммуникационную кампанию, направленную на призыв сотрудников к вакцинации. Накопленный стресс и усиленное внимание к теме вызывали негативную реакцию у некоторых из наших коллег.

Тем не менее, своевременные разъяснения о необходимости вакцинации, проведенные приглашенными экспертами-медиками, помогли снизить напряженность и достигнуть необходимых показателей добровольного вакцинирования. Мы организовали максимально комфортные условия для сотрудников, принявших решение о вакцинации: на наших станциях работали прививочные пункты, а все сотрудники, перенесшие прививку, получали возможность дополнительного выходного дня с сохранением заработной платы в случае плохого самочувствия. Мы разработали систему поощрений для тех, кто проявил ответственность за свое здоровье и здоровье окружающих людей, внедрив дополнительные льготы и возможности для вакцинировавшихся сотрудников.

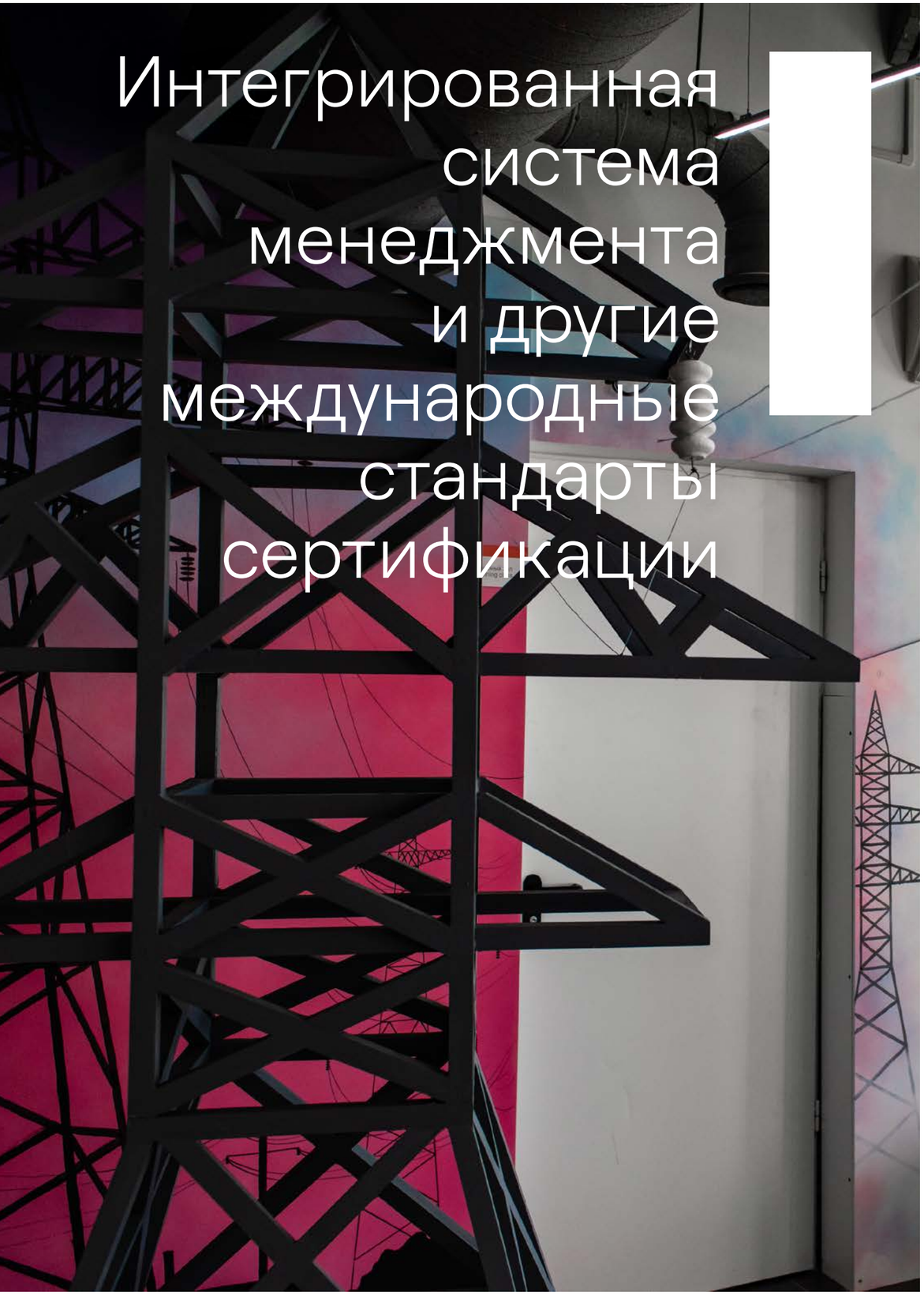
Несмотря на строгие «прививочные нормы», мы с уважением отнеслись к медицинским отводам. Мы убеждены, что вопросы прав человека – ключевые в любом бизнесе, поэтому направляем максимальные усилия и объединяем компетенции Управления по устойчивому развитию, Дирекции по внутреннему аудиту и Дирекции по персоналу и организационному развитию для реализации намеченного плана.

Наши рейтинги в 2021 году

RAEX EXPERT RA RATING AGENTUR EUROPE	**1 место** в рейтинге
WWF	**2 место** в отраслевом рейтинге открытости экологической информации топливных электро- и теплогенерирующих компаний России 2021
MSCI	**BBB**
MORNINGSTAR | SUSTAINALYTICS	**25.7**
Bloomberg	**49.6**

Наши награды в 2021 году

+1	Победитель **Премии +1 «Управление изменениями. Визионеры»** 2021 в номинациях: • «Лучшее представление стратегии устойчивого развития в отчете» • «Лучшее раскрытие практики взаимодействия с заинтересованными сторонами»
MOEX МОСКОВСКАЯ БИРЖА	**Лучший годовой отчет компании с капитализацией до 40 млрд рублей** XXIV ежегодного конкурса годовых отчетов 2021 года
Institutional Investor	Призер премии **«Лучший финансовый директор – 2021 компаний с малой капитализаций»** (третье место) **Матюшова Юлия Константиновна**
ФИНАНСОВЫЙ ДИРЕКТОР	Победитель премии **«Финансовый директор года – 2021»** «Самая продуманная система риск-менеджмента **Матюшова Юлия Константиновна**
	Лучший благотворитель Свердловской области среди иностранных компаний
АНД АССОЦИАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ДИРЕКТОРОВ	Участие в рейтинге в номинации **«25 лучших председателей советов директоров»** **Каллегари Джорджио**
	Участие в рейтинге в номинации **«25 лучших директоров по корпоративному управлению/ корпоративных секретарей»** **Седова Жанна Игоревна**
	Участие в рейтинге в номинации **«50 лучших независимых директоров»** **Гуаччеро Андреа**



Интегрированная система менеджмента и другие международные стандарты сертификации

Наша компания неукоснительно соблюдает законодательные требования в области охраны труда, промышленной безопасности, экологии, качества и энергоэффективности. Более того, мы берем на себя дополнительные обязательства по соответствию глобальным стандартам и практикам.

На протяжении многих лет в нашей деятельности мы опираемся на международные стандарты по системам менеджмента, чтобы усилить системы управления значимыми аспектами. Мы ежегодно подтверждаем существующую сертификацию и планируем и дальше изучать и внедрять новые стандарты.

Интегрированная система менеджмента

	ISO 9001:2015	ISO 14001:2015	ISO 50001:2018	ISO 45001:2018[1]	ISO 37001:2016
Стандарт	Системы менеджмента качества	Системы экологического менеджмента	Системы энерго-менеджмента	Системы менеджмента охраны труда и промышленной безопасности	Система менеджмента противодействия коррупции
Статус	Сертифицированы все объекты тепловой генерации и Центральный офис в периметре тепловой генерации	Сертифицированы все объекты тепловой генерации	Сертифицированы Конаковская ГРЭС и Невинномысская ГРЭС[2] В 2022 году будет сертифицирована Среднеуральская ГРЭС	Сертифицированы все объекты тепловой генерации и Центральный офис	Сертифицированы все объекты тепловой генерации и Центральный офис
Первое применение	2016	2016	2019	2020	2020

2021 год для нас ознаменовался принятием обновленной **Политики интегрированной системы менеджмента в области охраны труда, экологии, качества и энергоэффективности ПАО «Энел Россия»**, которая не только закрепляет принципы нашей деятельности по разработке, строительству и эксплуатации электростанций, но и фиксирует намерение по переходу на возобновляемые источники энергии и декарбонизацию. Применяя Интегрированную систему менеджмента, соответствующую международным стандартам ISO 9001, ISO 14001, ISO 50001 и ISO 45001, мы осуществляем свою деятельность, управляя рисками в системном понимании, снижая их потенциальное воздействие на клиентов, сотрудников, подрядчиков и заинтересованные стороны.

В 2021 году на филиалах компании были проведены два внешних аудита. Первый внешний аудит по Интегрированной системе менеджмента НГРЭС, КГРЭС и Центрального офиса подтвердил настоящую сертификацию ПАО «Энел Россия» на соответствие требованиям стандартов ISO 5001:2018, ISO 14001:2015 и ISO 9001:2015. Второй внешний сертификационный аудит был проведен на НГРЭС по требованиям стандарта ISO 50001:2018 и также подтвердил соответствие филиала требованиям стандарта энергоменеджмента, направленным на энергоэффективность.

(1) С 2011 по 2020 год Энел Россия была сертифицирована по стандарту OHSAS 18001:2007 «Системы менеджмента охраны здоровья и обеспечения безопасности труда». По данным на начало 2021 года Энел Россия имела действующий сертификат OHSAS 18001 со сроком действия до марта 2021 года. С 2021 года компания перешла на сертификацию ISO 45001:2018 «Системы менеджмента охраны здоровья и обеспечения безопасности труда. Требования и руководящие указания по применению».
(2) Сертификационный аудит пройден в 2021 году, получение сертификата ожидается.

Внедрение интегрированных систем менеджмента подразумевает и разработку единых – интегрированных – процессов управления аспектами, охваченными этими системами. К интегрированным процессам мы относим:

- разработку единых политик[1], регламентов и других системообразующих документов в области охраны труда, промышленной безопасности, экологии, качества и энергоэффективности;
- планирование и проведение внутренних аудитов, управление выявленными несоответствиями, введение своевременных корректирующих мер и предупреждающих действий по указанным аспектам;
- формулирование единых требований в области охраны труда, промышленной безопасности, экологии, качества и энергоэффективности, предъявляемых к подрядчикам и поставщикам при выполнении работ, оказании услуг и осуществлении поставок[2];
- непрерывную централизованную коммуникацию и регулярную отчетность о значимых событиях в области охраны труда, промышленной безопасности, экологии, качества и энергоэффективности;
- управление рисками и возможностями для внедрения улучшений в вышеуказанных аспектах;
- регулярное проведение Дней охраны труда, промышленной безопасности, экологии и качества на производственных филиалах для сотрудников и подрядчиков.

(1) Интегрированная Политика в области качества, охраны труда, экологии и энергоэффективности ПАО «Энел Россия» (см. подробнее на сайте).
(2) Регламент ПАО «Энел Россия» от 19.04.2018 N 522 «Взаимодействие с поставщиками и подрядными организациями в области ОТПБЭиК» (см. подробнее на сайте).

Ключевые компоненты интегрированной системы менеджмента

Содержит интегрированный процесс

Системы управления качеством ISO 9001:2015	• Разработка и непрерывное улучшение интегрированной системы менеджмента, 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.
Системы менеджмента охраны труда и промышленной безопасности ISO 45001:2018	• Совершенствование системы менеджмента для перехода на стандарт ISO 45001:2018. • Оценка рисков. Контроль соблюдения требований охраны труда, пожарной и промышленной безопасности. • Подготовка отчетности по опасным ситуациям и несчастным случаям на производстве. • Разработка и реализация мероприятий для улучшения показателей охраны труда. • Управление аварийными и чрезвычайными ситуациями.
Системы экологического менеджмента ISO 14001:2015	• Управление вопросами охраны окружающей среды. • Получение разрешительной документации. • Управление экологическими рисками и возможностями.
Системы энергоменеджмента ISO 50001:2018	• Управление оптимизацией и контролем производительности оборудования для эффективного использования ресурсов (топлива, воды, электроэнергии) на собственные нужды. • Применение новых технологий и оборудования для снижения производственных потерь. • Внедрение новых цифровых проектов и решений для улучшения показателей. • Переход на рискоориентированный подход.
Система менеджмента противодействия коррупции ISO 37001:2016	• Внедрение системы антикоррупционного управления. • Применение рискоориентированного подхода. • Повышение информированности сотрудников о существующих процедурах по управлению рисками коррупции и взяточничества, а также об едином канале обратной связи для сообщения о случаях взяточничества и коррупции.

Другим значимым событием 2021 года для нас стало завершение процесса сертификации по международному стандарту ISO 37001:2016 «Система менеджмента противодействия коррупции». Кроме того, на филиалах КГРЭС, НГРЭС и СУГРЭС в соответствии с требованиями данного стандарта были проведены внутренние аудиты, выявившие незначительные несоответствия. Для устранения данных несоответствий по результатам аудитов были запланированы корректирующие действия, а также даны рекомендации по поддержанию системы на филиалах в актуальном состоянии.

Подробнее о подходах компании в части противодействия коррупции смотрите в разделе Этика и добросовестность

5.

Вклад Энел в борьбу с изменением климата

Энергетический переход и декарбонизация топливного баланса 135

Управление климатической повесткой 138

Климатическая стратегия 140

Выбросы парниковых газов 143

Энергоэффективность 151

Мы осознаем всю значимость климатической повестки и влияние, которое мы, являясь генерирующей компанией, оказываем на мировой углеродный след.

Мы разделяем амбициозные цели Группы Enel по достижению углеродной нейтральности к 2040 году.

Что такое изменение климата?

Изменение климата – это не только глобальное потепление, но и любые долгосрочные температурные и погодные изменения. Тем не менее, наибольшее распространение сейчас получает именно глобальное повышение средней температуры. Несмотря на то, что эти изменения могут иметь и естественный характер, избыточное потребление и сжигание ископаемых видов топлива людьми является основным фактором изменения климата. Вырубка лесов, расчистка земель, осушение болот, мусорные свалки, транспорт и сельское хозяйство также являются одними из основных источников выбросов, влияющих на изменение климата.

Как это работает?

При сжигании ископаемых видов топлива образуются выбросы парниковых газов, которые окружая Землю, превращают ее в подобие теплицы, удерживая тепло и повышая температуру.

Про парниковые газы и парниковый эффект мы расскажем вам чуть позже.

Чем это опасно?

При чрезмерном повышении температуры вся взаимосвязанная система нашей планеты начинает меняться. Засухи, лесные пожары, таяние полярных льдов, наводнения, экстремальные ветра и сокращение биоразнообразия – всё это последствия изменения климата.

Будучи крупным игроком на энергетическом рынке России, компания уделяет первостепенное значение снижению углеродного следа в целях повышения углеродной нейтральности для сдерживания изменений климата.

Мы понимаем, что наибольший вклад в углеродный след нашей компании обеспечивается сжиганием топлива в процессе производства электроэнергии нашими тепловыми станциями. Именно поэтому большой фокус нашей работы в данном направлении нацелен на декарбонизацию топливного баланса и развитие «зеленой» энергетики в России.

Более подробно о планах в данном направлении смотрите в разделах «Энергетический переход и декарбонизация топливного баланса» и «Развитие возобновляемых источников энергии»

Мы стремимся к раскрытию достоверной информации о позиции компании в отношении климатической повестки, используя в качестве руководства лучшие российские и международные практики. В частности, настоящая глава (разделы «Управление климатической повесткой», «Климатическая стратегия» и «Выбросы парниковых газов») сформирована в частичном соответствии с рекомендациями TCFD[1].

(1) TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures) – Рабочая группа по вопросам раскрытия финансовой информации, связанной с изменением климата, при Совете по финансовой стабильности). TCFD разрабатывает рекомендации в отношении добровольного раскрытия информации о финансовых рисках компаний, которые возникают в связи с глобальным изменением климата.

Энергетический переход и декарбонизация топливного баланса

Мы непрерывно работаем над сокращением выбросов, связанных с производством энергии, тем самым поддерживая декарбонизацию других отраслей и услуг, также стремящихся к сокращению своего углеродного следа. Основными инструментами, помогающими нам в этом деле, являются выбор более «чистого» топлива и повышение эффективности оборудования, которое работает на нем, а также повышение доли «зеленой» генерации.

Развитие возобновляемых источников энергии

Установленная мощность объектов ветрогенерации ПАО «Энел Россия»

201
МВт в Мурманской области

90
МВт в Ростовской области

Наша компания является активным членом крупных деловых и отраслевых ассоциаций в стране.

Это позволяет нам участвовать в законотворческой деятельности в области развития зеленой генерации, а также рассчитывать на государственную поддержку в этом направлении.

В июне 2017 года ПАО «Энел Россия» выиграло федеральный тендер на строительство двух объектов ветрогенерации установленной мощностью 201 МВт в Мурманской области и 90 МВт в Ростовской области, а в июне 2019 года – на строительство ветропарка мощностью 71 МВт. В начале 2022 года компанией было принято решение о прекращении реализации третьего проекта установленной мощностью 71 МВт.

Важнейшим событием 2021 года для нас стал ввод в коммерческую эксплуатацию Азовской ВЭС, первого ветропарка нашей компании.

Мы развиваем свой портфель проектов в области возобновляемой энергетики и строим ветряные электростанции в различных регионах России. Мы также заинтересованы в дальнейшем развитии проектов возобновляемой энергетики в стране.

Проекты по возобновляемой энергетике

Название	Мощность	Выработка/год	Предотвращённые выбросы CO_2/год	Месторасположение	Начало строительства	Дата ввода в коммерческую эксплуатацию	Инвестиции	Статус проекта
Азовская ВЭС	90 МВт	320 ГВт·ч	Около 260 тыс. тонн	Ростовская область	Май 2019 г.	Май 2021 г.	135 млн евро	Введен в коммерческую эксплуатацию
Кольская ВЭС	201 МВт	750 ГВт·ч	Около 600 тыс. тонн	Мурманская область	Сентябрь 2019 г.	3 кв. 2022 г.	273 млн евро	В процессе завершения строительства

Азовская ВЭС

Ветропарк Азовская ВЭС состоит из 26 ветроэнергоустановок (ВЭУ). Установленная мощность каждой ВЭУ – 3,465 МВт.

1 мая 2021 года Азовская ВЭС была официально введена в коммерческую эксплуатацию и начала поставки мощности на оптовый рынок электроэнергии и мощности. По итогам 2021 года Азовская ВЭС выработала 156 миллионов КВт·ч зелёной электроэнергии, что составляет 4,3% от общей выработки электроэнергии ветроэлектростанциями в России.

С Единой энергетической системой ветропарк соединен высоковольтной линией электропередач протяженностью 50 км и напряжением 110 кВ. Наличие такой линии позволяет обеспечить высокую надежность энергоснабжения.

156 млн КВт·ч
выработка Азовской ВЭС в 2021 году

Проект Азовской ВЭС является уникальным по уровню своей цифровизации. Станция стала первой ветровой электростанцией Единой энергетической системы России, на которой внедрена технология дистанционного управления как активной, так и реактивной мощностью генерирующего оборудования. Ранее данная технология применялась в России только на солнечных электростанциях.

Подробнее об управлении ветропарком смотрите в разделе «Фокус на инновации и цифровизация»

Кольская ВЭС

Кольская ВЭС крупнее Азовской и будет состоять из 57 ветроэнергоустановок. Это будет первый в России ветропарк, построенный за Полярным кругом. По состоянию на 31 декабря 2021 года Кольская ВЭС находилась в стадии активного строительства. Основное оборудование было изготовлено и привезено в порт Мурманска и на стройплощадку Кольской ВЭС, было смонтировано 39 ветроэнергоустановок из 57, производился монтаж и пуско-наладка оставшихся ветроэнергоустановок. Ввод Кольской ВЭС в коммерческую эксплуатацию планируется осуществить в 3 квартале 2022 года. С энергосистемой ее соединила линия протяженность 70 км и напряжением в 150 кВ.

57 ветроэнергоустановок
составляют Кольскую ВЭС

Подробнее о строительстве и функционировании ветропарков смотрите в Годовом отчете за 2021 год

Управление климатической повесткой

| 201-2 | TCFD. Governance |

За управление климатическими вопросами в нашей компании отвечают сотрудники самых разных функций и должностей. Разнородность уровней управления обуславливается спецификой нашего бизнеса. Будучи крупной энергетической компанией, мы должны особенно ответственно относиться к вопросам энергоэффективности и снижения собственного углеродного следа.

Верхнеуровневое управление климатической повесткой находится в ответственности Генерального директора. Он регулярно контролирует все вопросы, связанные с энергоэффективностью и выбросами парниковых газов, а также публично представляет позицию компании по вопросам изменения климата на различных дискуссионных и образовательных площадках. В случае возникновения критических вопросов или значимых нововведений в этой области. Генеральный директор представляет их на заседании Совета директоров.

Помимо Генерального директора, вопросы климатической повестки частично находятся в управлении Комитета по стратегии при Совете директоров. Комитет осуществляет курирование ESG-повестки и в случае необходимости готов рассматривать релевантные вопросы на своих заседаниях.

На операционном уровне управление вопросами противодействия изменению климата разделено в соответствии с целями и задачами процесса.

Подробнее об ответственности Комитета по стратегии смотрите в разделе «Корпоративное управление»

Консолидирующую функцию, направленную на разработку общей стратегии, выполняет Управление по устойчивому развитию при поддержке большого числа функций:

- Отдела экологии ЦОФ, ответственного за консолидацию данных и расчет выбросов парниковых газов, 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 за консолидацию данных об энергопотреблении;
- Дирекции по эксплуатации и ремонту, Дирекции по эффективности производства и Управления инжиниринга, ответственных за внедрение энергоэффективных технологий;
- Финансовой дирекции, оказывающей поддержку в оценке финансовых последствий климатических изменений;
- Управления регулирования рынка и взаимодействия с органами государственной власти, ответственного за своевременный мониторинг законодательных изменений и консультационную поддержку по адаптации стратегии компании к ним.

Климатическая стратегия

| 201-2 | TCFD. Strategy | TCFD. Risk Management | IF-EU-110a.3 |

В 2021 году наша компания приступила к разработке собственной климатической стратегии. На первом этапе была проведена оценка климатических рисков в кратко-, средне- и долгосрочной перспективах. Нами были изучены риски и возможности для каждого из активов в зависимости от технологии генерации (тепловая или ВИЭ) и географии расположения того или иного объекта генерации. Также при проведении оценки нами учитывались рекомендации TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures). Мы изучили, какие из рисков и их компонентов могут потенциально повлиять на компанию в перспективе до 2050 года, используя три ключевых климатических сценария:

- «Парижский» сценарий: решительные меры по смягчению для удержания роста температуры в пределах 2°C ("Paris" scenario (SSP1-2.6));
- Сценарий постепенного перехода: ("Slow transition" scenario (SSP2-4.5));
- Без смягчения: маловероятный наихудший сценарий ("Worst case scenario" (SSP5-8.5)).

Финальный реестр включает в себя как физические риски, так и риски переходного периода, а также возможности, связанные с изменением климата. Каждый из рисков или возможностей отнесен в соответствующую категорию.

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 потреблению электрической и тепловой энергии	✓	✗
Репутационный 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	✓	✗
Изменения ветрового режима		Изменение скорости ветра	✗	✓

Условные обозначения типа риска

Физические риски | Риски переходного периода | Возможность

Чем отличаются физические риски и риски переходного периода?

Физические риски – риски, связанные 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 – это риски, возникающие в результате перехода к низкоуглеродной экономике, которые могут быть связаны как с законодательным регулированием, так и с пересмотром инвестиционных политик институциональными инвесторами, а также с ростом стоимости заемного капитала.

По каждому из компонентов также были изучены потенциальные последствия для бизнеса как с точки зрения возникающих рисков, так и с точки зрения открывающихся дополнительных возможностей.

Основными негативными последствиями стали:
- снижение спроса,
- снижение эффективности работы станций,
- удорожание стоимости заимствований и штрафы.

К положительным последствиям реализации климатических сценариев мы отнесли:
- повышение спроса, в частности, на «зеленую» электроэнергию,
- повышение конкурентоспособности,
- сокращение расходов и государственное субсидирование.

Следующим этапом мы отобрали наиболее вероятные риски и провели предварительную финансовую оценку их потенциальной реализации и сценарный анализ. В анализе учитывались риски и возможности из каждой категории. Наиболее вероятными были выделены пять рисков и две возможности:
- **Риски:**
  - Изменение температуры воды в реках;
  - Изменение скорости ветра;
  - Повышение цены на газ;
  - Плата за прямые выбросы парниковых газов;
  - Повышение средних температур в летний период;
- **Возможности:**
  - Повышение требований к ESG-оценкам;
  - Изменение социально-экономического отношения к потреблению электрической и тепловой энергии;

  ...а также другие риски и возможности.

Оценка была проведена для периода до 2030 года. В качестве основного показателя при оценке значимости риска мы использовали влияние риска на изменение EBITDA. При этом финальная оценка риска была рассчитана как среднее арифметическое для всех трех климатических сценариев при использовании допущения, что все рассматриваемые сценарии равновероятны.

Наибольшими финансовыми потерями для компании может обернуться рост температуры воды в водоемах, а наибольшую потенциальную выгоду принести внедрение инструментов зеленого финансирования и повышение инвестиционной привлекательности путем реализации стратегии устойчивого развития и повышения требований к ESG-критериям.

В дальнейшем мы планируем перейти непосредственно к разработке стратегии с детализированным планом мероприятий, включающим управление наиболее вероятными рисками. По завершении этапа разработки мы планируем инкорпорировать полученные результаты в общую стратегию компании.

Выбросы парниковых газов

Направление	Цель 2022-2024			Результат 2021	ЦУР
Интенсивность выбросов CO_2 (гр/кВт•ч)[1]	423 (2022)	410 (2023)	412 (2024)	445 гр/кВт•ч	13

Основные итоги 2021 года

В 2021 году, несмотря на неблагоприятные условия использования оборудования, нам удалось удержать на стабильном уровне удельные выбросы парниковых газов, которые увеличились в целом по компании на 2%. Кроме того, 2021 год стал для нас годом начала разработки климатической стратегии и еще более глубокого и пристального фокуса на вопросах противодействия изменению климата.

Выбросы CO_2 и других парниковых газов являются основным фактором изменения климата.

Парниковые газы

Парниковые газы – газы с высокой прозрачностью в видимом диапазоне и с высоким поглощением в среднем и дальнем инфракрасном диапазонах. Присутствие таких газов в атмосферах планет приводит к парниковому эффекту. Основными парниковыми газами, присутствующими в атмосфере, являются водяной пар (H_2O), углекислый газ (CO_2), оксид азота (N_2O), метан (CH_4), гексафторид серы (SF_6) и галогенорганические соединения (например, хлорфторуглероды).

Парниковый эффект

Парниковый эффект – повышение температуры нижних слоёв атмосферы планеты по сравнению с эффективной температурой, то есть температурой теплового излучения планеты, наблюдаемого из космоса.

(1) Связан с результатами бизнес-плана компании.

Мы привержены внесению вклада в достижение Цели устойчивого развития (ЦУР) ООН 13 «Принятие срочных мер по борьбе с изменением климата и его последствиями» по всей цепочке создания ценности. Поэтому для нас крайне важно вести строгий учет выбросов парниковых газов, проводить факторный анализ их возможного негативного воздействия и обмениваться достоверными данными с заинтересованными сторонами.

Мы понимаем значимость глобальных климатических изменений и необходимость принятия эффективных мер и намерены:

- развивать управленческие практики и регулярно оценивать свое влияние на изменение климата и потенциальное воздействие климатических изменений на бизнес, а также своевременно внедрять меры по адаптации к ним;
- учитывать в регулярной оценке рисков физические риски и риски переходного периода, связанные с изменением климата.

Компания следит за тенденциями и изменениями в энергетическом секторе и стремится:

Прогрессивно расширять производство энергии из возобновляемых источников и увеличивать установленную мощность низкоуглеродной генерации в общем энергетическом балансе компании

Своевременно модернизировать производственное оборудование и оптимизировать собственное потребление энергии компанией с целью снижения выбросов парниковых газов

Обеспечивать регулярный мониторинг и контроль выбросов парниковых газов

Мониторинг выбросов парниковых газов

Мы ведем регулярный мониторинг наших выбросов парниковых газов, проводя расчеты в соответствии с Корпоративным стандартом GHG Protocol[1] (далее – Протокол).

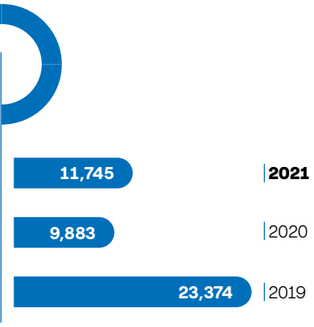
В реестр прямых выбросов парниковых газов (ПГ) Области охвата 1 компании входят выбросы парниковых газов в CO_2-экв.[2]:

- от таких загрязняющих веществ, как 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 (Оптовый рынок электроэнергии и мощности России);
- от сжигания пропана (C_3H_8), поставляемого на станции в баллонах, для выполнения газосварочных работ;
- от таких загрязняющих веществ, как CO_2, N_2O и CH_4 от сжигания ископаемого топлива транспортными средствами, находящимися под контролем компании;
- от SF_6, образующего в результате утечек элегаза на производственных площадках электростанций при распределении электроэнергии;
- от хладагентов (фторсодержащих газов) и озоноразрушающих веществ (ОРВ)[3] на электростанциях и в офисах компании.

| 305-1 | IF-EU-110a.1 | TCFD. Metrics |

Общий объем выбросов ПГ (Область охвата 1) в 2021 году составил 11,7 млн тонн CO_2-экв. По сравнению с 2020 годом прямые выбросы ПГ в отчетном году увеличились на 19% (на 1,862 млн тонн CO_2-экв.), что объясняется увеличением общего полезного отпуска электроэнергии и тепла на 16%, а также неблагоприятными условиями эксплуатации оборудования производственных филиалов (в частности, вынужденной эксплуатацией неэффективных блоков в связи с запросом со стороны системного оператора).

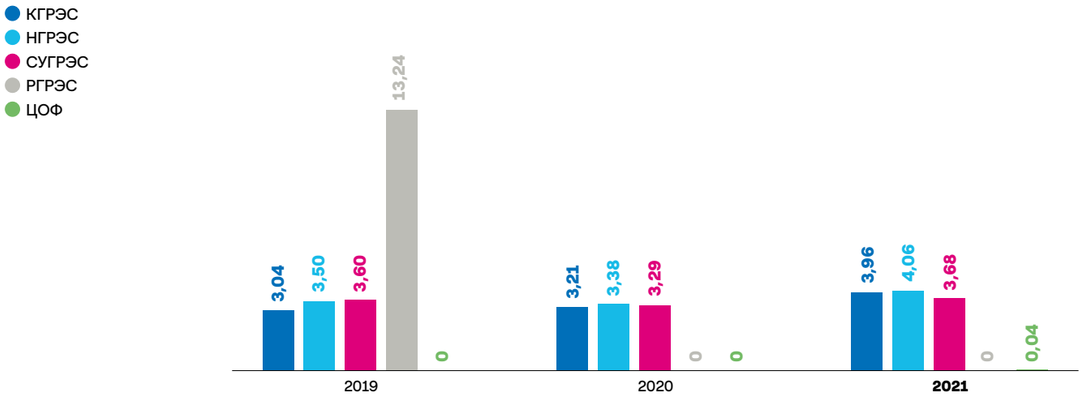
Динамика выбросов парниковых газов Области охвата 1 всего по компании
(млн тонн CO_2-экв.)



(1) GHG Protocol https://ghgprotocol.org/.
(2) 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 парниковых газов 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 Международными стандартами финансовой отчетности (МСФО).
(3) В соответствии с Монреальским протоколом по веществам, разрушающим разрушающих озоновый слой к Венской конвенции об охране озонового слоя Земли.

Динамика выбросов парниковых газов Области охвата 1 с разбивкой по станциям

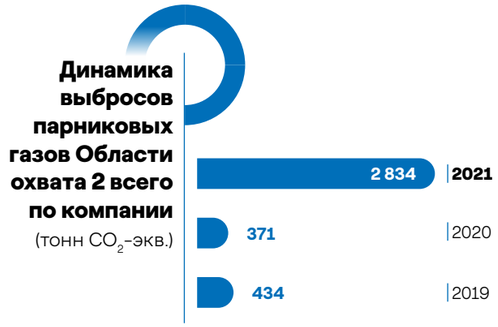
(млн тонн CO_2-экв.)



| 305-2 |

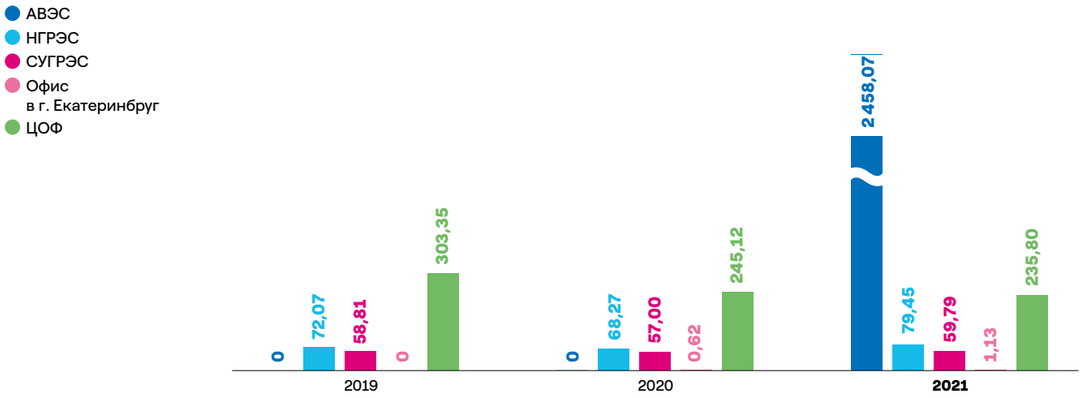
К косвенным энергетическим выбросам компании относятся выбросы ПГ в CO_2-экв. от производства электроэнергии, закупаемой из сети, для:

- 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;
- нужд электроснабжения, освещения и отопления офисов согласно доле владения компании ими.



Динамика выбросов парниковых газов Области охвата 2 в разбивке по станциям[1]

(тонн CO_2-экв.)



(1) Закупка электроэнергии на НГРЭС производится для нужд Барсучковкого водозабора, на СУГРЭС – для плотины, пожарной охраны и склада.

В 2021 году общие выбросы парниковых газов по области охвата 2 составили 2 834 тонны CO_2-экв. Основной вклад в общий объем косвенных выбросов ПГ внесла Азовская ВЭС от закупки электроэнергии во время вынужденных остановов ветряных установок при неблагоприятных погодных условиях и необходимости поддержания работоспособности оборудования. Наиболее «выделяющиеся» из общего тренда значения для АВЭС обуславливаются тем, что для тепловых станций энергия на собственные нужды берется из самостоятельно сгенерированной энергии (не закупается со стороны) и потому попадает в учет Области охвата 1.

| 305-3 |

Косвенные выбросы ПГ производственных филиалов тепловой генерации компании рассчитаны на основании данных о закупленной из внешних источников электроэнергии для питания собственных нужд территориально удаленных объектов.

Другие косвенные выбросы ПГ в CO_2-экв. учтены от авиаперелетов в рамках служебных командировок сотрудников.

По сравнению с 2020 годом объем других косвенных выбросов CO_2-экв. в 2021 году вырос в 2,25 раз, что связано со смягчением ограничительных мер в период пандемии COVID-19.

| 305-4 |

Показатель удельных выбросов парниковых газов рассчитывается в компании согласно двум подходам. Первый подход – это отношение суммы объема парниковых газов Области охвата 1 и 2 к общему полезному отпуску электрической и тепловой энергии в эквиваленте электроэнергии, включая полезный отпуск электроэнергии от альтернативных источников энергии Азовской ВЭС.

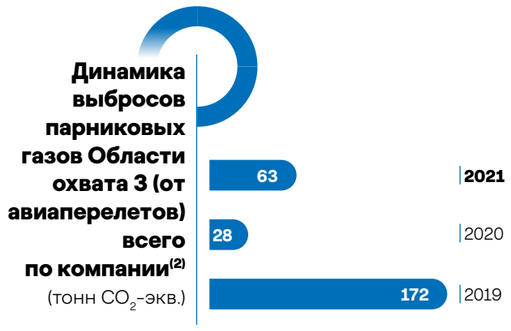
$$\frac{\text{Суммарный объем выбросов парниковых газов (Области охвата 1 и 2)}}{\text{Суммарный полезный отпуск электроэнергии и тепловой энергии}}$$

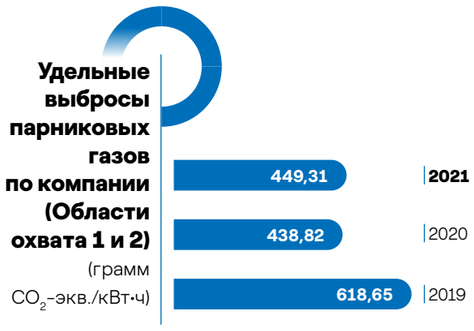
Второй подход – это отношение объема парниковых газов Области охвата 1 к общему полезному отпуску электрической и тепловой энергии в эквиваленте электроэнергии, включая полезный отпуск электроэнергии от альтернативных источников энергии Азовской ВЭС.

$$\frac{\text{Суммарный объем выбросов парниковых газов (Области охвата 1)}}{\text{Суммарный полезный отпуск электроэнергии и тепловой энергии}}$$

Поскольку доля парниковых газов Области охвата 2 несопоставимо мала по сравнению с долей Области охвата 1, разница в значениях удельных выбросов парниковых газов, рассчитанных по разным методологиям, несущественна.

В 2021 году показатель удельных выбросов ПГ увеличился на 2% по сравнению с 2020 годом и составил 449,31 грамм CO_2-экв./кВт·ч. Причиной его повышения стали неблагоприятные условия эксплуатации на КГРЭС (в общей структуре выработки больше отработали не модернизированные блоки), а также снижение отпуска тепла на 40% на Среднеуральской ГРЭС и недовыработка электроэнергии на Азовской ВЭС на 40 ГВт, по сравнению с плановой, по погодным условиям.

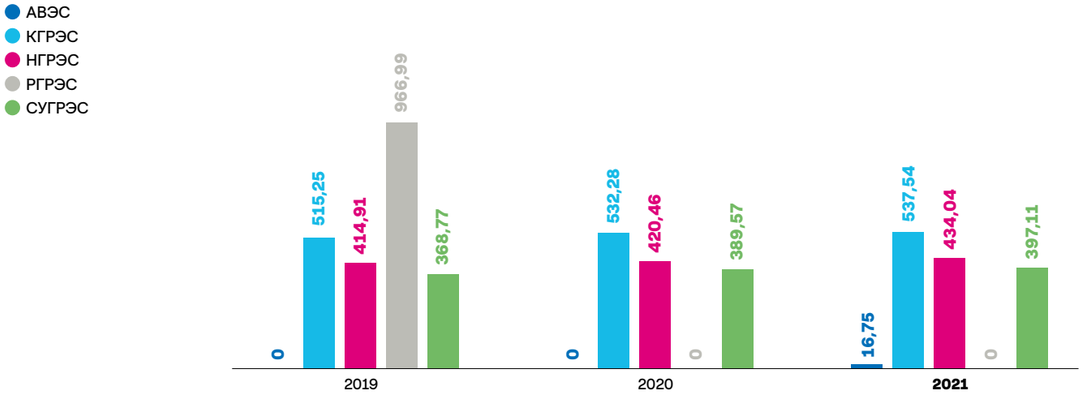




(2) Данные за 2019 год приведены без учета Рефтинской ГРЭС.

Удельные выбросы парниковых газов в разбивке по станциям (Области охвата 1 и 2)

(грамм CO_2-экв./кВт·ч)

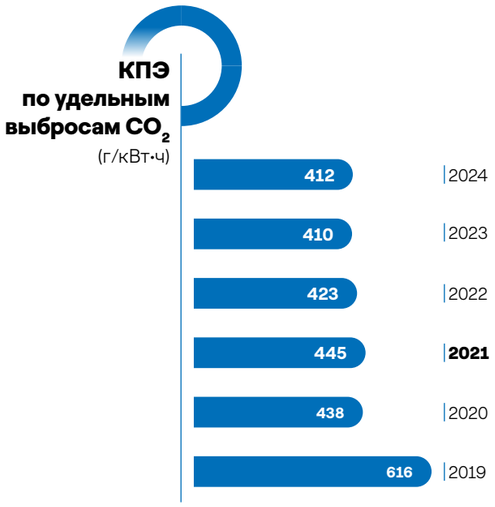


При установлении КПЭ по удельным выбросам CO_2 мы учитываем объем выбросов только от сжигания топлива, рассчитанный на общий полезный отпуск электроэнергии и тепла, как эквивалент электроэнергии, и плановую выработку ветрогенерации.

ЦУР 13

ЦУР 13 в области устойчивого развития подчеркивает необходимость принятия срочных мер по борьбе с изменением климата и его последствиями. Стремясь обеспечить выполнение целей и задач по глобальным ориентирам, наша компания разработала и утвердила План по устойчивому развитию на 2022–2024 годы. Мы намерены поэтапно снижать показатель по удельным выбросам ПГ и к 2024 году получить результат в 412 гр. CO_2-экв./кВт·ч. Данная цель будет достигнута за счет введения в эксплуатацию мощностей ВИЭ и реализации планов по модернизации действующего оборудования тепловой генерации.

| IF-EU-110a.3 |



Увеличение фактических удельных выбросов CO_2 по сравнению с КПЭ 2021 года на 6% связано с повышенной загрузкой электростанций в осенне-зимний период 2021–2022 годов со стороны Системного оператора. При этом, чтобы обеспечить требуемую выработку, нам пришлось задействовать в том числе еще не модернизированные блоки, обладающие более низкими экологическими показателями.

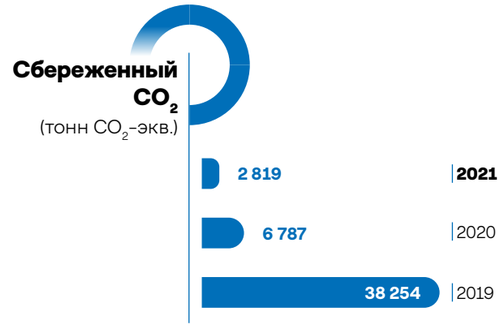
(1) Данные за 2019 год приведены с учетом Рефтинской ГРЭС.

Сбереженный CO_2

| 305-5 |

Сбереженный CO_2

Сбереженный CO_2 – это снижение выбросов CO_2 за счет инициатив по повышению энергоэффективности.



Мы проводим оценку не только образованных выбросов CO_2, но и рассматриваем эффективность наших инициатив по их сокращению. Одним из критериев нашей оценки является объем сбереженного CO_2.

В компании сбереженный выброс CO_2 связан с:

- повышением эффективности процесса сжигания топлива (снижение удельного расхода топлива);
- улучшением качества выполнения ремонтов и режимов эксплуатации оборудования;
- повышением энергоэффективности, снижением энергопотребления.

К мероприятиям по снижению энергопотребления или повышению энергоэффективности, связанным с изменениями процессов, относятся:

- внедрение экологически чистых и инновационных технологий, в том числе:
  - адаптивного освещения,
  - отопления,
  - охлаждения воздуха,
  - установки турбодетандеров,
  - зарядных станций для электроавтомобилей и т. д.

К мероприятиям по снижению энергопотребления или повышению энергоэффективности, связанным с реконструкцией/модернизацией оборудования, относятся:

- мероприятия по техническому перевооружению и реконструкции действующего оборудования.

К мероприятиям по снижению энергопотребления или повышению энергоэффективности, связанным с изменениями в поведении персонала, относятся:

- мероприятия по раздельному сбору отходов и передаче большей части на утилизацию благодаря их разделению,
- повышение культуры эксплуатации оборудования в части своевременного нахождения и устранения дефектов на оборудовании,
- рациональное использование водных ресурсов,
- повышение качества выполнения ремонтных работ и т. д.

В 2021 году мы успешно реализовали несколько мероприятий, результатом выполнения которых стало сокращение выбросов CO_2. Так, на КГРЭС мы провели техническое перевооружение энергоблока N 3, на НГРЭС выполнили реконструкцию турбогенератора N 4, а на СГРЭС была выполнена модернизация запорной и регулирующей арматуры, а также техническое перевооружение сети освещения. В целом по компании это дало эффект в 2 819 тонн сбереженного CO_2. Объемы сбереженного CO_2 неравномерны год от года, так как они зависят от внедряемых мероприятий, а снижение объема сбереженного CO_2 от года к году связано с тем, что наиболее «сберегающие» инициативы уже были реализованы в предыдущих периодах.

Предотвращенный CO_2

Предотвращенный выброс CO_2

50,12

тыс. тонн в 2021 году

Помимо сбереженного, компания ведет учет предотвращенного CO_2.

Предотвращение выброса CO_2 в нашей компании связано с вводом в эксплуатацию Азовской ВЭС, полезный отпуск электроэнергии которой в 2021 году составил 156 813 МВт·ч. Предотвращенный выброс CO_2 в 2021 году при этом равняется 50 118 тонн.

Предотвращенный CO_2

Предотвращенный CO_2 – это сокращение объема выброса ПГ вне границ подотчетной организации, которое является прямым следствием изменений в ее деятельности, в том числе (но не обязательно), сокращение из-за роста производства и продаж электричества, пара, горячей или охлажденной воды из энергетических источников, которые выделяют меньше парниковых газов в относительном выражении, чем альтернативные источники этих форм распространения энергии.

Энергоэффективность

Наша компания является крупным производителем электрической и тепловой энергии и вносит значимый вклад в энергосистему страны. Наша основная задача – обеспечение потребителей доступной и максимально чистой энергией. При этом концентрируя свой фокус внимания на качестве и чистоте нашей продукции, мы не забываем и об экологическом следе от наших производственных операций.

Мы находимся в непрерывном поиске новых решений для повышения энергоэффективности как в процессе генерации, в части сокращения удельного расхода топлива, так и касательно снижения общего энергопотребления компании на единицу выработанной энергии.

Внедрение практик энергоэффективности широко развито в компании и находит поддержку благодаря целому ряду преимуществ, которые позволяют нам не только оптимизировать издержки и увеличить экономическую выгоду, но и сократить негативное влияние на окружающую среду.

Деятельность по производству энергии является специфичной с точки зрения управления вопросами энергоэффективности, поэтому в данной главе мы рассмотрим два вида энергопотребления:

- 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 – траты ресурсов и энергии (электричества, тепла, автомобильного топлива и т. д.) требуемых для обеспечения функционирования инфраструктуры компании: для работы оборудования, автомобилей, освещения и отопления наших станций и офисов и пр.

Подробнее о чистой энергии смотрите в разделе «Энергопереход и декарбонизация топливного баланса»

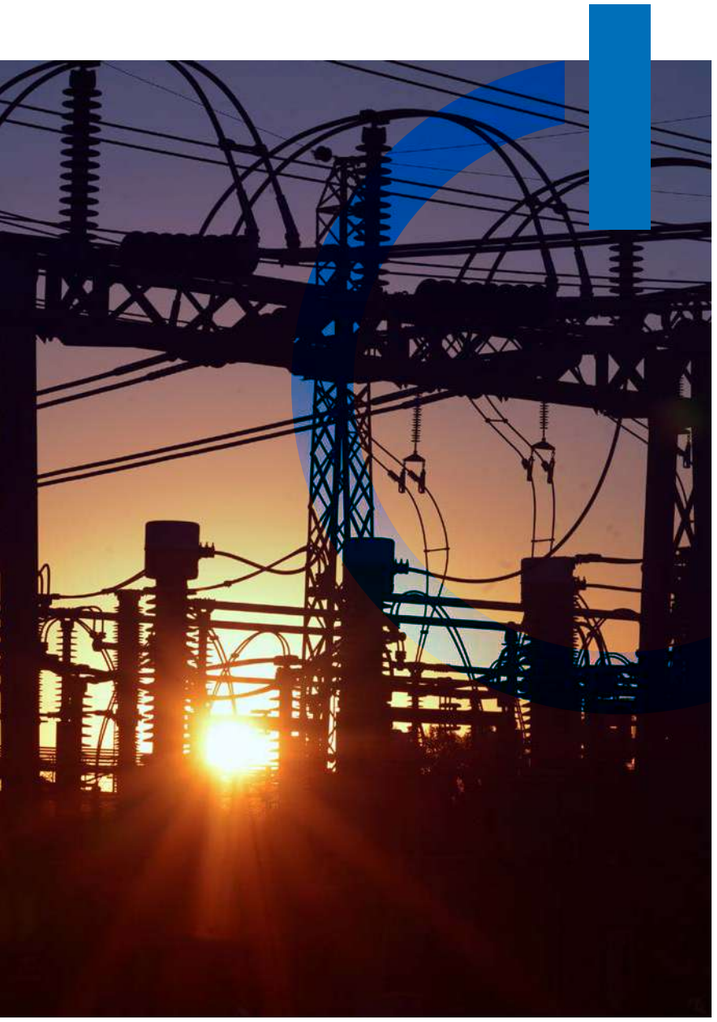
Несмотря на то, что вопросами энергопотребления в компании занимаются различные подразделения, общий фокус на повышение энергоэффективности остается неизменным. Ключевым документом, определяющим наши принципы в этой области, является **Интегрированная политика в области охраны труда, экологии, качества и энергоэффективности**. Эта политика, помимо прочего, включает в себя намерение по эффективному энергопереходу, а также положение о соответствии международному стандарту ISO 50001:2018 «Система энергоменеджмента», направленному на повышение эффективности энергосистемы организации. Первой из станций, прошедших сертификацию по данному стандарту, является Конаковская ГРЭС. В 2021 году сертификационный аудит успешно прошла Невинномысская ГРЭС, а на 2022 год запланирована сертификация Среднеуральской ГРЭС.

Подробнее об Интегрированной системе менеджмента смотрите в разделе «Интегрированная система менеджмента и другие стандарты сертификации»

За управление процессами и сбор данных в компании отвечают различные функциональные подразделения

	Производственные нужды	Собственные нужды
Верхнеуровневое управление процессом	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	Электроэнергию на производственные нужды филиалы не покупают	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

Энергопотребление



Суммарный объем энергопотребления в 2021 году

208,46

млн ГДж составил суммарный объем энергопотребления в 2021 году, увеличившись по сравнению с прошлым годом на 17,5%, в первую очередь, в связи с ростом производственных нужд

| 302-1 | 302-3 |

В 2021 году объем энергии, потребленной на производственные нужды, составил 198,84 млн ГДж.

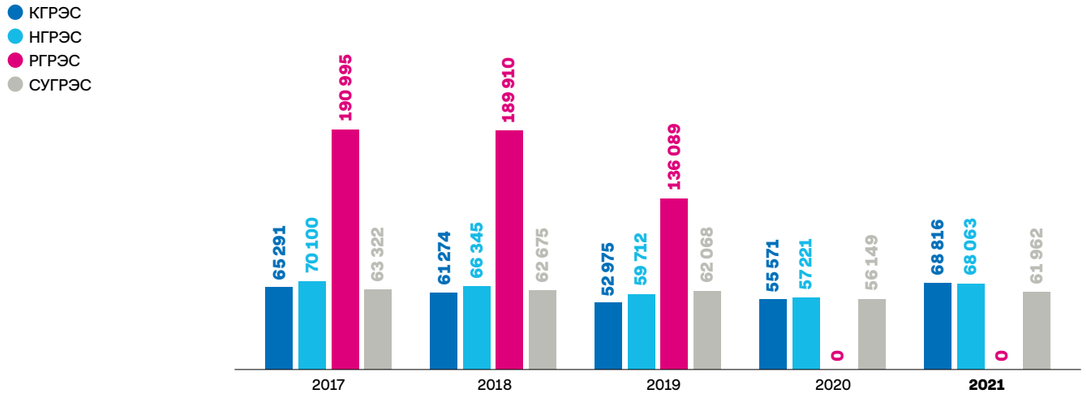
Основным топливом наших тепловых станций является природный газ. В качестве резерва мы используем мазут. По сравнению с 2020 годом наше энергопотребление на производственные нужды возросло на 15,04%, что связано с увеличенным запросом системного оператора на выработку электроэнергии, для удовлетворения которого мы увеличили нагрузку на наши электростанции. При этом общий полезный отпуск электроэнергии и тепла в 2021 году по сравнению с 2020 годом увеличился на 16%.

Объем потребления энергии на собственные нужды составил 9,61 млн ГДж, куда входят:

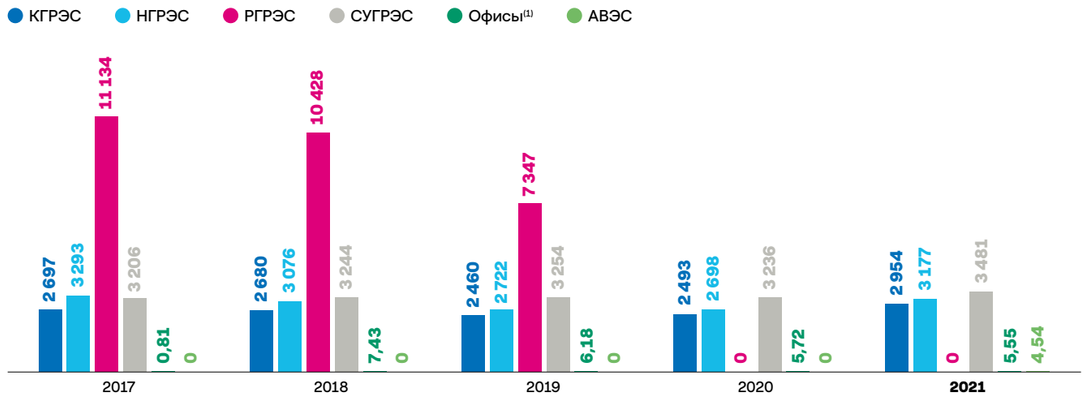
- потребление топлива для переносных генераторов;
- потребление бензина и дизеля для транспорта компании;
- потребление электроэнергии для освещения, кондиционирования и технических нужд офисов и промышленных помещений;
- потребление тепловой энергии для отопления.

Несмотря на общее увеличение потребления энергоресурсов, нашим наиболее значимым показателем в области энергоэффективности было и остается удельное потребление энергоресурсов на единицу произведенной энергии.

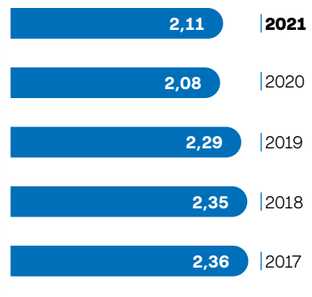
Суммарный объем потребления на производственные нужды (тыс. ГДж)



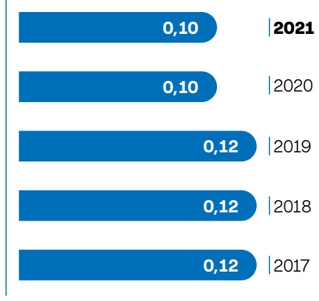
Суммарный объем потребления на собственные нужды (тыс. ГДж)



Удельное потребление энергоресурсов на производственные нужды на единицу произведенной энергии (ГДж/Гдж)



Удельное потребление энергоресурсов на собственные нужды на единицу произведенной энергии (ГДж/ГДж)



(1) Показатель «Офисы» включает данные по бизнес-центрам в Москве и Екатеринбурге.

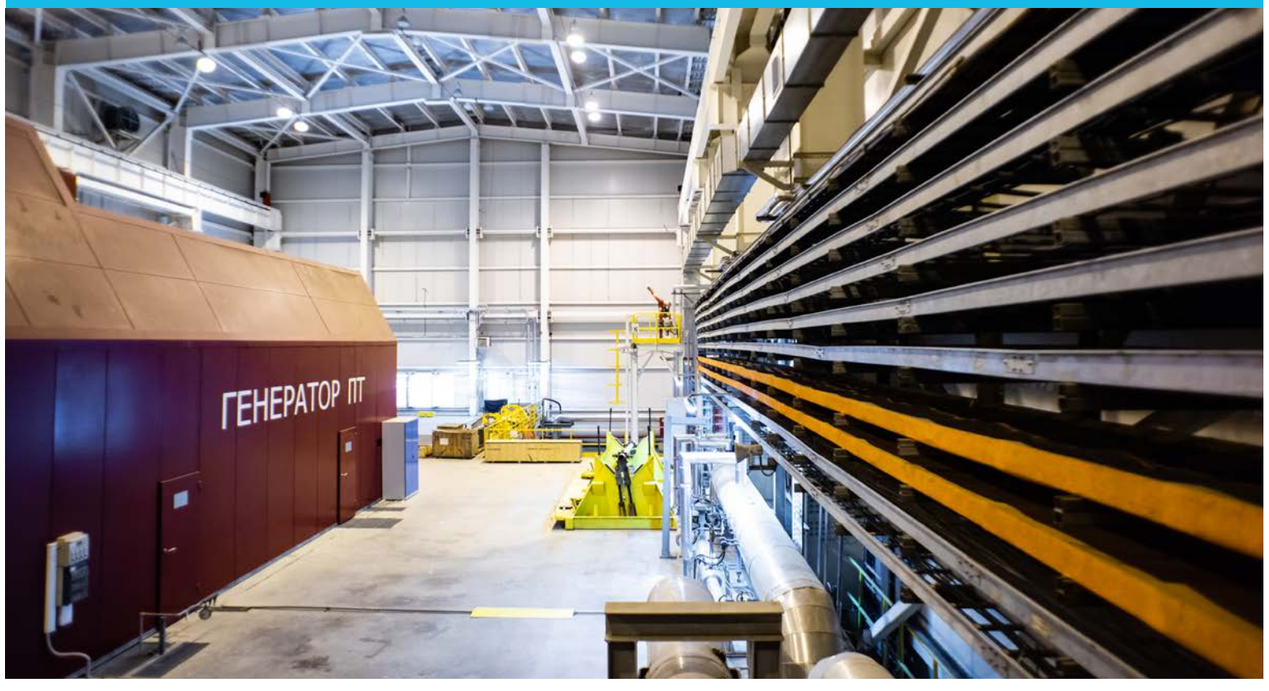
Избранные проекты в области повышения энергоэффективности

| 302-4 |

Модернизация запорной и регулирующей арматуры ТФК и техническое перевооружение системы освещения Среднеуральской ГРЭС

В 2021 году на СУГРЭС было реализовано два крупных проекта, направленных на повышение энергоэффективности станции. Первый из них касался повышения эффективности в производственном процессе и заключался в модернизации запорной и регулирующей арматуры теплофикационного комплекса (ТФК) и системы водоподготовки. В результате удалось достичь повышения эффективности работы оборудования и снижения потерь сетевой и подпиточной воды. Вторая инициатива была нацелена на оптимизацию и снижение потребления электроэнергии на собственные нужды через техническое перевооружение станционной системы освещения. Дополнительным эффектом в реализации данной инициативы стало снижение количества образуемых нами отходов, посредством повышения срока службы новых энергоэффективных ламп.

Всего благодаря реализации данных инициатив удалось получить экономию в размере 14,5 тыс. ГДж



Капитальный ремонт энергоблока N 3 Конаковской ГРЭС

На КГРЭС в 2021 году был проведен капитальный ремонт энергоблока N 3. В ходе ремонта были выполнены следующие работы: замена направляющего аппарата на дутьевом вентиляторе, ремонт регенеративного воздухоподогревателя, газоходов, воздуховодов, цилиндров турбины, питательного турбонасоса, эжекторов и вакуумной системы.

В результате проведенных работ объем энергопотребления на КГРЭС по сравнению с 2020 годом снизился на 16,5 тыс. ГДж.

Реконструкция Турбогенератора (ТГ-4) на Невинномысской ГРЭС

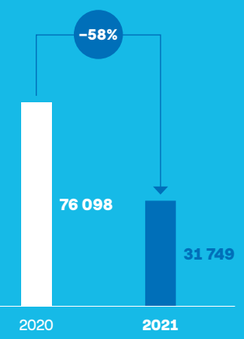
В 2021 году на Невинномысской ГРЭС была проведена реконструкция паровой турбины с заменой ее на аналогичный турбоагрегат. В ходе проведения работ были также заменены: стопорный и регулирующий клапаны, система регулирования, система маслоснабжения, устройства автоматики и управления, а также вспомогательное насосное оборудованием.

Проведенная реконструкция позволила снизить объем энергопотребления по сравнению с 2020 годом на 0,7 тыс. ГДж.

Кроме того, в 2021 году были получены результаты испытаний по проекту модернизации газовой турбины ПГУ НГРЭС, реализованному в 2020 году, согласно которым было подтверждено увеличение установленной мощности ПГУ на 21,2 МВт, что дает сокращение удельного расхода топлива на 0,63%.

Существенное снижение сокращенного объема энергопотребления связано с тем, что эффект после реконструкции турбины 4 на Невинномысской ГРЭС с 2021 года перейдет на 2022 год, так как процесс реконструкции завершился по плану в декабре 2021 года.

Суммарное снижение объемов энергопотребления в результате инициатив по энергосбережению
(Гдж)



6.

Забота об окружающей среде

Основные итоги 2021 года 158

Управление вопросами окружающей среды 159

Затраты на охрану окружающей среды 162

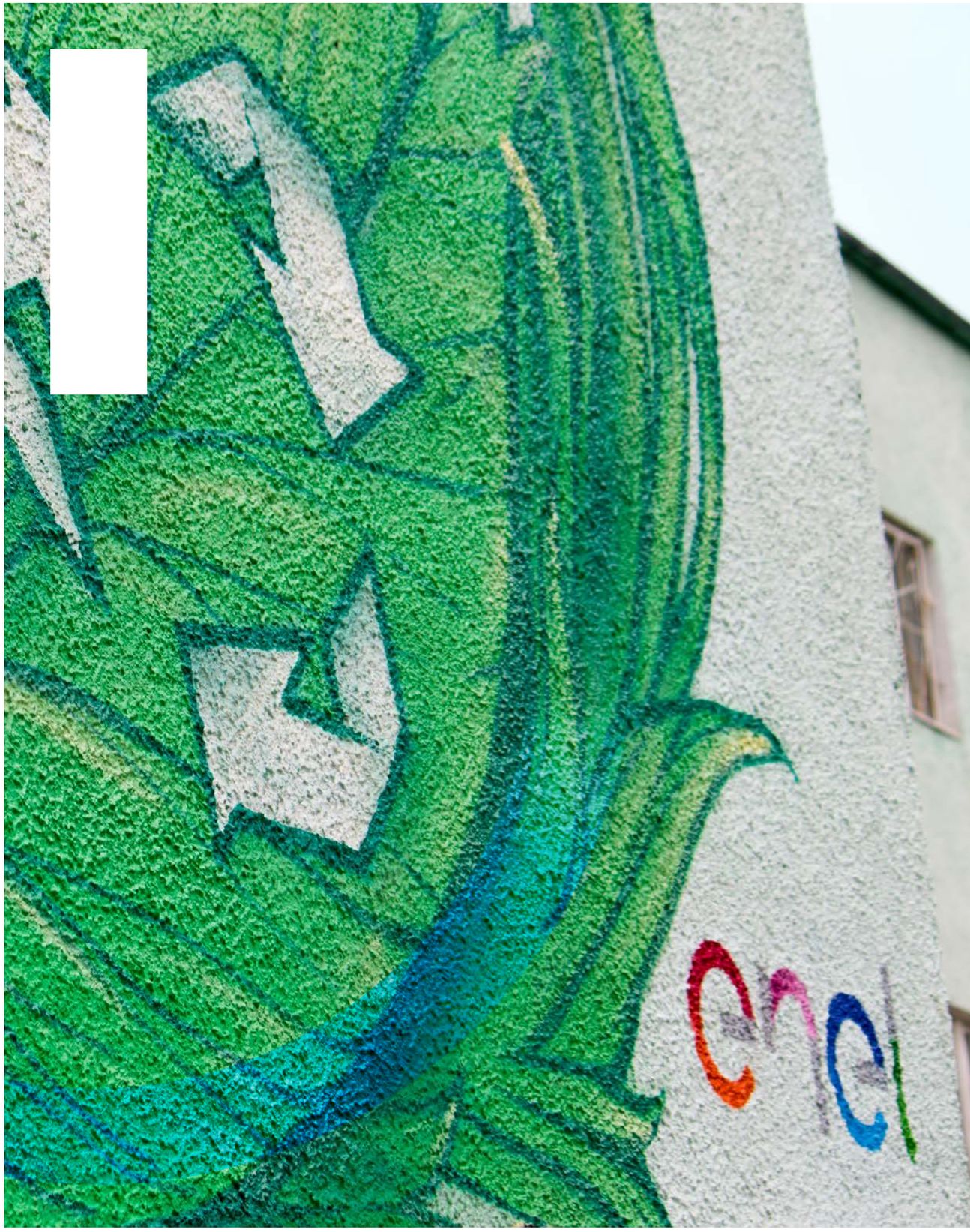
Соответствие экологическому законодательству и экологическая отчетность 164

Выбросы загрязняющих веществ 167

Ответственное водопользование 170

Управление отходами 178

Биологическое разнообразие и сохранение природного наследия 189



Направление	Цель 2022-2024			Результат 2021	ЦУР
Программа по отказу от одноразового пластика (кг пластика)	164,7 (2022)	98,8 (2023)	82,2 (2024)	232 кг	12
Снижение удельного расхода воды на производственные нужды ($м^3$/кВт·ч)	0,299 (2022)	0,299 (2023)	0,297 (2024)	0,287 $м^3$/кВт·ч	6, 12

Основные итоги 2021 года

Основных результатов в 2021 году нам удалось достичь в части внедрения инициатив в области циркулярной экономики. Так, **доля утилизации отходов в компании возросла более, чем в 1,5 раза**, достигнув 71% по сравнению с 44% в предыдущем году.

Кроме того, **компания снизила удельное потребление воды на собственные нужды на 12,5% по сравнению с 2020 годом** в результате внедрения проектов по эффективному водопотреблению.

Управление вопросами окружающей среды

Экологическая ответственность – важнейший приоритет и неотъемлемая часть нашей стратегии в области устойчивого развития. Мы стремимся снижать негативное воздействие на окружающую среду, уделяя особое внимание вопросам сокращения выбросов в атмосферный воздух, сохранения биологического разнообразия и рационального использования природных ресурсов, а также внедряя принципы циркулярной экономики. Должный уровень соответствия экологическим нормам и ответственное управление вопросами охраны окружающей среды позволяют нам последовательно снижать риски и достигать максимальной операционной эффективности. Мы инвестируем в новые технологии, сотрудничаем со стартапами и ищем инновационные решения для повышения экологической устойчивости и безопасности.

Управление вопросами охраны окружающей среды, достижение стратегических задач, соответствие экологическим требованиям обеспечивается высшим руководством компании. Директор по ОТПБЭиК обеспечивает функциональное взаимодействие всех подразделений компании по вопросам ОТПБЭиК,

определяет основные направления деятельности отдела экологии ЦОФ и групп экологии производственных филиалов, обеспечивает поддержание функционирования интегрированной системы менеджмента в соответствии с международными стандартами и наилучшими мировыми практиками. Ему подотчетны отдел экологии ЦОФ и группы экологии производственных филиалов, которые отвечают за соответствие экологическим нормам и осуществление контроля в этой сфере. Начальник отдела экологии ЦОФ определяет план работы отдела и групп экологии производственных филиалов и отвечает за достижение целей в области экологии. А за реализацию экологической стратегии и управление вопросами охраны окружающей среды в компании отвечают директора производственных филиалов.

Кроме того, отдел экологии ЦОФ:
- обеспечивает своевременную подготовку экологической отчетности;
- осуществляет контроль за наличием актуальной природоохранной разрешительной документации, организует и сопровождает ее пересмотр, корректировку и получение новой;
- ведет постоянный мониторинг изменений природоохранного законодательства и обеспечивает подготовку компании к их реализации и соблюдение новых требований;
- проводит оценку природоохранной деятельности;
- поддерживает постоянное взаимодействие со всеми подразделениями компании по всем природоохранным аспектам ее деятельности;

Подробно об Интегрированной системе менеджмента охраны труда, промышленной безопасности, экологии, качества и энергоэффективности смотрите в разделе «Интегрированная система менеджмента и другие стандарты сертификации»

- участвует в стратегическом планировании деятельности компании по основным производственным вопросам, планам по развитию и модернизации генерирующего оборудования;
- сотрудничает с профильными организациями, производственными объединениями, органами государственной власти федерального и регионального уровней и местными сообществами для обеспечения конструктивного диалога со всеми заинтересованными сторонами по вопросам природоохранной деятельности.

В зону ответственности Отдела экологии ЦОФ входит обеспечение функционирования интегрированной системы менеджмента в части системы экологического менеджмента в соответствии с ISO 14001–2015. Это является его главным инструментом в решении природоохранных задач с соблюдением международных принципов и наилучших практик.

Оценка эффективности управления экологическими вопросами проводится в рамках ежегодного совещания руководства по анализу Интегрированной системы менеджмента охраны труда, промышленной безопасности, экологии, качества и энергоэффективности.

Принцип Предосторожности

Принцип Предосторожности – принцип, согласно которому, в тех случаях, когда существует угроза серьезного или необратимого ущерба, отсутствие полной научной уверенности не используется в качестве причины для отсрочки принятия компанией экономически эффективных мер по предупреждению ухудшения состояния окружающей среды.

Рио-де-Жанейрская декларация по окружающей среде и развитию
Принята Конференцией ООН по окружающей среде и развитию, Рио-де-Жанейро, 3–14 июня 1992 года

Мы обеспечиваем функционирование Интегрированной системы менеджмента через выпуск Интегрированной политики ОТПБЭиК. Эта Политика закрепляет наши обязательства по постоянному улучшению экологических показателей, снижению негативного воздействия на окружающую среду и соответствию требованиям российских и международных стандартов.

В 2020 году мы приняли Экологическую политику, Политику в области биологического разнообразия, а также Политику по сокращению использования одноразового пластика. Полные тексты данных документов на русском и английском языках размещены в разделе Экология на официальном сайте компании и доступны для всех заинтересованных сторон.

В 2021 году Экологическая политика была актуализирована с дополнением Принципа Предосторожности.

В 2021 году мы также утвердили внутренний Регламент «Руководство по управлению отходами» для достижения следующих целей:
- установление общих правил управления отходами с целью сокращения их образования и роста повторного вовлечения в производство, сокращения до минимума любых рисков для персонала и окружающей среды при обращении с отходами;
- оптимизация экономических издержек при обращении с отходами с условием соблюдения требований природоохранного законодательства и предотвращения негативного воздействия отходов производства и потребления на окружающую среду.

Подробнее об экологической оценке поставщиков смотрите в разделе «Устойчивая цепочка поставок»

Принятые в 2020–2021 годах стратегически важные документы призваны выстроить систему целеполагания по всем природоохранным аспектам деятельности компании, эффективное управление которыми обеспечит достижение Целей в области устойчивого развития.

В 2021 году продолжена реализация процесса экологической оценки поставщиков, внедренной в компании в 2020 году и предусматривающей оценку экологической результативности поставщиков.

Наша компания стремится поддерживать позитивные и конструктивные отношения с заинтересованными сторонами: государственными органами, природоохранными организациями и представителями местных сообществ. Письменные и устные жалобы от заинтересованных сторон по вопросам экологии подлежат обязательной регистрации и внутреннему расследованию. Лицу, подавшему жалобу, в обязательном порядке предоставляется обратная связь.

В 2021 году в компанию не поступали жалобы от заинтересованных сторон в отношении экологических вопросов.

Затраты на охрану окружающей среды

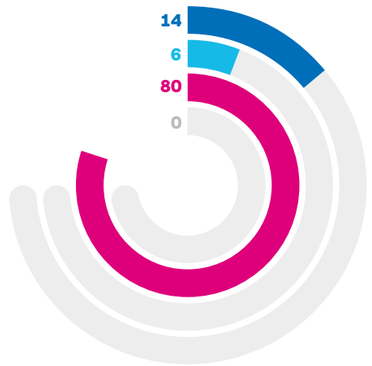
Затраты на охрану окружающей среды (млн руб.)

- Затраты на оплату услуг природоохранного назначения
- Текущие (эксплуатационные) затраты
- Капитальные затраты

В 2021 году общая сумма затрат на охрану окружающей среды, включающая капитальные, текущие (эксплуатационные) затраты и затраты на услуги природоохранного назначения, составила 489,08 млн руб.

Распределение капитальных затрат по производственным филиалам (%)

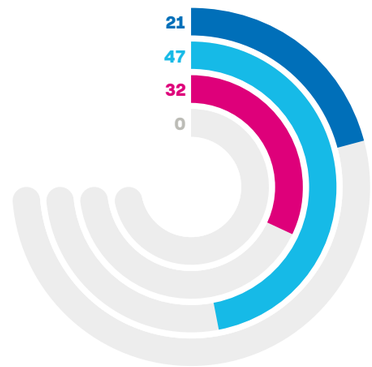
- КГРЭС
- НГРЭС
- СУГРЭС
- АВЭС



Основная доля в структуре капитальных затрат в 2021 году приходится на строительство системы сбора и очистки сточных вод на Среднеуральской ГРЭС и составляет 80%.

Распределение текущих (эксплуатационных) затрат по производственным филиалам компании (%)

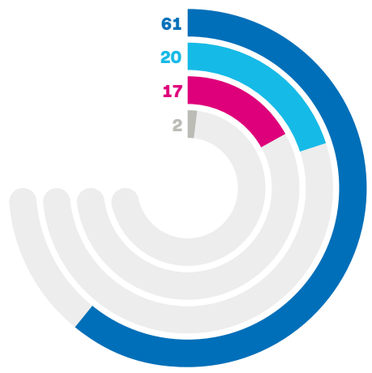
- КГРЭС
- НГРЭС
- СУГРЭС
- АВЭС



Основная доля в структуре текущих (эксплуатационных) затрат в 2021 году приходится на обращение с отходами и на сбор и очистку сточных вод и составляет 51% по всем филиалам.

Распределение затрат на услуги природоохранного назначения по производственным филиалам компании (%)

- КГРЭС
- НГРЭС
- СУГРЭС
- АВЭС



Основная доля в структуре затрат на услуги природоохранного назначения в 2021 году приходится на реализацию проекта по ликвидации шламоотвала Конаковской ГРЭС и составляет 24% (попадает в долю расходов КРГЭС).

Соответствие экологическому законодательству и экологическая отчетность

Мы проводим оценку соответствия экологическим нормам и требованиям природоохранного законодательства на постоянной основе. Мы своевременно принимаем меры для соответствия вновь принимаемым нормативным правовым актам и участвуем в рассмотрении законодательных и иных нормотворческих инициатив органов государственной власти. Анализ текущей ситуации и выработка решений по вопросам, требующим улучшений, проводится еженедельно. Результаты внутренних проверок и проверок, инициированных органами государственной власти, а также внешние и внутренние экологические аудиты служат основой для формирования стратегии и планов действий по всем экологическим вопросам. За реализацию этих задач отвечает отдел экологии ЦОФ и группы экологии производственных филиалов.

В 2021 году мы уделили особое внимание изменениям в законодательстве в связи с распространением коронавируса (COVID-19), а также нормативным правовым актам, принятым в рамках «регуляторной гильотины»[(1)]. В течение 2021 года нами проводился мониторинг решений, принимаемых в рамках «регуляторной гильотины», и обеспечивалось информирование о них производственных филиалов. Данная работа продолжится и в 2022 году.

Согласно Постановлению Правительства РФ от 03.04.2020 N 440 было продлено действие отдельных разрешений, а именно: договоров и разрешений на водопользование, разрешений на выбросы, заключений государственной экологической экспертизы. Мы продолжили реализовывать принятые в период пандемии решения. На всех производственных филиалах был организован раздельный сбор отходов средств индивидуальной защиты и обеспечено направление данных видов отходов на сжигание исключительно силами специализированных организаций.

Отдельное внимание уделялось реализации положений Федерального закона от 13.07.2020 N 207-ФЗ, направленного на совершенствование мер государственного регулирования в части предотвращения и ликвидации разливов нефти и нефтепродуктов. На всех производственных филиалах разрабатываются планы по их предупреждению и ликвидации в соответствии с новыми требованиями.

Компания принимала участие в обсуждении и подготовке к реализации Федерального закона от 02.07.2021 N 296-ФЗ и Федерального закона от 30.12.2021 N 446-ФЗ в части новых требований к планируемым к выводу из эксплуатации отдельных опасных производственных объектов и технологических показателей наилучших доступных технологий (НДТ) сжигания топлива на крупных установках (в целях производства энергии). Установление этих требований является необходимым условием для сбора материалов комплексного экологического разрешения в рамках перехода на новую систему экологического нормирования.

Особое внимание компания уделила подготовке Федерального закона от 06.03.2022 года N 34 «О проведении эксперимента по ограничению выбросов парниковых газов в отдельных субъектах», принятому в рамках реализации Стратегии социально-экономического развития Российской Федерации с низким уровнем выбросов парниковых газов до 2050 года и призванному на примере Сахалинской области и других субъектов Российской Федерации отработать механизмы квотирования выбросов парниковых газов для достижения углеродной нейтральности в России к 2060 году. Компания приняла участие в обсуждении законопроекта, а также провела информирование подразделений компании о его влиянии на нашу деятельность.

Мы прикладываем большие усилия к своевременной подготовке и сдаче государственной и корпоративной экологической отчетности. В 2021 году мы подготовили более 70 обязательных экологических отчетов. Все отчеты были сданы в полном объеме и в установленные сроки.

В 2021 году мы продолжили реализацию проектов по цифровизации экологической отчетности. В компании была разработана специальная платформа, позволяющая обобщать сведения об экологической результативности и формировать корпоративные отчеты. Кроме того, с помощью ИТ-платформ автоматизирован расчет выбросов загрязняющих веществ всех наших тепловых электростанций. Ежемесячно с помощью ИТ-платформы мы рассчитываем, агрегируем и анализируем данные по выбросам для каждого блока и станции. Возможности платформы также позволяют консолидировать сведения об образовании отходов, водопотреблении, водоотведении и др.

(1) Сайт Минэкономразвития РФ: https://www.economy.gov.ru/material/directions/gosudarstvennoe_upravlenie/mehanizm_regulyatornoy_gilotiny/
Сайт контрольно-надзорной и разрешительной деятельности: https://knd.ac.gov.ru/about/.

Проведение экологических аудитов

В компании ежегодно проходят внутренние и внешние аудиты.

Внутренние и внешние аудиты системы экологического менеджмента, экологические аудиты, организованные отделом внутреннего аудита, проверки, осуществляемые отделом экологии ЦОФ. Кроме того, мы проходим и государственные проверки. Так, в 2021 году были проведены проверки Росприроднадзора и его территориальных органов: проверка соблюдения требований в области охраны окружающей среды с выдачей предписания и проверка исполнения выданного предписания.

С целью соблюдения требований природоохранного законодательства и организации рационального использования природных ресурсов мы ежегодно обновляем перечень проектов для реализации, отслеживаем прогресс по ним и корректируем цели.

Проверки компании государственными органами на соответствие природоохранному законодательству в 2021 году

Всего Росприроднадзором было проведено четыре проверки (две плановые и две внеплановые). По результатам двух проверок были получены предписания, большая часть которых была устранена или признана в судебном порядке недействительной.

4 проверки
было проведено Росприроднадзором в 2021 году

Выбросы загрязняющих веществ

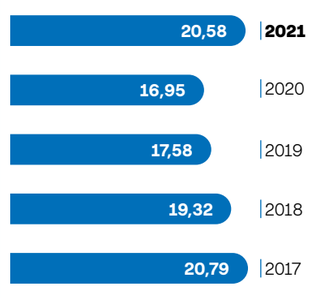
Мы комплексно заботимся об охране окружающей среды, включая в этот процесс и защиту атмосферного воздуха. Именно поэтому мы уделяем внимание не только снижению выбросов парниковых газов, но и контролю выбросов прочих загрязняющих веществ. В соответствии с нашей **Экологической политикой** мы обязуемся:

- **Стремиться к снижению выбросов** загрязняющих веществ в атмосферный воздух
- **В целях уменьшения выбросов** загрязняющих веществ в атмосферный воздух регулярно проверять эффективность работы оборудования и принимать соответствующие меры в случае необходимости
- **Внедрять новые технологические решения** с целью снижения выбросов загрязняющих веществ в атмосферный воздух
- **Осуществлять регулярный мониторинг качества атмосферного воздуха** в зоне воздействия производственных филиалов и контроль выбросов загрязняющих веществ в атмосферный воздух с целью их поэтапного снижения

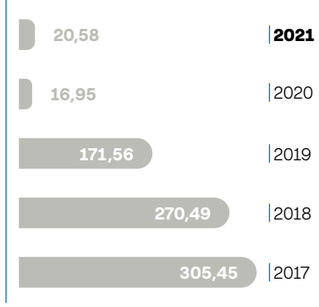
| 305-7 | IF-EU-120a.1 |

Суммарные выбросы загрязняющих веществ в атмосферу (включая NOx, SOx, летучие органические соединения (ЛОС), опасные загрязнители атмосферы, мазутная зола, оксид углерода) в отчетном периоде в компании увеличились на 3 625 тонн или на 21% по сравнению с предыдущим годом, что связано с увеличением сжигания натурального газа на 17%, мазута – на 49%, общего полезного отпуска электроэнергии и тепла на 16%.

Выбросы загрязняющих веществ всего по тепловой генерации (без РГРЭС) (тыс. тонн)

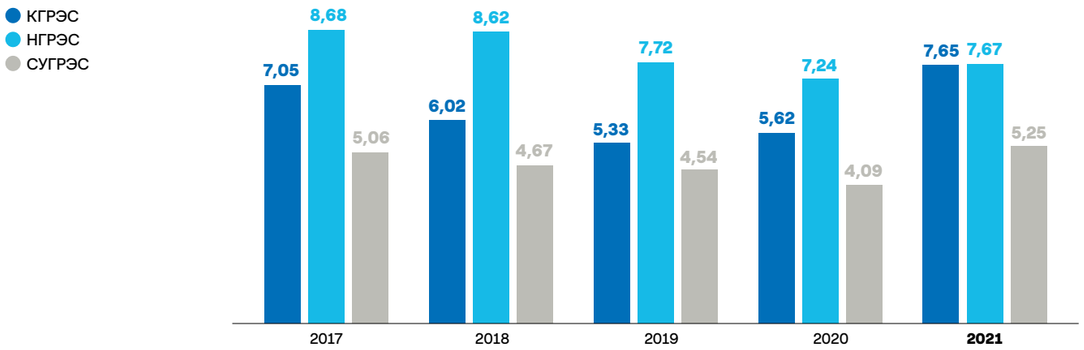


Выбросы загрязняющих веществ всего по тепловой генерации (с РГРЭС) (тыс. тонн)



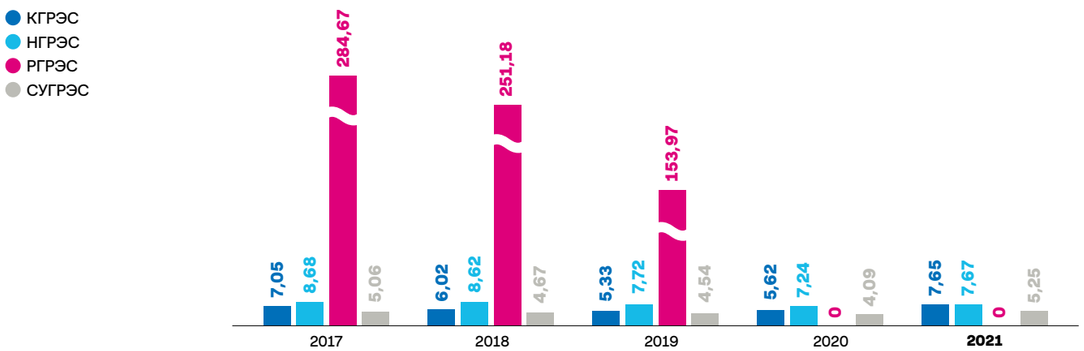
Выбросы загрязняющих веществ в разбивке по производственным филиалам (без РГРЭС)

(тыс. тонн)



Выбросы загрязняющих веществ в разбивке по производственным филиалам (с РГРЭС)

(тыс. тонн)



Выбросы загрязняющих веществ в разбивке по типу (тонн)

	2017		2018		2019		2020	2021
	Без РГРЭС	С РГРЭС	Без РГРЭС	С РГРЭС	Без РГРЭС	С РГРЭС		
NO_x	16 693	91 762	15 231	89 952	13 738	67 334	13 252	16 399
SO_x	361	141 619	123	133 338	217	99 368	252	408
Стойкие органические загрязнители (CO_3)	0	0	0	0	0	0	0	0
Летучие органические соединения (ЛОС)	31	65	31	65	31	57	31	31
Опасные загрязнители атмосферы[1]	0	0	0	0	0	0	0	0
Мазутная зола	2	4	0	3	1	2	1	2
CO – оксид углерода	3 435	4 167	3 675	4 426	3 371	3 927	3 194	3 471
Свинец (Pb)	0	0	0	0	0	0	0	0
Ртуть (Hg)	0	0	0	0	0	0	0	0
Прочие загрязняющие вещества[2]	268	67 838	253	42 711	225	868	217	267
Всего	**20 790**	**305 455**	**19 315**	**270 495**	**17 583**	**171 556**	**16 953**	**20 578**

(1) Марганец, ртуть, бензин.
(2) Прочие загрязняющие вещества: бензапирен, серная кислота, метан, дижелезо триоксид, натрий гидроксид, никель оксид, хром, азотная кислота, аммиак, соляная кислота, сажа, дигидросульфид, фтористые газообразные соединения, фториды плохорастворимые, бензол, диметилбензол, метилбензол, тетрахлорметан, этанол, пропан-2-он, этановая кислота, смесь природных меркаптанов, масло минеральное нефтяное, углеводороды предельные C12-C19, эмульсол, пыль неорганическая, пыль абразивная, зола углей.

Увеличение выбросов SO_2 всего по компании на 62% и мазутной золы на 59% связано с трехдневной «газовой паузой» на Среднеуральской ГРЭС, что привело к увеличению объемов сжигания мазута в два раза и увеличению выбросов SO_2 на 112% и мазутной золы на 96%.

В 2021 году выбросы вредных загрязняющих веществ были в пределах нормативов предельно допустимых выбросов по всем производственным филиалам. Это подтверждается данными производственного экологического контроля. Мы осуществляем контроль путем использования расчетных и инструментальных методов, а также системы онлайн-мониторинга выбросов на Невинномысской ГРЭС[3].

Наша компания выполняет мероприятия по модернизации существующего оборудования, включающие ряд инициатив по снижению выбросов загрязняющих веществ. Кроме того, мы реализуем проекты в рамках программы модернизации генерирующего оборудования тепловых электростанций (КОММод – конкурентный отбор проектов модернизации тепловых электростанций). Такие проекты позволяют выполнять перевооружение наиболее востребованных генерирующих мощностей компании с применением наилучших доступных технологий и передовой международной практики.

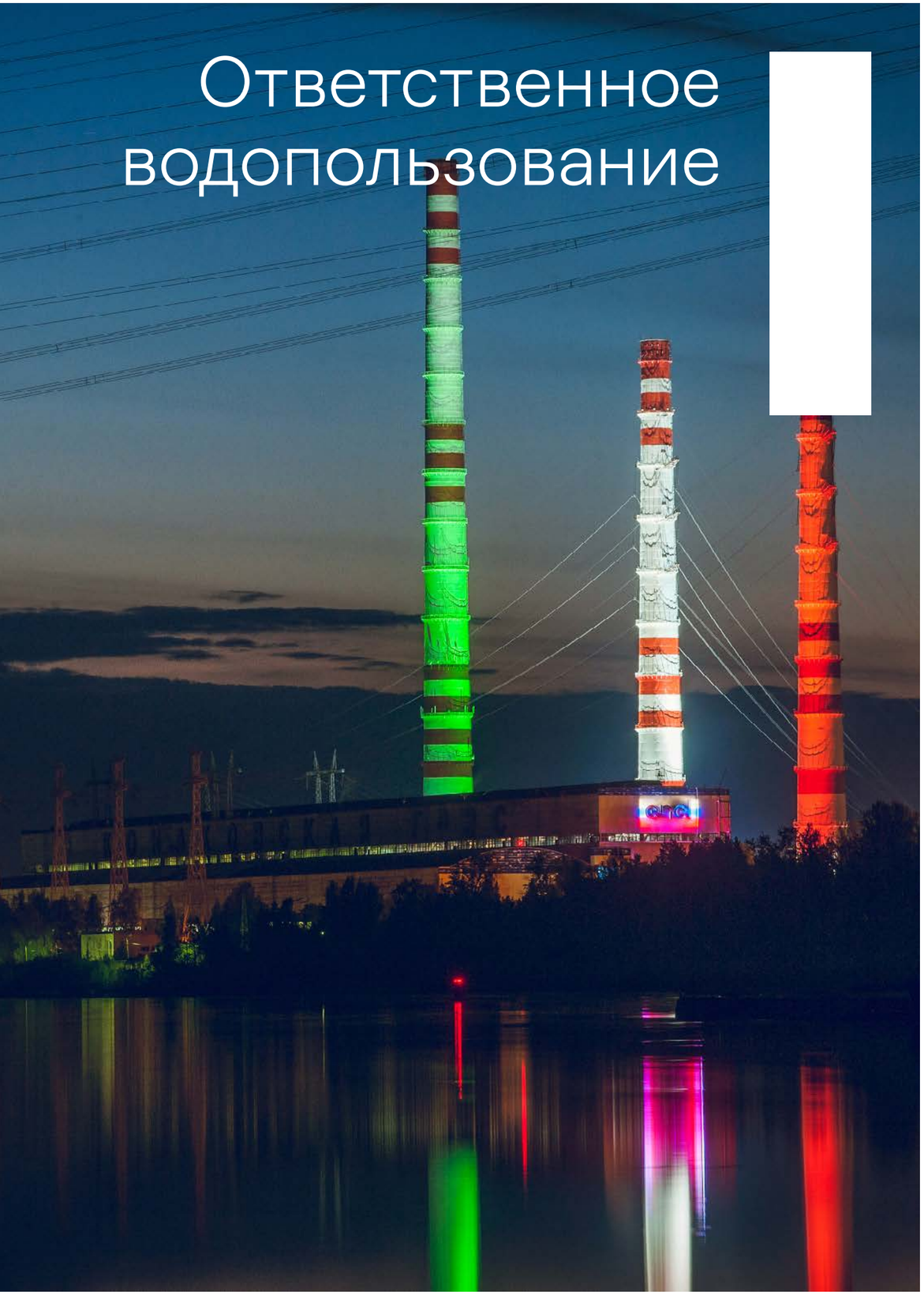
Подробные данные по выбросам загрязняющих веществ смотрите на сайте

Так, в 2021 году наша компания завершила проект по техническому перевооружению турбоустановки Р-50-130-1 N 4 с частичной заменой основных элементов котлоагрегата N 5 на НГРЭС. Проект был отобран в июне 2019 года решением Правительственной комиссии и предполагает получение повышенной платы за мощность в рамках программы конкурентного отбора модернизированных мощностей.

В целях обеспечения своевременного получения разрешительной документации в отчетном году проведены работы по инвентаризации источников выбросов и получению нового разрешения на выбросы для производственного филиала Среднеуральская ГРЭС на период до получения комплексного экологического разрешения. Продолжается работа по подготовке материалов комплексного экологического разрешения на филиале Невинномысская ГРЭС[4], аналогичная работа началась на Конаковской ГРЭС.

(3) Система онлайн-мониторинга установлена на оборудовании блоков N 6, 7, 8 и ПГУ-410 МВт.
(4) Данный филиал включен в Перечень первых трехсот объектов НВОС (приказ Минприроды России от 18.04.2018 N 154), которые в соответствии с Федеральным законом от 21.07.2014 N 219-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об охране окружающей среды» и отдельные законодательные акты Российской Федерации» обязаны до 31 декабря 2022 года подать заявку на получение комплексного экологического разрешения.

Ответственное водопользование



Оптимизация использования природных ресурсов для производственных нужд является одной из основных задач для нашей компании. Как и другие цели в этой сфере, она закреплена в Экологической политике, в соответствии с которой компания:

Признает первоочередную необходимость снижать потребление водных и энергетических ресурсов как для производственных, так и для хозяйственно-бытовых нужд

Намерена повышать энергоэффективность оборудования с применением инновационных подходов

Обязуется ответственно управлять водными ресурсами, уделяя особое внимание районам с дефицитом воды, сокращать водозабор и увеличивать объемы повторного использования, предотвращать загрязнение водных объектов, снижать объем и уровень загрязнения сточных вод

Водопотребление

| **303-1** | **303-2** | **IF-EU-140a.3** |

На Конаковской и Невинномысской ГРЭС система технического водоснабжения – прямоточная, на Среднеуральской ГРЭС – оборотная. Компания разрабатывает и внедряет инициативы по снижению потребления водных ресурсов. Мы применяем замкнутые циклы водопотребления, модернизируем технологические процессы и схемы водопотребления, ликвидируем источники потерь и нерационального использования воды, а также используем системы измерения и учета потребляемых ресурсов.

Что такое «замкнутый цикл водопотребления»?

Замкнутый цикл водопотребления – схема обращения воды, предполагающая очистку использованной в производственном цикле воды и направление ее на дальнейшее использование.

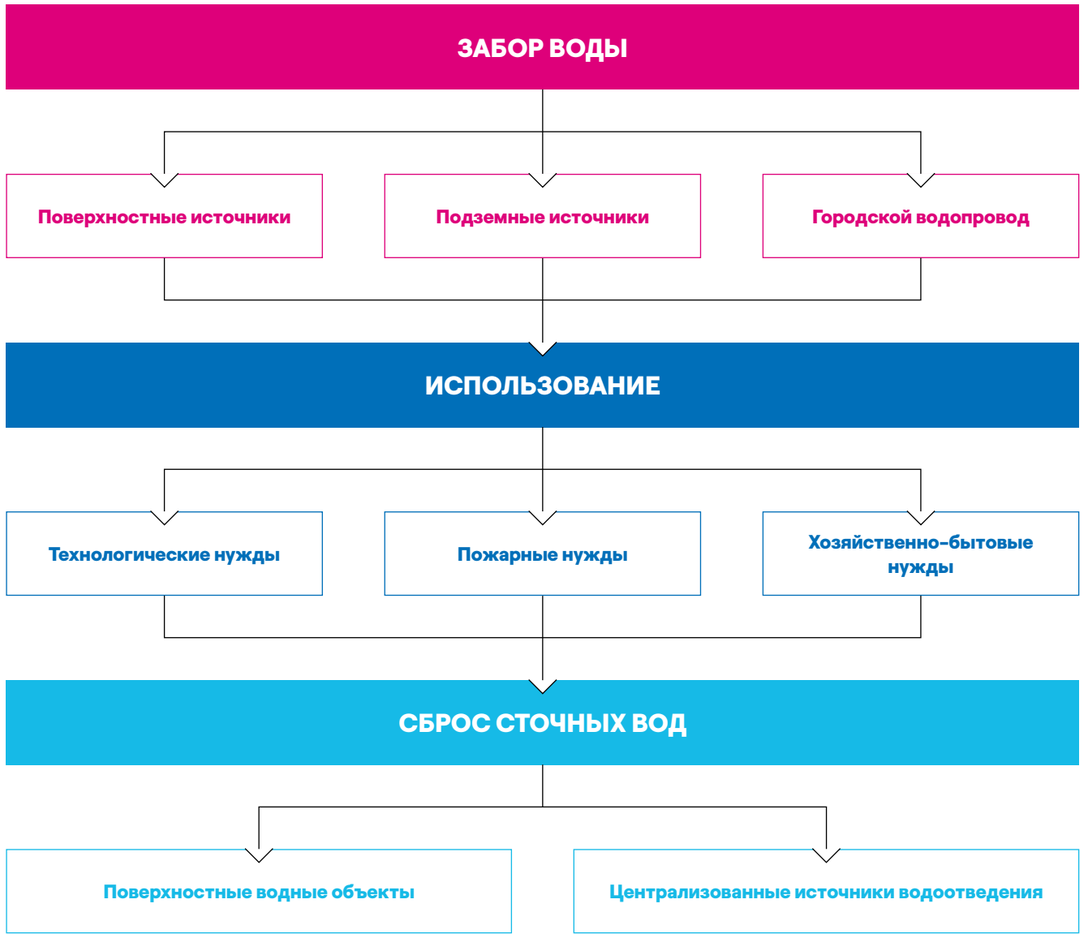
В противоположность ему, **прямоточное водоснабжение** предусматривает подачу воды к потребителям и сброс ее в водоем после использования.

Мы обеспечиваем контроль за соблюдением нормативов, установленных в соответствующих разрешительных документах производственных филиалов. На всех водозаборах мы проводим регулярный мониторинг объемов водопотребления. Основные водозаборы оснащены коммерческими приборами учета водных ресурсов. На водозаборах, которые не оснащены счетчиками, объемы водопотребления определяются расчетным способом, исходя из норм водопотребления.

В отчетном периоде водопотребление на всех производственных филиалах компании было в пределах установленных нормативов.

Основной вид водозабора[1] для процесса производства электроэнергии – забор воды из поверхностных водных объектов. Компания также осуществляет водозабор из подземных источников. Схема водопользования[2] приведена ниже и поясняет виды источников водозабора, цели использования воды и способы ее отведения.

Система водопотребления Энел Россия



(1) Основные места водозабора: КГРЭС: Иваньковское водохранилище (р. Волга), 5 артезианских скважин; НГРЭС: Большой Ставропольский канал, Невинномысский канал; СГРЭС: Исетское водохранилище; ЦОФ: водопроводная сеть.
(2) Основные виды водопотребления: хозяйственно-бытовые нужды, охлаждение тепломеханического оборудования, охлаждение вспомогательных механизмов, подпитка теплосети.

| 303-3 |

В 2021 году мы ввели в эксплуатацию наш первый ветропарк – Азовскую ВЭС. Вода на его хозяйственно-бытовые нужды подвозится автоцистернами, ее расход в 2021 году составил 0,095 тыс. м^3. На питьевые нужды поставляется бутилированная вода, ее расход в 2021 году составил 1,9 тыс. м^3.

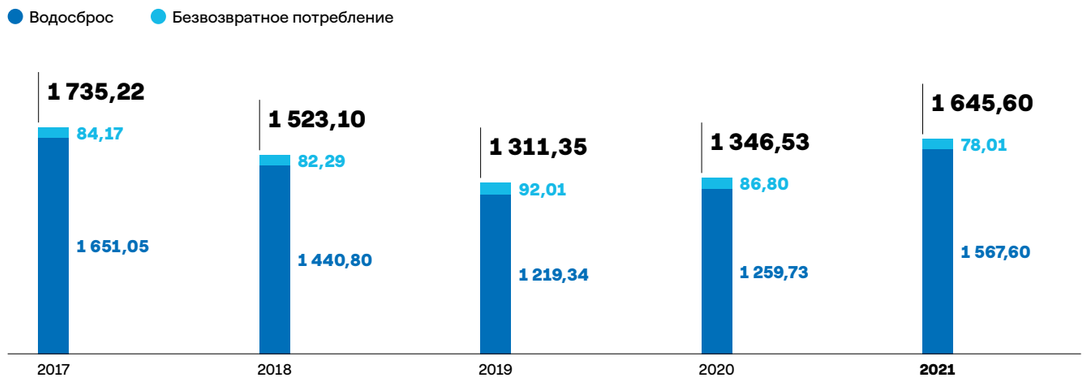
В отчетном году общий объем забранной воды тепловой генерации увеличился на 22% при увеличении общего полезного отпуска электроэнергии и тепла на 16%. Наибольший вклад в водопотребление компании вносят станции с прямоточной системой водоснабжения, а именно: Конаковская и Невинномысская ГРЭС. При этом на Конаковской ГРЭС увеличение объема забора воды на 23% связано с:

- увеличением общего количества часов работы оборудования;
- увеличением более чем на 30% по сравнению с 2020 годом числа пусков энергоблоков. При каждом пуске расход воды увеличивается и составляет больше 100 т. обессоленной воды.

На Невинномысской ГРЭС в 2021 году было забрано воды на 22% больше, чем в 2020 году из-за:

- увеличения общего полезного отпуска электроэнергии и тепла на 16,5% по сравнению с предыдущим периодом;
- проведением предпусковой водно-химической очистки котла N 5 после его реконструкции.

Водопользование[3] (млн м^3)



Безвозвратное потребление воды в 2021 году снизилось на 10%, что объясняется внедрением мероприятий, направленных на оптимизацию водопотребления.

(3) Суммарное значение над столбцами соответствует общему водозабору в указанный период.

Водоотведение

| 303-1 | 303-2 | IF-EU-140a.3 |

Наши производственные филиалы осуществляют сброс сточных вод[1] в соответствии с требованиями действующего законодательства и своевременно получаемой разрешительной документацией. Отвод хозяйственно-бытовых стоков на введенной в 2021 году в промышленную эксплуатацию Азовской ВЭС составил 0,095 тыс. м^3.

Основной объем сбрасываемой тепловой генерацией воды является нормативно чистым (99,6%) и не требует дополнительной очистки. Подлежащие очистке сточные воды перед сбросом очищаются механическими и физико-химическими способами. Использованная вода направляется по сбросным каналам в водные объекты. Хозяйственно-бытовые стоки подлежат очистке силами сторонних организаций, преимущественно водоканалов.

| 303-4 |

Общий объем сточных вод в разбивке по методу очистки (млн м^3)

	2017	2018	2019	2020	2021
Нормативно чистые (без очистки) воды	1 631,40	1 424,63	1 207,57	1 253,14	1 561,89
Загрязненные, недостаточно очищенные воды	12,45	8,48	4,39	–	–
Нормативно очищенные воды (механическая и физико-химическая очистка)	6,56	7,00	6,76	6,22	5,34
Дезинфекция	0,64	0,70	0,61	0,37	0,37
Итого	**1 651,05**	**1 440,80**	**1 219,34**	**1 259,73**	**1 567,60**

Увеличение объемов сброса чистых (без очистки) вод в 2021 году на 20% связано с увеличением забора воды на охлаждение оборудования и механизмов на 22%

Сброс нормативно-очищенных вод уменьшился на 22% в связи с реализацией проекта по строительству систем сбора и очистки сточных вод на СУГРЭС. Часть выпусков направляется теперь на очистные сооружения, а затем в оборотную систему технического водоснабжения станции для повторного использования.

Смотрите подробнее в разделе «Водопотребление»

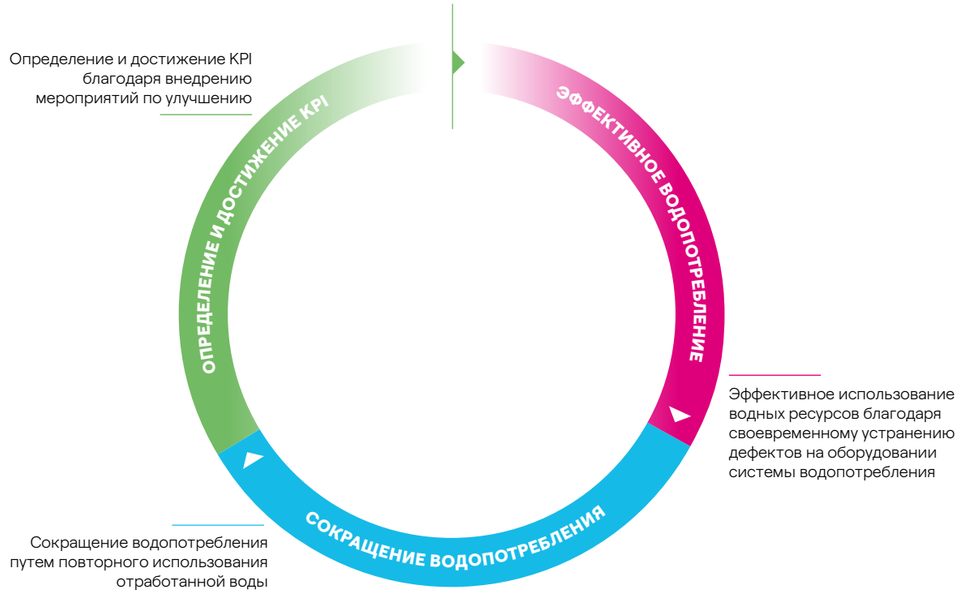
Подробные данные по объемам водопотребления и водоотведениясмотрите на сайте

(1) Сброс сточных вод осуществляется в: КГРЭС: Иваньковское водохранилище (р. Волга); НГРЭС: Невинномысский канал; р.Кубань, СГРЭС: болото близ устья реки Лебяжки, болото близ мыса Еловый; ЦОФ: водопроводная сеть. Все воды на хозяйственно-бытовые нужды, а также воды АВЭС и ЦОФ направляются в канализационную сеть или вывозятся цистернами.

Избранные проекты и инициативы в области водопотребления и водоотведения

| IF-EU-140a.3 |

Ответственное использование водных ресурсов является одной из стратегических задач нашей компании и предусматривает применение интегрированного подхода, который основан на трех взаимосвязанных направлениях деятельности:



ЦУР 6

Наша стратегия устойчивого развития и деятельность в этом направлении неразрывно связаны с ЦУР ООН. ЦУР 6 «Чистая вода и санитария», является базовой целью устойчивого развития и подчеркивает важность рационального использования пресноводных экосистем, которые имеют огромное значение для здоровья человека, экологической устойчивости и экономического процветания.

Мы продолжаем реализацию проекта по оптимизации водопотребления и водоотведения, запущенного в августе 2018 года. В реализации проекта участвуют рабочие группы каждого производственного филиала, состоящие из специалистов эксплуатации, ремонта, химического цеха, эффективности производства и экологов. Из разработанных предложений по оптимизации водопотребления в 2021 году были реализованы следующие проекты.

На **Конаковской ГРЭС** была выполнена замена бака перелива деаэратора[1] теплосети с коррозией, позволившая сэкономить около 50 м³ воды в год. В рамках этого мероприятия были выполнены работы по монтажу нового бака, произведена его обвязка трубопроводами, арматурой, проведены работы по благоустройству территории вокруг бака.

На **Среднеуральской ГРЭС** реализуется масштабный проект по строительству системы сбора и очистки сточных вод. Еще в 2019 году в рамках первого этапа проекта была ликвидирована часть водовыпусков и прекращен сброс производственных, ливневых и дренажных вод в Исетское водохранилище. Второй этап, реализованный в 2020 году, включал в себя строительство локальных очистных сооружений.

Теперь очистка сточных вод выполняется на технологической установке, включающей реагентную обработку и двухступенчатую фильтрацию на осветительных и сорбционных фильтрах. Очищенные стоки направляются в систему оборотного водоснабжения, что позволяет значительно снизить потребление свежей воды и обеспечить отсутствие сброса сточных вод в Исетское водохранилище. Наконец, в 2021 году был завершен монтаж оборудования систем ультрафильтрации и обратного осмоса, завершены комплексные испытания. В дальнейшем нам предстоит реализация третьего этапа проекта, заключающегося в монтаже оборудования, предназначенного для осушки отходов, образованных при очистке сточных вод (шлама).

Мы заботимся о рациональном использовании воды не только в производственном цикле, но и об эффективном использовании воды питьевого качества. На КГРЭС в 2021 году мы провели обследование существующей схемы пожарного водовода для выполнения проектных работ по замене в будущем году пожарно-питьевой сети. На НГРЭС такая замена уже выполняется: в отчетном периоде были заменены арматуры, пожарный водовод – на трубопровод из коррозионностойкой стали, отдельные участки подземных стальных водоводов – на полиэтилен.

(1) Деаэратор – техническое устройство, реализующее процесс деаэрации некоторой жидкости (обычно воды или жидкого топлива), то есть её очистки от присутствующих в ней нежелательных растворённых газовых примесей.

Ключевые показатели эффективности

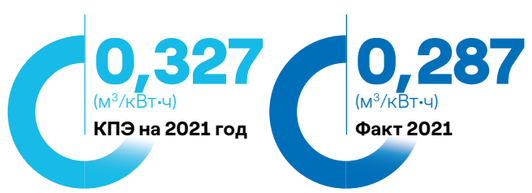
В рамках проекта по оптимизации водопотребления и водоотведения был установлен ключевой показатель эффективности (КПЭ) по удельному забору воды на собственные нужды.

В 2021 году фактическое удельное водопотребление на производственные нужды на 12% ниже установленного КПЭ на 2021, что демонстрирует фактический эффект от замены промышленных водоводов артезианской воды на КГРЭС, произведенной в 2020 году.

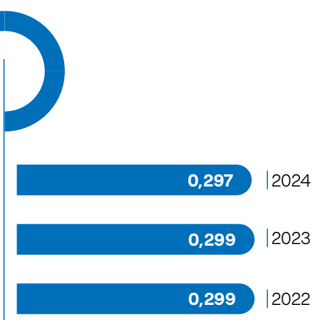
В рамках целеполагания на следующий период и раскрытия целей компании на краткосрочный период установлены КПЭ на 2022–2024 годы.

Основной эффект в снижении удельного показателя по воде на производственные нужды к 2024 году мы ожидаем от реализации проекта по вводу в эксплуатацию очистных сооружений Среднеуральской ГРЭС, что позволит нам экономить 1,23 млн м³ свежей воды в год.

Удельный забор воды на производственные нужды



КПЭ удельного забора воды на производственные нужды на 2022–2024 годы
(м³/кВт·ч)



Об изменении методологии расчета смотрите в начале раздела «Ответственное водопотребление»

Управление отходами

Управление отходами

| 306-1 | 306-2 |

Принципы циркулярной экономики для нас – непоколебимый приоритет и акселератор нашей стратегии. В соответствии с Экологической политикой, принятой в компании, мы принимаем на себя обязательства:

1 **Придерживаться следующих приоритетов в управлении отходами:**
1. предотвращение их образования;
2. обеспечение использования;
3. принятие мер по обезвреживанию;
4. размещение допускается при отсутствии приемлемых методов использования и обезвреживания отходов, учитывая особенности в регионах присутствия компании.

2 **Снижать образование всех видов отходов** путем рационального потребления ресурсов и максимального вовлечения отходов во вторичный хозяйственный оборот в соответствии с принципами циркулярной экономики.

3 **Максимально использовать вещества или предметы, образовавшиеся в процессе производства**, выполнения работ, оказания услуг или в процессе потребления, внедряя подход к управлению побочными продуктами выработки электроэнергии, учитывающий принцип циркулярной экономики.

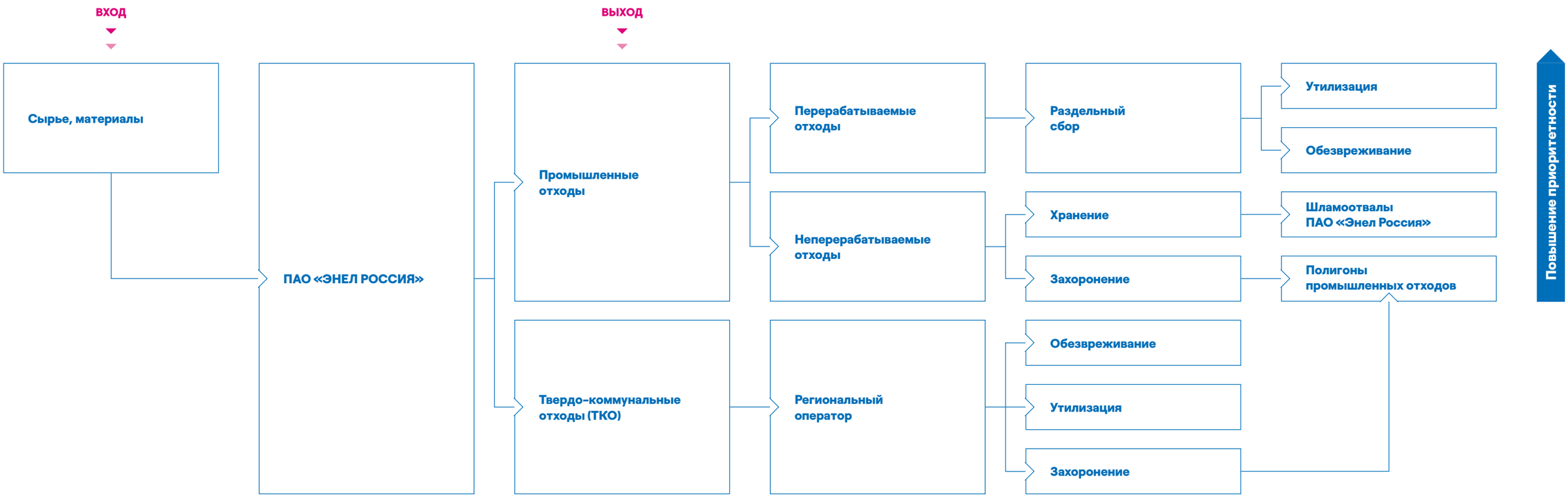
4 **Принимать решение об удалении веществ или предметов, которые образованы в процессе производства**, выполнения работ, оказания услуг или в процессе потребления в качестве отходов только при отсутствии экологически обоснованных способов их вторичного использования.

5 **Вести достоверный учет образующихся отходов**, организовывать их накопление в соответствии с установленными требованиями, максимально обеспечивая их раздельное накопление.

6 **Осуществлять поиск и внедрять наиболее экологически обоснованные способы обращения с отходами**, отдавая приоритет их утилизации, обезвреживанию.

7 **Стремиться к сокращению количества отходов**, направляемых на размещение, при размещении отходов использовать объекты размещения отходов, исключающие вторичное загрязнение окружающей среды.

Схема принципиального подхода к управлению отходами производства и потребления, образующимися в компании



В соответствии с нашей стратегией, мы продолжаем повышать количество направляемых на утилизацию отходов, образованных на наших предприятиях. Доля отходов, переданных на утилизацию в 2021 году, составила 71% по сравнению с 44% в 2020 году.

На производственных филиалах нашей компании, включая дочернюю компанию Азовская ВЭС, образовалось 13,13 тыс. тонн отходов производства и потребления, что на 27% меньше количества отходов, образованных в 2020 году. Основными отходоемкими разовыми работами в 2021 году являлись работы по продолжению ликвидации шламонакопителя на Конаковской ГРЭС и завершению работ по демонтажу ПГУ 170 МВт на Невинномысской ГРЭС.

–27%
уменьшение отходов производства и потребления

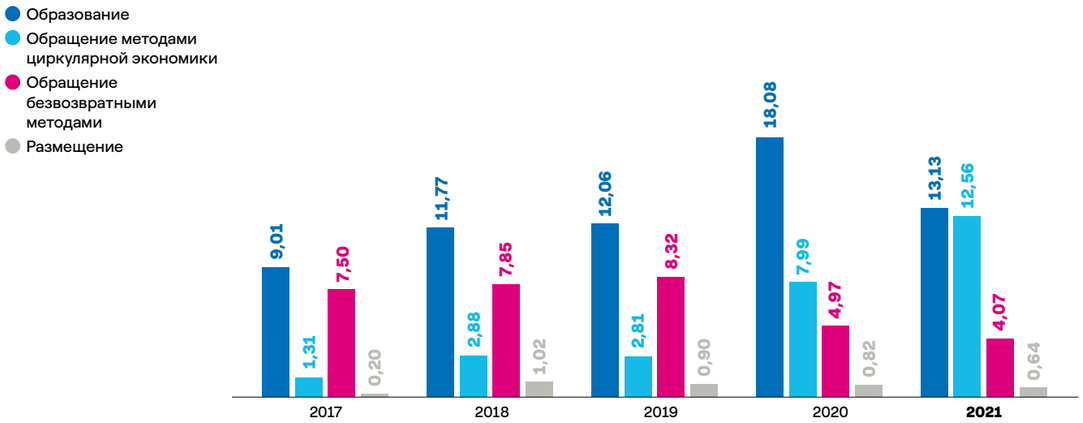
При эксплуатации Азовской ВЭС в 2021 году (введена в эксплуатацию в мае 2021 года) образуются только твердые коммунальные отходы (ТКО), обращение с которыми организовано в соответствии с законодательством с привлечением регионального оператора по обращению с ТКО. Учет и обращение с производственными отходами обеспечиваются подрядными организациями, осуществляющими эксплуатацию Азовской ВЭС.

| 306-3 |

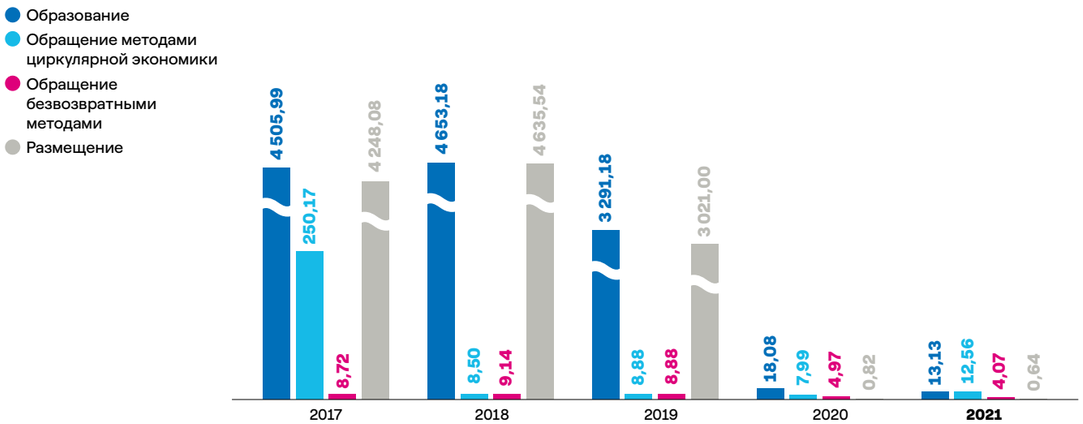
Доля всех отходов, переданных на утилизацию в 2021 году, выросла на 27%. Доля всех отходов, переданных на захоронение и обезвреживание, снизилась на 58%.

–58%
уменьшение доли всех отходов, переданных на захоронение и обезвреживание

Динамика образования и обращения с отходами (без РГРЭС) (тыс. тонн)



Динамика образования и обращения с отходами (с РГРЭС)[1] (тыс. тонн)



Образование отходов в компании не равно сумме обращения, потому что из года в год часть накопленных, но еще не обращенных отходов, остается на балансе компании и подвергается обращению в следующем отчетном периоде.

(1) Включая Азовскую ВЭС.

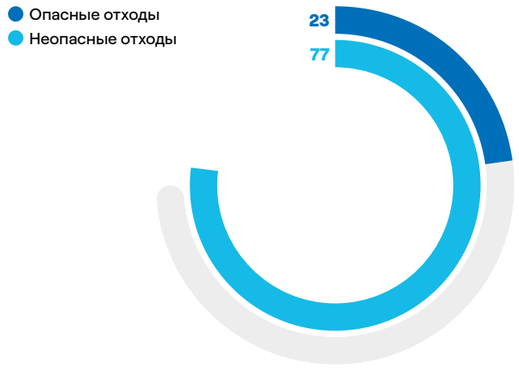
| 306-4 | 306-5 |

Образование неопасных отходов в компании составило 77% от общего количества всех образованных отходов. Кроме того, в 2020 и 2021 годах доля их утилизации превышала 70% от всех методов обращения.

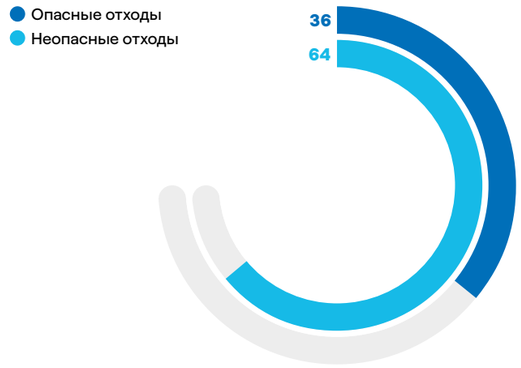
Данный результат был достигнут за счет применения устойчивых решений при утилизации железобетонных отходов и отходов кирпича от демонтажа ПГУ-170 Невинномысской ГРЭС.

Образование и обращение с отходами в 2021 году[1] (%)

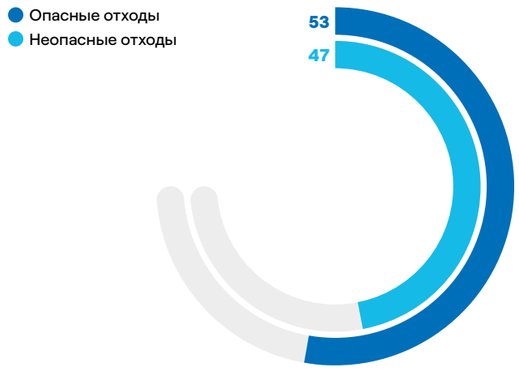
Образование отходов



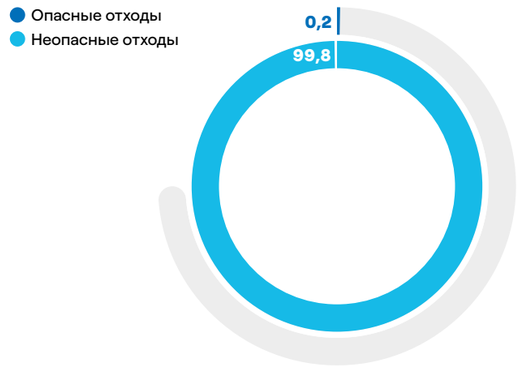
Обращение методами циркулярной экономики



Обращение безвозвратными методами



Размещение на эксплуатируемом объекте



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

Более подробную информацию об обращении с отходами смотрите на сайте

К основным неопасным отходам относятся: лом и отходы металлов, отходы керамзита, отходы (осадки) водоподготовки при механической очистке природных вод, ионообменные смолы, растительные отходы при уходе за древесно-кустарниковыми посадками, лом кирпичной кладки, отходы цемента и шамотного кирпича.

Образование опасных отходов в компании составило 23% от общего количества всех образованных отходов. В периоды, предшествующие 2021 году, низкая доля утилизации опасных отходов была связана с тем, что основная масса подобных отходов приходится на отходы IV класса опасности (такие как отходы асбеста, отходы (мусор) от строительных и ремонтных работ, смет с территории, мусор от сноса и разборки зданий несортированный, отходы базальтового волокна и т. д.). Технологии по утилизации отходов этого класса в регионах расположения производственных филиалов компании отсутствуют, в связи с чем они направляются на захоронение.

В 2021 году доля утилизации опасных отходов выросла до 78%, что связано с образованием в 2020 и 2021 годах лома асфальтовых и асфальтобетонных покрытий (4,4 тыс. тонн) при ликвидации шламоотвала Конаковской ГРЭС и обеспечением их утилизации в 2021 году.

Отдельно необходимо отметить, что в 2021 году 100% отходов, включенных в перечень видов отходов производства и потребления, в состав которых входят полезные компоненты и захоронение которых запрещается (данный перечень утвержден распоряжением Правительства РФ от 25.07.2017 N 1589-р), были направлены компанией не на захоронение, а на утилизацию и обезвреживание.

Подробные данные по отходам смотрите на сайте

Чем отличаются захоронение, утилизация и обезвреживание?(1)

Утилизация отходов – это использование отходов для производства товаров (продукции), выполнения работ, оказания услуг, включая повторное применение отходов, в том числе повторное применение отходов по прямому назначению (рециклинг), их возврат в производственный цикл после соответствующей подготовки (регенерация), извлечение полезных компонентов для их повторного применения (рекуперация), а также использование твердых коммунальных отходов в качестве возобновляемого источника энергии (вторичных энергетических ресурсов) после извлечения из них полезных компонентов на объектах обработки.

Обезвреживание отходов – уменьшение массы отходов, изменение их состава, физических и химических свойств (включая сжигание, за исключением сжигания, связанного с использованием твердых коммунальных отходов в качестве возобновляемого источника энергии (вторичных энергетических ресурсов), и (или) обеззараживание на специализированных установках) в целях снижения негативного воздействия отходов на здоровье человека и окружающую среду.

Размещение отходов – хранение и захоронение отходов.

- **Хранение отходов** – складирование отходов в специализированных объектах сроком более чем одиннадцать месяцев в целях утилизации, обезвреживания, захоронения.
- **Захоронение отходов** – изоляция отходов, не подлежащих дальнейшей утилизации, в специальных хранилищах в целях предотвращения попадания вредных веществ в окружающую среду.

(1) Из Федерального закона от 24.06.1998 N 89-ФЗ «Об отходах производства и потребления».

Инициативы в области управления отходами и внедрение принципов циркулярной экономики

| 306-2 |

Мы уделяем большое внимание принципам циркулярной экономики, которые заложены в основу нашего Плана по устойчивому развитию. При работе с материалами и отходами мы всегда стремимся, чтобы они находили повторное применение или вторую жизнь.

В 2021 году мы продолжили мониторинг всех видов образующихся отходов и способов обращения с ними. В предыдущий период мы определили пять целевых показателей (КПЭ), представленная динамика изменения которых демонстрирует повышение эффективности обращения с отходами.

КПЭ	Результат 2019	Результат 2020	Результат 2021
1. Доля отходов, переданных на утилизацию от всех образовавшихся отходов	23%	44%	71%
2. Доля неопасных отходов, переданных на утилизацию от всех образовавшихся неопасных отходов	27%	72%	78%
3. Доля опасных отходов, переданных на утилизацию от всех образовавшихся опасных отходов	2%	1%	61%
4. Доля переданных на утилизацию масел от всего объема образования отработанных масел	40%	92%	99,94%
5. Количество образованных отходов в тоннах	12 064	18 082	13 130

Положительная динамика по КПЭ NN 1–4 свидетельствует об увеличении количества отходов, передаваемых на утилизацию, за счет внедрения наиболее эффективных способов обращения с отходами и прекращения их передачи на полигоны для размещения или на сжигание.

Снижение количества образующихся отходов (КПЭ N 5) связано со снижением объемов образования отходов от разовых работ по демонтажу шламонакопителя Конаковской ГРЭС и ПГУ 170 МВт Невинномысской ГРЭС.

Наши возможности по передаче отходов на утилизацию зависят от рынка услуг по утилизации отходов в регионах присутствия производственных филиалов. В этой связи мы проводим регулярный мониторинг информации, содержащейся в банке данных об отходах и о технологиях утилизации и обезвреживания отходов различных видов, анализируем рынок подрядных организаций, специализирующихся на утилизации отходов, в регионах присутствия компании.

Избранный проект: Утилизация материалов от демонтажа парогазовой установки ПГУ 170 МВт НГРЭС

На Невинномысской ГРЭС мы провели уникальную операцию по демонтажу здания парогазовой установки ПГУ 170 МВт. Это первый реализованный в России проект, полностью соответствующий принципам циркулярной экономики.

При демонтаже здания парогазовой установки было образовано 12,37 тыс. тонн отходов, из них 21% составил металлолом, отправленный на переплавку, что даст возможность его повторного использования, а 78% – бой железобетонных конструкций и кирпича, из которого на дробильной установке в соответствии с техническими условиями произведены строительные материалы – щебень из дробленного бетона и щебень из дробленного кирпича. После подтверждения их соответствия техническим условиям полученный щебень был вовлечен в засыпку котлована, оставшегося после демонтажа ПГУ.

Таким образом, 99% материалов здания и оборудования были использованы повторно.

Вопрос снижения количества образующихся отходов (КПЭ N 5) при сохранении традиционных отходообразующих производственных процессов наиболее чувствителен. Он связан с необходимостью и актуальностью законодательного определения понятия «вторичный материальный ресурс» и разработки соответствующих правовых основ регулирования. Возможность вовлечения в оборот боя стекла, кирпича, железобетонных изделий, бумажных отходов и т. д. в качестве вторичных материальных ресурсов существенным образом зависит от принятия нормативно-правовых актов в данной сфере.

Повышение эффективности управления отходами в компании сопровождается процессами цифровизации. С 2020 года мы внедряем новую цифровую систему учета образования, хранения и передачи отходов Digital Waste Management, которая позволит обеспечить автоматизацию и цифровизацию процессов учета движения отходов в компании. В 2021 году была продолжена ее опытная эксплуатация.

Еще одним важным направлением деятельности компании в области обращения с отходами является эксплуатация собственных объектов размещения отходов СУГРЭС и НГРЭС с соблюдением природоохранных требований. На всех объектах размещения отходов, с учетом их возможного влияния на экологию, силами специализированных организаций ежегодно осуществляется мониторинг состояния и загрязнения окружающей среды, а также производственный контроль технического и эксплуатационного состояния данных объектов.

Проект строительства очистных сооружений на СУГРЭС включает в себя установку по обезвоживанию шлама очистки сточных вод. Такая установка позволит отказаться от потребности в эксплуатации сразу двух объектов размещения отходов: шламоотвала и карты отстоя мазутного хозяйства с возможностью планирования и дальнейшей реализации решений по их ликвидации с соблюдением природоохранных требований.

Мы комплексно подходим к решению вопросов эффективного управления отходами и стремимся при максимальном использовании принципов циркулярной экономики снизить до «нуля» негативное воздействие отходов производственных филиалов на окружающую среду. В будущем году мы планируем зафиксировать эти процессы, выпустив Положение компании о внедрении принципов циркулярной экономики и разработав соответствующий регламент, который позволит интегрировать принципы циркулярности в бизнес-деятельность компании более эффективно. Мы также намерены распространять знания о принципах циркулярной экономики, привлекая все больше заинтересованных сторон, в том числе, вне периметра нашей компании, к внедрению этой модели.

Управление радиоактивными отходами

Некоторые аспекты нашей производственной деятельности сопряжены с образованием радиоактивных отходов (РАО). РАО образуются в компании в процессе очистки артезианской воды на КГРЭС. Содержащиеся в артезианской воде естественные радионуклиды, в частности радий-226 и его дочерние продукты, накапливаются на фильтрующем материале.

Данные РАО относятся к 4 классу[1] удаляемых твердых РАО.

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

Наши сотрудники ознакомлены с требованиями по соблюдению радиационной безопасности, обеспечены средствами индивидуальной защиты и действуют согласно разработанным инструкциям. Эти инструкции разработаны в полном объеме в соответствии с нормативными актами в сфере радиационной безопасности. Обращение с радиоактивными отходами осуществляется на договорной основе с организациями, имеющими лицензию на предоставление услуг по обращению с РАО.

В 2021 году нашей компанией была получена лицензия Ростехнадзора на право эксплуатации пункта хранения радиоактивных отходов.

Образование и утилизация РАО

	2018	2019	2020	2021
Образовано РАО	12,5 м³ (12,11 т)	14,5 м³ (15,79 т)	17,0 м³ (20,76 т)	12,0 м³ (14,175 т)
Вывезено РАО	12,5 м³ (12,11 т)	14,5 м³ (15,79 т)	11,5 м³ (14,0 т)	17,5 м³ (20,83 т)
Хранение РАО в пункте временного хранения	0	0	5,5 м³ (6,655 т)	0
Мероприятия	Замена фильтрующего материала на ионообменных фильтрах			

(1) В соответствии с Критериями отнесения твердых, жидких и газообразных отходов к радиоактивным отходам, утвержденными Постановлением Правительства Российской Федерации от 19.10.2012 N 1069.

Потребление вспомогательных ресурсов

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.

Общий расход вспомогательных ресурсов в 2021 году составил 4 318 тонн, что на 5% меньше, чем в 2020 году. Изменение объясняется неравномерной динамикой использования вспомогательных материалов в зависимости от качества исходной воды, графиков замены фильтрующих материалов и периодичности выполнения плановых ремонтов.

Одновременно с этим в 2021 году зафиксировано увеличение использования основных расходных материалов: гашеной извести, трехвалентного натрия фосфата и аммиака. Оно связано с проведением предпусковой водно-химической очистки котла после его реконструкции, а также с проведением фосфатно-аммиачной вываркн на некоторых энергоблоках НГРЭС, с увеличением выработки обессоленной воды на КГРЭС и СУГРЭС. Кроме того, было зафиксировано увеличение использования гипохлорита натрия и диоксида хлора на СУГРЭС, которое объясняется вводом в эксплуатацию схемы очистки стоков, где эти вещества применяются для обеззараживания сточных вод. Снижение расхода смазочного масла в целом по компании в 2 раза и трансформаторного масла в почти 7 раз связано с неравномерной динамикой периодичности выполнения плановых ремонтов эксплуатируемого оборудования.

Избранный проект: Повторное использование гидроксида натрия на Конаковской ГРЭС

Много лет на КГРЭС существует схема совместной регенерации анионитовых фильтров II ступени с анионитовыми фильтрами I ступени. При регенерации раствор гидроксида натрия подается сначала на фильтры II ступени, обладающей меньшей степенью загрязнения, а затем повторно используется на более загрязненных фильтрах I ступени вместо подачи в баки нейтрализации. Данный подход позволяет интегрировать принципы циркулярной экономики в производственные процессы компании и сокращать количество используемого реактива.

Биологическое разнообразие и сохранение природного наследия

| 304-1 |

Биологическое разнообразие имеет важнейшее значение для нашей компании. Мы учитываем возможные риски и стремимся к охране и защите биоразнообразия на всех этапах своей деятельности, включая строительство новых объектов традиционной и альтернативной генерации, модернизацию существующих мощностей, деятельность по производству тепловой и электрической энергии, вывод из эксплуатации и демонтаж объектов генерации, посредством принятия соответствующих мер.

Мы всегда открыты к диалогу и сотрудничеству по вопросам охраны и защиты биоразнообразия. Мы выстраиваем взаимодействие со всеми заинтересованными сторонами, включая органы государственной власти, органы местного самоуправления, общественные объединения и некоммерческие организации, научные сообщества, а также местные сообщества и другие организации.

Наши обязательства в этой области закреплены в **Экологической политике**, а также в **Политике в области биологического разнообразия**, разработанной специально для этих целей. Политика в области биологического разнообразия определила общие намерения и направления нашей деятельности в данном направлении. При разработке Политики мы опирались на лучшие международные практики, а также на требования законодательства в области охраны и защиты критически важных сред обитания и приоритетных объектов биологического разнообразия, которые мы обязуемся неукоснительно соблюдать.

В 2021 году мы приступили к практической реализации Политики в области биологического разнообразия. Важным шагом в данном направлении стали разработка и раскрытие информации о **Плане мероприятий**[1] по охране и защите биоразнообразия, охватывающем все основные направления работы, актуальные для компании.

Мы уделяем большое внимание недопущению угрозы биоразнообразию, вкладывая значительные ресурсы в анализ рисков на всех этапах и периодах работы электростанций, ориентируясь на действующее законодательство и принятые нами добровольные обязательства. Все наши проекты по строительству и реконструкции обязательно анализируются с точки зрения воздействия на окружающую среду. По результатам проведенного анализа в случае необходимости разрабатывается план по защите растительного и животного мира. Аналогичным образом мы анализируем и производственную деятельность, принимая меры по охране и защите биологического разнообразия в соответствии с принципом иерархии минимизации воздействия[2].

В рамках Интегрированной системы менеджмента и международного стандарта ISO 14001:2015 «Системы экологического менеджмента» мы ежегодно определяем значимые экологические аспекты нашей деятельности, в том числе прямо или косвенно связанные с биологическим разнообразием.

1) План мероприятий по охране и защите биоразнообразия ПАО «Энел Россия» и его подконтрольных обществ, имеющих существенное значение, на 2021–2023 годы.
(2) 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; и, 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»).

Общие параметры, используемые при оценке, являются следующими:

Забор воды на технологические нужды	Непревышение 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

По результатам оценки экологических аспектов, проведенной в 2021 году, в тепловой генерации были выявлены следующие значимые экологические аспекты, связанные с биологическим разнообразием:

Значимый экологический аспект	Меры по снижению значимости
Воздействие на объекты животного мира при водозаборе из Невинномысского канала (НГРЭС)	В текущем отчетном периоде в соответствии с установленными требованиями были осуществлены: строительство, ввод в эксплуатацию и мониторинг эффективности рыбозащитного устройства (РЗУ) на Береговой насосной станции НГРЭС. По результатам мониторинга РЗУ было признано эффективным[1].
Отведение производственных, дренажных и ливневых сточных вод (СГРЭС)	Мероприятия, направленные на снижение значимости данного экологического аспекта, реализовывались в отчетном периоде в рамках проекта по оптимизации водопотребления и водоотведения.

Более подробную информацию смотрите в разделе «Ответственное водопользование»

(1) С 2021 года все наши электростанции оборудованы эффективными РЗУ, которые призваны снизить воздействие производственной деятельности на водные биологические ресурсы путем предотвращения их попадания в водозабор, что позволяет сохранять биологическое разнообразие поверхностных водных объектов.

В 2021 году, после введения Азовской ВЭС в коммерческую эксплуатацию, следуя лучшим корпоративным практикам, нами был начат процесс орнитологического мониторинга для определения степени влияния деятельности ветропарка на птиц, гнездящихся на его территории или в непосредственной близости от нее, а также на пути миграции перелетных птиц. По итогам первого этапа мониторинга, проводившегося с апреля по ноябрь 2021 года, степень влияния была определена как низкая. Для подтверждения полученных результатов мониторинг будет продолжен в 2022 году.

Об окончательных результатах мониторинга и принятых компанией действиях мы расскажем в следующих отчетах.

Филиал Среднеуральская ГРЭС граничит с особо охраняемой природной территорией «Озеро Исетское с окружающими лесами». Площадь особо охраняемой природной территории составляет 4 738 га. Мы уделяем особое внимание ведению работ вблизи этой территории и осуществляем усиленный мониторинг влияния на ее биоразнообразие.

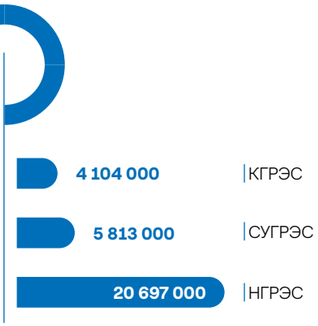
| 304-3 |

Мы заботимся и о том, чтобы представители фауны были в безопасности. Так, на открытых распределительных устройствах КГРЭС установлены специальное оборудование для отпугивания птиц, которое не допускает попадание чаек в рабочие элементы открытого распределительного устройства.

Все эти и многие другие мероприятия включены в «План мероприятий по охране и защите биоразнообразия ПАО «Энел Россия» и его подконтрольных обществ, имеющих существенное значение, на 2021–2023 год».

В данном Плане систематизированы все элементы управления деятельностью компании, связанные с воздействием на биоразнообразие и среду обитания. План определяет мероприятия по охране и защите биологического разнообразия, соответствующие виды-индикаторы чувствительных к изменениям животных и растений, сроки мероприятий и объемы ориентировочного финансирования, а также закрепляет механизмы участия заинтересованных сторон и подразделения, ответственные за реализацию мероприятий.

Расходы на охрану и защиту биологического разнообразия за 2021 год, включая амортизацию основных фондов (руб.)



Реализация мероприятий в рамках Плана отражает вклад компании в достижение Цели N 15 в области устойчивого развития ООН «Сохранение экосистем суши».

Отчет о выполнении Плана за 2021 год смотрите на сайте

7.

Люди, с которыми мы работаем

Основные итоги 2021 года 195
Подход к управлению персоналом 196
Структура персонала 199
Эффективность и социальное партнерство 203
Привлечение и развитие талантов 209
Социальная политика, здоровье и культура 217

Направление	Цель 2022-2024			Результат 2021	ЦУР
NEW Развитие новой культуры «Человеческая устойчивость» среди всех сотрудников (количество, как минимум)	1 (2022)	1 (2023)	1 (2024)	Нет данных (новая цель)	4, 8
Гарантированное минимальное количество часов обучения (на сотрудника/год)	49 (2022)	49,5 (2023)	49,5 (2024)	**95,8 часов** на человека	4, 8
Внутренние наставники среди руководителей (% вовлеченных)	38 (2022)	43 (2023)	55 (2024)	**20%** вовлеченных	4, 8
NEW Часы обучения по направлениям: **(1)** цифровые технологии, устойчивое развитие, подготовка в области прав человека (% от общего количества учебных часов); **(2)** дополнительная квалификация и переквалификация (% от общего количества учебных часов)	**(1)** 10 (2022)	**(1)** 12 (2023)	**(1)** 14 (2024)	Нет данных (новая цель)	4, 8
	(2) 30 (2022)	**(2)** 35 (2023)	**(2)** 40 (2024)		
Исследование климата (% допущенных и % завершивших опрос)	100 / 75 (2022)	100 / 75 (2023)	100 / 80 (2024)	**100% / 89%**	8
Оценка открытой обратной связи (% вовлеченных и % оцененных)	100 / 99 (2022)	100 / 99 (2023)	100 / 99 (2024)	**100% / 99%**	8
Сотрудники с высоким потенциалом, задействованные в программах обучения и развития, включая кросс-функциональные инициативы (%)	35 (2022)	42 (2023)	46 (2024)	**28%**	8
Трехлетний индивидуальный карьерный план для сотрудников с высоким потенциалом (%)	10 (2022)	15 (2023)	17,5 (2024)	**8%**	8
Женщины в практиках найма (% в финальном списке кандидатов)	50 (2022)	50 (2023)	50 (2024)	**57%**	5, 8
Женщины в менеджменте (включая топ-менеджмент, %)	23 (2022)	23 (2023)	23 (2024)	**23%**	5, 8

Основные итоги 2021 года

Наши ключевые достижения за 2021 год:

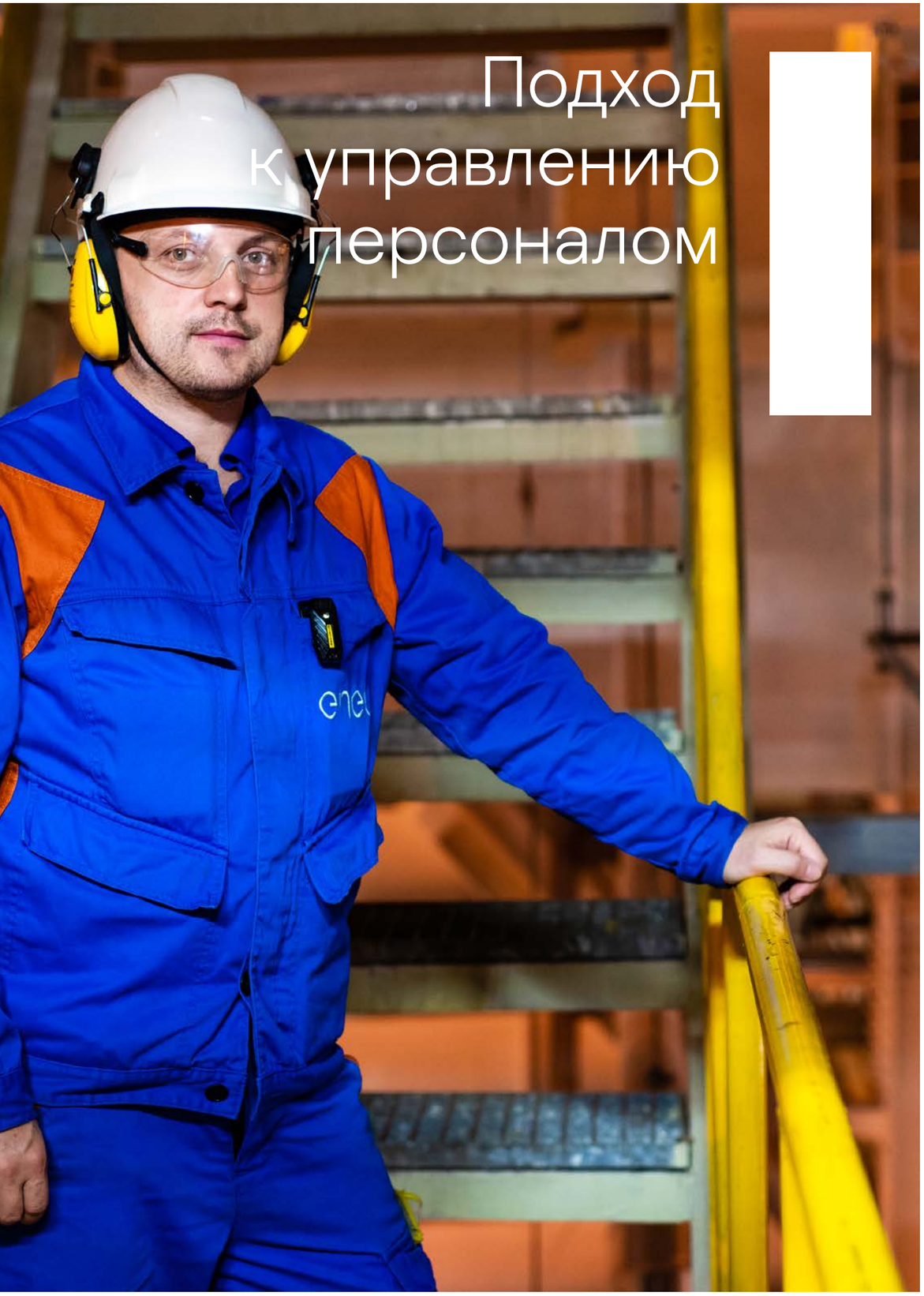
- рост производительности;
- рекордное количество часов обучения;
- улучшение гендерного баланса в подборе, составе преемников и уровне компенсации.

Два серьезных вызова, с которыми мы столкнулись на фоне продолжающейся пандемии:

- организация вакцинации сотрудников компании (на конец года вакцинировано 85% сотрудников) до уровня, который позволил сформировать высокий коллективный иммунитет и тем самым минимизировать факт отсутствия сотрудников на рабочих местах;
- удержание показателя текучести на управляемом уровне (7,1% по итогам года, что на 0,2% выше по сравнению с 2020 годом), несмотря на оживление рынка труда со 2 квартала 2021 года.

Вместе с тем, **2021 год прошел для дирекции по персоналу и организационному развитию в контексте оптимизации бизнес-процессов и в расширении человекоцентричного подхода**. Так, мы провели централизацию функционала направлений «Компенсации и льготы» и «Внедрение цифровых решений», увеличили вдвое количество менеджеров по персоналу, выполняющих роль кадровых бизнес-партнеров, за счет расширения полномочий наших сотрудников.

Подход к управлению персоналом



Наши сотрудники – наибольшая ценность и неотъемлемая составляющая успеха компании. Мы стремимся постоянно повышать эффективность системы управления персоналом. Наша основная задача заключается в профессиональном развитии сотрудников, повышении уровня их экспертизы, а также их дальнейшем карьерном росте в компании.

Мы предлагаем нашим сотрудникам конкурентоспособный компенсационный пакет, сопоставимый с уровнем оплаты труда по отрасли и значительно превышающий средние значения во всех регионах присутствия филиалов компании. Мы неукоснительно соблюдаем трудовое законодательство, принципы корпоративной и профессиональной этики.

Важнейшей частью нашей корпоративной культуры является обеспечение инклюзии и равных прав, а также недопущение дискриминации. Мы предоставляем всем равные условия при трудоустройстве, карьерном и профессиональном росте, в том числе через участие во внутренних конкурсах на вакансии. Мы стремимся привлекать и развивать наиболее талантливых сотрудников, вне зависимости от политической, религиозной, национальной, этнической, расовой, лингвистической, половой и возрастной принадлежностей и других индивидуальных особенностей, мотивируем сотрудников развиваться в личном и профессиональном аспектах, добиваться большего на протяжении всей карьеры.

Мы поощряем многообразие и верим, что коллектив, состоящий из людей с различным жизненным опытом и культурным базисом, способен к более комплексному выполнению рабочих задач. Наша компания соблюдает данные принципы на всех этапах взаимоотношений с сотрудниками, начиная с процесса найма и заканчивая процедурой оценки и продвижения по службе. Все наши суждения относительно наших сотрудников основываются исключительно на их компетенциях и профессиональных навыках.

Несмотря на вызовы, связанные с пандемией коронавирусной инфекции, мы смогли успешно адаптировать и трансформировать бизнес-процессы. За 2020–2021 годы нам удалось реализовать:

- обучение руководителей навыкам управления гибридными командами;
- обучение сотрудников методам повышения эффективности удаленной работы;
- ремонт и обустройство офисных помещений в соответствии с новыми режимами работы;
- программы развития цифровых навыков у сотрудников на необходимом уровне;
- внедрение формата онлайн для программ продвижения здорового образа жизни.

Эффективность процессов в области управления персоналом регулярно анализируется посредством проведения внутренних аудитов.

Ключевым ответственным лицом за реализацию всех мероприятий по работе с персоналом является Заместитель генерального директора – Директор по персоналу и организационному развитию. В его подчинении находится одноименная дирекция, которая включает в себя:

Центр компетенций по развитию и трансформации

- управление подбором и обучением;
- развитие и забота о людях;
- управление многообразием и стимуляция культурной трансформации;
- управление организационной структурой и организационное развитие.

Центр компетенций по кадровым процессам

- управление затратами на оплату труда;
- управление системой мотивации сотрудников;
- администрирование трудовых отношений;
- взаимодействие с профсоюзами.

Менеджеры по персоналу

- поддержка функциональных руководителей и сотрудников по всем вопросам, связанным с периметром дирекции по персоналу и организационному развитию.

Подробнее о системе управления вопросами персонала и организационного развития смотрите на сайте

Мы уделяем большое внимание информированию сотрудников о новых возможностях для персонала и изменениях, которые происходят в компании, а также промежуточных результатах деятельности. Для этого руководство компании и менеджеры по персоналу проводят с сотрудниками регулярные коллективные и индивидуальные встречи. Так, в отчетном периоде со всеми сотрудниками компании мы провели онлайн-встречи, чтобы рассказать им об особенностях обновленной кадровой стратегии и представить обновленные модель, структуру и ключевые проекты в отношении работы с персоналом.

Для дальнейшего построения гибких человекоцентричных отношений и внедрения индивидуального подхода при работе с каждым сотрудником, все менеджеры по персоналу прошли четырехмодульную программу подготовки.

Каждый сотрудник компании также получил возможность определить своего менеджера по персоналу, с которым будет взаимодействовать по вопросам индивидуального развития и своего пути в компании. Для этого компания на базе корпоративного внутреннего портала сотрудника внедрила платформу, на которой всем сотрудникам предоставлена возможность участвовать в основных кадровых процессах, а также взаимодействовать с компанией из любой точки и с любого устройства.

Наша стратегия по развитию человеческого капитала, как и прежде, включает в себя три основных направления. Все наши проекты и активности структурированы в соответствии с указанными блоками:

Эффективность и социальное партнерство	Мы используем систему постановки целей и мониторинга эффективности для сотрудников и подразделений компании. Продолжается автоматизация производственных процессов, внедрены информационные системы, доступность которых обеспечивается через повышение уровня цифровых навыков сотрудников и предоставление корпоративных смартфонов и сим-карт. Мы реализуем стратегию по эффективному управлению всеми расходами, включая расходы на оплату труда. Повышение эффективности компании реализуется через оптимизацию бизнес-процессов и управление численностью персонала. Мы активно поддерживаем и реализуем социальные инициативы, формируем и постоянно развиваем систему мотивации и вознаграждения сотрудников. Традиционно мы уделяем большое внимание развитию социального диалога, поддерживая открытые и прозрачные отношения с профсоюзными организациями всех наших филиалов, основанные на стремлении к взаимному учету интересов каждой из сторон. Так, в 2021 году была сохранена такая дополнительная льгота, как предоставление альтернативных детскому отдыху видов поддержки развития, обучения, укрепления здоровья детей сотрудников в условиях пандемической ситуации, а также согласован к внедрению в 2022 году новый вид льготы – оплата готовности привлечения к работе в выходной или нерабочий праздничный день.
Привлечение и развитие талантов	Мы реализуем различные мероприятия по привлечению, развитию и удержанию талантов, предоставляя всем сотрудникам равные возможности для профессионального и карьерного развития, обучения, поддерживаем и развиваем культуру ответственности за собственное развитие. Внедряемая с середины 2021 года концепция мягкого лидерства, основанная на признании и развитии сильных сторон («талантов») сотрудников, способствует развитию человекоцентричной модели управления, во главе которой находятся таланты и культура обратной связи. Сохраняя систему обязательного профессионального обучения, мы постоянно расширяем спектр обучающих программ для сотрудников на базе онлайн-платформ, позволяющих качественно и эффективно осваивать новые знания и навыки. Мы поддерживаем развитие лидеров нашей компании через реализацию специальных коллективных и индивидуальных программ. Регулярно вниманию Совета директоров и его соответствующего комитета представляется обзор прогресса, а также дальнейшие планы по развитию управленческой команды. Совет директоров компании внимательно относится к вопросам развития лидеров, предлагая и обсуждая как общие, так и индивидуальные развивающие инициативы. Мы реализуем специальные программы по обучению как для всех сотрудников, так и для отдельных функциональных направлений, а также активно развиваем инициативу внутреннего наставничества среди менеджеров компании. Мы создаем возможности для формирования индивидуальных навыков и управленческих компетенций, развиваем цифровые навыки сотрудников. Мы внедряем инструменты объективной оценки результативности деятельности сотрудников, а также их потенциала для повышения эффективности кадровой преемственности. Для нас важна обратная связь сотрудников на всех уровнях.
Культура и вовлеченность	Мы поддерживаем корпоративную культуру на высоком уровне, уделяя особое внимание развитию культуры безопасности, повышению вовлеченности и благополучия каждого сотрудника. Благодаря крупным проектам, таким как проект «Живи Безопасно», направленным на совершенствование культуры безопасности в компании, а также связанным с ними глубоким исследованиям уровня адаптации сотрудников к условиям работы в «новой нормальности», мы создали специальные программы продвижения лидерства в вопросах безопасности, развития вовлеченности, формирования современного и отвечающего новым вызовам подхода к удержанию талантов. Реализация данных программ продолжится в 2022 и последующие годы. Мы считаем качество адаптации наших сотрудников к работе в условиях пандемии (т. н. «новой нормальности») важным фактором устойчивости компании. В усилении данного фактора нам помогают опросы и исследования, на основании которых формируются планы действий. Прогресс исполнения доводится до всех сотрудников через коммуникационные кампании. Мы активно продвигаем принципы многообразия и включенности, совершенствуемся и меняемся, учитывая мнение наших сотрудников, получаемое через проведение регулярных опросов.

Структура персонала

| 2-7 | 405-1 |

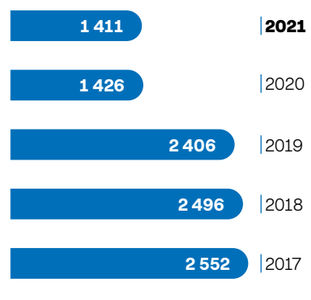
Численность персонала на конец 2021 года составила 1 411 человек. Благодаря реализации стратегии по оптимизации процессов тепловой генерации происходит планомерное снижение численности персонала. При этом в связи с вводом в эксплуатацию Азовской ВЭС произошел небольшой рост численности персонала данного дочернего общества.

Среднее количество сотрудников на тепловых станциях сопоставимо между собой и является примерно одинаковым (25-28%). Около 19% сотрудников работают в центральном офисе, выполняя управленческие или поддерживающие задачи. Самой малочисленной является Азовская ВЭС (0,7% от общей численности), поскольку работа генерирующего объекта автоматизирована и не требует присутствия большого количества оперативного персонала.

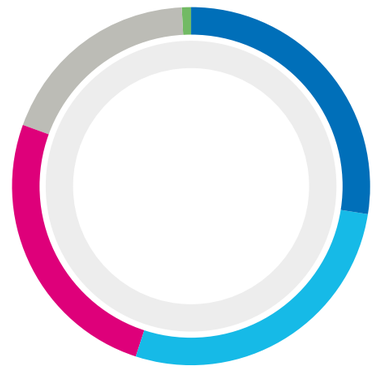
Мы ценим долгосрочные отношения с нашими сотрудниками, поэтому 98% из них работают на условиях постоянного трудового договора. Почти все наши сотрудники работают на условиях полной занятости, однако по индивидуальному запросу и согласованию с руководителем в нашей компании возможна частичная занятость. Этой возможностью в 2021 году воспользовались 4 человека.

Подробнее о вводе Азовской ВЭС и ведении деятельности на ней смотрите в разделах «Развитие возобновляемых источников энергии» и «Фокус на инновации и цифровизация»

Динамика численности персонала[1] (чел.)

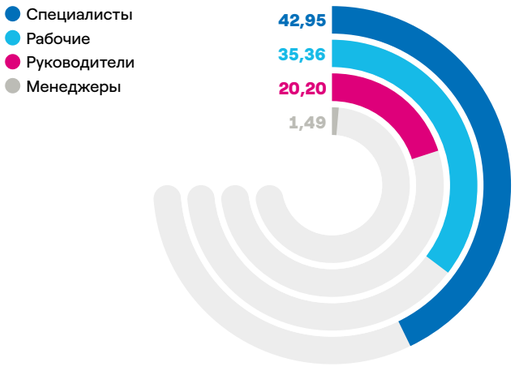


Сотрудники в разбивке по производственным филиалам и дочерним обществам в периметре объектов генерации (%)

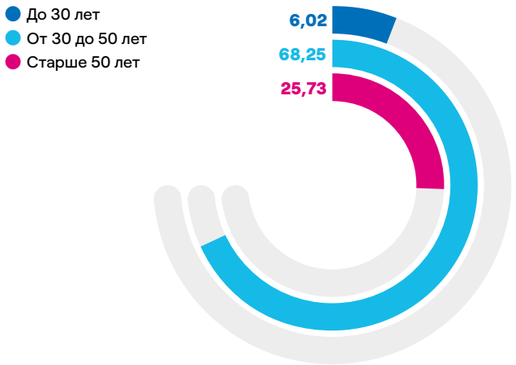


(1) Данные за 2019-2020 годы незначительно отличаются от данных в годовых отчетах за соответствующие периоды, поскольку учитывают также Азовскую ВЭС, введенную в эксплуатацию в 2021 году.

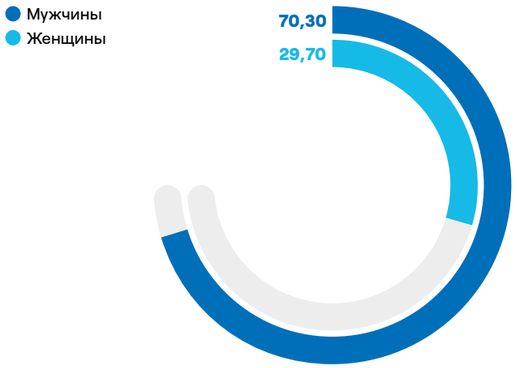
Сотрудники в разбивке по категориям (%)



Сотрудники в разбивке по возрасту (%)



Сотрудники в разбивке по полу (%)



Портрет наших сотрудников

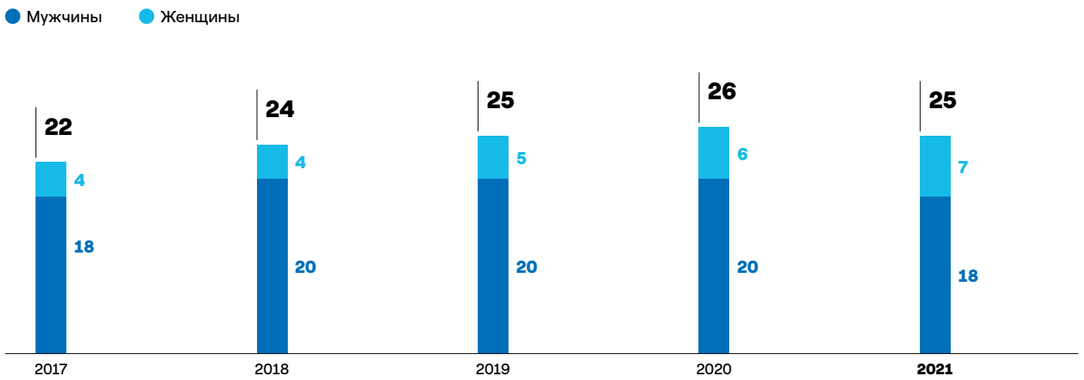
Менеджеры	Руководители	Специалисты	Рабочие
Должности руководителей, отвечающих за координацию выделенных функций или функциональное управление сотрудниками в периметре компании, которые относятся к списку должностей высокой степени ответственности в соответствии с методологией оценки должностей HAY Group.	Должности работников, 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.
• Генеральный директор • Заместители Генерального директора • Директор по внутреннему аудиту • Директор по возобновляемой энергетике • 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.

● Категории сотрудников ○ Описание категорий ◌ Примеры

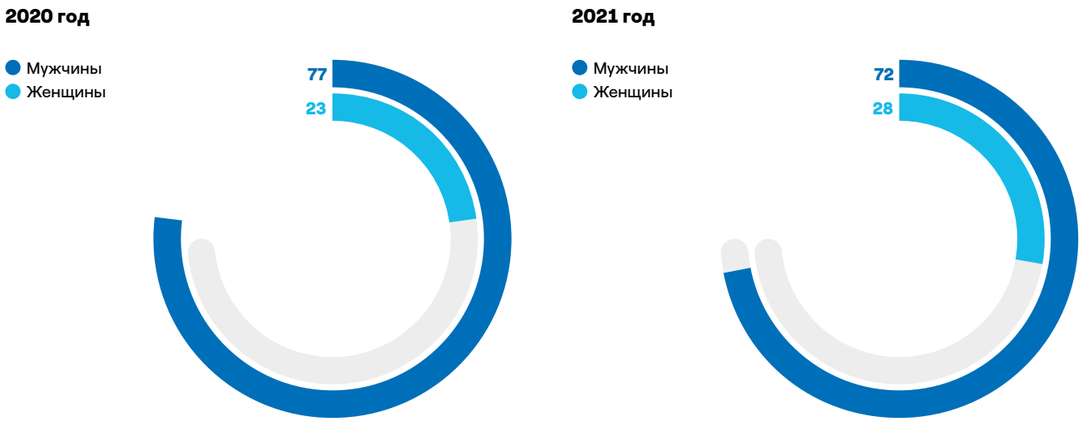
На долю топ-менеджмента в нашей компании приходится 1,5% от общего количества сотрудников. Сюда входят сотрудники категории CEO-1. Около 50% всех сотрудников составляют рабочие, выполняющие производственные задачи на станциях. Средний возраст сотрудников нашей компании – 43 года. Мы привлекаем к трудоустройству молодых специалистов и в возрасте до 30 лет, не ограничивая карьерный рост в компании, основываясь на возрастных критериях. Продвижение по службе связано исключительно с профессиональными компетенциями и достижениями сотрудников. Аналогичным образом мы не стремимся расставаться и с сотрудниками старшего возраста, напротив, рассматривая их как ценнейший актив и средоточие накопленного опыта, формирующего преемственность поколений.

Среди наших сотрудников больше мужчин, чем женщин, что обуславливается спецификой отрасли и особенностями физического труда на станциях. Тем не менее, наши показатели гендерного равенства почти на 8%[1] превышают мировые показатели занятости в сфере энергетики и на 18%[2] – показатель занятости женщин в тепловой генерации. Это стало возможным благодаря нашим инициативам по расширению прав и возможностей женщин в производственной – «традиционно мужской» – отрасли. Мы также поддерживаем стремление женщин к занятию руководящих должностей. За последний год доля женщин, занимающих руководящие позиции (CEO-1) выросла на 5%, а для женщин – руководителей среднего звена осталась на прежнем – высоком уровне (24% от общего числа руководителей среднего звена).

Состав сотрудников, занимающих руководящие должности (чел.)



Состав сотрудников, занимающих руководящие должности (%)



(1) Согласно данным Международного энергетического агентства; https://www.iea.org/topics/energy-and-gender.
(2) Согласно отчету Global Energy Talent Index (GETI) за 2021 год; https://www.getireport.com/.

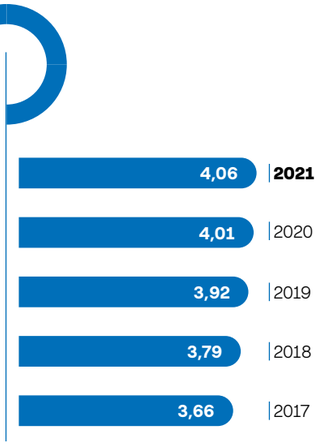
Эффективность и социальное партнерство

Производительность персонала

Направляя ресурсы на развитие и мотивацию персонала, мы уделяем внимание и их производительности, перестраиваем бизнес-процессы и находим области для изменений, в том числе за счет выстроенной на всех филиалах системы улучшений, – когда сами сотрудники выявляют и предлагают направления для оптимизации процессов, внедрения инновационных решений для роста производительности труда и эффективности функционирования станций.

Последовательный рост данного показателя, начиная с 2017 года, связан с внедрением стратегии по повышению эффективности процессов станций и связанной с этим планомерной оптимизацией численности персонала.

Динамика производительности персонала[1] (МВт/ЭПЗ[2])



Что такое производительность персонала?

Производительность персонала – это показатель эффективности работы сотрудников предприятия, продуктивность их производственной деятельности.

Производительность наших сотрудников считается как отношение установленной электрической мощности к средней численности персонала в компании.

(1) Данные в графике указаны без учета Рефтинской ГРЭС.
(2) ЭПЗ – эквивалент полной занятости.

Эффективность персонала также оценивается в соответствии с действующей в компании системой вознаграждения, которая основана на ключевых показателях эффективности (КПЭ) по разным функциональным направлениям. КПЭ включают в себя финансовые, экономические цели, показатели безопасности труда и экологической безопасности, операционной эффективности и учитывают бизнес-цели, которые ставит перед собой наша компания в краткосрочном и долгосрочном периоде.

Система позволяет применять единый подход к оценке результативности сотрудников и способствует единению сотрудников в достижении общих целей компании.

Мы гордимся тем, что несмотря на кризисное время и частичную удаленную работу, эффективность наших сотрудников продолжает расти как по объективным показателям (КПЭ), так и по мнению самих сотрудников и их руководителей, отраженных в различных опросах по вовлеченности, климату и безопасности.

Социальное партнерство

| 2–30 |

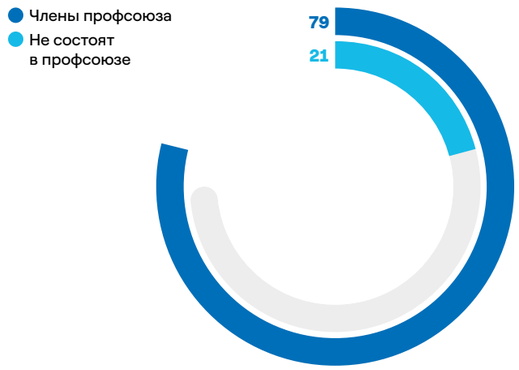
В 2021 году прошли коллективные переговоры по заключению коллективных договоров всех филиалов компании на новый срок. С учетом того, что в компании сложился определенный стандарт регулирования социально-трудовых отношений, при подготовке новых документов стороны социального партнерства исходили из необходимости совершенствования условий ранее действовавших коллективных договоров, обеспечивая их преемственность. В ходе переговоров стороны социального партнерства обсудили широкий круг вопросов, в том числе, повышение производительности и эффективности труда сотрудников, безопасности производства и определили планы дальнейшей взаимной консультативной работы в интересах сотрудников компании.

В соответствии с достигнутыми договоренностями, условия коллективных договоров филиалов компании с включением ряда улучшений продлены на 2022 год. Согласно требованиям ТК РФ действие принятых коллективных договоров распространяется почти на 100% сотрудников филиала, в котором он заключен.

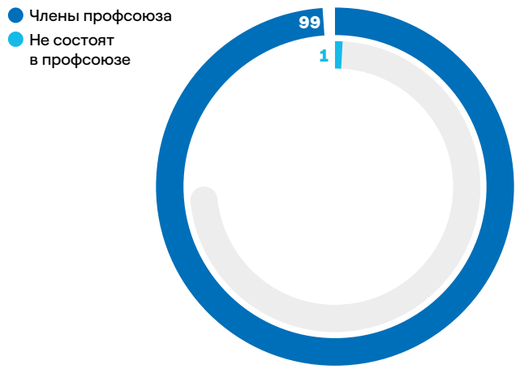
Для информирования сотрудников о достигнутых договоренностях менеджеры по персоналу провели семь коммуникационных встреч с сотрудниками всех филиалов, включая руководителей центрального офиса, управляющих в том числе централизованными функциями на производственных филиалах. В 2022 году планируется продолжение коммуникационной кампании для повышения осведомленности сотрудников о стратегии компании в области регулирования социально-трудовых отношений.

Количество сотрудников, состоящих в первичных профсоюзных организациях (%)

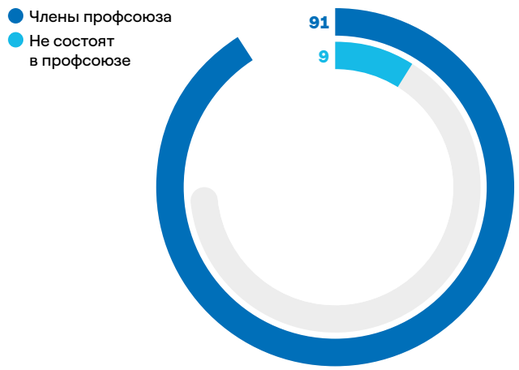
Конаковская ГРЭС



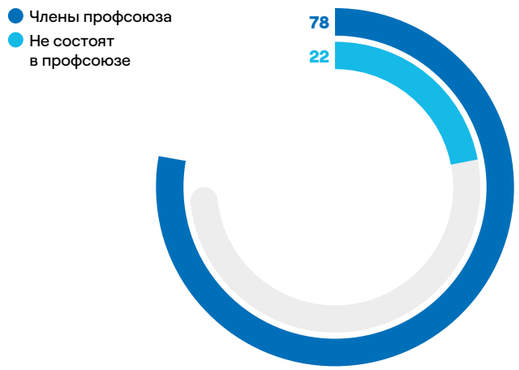
Невинномысская ГРЭС



Среднеуральская ГРЭС



Центральный офис



Мотивация и вознаграждение

| 202-1 | 405-2 |

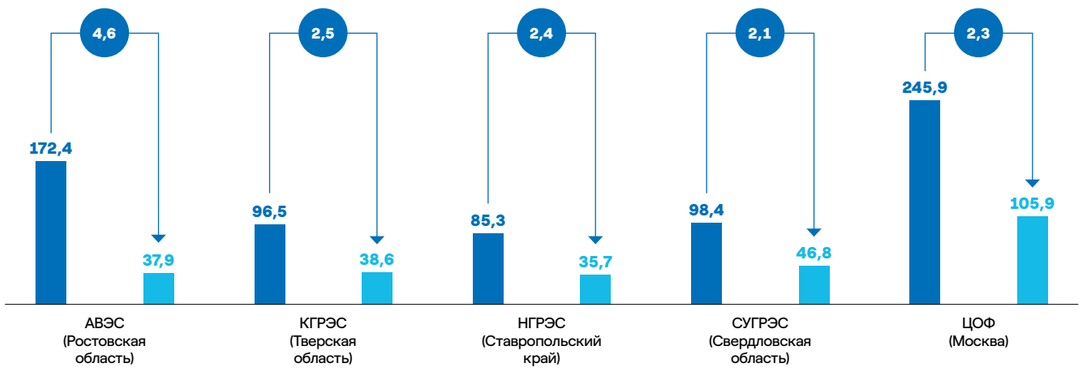
Важный аспект нашей работы с персоналом – не только его развитие, но и мотивация. Своим сотрудникам мы предлагаем как материальную, так и нематериальную компенсации. Так, уровень оплаты труда, а также предлагаемый компенсационный пакет на протяжении многих лет остаются одними из самых привлекательных в отрасли и регионах присутствия компании. Мы заботимся о том, чтобы никакие трудности не влияли на достойный и конкурентноспособный уровень заработной платы, который бы обеспечивал нашим сотрудникам комфортный уровень жизни.

Зарплаты сотрудников подлежат индексации в зависимости от изменения индекса потребительских цен (ИПЦ), а также ежегодному пересмотру на основе обзоров уровня вознаграждения в отрасли и общих тенденций на рынке труда.

Так, даже несмотря на экономию бюджета в 2021 году, мы направили дополнительные средства на пересмотры заработных плат. В целом средняя заработная плата сотрудников компании превышает среднюю заработную плату в регионах присутствия в 2,0–4,5 раза (в зависимости от региона).

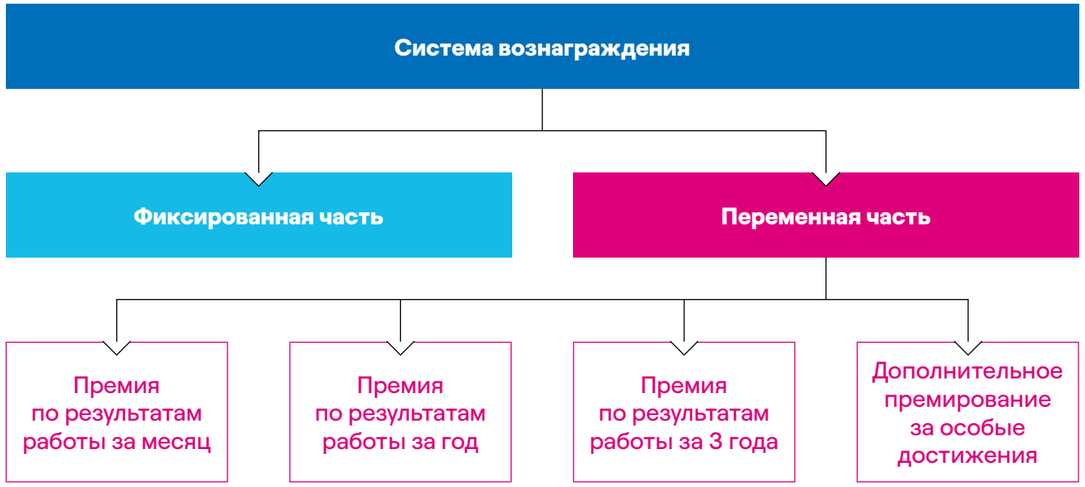
| 202-1 |

Соотношение средней заработной платы в компании к уровню в регионах присутствия
(тыс. рублей)



Все наши сотрудники получают заработную плату выше МРОТ.

Мы стремимся сделать систему вознаграждения и мотивации максимально прозрачной и соответствующей политикам и целям компании. В связи с этим система включает в себя фиксированную и переменную части.



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), в соответствии с данными рынка по уровням вознаграждения, которые предоставляются компаниями-консультантами. При определении размера и состава вознаграждения мы руководствуемся исключительно профессиональными навыками и компетенциями и не допускаем никаких форм дискриминации. Для повышения объективности оценки потенциала и производительности каждого отдельно взятого сотрудника мы, начиная с 2021 года, начали планомерное внедрение дополнительных инструментов, которые позволят нам и дальше повышать прозрачность и эффективность процессов принятия решений по вопросам вознаграждения.

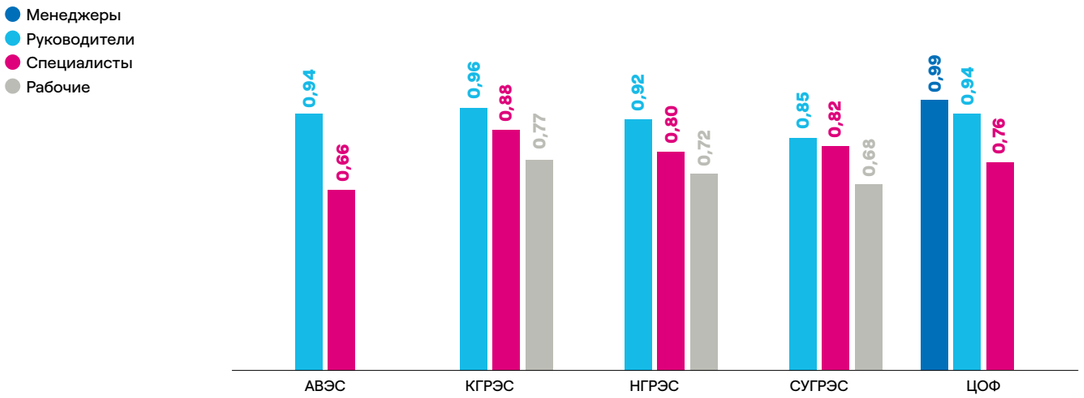
Особое внимание мы уделяем контролю за соотношением вознаграждений мужчин и женщин. Для его расчета мы используем среднее годовое вознаграждение[1] сотрудников по категориям на каждой электростанции и в центральном офисе. Соотношение, равное единице, означает отсутствие разницы между вознаграждением мужчин и женщин. Значение меньше единицы означает наличие отклонения в объеме вознаграждения женщин по отношению к мужчинам в меньшую сторону.

(1) Объем годового вознаграждения состоит из следующих фактически выплаченных позиций в соответствии с РСБУ отчетностью: 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 на производственных филиалах, компенсация детских путевок.

| 405-2 |

Самое существенное отклонение уровня дохода женщин по отношению к уровню дохода мужчин в меньшую сторону наблюдается в категории «рабочие» на производственных филиалах (менее 0,7). Это связано со сменным графиком работы, а также работой во вредных условиях труда. При этом соотношение оплаты на руководящих позициях стремится к единице как на производственных филиалах, так и в центральном офисе компании.

Соотношение заработной платы женщин к мужчинам в 2021 году на основании годового вознаграждения



| 2-21 |

Соотношение совокупного годового вознаграждения самого высокооплачиваемого сотрудника компании к среднему годовому вознаграждению остальных сотрудников в 2021 году составило 19,8, существенно уменьшившись по сравнению с аналогичным показателем прошлого года (49,4). Снижение совокупного объема годового вознаграждения самого высокооплачиваемого сотрудника в 2021 году по отношению к 2020 году связано со сменой генерального директора, являющегося самым высокооплачиваемым сотрудником. Соотношение прироста вознаграждения самого высокооплачиваемого сотрудника к остальным сотрудником компании в этом году отрицательное[1] и составило –17,8.

Подробнее о системе и размерах вознаграждения руководителей смотрите в Годовом отчете за 2021 год и в Положении о выплате членам Совета директоров и Комитетов Совета директоров вознаграждений и компенсаций

(1) Отрицательное соотношение означает снижение вознаграждения самого высокооплачиваемого сотрудника при одновременном повышении заработной платы остальных сотрудников.

Привлечение и развитие талантов

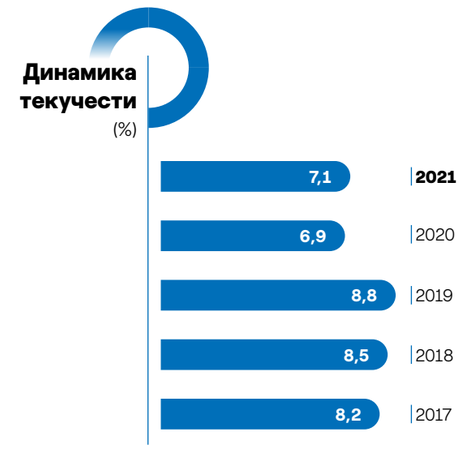
Текучесть и привлечение персонала

| 401-1 |

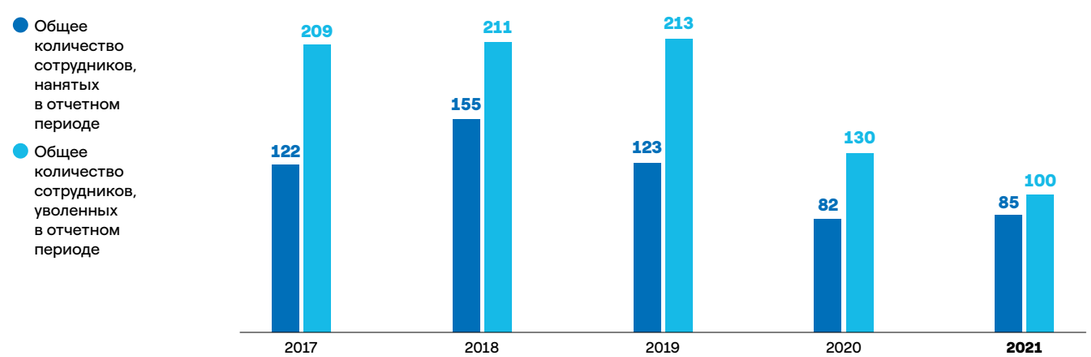
Общая текучесть персонала в 2021 году осталась практически на прежнем уровне, и составила 7,1%, что в среднем по индустрии соответствует критериям «в пределах нормы». Несмотря на высокую конкуренцию на рынке труда, мы прикладываем все усилия для удержания наших сотрудников за счет внедрения программ вовлеченности персонала, основанных на учете мнения сотрудников и направленных на улучшение корпоративной культуры. Мы развиваем модель лидерства, которая позволяет сотрудникам оценить возможные карьерные пути внутри компании. Кроме того, мы проводим постепенное повышение уровня заработных плат, учитывая результативность каждого конкретного сотрудника за прошедший период, а также стремимся к сокращению гендерного разрыва в компенсационных пакетах сотрудников.

Анализу причин текучести персонала мы уделяем особое внимание, рассматривая каждый случай увольнения и анализируя показатели текучести в различных разрезах (например, отдельно по регионам присутствия и профилям увольняющихся сотрудников). Целью детального анализа является формирование оптимальной кадровой политики, отвечающей вызовам времени, направленной на работу с талантами, и как следствие снижающей экономические потери, вызванные движением персонала.

В целом, небольшое превышение числа уволенных над числом нанятых за год связано с оптимизационными процессами.



Общее число нанятых и уволенных сотрудников (чел.)



Несмотря на общую кризисную ситуацию, вызванную пандемией COVID-19, мы продолжили активный найм сотрудников. При этом часть персонала, около 40% из числа вновь принятых сотрудников, вышла на работу в формате полной удаленной работы, ни разу не побывав в офисе и общаясь с новыми коллегами только через экран монитора. Для адаптации новичков мы провели серию онлайн-мероприятий «Добро пожаловать в Энел», состоящую из 16 встреч, на которых сотрудники компании представили свои функциональные подразделения, рассказали о ключевых задачах и проектах.

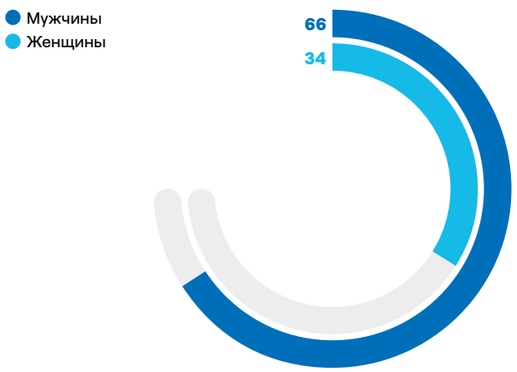
В свою очередь, руководители, в чьи команды присоединились новые сотрудники, проводили встречи внутри команд, например, «онлайн-завтраки» или «онлайн-кофе», чтобы в неформальной обстановке наладить эффективное взаимодействие между всеми членами команды. Также индивидуальную поддержку новичкам оказывали менеджеры по персоналу.

Всего в 2021 году было нанято 85 человек, из которых 44% – женщины (на 10% больше, чем в 2020 году). Увеличение количества женщин, принимаемых в компанию, напрямую влияет на гендерное соотношение персонала компании и увеличивает вклад в достижение целей по гендерному балансу и предоставлению равных возможностей. Рост данного показателя связан с фокусной работой по увеличению количества женщин, рассматриваемых в коротких списках кандидатов на имеющиеся вакансии при внешнем найме. Данный показатель стал самым высоким за последние 5 лет и составил 57%.

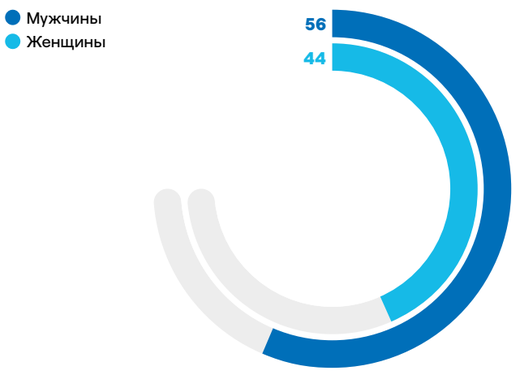
Качество процесса подбора мы оцениваем следующими показателями: средний срок закрытия вакансий, который составляет 37 рабочих дней; количество уволившихся в течение первых трех месяцев, данный показатель составляет 0,05%, оценивается нами как хороший и говорит о высоком качестве отбора кандидатов и дальнейшей их адаптации.

Вновь нанятые в 2020 и 2021 годах сотрудники в разбивке по полу (%)

2020 год

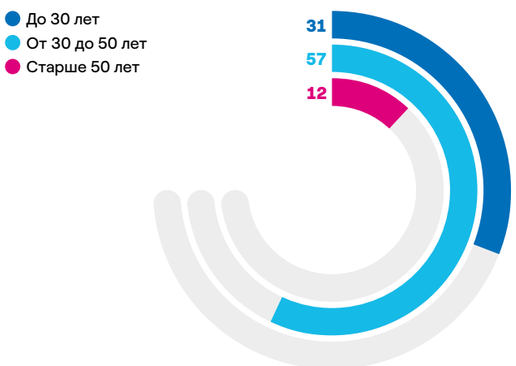


2021 год

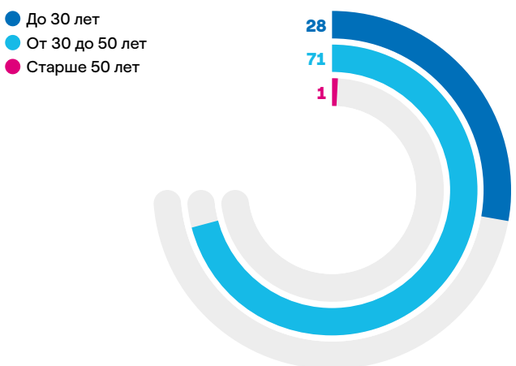


Вновь нанятые в 2020 и 2021 годах сотрудники в разбивке по возрасту (%)

2020 год



2021 год

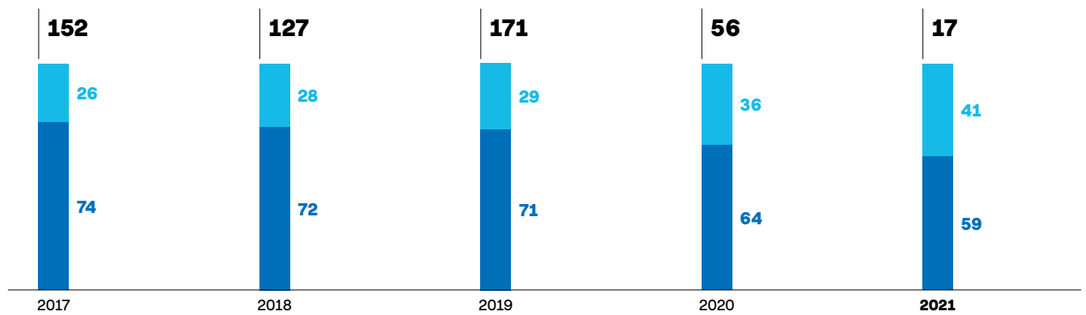


Молодые специалисты

Мы хотим, чтобы как можно больше молодых людей, учащихся средне-специальных и высших учебных заведений, познакомились с нашей компанией и ее корпоративной культурой, даже в условиях новой реальности. Для этого мы проводим «Цифровые дни отбора». Всего в 2021 году состоялось 18 таких мероприятий, по результатам которых 6 человек были приняты на работу.

В 2021 году всего 17 человек прошли стажировку в ПАО «Энел Россия», из них 4 – финалисты «Цифровых дней отбора» (еще 12 финалистов пройдут стажировку в 2022 году). В связи с продолжающейся пандемией мы были вынуждены отказаться от очной практики на производстве. Вместе с этим стоит отметить, что онлайн-формат стажировок позволяет более гибко формировать состав стажеров, которые могут проходить стажировку из других регионов и даже стран. В гендерном составе стажеров мы также стремимся к увеличению процента девушек и последние четыре года сохраняем положительную динамику. В 2021 году доля девушек-стажеров составила 41,2%.

Количество стажеров в разбивке по полу[1] (%)



ЦУР 5

ЦУР 5 в области устойчивого развития направлена на обеспечение гендерного равенства и расширение прав и возможностей всех женщин и девочек. Мы стремимся поддерживать расширение возможностей женщин в энергетической отрасли, поэтому реализуем профориентационную программу по работе с молодежью. Ее цель – повысить мотивацию девушек к обучению и дальнейшему карьерному развитию по техническим специальностям. Мы проводим лекции в школах, средне-специальных учебных заведениях и вузах. Рассказываем на примере нашей компании о возможностях профессионального и карьерного роста и развития для девушек.

(1) Над столбцами диаграмм указано общее количество стажеров.

Обучение сотрудников, сохранение знаний и передача опыта

| 404-1 | 404-2 |

Компания понимает, что развитие персонала – важнейший стимул роста ее потенциала. Мы уделяем большое внимание поддержанию темпов профессионального развития сотрудников и повышению уровня их экспертизы. Мы также своевременно реагируем на меняющиеся требования к квалификации сотрудников и предоставляем им возможность получить новые навыки в форматах, соответствующих текущей ситуации. Так, уже второй год сотрудникам компании предоставляется возможность самостоятельно определять направления для повышения квалификации в области управленческих навыков, включая мини-MBA. При этом обучение проходит в онлайн-формате, поэтому график обучения каждый может определять самостоятельно.

Enel Digital Days

Для популяризации цифровых инструментов, внедренных в компании, мы проводим Enel Digital Days. Освоение новых технологий способствует повышению устойчивости компании и отражается на эффективности всех процессов. Благодаря удаленному режиму работы у нас больше не остается сомнений в востребованности и эффективности ИТ-решений, которые были успешно внедрены за последние два года. Встречи проводятся в онлайн-формате, к каждой из них может присоединиться любой сотрудник. Посещаемость таких мероприятий в день проведения, в среднем составляет 15-20% от общей численности сотрудников компании.

В связи с пандемией и удаленным режимом работы, практически все наше обучение проходит в онлайн-формате. Поэтому особое внимание мы уделяем эффективности обучения, ищем новые подходы. Например, вместе с внутренними тренерами в 2021 году мы разработали новый подход к обучению оперативного и ремонтного персонала, который будем активно внедрять в течение следующего года.

Также для наращивания экспертизы и компетенций сотрудников, не прекращает свою работу система наставничества.

Наставничество

Наставничество – это часть нашей корпоративной культуры. Оно ориентировано на сотрудников производственных филиалов и заключается в передаче практических знаний от более опытных сотрудников к более молодым.

В конце каждого года мы проводим конкурс среди наставников, и по заданной системе критериев выбираем 9 лучших (3 на каждом производственном филиале). В 2021 году более 60 человек проявили себя в качестве наставников для такого же количества вновь принятых или переводимых на новые должности сотрудников.

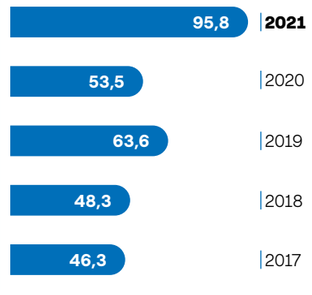
Наши программы обучения и развития охватывают весь персонал компании. Среднее количество часов обучения на одного сотрудника в 2021 году стало рекордным за последние 5 лет и превысило 90 часов (95,8 часов на человека). Высокие цифры в обучении персонала связаны с реализацией фокусной программы обучения по охране труда, – среднее количество часов обучения в этом направлении на одного сотрудника превысило в отчетном периоде 50 часов.

«Прокачай себя»

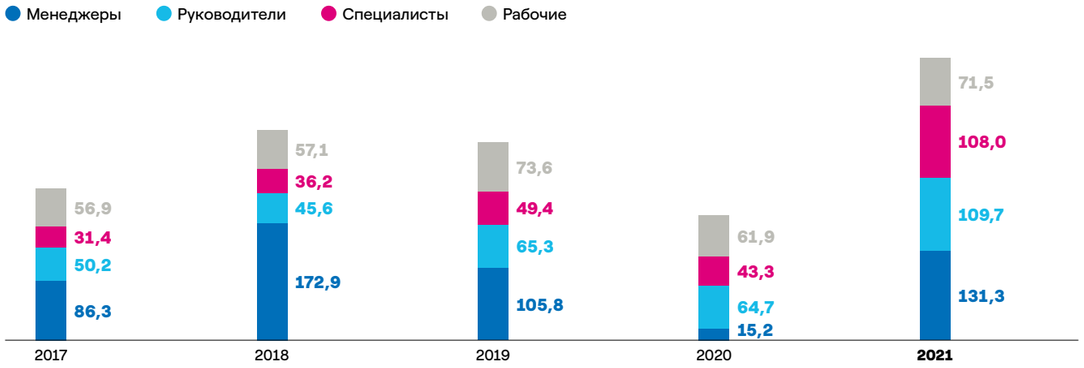
Мы стремимся креативно подходить к вопросу обучения, чтобы заинтересовать и вовлечь как можно больше сотрудников в этот процесс. Так, весной 2021 года мы запустили проект «Прокачай себя». Это короткие (не более 2-х часов), открытые еженедельные онлайн-встречи по пятницам. На них приглашенные эксперты рассказывают сотрудникам о личной эффективности, навыках взаимодействия в команде, тайм-менеджменте, работе с информацией и многом другом. Темы тренингов мы выбираем на основании результатов исследования мнения сотрудников.

Мы делаем запись каждого вебинара, чтобы все, кто не смог его посетить, имели возможность посмотреть видеозапись. На каждой встрече в качестве приглашенных экспертов кроме внешних спикеров выступают менеджеры компании, которые делятся своим опытом или дают комментарии в отношении темы вебинара. Регулярность данных встреч, тематика и участие менеджеров компании вызвала большой интерес у сотрудников, что также отразилось на высоком количестве часов обучения и вовлеченности сотрудников.

Среднее количество часов обучения на одного сотрудника в среднем по компании (чел/ч)



Среднее количество часов обучения на одного сотрудника в разбивке по категориям (чел/ч)



Разбивка обучения по направлениям (%)[1]

(1) Процент приведен от общего числа часов обучения в год.

Развитие сотрудников

В декабре 2021 года мы запустили 3 программы развития лидеров разных уровней, поскольку считаем, что сильная управленческая команда – залог качественной кадровой преемственности, позволяющей нам сохранять традиции, технологии и корпоративную культуру.

Что такое «Система кадровой преемственности»?

«Система кадровой преемственности» – это особая система, которая предполагает подготовку сотрудников на ключевые управленческие позиции, составление индивидуальных планов развития на краткосрочную и долгосрочную перспективы.

Мы развиваем культуру преемственности: следим за тем, чтобы увеличение количества преемников давало также и качественный прирост. Нам важен фактор многообразия преемников, учитывающий их гендерный и возрастной состав. Так, для ключевых руководящих должностей количество преемников в возрасте до 35 лет составляет 32%, а количество женщин – 54%.

В 2021 году более 70% назначений на руководящие позиции (включая директорские должности), являлись продвижением внутренних сотрудников, что позволяет нам считать нашу систему развития сотрудников эффективной.

Для проведения комплексной оценки сотрудников мы внедрили инструмент, включающий в себя не только оценку производительности в текущий момент (насколько хорошо сотрудники работают сейчас), но и потенциала сотрудников, позволяющую с большой долей вероятности предположить, насколько эффективны сотрудники останутся в будущем (какой потенциал роста у них имеется). Данный инструмент помогает нам работать с качественным составом преемников, где для каждого сотрудника формируется индивидуальная программа развития, учитываются конкретные потребности в профессиональном и личном развитии. По результатам проведенной оценки мы сформировали фокусные программы развития, которые будем реализовывать и в 2022 году: кросс-функциональные стажировки, вебинары о профессиональном и личном развитии. Также мы планируем продолжить обучение взаимодействию в гибридном формате работы, поддерживать развитие новых и действующих руководителей через улучшение навыков аналитики, управления данными и коммуникации.

>70%
назначений на руководящие позиции – продвижение внутренних сотрудников

Обратная связь и оценка

| 404-3 |

Обратная связь – один из основополагающих компонентов в развитии сотрудников. Помогая через систему обратной связи развиваться коллегам, сотрудники не только усиливают свои коммуникационные навыки, но и повышают эффективность бизнес-процессов, совместно находя наилучшие решения. В 2021 году процесс оценки претерпел несколько существенных изменений. Теперь он сфокусирован на сильных сторонах сотрудников и состоит из трех слагаемых:

- самооценка;
- оценка руководителя, на основании достижения результатов по заранее поставленным целям;
- оценка от коллег (вне зависимости от иерархии).

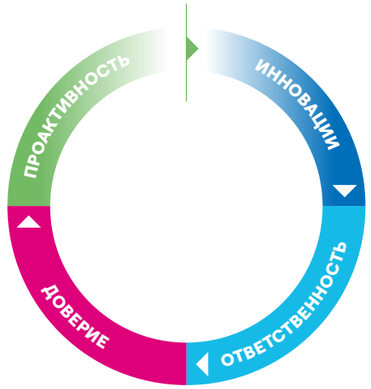
Кроме того, мы увеличили количество периодов оценки и теперь она проводится не один, а три раза в год (один раз в четыре месяца). Это позволяет сотрудникам чаще встречаться с руководителем, обсуждая не только итоги года, но и сам процесс карьерного развития. Обе стороны могут оперативно реагировать на потребности друг друга, внося соответствующие корректировки в план действий.

В рамках **первого этапа** (самооценки) каждый сотрудник определяет три сильные компетенции из пятнадцати, включенных в корпоративную модель компетенций. Руководитель должен подтвердить их или предложить новые, объяснив свою точку зрения, основанную на своих наблюдениях и реальных примерах.

Второй этап – совместная постановка целей. Сотрудник и руководитель совместно определяют ключевые цели, которые сотрудник будет выполнять. При этом цель обязательно должна быть связана с развитием какой-либо компетенции сотрудника. Стоит заметить, что совместная работа над целями позволяет сотруднику быть более мотивированным в ее достижении. Добавление данного этапа в процесс оценки – важное изменение для нас, потому что он помогает сделать оценку максимально прозрачной. В конце каждого периода руководитель и сотрудник проводят сессию обратной связи, чтобы обсудить достижения и возможные улучшения. В 2022 году мы будем работать над улучшениями в области качества определения целей, через регулярное обсуждение с руководителями результатов предыдущих периодов оценки.

Третий этап – обмен обратной связью между коллегами на основании корпоративной модели компетенций. Как и прежде важно, чтобы обратная связь основывалась на конкретных примерах с фокусом на сильные стороны того, кому она адресуется.

Все описанные этапы проходят параллельно, повторяясь каждый следующий оценочный период. Критерии оценки и обратной связи основаны на корпоративной модели поведения и четырех ценностях компании:



Подробнее о миссии и ценностях смотрите в разделе «Энел в России – кто мы?»

По завершении процесса оценки сотрудники распределяются в одну из четырех категорий: серебро, золото, золото+, платина. Результатом оценки является создание специализированных программ развития для каждой из категорий.

| 404-3 |

Оценить сотрудников и обменяться обратной связью можно на специальном внутреннем онлайн-ресурсе, доступ к которому можно получить и через приложение на телефоне. В 2021 году 99,5%[1] сотрудников получили обратную связь, а также подтвердили соответствие корпоративной модели поведения, что на 4% выше, чем в предыдущий период. Самооценку в системе провели 92% сотрудников, оценку руководителя получило 99,5%, а оценку от коллег – 87% сотрудников.

(1) В процессе не участвуют сотрудники, находящиеся в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком, сотрудники, находящиеся на длительном больничном, а также сотрудники, проработавшие менее трех месяцев на момент начала проведения оценочной кампании.

Социальная политика, здоровье и культура

Культура и вовлеченность

Многообразие и включенность

Мы уделяем большое внимание нашей политике многообразия и включенности, которая лежит в основе фундаментальных ценностей Энел Россия. За реализацию этого направления также отвечает дирекция по персоналу и организационному развитию.

Для нас многообразие – это люди из разных стран, культур, с различным профессиональным опытом, разного возраста, гендерной принадлежности, способные работать в любой точке мира и вносить вклад благодаря разным точкам зрения для гарантии принятия наилучшего решения и внедрения инноваций.

В 2021 году мы продолжили реализовывать глобальную программу «Многообразие и включенность», которая состоит из цикла специальных мероприятий по ключевым направлениям, закрепленным в глобальной политике. Вместе с компанией-партнером мы провели круглый стол для руководителей, на котором обменялись практиками работы с людьми с ограниченными возможностями. А в рамках открытых вебинаров для всех сотрудников мы обсуждали различные тематики для развития форм поддержки многообразия.

Продолжают действовать и сформированные в 2020 году специальная рабочая группа, задача которой определять потребности коллег с ограничениями и реализовывать программы по улучшениям, а также добровольное внутреннее сообщество «Уникальные и ценные», куда вошли сотрудники с инвалидностью и сотрудники, которые имеют на попечении членов семьи с инвалидностью.

В рамках поддержки социального проекта «Работа каждому», направленного на содействие вовлечению молодых людей с ограниченными возможностями здоровья в сферу интеллектуальной трудовой деятельности, сотрудники компании (сотрудник с ограниченными возможностями и его руководитель) приняли участие в съемках видеосюжета и поделились впечатлениями, как им работается вместе, а также способами взаимодействия друг с другом и коллегами.

Подробнее о Политике многообразия читайте в Годовом отчете за 2020 год

Направления поддержки многообразия и включенности

Пол	• Энел Россия соблюдает принцип гендерного равенства при определении размера заработной платы • Мы поддерживаем международную программу STEM (Естественные науки, Информационные технологии, Инжиниринг, Математика)
Возраст	• Мы развиваем программу наставничества, регулярные инициативы по обмену опытом между сотрудниками разных поколений • Мы вовлекаем молодых сотрудников в программы развития и обучения • На роль внутренних тренеров назначаются сотрудники моложе 35 лет и старше 50 лет
Национальность и культура	• Мы считаем важным поддерживать индивидуальность человека, а также атмосферу уважения к чести и достоинству личности • Мы проводим лекции и семинары об истории, развитии и особенностях мировых цивилизаций и культур
Инвалидность	• Мы создаем инклюзивную рабочую среду и стремимся обеспечивать комфортные условия для сотрудников с ограниченными возможностями • Мы сотрудничаем с инклюзивными центрами • Мы проводим информационные встречи для сотрудников
Баланс работы и личной жизни	• Мы предоставляем возможность удаленной работы • Мы проводим специальные тренинги и обучения для поддержки психологического здоровья (с фокусом на эффективную работу удаленно)

Культура безопасности и вовлеченность

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 на развитие культуры безопасного поведения и вдохновить их на изменения, мы провели большое корпоративное исследование культуры безопасности в рамках проекта «Живи безопасно». В опросе мог принять участие каждый сотрудник. Уровень вовлеченности в данное исследование составил 89%.

Мы воспринимаем ответ каждого сотрудника как посильный вклад в развитие и совершенствование нашей системы охраны труда, промышленной безопасности и экологии. Ключевыми факторами 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 Энел Россия.

Всего в 2021 году было проведено пять крупных опросов: «Открытое мнение», «Живи безопасно», Исследование благополучия, Изучение отношения к бренду работодателя и опрос руководителей о режиме работы в «новой нормальности». Уровень удовлетворенности сотрудников во всех опросах составил от 84% до 89%. Результатом проведения опросов стало выявление потребностей в улучшениях и формирование Программы развития вовлеченности – плана действий, 40% которого было реализовано или внедрено уже к концу 2021 года. Программа затрагивает четыре основных направления:

- Карьерное развитие (инициативы, направленные на расширение программ обучения, обновление инструментов развития);
- Доверие и информированность (развитие навыков доверительной коммуникации, повышение информированности сотрудников, мероприятия по гендерному равенству);
- Мотивация и вознаграждение (улучшение условий коллективных договоров, расширение программы страхования жизни);
- Новый формат работы, благополучие и дебюрократизация (улучшение бытовых условий сотрудников, внедрение правил взаимодействия команд в условиях гибридной работы).

На 2022 год запланирован ряд новых опросов, связанных с определением организационного климата, выявлением уровня выгорания сотрудников, определением психологической устойчивости сотрудников в «новой реальности», а также с перспективами возвращения в офис.

Благополучие наших сотрудников

| 401-2 |

Компания уделяет большое внимание благополучию сотрудников. Мы стремимся помочь нашим людям 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.

Обязательные и добровольные социальные программы

Мы создаем достойные условия для сохранения и поддержания здоровья наших сотрудников и обеспечиваем им доступ к качественной системе страхования. При этом наше страхование распространяется на 100% сотрудников, включая тех, кто работает по договорам временной занятости.

100%
сотрудников охвачены системой страхования

В 2021 году мы расширили страховое покрытие для сотрудников на случай смерти в результате болезни, а также на паллиативное лечение при онкологическом заболевании.

Помощь сотрудникам в пандемию COVID-19

Стремясь поддержать наших сотрудников в это непростое время, с 2020 года мы ввели дополнительный вид страхования сотрудников, гарантирующий экономическую защиту тем, кто был госпитализирован по причине заболевания COVID-19.

Также, начиная с 2020 года в компании действует программа реабилитационного лечения для сотрудников, перенесших заболевание вирусом COVID-19, включающая в себя физиотерапию, ЛФК, спирометрию, консультации пульмонолога и терапевта.

Мы также ведем индивидуальную работу с заболевшими, организуя поддержку и консультации, доставку пульсоксиметров на дом и проводя ежедневный мониторинг состояния заболевших.

Совместно с нашей страховой компанией, мы запустили удаленную выделенную линию для сотрудников компании. В рамках нее можно получить услуги дистанционной консультации по вопросам, связанным с коронавирусом, а также постоянного дистанционного курирования сотрудников с признаками ОРВИ.

Мы стремимся предоставлять нашим сотрудникам самую актуальную и достоверную информацию, чтобы снизить уровень стресса. Для этого мы организовали вебинары с врачами, руководством компании и отделом охраны труда по медицинским и организационным вопросам, связанным с COVID-19.

Сотрудники, чье физическое присутствие не является необходимым на рабочем месте, продолжают работать в удаленном формате. Мы обеспечили таких сотрудников всеми необходимыми техническими средствами, включая ноутбуки и персональные мультифункциональные устройства.

С 2020 года мы также внедрили бесплатное массовое регулярное тестирование методом ПЦР (полимеразная цепная реакция) для всех наших сотрудников. Этот вид тестирования обязателен для сотрудников, посещающих офис, но доступен и для остальных.

Кроме того, с 2021 года компания оказывает активную поддержку сотрудникам в организации вакцинации и ревакцинации от вируса COVID-19. Для сотрудников производственных филиалов, тяжело перенесших вакцинацию, в компании действует программа реабилитационно-восстановительного лечения.

Система страхования сотрудников

СИСТЕМА СТРАХОВАНИЯ НАШИХ СОТРУДНИКОВ

Полис страхования жизни и здоровья	Позволяет сотруднику или члену его семьи получить страховую выплату при наступлении страхового случая.(1)
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.
Вакцинация	Ежегодная бесплатная выездная вакцинация от гриппа, от вируса COVID—19, включая ревакцинацию. Вакцинация от клещевого энцефалита сотрудников, работающих в регионах, эндемичных по клещевому вирусному энцефалиту, чей характер работы содержит риски укуса клеща.
Полис страхования выезжающих за рубеж	Предоставляется на весь период страхования. Сотрудники могут им воспользоваться как во время командировок, так и в период личных поездок.
Страхование при госпитализации с COVID-19	Программа страхования гарантирует экономическую защиту сотрудникам, которые были госпитализированы из-за заболевания COVID-19 и провели в клинике не менее 2 ночей.

(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 стремимся всесторонне поддерживать наших сотрудников в моменты их максимальной уязвимости, например, в случае болезни. 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. Мы стараемся минимизировать возможные потери сотрудника, связанные с временным прекращением трудовой деятельности на данный период.

| 401-3 |

Все сотрудники нашей компании имеют право на отпуск по уходу за ребенком в соответствии с законодательством Российской Федерации. Компания придает большое значение семейным ценностям и оказывает существенную материальную поддержку сотрудникам, у которых родился или был усыновлен ребенок. Мы осуществляем доплату сверх установленной законодательством нормы для пособия по беременности и родам. Всего в 2021 году отпуск по уходу за ребенком взяли 24 сотрудника компании. Гибкая политика компании в отношении молодых родителей служит стимулом для их возвращения на работу после окончания декретного отпуска. В прошедшем году показатель возврата и удержания сотрудников составил 83%.

Мы заботимся о семьях с детьми не только на самых ранних этапах, но и в течение всего периода взросления ребенка. Так, для сотрудников производственных филиалов, имеющих детей, компания предусматривает возможность компенсации расходов на приобретение путевок в детские оздоровительные лагеря. В 2021 году, учитывая тяжелую эпидемиологическую обстановку в стране, компания предоставила таким сотрудникам возможность получения компенсационных выплат, связанных не только с оздоровлением или отдыхом детей, но и с приобретением детского спортивного инвентаря (велосипедов, самокатов и т. д.), оплатой обучающих курсов и медицинских расходов.

| 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 существует программа негосударственного пенсионного обеспечения сотрудников, право на получение которой получают те из них, кто на момент выхода на пенсию проработали в компании больше 10 лет.
Сотрудникам, которые в силу своих профессиональных обязанностей имеют ненормированный рабочий график (как правило, это сотрудники руководящих должностей) предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск (количество дней отпуска варьируется от категории должности).

Популяризация здорового образа жизни

| 403-6 |

С марта 2020 года мы были вынуждены отказаться от участия в очных спортивных занятиях и участия в соревнованиях в связи с пандемией. Однако мы продолжаем поддерживать регулярные спортивные занятия в онлайн-формате, путем проведения дистанционных занятий по йоге, а также организацией марафонов по здоровому питанию, правильной осанке, здоровому сну и т. д. В течение 2021 года каждый месяц мы проводили новый марафон. Участники выполняли индивидуальные задания для поддержания здорового образа жизни, в онлайн-чате обсуждали вопросы с профессиональным тренером и мотивировали друг друга на новые спортивные достижения, поддерживая соревновательный дух.

В сентябре 2021 года мы запустили инициативу «Здоровый перерыв» – это серия из 50 коротких видеороликов, подготовленных профессиональным инструктором по фитнесу. Упражнения в данных видеороликах подобраны таким образом, что их можно выполнять в любом месте, включая офисы и производственные филиалы. Доступ к хранилищу роликов осуществляется через специальное всплывающее окно, периодически появляющееся на экранах рабочих компьютеров всех сотрудников компании, напоминая им о необходимости отвлечься от работы и сделать небольшую динамическую паузу. Нажав на данное уведомление, сотрудники могут немедленно приступить к выполнению упражнения или сделать это чуть позже. Инициатива является инклюзивной: в перечне упражнений есть тренировки, направленные на разные части тела, которые в том числе могут выполнять сотрудники с ограниченными возможностями. Кроме того, все видео сопровождаются субтитрами.

Программа благополучия помогает нам сохранять устойчивость, позволяет справляться с вызовами, которые несет с собой время, дает сотрудникам поддержку и чувство стабильности.

В области управления человеческим капиталом компания демонстрирует устойчивый рост показателей в ключевых направлениях (эффективность и социальное партнерство, привлечение и развитие талантов, культура и вовлеченность). Основой для дальнейшего развития является усиление лидерского потенциала через реализацию целевых программ по развитию руководителей, кадрового резерва наравне с дальнейшим повышением уровня вовлеченности сотрудников.

8.

Здоровье и безопасность

Основные итоги 2021 года 226

Управление вопросами охраны труда и промышленной безопасности 227

Оценка рисков в области охраны труда 229

Производственный травматизм 232

Охрана здоровья сотрудников 235

Дополнительная поддержка в вопросах охраны труда во время проведения работ 236

Оценка системы охраны труда подрядчиков 237

Информирование и обучение в области охраны труда и промышленной безопасности 238

Избранные проекты 240

Подход компании в управлении критическими событиями 242

Подход к ликвидации последствий аварий 244

Обеспечение готовности электростанций в отопительный сезон 245

Направление	Цель 2022-2024	Результат 2021	ЦУР
Сокращение индекса частоты травматизма (LTIFR) (% г/г)	2022: –1; 2023: –1; 2024: –1	0,16	
Распространение культуры безопасности	Развитие культуры, осведомленности и приверженности сотрудников и подрядчиков в области охраны труда и промышленной безопасности	Успешно	

Основные итоги 2021 года

В прошедшем году компания продолжила уделять огромное внимание вопросам безопасности, ставя их на первое место. Это принесло свои результаты.

Так, **нам удалось достичь снижения индекса частоты несчастных случаев на 30,4%** (в совместном периметре тепловой и ветровой генераций) и на 100% (в периметре тепловой генерации).

	2020	2021
Ветровая генерация	0	0,70
Тепловая генерация	0,27	0
Тепловая и ветровая генерации	0,23	0,16

Управление вопросами охраны труда и промышленной безопасности

| 2-25 | 403-1 |

Безопасность наших сотрудников и подрядчиков – основной приоритет при осуществлении производственной деятельности компании. Свою деятельность мы ведем в соответствии с требованиями Трудового кодекса и добровольно принятыми на себя обязательствами в соответствии с международным стандартом ISO 45001.

Мы стремимся поддерживать эффективность управления вопросами охраны труда и регулярно приглашаем аккредитованные компании для проведения ежегодных сертификационных и надзорных аудитов.

Для нас охрана труда и промышленная безопасность – это не только сохранение жизни и здоровья, но и забота о психофизиологическом состоянии как в рабочее, так и в свободное от работы время. Поэтому среди наших сотрудников мы развиваем культуру безопасности и продвигаем ответственное и безопасное поведение вне зависимости от их местонахождения.

Подробнее смотрите раздел «Интегрированная система менеджмента и другие системы сертификации»

| 2-25 | 403-1 | 403-8 |

Основой нашей системы охраны труда является интегрированная политика в области охраны труда, экологии, качества и энергоэффективности, которая охватывает все виды деятельности нашей компании на электростанциях и в офисах. Ее действие распространяется как на сотрудников компании, так и на представителей подрядных организаций, выполняющих работы на нашей территории. Система охраны труда направлена не только на снижение рисков и улучшение показателей производственного травматизма, но и на всестороннее усиление приверженности сотрудников и подрядчиков идее безопасного поведения.

Наша деятельность в области охраны труда регламентируется целым рядом документов, действие которых распространяется и на наших сотрудников, и на представителей подрядных организаций. Основными такими документами являются:

- Интегрированная политика в области охраны труда, экологии, качества и энергоэффективности
- Политика прекращения (приостановки) работ
- Регламент по взаимодействию с подрядными организациями в области ОТПБЭиК

Подробнее о документах, регламентирующих деятельность компании в области охраны труда, смотрите на сайте

Интегрированная политика в области охраны труда, экологии, качества и энергоэффективности, в числе прочих, включает в себя и закрепляет следующие положения:

- обеспечение защиты здоровья и безопасности наших сотрудников;
- выстраивание рабочей среды, ориентированной на людей, с целью обеспечения безопасности и улучшения психологического и физического благополучия;
- стремление к цели «Ноль несчастных случаев»;
- обеспечение функционирования Интегрированной системы менеджмента, соответствующей международным стандартам ISO 45001, ISO 14001, ISO 9001 и ISO 50001;
- выстраивание системы управления рисками;
- обеспечение эффективного функционирования Интегрированной системы менеджмента компании.

Управление вопросами охраны труда и промышленной безопасности осуществляется на всех уровнях компании. На самом верхнем уровне контроль за вопросами охраны труда и промышленной безопасности ведется Генеральным директором и Заместителем генерального директора – Директором по генерации. За постановку целей и разработку плана мероприятий по их реализации отвечают Директор по охране труда, промышленной безопасности, экологии и качеству и Директор по эксплуатации и ремонту, 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 во главе с Начальником отдела. На уровне производственных филиалов за реализацию поставленных целей и принципов охраны труда и промышленной безопасности отвечают Директора производственных филиалов. Непосредственно методологической и оперативной работой в области охраны труда и промышленной безопасности занимаются Отделы охраны труда и промышленной безопасности на производственных филиалах.

Обсуждение вопросов, связанных с охраной труда и безопасностью в нашей компании, ввиду своей чрезвычайной важности, является первой темой на повестке каждой встречи, будь то еженедельное оперативное совещание директоров, заседание Совета директоров или годовое общее собрание акционеров.

Вопросы охраны труда – безусловный приоритет для всех наших сотрудников, вне зависимости от уровня занимаемой должности. Эти вопросы привязаны к ключевым показателям эффективности как руководителей, так и сотрудников компании.

Для поддержания эффективности и своевременного внедрения необходимых изменений в систему управления вопросами охраны труда мы ежегодно проводим процесс самооценки управленческого подхода на совещании руководства по анализу интегрированной системы менеджмента.

Подробнее о системе управления вопросами охраны труда смотрите на сайте

Оценка рисков в области охраны труда

| 403-2 |

Эффективная система оценки рисков позволяет принимать своевременные и действенные меры по их предупреждению и снижению. Это позволяет нам снижать вероятность возникновения несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, аварий и других происшествий.

Оценка проводится в соответствии с регламентом N 665 «Оценка рисков в области охраны труда для работников при выполнении работ» и основана на внешних государственных (ТК РФ, Приказ Минтруда, ГОСТы) и внутренних корпоративных (регламенты) документах.

Оценка рисков проводится специальной группой, которая состоит из сотрудников, имеющих достаточные знания относительно выполнения оцениваемых работ. Группу по оценке рисков возглавляет руководитель, либо обладающий опытом для проведения таких оценок, либо непосредственно отвечающий за организацию и выполнение оцениваемых работ. Результаты оценки рисков обязательно согласовывает подразделение охраны труда соответствующего филиала. Оценка риска производится, в том числе, с привлечением подрядных организаций.

Подробнее о документах, регламентирующих оценку рисков компании в области охраны труда, смотрите на сайте

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

Иерархия определения стандартных и дополнительных мер управления для снижения уровня производственных рисков

1. **Исключить риск** путем устранения опасности
2. **Снизить риск** путем замены процесса, деятельности или вещества на менее опасное
3. **Изолировать сотрудников от опасности** при помощи эффективных мер контроля, таких как: ограждение опасности, удаление сотрудника из опасной зоны или уменьшение времени пребывания в опасной зоне
4. **Установить защитные устройства**; ограждения, аварийные выключатели, размыкатели и т. д.
5. **Внедрить разрешения на выполнение работ**, специальные правила и регламенты для тщательного контроля опасностей
6. **Обеспечить надлежащий надзор,** дополненный обучением, инструктированием и соответствующим информированием
7. **Обеспечить наличие индивидуальных средств защиты** только в качестве «последней меры» и в дополнение к вышеуказанным мерам контроля

Каналы коммуникаций, по которым сотрудник или подрядчик может сообщить об опасной ситуации

- **Прямое обращение непосредственному** руководителю
- **Прямое личное или посредством коммуникационных каналов связи** обращение в Дирекцию по охране труда, промышленной безопасности, экологии и качеству

При выдаче производственного задания на выполнение работ одной из задач руководителя является проведение оценки рисков. Результаты такой оценки проходят регулярный контроль на соответствие актуальным условиям с целью выявить все изменения условий труда. Если предполагается изменение условий труда, то результаты оценки рисков текущих проектов проверяются на актуальность для обеспечения безопасного ведения работ. Иными словами, на каждом этапе организации работ мы стремимся к минимизации рисков в условиях меняющейся оперативной обстановки на филиалах.

Оценка рисков для сотрудников с ограниченными возможностями здоровья включает их особенности.

Мы пересматриваем процедуру оценки рисков не реже одного раза в пять лет либо чаще, при возникновении следующих ситуаций:

- в результате произошедшего несчастного случая;
- при модернизации оборудования;
- при изменении технологии проведения ремонта;
- в случае иных событий, которые могут повлиять на уровень риска.

В нашей компании принята Политика прекращения (приостановки) работ, согласно которой каждый сотрудник компании, 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 ущерба окружающей среде либо археологическому и культурному наследию.

Безопасность наших сотрудников превыше всего, поэтому мы всеми способами стимулируем как наших сотрудников, так и подрядчиков немедленно сообщать о возникновении любой потенциально опасной ситуации, которая может привести к причинению вреда жизни и здоровью людей. При выявлении такой ситуации каждый сотрудник нашей компании или подрядной организации может немедленно сообщить об этом своему непосредственному руководителю или любому сотруднику дирекции ОТПБЭиК, отправив SMS на специальный номер телефона или письмо по электронной почте. Контактные данные для отправки сообщений сотрудниками размещены на рабочем столе всех корпоративных компьютеров. Подрядчики и посетители производственных филиалов информируются о наличии данных каналов связи во время проведения вводного инструктажа. Мы тщательно рассматриваем каждое обращение и принимаем меры там, где необходимо, предоставляя обратную связь по завершению процедуры.

Все наши сотрудники и сотрудники подрядных организаций ознакомлены с данным порядком действий.

Мы понимаем уровень ответственности при получении сообщения о возникновении опасных ситуаций и гарантируем нашим сотрудникам и подрядчикам полную свободу от обвинений в приостановке работ, даже если такое действие впоследствии будет расценено как необязательное.

Производственный травматизм

| 403-2 | 403-9 |

В компании в качестве основного статистического показателя мы используем комбинированные индексы. Эти индексы учитывают как несчастные случаи, произошедшие с сотрудниками компании, так и несчастные случаи, произошедшие с сотрудниками подрядных организаций во время выполнения ими работ на нашей территории.

В 2021 году мы продолжили использовать этот подход для учета тяжести несчастных случаев и применяем три отдельных индекса, соответствующие общепринятым:

- количество смертельных несчастных случаев (fatal accidents);
- количество несчастных случаев, наносящих непоправимый вред здоровью (life changing accidents);
- остальные «релевантные» несчастные случаи, имеющие отношение к операционной деятельности компании (relevant accidents).

Помимо этого, мы ведем учет индекса частоты травматизма и индекса частоты травм с временной потерей трудоспособности (LTIFR).

Каждый из индексов рассчитывается на 1 млн отработанных часов.

Такое разделение на отдельные индексы позволяет нам более четко определять тяжесть и потенциал произошедших несчастных случаев, а также своевременно корректировать управленческие подходы в отношении вопросов охраны труда.

Мы гордимся тем, что в 2017–2021 годах в компании не было зафиксировано ни одного случая производственного травматизма со смертельным исходом среди сотрудников компании и подрядных организаций.

ЦУР 8

Неотъемлемым критерием достойной работы являются защита трудовых прав и обеспечение надежных и безопасных условий работы для всех трудящихся.

Мы постоянно стремимся улучшать наши основные статистические показатели для оценки эффективности управленческого подхода компании в вопросах охраны труда, но нашей основной целью остается достижение показателя «Ноль несчастных случаев» среди наших сотрудников и сотрудников подрядных организаций.

8 ДОСТОЙНАЯ РАБОТА И ЭКОНОМИЧЕСКИЙ РОСТ

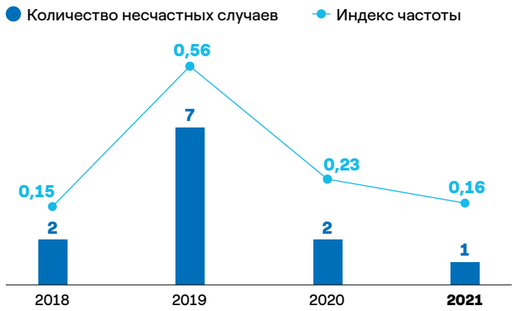
0 несчастных случаев
со смертельным исходом среди сотрудников компании и подрядных организаций

0 несчастных случаев
наносящих непоправимый вред здоровью

Кроме того, нам удалось улучшить наши результаты и в области снижения травматизма по сравнению с прошлым годом. Так, индекс частоты несчастных случаев в 2021 году по сравнению с 2020 годом снизился с 0,27 до 0 (в периметре действующих тепловых электростанций) и с 0,23 до 0,16 (в совмещенном периметре тепловой и ветровой генерации), что подтверждает эффективность превентивных мероприятий, внедряемых в компании и направленных на снижение травматизма и улучшения культуры труда как сотрудников компании, так и сотрудников подрядных организаций. Единственный несчастный случай в 2021 году произошел на строительной площадке Кольской ВЭС с сотрудником подрядной организации. Причиной травмы стало падение на скользком участке. Несчастному случаю была присвоена легкая степень тяжести в соответствии с классификацией РФ. Пострадавший сотрудник своевременно получил квалифицированную медицинскую помощь. Несчастный случай был должным образом расследован, по итогам анализа корневых причин данного происшествия были сформированы и реализованы корректирующие действия.

Что касается трех индексов, учитывающих тяжесть несчастных случаев, все эти индексы за 2021 год равны 0, так как соответствующих событий не зафиксировано.

Индекс частоты несчастных случаев и количество несчастных случаев[1]



Количество несчастных случаев в разбивке по типу сотрудников

В целом расследование любого инцидента выполняется в соответствии с инструкциями компании.

Чем отличается инцидент от несчастного случая?

Инцидент – незапланированное и нежелательное событие, при котором произошла или могла произойти травма или ухудшение здоровья.

Несчастный случай – вид незапланированного инцидента, приводящий к травме, с отсутствием на работе не менее одного рабочего дня.

Что такое микротравмы?

Микротравма – это инцидент, который привел к травме, требующей оказания медицинской помощи в медицинском учреждении или использования аптечки. В случае получения микротравмы пострадавший возвращается к работе в тот же день или на следующий день.

Что такое «потенциально опасные происшествия» (Near miss)?

Потенциально опасные происшествия – разновидность незапланированного инцидента, который не привел к травме или заболеванию, но потенциально мог привести к этому.

Несмотря на единый протокол, серьезность и тип события могут влиять на особенности расследования. Неизменными остаются такие процессы, как:

- создание группы анализа;
- проведение процесса анализа;
- создание по результатам анализа плана мероприятий с указанием ответственных и сроков;
- доведение плана до всех офисов и производственных филиалов компании.

Для недопущения повторного возникновения несчастных случаев мы осуществляем непрерывный мониторинг опасных ситуаций и всех возможных предпосылок, которые могли бы привести к несчастному случаю. В 2021 году были зафиксированы и проработаны 18 потенциально опасных происшествий “near miss” (2 из которых с высоким потенциалом травмирования) и 7 микротравм (2 из которых с высоким потенциалом травмирования), по результатам расследования разработаны корректирующие действия.

(1) Формула расчета индекса частоты: количество всех несчастных случаев с сотрудниками компании и подрядных организаций × 1 000 000 ÷ количество часов, отработанных сотрудниками компании и подрядных организаций.

Охрана здоровья сотрудников

| 403-3 | 403-10 |

Все наши сотрудники проходят регулярные медицинские осмотры для контроля за состоянием здоровья. Кроме того, у сотрудников есть возможность в любое время обращаться за медицинской помощью самостоятельно – это предусматривает система добровольного медицинского страхования, которая распространяется на всех сотрудников без исключения.

В 2017–2021 годах Энел Россия не зарегистрировала ни одного случая профессионального заболевания среди сотрудников компании. В адрес компании также не поступало обращений от представителей государственных органов в этой связи.

0 случаев
профессиональных заболеваний в компании

0 обращений
от государственных органов
в связи с возникновением профессиональных заболеваний

Информацией о прохождении сотрудниками подрядных организаций регулярных медицинских осмотров компания не располагает в силу врачебной тайны и доступности этой информации только непосредственному работодателю.

На территории каждой электростанции работает круглосуточный медицинский пункт, в который при необходимости может обратиться любой сотрудник или подрядчик. В зависимости от состояния обратившегося, работник медицинского пункта может направить его на дополнительное обследование в соответствующее медицинское учреждение или вызвать бригаду скорой медицинской помощи.

Дополнительная поддержка в вопросах охраны труда во время проведения работ

Компания стремится всесторонне обеспечивать безопасность сотрудников. Если функционал или объем задач сотрудников отличаются от привычного (например, проведение крупных ремонтов или реализация специальных проектов), им на помощь приходит группа дополнительной поддержки.

Такие группы создаются на всех производственных филиалах компании и функционируют в рамках проекта «Мобильная группа безопасности».

Основные задачи групп дополнительной поддержки – оказывать дополнительные консультации и контролировать выполнение законодательных норм и требований компании при размещении, монтаже, техническом обслуживании и ремонте технологического оборудования и выполнении других специальных проектов, которые были определены руководством компании.

В 2021 году участниками таких групп стали 72 человека, которые проходили процесс периодической ротации. Это помогло повысить вовлеченность персонала в вопросы охраны труда и безопасности. В 2021 году данными группами было проведено более 600 проверок, в ходе которых выявлено более 300 несоответствий. Данные нарушения либо оперативно устранялись непосредственно на месте, либо работы останавливали до устранения выявленных замечаний.

Кроме того, в 2021 году мы провели более 25 рабочих встреч с подрядными организациями, где представили им результаты проверок наших групп поддержки. На этих встречах мы освещаем как положительные стороны, так и системные нарушения, выявленные при организации и проведении работ подрядными организациями. В случае нарушений совместно с подрядными организациями разрабатывались корректирующие действия.

Оценка системы охраны труда подрядчиков

В фокусе нашего внимания не только наша собственная система охраны труда, но и системы охраны труда организаций, с которыми мы сотрудничаем. Мы помогаем им выявить наиболее уязвимые места системы и разработать комплекс мер по ее усилению. Так, в 2021 году мы провели комплексную оценку систем ОТПБ у более чем 40 подрядчиков. Организациям, нуждающимся в улучшениях по результатам оценки, была оказана партнерская помощь по настройке процессов управления до уровня наших ожиданий.

Мы нацелены на обмен опытом с нашими подрядчиками и всегда открыты к диалогу. В 2021 году мы проводили тематические встречи «Вместе для безопасности» ("Together for Safety") с основными подрядными организациями. В рамках этих встреч мы обсудили лучшие практики в области охраны труда, а также спланировали совместные действия для дальнейшего безопасного сотрудничества.

Процесс оценки системы охраны труда подрядчиков

Оценка процессов → **Выявление «слабых мест»** → **Коммуникация результатов оценки** → **Разработка подрядчиками планов по улучшению**

Информирование и обучение в области охраны труда и промышленной безопасности

| 403-4 | 403-5 |

Для обучения сотрудников нормам охраны труда, промышленной безопасности и распространения культуры безопасного поведения мы проводим регулярное обучение – как предусмотренное законодательными требованиями, так и расширенное корпоративное.

Наши сотрудники обучаются по таким направлениям, как:

- охрана труда;
- 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 другие.

Индивидуальная программа обучения зависит от занимаемой должности и выполняемых сотрудником функций. Обязательное обучение является для сотрудников бесплатным и проводится на русском языке. Для сотрудников, говорящих на английском/итальянском языках, есть возможность пройти обучение на родном языке с привлечением приглашенного переводчика.

Для нас важно качество предоставляемого обучения, поэтому для его проведения мы привлекаем сертифицированного внутреннего тренера или приглашаем внешнюю аккредитованную организацию. Мы также привлекаем квалифицированных специалистов для проведения тренингов и обучения по дополнительным темам, которые могут привести к снижению количества травм и несчастных случаев на рабочем месте (анализ корневых причин происшествий, использование средств индивидуальной защиты, сборка и разборка лесов, работа с асбестосодержащими материалами).

Обучение проходит как в очном, так и в заочном форматах. На наших филиалах организованы комиссии по проверке знаний, по итогам работы которых выдается протокол, удостоверение или сертификат.

Подробнее смотрите в разделе
«Взаимодействие с заинтересованными сторонами»

71,9 тыс. часов
общее количество часов обучения по вопросам охраны труда в 2021 году на всех сотрудников компании

Все внутренние обучения реализуются на специальной ИТ-платформе, включающей программы подготовки персонала в области промышленной безопасности, охраны труда, пожарной безопасности, ГО и ЧС. Платформа позволяет не только проводить персонализированное обучение по готовым учебным курсам, но и создавать собственные курсы, тем самым способствуя постоянному совершенствованию системы и внедрению собственных инициатив сотрудников, повышая их мотивацию. Готовые учебные курсы регулярно обновляются в соответствии с изменениями нормативных актов и внешнего контекста. Платформа доступна не только с персонального компьютера, но также с мобильных устройств и через специальное мобильное приложение, что делает процесс подготовки к экзаменам более удобным, доступным и современным.

Как работодатель мы несем ответственность за организацию и контроль прохождения обязательного обучения. Мы серьезно относимся к нашим обязательствам и допускаем к работе на наших производственных объектах только квалифицированный персонал подрядных и субподрядных организаций, прошедший подготовку и обучение в области охраны труда и промышленной безопасности в установленном нормативными актами порядке. Помимо этого, мы проводим обязательное обучение и подготовку по направлениям безопасности перед допуском сотрудников подрядчика к работам.

Для информирования о важности соблюдения требований охраны труда и промышленной безопасности используются все существующие каналы внутренних коммуникаций. Наши сотрудники высоко оценивают усилия компании в области охраны труда и промышленной безопасности, отмечая в интервью, что эта тема является одной из самых широко освещаемых.

Избранные проекты

Здоровье наших сотрудников и подрядчиков, работающих на наших производственных объектах, является нашей высшей ценностью. Ежегодно мы реализуем проекты, направленные на постоянное повышение безопасности рабочей среды и развитие навыков безопасного поведения.

Живи безопасно (Live safely)

Для сокращения рисков возникновения происшествий, связанных с осознанным или случайным нарушением правил безопасности, мы запустили проект #ЖивиБезопасно.

Проект реализуется в несколько этапов. На первом этапе было проведено независимое исследование для определения точки отсчета. Это исследование охватило большинство сотрудников. Следующим этапом был проведен аудит для определения сильных и требующих улучшения областей системы управления охраной труда с точки зрения фактической вовлеченности сотрудников в ее функционирование. По результатам аудита был составлен план мероприятий, которого компания намерена придерживаться в дальнейшем.

В развитии безопасности мы опираемся на подход, при котором можно исключить риски, заручившись поддержкой лидеров коллектива, обладающих высоким уровнем знаний и ответственности в этой области. При этом лидерами мы считаем не только руководителей, но и рядовых сотрудников, имеющих уважение среди коллег, – активистов, ветеранов и других представителей нашей компании. Одной из основных задач является обучение осознанному и профессиональному лидерству в области безопасности всех наших сотрудников через развитие умения определять риски, стимулирование участия в системе управления рисками и вовлечение других в эту деятельность.

Внутренняя безопасность (Intrinsic Safety)

В 2020 году мы запустили проект «Внутренняя безопасность», реализацию которого продолжили в 2021 году.

В рамках данного проекта мы направляем наши инвестиции на специальные инженерные решения для снижения рисков, связанных с оборудованием и сооружениями. Мы используем анализ больших данных о реализации подобных инициатив в прошлом. Таким образом, мы снижаем риски и совершенствуем рабочую среду для формирования всеобъемлющей ответственности компании в отношении вопросов безопасности.

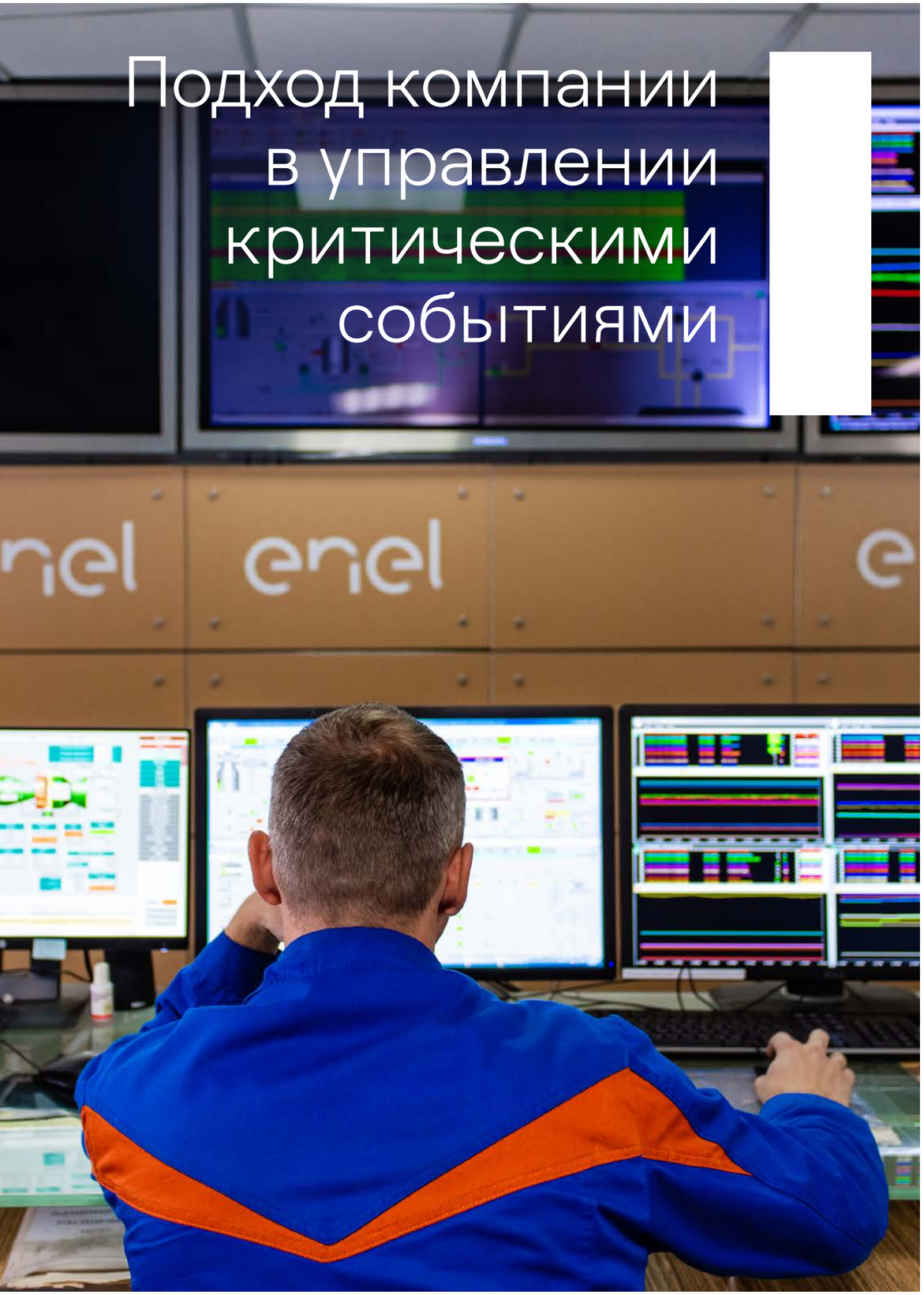
По результатам анализа инцидентов 2021 года мы определили несколько направлений, требующих повышенного внимания, среди них: вращающиеся части оборудования, взрывопожароопасное оборудование, пути передвижения персонала, оборудование под давлением. По указанным направлениям был проведен углубленный анализ рисков, по результатам которого определены дальнейшие шаги по управлению выявленными рисками.

Партнерство по безопасности (Contractors' Safety Partnership)

На производственных объектах работают не только наши сотрудники, но и сотрудники подрядных организаций.

Их численность может варьироваться в зависимости от целей и задач отдельных проектов. Мы считаем наших подрядчиков партнерами во всем и 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 обоюдному согласию мы предоставляем добросовестным подрядчикам инструменты поддержки для развития системы управления охраной труда и экологией внутри их организаций через вовлечение наших экспертов.

Подход компании в управлении критическими событиями



Мы осознаем, что наша деятельность, будучи производственной, может быть подвержена риску возникновения инцидентов. Мы принимаем все возможные меры, чтобы не допускать их возникновения и обеспечивать безопасность сотрудников, работоспособность оборудования, выполнение взятых на себя обязательств по выработке электрической и тепловой энергии, а также избегать негативного влияния на окружающую среду, защиту активов, имидж и репутацию компании и ее руководства.

Для обеспечения готовности к подобным ситуациям мы внедрили систему управления критическими событиями. Она основана на соблюдении законодательных актов и внедрении лучших международных практик.

В соответствии с внутренней политикой «Управление критическими событиями» мы обязуемся своевременно и эффективно принимать меры в случае возникновения кризисных ситуаций, а также обеспечивать заинтересованные стороны достоверной и актуальной информацией относительно реализовавшегося инцидента.

Что такое «критическое событие»?

Критическое событие – это событие природного, случайного или криминального характера, которое может оказать фактическое или потенциальное негативное воздействие на безопасность людей, непрерывность работы, репутацию компании, интересы заинтересованных сторон. Характер событий может варьироваться, поэтому в технологическом процессе компания учитывает разнообразные возможности и ресурсы, имеющиеся в ее распоряжении для предотвращения подобных событий, либо ликвидации их последствий.

А чем от «критического события» отличается «чрезвычайная ситуация»?

Чрезвычайная ситуация – это обстановка на определенной территории, сложившаяся в результате аварии, опасного природного явления, катастрофы, распространения заболевания, представляющего опасность для окружающих, стихийного или иного бедствия, которые могут повлечь или повлекли за собой человеческие жертвы, ущерб здоровью людей или окружающей среде, значительные материальные потери и нарушение условий жизнедеятельности людей.

Основное отличие в том, что чрезвычайная ситуация – это событие, которое произошло и представляет реальную опасность для людей, критическое же событие – произошло и может потенциально представлять опасность для людей или репутации, а также интересов заинтересованных сторон.

За предупреждение возникновения критических ситуаций в компании отвечает Отдел по контролю критических событий. Он выявляет ситуации, которые могут потенциально перерасти в критические инциденты. Далее по выявленным ситуациям он проводит многоуровневую оценку возможного влияния события, потенциальных последствий его освещения в СМИ и вероятности возникновения предкризисной ситуации. Оценка проводится в соответствии с рекомендациями Группы по планированию коммуникаций.

На верхнем уровне контроль за вопросами, связанными с критическими событиями, попадает в ведение Генерального директора и Комитета по антикризисному управлению и кризисной оценке. На операционном уровне ответственность за эти вопросы несет Отдел по контролю критических событий. На уровне электростанций определены референты, которые доступны и готовы к действиям в режиме 24/7.

Уведомление о предкризисной ситуации осуществляется через информационное сообщение, которое направляется:

- Генеральному директору;
- Комитету по кризисной оценке;
- Территориальным референтам и Референтам от бизнес-линий компании по антикризисному управлению.

Порядок и план реагирования на критические события обязательно доводится до сотрудников производственных филиалов и сотрудников подрядных организаций при проведении плановых занятий, инструктажей и учений.

Мы уделяем большое внимание вопросам обучения мерам пожарной безопасности сотрудников компании.

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 возможное, чтобы не допустить аварий и происшествий. В то же время мы обеспечиваем готовность внутри компании к локализации и ликвидации последствий аварии на опасных производственных объектах компании на случай такого рода происшествий. Для этого у нас организованы резервы материально-технических, инженерных и финансовых ресурсов, а также заключены договоры с профессиональными аварийно-спасательными формированиями. Для всех опасных производственных объектов у нас есть планы мероприятий по локализации и ликвидации последствий аварии. Для сотрудников, работающих на этих объектах, организовано проведение противоаварийных тренировок по сценариям, учитывающим аварии на различных видах и типах технических устройств.

Обеспечение готовности электростанций в отопительный сезон

Каждый год перед началом отопительного сезона мы получаем Паспорт готовности к работе в отопительный сезон. Паспорт компании выдается на основании специальной оценки, проводимой в соответствии с всероссийской методологией.

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 охраны труда, промышленной и противопожарной безопасности, а также внештатных ситуаций.

Компоненты подготовки электростанций к отопительному сезону

9.

Наша работа с местными сообществами

Основные итоги 2021 года 248

Подход к управлению 248

Создание общей ценности 252

Оценка влияния компании на местное сообщество 255

Программа социальной поддержки и развития местных сообществ 258

Вклад в развитие регионов присутствия 261

Направление	Цель 2022-2024			Результат 2021	ЦУР
Поддержка местных сообществ с вкладом в ЦУР (тыс. бенефициаров)	65 (2022)	75 (2023)	80 (2024)	79 тыс.	3, 4, 7, 11
Сотрудники, вовлеченные в проекты по корпоративному волонтерству (%)	5 (2022)	10 (2023)	20 (2024)	0,01%	3, 4, 7, 11
Распространение знаний об устойчивом развитии (часов/год)	25 (2022)	35 (2023)	43 (2024)	29,5 часов/год	4, 13
Запуск программы по поддержке социального предпринимательства (грантов/год)	3 (2022)	5 (2023)	7 (2024)	Разработка и запуск	8, 11
Увеличение участия сотрудников в программах поддержки и развития местных сообществ (число проектов в год)	2 (2022)	4 (2023)	5 (2024)	Разработка и запуск концепции	3, 4, 7, 11

Основные итоги 2021 года

В 2021 году мы продолжили наше тесное сотрудничество с местными жителями в регионах, где мы ведем свою производственную деятельность.

В своих программах и проектах мы были сосредоточены, в первую очередь, на долгосрочном и индуцированном эффекте. Это позволяет нам не только вносить системные изменения, улучшая качество жизни наших заинтересованных сторон, но и охватить большее число благополучателей.

В 2021 году нашими **бенефициарами стали 88,05 тысяч человек**.

Подход к управлению

Люди, их безопасность и благополучие имеют первостепенное значение для нашей компании. При этом мы говорим не только о людях, которые трудятся в ее периметре, но и о тех, на чьей территории мы работаем. Мы понимаем значимость оценки прямого и косвенного влияния, которое оказывает на них наша операционная деятельность, ведущаяся на территории их проживания. Поэтому наша цель – создание ценности через выстраивание эффективных и долгосрочных партнерских отношений с местными сообществами. Мы стремимся поддерживать и вносить вклад в их социально-экономическое развитие. Опираясь на местные сообщества, мы поддерживаем с ними постоянный диалог, вовлекая в свои проекты малый и средний бизнес, НКО и другие местные организации. Это позволяет нам создавать и продвигать инициативы, взаимно обогащающие все вовлеченные стороны и способствующие развитию регионов нашего присутствия.

В условиях продолжающейся глобальной пандемии активная социальная позиция компаний во взаимоотношениях с местными сообществами обретает всё большую важность и находится в центре пристального внимания. Мы стремимся соответствовать взятым на себя обязательствам и ожиданиям наших заинтересованных сторон и работать на достижение целей устойчивого развития, которое невозможно без общего благополучия общества.

Как и в предыдущие годы, мы сохраняем гибкость при планировании и реализации наших проектов по поддержке регионов и городов нашего присутствия, удовлетворяя потребности местных сообществ и при этом решая текущие бизнес-задачи.

Новая реальность, отличительной особенностью которой стала возросшая неопределенность, требует особого внимания к поддержанию выбранного курса. Поэтому мы продолжаем реализовывать нашу программу, постоянно корректируя подходы в соответствии с происходящими изменениями и ожиданиями местных сообществ.

Задачи в области развития местных сообществ

Деятельность компании по развитию и вовлечению местных сообществ регулируется следующими публичными и внутренними документами:

- Кодекс этики
- Политика по взаимодействию с заинтересованными сторонами
- Политика соблюдения прав человека
- **Операционная инструкция** «О реализации проектов по поддержке и развитию местных сообществ»
- **Операционная инструкция** «Взаимодействие с образовательными учреждениями»
- **Регламент** «Определение и управление процессом Создания общей ценности (СОЦ)»

Мы постоянно совершенствуем наши практики, направленные на защиту местных сообществ.

В 2021 году мы успешно обновили и актуализировали нашу Политику по соблюдению прав человека, включив в неё такие ключевые моменты как:

- внедрение обязательства соблюдения прав человека в миссию компании;
- обязательства по внесению вклада в достижение ЦУР ООН, включая цели по развитию инфраструктуры;
- обязательство по развитию доступной и безопасной электроэнергии, включая намерение по энергопереходу.

Планы по обновлению внутренних документов – операционных инструкций, были перенесены на 2022 год. А к вопросу разработки Политики по взаимодействию с коренными и малочисленными народами мы решили отнестись еще более ответственно и провести предварительные консультации с внешними заинтересованными сторонами. Данный процесс также запланирован на 2022 год.

Начальник Управления по устойчивому развитию отвечает за формирование видения и общего подхода во взаимодействии с заинтересованными сторонами с учетом миссии и принципов, принятых компанией, а также специфики отдельных регионов. А в показатели эффективности сотрудников Управления входит реализация и оценка проектов по поддержке и развитию местных сообществ. Они разрабатывают и реализуют инициативы, направленные на вовлечение местных сообществ в конструктивный диалог. Особенную значимость эти инициативы имеют в новых для компании территориях. Основными механизмами взаимодействия с местными сообществами являются:

- проведение публичных слушаний, консультаций и переговоров;
- рассмотрение обращений и жалоб.

Кроме этого, взаимодействие с местными сообществами поддерживают:

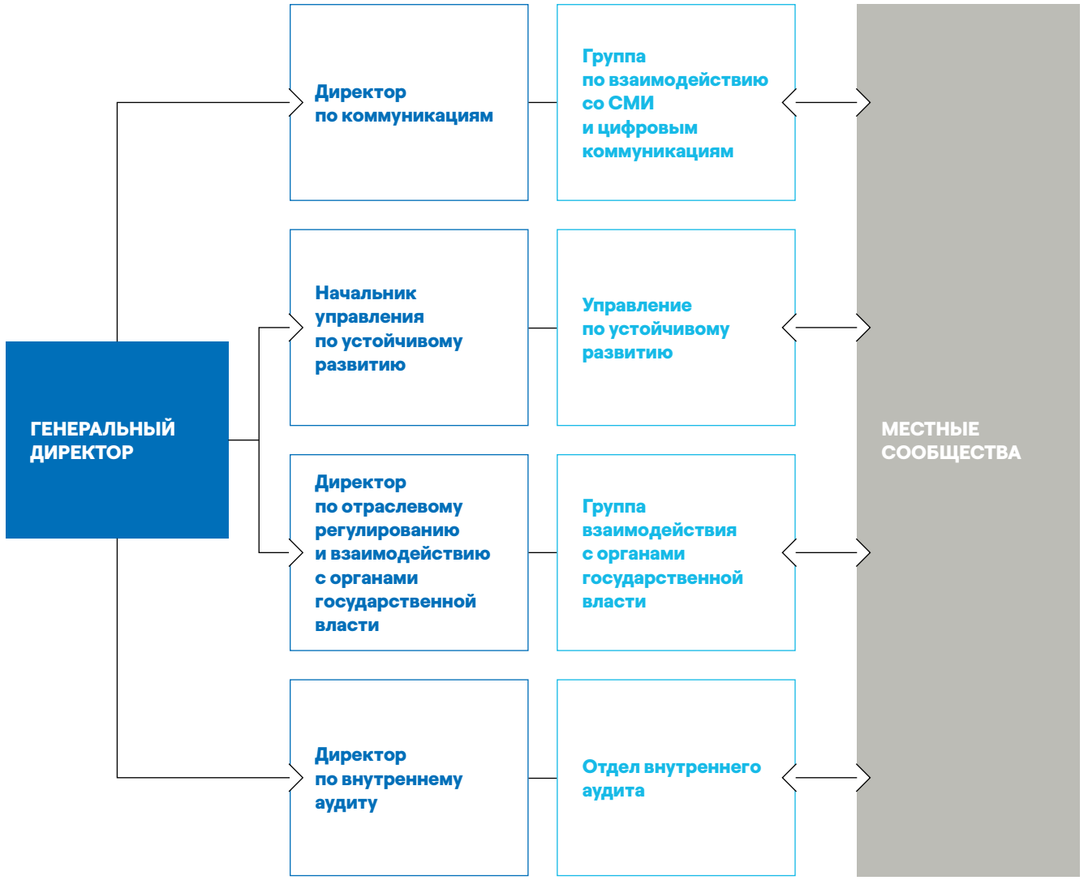
- Директор по отраслевому регулированию и взаимодействию с органами государственной власти, в структуру подчинения которого входят региональные представители, отвечающие за отношения с местными администрациями и контроль за реализацией проектов устойчивого развития на местах;
- Директор по коммуникациям, управляющий взаимодействием с локальными и региональными СМИ и коммуникациями с местными жителями через социальные сети;
- Директор по внутреннему аудиту, функциональное подразделение которого, принимает и обрабатывает анонимные жалобы, в том числе от местных жителей.

А если у местных жителей возникают вопросы, связанные с экологическим воздействием электростанций и охраной окружающей среды, подобные запросы и жалобы направляются начальнику отдела экологии (не представлен на схеме).

Для формирования стратегического видения в области устойчивого развития в целом и взаимодействия с местными сообществами в частности при Совете директоров действует Комитет по стратегии.

Для нас важно находить все новые пути решения социальных и экологических вопросов, возникающих в регионах нашего присутствия. Мы объединяем усилия с наиболее активными представителями местных сообществ из числа жителей, представителей органов власти, местного бизнеса и некоммерческого сектора для разработки и реализации проектов, способствующих повышению благополучия местного сообщества.

Схема управления взаимодействием с местными сообществам



Создание общей ценности

Руководствуясь подходом и моделью «Создание общей ценности» (Creating Shared Value, СОЦ) мы интегрировали социальные и экологические факторы во все бизнес-процессы компании.

Что такое «Создание общей ценности»?

«Создание общей ценности» (СОЦ) – это модель, подразумевающая комплексное внедрение принципов устойчивого развития во всю деятельность компании, включая развитие бизнеса, инжиниринг и строительство, а также эксплуатацию и ремонт. Модель СОЦ включает в себя подготовку, реализацию и мониторинг плана, созданного на базе комплексного анализа и оценки каждой отдельно взятой территории, где мы ведем свою деятельность. Данный анализ учитывает ключевые социальные, экономические, и экологические факторы, определяет заинтересованные стороны, и дает оценку основных приоритетов и потенциальных рисков.

Модель СОЦ для улучшения качества жизни

Эффективное объединение потребностей местного сообщества и решения бизнес-задач

Используя модель СОЦ, мы улучшаем качество жизни населения регионов нашего присутствия и одновременно повышаем нашу конкурентоспособность. Мы эффективно объединяем удовлетворение потребностей местного сообщества и решение бизнес-задач, фокусируясь на решении первостепенных проблем. Эта модель стимулирует нас искать и внедрять инновационные подходы и новые возможности в решении возникающих в процессе ведения операционной деятельности задач, создавая при этом ценность как для нас, так и для различных групп наших заинтересованных сторон, включая местные сообщества.

Для того, чтобы закрепить обязательство по внедрению модели СОЦ и распределить ответственность между функциональными подразделениями, мы разработали регламент «Определение и управление процессом Создания общей ценности (СОЦ)».

Процесс применения подхода СОЦ на всех этапах создания ценности

Развитие бизнеса

1. Отбор и подготовка проектов
- Предварительный анализ социального, экологического и экономического контекста территории.
- Оценка рисков и возможностей.
- Определение заинтересованных сторон.
- Составление плана по взаимодействию с заинтересованными сторонами:
  - Подготовка матрицы существенности;
  - Выявление потенциала для СОЦ.

Рассмотрение на инвестиционном комитете

Инжиниринг и строительство

1. Проектирование
- Утверждение плана СОЦ.
- Активация устойчивых решений в цепочке поставок.

2. Подготовка и ведение строительства
- Информационная панель стройплощадки.
- Реализация плана СОЦ.

3. Устойчивая строительная площадка
- Управление воздействием на наших людей (сотрудники компании, представители подрядных организаций) и местное сообщество.
- Управление отходами и ресурсами.

Передача в эксплуатацию и ремонт

Эксплуатация и ремонт

1. Реализация плана СОЦ

2. Реализация программы социальной поддержки и развития местных сообществ

3. Применение решений циркулярной экономики

4. Взаимодействие с заинтересованными сторонами

5. Управление воздействием на местное сообщество мониторинг и отчетность

Возврат к предыдущим этапам в случае реализации проектов модернизации и технического перевооружения

Оценка влияния компании на местное сообщество

| 413-1 |

Энел Россия повышает уровень жизни населения, создавая добавленную стоимость, тем самым стимулируя развитие регионов нашего присутствия. Являясь потребителем местных продуктов и услуг, мы в то же время выступаем в качестве крупного налогоплательщика. Мы осуществляем все регулярные налоговые платежи в полном объеме и в установленные сроки, наполняя местные бюджеты и тем самым косвенно способствуя развитию регионов нашего присутствия.

Подробнее смотрите в разделе «Налоговая прозрачность»

Мы также содействуем экономическому развитию регионов, вступая в справедливые партнерские отношения с нашими поставщиками и подрядчиками.

Подробнее смотрите в разделе «Устойчивая цепочка поставок»

Наши принципы этичного и ответственного ведения бизнеса распространяются на все производственные филиалы по всей России.

Будучи ответственным работодателем, мы гарантируем нашим сотрудникам регулярную и конкурентоспособную заработную плату и предоставляем им один из самых привлекательных в отрасли и регионах присутствия компенсационный пакет.

Подробнее смотрите в разделе «Мотивация и вознаграждение»

Жизнь и безопасность наших сотрудников и заинтересованных сторон мы ставим на первое место, неукоснительно соблюдая правила безопасности, и следим за тем, чтобы не допускать причинения вреда жизни и здоровью окружающих.

К сожалению, иногда даже при соблюдении с нашей стороны всех мер безопасности на производственных объектах, могут происходить ситуации, приводящие к несчастным случаям.

Предупреждение: следующий текст содержит детали, которые могут вызвать потенциально негативную реакцию.

Несмотря на то, что мы постоянно предупреждаем местных жителей об опасности отдыха вблизи наших сбросных каналов и даже установили по берегам специальные предупреждающие плакаты, это не всегда приводит к желаемому результату. Так, в августе 2021 года, на втором сбросном канале Невинномысской ГРЭС произошла трагедия, унёсшая жизни трёх молодых людей. Четверо подростков решили снять экстремальное видео, для чего двое из них отправились вплавь на надувной лодке по Невинномысскому каналу в том месте, где в него попадает поток воды после охлаждения генераторов турбин Невинномысской ГРЭС. Из-за особо быстрого течения и образующихся подводных потоков лодку с подростками затянуло под воду. К сожалению старшеклассники, находившиеся в лодке, а также один из их друзей, находившихся на берегу и бросившийся им на помощь, погибли.

В результате проведенных проверок было подтверждено отсутствие вины нашей компании в случившемся. Тем не менее, мы решили принять дополнительные, не требуемые законодательством меры, в том числе: установить дополнительные посты охраны и вести круглосуточное патрулирование территории канала. Мы также рассматриваем варианты добровольной установки защитных ограждений вдоль открытых территорий каналов.

В дальнейшем подобные меры мы планируем распространить на все филиалы и надеемся, что они помогут снизить количество случаев намеренного проникновения жителей к берегам наших сбросных каналов и сократить количество несчастных случаев, связанных с неосторожным поведением местных жителей, которые несмотря на все предупреждения выбирают небезопасный досуг на берегах наших гидротехнических сооружений.

| 413-2 | 203-2 |

В 2021 году в рамках программы «Социальная поддержка и развитие местных сообществ» и инициатив, проведенных совместно с группой по внутренним коммуникациям, нами было реализовано 62 проекта, направленных на более чем 88,05 тыс. благополучателей. Мы не ограничиваемся действиями исключительно в рамках программы поддержки и развития местных сообществ, а реализуем и другие проекты, включающие в себя волонтерские инициативы, спортивные мероприятия, нацеленные на продвижение здорового образа жизни, распространение знаний об устойчивом развитии среди молодежи и другие. Общий бюджет для всех типов проектов в 2021 году составил – более 32,84 млн рублей (39,00 млн рублей – сумма в 2020 году[1]). Разница в объеме социальных инвестиций в сравнении с предыдущим периодом связана с вынужденными инвестициями в развитие бизнеса. В наших инициативах мы стараемся ориентироваться на проекты, создающие долгосрочную ценность для благополучателей, в связи с чем мы отдаем предпочтение комплексным проектам с вовлечением нескольких участников или проектам, состоящим из нескольких этапов реализации. В 2021 году был скорректирован подход к подсчету количества проектов – теперь мы учитываем только те инициативы, которые имеют влияние непосредственно на благополучателей в лице представителей местных сообществ. Также мы включили в методику расчета новый блок разбивки по территориальному признаку – кроссрегиональные проекты: однотипные инициативы, осуществленные на территории нескольких регионов. Примером кроссрегионального проекта является инициатива по предоставлению санаторно-курортных путевок, оказанию материальной помощи и проведению праздничных мероприятий для ветеранов и пенсионеров наших электростанций, а также некоторые коммуникационные и образовательные мероприятия, реализованные в регионах присутствия компании.

В 2021 году основные направления социальных инвестиций включили следующие сферы:

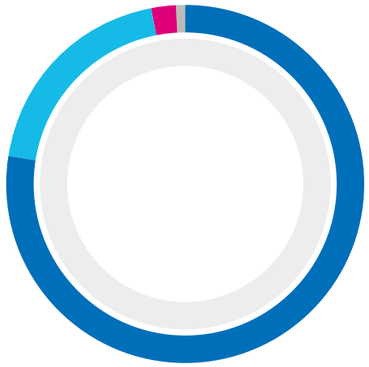
- образование, включая учреждения высшего, среднего, дошкольного и дополнительного образования;
- здравоохранение;
- спорт и продвижение здорового образа жизни среди детей и молодежи;
- развитие инфраструктурных проектов и некоторые другие.

(1) Сумма скорректирована с учетом обнаруженной технической ошибки. Изначально раскрытая сумма – 42,80 млн руб.

Социальные инвестиции[2] (%)

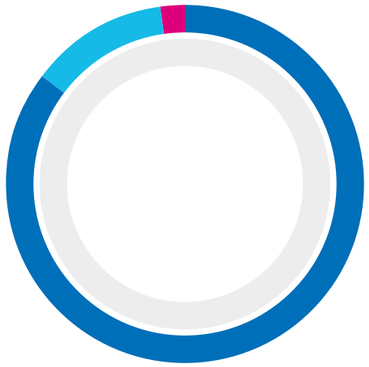
Типы инвестиций

Монетарные инвестиции	77,62
Немонетарные инвестиции	19,43
Инвестиции времени	2,39
Административные расходы	0,56



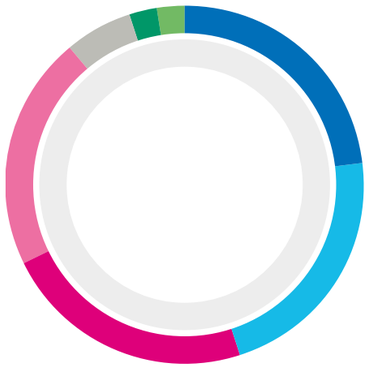
Мотивация инвестиций

Благотворительные цели	85,41
Инфраструктурные социальные инвестиции	12,61
Социальные инициативы для продвижения бренда	1,98



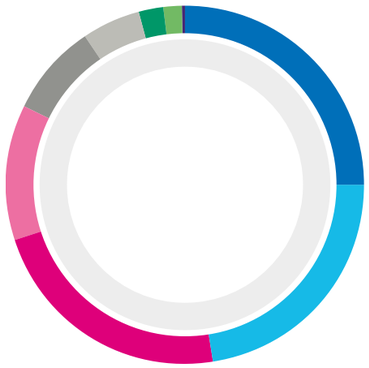
География инвестиций

Свердловская область	23,17
Кроссрегиональные проекты	22,08
Тверская область	22,57
Ставропольский край	21,16
Ростовская область	6,11
Мурманская область	2,62
г. Москва	2,29



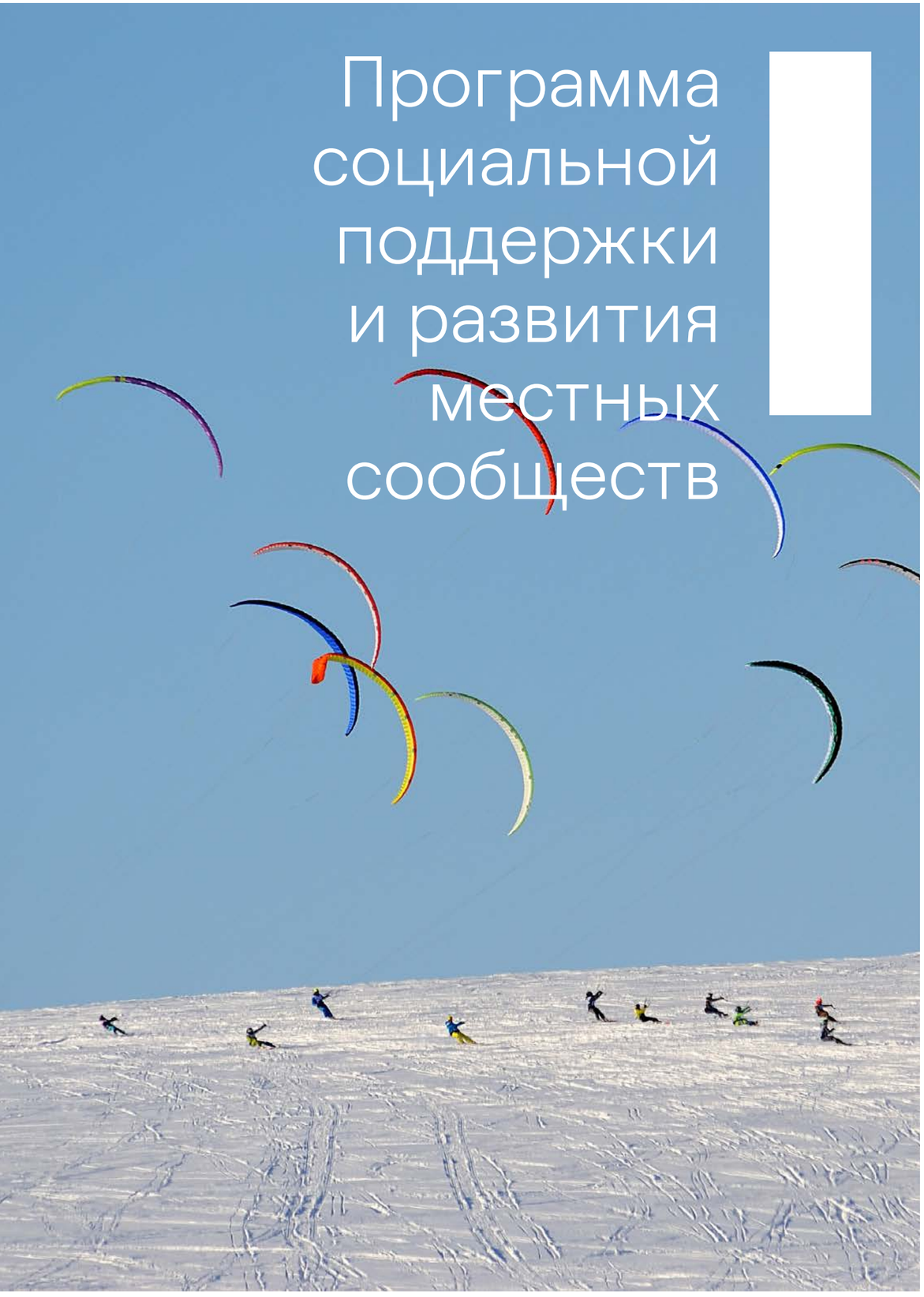
Направления инвестиций

Образование	25,02
Медицина	22,61
Социальная помощь	22,53
Спорт	12,20
Инфраструктура	8,31
Энергоэффективность	5,22
Волонтерство	2,39
Искусство	1,67
Экология	0,05



(2) Данные проанализированы на основе методики Business for Societal Impact, далее – B4SI (ранее London Benchmarking Group – LBG). Под благотворительными целями понимается разовая поддержка в ответ на потребности заинтересованных сторон или в ответ на внешние события. B4SI считает их традиционной благотворительностью, однако мы подразумеваем под этой категорией программу «Социальной поддержки и развития местных сообществ» и другие инициативы по поддержке местных сообщества. Более подробно о нашем подходе смотрите раздел «Создание общей ценности». Под инфраструктурными социальными инвестициями понимается долгосрочное стратегическое участие и партнерство для решения масштабных социальных проблем на территории присутствия. В будущих отчетных периодах мы будем стремиться еще сильнее наращивать долю такого рода проектов. Социальные инициативы для продвижения бренда – это мероприятия социального или просветительского характера, связанные с укреплением репутации компании как надежного партнера сообщества, и с распространением знаний об устойчивом развитии.

Программа социальной поддержки и развития местных сообществ

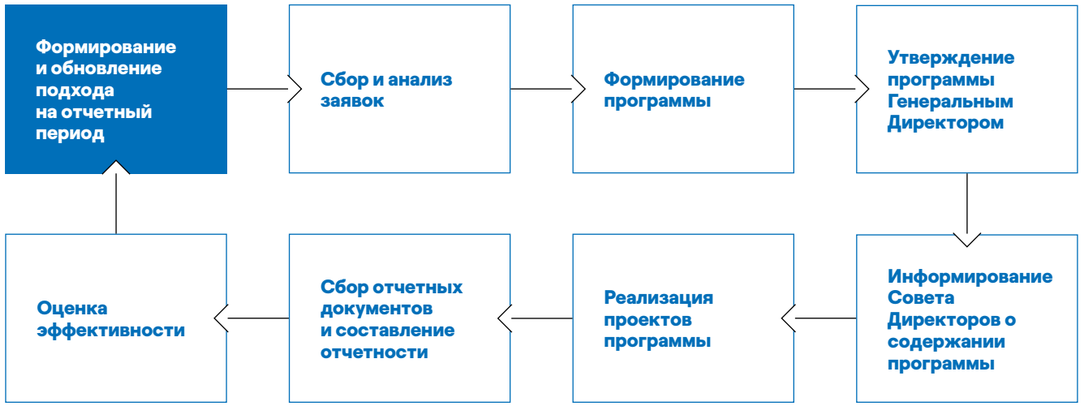


Основным инструментом для социально-экономического развития регионов присутствия и вовлечения местных сообществ является программа «Социальная поддержка и развитие местных сообществ». Она формируется каждый год с учетом потребностей и приоритетов заинтересованных сторон, а также отражая цели компании на отчетный период. Помимо программы при оказании помощи мы опираемся на операционную инструкцию «Об оказании благотворительной помощи и реализации социальных мероприятий», которая помогает нам структурировать нашу деятельность.

При этом наше внимание при формировании программы направлено на создание долгосрочного и устойчивого эффекта в противовес одноразовой сиюминутной помощи. Поэтому в нашу программу мы стараемся включать совместные проекты, актуальные для каждого из регионов присутствия. Для того, чтобы реализуемые проекты были максимально эффективными, мы тесно сотрудничаем с разными представителями регионов: как местными администрациями, так и представителями жителей. Мы отдаем предпочтение проектам с потенциалом для развития городских экосистем, придерживаясь принципов долгосрочного сотрудничества.

Наши проекты напрямую связаны с Целями в области устойчивого развития ООН и являются частью Плана по устойчивому развитию.

Процесс реализации программы



Основные направления проектов

Направление	ЦУР
Здоровье: приобретение медицинского и спортивного оборудования, ремонт спортивных объектов	3
Образование: ремонт и закупка оборудования для образовательных учреждений, выплаты стипендий лучшим студентам и преподавателям	4
Энергоэффективность: замена осветительного оборудования в социальных учреждениях для повышения энергоэффективности и соответствия международным стандартам. Модернизация систем уличного освещения в городах нашего присутствия	7
Развитие городов и населенных пунктов: реализация инфраструктурных проектов на территориях присутствия компании	11

Для реализации нашей программы мы проводим комплексный анализ эффективности проектов, используя единую для всех компаний группы Enel IT-платформу, по следующим критериям:

Критерии оценки проектов

- **Бюджет проекта**
- **Сроки**
- **Потенциальные и актуальные выгоды для заинтересованных сторон**
- **Потенциальные и актуальные выгоды для компании**
- **Задействованные заинтересованные стороны**
- **Вклад в ЦУР**
- **Количество прямых благополучателей**
- **Ожидаемые результаты**

Методика оценки экономической эффективности социальных инвестиций является ещё одним инструментом, который мы используем для избранных проектов. Такая оценка позволяет понять, насколько ценен (в денежном выражении) был реализуемый проект, и предположить, какую выгоду он может принести компании и местным сообществам в долгосрочной перспективе. При проведении этой оценки мы учитываем факторы, влияющие на эффективность проекта: срок эксплуатации оборудования, амортизацию, административные расходы и альтернативные издержки, инфляцию и т. д.

Мы серьезно ориентированы на результат от реализации наших инициатив, поэтому ежегодно подводим итоги нашей программы, уделяя пристальное внимание прозрачности и достоверности полученных результатов. Для этого мы всегда проводим документарную проверку наших партнеров, тщательно собирая и анализируя все отчетные документы.

Помимо подведения финансовых итогов и результатов в формате «выполнено или не выполнено», мы оцениваем еще и эффективность выполненных инициатив. Это помогает нам понять, действительно ли проект принес тот результат местным сообществам, на который мы рассчитывали. Такой подход помогает нам одновременно и своевременно корректировать программу при ежегодном обновлении, и оценивать наш вклад в социально-экономическое развитие регионов присутствия в соответствии с нашей стратегией.

В 2021 году мы разработали регламент осуществления грантовой системы поддержки социальных проектов в регионах присутствия. Основная цель данной инициативы – вовлечение в диалог местных социальных предпринимателей и жителей с активной жизненной позицией. В рамках данной программы мы также планируем привлекать сотрудников компании, которые смогут участвовать и выдвигать на рассмотрение инициативы, направленные на повышение благополучия местных сообществ и развитие территорий в регионах присутствия компании. В 2022 году мы планируем запустить отбор первых проектов для финансирования в рамках данной системы.

Полная версия программы 2021 года

Вклад в развитие регионов присутствия

Как крупный работодатель, мы оказываем прямое влияние на экономическое и социальное развитие регионов, в которых работаем и развиваем наши проекты.

Производственные активы в регионах присутствия компании делятся на два типа: объекты, принадлежащие напрямую ПАО «Энел Россия», и объекты, принадлежащие компаниям, являющимся 100% дочерними предприятиями ПАО «Энел Россия».

Подробнее смотрите в разделе «Структура Энел в России»

Регионы присутствия производственных активов и строящихся объектов ветрогенерации Группы компании Энел Россия

ПАО «Энел Россия»

35,0 тыс. чел.
Тверская область
г. Конаково

2 520,0 МВт
361 сотрудник
Конаковская ГРЭС

115,6 тыс. чел.
Ставропольский край
г. Невинномысск

1 551,4 МВт
390 сотрудников
Невинномысская ГРЭС

23,9 тыс. чел.
Свердловская область
г. Среднеуральск

1 578,5 МВт
388 сотрудников
Среднеуральская ГРЭС

ООО «Энел Рус Винд Азов»

98,0 тыс. чел.
Ростовская область
Азовский район

90,0 МВт
9 сотрудников
Азовская ВЭС

ООО «Энел Рус Винд Кола»

40,50 тыс. чел.
Мурманская область
Кольский район

201,0 МВт
Кольская ВЭС
В процессе строительства

Тверская область

Одна из крупнейших теплоэлектростанций Центральной части России – Конаковская ГРЭС – находится в Тверской области, вблизи города Конаково, где проживают порядка 36 тыс. человек. На территории г. Конаково и Конаковского района работают 27 дошкольных, 31 общеобразовательное, 7 учреждений дополнительного образования и 2 медицинских учреждения.

Энел Россия управляет станцией с 2007 года. Мы гордимся крепкими партнерскими отношениями с местной администрацией, учреждениями образования и здравоохранения города. Примером этому можно назвать сотрудничество с Конаковским энергетическим колледжем (филиал Московского Энергетического Института в г. Конаково), с которым мы сотрудничаем по различным направлениям уже более 9 лет.

Всего в Тверской области за 2021 год мы реализовали 13 проектов в рамках программы поддержки и развития местных сообществ, направленных на повышение качества и эффективности образовательных и медицинских услуг, популяризацию здорового образа жизни, повышение энергоэффективности и развитие инфраструктуры населенных пунктов. Проектами охвачено более 22 тыс. прямых благополучателей.

Проекты, реализованные в Тверской области

Направление	Результат 2021	ЦУР
Здоровье	1 проект	3
Образование	8 проектов	4
Энергоэффективность	2 проекта	7
Развитие городов и населенных пунктов	2 проекта	11

Избранный проект Тверской области в 2021 году:

Перенос ЛЭП для завершения процесса рекультивации шламоотвала и модернизация уличного освещения для повышения его энергоэффективности

Совместно с Администрацией города Конаково в 2021 году мы завершили комплекс мероприятий, начатый в 2020 году. Эти мероприятия были направлены на решение целого ряда задач. Перенос линии электропередачи (ЛЭП), реализованный совместно с Администрацией города Конаково позволил успешно завершить процесс рекультивации шламоотвала для дальнейшей передачи земельного участка в муниципальную собственность, а также гарантировал бесперебойную подачу энергии населению. Рекультивация территорий, ранее вовлеченных в нашу хозяйственную деятельность и выведенных из промышленного использования, является неотъемлемой частью выполнения стратегических целей компании по оптимизации производственных процессов. Мы реализуем ее путем последовательных мер по снижению негативного воздействия на окружающую среду, рационализации использования природных ресурсов, восстановлению нарушенного состояния компонентов окружающей среды, направленных на сохранение благоприятной окружающей среды для нынешнего и будущих поколений.

Также в 2021 году совместно с Администрацией города Конаково мы успешно завершили двухлетний проект по модернизации городского уличного освещения, целью которого была замена устаревших городских фонарей на новые современные, энергоэффективные и безопасные светодиодные источники освещения. Тем самым мы сделали не только вклад в развитие энергоэффективной городской инфраструктуры, снижая долю финансовых затрат на энергоресурсы, но и внесли вклад в повышение общего уровня безопасности населения.

Ставропольский край

Невинномысская ГРЭС – электростанция федерального значения, расположенная в городе Невинномысск, Ставропольского края, Северо-Кавказского федерального округа – является филиалом Энел Россия уже 15 лет.

Население Невинномысска составляет более 114,5 тыс. человек. Система дошкольного, общего и дополнительного образования города представлена 60 образовательными учреждениями, как муниципальными, так и частными, включая 34 дошкольных образовательных учреждения, 16 общеобразовательных школ, 1 центр психолого-медико-социального сопровождения, 7 организаций дополнительного образования. На территории городского округа город Невинномысск работают 16 медицинских учреждений. Мы поддерживаем коммуникацию как с местной администрацией, так и с представителями системы здравоохранения и образования. Так, в сфере образования мы гордимся нашим плодотворным сотрудничеством с Невинномысским энергетическим техникумом.

За отчетный период было реализовано 10 проектов, один из которых является кроссрегиональным. Благополучателями реализованных в Ставропольском крае проектов стали около 10,3 тыс. человек.

Проекты, реализованные в Ставропольском крае

Направление	Результат 2021	ЦУР
Здоровье	2 проекта	3
Образование	6 проектов	4
Развитие городов и населенных пунктов	2 проекта	11

Избранный проект Ставропольского края в 2021 году:

Приобретение технических средств реабилитации для детей-инвалидов

На протяжении более шести лет мы ежегодно помогаем детям в приобретении средств реабилитации. В 2021 году у нас получилось предоставить возможность полноценно воспринимать окружающий мир 3 юным жителям Невинномысска. В сотрудничестве с Благотворительным фондом «Первое городское благотворительное общество» мы направили свои ресурсы на реализацию проекта помощи детям, страдающим тяжелыми заболеваниями и приобрели 6 слуховых аппаратов. Обеспечение здорового образа жизни и содействие благополучию для всех в любом возрасте – одна из целей в области устойчивого развития и один из ключевых приоритетов в области взаимодействия с местными сообществами для нас.

Свердловская область

В городе Среднеуральск, расположенном всего в 20 км от Екатеринбурга, областного центра Свердловской области и Уральского федерального округа, проживает порядка 23,8 тыс. человек. Среднеуральская ГРЭС, помимо производства электрической энергии, является важной составляющей частью системы отопления и горячего водоснабжения (около 30% от общего объема потребления тепловой энергии и 40% горячего водопотребления) города Екатеринбурга с населением порядка 1,5 млн человек и обеспечивает 100% потребностей в горячей воде и отоплении близлежащих городов Верхняя Пышма и Среднеуральск. Доля выработки электрической энергии СУГРЭС в энергосистеме Свердловской области занимает около 10%.

Система дошкольного, общего и дополнительного образования г. Среднеуральска объединяет 7 дошкольных образовательных учреждений (одно из которых представлено тремя филиалами), 4 учреждениями среднего образования, 3 учреждениями дополнительного образования (2 в области культуры и творчества и 1 спортивной направленности). Также на территории Среднеуральска действуют 7 медицинских учреждений, представляющих собой разные службы и филиалы Верхне-Пышминской ЦГБ им. П. Д. Бородина. В Свердловской области компания в течение многих лет развивает партнерские взаимоотношения с учреждениями средне-специального и высшего образования: Екатеринбургским энергетическим техникумом и Уральским энергетическим институтом Уральского федерального университета им. Первого президента Российской Федерации Б. Н. Ельцина.

Компания активно сотрудничает с Правительством Свердловской области и Администрацией городского округа для улучшения социально-экономической ситуации. В рамках программы по социальной поддержке и развитию местных сообществ в Свердловской области было завершено 8 проектов с более чем 11,7 тыс. прямых благополучателей.

Проекты, реализованные в Свердловской области

Направление	Результат 2021	ЦУР
Здоровье	1 проект	3
Образование	5 проектов	4
Развитие городов и населенных пунктов	2 проекта	11

Избранный проект Свердловской области в 2021 году:

Приобретение двух автомобилей для Верхне-Пышминской городской больницы им. П. Д. Бородина

В рамках инициативы по снижению нагрузки на медперсонал, ПАО «Энел Россия» предоставило для врачей Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Свердловской области Верхне-Пышминской городской больницы им. П. Д. Бородина два автомобиля для обеспечения большей мобильности врачей в оказании медицинской помощи поликлиническим больным и предоставления пациентам услуги выезда врача на дом в более срочном порядке там, где это требуется.

Азовский район

Азовский район объединяет в себе 99 населенных пунктов, находящихся в составе 18 сельских поселений, население которых составляет около 98,3 тыс. человек.

В рамках нашей деятельности мы стараемся продвигать и поддерживать разнообразные инициативы. Мы начали выстраивать пути сотрудничества с заинтересованными сторонами Азовского района ещё на этапе проектирования и строительства Азовской ВЭС и к моменту её ввода в коммерческую эксплуатацию в 2021 году установили прочную и эффективную коммуникацию с местной администрацией и другими заинтересованными сторонами.

В Азовском районе основной фокус наших проектов был направлен на социальные инициативы, позволяющие улучшить качество существующих услуг, ориентированных на удовлетворение потребностей местного сообщества в различных ситуациях. За год нами было успешно реализовано 3 проекта, направленные на 26,8 тыс. благополучателей.

В 2021 году ООО «Энел Рус Винд Азов» передало Муниципальному бюджетному учреждению здравоохранения «Центральная районная больница» Азовского района Ростовской области медицинское оборудование, необходимое для нужд больницы и поддержки системы здравоохранения района в это непростое время.

Для поддержки цели по развитию городов и населенных пунктов в 2021 году, в сотрудничестве с Благотворительным фондом поддержки создания народно-военно-исторического музейного комплекса «Самбекские высоты» нами был сделан вклад в дальнейшее развитие данного музейно-исторического комплекса.

Проекты, реализованные в Азовском районе

Направление	Результат 2021	ЦУР
Здоровье	1 проект	3
Развитие городов и населенных пунктов	2 проекта	11

Избранный проект в Азовском районе в 2021 году:

Приобретение насосов для подачи питьевой воды

Наличие доступа к чистой питьевой воде имеет огромное значение для здоровья человека, экологической устойчивости и экономического процветания. Инициативы в этой области идут бок о бок с Целями в области устойчивого развития. В рамках поддержки активности этого направления, для Унитарного муниципального предприятия «Приморский водопровод» нами были приобретены и переданы в безвозмездное пользование насосы для подачи воды с целью обеспечения бесперебойного доступа населения к питьевой воде.

Кольский район

В Кольском районе расположено 34 населённых пункта, в составе 6 городских и 5 сельских поселений. Население Кольского района составляет 40,2 тыс. человек.

Компания стремится установить прочные и надежные партнерские отношения с заинтересованными сторонами Кольского района Мурманской области. Всего социальными проектами в данном регионе присутствия компании в 2021 году было охвачено порядка 160 прямых благополучателей.

В 2021 году ветропарку «Кольская ВЭС» был присвоен статус стратегического инвестиционного проекта региона, что подчёркивает его значение для региона и важность для компании.

Повышение туристической привлекательности Мурманской области – направление стратегического интереса Правительства региона. Мы понимаем, что содействие развитию данного направления является косвенным вкладом компании в улучшение социально-экономической ситуации данной арктической территории, в связи с чем мы регулярно принимаем участие в обсуждении путей развития и продвижения промышленного, событийного и экологического туризма. В рамках данного процесса в 2021 году мы поддержали проведение Ежегодного кубка России по сноукайтингу проводимого в рамках традиционного мероприятия Праздник Севера.

Проекты, реализованные в Кольском районе

Направление	Результат 2021	ЦУР
Образование	1 проект	4 КАЧЕСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

В декабре 2021 года в рамках реализуемой программы сотрудничества с учреждениями высшего образования между ПАО «Энел Россия» и Мурманским Государственным Техническим Университетом (ФГАОУ ВО «МГТУ»), был подписан Меморандум о сотрудничестве с целью взаимного содействия развитию академических, научных и культурных связей. На 2022 год намечена разработка плана мероприятий и инициатив для практической реализации закрепленных меморандумом намерений.

Избранный проект в Кольском районе в 2021 году:

Arctic School

В 2021 году в рамках софинансирования реализации проекта Arctic School, для Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Мурманска «Прогимназия» N 40 были проведены локальные ремонтные работы, направленные на модернизацию внутренних пространств учебного заведения и обеспечение комфортных условий не только для учеников, но и для персонала Прогимназии N 40. Также в рамках проекта Arctic School и инициативы по продвижению и распространению знаний об экологии и устойчивом развитии, нами были разработаны и изготовлены интерактивные образовательные плакаты, в простой и доступной форме рассказывающие ученикам об экологии и возобновляемой энергетике.

10.

Корпоративное управление

Добросовестное управление компанией 270

Этика и добросовестность 284

Налоговая прозрачность 293

Устойчивая цепочка поставок 298

Добросовестное управление компанией

Направление	Цель 2022-2024	Результат 2021	ЦУР
Выбор и назначение 4 и более независимых директоров в СД (человек)	2022: 4; 2023: 4; 2024: 4	3 человека	
Соблюдение Кодекса Корпоративного Управления	Занимать и удерживать место в ТОП-5 компаний из 1-го котировального списка МосБиржи в части соответствия ККУ	В процессе	
NEW Создание Целевой модели Совета Директоров (Profile)	Использование Целевой модели Совета Директоров при номинировании кандидатов в СД	В процессе создания при поддержке Stanton Chase	
NEW Вводный план – структурированная вводная программа для вновь избранных директоров	Вводный план – структурированная вводная программа вновь избранных директоров	Успешно	

Основные итоги 2021 года

Мы активно работаем над развитием нашей системы корпоративного управления и достигаем в этом значительных результатов.

В 2021 году был принят ряд документов: новые редакции Положения о порядке подготовки и проведения Общего собрания акционеров, Положения о дивидендной политике, Положения об инсайдерской информации, а также Программа введения в должность впервые избранных членов Совета директоров, по результатам внешней оценки был утвержден План действий по повышению эффективности Совета директоров.

Кроме того, **в отчетном году была начата работа по созданию Профиля совета директоров**, который стал действовать с начала 2022 года. Предпринятые шаги позволят нам добиться еще большей эффективности управленческих практик.

Совершенствование корпоративного управления

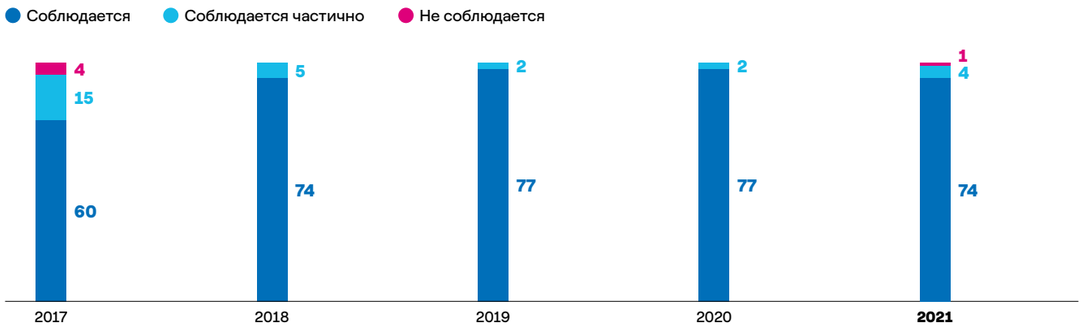
Наша цель – развитие прозрачной и эффективной системы корпоративного управления для поддержания высокого уровня доверия и повышения инвестиционной привлекательности компании. Наша система корпоративного управления отвечает:

- требованиям законодательства Российской Федерации и Правилам листинга ПАО «Московская Биржа»;
- лучшим национальным практикам;
- рекомендациям Кодекса корпоративного управления, рекомендованного Банком России[1].

За годы нашей работы нам удалось достигнуть значительных результатов во внедрении передовых стандартов корпоративного управления, содержащихся в Кодексе корпоративного управления.

Мы рады сообщить, что в 2021 году компания в третий раз вошла в Топ-10 лидеров по полноте и качеству раскрываемой информации о соблюдаемых принципах корпоративного управления[2]. Рейтинг был сформирован согласно результатам ежегодного исследования «Национальный индекс корпоративного управления», проводимого Центром корпоративного развития TopCompetence при участии Московской Биржи и Центра системных трансформаций экономического факультета МГУ им. М. В. Ломоносова.

Динамика внедрения рекомендаций Кодекса корпоративного управления в 2017–2021 годах
(число рекомендаций)



Мы продолжаем следовать значительному количеству рекомендаций Кодекса корпоративного управления. Сокращение количества соблюдаемых рекомендаций в 2021 году[3] преимущественно связано с избранием меньшего количества независимых директоров в Совет директоров, а также с изменением методологии оценки. Мы планируем продолжать поддерживать высокий уровень соответствия рекомендациям Кодекса корпоративного управления.

Детальный отчет о соблюдении принципов и рекомендаций Кодекса корпоративного управления представлен в Годовом отчете за 2021 год

(1) Кодекс корпоративного управления, рекомендованный письмом Банка России от 10.04.2014 N 06-52/2463 к применению акционерными обществами, ценные бумаги которых допущены к организованным торгам.
(2) С результатами исследования можно ознакомиться в сети Интернет по адресу.
(3) Оценка соблюдения компанией рекомендаций Кодекса корпоративного управления в 2021 году осуществлялась в соответствии с Письмом Банка России от 27.12.2021 N ИН-06-28/102 «О раскрытии в годовом отчете публичного акционерного общества отчета о соблюдении принципов и рекомендаций Кодекса корпоративного управления».

Система корпоративного управления и управления рисками

| 2-9 |

Органы управления компании

Управление компанией осуществляется Общим собранием акционеров, Советом директоров и Правлением.

Компания осуществляет управление подконтрольными обществами посредством следующих механизмов:

- наличие представителей компании в органах управления подконтрольных обществ. При этом Совет директоров компании дает рекомендации представителям компании касательно участия и порядка голосования по вопросам повестки дня Общих собраний акционеров (участников) подконтрольных обществ;
- синхронизация положений Уставов, основных внутренних документов компании и подконтрольных обществ;
- координация финансовой, инвестиционной, кадровой деятельностей подконтрольных обществ;
- информационное взаимодействие между компанией и подконтрольными обществами, в том числе в части раскрытия информации.

Генеральный директор компании на регулярной основе отчитывается перед Советом директоров о деятельности ООО «Энел Рус Винд Азов» и ООО «Энел Рус Винд Кола».

Общее собрание акционеров

В нашей компании высшим органом управления является Общее собрание акционеров.

Порядок подготовки и проведения Общего собрания акционеров и его компетенции определяются Федеральным законом «Об акционерных обществах», подзаконными актами Банка России, Уставом, а также Положением о порядке подготовки и проведения Общего собрания акционеров, последняя редакция которого была одобрена в 2021 году.

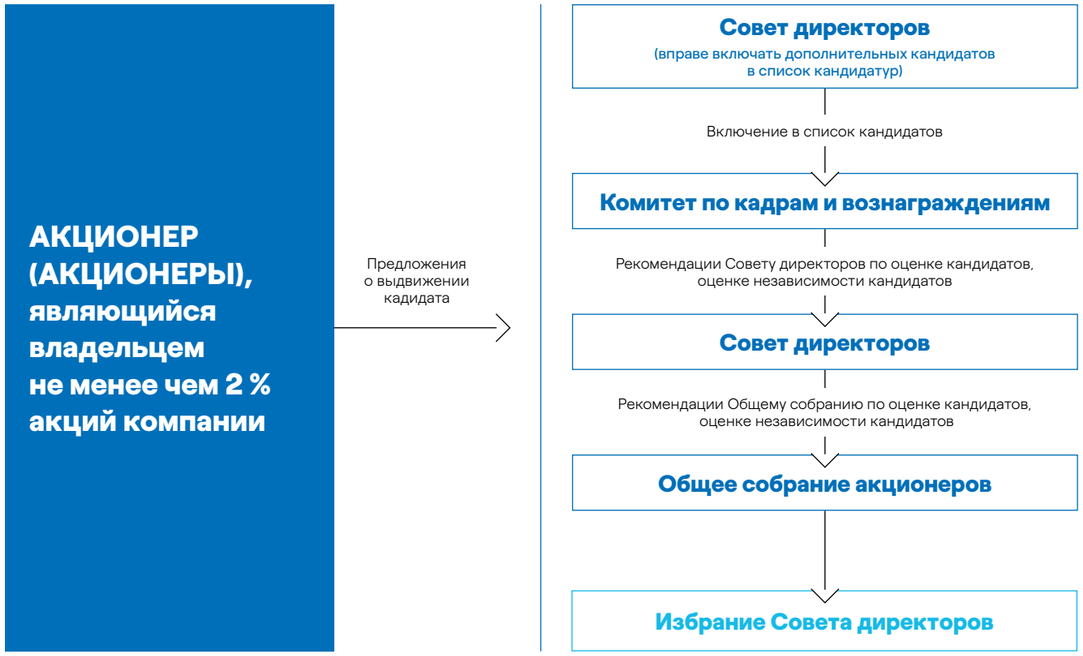
Подробнее об изменениях в Положении смотрите в Годовом отчете за 2021 год

Совет директоров компании

Общее руководство деятельностью компании осуществляет Совет директоров ПАО «Энел Россия». Компетенция Совета директоров, порядок его деятельности, права и обязанности его членов определяются Федеральным законом «Об акционерных обществах», Уставом, Положением о порядке созыва и проведения заседаний Совета директоров.

| 2-10 |

Процесс избрания Совета директоров



| 2-9 |

Совет директоров компании состоит из 11 членов. Ежегодно путем кумулятивного голосования акционеры избирают членов Совета директоров на срок до следующего годового Общего собрания акционеров, либо до внеочередного Общего собрания акционеров, на которое вынесен вопрос об избрании Совета директоров.

Для обеспечения прозрачности процесса выбора и сбалансированности состава Совета директоров акционерам предоставляется развернутая информация о кандидатах, в том числе:

- информация об их образовании и опыте работы;
- информация об оценке независимости кандидатов в члены Совета директоров;
- оценка кандиатов с точки зрения наличия у них необходимого опыта, знаний, деловой репутации;
- рекомендации Совета директоров об избрании достаточного количества независимых директоров с целью соблюдения компанией Правил листинга Московской Биржи и рекомендаций Кодекса корпоративного управления[1];
- информацией об акционерах, выдвинувших каждого из кандидатов.

11 человек **состав Совета директоров**

Для вновь избранных членов Совета директоров реализуется программа введения в должность.

Подробнее о программе смотрите в Годовом отчете за 2021 год

(1) С соответствующими материалами к Общему собранию акционеров можно ознакомиться на сайте компании.

В 2021 году была начата работа по разработке Профиля Совета директоров, а в начале 2022 года (в момент подготовки настоящего отчета) он был одобрен Советом директоров и опубликован на сайте компании до даты окончания приема предложений акционеров в повестку дня Общего собрания акционеров.

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, в качестве рекомендуемых для членов Совета директоров компетенций документ закрепляет наличие у них экспертизы в области устойчивого развития и ESG. Данная инициатива призвана способствовать номинированию акционерами большего количества независимых директоров, а также формированию состава Совета директоров, максимально соответствующего деятельности и стратегии компании.

Профиль Совета директоров

Состав Совета директоров

| 2-9 | 2-11 |

В 2021 году действовали два состава Совета директоров – состав, избранный 19.06.2020, и состав, избранный 08.06.2021.

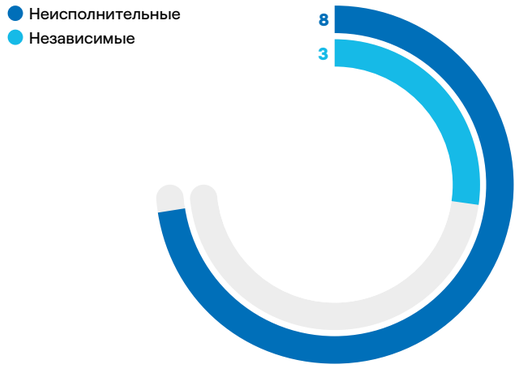
	Председатель	Независимый	Состав 2020	Состав 2021
Джорджио Каллегари	✓	✓	✓	✓
Симоне Мори			✓	✓
Андреа Гуаччеро		✓	✓	✓
Мария Антониетта Джаннелли			✓	✓
Виталий Юрьевич Зархин		✓	✓	
Денис Мосолов		✓	✓	
Лука Новьелло			✓	
Андреа Палаццоло		✓	✓	✓
Джанкарло Пешини			✓	
Тагир Алиевич Ситдеков			✓	
Ларон Совирон			✓	✓
Анатолий Александрович Браверман				✓
Джузеппе Луццио				✓
Леа Таркиони				✓
Джузеппе Феррара				✓
Фламиния Черибелли				✓

В состав Совета директоров, избранного 8 июня 2021 года, вошли 3 независимых директора: Андреа Гуаччеро, Джорджио Каллегари, Андреа Палаццоло.

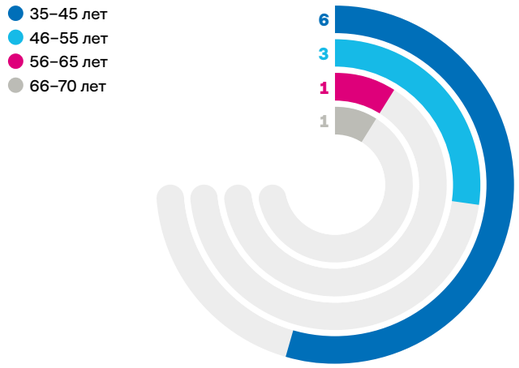
Независимый директор Джорджио Каллегари возглавляет Совет директоров компании. Председателями всех Комитетов Совета директоров также являются независимые директора.

Структура Совета директоров компании (человек)

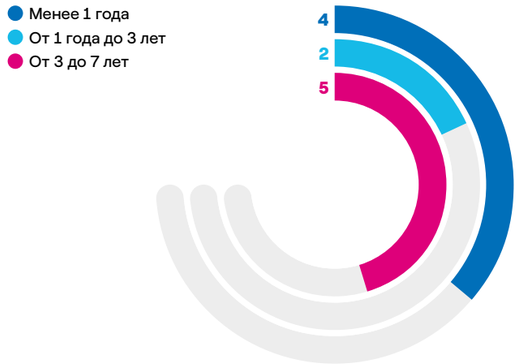
Статус директоров



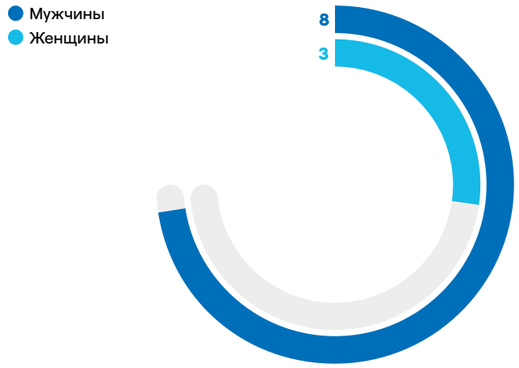
Возрастной состав



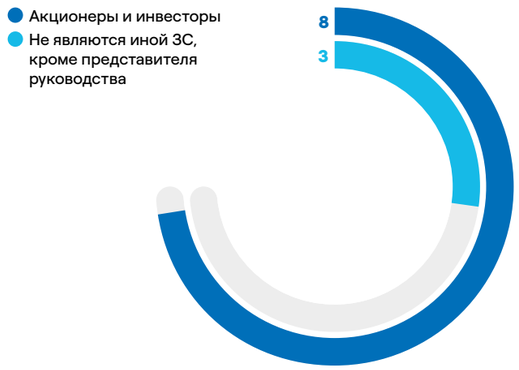
Срок работы в Совете директоров компании



Гендерный состав



Представительство иных заинтересованных сторон[1]



Более подробная информация о членах Советов директоров, включая их биографии, представлена в Годовом отчете за 2021 год

(1) Данные представлены по результатам опроса членов Совета директоров. Представители Совета директоров не отнесли себя к малопредставленным группам.

Организация работы Совета директоров в аспекте ESG-вопросов

| 2-12 | 2-13 | 2-14 | 2-16 | 2-17 |

Председатель Совета директоров отвечает за организацию работы Совета директоров и не может одновременно являться Генеральным директором компании.

Заседания Совета директоров проводятся в соответствии с утвержденным Планом работы Совета директоров, а также по мере необходимости, но не реже одного раза в квартал. На практике заседания проводятся на ежемесячной основе. Генеральный директор регулярно отчитывается Совету директоров о работе компании, как правило, на всех заседаниях Совета директоров, проводимых в очной форме.

При Совете директоров действуют специальные консультативные органы – Комитеты Совета директоров. В компетенцию Комитета по стратегии Совета директоров входит, в том числе, предварительное рассмотрение вопросов устойчивого развития и ESG-стратегии, а также предварительнное рассмотрение Отчета об устойчивом развитии, который в дальнейшем выносится на Совет директоров. Для полноценной и равномерной интеграции этих вопросов в бизнес-деятельность, в компании функционирует Управление по устойчивому развитию во главе с Руководителем управления. Руководитель управления напрямую подотчетен Генеральному директору и коммуницирует ему все критические вопросы, требующие вмешательства и внимания высшего руководства, на регулярных встречах. Всего в отчетном периоде было проведено 20 встреч между Генеральным директором и Управлением по устойчивому развитию. Поскольку встречи носят характер оперативных совещаний, а не официальных заседаний, учет числа спорных вопросов не ведется.

Совет директоров в процессе наблюдения за управлением компанией и ее деятельностью может давать отдельные поручения менеджменту компании. Уполномоченные руководители компании наделены правами и обязанностями по решению экономических, экологических и социальных проблем, делегирование полномочий другим сотрудникам осуществляется в соответствии с их компетенцией и трудовой функцией.

Мы стремимся к постоянному развитию и улучшению наших квалификаций. Для повышения уровня знаний в области устойчивого развития члены Совета директоров были приглашены к участию в онлайн-встрече представителей топ-40 российских публичных компаний по вопросам внедрения стандартов ESG-отчетности для российских публичных компаний. Кроме того, члены Комитета по аудиту и корпоративному управлению информировались о возможности подписаться на информационную рассылку в области ESG в целях повышения уровня знаний и общей осведомленности о текущих трендах.

Информация об оценке эффективности Совета директоров

| 2-18 |

Самооценка качества работы Совета директоров проводится ежегодно в соответствии с утверждаемой Методологией по самооценке деятельности Совета директоров. Раз в три года мы привлекаем внешние организации (консультантов) для проведения внешней независимой оценки качества работы Совета директоров.

Оценка проводится путем анализа внутренних документов компании, протоколов и материалов Совета директоров и Комитетов, анкетирования членов Совета директоров и Комитетов и проведения индивидуальных интервью с членами Совета директоров. Совет директоров рассматривает Отчет о результатах самооценки и утверждает рекомендации по улучшению деятельности при необходимости. Основные результаты внешней оценки и самооценки работы Совета директоров, проводимой за отчетный год, а также информация об улучшениях в деятельности Совета директоров, произошедших по результатам оценки, раскрываются в Годовом отчете компании.

По результатам оценки эффективности за 2020 год, проведенной внешним консультантом, компанией Stanton Chase, Совет директоров в 2021 году утвердил План действий по повышению эффективности работы Совета директоров компании.

Более подробную информацию о результатах оценки эффективности смотрите в Годовом отчете за 2021 год

Комитеты Совета директоров компании

| 2-9 |

Комитеты Совета директоров компании – это специальные консультативные органы, сформированные на основании решений Совета директоров, которые не уполномочены действовать от имени компании или Совета директоров[1].

Комитеты действуют в соответствии с Уставом, а также Положением о комитетах Совета директоров, определяющим задачи, функции и порядок проведения заседаний Комитетов. В состав каждого комитета входит не менее трех членов Совета директоров, один из которых является председателем. Состав Комитетов, в том числе количественный, определяется Советом директоров. В 2021 году все Комитеты возглавлялись независимыми директорами.

Комитет по аудиту и корпоративному управлению

Основными задачами Комитета по аудиту и корпоративному управлению являются содействие эффективному выполнению Советом директоров функций в решении вопросов, связанных с контролем за финансово-хозяйственной деятельностью компании, а также развитие и совершенствование системы и практики корпоративного управления в компании.

Комитет по кадрам и вознаграждениям

В обязанности Комитета по кадрам и вознаграждениям входят сопровождение деятельности Совета директоров компании в вопросах эффективной и прозрачной политики по управлению персоналом, планирование преемственности, создание эффективной системы вознаграждения членов Совета директоров, членов Правления, Корпоративного секретаря и ключевых руководящих сотрудников компании, а также оценка деятельности Совета директоров, его членов и Комитетов.

(1) Более подробная информация о функциях Комитетов содержится в Положении о Комитетах Совета директоров ПАО «Энел Россия».

Комитет по сделкам с заинтересованностью

В обязанности Комитета по сделкам с заинтересованностью входит оказание содействия Совету директоров в вопросах оценки и принятия решений при рассмотрении сделок с заинтересованностью, случаев конфликта интересов и существенных корпоративных действий.

Комитет по стратегии

| 2-14 |

В обязанности Комитета по стратегии входит оказание содействия Совету директоров в оценке и принятии решений по вопросам стратегии компании посредством выполнения подготовительной работы с последующим внесением предложений и предоставлением рекомендаций.

Комитетом в том числе осуществляются функции по подготовке, рассмотрению информации и предоставлению рекомендаций по следующим вопросам, связанным с устойчивым развитием:

- пересмотр Плана по устойчивому развитию и соответствующих документов (политик, стратегий) компании, в том числе по ESG-вопросам (экология, социальная сфера и корпоративное управление), и соответствующих ключевых показателей эффективности;
- анализ периодических управленческих отчетов об управлении вопросами устойчивого развития компании;
- контроль за соответствием стандартам ведения отчетности в рамках GRI («Глобальная инициатива по отчетности»), проверка отчетности ESG;
- контроль за эффективностью работы компании в соответствии с выбранными внешними показателями устойчивости;
- вопросы устойчивого развития в связи с деятельностью компании и динамикой взаимодействия последней с заинтересованными сторонами.

Среди вопросов, рассмотренных Комитетом по стратегии в 2021 году, присутствовал вопрос о выдаче рекомендаций Совету директоров компании по утверждению Политики соблюдения прав человека в новой редакции.

Более подробную информацию о составе и функционале комитетов смотрите в Годовом отчете за 2021 год

Генеральный директор и Правление

| 2-11 |

Руководство текущей деятельностью компании осуществляется единоличным исполнительным органом – Генеральным директором и коллегиальным исполнительным органом – Правлением.

Генеральный директор и Правление подотчетны Общему собранию акционеров и Совету директоров и действуют на основании Устава компании. Деятельность Правления регулируется Положением о Правлении.

Генеральным директором компании в отчетном периоде являлся Стефан Морис Звегинцов. В 2020 году он сменил на этой должности Карло Палашано Вилламанья, который возглавлял компанию в течение 5 предыдущих лет.

Состав Правления, действующего в 2021 году

Ф. И. О.	Должность
Стефан Морис Звегинцов	Председатель, Генеральный директор
Матвей Владимирович Атцени Москвитин	Коммерческий директор
Михаил Игоревич Верещагин	Заместитель генерального директора – Директор по персоналу и организационному развитию
Юлия Константиновна Матюшова	Заместитель генерального директора – Финансовый директор
Олег Николаевич Косменюк	Заместитель генерального директора –Директор по генерации

Вознаграждения

| 2-19 | 2-20 |

Решения о выплате членам Совета директоров вознаграждений и/или компенсаций и об определении размера такого вознаграждения и/или компенсации относятся к компетенции Общего собрания акционеров.

Установление размера, порядка и условий выплаты вознаграждений членам Правления и иным ключевым руководителям компании определяются решениями Совета директоров компании.

Порядок выплат вознаграждений руководящим сотрудникам компании закреплен в Положении о выплате членам Совета директоров и Комитетов Совета директоров вознаграждений и компенсаций и Политике по вознаграждению и возмещению расходов (компенсаций) членов исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников.

Вознаграждение членов Совета директоров

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.

Кроме того, члены Совета директоров имеют право на заключение с компанией договора купли-продажи акций компании в рамках Опционной программы. Положением не предусмотрено использование каких-либо форм краткосрочной либо долгосрочной мотивации членов Совета директоров, начисление им выходных пособий в связи с прекращением полномочий, иные виды вознаграждения в неденежной форме.

Членам Совета директоров возмещаются расходы, понесенные ими в связи с присутствием на заседаниях Совета директоров/Комитетов или в связи с иным исполнением ими должностных обязанностей в качестве членов Совета директоров/Комитетов.

Размер фиксированного вознаграждения членов Совета директоров за год

6 320 000 руб.
Председатель Совета директоров, Старший независимый директор

860 000 руб.
Председатель Комитета (дополнительно)

4 460 000 руб.
член Совета директоров

570 000 руб.
член Комитета (дополнительно)

Вознаграждение членов Правления и ключевых руководящих сотрудников

Политика по вознаграждению и возмещению расходов (компенсаций) членам исполнительных органов и иным ключевым руководящим сотрудникам (далее – ключевые руководители) составлена с учетом требований Кодекса корпоративного управления.

Система вознаграждения ключевых руководителей компании нацелена на достижение оптимального баланса между взаимосвязью вознаграждения с результатами деятельности компании и личным вкладом каждого ключевого руководителя компании в достижение этого результата.

Вознаграждение за исполнение обязанностей членам Правления и возмещение расходов (компенсаций) членам Правления не предусматривается в связи с тем, что члены Правления являются ключевыми руководителями компании.

Вознаграждение ключевых руководителей компании состоит из фиксированной части (оклада), а также переменной части, в которую входят премии по результатам работы за год и за три года, а также иные выплаты, назначаемые по решению Совета директоров.

Информацию о содержании каждого из элементов вознаграждения, порядке выплат, а также о КПЭ ключевых руководителей, являющихся условиями использования указанных форм мотивации, смотрите в Годовом отчете за 2021 год

Соотношение частей вознаграждения при определении базовой части вознаграждения

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.

На Генерального директора, членов Правления, также как на членов Совета директоров, распространяется действие договоров страхования ответственности директоров.

Более подробно с условиями таких договоров, заключенных в 2021 году, можно ознакомиться в Годовом отчете за 2021 год

Конфликт интересов

| 2-15 |

В случае возникновения конфликта интересов члена Совета директоров в отношении любого вопроса повестки дня заседания Совета директоров он/она обязаны сообщить о данном факте до начала обсуждения соответствующего вопроса повестки дня. При этом члену Совета директоров необходимо воздержаться от голосования по вопросам повестки дня, в отношении которых у него имеется конфликт интересов. Иллюстрирует это правило процесс избрания Председателя Совета директоров, его заместителя, Комитетов Совета директоров. Этот процесс осуществляется членами Совета директоров, которые не номинированы на данные позиции. В 2021 году кандидаты на перечисленные должности следовали данной рекомендации, иных случаев конфликта интересов выявлено не было. Кроме того, член Совета директоров обязан сообщить Совету директоров о своем намерении войти в состав органов управления других организаций, о факте такого назначения, а также об утрате независимого статуса, направив соответствующее уведомление Председателю Совета директоров. Члены Совета директоров также должны информировать компанию о заинтересованности в совершении сделок в соответствии с законодательством Российской Федерации.

О фактах, способных повлечь за собой конфликт интересов, мы сообщаем в рамках действующего в Российской Федерации законодательства о раскрытии информации. Например, мы раскрываем все должности, занимаемые членами Совета директоров в составе отчета эмитента, публикуем информацию о появлении лиц, имеющих право распоряжаться более чем 5% голосов, приходящихся на голосующие акции компании, и на регулярной основе публикуем список аффилированных лиц.

Этика и добросовестность

Направление	Цель 2022-2024	Результат 2021	ЦУР
Глобальная программа соответствия	• Оценка контрольных процедур • Оценка внутренней системы контроля и разработка корректирующих и превентивных мер • Обучение сотрудников	Успешно	
NEW Система менеджмента противодействия коррупции ISO 37001	• Пост-сертификационные аудиты • Проведение внутренних аудитов в соответствии с одобренной программой • Обновление оценок коррупционных рисков	• 4 внутренних аудита • Коммуникационная кампания по противодействию коррупции • Обновление оценок коррупционных рисков	

Основные итоги 2021 года

Мы убеждены, что **добросовестность и этичное ведение бизнеса – основа долгосрочного успеха любой компании и доверия со стороны заинтересованных сторон**. Мы активно развиваемся в этом направлении.

Основным итогом 2021 года стало **получение сертификата, подтверждающего соответствие Системы менеджмента противодействия коррупции Международному стандарту ISO 37001:2016**. Эффективность нашей работы в этом направлении подтверждается и количественными показателями.

В 2021 году в нашей компании **не было зафиксировано ни одного случая нарушения антикоррупционного законодательства**.

Управление вопросами этичного ведения бизнеса

| 2-23 |

Соблюдение принципов этичного ведения бизнеса – неотъемлемая часть формирования нашей деятельности. Основным документом, на который опирается наша компания в вопросах этичного поведения – Кодекс Этики. Кодекс содержит ключевые этические ценности компании и подготовлен с учетом лучших международных и российских практик. Ответственность за внедрение и соблюдение Кодекса лежит на Отделе внутреннего аудита.

В 2022 году мы планируем обновить Кодекс этики, расширив часть обязательств.

Подробную схему системы управления смотрите на сайте

Наши этические ценности

- Беспристрастность
- Честность
- Надлежащее поведение при конфликте интересов
- Конфиденциальность
- Ценность человеческих ресурсов
- Равные возможности
- Неприкосновенность личности
- Внимательность и точность при выполнении заданий и договорных обязательств
- Отношения с акционерами
- Прозрачность и полнота информации
- Правильное и справедливое поведение
- Качество услуг и товаров
- Честная конкуренция
- Ответственность перед обществом
- Защита окружающей среды
- Корректное отношение к сотрудникам

Управление вопросами противодействия коррупции

Принципы противодействия коррупции – одни из основополагающих принципов этичного ведения бизнеса. Мы понимаем, что коррупция является препятствием для экономического, политического и социального развития, и серьезным нарушением правил корректности и прозрачности рынков и прилагаем максимальные усилия для недопущения этого явления в нашей компании. Наши обязательства на этот счет закреплены в Кодексе Этики и Положении о недопустимости коррупции ПАО «Энел Россия», а наша модель управления соответствует «Глобальной программе соответствия в рамках корпоративной уголовной ответственности».

| 2-24 |

Для того, чтобы обеспечить эффективность управления вопросами антикоррупции, в компании создан постоянно действующий Комитет по противодействию коррупции. Комитет занимается реализацией мероприятий по предупреждению коррупции и борьбе с ней, а также минимизацией или ликвидацией последствий коррупционных правонарушений. В своей деятельности Комитет ориентируется на международные и российские нормы, а также локальные нормативные акты.

Подробнее о документальной базе, используемой в вопросах управления антикоррупционными вопросами, смотрите на сайте

Февраль 2021 года был знаменателен для нас важным событием – наша компания впервые получила внешний сертификат, подтверждающий соответствие Системы менеджмента противодействия коррупции Международному стандарту ISO 37001:2016.

Несмотря на то, что само по себе внедрение системы менеджмента не избавляет от рисков возникновения коррупционных ситуаций, мы убеждены, что это подтверждает наши намерения и позволяет эффективно и результативно управлять рисками в области коррупции и взяточничества, выделять для этого ресурсы и повышать компетентность и информированность своего персонала.

RINA

CERTIFICATE No. ABMS-216/21

PSJC ENEL RUSSIA

ISO 37001:2016

Компания ставит перед собой амбициозные цели и задачи в области противодействия коррупции.

Кроме общих целей, в нашей компании устанавливаются и «декомпозированные» (то есть, разделенные на более точечные) цели для соответствующих функций и уровней компании.

Разработка этих целей входит в ответственность Комитета по противодействию коррупции. Комитет учитывает внутренние и внешние факторы, потребности стейкхолдеров и определенные коррупционные риски и ставит достижимые и измеримые цели. Затем эти цели утверждаются Генеральным директором, после чего Комитет разрабатывает программы для достижения поставленных целей.

Цели и задачи компании

- **Абсолютный запрет на такое явление, как коррупция или попытка коррупции**
- **Строгое соблюдение действующего законодательства о предупреждении и борьбе с коррупцией**
- **Внедрение Системы менеджмента по предупреждению коррупции согласно требованиям международного стандарта ISO 37001**
- **Поощрение незамедлительного информирования о возможных коррупционных действиях, предоставление технических возможностей для такого информирования и защита от преследования информирующих лиц**
- **Преследование коррупционного поведения с применением соответствующих мер ответственности**
- **Повышение осведомленности и обучение своих сотрудников по вопросам предотвращения коррупционного явления**

Оценка коррупционных рисков

Оценка коррупционных рисков

Результаты оценки пересматриваются ежегодно или чаще, чтобы обеспечить максимальную результативность

Компания проводит процесс оценки коррупционных рисков, чтобы определить те, которые могут быть разумно предусмотрены, ранжировать их по очередности управления, оценить эффективность существующего контроля и, при необходимости, его скорректировать. Результаты такой оценки рисков и анализа системы контроля пересматриваются ежегодно или чаще, в случае существенных изменений во внутренних процессах, управлении или законодательстве, чтобы обеспечить максимальную результативность.

| **205-1** |

Такая оценка охватывает все основные бизнес-процессы, осуществляемые в компании.

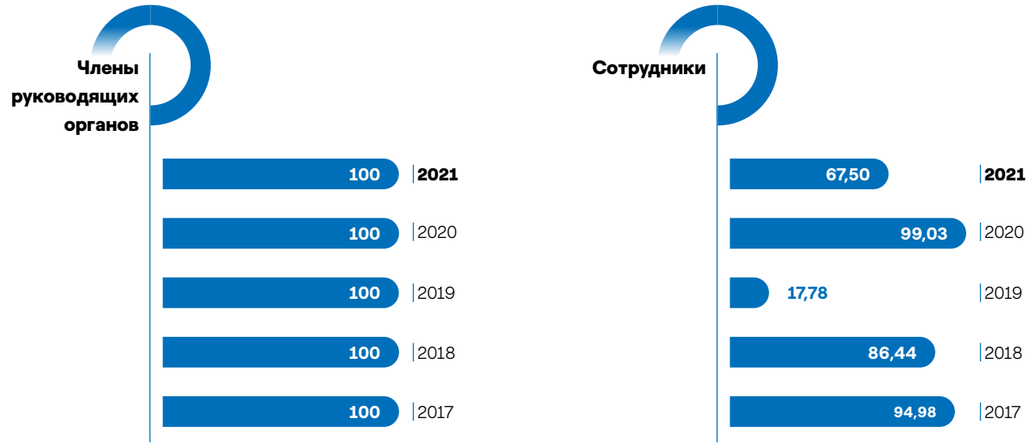
Обучение и информирование сотрудников

| 2-23 | 2-24 |

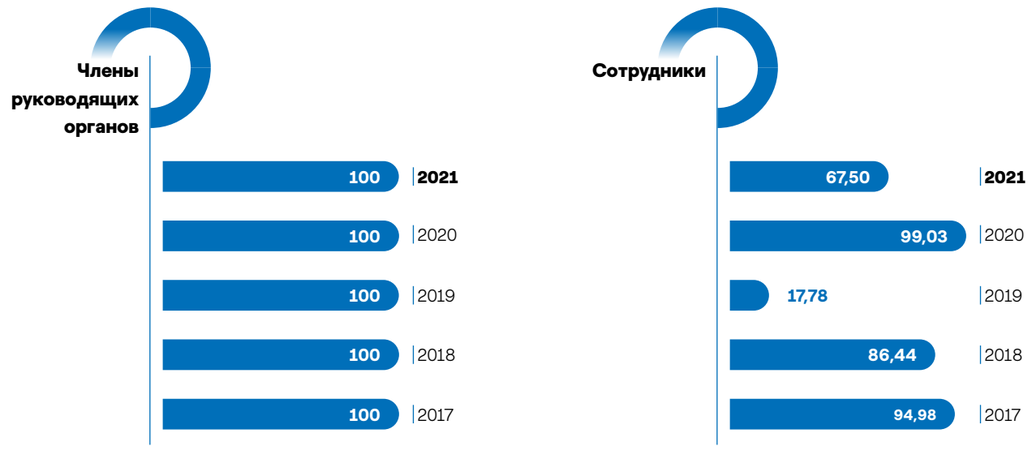
Кодекс этики ПАО «Энел Россия» – один из наиболее значимых документов, определяющих добросовестное поведение как внутри периметра компании, так и за его пределами. Для того, чтобы обеспечить максимальную осведомленность наших стейкхолдеров об этом документе, мы используем различные средства коммуникации: регулярные рассылки, размещение Кодекса на сайте компании и обязательное включение пункта о соблюдении содержащихся в нем принципов во все договоры. В то же время мы понимаем, что быть информированным о документе – это только часть процесса. Очень важно обеспечить комплексное понимание и использование основных положений Кодекса в каждодневной деятельности. Для этого в компании проводится обучение, которое направлено на ознакомление сотрудников с этическими принципами и нормами. Это обучение назначается в зависимости от функциональных обязанностей и сферы ответственности сотрудников. Обучение проходит на корпоративной образовательной платформе eDucation. Помимо этого, Отдел внутреннего аудита вместе с дирекцией по коммуникациям проводит периодические тренинги в формате live. Эти тренинги направлены на повышение осведомленности сотрудников по этическим вопросам, конфликту интересов, подаркам и полученным благам. Кроме того, каждый новый сотрудник компании проходит обязательное вводное обучение, на котором освещаются основные положения Кодекса этики, которые и станут основой его деятельности.

| 205-2 |

Доля членов руководящих органов и сотрудников, до которых были доведены антикоррупционные политики[1] (%)



Доля членов руководящих органов и сотрудников, прошедших обучение по вопросам противодействия коррупции (%)



(1) Политика по предотвращению коррупции ПАО «Энел Россия» доводится до сведения деловых партнеров путем включения в текст договора стандартного пункта об этике ведения бизнеса. Для сведения всех других лиц, ПАО «Энел Россия» разместила свою Политику по предотвращению коррупции на официальном сайте.

Горячая линия и обращения, поступившие на нее

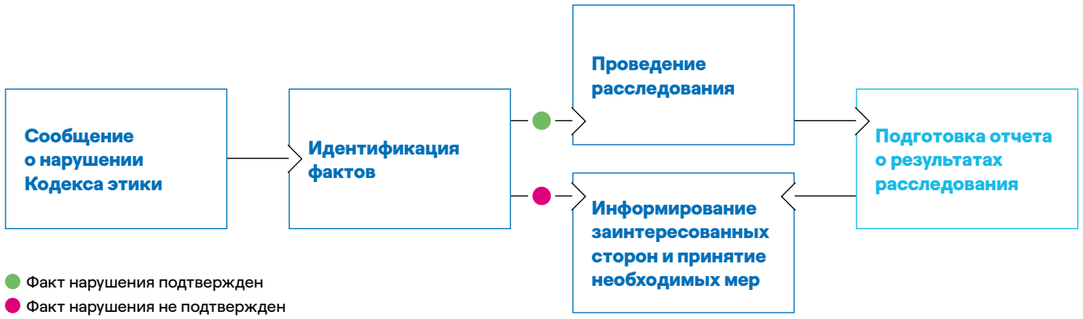
| 2-25 |

В компании действует несколько каналов связи, по которым можно обратиться, чтобы сообщить о нарушениях Кодекса этики, Положения о недопустимости коррупции или любых других установленных в компании норм поведения.

- **Электронная почта:** audit.coe@enel.com
- **«Бумажная» почта:** Отдел внутреннего аудита Энел Россия, улица Павловская, дом 7, строение 1, Москва, 115093, Россия.
- **Телефон горячей линии:** 8 (495) 539-31-31
- **Корпоративная платформа:** https://secure.ethicspoint.eu/domain/media/ru/gui/102504/index.html.

Отдел внутреннего аудита ПАО «Энел Россия» является ответственным за расследование таких обращений и предполагаемых нарушений Кодекса этики. Результаты расследований, а также перечень необходимых к проведению корректирующих мероприятий (если требуется) сообщаются Комитету по аудиту и корпоративному управлению Совета директоров. В свою очередь, Комитет оценивает необходимость сообщить Совету директоров о наиболее важных случаях.

Механизм расследования предполагаемых случаев нарушения Кодекса Этики



Статистика обращений на горячую линию

	2017	2018	2019	2020	2021
Число обращений	0	6	0	2	2
Результат расследования		• рассмотрены; • проведены соответствующие меры реагирования		• рассмотрены; • нарушения не обнаружены; • отправители информированы	• рассмотрены; • нарушения не обнаружены; • отправители информированы

За последние пять лет было зафиксировано 8 обращений на горячую линию. По результатам каждого из обращений были проведены расследования.

| 205-3 |

Случаев коррупционных нарушений за последние пять лет выявлено не было.

| 206-1 |

В соответствии с Кодексом этики и законодательством Российской федерации мы придерживаемся только добросовестного конкурентного поведения. За последние пять лет компания не являлась участником ни одного судебного иска, связанного с нарушением антимонопольного законодательства.

Налоговая прозрачность

Налоговая стратегия

| 207-1 |

Наша налоговая стратегия основана на ключевых корпоративных ценностях: доверии и проактивности, а также нашем стремлении к прозрачности и соблюдению законодательства. В целом, налоговая стратегия компании представляет из себя совокупность принципов и методических указаний.

Мы используем эту стратегию и подходы не только для исчисления и уплаты налогов, сборов, страховых взносов, установленных Налоговым кодексом РФ, но и для иных обязательных платежей, установленных законодательством РФ (например, таможенные пошлины, платежи за пользование водными объектами и другие). Далее по тексту отчета все вышеуказанные обязательные платежи указаны как налоги.

Цели налоговой стратегии

- **Правильное исчисление налоговых обязательств компании в соответствии с требованиями законодательства РФ и своевременная уплата налогов**
- **Управление налоговыми рисками, под которыми понимаются риски нарушения налогового законодательства или злоупотребления принципами и целями налогового законодательства РФ**

Принципы налоговой стратегии представляют собой методические указания, которыми руководствуется компания при осуществлении своей деятельности и управлении налоговыми обязательствами.

Они предписывают внедрение соответствующих процессов, обеспечивающих эффективность и практическое применение данных принципов.

Ценности	Мы следуем принципам социальной ответственности в управлении налоговыми обязательствами, принимая во внимание, что налоги являются одним из основных источников поступлений в бюджетную систему РФ.
Законность	Мы ориентированы на неукоснительное соблюдение налогового законодательства 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 ответственны за внедрение корпоративной культуры, основанной на принципах честности, добросовестности и законности, и 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.

Подход к управлению налоговой функцией

За руководство налоговой функцией отвечают Финансовый директор и Главный бухгалтер.

В их подчинении находятся Отдел налогового учета и отчетности и Группа методологии налогообложения. 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.

Помимо налоговой стратегии, в компании разработаны детальные документы по вопросам налогообложения, регулирующие процессы соблюдения налогового законодательства, налогового планирования, налогового мониторинга, трансфертного ценообразования и управления рисками.

Основные задачи Отдела налогового учета

- ведение налогового учета;
- подготовка и сдача налоговой отчетности;
- взаимодействие с налоговыми органами в ходе камеральных и выездных проверок;
- сверка начисленных и уплаченных налогов.

Основные задачи Группы методологии налогообложения

- выявление налоговых рисков и разработка мер по их минимизации;
- анализ возможностей снижения налоговой нагрузки с учетом действующих льгот и преференций;
- подготовка законодательных инициатив в сфере налогообложения;
- разработка внутренних политик, регламентов и процедур.

Управление налоговыми рисками

Компания проводит регулярный мониторинг налоговых рисков. В управлении рисками мы придерживаемся модели упреждающего управления и убеждены, что такая система мониторинга позволяет обеспечить своевременное выявление, правильную оценку и управление ими.

Результаты мониторинга налоговых рисков периодически доводятся до сведения руководства компании. Регулярное взаимодействие позволяет нам определять наиболее эффективные подходы по снижению рисков.

Задачи системы мониторинга налоговых рисков

- **Определение источников налоговых рисков для обеспечения соблюдения налогового законодательства**
- **Организация и разработка процедур, связанных процессов и действий, позволяющих организовать выявление и управление налоговыми рисками**

Соблюдение налогового законодательства

Наша компания принимает максимальные усилия по своевременной адаптации к динамично изменяющейся налоговой системе РФ, которая кроме регулярного обновления законодательных норм характеризуется также периодическим пересмотром позиций налоговых органов, наличием противоречивых официальных разъяснений по ряду вопросов и изменяющейся судебной практикой по налоговым спорам, что допускает неоднозначное толкование налогового регулирования как со стороны налоговых органов, так и со стороны налогоплательщиков. Несмотря на существующую правовую неопределенность по некоторым налоговым вопросам, мы стремимся неукоснительно соблюдать налоговое законодательство РФ (с учетом целей правового регулирования в сфере налогообложения).

Компания не использует в своей хозяйственной деятельности схемы и структуры, в том числе низконалоговые (офшорные) юрисдикции, которые противоречат целям налогового законодательства РФ и единственной целью создания которых является получение необоснованной налоговой выгоды.

Механизм обратной связи о нарушениях законодательства

Мы убеждены, что соблюдение налогового законодательства – один из ключевых принципов этичного и ответственного управления. Поэтому о нарушениях в сфере налогового законодательства, равно как и об иных нарушениях Кодекса этики, сотрудники имеют право сообщать по внутренним каналам коммуникации.

Подробнее о механизмах информирования о нарушениях смотрите в разделе «Этика и добросовестность»

Внутригрупповые сделки

| 207-3 |

Ценообразование внутригрупповых сделок компании осуществляется в соответствии с требованиями, изложенными в Налоговом кодексе РФ, в части, регулирующей вопросы трансфертного ценообразования, а также с учетом положений Методических рекомендаций ОЭСР в сфере трансфертного ценообразования[1] в отношении сделок с иностранными компаниями Группы Enel.

В связи с тем, что контрольным акционером ПАО «Энел Россия» с долей участия 56,43% является акционерное общество Enel S.p.A., зарегистрированное в Италии, компания Энел Россия, в соответствии с положениями Налогового кодекса РФ в сфере трансфертного ценообразования, признается участником международной группы компаний, и на нее возложены обязанности по подготовке и предоставлению в налоговый орган следующей документации:

- уведомление об участии в международной группе компаний;
- страновые сведения по международной группе компаний, которые включают в себя следующие документы:
  - глобальная документация по международной группе компаний;
  - национальная документация участника международной группы компаний;
  - страновой отчет международной Группы Enel по государствам (территориям), налоговыми резидентами которых являются участники международной группы компаний.

Компания на регулярной основе осуществляет подготовку вышеуказанной документации (за исключением странового отчета) для предоставления ее, в случае получения соответствующих требований, в налоговые органы в сроки, установленные Налоговым кодексом РФ.

Страновой отчет по Группе Enel, подготовленный материнской компанией – Enel S.p.A., ежегодно предоставляется в Федеральную налоговую службу РФ налоговыми органами Италии, поскольку Италия включена в Перечень иностранных государств (территорий), с компетентными органами которых осуществляется автоматический обмен страновыми отчетами[2].

Налоговые льготы

Налоговые льготы являются важным механизмом для привлечения инвестиций в приоритетные отрасли и стимулирования экономического роста. Компания на регулярной основе проводит анализ применимости налоговых льгот, предусмотренных федеральным и региональным законодательством, к инвестиционным проектам Энел Россия и ее дочерних компаний.

Например, в июле 2021 года ООО «Энел Рус Винд Кола» 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 «Энел Рус Винд Кола» предоставляется государственная поддержка в форме льготы по налогу на имущество организаций сроком на 5 лет после ввода Кольской ВЭС в эксплуатацию.

(1) OECD Transfer Pricing Guidelines for Multinational Enterprises and Tax Administrations 2017 https://www.oecd.org/ctp/transfer-pricing/oecd-transfer-pricing-guidelines-for-multinational-enterprises-and-tax-administrations-20769717.htm.
(2) Приказ ФНС России от 03.11.2020 N ЕД-7-17/789@ «Об утверждении Перечня иностранных государств (территорий), с компетентными органами которых осуществляется автоматический обмен страновыми отчетами».

Взаимодействие с заинтересованными сторонами по вопросам налоговой деятельности

| 207-2 |

Мы ведем активный диалог с нашими заинтересованными сторонами по вопросам, связанным с налоговой деятельностью.

Налоговые органы	• предоставление документации и информации в рамках камеральных и выездных налоговых проверок; • регулярные совместные обсуждения практических вопросов по администрированию налогов и стратегии развития бизнеса нашей компании; • переход на режим налогового мониторинга[3], начиная с 2022 года (согласно решению МИФНС[4] N 1), что позволит компании уже в момент планирования хозяйственных операций и сделок предупредить возникновение негативных налоговых последствий и спорных ситуаций.
Отраслевые и профессиональные ассоциации	• активное участие в налоговых комитетах различных отраслевых и профессиональных ассоциаций, включая, Ассоциацию Европейского Бизнеса, Российский союз промышленников и предпринимателей, Торгово-промышленную палату Российской Федерации. Это предоставляет 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 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.

Информация об уплаченных налогах

| 207-4 |

Информация о налогах, уплаченных в 2021 году, и сравнительный анализ с 2020 годом содержатся в отчете **О совокупной налоговой нагрузке**, который доступен для ознакомления заинтересованными сторонами на официальном сайте компании.

(3) Налоговый мониторинг – форма налогового контроля, которая предполагает наличие удаленного доступа налогового органа к информационным системам компании и ее бухгалтерской и налоговой отчетности, что 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.
(4) МИФНС N 1 – Межрегиональная инспекция Федеральной налоговой службы по крупнейшим налогоплательщикам N 1 .

Устойчивая цепочка поставок

Направление	Цель 2022-2024			Результат 2021	ЦУР
	2022	2023	2024		
Квалифицированные поставщики, оцененные по вопросам ОТ и безопасности для всех групп закупок (%)	100	100	100	100%	8, 12
Квалифицированные поставщики, оцененные по вопросам экологии для всех групп закупок (%)	100	100	100	100%	12
Квалифицированные поставщики, оцененные по вопросам прав человека и этики для всех групп закупок (%)	100	100	100	100%	8, 12
Повышение числа Лайт/Фулл/Мега тендеров с использованием фактора устойчивого развития (Sust-K) (% числа Лайт/Фулл/Мега тендеров с использованием Устойчивого Фактора-К / общее число Лайт/Фулл/Мега тендеров)	70	80	80	70%	8, 12

Основные итоги 2021 года

Мы уверены, что **устойчивость компании определяется не только ее внутренним периметром, но всей цепочкой создания ценности**. Поэтому мы стремимся развивать культуру устойчивого развития в том числе и среди наших поставщиков.

Основным итогом 2021 года стало продолжение квалификации наших поставщиков с учётом вопросов устойчивого развития. В отчетном периоде мы достигли показателя в 100%[1] по этому аспекту, перевыполнив свой КПЭ в 93% на этот год.

(1) Из периметра расчета исключаются спотовые закупки, закупки у единственного источника и консультационные услуги.

Подход к управлению

| 2-6 |

Развитие устойчивой цепочки поставок – одна из приоритетных задач на пути к достижению целей по повышению общего уровня устойчивости нашей компании. Для этого мы постоянно развиваем и совершенствуем нашу модель выбора поставщиков. В процессе отбора мы берем во внимание не только конкурентную цену и техническую приемлемость, но и надежность и устойчивость наших потенциальных контрагентов. Для нас важно минимизировать и по возможности предотвратить потенциальные риски закупочной деятельности и выстроить долгосрочные надежные отношения с поставщиками. Перед началом любого сотрудничества мы обязательно производим процедуру квалификации всех без исключения поставщиков, а по результатам сотрудничества даем оценку, позволяющую в дальнейшем совершенствовать процесс закупок.

Одна из основных задач Управления по закупкам – максимизация созданной для бизнеса ценности, выражающейся в различных формах: в качестве услуг, своевременности их предоставления, безопасности, производительности и снижении связанных рисков. Для достижения этих целей мы постоянно расширяем профессиональные навыки и компетенции сотрудников Управления по закупкам и внедряем новые технологические решения.

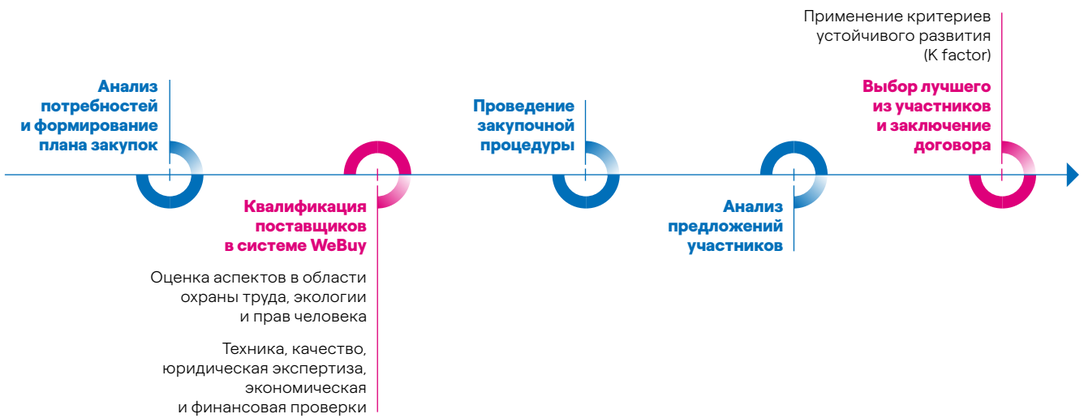
Деятельность компании по закупкам регламентируется следующими основными документами

Документ	Назначение
Регламент «Закупки»	Определяет роли, обязанности и методы управления процессом закупок материалов, работ, услуг. Данная политика применяется в целях обеспечения прозрачности закупочной деятельности, а также достижения экономически обоснованных затрат на закупки
Регламент «Субподряд»	Определяет руководящие принципы, стандартизирующие правила управления субподрядом – от закупки до этапа исполнения договора
Регламент «Управление эффективностью поставщиков»	Определяет порядок контроля эффективности выполняемых поставщиками работ/услуг/поставок, а также методы и правила этого процесса для принятия необходимых восстановительных мер и управления изменениями в отношении поставщиков
Регламент «Квалификация поставщиков»	Определяет критерии и методики квалификационного отбора поставщиков
Регламенты «Закупка и управление консультационными услугами» и «Закупка и управление консультационными и профессиональными услугами в области отношений с государственными органами, по вопросам развития бизнеса, а также слияний и поглощений»	Описывают процесс согласования закупки консультационных и профессиональных услуг
Регламент «Делегированные закупки»	Определяет роли и ответственность всех подразделений компании, вовлеченных в процесс делегированных закупок

Подробнее о системе управления закупочной деятельностью смотрите на сайте

Исполнители-производители, дистрибьюторы, поставщики и ритейлеры являются ключевыми звеньями нашей цепочки поставок, которые обеспечивают нас широким спектром продукции и услуг. К наиболее приоритетным поставкам для обеспечения нужд производства мы относим поставки металлопроката, деталей трубопроводов, арматуры и поверхностей нагрева. Данные материалы и элементы гарантируют бесперебойность работы наших электростанций и на них приходится около половины бюджета. Доля российских компаний[1] среди наших поставщиков составляет 97% от всех закупок.

Процесс закупок товаров, материалов и услуг



● Этапы, на которых применяются инструменты устойчивой цепочки

(1) Российские поставщики – поставщики, чьи офисы и производственные площадки расположены в регионах Российской Федерации (не только в регионах присутствия производственных филиалов компании).

Ключевые инициативы и проекты 2021 года

Внедрение платформы WeBuy

Начиная с 2021 года, мы полностью перевели ведение нашей закупочной деятельности на новую онлайн-платформу WeBuy, которая позволяет управлять всей цепочкой закупок, начиная от квалификации поставщиков и заканчивая сбором отчетности по результатам взаимодействия. Цель внедрения данной платформы – упрощение и стандартизация закупочного процесса. Платформа WeBuy позволяет нам эффективно проводить тендеры, делая закупочный процесс более открытым и прозрачным благодаря автоматическому сохранению в системе всех действий участников процесса – сотрудников Управления по закупкам, технических экспертов, а также поставщиков. Участие в закупочных процедурах для российских поставщиков, а также процесс квалификации поставщиков являются бесплатными.

В связи с полным переходом на платформу WeBuy квалификация поставщика по материальной группе, соответствующей предмету закупки, стала обязательным условием участия в тендере и последующего заключения договора.

Процесс квалификации является первым этапом нашего взаимодействия с потенциальными поставщиками. При выборе поставщиков мы проводим процедуру тщательного отбора по всем критериям, которые являются ключевыми для нашей компании. В процесс квалификации поставщиков входит не только проверка деловой репутации, финансово-экономического состояния и технического соответствия, но и оценка компании по факторам устойчивого развития, таким как: охрана труда, экология, социальная ответственность, включая аспекты деловой этики и соблюдения прав человека. Мы внимательно оцениваем риски, связанные с деятельностью наших поставщиков, и смотрим на них не только в части взаимодействия с Энел Россия, но и в части истории взаимодействия с другими компаниями на рынке. Мы уделяем особое внимание вопросам, связанным с устойчивым развитием.

Основная цель проведения квалификации – формирование пула надежных контрагентов. Реализация данной цели положительно сказывается на закупочных процессах в части сроков проведения закупок, а также на качестве оказываемых услуг и работ.

Результаты процесса квалификации поставщиков

Целевой показатель на 2021 год

93%

подписать 93% от суммы общей стоимости договоров с квалифицированными поставщиками

Результат 2021 года

100%

100% от суммы общей стоимости договоров подписано с квалифицированным поставщиками

Что такое «материальные группы»?

Материальные группы – это идентификаторы материалов, работ и услуг, сходных по функциональному назначению, которые представляют интерес для компании. Благодаря единому подходу к разделению материалов, работ и услуг на классы мы можем структурировать процесс квалификации поставщиков и задать единые для всех контрагентов требования, в зависимости от направления сотрудничества. Открытые, понятные критерии для оценки поставщиков обеспечивают прозрачность выбора.

Квалификация поставщиков: основные требования в области устойчивого развития

Права человека

- Отсутствие случаев нарушения прав человека и дискриминации;
- Признание многообразия и свободы объединений;
- Следование принципам Глобального договора ООН;
- Создание рабочих мест для лиц с ограниченными возможностями;
- Обеспечение защиты персональных данных сотрудников;
- Защита сотрудников от домогательств в любых формах;
- Запрет на детский труд;
- Запрет на подневольный труд;
- Предоставление сотрудникам отпусков, больничных, выходных дней;
- Соблюдение допустимых норм рабочих часов;
- Работа с местными сообществами и т. д.

Охрана труда

- Минимальное количество или отсутствие несчастных случаев за последние несколько лет, произошедших с сотрудниками компании-кандидата, в результате которых продолжительность невыхода на работу превысила (1) 3 дня; (2) 30 дней;
- Наличие обучения и проверки знаний по охране труда;
- Наличие структурированной системы квалификации/отбора своих собственных 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.

Экология

- Отсутствие жалоб в адрес компании по природоохранным вопросам;
- Использование возобновляемых источников энергии;
- Оценка потребления водных ресурсов;
- Наличие стратегии по снижению потребления водных ресурсов;
- Проведение количественной оценки выбросов парниковых газов;
- Вовлеченность в вопросы экологичности упаковки и инициатив в области циркулярной экономики;
- Наличие инициатив или программы по продвижению «Устойчивой мобильности» (перехода на безуглеродные виды транспорта).

Что такое «квалификация по материальной группе»?

Квалификация по материальной группе – это процесс, в рамках которого проводятся экспертизы по требуемым в компании направлениям, в результате которого контрагенту присваивается статус квалифицированного или неквалифицированного поставщика в зависимости от его соответствия минимальным требованиям компании.

Квалификация поставщиков

| 308-1 | 308-2 |

Проводя квалификацию по экологическим критериям, мы присваиваем уровень риска видам деятельности поставщиков в зависимости от степени их влияния на окружающую среду. Риски бывают трёх типов: низкие, средние и высокие.

В 2021 году было проведено 466 квалификаций поставщиков, с которыми были заключены договоры либо которые участвовали в закупочных процедурах.

В 2021 году компания заключила 258 договоров с 173 поставщиками, каждый из которых был квалифицирован в 2021 году либо ранее, а значит, прошёл квалификацию по экологическим критериям. Из 258 договоров 40 были подписаны по материальным группам со средними рисками по экологии, 1 – по высоким.

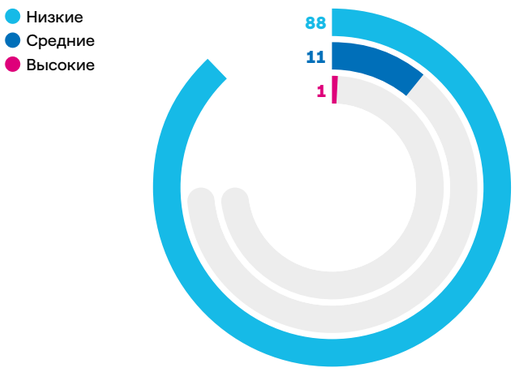
Уровень экологического риска поставщиков

409 низкие риски

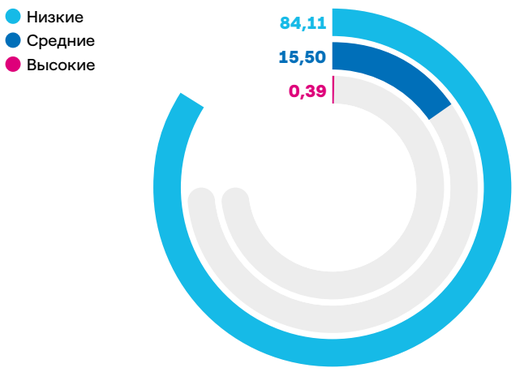
51 средние риски

6 высокие риски

Распределение по уровню экологического риска поставщиков, прошедших квалификацию (%)



Распределение по уровню экологического риска материальных групп, по которым были заключены договоры (%)



Применение критериев устойчивого развития

В 2021 году мы существенно обновили библиотеку ключевых факторов устойчивого развития (Sustainability K-factors), применяемых к нашим потенциальным поставщикам в процессе проведения тендеров.

Мы собираем все инициативы, включенные в Sustainability K, в специальную библиотеку, которая подлежит регулярному пересмотру и дополнению. Так, например, в результате переработки библиотеки в 2021 году вместе с добавлением новых инициатив были исключены инициативы, перешедшие в класс обязательных требований, проверяемых еще на этапе квалификации компании.

За выбор практик, которые будут использованы в рамках конкретного тендера, отвечает сотрудник Управления по закупкам. Дополнительно к данному процессу привлекаются сотрудники Управления по устойчивому развитию, а таже Дирекции по охране труда промышленной безопасности, экологии и качеству, которые проводят оценку устойчивых практик, применяемых поставщиками.

ЦУР 12

Данная цель рекомендует компаниям применять устойчивые методы производства и отражать информацию о рациональном использовании ресурсов в своих отчетах.

Для нас данная цель в том числе интерпретируется в том, чтобы при подаче заявки на участие в тендере, компания – потенциальный контрагент помимо обязательных базовых требований устойчивого развития, которые оцениваются в ходе проведения квалификации, дополнительно декларировала наличие добровольных (не являющихся законодательно требуемыми) устойчивых практик. Использование данных практик может предоставить компании дополнительное преимущество при рассмотрении тендерной заявки.

Оценка деятельности поставщиков

Еще одним инструментом, применяемым в процессе оценки деятельности поставщиков (Supplier Performance Management), является специальное приложение Track&Rate. Это инновационное цифровое приложение, которое позволяет оценивать эффективность поставщиков и подрядчиков в процессе взаимодействия с ними в реальном времени, с использованием унифицированной методологии. Приложение работает на устройствах любого типа (смартфон, планшет, ПК) и позволяет фиксировать все события (как негативные, так и позитивные), связанные с поставками материалов и/или с оказанием услуг. Использование Track&Rate позволяет нам сохранять прозрачность и последовательность во взаимоотношениях с контрагентами.

Данные о поставщиках, собираемые в процессе оценки отражаются в динамике и разделяются на такие подгруппы, как: безопасность, качество, своевременность поставки, инновационный подход, экология и взаимодействие с местными сообществами, включая соблюдение прав человека. Принять участие в проведении такого рода оценки через предоставление обратной связи может сотрудник Управления по закупкам и внутренний заказчик. Отдельно дать обратную связь могут сотрудники из Отдела охраны труда, промышленной безопасности, экологии и качества.

Наша цель – собрать как можно больше оценок договоров в течение их срока действия, чтобы иметь более точные данные в динамике, позволяющие понять, как работают наши поставщики и впоследствии принимать взвешенные решения относительно дальнейшего сотрудничества с ними. Сотрудники Энел Россия из различных дирекций оценивают соответствующие аспекты деятельности поставщика в рамках исполнения договора – каждый по своему направлению. Так, например, договоры оцениваются на соблюдение компанией сроков, соблюдение требований по правам человека, наличие действий поставщика по оптимизации расходов, и по другим направлениям. Процесс оценки поставщиков очень тесно связан с процессом квалификации, так как рейтинг, который присваивается компании, оказывает влияние на ее квалификационный статус.

Мы уверены, что надежность наших поставщиков – залог эффективности и устойчивости цепочки поставок, поэтому стараемся регулярно контролировать деятельность наших поставщиков для повышения их показателей качества, безопасности и добросовестности исполнения договорных обязательств и уменьшения рисков ненадлежащего исполнения договоров.

Поддержка местных поставщиков

| 204-1 |

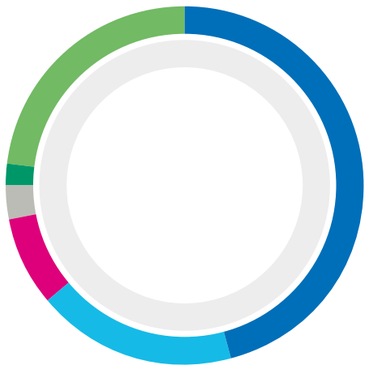
Наша деятельность напрямую сказывается на экономическом благополучии регионов присутствия. В частности, мы активно сотрудничаем с местными поставщиками, помогая им развивать бизнес и улучшать благосостояние территорий, где мы ведем свою деятельность. Мы стремимся поддерживать локальных производителей в регионах присутствия ключевых производственных активов:

- Тверская область;
- Ставропольский край;
- Свердловская область;
- Ростовская область;
- Мурманская область.

В 2021 году процент местных поставщиков от общего количества поставщиков компании составил 68%, а доля расходов на местных поставщиков от общего бюджета закупок – 77%. Основное отличие в части управления мониторингом территориальной принадлежности наших поставщиков и отнесения их к тем или иным регионам нашего присутствия в 2021 году в том, что в перечне регионов нашего присутствия были выделены Москва и Московская область.

Доля расходов на местных поставщиков от общего бюджета закупок в разбивке по регионам присутствия (%)

Москва и обл.	46,20
Ростовская обл.	18,19
Свердловская обл.	7,38
Тверская обл.	3,11
Ставропольский край	2,37
Прочие регионы	22,75



Процент местных поставщиков от общего количества поставщиков в разбивке по регионам присутствия (%)

Москва и обл.	39,53
Ростовская обл.	3,49
Свердловская обл.	18,02
Тверская обл.	2,91
Ставропольский край	4,07
Прочие регионы	31,98

11.

Приложение

Таблица GRI и иных стандартов и руководств 310

Таблица GRI и иных стандартов и руководств

Стандарты GRI

Индикатор	Расшифровка индикатора	Местоположение в отчете	Комментарий
GRI 2: Компания и ее практики отчетности			
2-1	Данные об организации	• Об отчете • Структура Энел в России • География активов	
2-2	Подразделения, включенные в отчетность организации по устойчивому развитию	• Структура Энел в России • Организационная структура ПАО «Энел Россия»	
2-3	Отчетный период, периодичность и контактная информация	• Границы отчета • Контакты	
2-4	Пересмотр информации	• Определение существенных тем	В случае пересмотра данных прошлых лет или иных изменений в отчетности в соответствующем месте отчета об этом оставлены комментарии.
2-5	Внешнее заверение		Компания не проводит внешнего заверения Отчета. Проверка качества осуществляется владельцами данных.
GRI 2: Деятельность компании и ее сотрудники			
2-6	Деятельность, цепочка создания стоимости и другие деловые отношения	• Структура Энел в России • География активов • Ключевые результаты 2021 года • Финансовые и операционные результаты • Устойчивая цепочка поставок	
2-7	Информация о сотрудниках и других работниках	• Структура персонала	
2-8	Рабочие, не являющиеся постоянными сотрудниками	• Таблица GRI	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 расположена на сайте в ESG data book.

Индикатор	Расшифровка индикатора	Местоположение в отчете	Комментарий
GRI 2: Корпоративное управление			
2-9	Структура и состав управления	• Система корпоративного управления и управления рисками • Органы управления компании	
2-10	Выдвижение и выбор высшего органа управления	• Органы управления компании	
2-11	Председатель высшего органа управления	• Органы управления компании	
2-12	Роль высшего руководящего органа в надзоре за управлением воздействиями	• Органы управления компании	
2-13	Делегирование ответственности за управление воздействиями	• Органы управления компании	
2-14	Роль высшего руководящего органа в отчетности по устойчивому развитию	• Органы управления компании	
2-15	Конфликт интересов	• Конфликт интересов	
2-16	Сообщение о критических проблемах	• Органы управления компании	
2-17	Коллективные знания высшего руководящего органа	• Органы управления компании	
2-18	Оценка деятельности высшего органа управления	• Органы управления компании • Структура управления аспектами устойчивого развития	
2-19	Политика вознаграждения	• Вознаграждения	
2-20	Процесс определения вознаграждения	• Вознаграждения	
2-21	Коэффициент годового общего вознаграждения	• Эффективность и социальное партнерство	
GRI 2: Стратегия, политика, практики			
2-22	Заявление о стратегии устойчивого развития	• Письмо нашим читателям	
2-23	Обязательства по соблюдению политики	• Миссия и ценности • Соблюдение прав человека • Управление вопросами этичного ведения бизнеса • Обучение и информирование сотрудников	
2-24	Внедрение обязательств по политике	• Соблюдение прав человека • Управление устойчивым развитием • Управление вопросами этичного ведения бизнеса	

Индикатор	Расшифровка индикатора	Местоположение в отчете	Комментарий
2-25	**Процессы устранения негативных последствий**	• Соблюдение прав человека • Управление вопросами этичного ведения бизнеса • Управление вопросами охраны труда и промышленной безопасности	
2-26	**Механизмы обращения за советом и выражения опасений**	• Взаимодействие с заинтересованными сторонами • Соблюдение прав человека	
2-27	**Соблюдение законов и правил**	• Таблица GRI	Общее кол-во случаев несоблюдения законов и НПА – 17, в том числе: • случаев, за которые были наложены штрафы – 16 (на сумму 1 265 000 руб.); • случаев, по которым были применены неденежные санкции – 1. Существенными случаями являлись: • нарушения в области промышленной безопасности опасных производственных объектов Конаковской ГРЭС. Решением суда деятельность по эксплуатации отдельных мазутных резервуаров была приостановлена на 30 суток; • нарушения в области экологии (незначительное превышение загрязняющих веществ в сбросах сточных вод на Среднеуральской ГРЭС, нарушения, связанные с предоставлением отчетности и планов на Конаковской и Невинномысской ГРЭС, нарушения температурного режима при сбросе циркуляционных вод на Невинномысской ГРЭС, нарушения в области учета отходов на Конаковской ГРЭС); • нарушения в области пожарной безопасности на Конаковской ГРЭС, не влияющие на безопасную эксплуатацию станции; • нарушения, связанные со сроками исполнения ранее выданных предписаний.
2-28	**Членские ассоциации**	• Таблица GRI	Энел Россия 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»; • общероссийское объединение работодателей «Российский союз промышленников и предпринимателей»; • консультативный совет по иностранным инвестициям; • некоммерческое партнерство «Ассоциация европейского бизнеса»; • ассоциация итальянских предпринимателей в России «GIM-Unimpresa»; • некоммерческое партнерство «Российское теплоснабжение»; • некоммерческое партнерство «Ассоциация развития возобновляемой энергетики»; • Итало-Российская торговая палата.

Индикатор	Расшифровка индикатора	Местоположение в отчете	Комментарий
GRI 2: Взаимодействие с заинтересованными сторонами			
2-29	**Подход к взаимодействию с заинтересованными сторонами**	• Взаимодействие с заинтересованными сторонами	
2-30	**Коллективные договора**	• Социальное партнерство	
GRI 3: Существенные темы			
3-1	**Пояснение в отношении существенных тем и их границ**	• Определение существенных тем • Принципы подготовки Отчета	
3-2	**Список существенных тем для организации**	• Границы Отчета • Существенные темы Отчета • Изменения в существенности тем	
3-3	**Управление существенными темами**		Все элементы управления существенными темами представлены на сайте в соответствующих разделах.
GRI 201: Экономические показатели			
201-1	**Созданная и распределенная прямая экономическая стоимость**	• Экономическая стоимость	
201-2	**Финансовые аспекты и прочие риски и возможности для деятельности организации, связанные с изменением климата**	• Управление климатической повесткой • Климатическая стратегия	В 2021 году компания впервые подготовила климатическую отчетность в частичном соответствии с TCFD.
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**	• Мотивация и вознаграждение • Таблица GRI	Компания не располагает информацией об уровне заработной платы работников, которые не являются сотрудниками компании. Информация о заработной плате сотрудников расположена на сайте в ESG data book.
GRI 203: Косвенное экономическое воздействие			
203-2	**Существенные косвенные экономические воздействия**	• Оценка влияния компании на местное сообщество	
GRI 204: Практика закупок			
204-1	**Доля расходов на местных поставщиков**	• Поддержка местных поставщиков	
GRI 205: Противодействие коррупции			
205-1	**Количество подразделений, прошедших оценку на предмет риска возникновения коррупции**	• Оценка коррупционных рисков	Раскрыт частично
205-2	**Информирование о политиках и методах противодействия коррупции и обучение им**	• Обучение и информирование сотрудников	Раскрыт частично
205-3	**Подтвержденные случаи коррупции и принятые меры**	• Этика и добросовестность	

Индикатор	Расшифровка индикатора	Местоположение в отчете	Комментарий
GRI 206: Антиконкурентное поведение			
206-1	**Правовые действия в отношении организации в связи с препятствием конкуренции и нарушением антимонопольного законодательства**	• Этика и добросовестность	
GRI 207: Налоги			
207-1	**Политика в области налогообложения**	• Налоговая стратегия	
207-2	**Управление корпоративными налогами и системы контроля и риск-менеджмента**	• Взаимодействие с заинтересованными сторонами по вопросам налоговой деятельности	
207-3	**Вовлечение заинтересованных сторон и управление вопросами, касающимися налогообложения**	• Внутригрупповые сделки	
207-4	**Отчетность в разбивке по странам**	• Информация об уплаченных налогах	
GRI 301: Материалы			
301-1	**Вес /объем используемых материалов**	• Таблица GRI	Информация об использованных материалах расположена на сайте в ESG data book.
GRI 302: Энергия			
302-1	**Энергопотребление внутри организации**	• Энергопотребление	Отдельно представлены графики потребления топлива для производственных целей и потребление компании на собственные нужды, включая потребление электроэнергии и тепловой энергии, а также топлива.
302-3	**Энергоемкость**	• Энергопотребление	В расчете учитывались электрическая и тепловая энергия, а также потребление топлива внутри организации. В качестве знаменателя используется единица произведенной продукции – суммы электро- и тепловой энергии.
302-4	**Сокращение общего энергопотребления**	• Избранные проекты в области повышения энергоэффективности	В расчете учитывались электрическая и тепловая энергия, а также потребление топлива внутри организации.
GRI 303: Водопотребление и водосброс			
303-1	**Ответственное водопотребление**	• Ответственное водопользование	
303-2	**Управление сбросом сточных вод и связанных с ним воздействий на водные ресурсы**	• Ответственное водопользование • Таблица GRI	В своей деятельности в области водоотведения компания опирается на Приказ Минсельхоза России от 13.12.2016 N 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 • Таблица GRI	Информация о водозаборе расположена на сайте в ESG data book.
303-4	**Водосброс**	• Ответственное водопользование • Таблица GRI	Информация о водоотведении расположена на сайте в ESG data book.
303-5	**Потребление воды**	• Таблица GRI	Информация о водопотреблении расположена на сайте в ESG data book.

Индикатор	Расшифровка индикатора	Местоположение в отчете	Комментарий
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	
304-2	**Существенное воздействие деятельности, продукции и услуг на биоразнообразие**	• Таблица GRI	Согласно имеющимся данным, текущая деятельность компании не оказывает существенного воздействия на биоразнообразие регионов, в которых располагаются электро и теплогенерирующие объекты.
304-3	**Сохраненные или восстановленные местообитания**	• Биологическое разнообразие и сохранение природного наследия	Раскрыт частично
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**	• Таблица GRI	Вблизи станций нет животных, которые относят к категориям: • В критической опасности; • В опасности; • В уязвимом положении; • Близких к уязвимому положению. К категории «находящиеся под наименьшей угрозой» относятся 97 видов, большая часть которых (77 видов) обитают вблизи и находятся под влиянием Азовской ВЭС.
GRI 305: Выбросы в атмосферу			
305-1	**Прямые выбросы парниковых газов (область охвата 1)**	• Выбросы парниковых газов • Таблица GRI	В расчет входят: CO_2 (диоксид углерода), CH_4 (метан), N_2O (оксид азота), ГФУ (гидрофторуглерод), ПФО (перфторированные органические соединения), SF_6 (фторид серы (VI)), NF_3 (фторид азота (III)). Информация об объеме выбросов парниковых газов расположена на сайте в ESG data book.
305-2	**Косвенные выбросы парниковых газов (область охвата 2)**	• Выбросы парниковых газов • Таблица GRI	В расчет входят: CO_2 (диоксид углерода), CH_4 (метан), N_2O (оксид азота), ГФУ (гидрофторуглерод), ПФО (перфторированные органические соединения), SF_6 (фторид серы (VI)), NF_3 (фторид азота (III)). Информация об объеме выбросов парниковых газов расположена на сайте в ESG data book.
305-3	**Прочие косвенные выбросы парниковых газов (область охвата 3)**	• Выбросы парниковых газов • Таблица GRI	Раскрыт частично (в части выбросов от авиаперелетов).
305-4	**Интенсивность выбросов парниковых газов**	• Выбросы парниковых газов	В расчет входят: CO_2 (диоксид углерода), CH_4 (метан), N_2O (оксид азота), ГФУ (гидрофторуглерод), ПФО (перфторированные органические соединения), SF_6 (фторид серы (VI)), NF_3 (фторид азота (III)). В качестве знаменателя используется единица произведенной продукции – суммы электро- и тепловой энергии.
305-5	**Сокращение выбросов парниковых газов**	• Выбросы парниковых газов	Раскрыт частично
305-7	**Выбросы в атмосферу оксидов азота, оксидов серы и других значимых загрязняющих веществ**	• Выбросы загрязняющих веществ	В расчет вошли: NOx, SOx, летучие органические соединения (ЛОС), опасные загрязнители атмосферы, мазутная зола, оксид углерода. Информация об объеме выбросов загрязняющих веществ расположена на сайте в ESG data book.
GRI 306: Отходы			
306-1	**Образование отходов и существенные воздействия, связанные с их образованием**	• Управление отходами	

Индикатор	Расшифровка индикатора	Местоположение в отчете	Комментарий
306-2	**Управление воздействием, связанным с образованием отходов**	• Управление отходами	
306-3	**Образованные отходы**	• Управление отходами	Информация об объеме образованных отходов расположена на сайте в ESG data book.
306-4	**Отходы, отведенные от утилизации (Отходы, возвращенные в производство)**	• Управление отходами	Информация об объеме образованных отходов расположена на сайте в ESG data book.
306-5	**Отходы, направленные на утилизацию**	• Управление отходами	Информация об объеме образованных отходов расположена на сайте в ESG data book.
GRI 308: Экологическая оценка поставщиков			
308-1	**Новые поставщики, которые были отобраны с применением экологических критериев**	• Устойчивая цепочка поставок	
308-2	**Негативное воздействие цепочки поставок на окружающую среду и предпринятые в связи с этим меры**	• Устойчивая цепочка поставок	Раскрыт частично
GRI 401: Занятость			
401-1	**Общее количество новых сотрудников, текучесть кадров**	• Привлечение и развитие талантов • Таблица GRI	Информация о числе новых сотрудников и текучести расположена на сайте в ESG data book.
401-2	**Льготы для сотрудников, работающих на условиях полной занятости, которые не предоставляются сотрудникам, работающим на условиях временной или неполной занятости**	• Социальная политика, здоровье и культура	
401-3	**Отпуск по уходу за ребенком**	• Социальная политика, здоровье и культура • Таблица GRI	Информация о числе сотрудников, ушедших в отпуск по уходу за ребенком, а также о возвращении из такого отпуска, расположена на сайте в ESG data book.
GRI 402–1: Взаимодействие с сотрудниками			
402-1	**Минимальный период уведомления в отношении существенных изменений в деятельности организации**	• Таблица GRI	Компания соблюдает требования ТК РФ в отношении минимального периода уведомления сотрудников о существенных изменениях в компании, включая ее реорганизацию.
GRI 403: Здоровье и безопасность на рабочем месте			
403-1	**Система управления вопросами охраны труда**	• Управление вопросами охраны труда и промышленной безопасности	
403-2	**Определение и оценка производственных рисков и опасностей, и расследование инцидентов, связанных с реализацией этих рисков**	• Оценка рисков в области охраны труда • Производственный травматизм	
403-3	**Деятельность по охране труда на производстве**	• Охрана здоровья сотрудников	
403-4	**Участие сотрудников, проведение консультаций и предоставление информации по вопросам охраны труда**	• Информирование и обучение в области охраны труда и промышленной безопасности	
403-5	**Обучение сотрудников в области охраны труда**	• Информирование и обучение в области охраны труда и промышленной безопасности	

Индикатор	Расшифровка индикатора	Местоположение в отчете	Комментарий
403-6	**Содействие улучшению здоровья сотрудников**	• Социальная политика, здоровье и культура	
403-7	**Профилактика и смягчение воздействия на здоровье и безопасность труда, напрямую связанного с деловыми отношениями**	• Таблица GRI	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.
403-8	**Сотрудники, на которых распространяется система управления охраной труда и производственной безопасностью**	• Управление вопросами охраны труда и промышленной безопасности	
403-9	**Производственный травматизм**	• Производственный травматизм	Информация о производственном травматизме расположена на сайте в ESG data book.
403-10	**Профессиональные заболевания**	• Охрана здоровья сотрудников	Раскрыт частично
GRI 404: Обучение и образование			
404-1	**Среднегодовое количество часов обучения одного сотрудника**	• Привлечение и развитие талантов • Таблица GRI	Информация о часах обучения сотрудников расположена на сайте в ESG data book.
404-2	**Программы повышения квалификации сотрудников и непрерывного профессионального роста**	• Привлечение и развитие талантов	Процесс расследования инцидентов, связанных с производственной опасностью, индивидуален в зависимости от характера случая и не подлежит унифицированному описанию.
404-3	**Доля сотрудников, получающих регулярную обратную связь по результатам работы и касательно развития карьеры в течение отчетного периода.**	• Привлечение и развитие талантов	
GRI 405: Многообразие и равные возможности			
405-1	**Социокультурное разнообразие руководящих органов и сотрудников**	• Структура персонала • Таблица GRI	Информация о численности сотрудников расположена на сайте в ESG data book.
405-2	**Отношение базовой зарплаты женщин и мужчин**	• Эффективность и социальное партнерство • Таблица GRI	Компания не располагает информацией об уровне заработной платы работников, которые не являются сотрудниками компании. Информация о заработной плате сотрудников расположена на сайте в ESG data book.
GRI 406: Практики недискриминации			
406-1	**Общее количество случаев дискриминации и предпринятые корректирующие действия**	• Таблица GRI	В отчетном периоде отдел внутреннего аудита ПАО «Энел Россия» не выявил случаев дискриминации на основании пола, национальной и этнической принадлежности, религии и иных других признаков.
GRI 408: Детский труд			
408-1	**Подразделения и поставщики, у которых имеется существенный риск использования детского труда**	• Таблица GRI	Энел Россия 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.
GRI 409: Принудительный или обязательный труд			
409-1	**Подразделения и поставщики, у которых имеется существенный риск использования принудительного или обязательного труда**	• Таблица GRI	Энел Россия 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.

Индикатор	Расшифровка индикатора	Местоположение в отчете	Комментарий
GRI 410: Практики обеспечения безопасности			
410-1	**Сотрудники службы безопасности, прошедшие обучение политикам и процедурам в отношении аспектов прав человека**	• Таблица GRI	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 «Энел Россия» при осуществлении своих деловых операций и взаимодействии с партнерами. Кодекс этики покрывает вопросы соблюдения прав человека.
GRI 411: Права коренных народов			
411-1	**Общее число случаев нарушений, затрагивающих права коренных и малочисленных народов**	• Таблица GRI	Компания планирует разработку Политику по соблюдению прав коренных и малочисленных народов. Первым этапом этой разработки будет взаимодействие с заинтересованными сторонами. 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 412: Оценка соблюдения прав человека			
412-1	**Общее количество подразделений, в отношении которых проводилась оценка на предмет соблюдения прав человека или оценка воздействий в связи с правами человека**	• Соблюдение прав человека	В 2021 году впервые ввели в работу по оценке соблюдения прав человека в компании новый инструмент – оценку рисков в части соблюдения прав человека на отдельных производственных филиалах компании. В 2021 году первой компания начала процесс оценки на Среднеуральской ГРЭС. В 2022 году мы планируем провести аналогичную работу на Конаковской ГРЭС и Азовской ВЭС, а в 2023 – на Невинномысской ГРЭС и Кольской ВЭС.
412-2	**Обучение сотрудников политике и процедурам в области прав человека**	• Соблюдение прав человека	
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**	• Оценка влияния компании на местное сообщество	Раскрыт частично
413-2	**Существенное фактическое или потенциальное негативное воздействие на местные сообщества**	• Оценка влияния компании на местное сообщество	Раскрыт частично
GRI 415: Государственная политика			
415-1	**Политическая деятельность**	• Таблица GRI	В соответствии с п. 3.26 главы IV действующего Кодекса этики, ПАО «Энел Россия» 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 «Энел Россия» воздерживается от прямого или косвенного давления на политических деятелей.

Стандарты SASB

Индикатор	Расшифровка индикатора	Местоположение в отчете	Комментарий
Стандарты для сектора электроэнергетики			
IF-EU-110a.1	**(1) Валовые прямые выбросы (область охвата 1), процентное соотношение к (2) правилам, ограничивающие выбросы, и (3) правилам отчетности по выбросам**	• Выбросы парниковых газов	
IF-EU-110a.3	**Обсуждение долгосрочной и краткосрочной стратегий или плана по управлению выбросами (Область охвата 1), целей по сокращению выбросов и анализ эффективности по отношению к этим целям.**	• Климатическая стратегия • Выбросы парниковых газов	Раскрыт частично
IF-EU-120a.1	**Выбросы в атмосферу следующих загрязняющих веществ: (1) NOx (за исключением N_2O) (оксиды азота), (2) SOx (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	В расчет вошли: NOx, SOx, летучие органические соединения (ЛОС), опасные загрязнители атмосферы, мазутная зола, оксид углерода. Информация об объеме выбросов загрязняющих веществ расположена на сайте в ESG data book.
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.**	• Таблица GRI	Информация о водозаборе расположена на сайте в ESG data book.
IF-EU-140a.3	**Описание рисков управления водными ресурсами и обсуждение стратегий и методов снижения этих рисков**	• Ответственное водопользование • Таблица GRI	Риски, связанные с водопользованием: КГРЭС: Риск превышения лимита превышения забора воды, установленный договором водопользования. СГРЭС: Превышение концентрации загрязняющих веществ в водовыпусках станции. Компания реализует ряд мероприятий по вопросам управления рисками: управления водными ресурсами: КГРС: Контроль расхода воды в пределах установленных лимитов по договору водопользования (Подана заявка на новые параметры водопользования в Росводресурсы. Взаимодействие с системным оператором по загрузке станции); СГРЭС: проект по строительству очистных сооружений (Завершен 2 этап строительства. Объем стоков уменьшился на 1,9 млн м³. Этот объем воды в 2021 году был направлен на очистные сооружения и повторно был использован в цикле станции). Используемые методы управления не приводят к дополнительным экологическим последствиям.
IF-EU-320a.1	**(1) Общая регистрируемая частота происшествий (TRIR), (2) частота летальных исходов и (3) частота угрозы возникновения происшествия (NMFR)**	• Таблица GRI	Информация о производственном травматизме расположена на сайте в ESG data book.

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**	• Ответственное водопользование • Избранные проекты и инициативы в области водопотребления и водоотведения • Таблица GRI	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**	• Таблица GRI	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**	• Таблица GRI	ПАО «Энел Россия» – генерирующая компания. Для производства электроэнергии и тепла напрямую мы не используем критические материалы, у нас отсутствует риск ограничения их поставок.

Руководство TCFD

TCFD Governance	**Управление**	• Управление климатической повесткой	
TCFD Strategy	**Стратегия**	• Климатическая стратегия	Раскрыт частично
TCFD Risk Management	**Управление рисками**	• Климатическая стратегия	Раскрыт частично
TCFD Metrics	**Метрики**	• Выбросы парниковых газов	

С ESG databook можно ознакомиться на сайте компании

enel