

Управляя миром энергии

ОТЧЕТ ОБ УСТОЙЧИВОМ РАЗВИТИИ 2022



Содержание

02 Обращение к нашим читателям

Об Отчете

- 06 Принципы подготовки отчетности
- 06 Концепция Отчета
- 07 Стандарты и рекомендации
- 07 Границы Отчета
- 08 Существенные темы
- 12 Контакты и обратная связь

О компании

- 18 Организационная структура ПАО «ЭЛ5-Энерго»
- 20 География активов и структура группы
- 22 Ключевые события и результаты 2022 года
- 28 Бизнес-модель
- 30 Наш профиль – энергетика
- 34 Клиентоориентированность
- 38 Экономическая стоимость
- 40 Миссия и ценности

Стратегия устойчивого развития

- 44 Управление устойчивым развитием
- 52 Взаимодействие с заинтересованными сторонами
- 56 Интегрированная система менеджмента

Климат и забота об окружающей среде

- 68 Участие компании в климатической повестке
- 76 Выбросы парниковых газов
- 84 Энергоэффективность
- 88 Ответственное отношение к окружающей среде

Социальная ответственность бизнеса

- 114 Люди, с которыми мы работаем
- 144 Здоровье и безопасность
- 160 Наша работа с местными сообществами

Эффективное управление


- 174 Структура корпоративного управления
- 192 Система управления рисками и риски устойчивого развития
- 196 Антикоррупционная политика и деловая этика
- 202 Соблюдение прав человека
- 209 Инновации, цифровые технологии и информационная безопасность
- 216 Налоговая прозрачность
- 221 Развитие устойчивой цепочки поставок

Приложения


- 232 Приложение 1. Таблица GRI и иных стандартов раскрытия
- 247 Приложение 2. Глоссарий


Руководство по навигации

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

 Назад к оглавлению

 Найти на сайте

 Назад/вперед

 Печать



GRI 2-22

Обращение к нашим читателям

Алибек Айбекович Тналин

Генеральный директор



Наша гордость в 2022 году – достижение показателя ноль несчастных случаев на всех производственных объектах компании

Уважаемые акционеры!

Представляем вашему вниманию наш второй Отчет об устойчивом развитии, выпуск которого становится для компании ПАО «ЭЛ5-Энерго» доброй традицией. Отчет рассказывает о нашем подходе к данному вопросу, содержит наши основные достижения за 2022 год и планы на следующие годы.

Прошедший год стал периодом значительных перемен как для нашей компании, так и для всего мира вообще. Однако устойчивость бизнеса является одним из отличительных элементов нашего развития, поэтому цели, заявленные компанией в рамках ESG-повестки, не претерпели существенных изменений.

Главной ценностью для ПАО «ЭЛ5-Энерго» всегда был и остается персонал компании. Мы прилагаем большие усилия для развития и мотивации сотрудников с соблюдением баланса работы и личной жизни. Первостепенным также остается вопрос обеспечения охраны труда и промышленной безопасности в наших производственных филиалах. Мы осознаем свою ответственность и делаем все возможное, чтобы

выполнять свои обязательства и создавать безопасную и комфортную среду для всех людей, которые работают у нас или с нами в качестве подрядчиков. По итогам 2022 года мы можем с гордостью отметить достижение важнейшего для нас показателя – ноль несчастных случаев на всех производственных объектах компании. Кроме того, в рамках инициатив по развитию социального партнерства мы заключили обновленные коллективные договоры на следующий трехлетний период 2023–2025 годов, их предыдущие версии неоднократно признавались одними из лучших в отрасли и на территориях расположения наших производственных филиалов. Мы также смогли увеличить показатель производительности и приблизиться к достижению гендерного баланса при подборе сотрудников и формировании кадрового резерва.

В 2022 году компания продолжила поддерживать местные сообщества в регионах нашего присутствия. Мы не только нарастили объем социальных инвестиций в сравнении с предыдущим периодом, продолжая фокусироваться на образовании, здравоохранении, поддержке и развитии массового спорта, продвижении

здорового образа жизни среди детей и молодежи, но и начали реализацию инфраструктурных проектов с помощью нового инструмента – конкурса корпоративных социальных грантов.

И, конечно, мы продолжили развивать зеленую энергетику, внося свой вклад в сокращение углеродного следа российской экономики. Так, только ввод в эксплуатацию Кольской ВЭС позволит ежегодно предотвращать выбросы порядка 600 тыс. тонн CO₂. Этот уникальный объект общей установленной мощностью 201 МВт, построенный в суровых условиях Русского Севера, стал крупнейшим ветропарком в мире, расположенным за полярным кругом, и ярким примером работы промышленного объекта в гармонии с окружающим миром.

В завершение хочу еще раз отметить, что данные достижения являются результатом слаженной работы всей команды ПАО «ЭЛ5-Энерго». В 2022 году мажоритарным акционером компании стало ПАО «ЛУКОЙЛ», которое известно на рынке своим ответственным подходом к принципам устойчивого развития. И я уверен, что складывающаяся синергия станет достойным вкладом в достижение новых, еще более масштабных и амбициозных целей. Управляя миром энергии, управляем нашим будущим вместе!

Алибек Айбекович Тналин

Генеральный директор

201

МВт

общая установленная мощность Кольской ВЭС – крупнейшего ветропарка в мире, расположенного за полярным кругом



Об Отчете

«Управляя миром энергии» –
главная тема
настоящего Отчета

➤ Подробнее с. 06

Устойчивость –
фундаментальная
составляющая нашей
стратегии развития
и тактики ведения
бизнеса

➤ Подробнее с. 06

Охрана труда
и безопасность
наших сотрудников
и сотрудников
подрядных
организаций –
наш приоритет

➤ Подробнее с. 10

Укрепляем
доверие,
повышая
прозрачность

Постоянно улучшаем качество
отчетности



GRI 2-1

GRI 2-3

Принципы подготовки отчетности



Отчет об устойчивом развитии (далее – Отчет) ПАО «ЭЛ5-Энерго»¹ содержит подход компании и ее дочерних обществ к управлению процессами в области устойчивого развития, основные события ESG-повестки компании, результаты реализации социальных инициатив и экологических проектов, а также информацию о практиках корпоративного управления и риск-менеджменте за прошедший календарный год (с 1 января до 31 декабря 2022 года).

Отчет об устойчивом развитии является частью ежегодной комплексной системы нефинансовой отчетности компании: в нем вы найдете ссылки на разделы официального сайта компании, куда мы вынесли наши ключевые управленческие практики, на Годовой отчет, План по устойчивому развитию на 2023 год, ESG databook и иные корпоративные документы, относящиеся к управлению вопросами устойчивого развития.

Концепция Отчета

Устойчивость – фундаментальная составляющая нашей стратегии развития и тактики ведения бизнеса. Несмотря на динамично менявшийся в течение всего 2022 года внешний и внутренний контекст (уход иностранных партнеров, регуляторные и корпоративные изменения), компания осталась привержена своим устойчивым принципам и подходам, продолжив внедрение ESG-повестки в бизнес-процессы и управленческие практики. Компания, по итогам состоявшегося 25 ноября 2022 года внеочередного Общего собрания акционеров, приняла решение о смене своего фирменного наименования, став Публичным акционерным обществом «ЭЛ5-Энерго».

Главная тема настоящего Отчета – «Управляя миром энергии» – созвучна новому слогану нашей компании, раскрывает динамичность процессов, задает вектор нашей трансформации, подчеркивает дополнительные стимулы к обновлению, возникающие внутри компании, пересмотру и адаптации планов и подходов, используемых в нашей деятельности, в связи с изменениями во внешнем контексте и организационной структуре.

Настоящий Отчет компания подготовила в соответствии со своим видением и подходом к дальнейшему развитию устойчивых практик.

¹ Решение о переименовании ПАО «Энел Россия» в ПАО «ЭЛ5-Энерго» и утверждении новой редакции Устава принято Общим внеочередным собранием акционеров ПАО «Энел Россия» 25 ноября 2022 года.

Стандарты и рекомендации

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 сопровождаются дополнительными комментариями, где это необходимо.

Кроме этого, настоящий Отчет об устойчивом развитии содержит отсылку к информации о нефинансовых показателях и результатах деятельности организации относительно целей устойчивого развития ООН (ЦУР ООН) за 2022 год.

Отчет содержит ряд уточнений данных прошлых лет, оговорки об этом включены в текст.

Отчет готовится в соответствии со следующими документами и стандартами:

- Стандарты Глобальной инициативы по отчетности в области устойчивого развития (Global Reporting Initiative, GRI), «GRI Universal Standards 2021»;
- 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);
- Информационное письмо Банка России о рекомендациях по раскрытию публичными акционерными обществами нефинансовой информации, связанной с деятельностью таких обществ, № ИН-06-28/49 от 12 июля 2021 года;
- Положение об информационной политике ПАО «ЭЛ5-Энерго».

Границы Отчета

GRI 3-1

GRI 2-2

Отчет охватывает деятельность ПАО «ЭЛ5-Энерго», включая следующие дочерние компании, относящиеся к периметру электрогенерации: ООО «Азовская ВЭС» и ООО «Кольская ВЭС». Поскольку Кольская ВЭС была частично введена в коммерческую эксплуатацию только с 1 декабря 2022 года, все количественные показатели по данной компании представлены за один месяц 2022 года. Данные по Рефтинской ГРЭС сохраняются только в исторических показателях ESG databook, относящихся к периоду владения компанией данным активом.

Консолидированная информация по тексту отчета не включает данные по Рефтинской ГРЭС, если иное прямо не указано в комментариях.

В общем контексте под терминами «компания», «группа компаний» подразумевается ПАО «ЭЛ5-Энерго» и указанные выше дочерние общества, если не оставлен дополнительный комментарий.

Финансовые данные представлены в Отчете в соответствии с отчетностью по МСФО за 2022 год.



Количественные данные в динамике за пять лет представлены в ESG databook



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

Существенные темы

Для более полной информации о результатах взаимодействия с заинтересованными сторонами см. подраздел «**Взаимодействие с заинтересованными сторонами**»

План по устойчивому развитию



Для более полной информации об обновлении Плана по устойчивому развитию см. раздел «**Управление устойчивым развитием**» и План по устойчивому развитию, размещенный на [сайте компании](#)

В 2022 году мы провели процедуру определения существенных тем по обновленной методологии с учетом стандартов нефинансовой отчетности GRI Universal Standards 2021 и взаимодействия с заинтересованными сторонами AA1000 SES. Процедура включает в себя взаимодействие с заинтересованными сторонами, оценку воздействия на них существенных тем и определение 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.

Список наших существенных тем – результат тщательного анализа, который не только проводится при вовлечении широкого круга заинтересованных сторон, но и учитывает различные

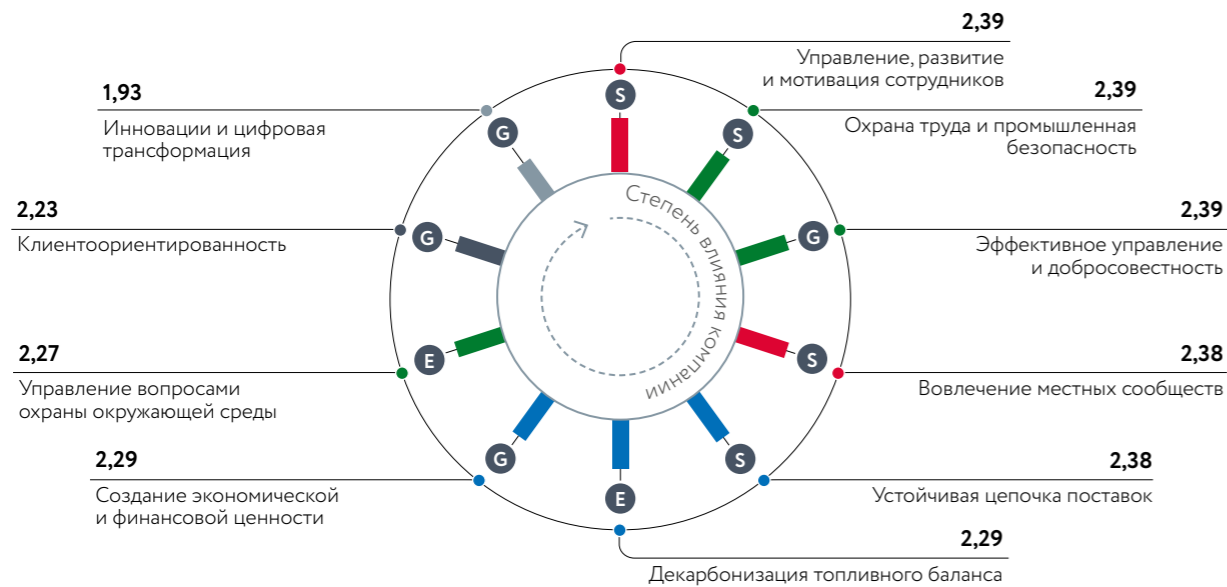
виды деятельности компании. Так, наши заинтересованные стороны оценивали темы в контексте двух генераций – тепловой и ветровой. Всего в данном процессе принял участие 71 стейкхолдер.

В 2022 году мы также дополнительно провели анализ информационного поля компании, внедрив в расчеты показатель активности медиа (как внутренних корпоративных, так и внешних). Коэффициент отражает количество публикаций и количество просмотров по каждой из тем.

В текущем Отчете перечень существенных тем представлен в формате схемы воздействий, где в центре расположены темы, в рамках которых компания оказывает наибольшее воздействие, и далее, по мере удаленности от центра, степень воздействия снижается.

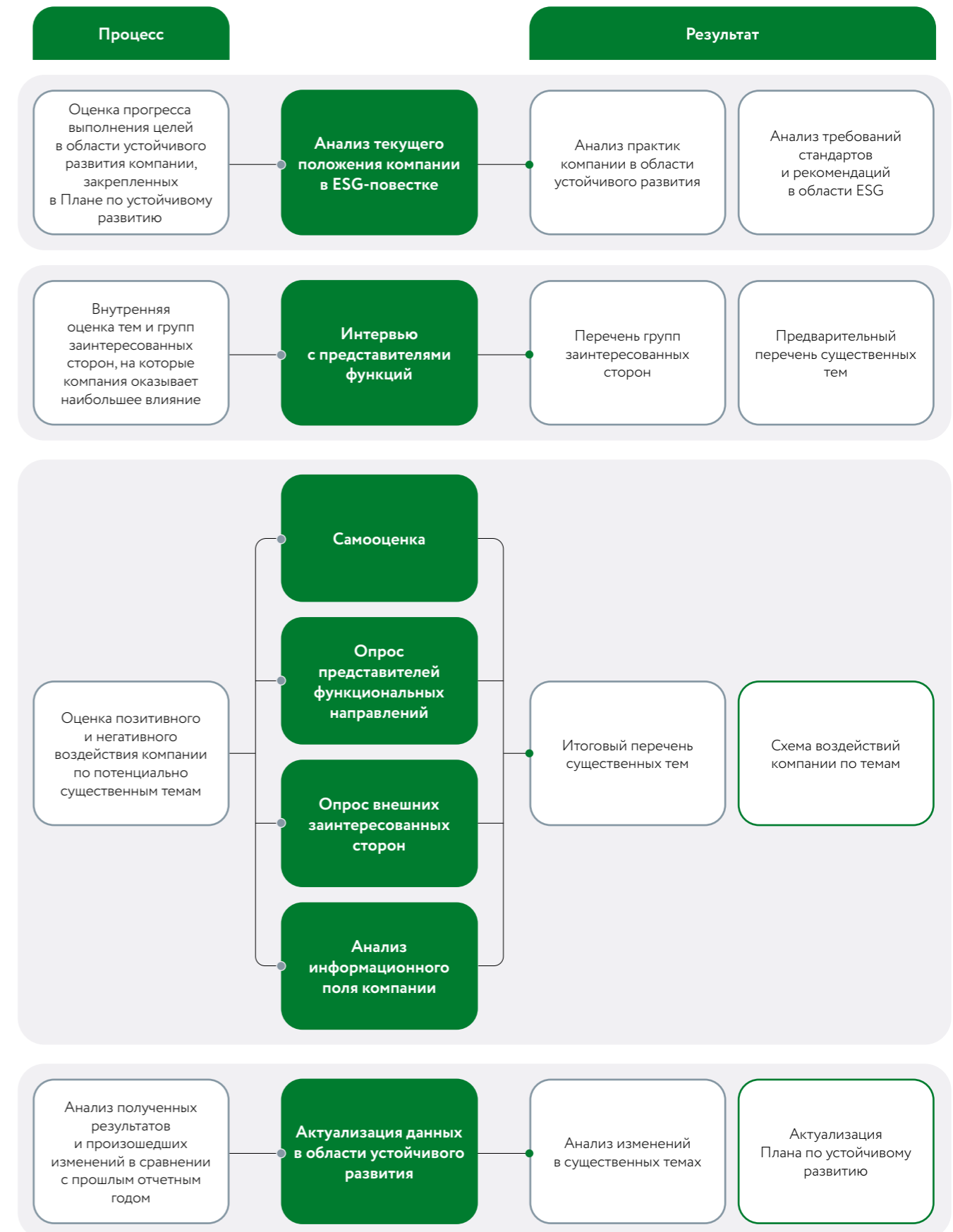
Результаты этой работы отражаются при ежегодном обновлении Плана по устойчивому развитию.

Схема воздействий



E Environmental S Social G Governance

Процесс определения и ранжирования существенных тем



GRI 2-4

GRI 3-2

Изменения в существенности тем

В текущем году из списка была исключена в качестве отдельной существенная тема «Продукты и услуги для электрификации и цифровизации», так как в части цифровизации она вошла внутрь темы «Инновации и цифровая трансформация». В свою очередь, подверглась пересмотру и существенная тема «Инновации, циркулярная экономика и цифровая трансформация», из которой аспекты циклической экономики перешли в тему «Управление вопросами охраны окружающей среды». Остальные существенные

темы сохранили свои наименования и смысловые границы (внутри каждой существенной темы имеется набор подтем второго и третьего уровней, детализирующих сферы ее воздействия).

Важность темы «Охрана труда и промышленная безопасность» продолжает сохранять лидирующие позиции, поскольку является приоритетной для любого промышленного объекта повышенной опасности, каковыми являются генерирующие

объекты нашей компании. Вопросы клиентоориентированности остаются на низком уровне приоритетности, так как мы не занимаемся распределением электроэнергии конечным потребителям напрямую и, следовательно, можем только опосредованно влиять на данный аспект.

Ростом значимости отмечена тема «Управление, развитие и мотивация сотрудников», что связано с текущей динамичностью рынка труда и повышением актуальности вопросов мотивации и удержания персонала. Повышение в существенности также демонстрирует и тема «Создание экономической и финансовой

стоимости» в связи с изменениями в организационной и корпоративной структуре компании.

Другая тенденция, которая была выявлена в процессе оценки существенности, связана со снижением существенности вопросов вовлечения местных сообществ и эффективного управления. С одной стороны, это может быть связано с достижением высокого уровня управления данными существенными темами, с другой – недостаточным вниманием к ним со стороны компании, поэтому мы планируем сосредоточить наши дополнительные усилия на этих темах в 2023 году.

Содержание и границы существенных тем

Существенная тема	Содержание и границы	Тип воздействия	Стандарты GRI	Раздел Отчета	Ключевые показатели эффективности
УПРАВЛЕНИЕ ВОПРОСАМИ ОХРАНЫ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ E	Мы регулярно измеряем наше воздействие на окружающую среду, совершенствуем механизмы и точность измерения данного воздействия, управляем этим воздействием и стремимся к постоянному улучшению наших результатов. Для нас важно сохранять богатство природы, использовать ее ресурсы рационально и отдавать природе то, что мы у нее берем.	↗	GRI 3, 301, 303–307	«Климат и забота об окружающей среде»	<ul style="list-style-type: none"> Снижение удельного расхода топлива Снижение удельного расхода воды на производственные нужды Доля утилизированных и обезвреженных отходов Циркулярная экономика
ОХРАНА ТРУДА, ПРОМЫШЛЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ S	Охрана труда и безопасность наших сотрудников и сотрудников подрядных организаций – наш безусловный приоритет. Мы не проводим различий, и для всех людей, которые работают у нас или с нами, стараемся создавать безопасную среду.	↗	GRI 3, 403	«Здоровье и безопасность»	<ul style="list-style-type: none"> Коэффициент частоты несчастных случаев Повышение уровня культуры безопасности работников компании и подрядных организаций и их вовлеченности в вопросы охраны труда и здоровья Проверки соблюдения подрядчиками норм охраны труда и здоровья
ЭФФЕКТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ И ДОБРОСОВЕСТНОСТЬ G	Мы понимаем, как важно вести бизнес добросовестно, принимать прозрачные, последовательные и справедливые решения при управлении компанией. Для этого нужно не только задавать и придерживаться высоких этических стандартов, соблюдать закон, но и качественно и своевременно раскрывать информацию о процессах, происходящих в компании.	↗	GRI 2, 3, 205, 207, 415	«Соблюдение прав человека» «Эффективное управление»	<ul style="list-style-type: none"> Права человека Развитие интегрированной системы менеджмента Корпоративное управление Соблюдение Кодекса корпоративного управления
УПРАВЛЕНИЕ, РАЗВИТИЕ И МОТИВАЦИЯ СОТРУДНИКОВ S	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 создавать в коллективе доброжелательную атмосферу сотрудничества и давать сотрудникам уверенность, что важны и ценны все люди, независимо от их особенностей и убеждений.	↗	GRI 2, 3, 202, 401, 402, 404, 405, 406, 408, 409, 410	«Люди, с которыми мы работаем»	<ul style="list-style-type: none"> Удержание и опыт сотрудников Лидерство и преемственность
ВОВЛЕЧЕНИЕ МЕСТНЫХ СООБЩЕСТВ S	Мы несем ответственность не только за наших сотрудников, но и за жителей регионов, в которых находятся наши электростанции и которые находятся под влиянием их деятельности, поэтому считаем важным поддерживать и развивать города, улучшая качество жизни местных сообществ.	↗	GRI 2, 3, 203, 411, 413	«Наша работа с местными сообществами»	<ul style="list-style-type: none"> Поддержка местных сообществ с вкладом в ЦУР Запуск обновленной программы вовлечения сотрудников в проекты корпоративного волонтерства Увеличение вовлеченности местных социальных партнеров в конкурсе социальных грантов Увеличение участия сотрудников в программах поддержки и развития местных сообществ

ЦУР



Существенная тема	Содержание и границы	Тип воздействия	Стандарты GRI	Раздел Отчета	Ключевые показатели эффективности
СОЗДАНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ И ФИНАНСОВОЙ ЦЕННОСТИ G	Мы развиваем бизнес и стараемся улучшить наши финансовые показатели в интересах инвесторов, акционеров, а также других заинтересованных сторон посредством создания возможностей для роста экономики в регионах нашего присутствия.	↗	GRI 3, 201	▶ «Ключевые результаты в области устойчивого развития»	<ul style="list-style-type: none"> EBITDA Чистая прибыль от обычных видов деятельности
ДЕКАРБОНИЗАЦИЯ ТОПЛИВНОГО БАЛАНСА E	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. Кроме того, мы осознаем дополнительную ответственность генерирующей компании по содействию доступу и декарбонизации других отраслей промышленности.	↗	GRI 3, 302, 305	▶ «Участие компании в климатической повестке»	<ul style="list-style-type: none"> Установленная мощность генерации из возобновляемых источников Интенсивность выбросов CO₂ Климатическая стратегия и климатические риски
УСТОЙЧИВАЯ ЦЕПОЧКА ПОСТАВОК S	Наши закупочные процедуры и договорные отношения ориентированы на прозрачность, ответственность и сотрудничество. Мы открыты для сотрудничества и готовы развивать наших поставщиков, приобщая их к практикам устойчивого развития.	↗	GRI 2, 3, 204, 308	▶ «Развитие устойчивой цепочки поставок»	<ul style="list-style-type: none"> Годовой стоимостный объем закупок у предприятий малого и среднего бизнеса, включая МСП на субподряде Процент объема прямых договоров с предприятиями малого и среднего бизнеса Применение критериев устойчивого развития при квалификации
ИННОВАЦИИ И ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ G	Мы внедряем новые технологии, которые позволяют повышать эффективность нашего бизнеса, оптимизировать процессы и внедрять новые решения, безопасные для окружающей среды и человека.	↗	GRI 3	<ul style="list-style-type: none"> ▶ «Инновации, цифровые технологии и информационная безопасность» ▶ «Ответственное отношение к окружающей среде» 	<ul style="list-style-type: none"> Распространение цифровых навыков среди сотрудников
КЛИЕНТООРИЕНТИРОВАННОСТЬ G	Пусть мы и не продаем электрическую и тепловую энергию потребителям напрямую, а работаем на оптовом рынке, у нас все равно есть клиенты и конечные потребители. 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 на продажу зеленых электронов, вырабатываемых нашими ветропарками.	↻	GRI 3	▶ «Клиентоориентированность»	



Тип воздействия

↗ Прямое воздействие ↻ Косвенное воздействие

GRI 2-3

Контакты и обратная связь



Анкета для читателей Отчета об устойчивом развитии



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

Основная цель Отчета об устойчивом развитии – обеспечение заинтересованных сторон актуальной, своевременной, сбалансированной

и достоверной информацией о результатах и достижениях компании в области устойчивого развития, а также о приоритетах и целях ее дальнейшего развития.

Укрепление доверия и поддержание уровня вовлеченности заинтересованных сторон имеет для нас огромное значение, поэтому

мы прикладываем большие усилия для формирования и ведения постоянного конструктивного диалога с ними.

Для поддержания процесса улучшения наших подходов к управлению и раскрытию нефинансовых показателей мы предоставляем всем заинтересованным сторонам возможность прохождения специального опроса, позволяющего нам в следующих отчетных периодах повысить уровень доступности и открытости данных для конечного пользования.

Контактные лица

Направление	Контактные лица
Корпоративное управление	Оксана Рябчинская Oxana.Ryabchinskaya@EL5-energo.ru
Связи с инвесторами	Илья Калинин Ilya.Kalinin@EL5-energo.ru
Устойчивое развитие	Мария Шипицына Екатерина Глухова Наталья Тимошкова Sustainability.Russia@EL5-energo.ru
Пресс-служба	Мария Светличная Алексей Строев Елена Ивашевская Media@EL5-energo.ru

О компании

5,9

ГВт

суммарная установленная мощность группы по производству электрической энергии

➤ Подробнее с. 20

1 927

Гкал/ч

установленная мощность группы по тепловой энергии


➤ Подробнее с. 20

717,67

млн руб.

инвестиции в устойчивое развитие

➤ Подробнее с. 27



Открываем мир энергии и новых технологий

Принимаем самые сложные вызовы современного мира



Публичное акционерное общество «ЭЛ5-Энерго» (далее – ПАО «ЭЛ5-Энерго») – крупная российская генерирующая компания. Мы производим и обеспечиваем электрической и тепловой энергией промышленные предприятия и бытовых потребителей в регионах, где расположены производственные филиалы и дочерние общества нашей компании. Производственными филиалами ПАО «ЭЛ5-Энерго» являются три газовые станции – Конаковская ГРЭС, Невинномысская ГРЭС и Среднеуральская ГРЭС, а также две ветроэлектростанции –

Азовская ВЭС и Кольская ВЭС. Компания зарегистрирована в Екатеринбурге, где у нее имеется небольшой операционный офис. Центральный офис компании располагается в Москве.

Структура акционерного капитала компании следующая: с 5 декабря 2022 года контролирующим лицом является ПАО «ЛУКОЙЛ» (ранее контролирующим лицом являлась Enel S.p.A). Оставшиеся акции распределены между UROC LIMITED, ООО «ППИТ-7» и иными юридическими и физическими лицами.

GRI 2-1

↓
Для знакомства с краткой историей компании см. [Годовой отчет](#)



Структура акционерного капитала ПАО «ЭЛ5-Энерго» на 31 декабря 2022 года¹, %

30,63

Иные лица

56,43

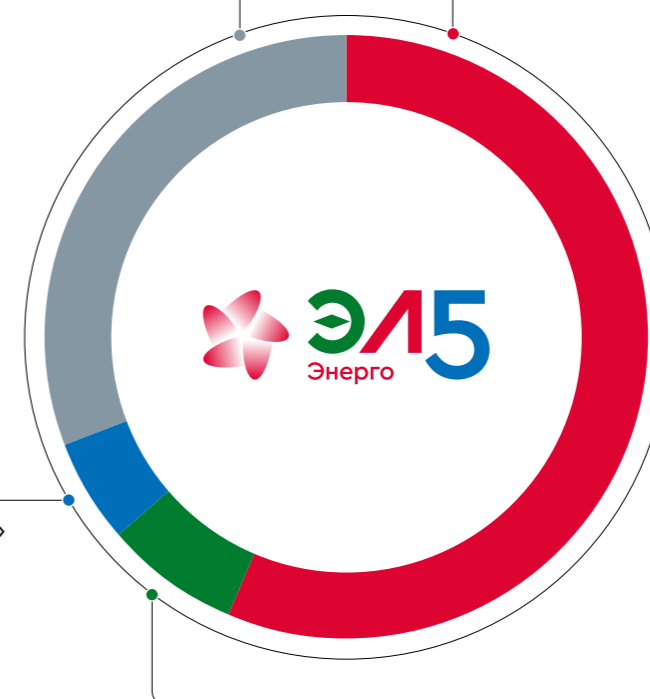
ПАО «ЛУКОЙЛ»

5,54

ООО «ППИТ-7»

7,40

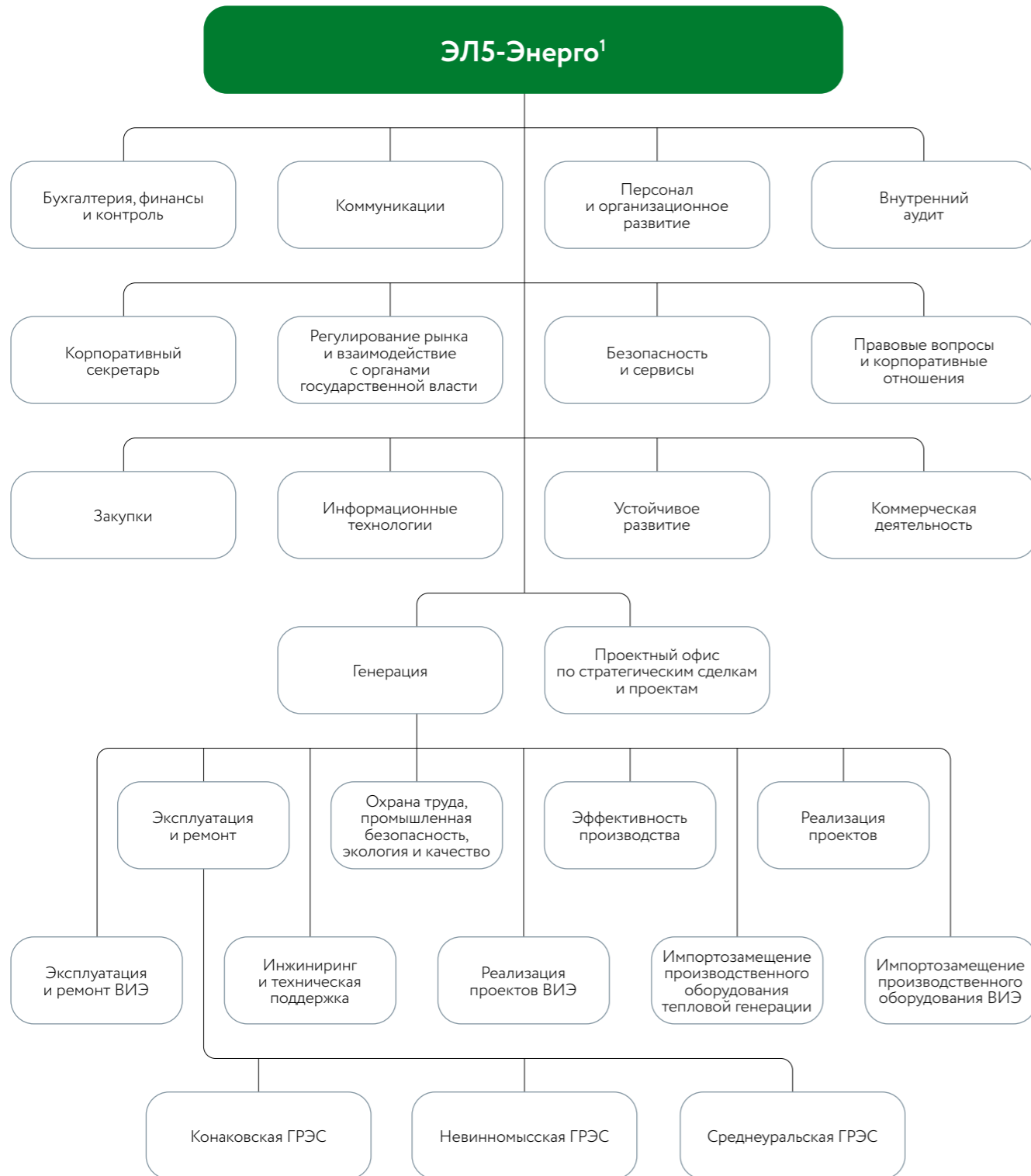
UROC LIMITED



¹ В апреле 2023 года доля ПАО «ЛУКОЙЛ» увеличилась до 56,44 %.

GRI 2-2

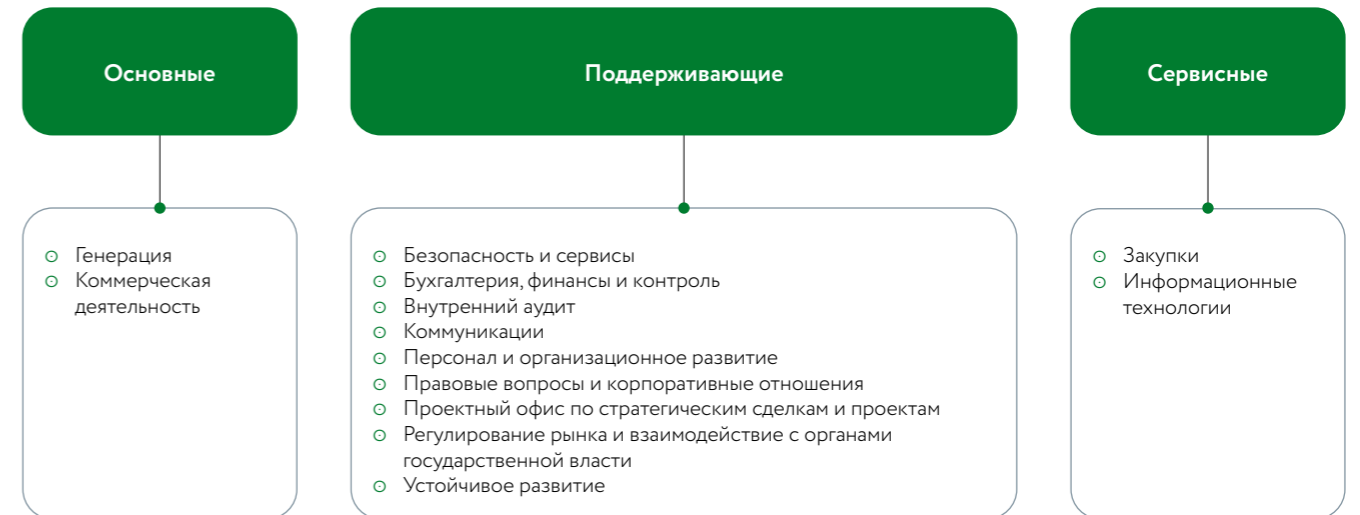
Организационная структура ПАО «ЭЛ5-Энерго»



1 Схематическое изображение по состоянию на 31 декабря 2022 года.

С целью реализации поставленных перед компанией бизнес-целей и задач, в том числе для прозрачности управленческой модели,

организационная структура компании сформирована по функциональным направлениям, различаемым по трем видам деятельности.



Данные функциональные направления относятся к первой линии подчинения Генеральному директору и подотчетны напрямую ему.

Корпоративный секретарь и Отдел внутреннего аудита административно подчиняются Генеральному директору, а функционально – Совету директоров компании.

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

- эксплуатация и ремонт (тепловая и возобновляемая генерация);
- охрана труда, промышленная безопасность, экология и качество;
- эффективность производства;
- реализация проектов (тепловая и возобновляемая генерация);
- инжиниринг и техническая поддержка;
- импортозамещение производственного оборудования (тепловая и возобновляемая генерация).

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

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

В связи с возникшими у компании потребностями в 2022 году были созданы новые подразделения: Дирекция по эксплуатации и ремонту ВИЭ, Управление реализации проектов ВИЭ, Служба по импортозамещению производственного оборудования тепловой генерации и Служба по импортозамещению производственного оборудования ВИЭ.

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

В рамках своей основной деятельности и компетенций каждое из подразделений вносит вклад в формирование и реализацию повестки компании в области устойчивого развития



География активов и структура группы

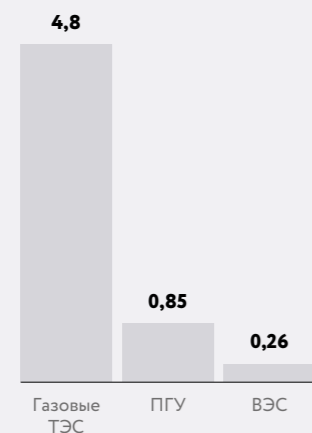
5,9
ГВт

суммарная установленная мощность группы по производству электрической энергии в 2022 году

1 927
Гкал/ч

установленная мощность группы по тепловой энергии в 2022 году

Установленная мощность группы по производству электрической энергии по состоянию на 2022 год, ГВт



Ценовые зоны, % общего потребления



<p>1 Конаковская ГРЭС</p> <p>2 520 МВт установленная мощность</p> <p>Тверская область, г. Конаково</p>	<p>2 Невинномысская ГРЭС</p> <p>1 551,4 МВт установленная мощность</p> <p>Ставропольский край, г. Невинномысск</p>	<p>3 Среднеуральская ГРЭС</p> <p>1 578,5 МВт установленная мощность</p> <p>Свердловская область, г. Среднеуральск</p>	<p>Центральный офис</p> <p>г. Москва</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------

ФИЛИАЛЫ

ПАО «ЭЛ5-Энерго»

Свердловская область, г. Екатеринбург

<p>4 Азовская ВЭС</p> <p>90,1 МВт установленная мощность</p> <p>ООО «Азовская ВЭС» 100%</p> <p>Ростовская область, Азовский район</p>	<p>5 Кольская ВЭС</p> <p>170,4 МВт установленная мощность¹</p> <p>ООО «Кольская ВЭС» 100%</p> <p>Мурманская область, Кольский район</p>	<p>ООО «Ставропольская ВЭС» 100%</p> <p>Ставропольский край, с. Кочубеевское</p>
<p>ПОДКОНТРОЛЬНЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ, ИМЕЮЩИЕ ДЛЯ КОМПАНИИ СУЩЕСТВЕННОЕ ЗНАЧЕНИЕ</p>		<p>ООО «ЭЛ5 Финанс» 100%</p> <p>Тверская область, г. Конаково</p>
<p>АО «Теплопрогресс» 60%</p> <p>Свердловская область, г. Среднеуральск</p>		<p>ПРОЧИЕ ДОЧЕРНИЕ КОМПАНИИ</p>

¹ Установленная мощность первой очереди на 31 декабря 2022 года.



Ключевые события и результаты 2022 года

Ключевые события

Первый квартал

12 января 2022 года

Завершение модернизации котла № 5 на Невинномысской ГРЭС. Данная модернизация входит в число проектов, отобранных в июне 2019 года решением Правительственной комиссии по вопросам развития электроэнергетики среди проектов модернизации тепловой генерации по итогам первого конкурентного отбора на 2022–2024 годы.



3 февраля 2022 года

Публикация производственных показателей за 2021 год.

16 марта 2022 года

Публикация финансовых результатов за 2021 год и финансовых прогнозов на 2022 год.

Второй квартал

29 апреля 2022 года

Советом директоров принято решение об избрании Седовой Жанны Игоревны Генеральным директором компании с 1 мая 2022 года.

1 мая 2022 года

Один год с момента пуска в коммерческую эксплуатацию ветропарка «Азовская ВЭС». За первый год выработка ветроэлектростанции составила 266 млн кВт·ч электроэнергии, что позволило избежать выбросов в атмосферу 216 тыс. тонн углекислого газа.

216

тыс. тонн CO₂ предотвращенные выбросы парниковых газов за первый год работы Азовской ВЭС



20–27 мая 2022 года

Организация и проведение специалистами по охране труда всех тепловых электростанций компании серии открытых уроков по безопасности на воде для более чем 2 тыс. школьников Конаково, Невинномыска и Среднеуральска.

7 июня 2022 года

Проведение годового Общего собрания акционеров в заочной форме.

>2

тыс. школьников участвовали в открытых уроках по безопасности на воде, проведенных специалистами компании

Третий квартал

16 сентября 2022 года

Завершена рекультивация шламоотвала Конаковской ГРЭС. Данный проект стал одним из самых масштабных экологических проектов, реализованных на электростанции.



18 сентября 2022 года

Ротор низкого давления легендарной паровой турбины К-160, демонтированный на ПГУ-170 Невинномысской ГРЭС, передан в качестве арт-объекта Невинномысскому энергетическому техникуму в рамках празднования Дня города.

Четвертый квартал

7 октября 2022 года

Завершен плановый ремонт энергоблока № 3 установленной мощностью 325 МВт на Конаковской ГРЭС.

12 октября 2022 года

Завершена продажа доли акций ПАО «Энел Россия» в размере 56,43 %, принадлежавших итальянской энергетической компании Enel S.p.A. Новыми владельцами акций стали ПАО «ЛУКОЙЛ» и паевой инвестиционный фонд «Газпромбанк-Фрезия».

9 ноября 2022 года

Компания получила паспорт готовности к работе в отопительный сезон 2022–2023 годов.

25 ноября 2022 года

Внеочередным Общим собранием акционеров принято решение об избрании нового состава Совета директоров, а также утверждении Устава компании в новой редакции, предполагающей изменение фирменного наименования ПАО «Энел Россия» на ПАО «ЭЛ5-Энерго».



1 декабря 2022 года

Получено разрешение на ввод в коммерческую эксплуатацию первой очереди Кольской ВЭС мощностью 170,4 МВт (84 % от проектной мощности), самой крупной ветроэлектростанции в мире за полярным кругом.

5 декабря 2022 года

Контролирующим лицом компании стало ПАО «ЛУКОЙЛ».

9 декабря 2022 года

Советом директоров компании принято решение об избрании Тналина Алибека Айбековича на должность Генерального директора.

26 декабря 2022 года

Заключен договор о поставке зеленой электроэнергии, вырабатываемой ветропарком компании, в интересах ПАО «НОВАТЭК».

84 %

от проектной мощности составила первая очередь Кольской ВЭС

Дополнительную информацию по ключевым событиям 2022 года см. в **Годовом отчете**



Ключевые результаты в области устойчивого развития

Экологические аспекты деятельности

439,28

г CO₂-экв. / кВт·ч
интенсивность выбросов CO₂

22,02

тыс. тонн
валовые выбросы
опасных загрязняющих
веществ

45%

доля утилизации
отходов потребления
и производства

3%

сокращение удельного
водопотребления

2,07

ГДж/ГДж
энергоёмкость
производства

170 547

ГДж
сокращение
энергопотребления
в результате внедрения
энергосберегающих
инициатив

Социальные аспекты деятельности

1 461

человек
количество сотрудников

75,5

человеко-часов
обучения

0

индекс частоты
несчастных случаев

8,6%

текучесть кадров

1,9–5,8

соотношение заработной
платы сотрудников
к средней по региону

123 395

человек
благополучателей
социальных проектов



Основные
операционные
и производственные
показатели за 2022 год
см. в **Годовом отчете**



Аспекты корпоративного управления и партнерств в интересах устойчивого развития

Создание специального
**Комитета
по стратегии
и устойчивому
развитию**
при Совете директоров

27%^{1,2} 36%³

доля женщин в Совете директоров

100%

доля поставщиков,
условия квалификации
которых включают
вопросы устойчивого
развития

99,3%

доля российских
поставщиков

0

случаев
нарушения
корпоративного
Кодекса этики

Финансовые и операционные результаты

20,5

ТВт·ч
полезный отпуск
энергии, в том числе
0,3 ТВт·ч – отпуск с ВИЭ

23,2

ТВт·ч
продажи электроэнергии

63,4

ГВт
продажи мощности

4,1

млн Гкал
продажи тепловой
энергии

3,3

млрд руб.
чистая прибыль
от обычных видов
деятельности

717,67

млн руб.
инвестиции в устойчивое
развитие

¹ Совет директоров, избранный 8 июня 2021 года.

² Совет директоров, избранный 7 июня 2022 года.

³ Совет директоров, избранный 25 ноября 2022 года.

Бизнес-модель

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

Вне сферы влияния компании

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)
- Вода

Финансовый

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

Человеческий

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

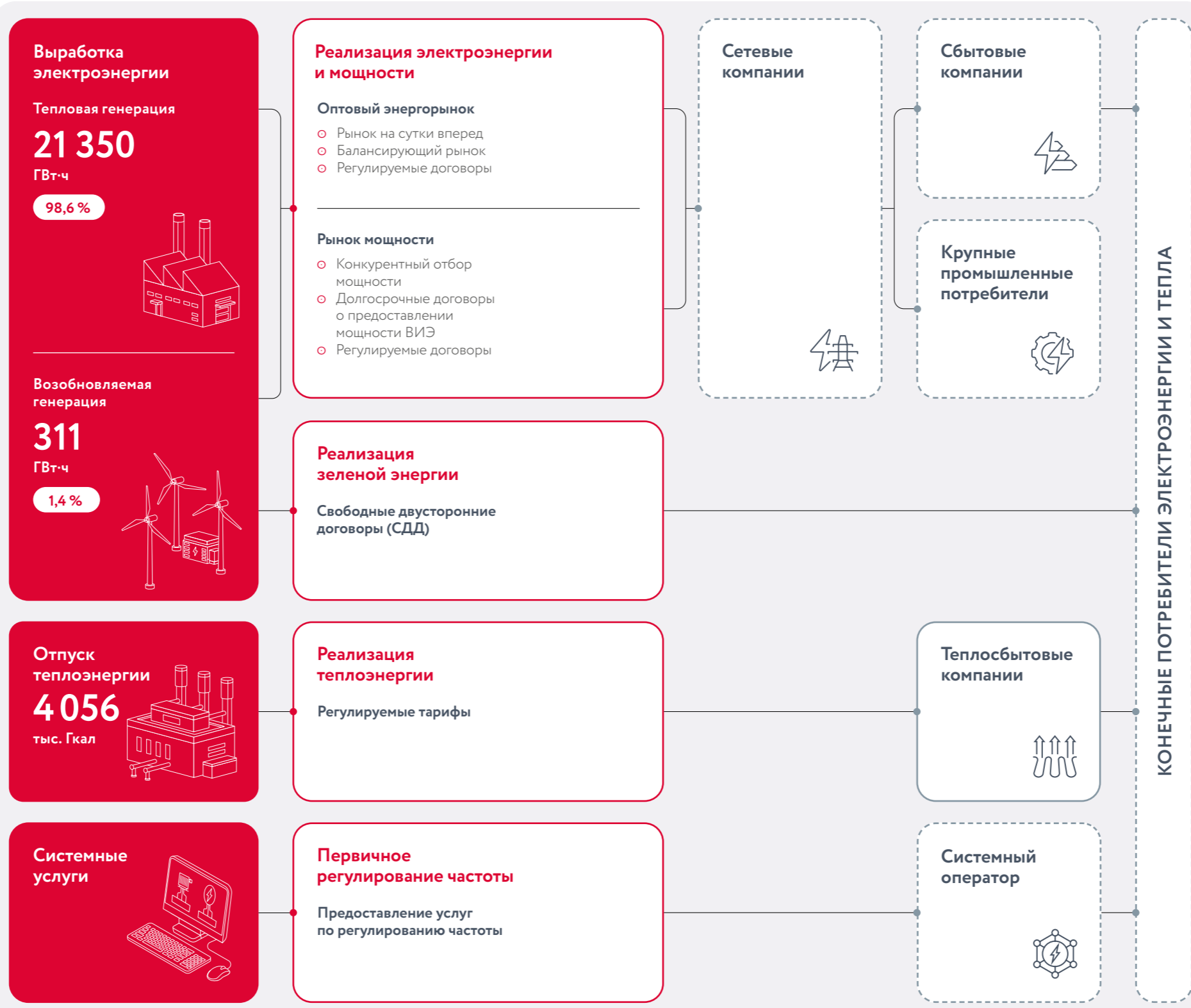
Социальный и репутационный

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

Интеллектуальный

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

Наша деятельность



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

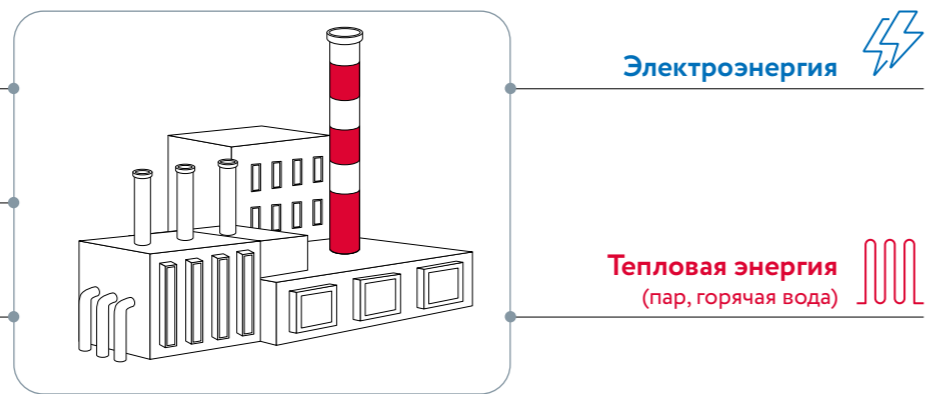
GRI 2-6

Наш профиль – энергетика

Тепловая генерация

Схема тепловой генерации

Исходные ресурсы

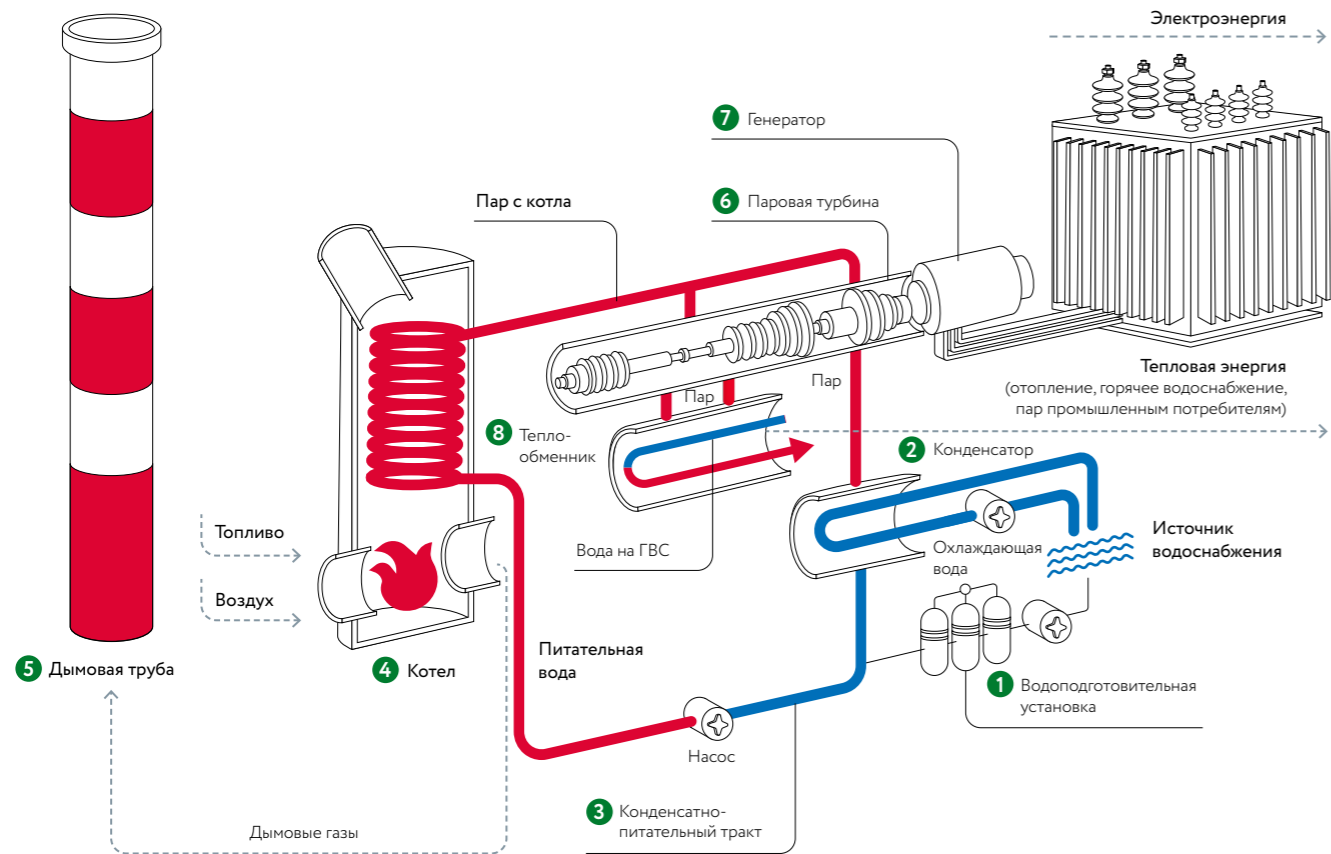


Продукция

Электроэнергия



Тепловая энергия
(пар, горячая вода)



Тепловая электростанция – электростанция, преобразующая химическую энергию топлива (путем сжигания) в электрическую энергию или электрическую энергию и тепло (в случае наших электростанций основным топливом является природный газ, резервным – мазут). Произведенная энергия используется для обеспечения промышленных и бытовых потребителей электричеством, паром, горячей водой и теплом в отопительный период.

Происходит это следующим образом: вода, забираемая из внешнего источника водоснабжения по системе трубопроводов, поступает в **водоподготовительную установку (1)**, расположенную в химическом цехе электростанции. В ней вода очищается от механических примесей и поступает на группы фильтров. Часть фильтров отвечает за подготовку обессоленной воды, необходимой для работы энергоблоков и производства электроэнергии, другая – за очищение воды для подпитки теплосети и производства горячей воды. Водяной цикл энергоблоков, так же, как и цикл теплофикации (поставка тепла для отопления потребителей), является замкнутым, то есть вода в нем используется повторно неограниченное количество раз, восполняясь требуемым количеством при необходимости.

Обессоленная вода смешивается с основным конденсатом после **конденсатора (2)** и перекачиваемыми насосами проходит через **конденсатно-питательный тракт (3)**, который включает в себя ряд подогревателей низкого давления, деаэратор (устройство, предназначенное для удаления кислорода и углекислого газа, которые вызывают коррозию металла), подогреватели высокого давления.

В **котле (4)** питательная вода нагревается до состояния перегретого (острого) пара с температурой, превышающей 500 °С. Для этого в топке котла сжигается топливо, которое перед подачей смешивается с предварительно подогретым воздухом. В результате питательная вода, нагреваясь в поверхностях нагрева котла продуктами сгорания топлива, превращается в тот самый перегретый пар, а образовавшиеся дымовые газы отводятся в **дымовую трубу (5)** и рассеиваются в атмосфере на высоте от 60 до 250 м.

Далее пар из котла поступает в **паровую турбину (6)**, связанную с ротором генератора. На этом этапе тепловая энергия потока пара преобразуется в механическую энергию вращения ротора паровой турбины, приводя в движение ротор **генератора (7)**, в котором механическая энергия преобразуется

в электрическую за счет вращения намагниченной обмотки ротора в обмотке статора генератора. В результате этого физического процесса мы получаем переменный электрический ток, который далее передается в Единую энергетическую систему России.

Отработавший в турбине пар направляется в **конденсатор (2)**, где путем теплообмена с охлаждающей водой, поступающей из внешнего водного источника, охлаждается и превращается в конденсат, направляющийся обратно в производственный цикл.

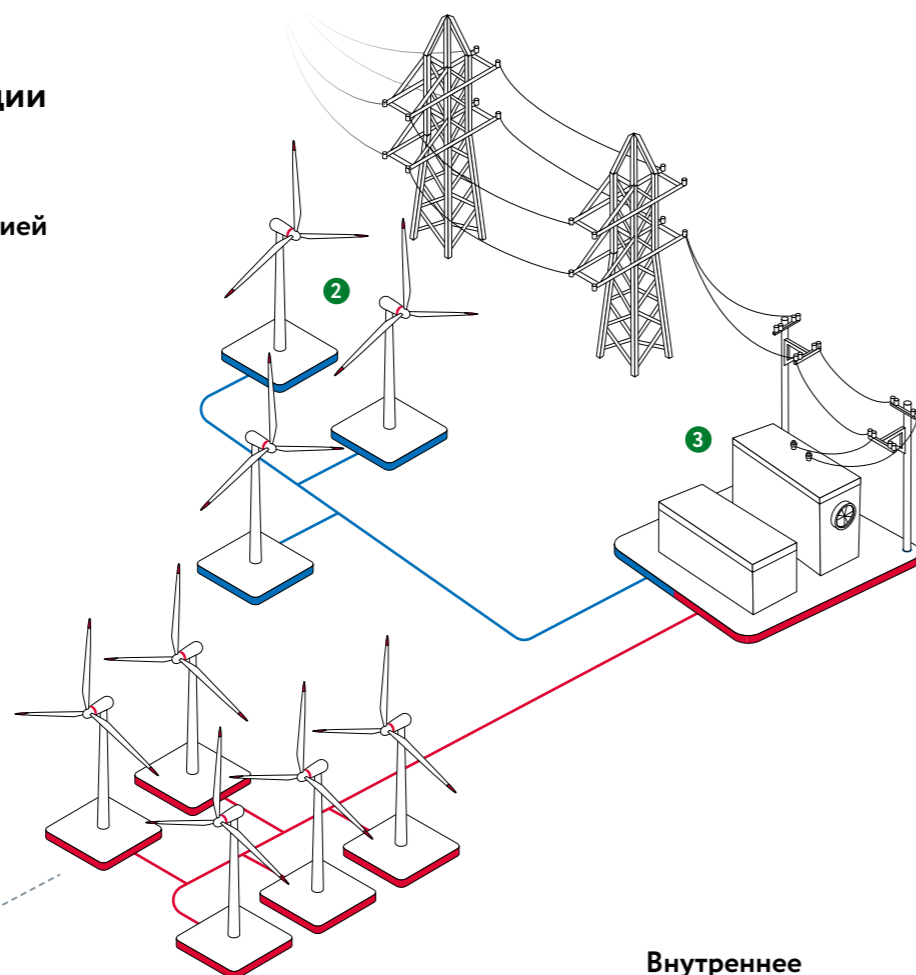
Наши тепловые электростанции производят не только электрическую, но и тепловую энергию. Для подогрева воды, предназначенной для целей горячего водоснабжения и отопления, используют часть пара из турбины, который через специальные отборы подведен к **теплообменникам (8)**. Также пар из отборов определен давления и температуры может быть направлен в технологический цикл промышленного предприятия, находящегося в непосредственной близости от электростанции.



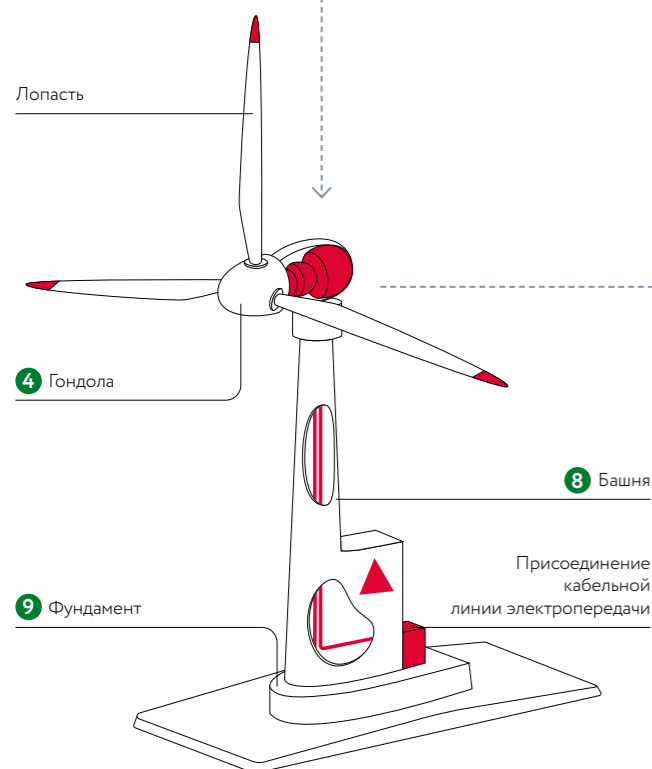
Ветропарк

Схема ветровой генерации

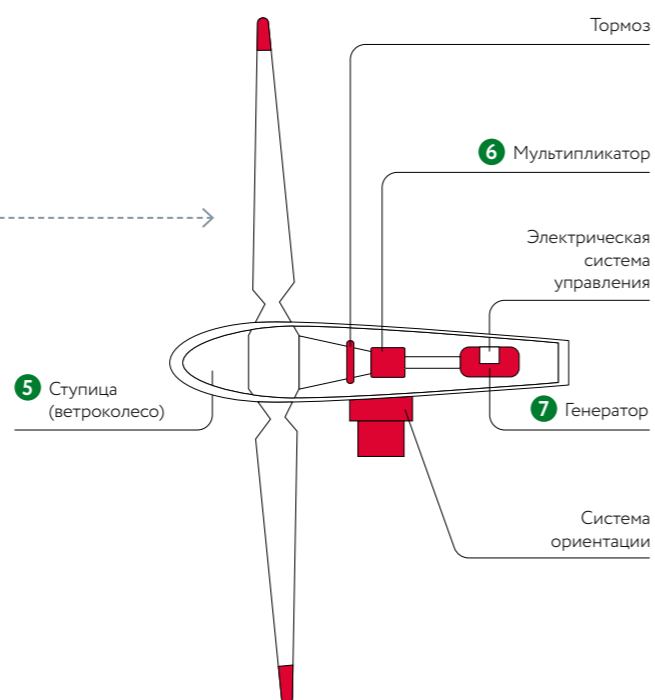
Условная схема ветропарка с трансформаторной подстанцией



Ветроэнергетическая установка (ВЭУ) 1



Внутреннее устройство гондолы



Ветропарк – объект генерации электроэнергии из возобновляемых источников. Оборудованием, преобразующим силу ветра в электрическую энергию, являются **ветроэнергетические установки (ВЭУ) 1**. Количество ВЭУ, составляющих один ветропарк, зависит от установленной мощности каждой установки и общей установленной мощности ветропарка. ВЭУ объединяются в группы – **коллекторы 2**, каждый из которых, в свою очередь, подключен к **электрической подстанции 3**.

Преобразование энергии ветра в электрическую энергию происходит благодаря механизмам, расположенным в **гондоле ВЭУ 4**. Гондола – главный технологический элемент ВЭУ, именно внутри нее находятся основное оборудование и системы ВЭУ: вал, соединенный одним концом с **ветроколесом 5**, а другим – с **мультипликатором 6**, к которому присоединен **электрогенератор 7**. Кроме этого, там же расположены система электроприводов, необходимых для ориентации гондолы по направлению ветра, повышающий трансформатор, шкафы системы управления. На крыше гондолы установлены метеорологические датчики, измеряющие направление и скорость ветра.

Ветроколесо 5, состоящее из ступицы и трех лопастей, под воздействием потоков ветра начинает вращать низкоскоростной вал, далее при помощи **мультипликатора 6** вращение передается

на **генератор 7**. Благодаря мультипликатору скорость вращения высокоскоростного вала становится достаточной для устойчивой работы **генератора 7**. Именно он отвечает за преобразование механической энергии вращающегося вала в необходимую нам электрическую энергию. После **генератора 7** внутри гондолы установлен повышающий трансформатор, который повышает напряжение, что позволяет уменьшить потери электроэнергии для передачи на повышающую электроподстанцию.

Для того чтобы лопасти ветроколеса, обдуваемые потоками ветра, могли свободно вращаться, **гондола ВЭУ 4** посредством механической системы, обеспечивающей поворот гондолы (системы рыскания), закреплена наверху **башни 8**, которая представляет собой полый металлический цилиндр (диаметром более 3 м), внутри которого расположены кабели для передачи электроэнергии, кабели систем управления и связи, а также лифт для подъема и спуска персонала и оборудования и лестницы, являющиеся резервным способом подъема и спуска персонала.

Башня 8, в свою очередь, закреплена на **фундаменте 9** – основании, по форме напоминающем большую хоккейную шайбу, расположенную под землей (на глубине около 3 м). Фундамент обеспечивает устойчивое положение ВЭУ в процессе работы в условиях максимальных ветровых нагрузок.



Клиентоориентированность

Клиентоориентированность для нашей компании – это, в первую очередь, обеспечение безопасной, бесперебойной и безаварийной работы электростанций для удовлетворения спроса потребителей на электрическую и тепловую энергию.

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

и мощности, регулируемого следующими нормативными документами:

- Федеральным законом от 26 марта 2003 года № 35-ФЗ «Об электроэнергетике»;
- Постановлением Правительства Российской Федерации от 27 декабря 2010 года № 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»;
- договором о присоединении к торговой системе оптового рынка в соответствии со стандартной формой, размещенной на официальном сайте Ассоциации «НП Совет рынка».

Также компания является участником рынка системных услуг и оказывает услугу по нормированному первичному регулированию частоты. В целях оказания данной услуги компания поддерживает постоянную готовность энергоблоков к изменению активной мощности в соответствии с требуемыми скоростью и точностью по команде Системного оператора ЕЭС России, который является нашим основным заказчиком и клиентом по системным услугам.

Основными товарами компании в части электрогенерации являются электроэнергия и мощность.

Наша деятельность осуществляется в условиях исключительного нормативного регулирования, включающего федеральные законы, приказы федеральных органов исполнительной власти, акты и постановления Правительства Российской Федерации и т. д. Мы всегда надлежащим образом исполняем обязательства перед субъектами электроэнергетики, соблюдая правила оптового рынка электрической энергии

ПРОСТО О ВАЖНОМ

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

Единая энергетическая система России (ЕЭС России) – электроэнергетическая система, которая расположена в пределах территории Российской Федерации, 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.

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

- в **секторе регулируемых договоров (РД)** тарифы на электроэнергию, поставляемую и покупаемую с оптового рынка, фиксированы и определяются Федеральной антимонопольной службой (ФАС России). Подобные договоры заключаются только для объемов электроэнергии и мощности, предназначенных для поставок населению и приравненных к нему категорий 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 отбор¹ 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. По факту 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 пройти 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.

20,5

ТВт·ч

полезный отпуск электроэнергии в 2022 году

23,2

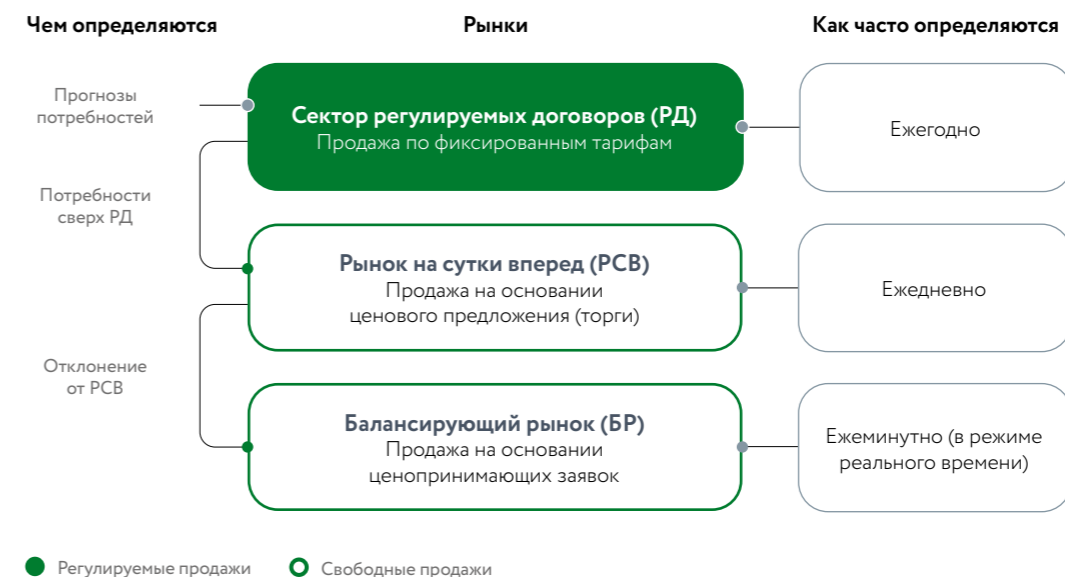
ТВт·ч

продажи электроэнергии в 2022 году

63,4

ГВт

продажи мощности в 2022 году



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



ПРОСТО О ВАЖНОМ

Чем отличается отпуск от продаж?

Продажи электроэнергии – объем электроэнергии, который реализован в 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.

Наша клиентоориентированность также проявляется в стремлении учитывать ожидания и запросы клиентов и других заинтересованных сторон. Мы постоянно исследуем новые способы взаимодействия, разрабатываем процессы, отвечающие потребностям сторон-участников. Внедрение новых решений и цифровизация бизнес-процессов являются основой развития еще большей клиентоориентированности, так как все это помогает выстроить наиболее короткую цепочку взаимодействия с заказчиком.

В настоящее время в компании налажена система юридически значимого электронного документооборота

(далее – ЮЗЭДО), в рамках которой мы заключили с контрагентами соглашения об обмене документами в электронной форме через оператора электронного документооборота. В 2022 году работа по заключению соглашений об электронном документообороте продолжилась, что позволило значительно расширить базу клиентов в части обмена ЮЗЭДО не только с контрагентами на ОРЭМ, но и с поставщиками и потребителями топлива. В 2023 году планируется налаживание системы ЮЗЭДО для дочерних обществ ООО «Азовская ВЭС» и ООО «Кольская ВЭС».

Мы поддерживаем наши заинтересованные стороны в их стремлении интегрировать принципы устойчивого развития в собственные практики. Мы являемся участником не только традиционных рынков, но и принимаем участие в новых зеленых рыночных проектах.

В отчетном периоде у компании появился новый сегмент клиентов – покупатели зеленых сертификатов и контрагенты в свободных двусторонних договорах на продажу зеленой энергии, вырабатываемой нашими ветропарками. Группа «ЭЛ5-Энерго», будучи поставщиком электроэнергии из возобновляемых источников, начала процесс заключения

свободного двустороннего договора (СДД) с заинтересованными потребителями, в том числе в интересах ПАО «НОВАТЭК», показав себя надежным партнером для лидеров российской промышленности, стремящихся к снижению своего углеродного следа.

Второй группой товаров компании являются горячая вода и пар, производимые и поставляемые на нужды промышленных и бытовых потребителей. Реализация тепловой энергии происходит на региональном рынке по месту нахождения электрической станции по тарифам, утвержденным соответствующими региональными энергетическими комиссиями Российской Федерации, а также по свободным ценам потребителям тепловой энергии в паре.

Реализацию тепловой энергии осуществляют:

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

Основными потребителями тепловой энергии, отпускаемой филиалами компании, являются теплоснабжающие

организации, осуществляющие свою деятельность в городах расположения ее производственных филиалов.

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

Мы всегда учитываем предложения и отвечаем на запросы, поступающие от потребителей или их ассоциаций. Связаться с нами потребители могут по телефону или электронной почте. 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, компания в оперативном порядке информирует заказчиков о любых изменениях, касающихся исполнения договоров, направляя официальные письма в электронном виде и по почте.

2 241

МВт

суммарная установленная тепловая мощность компании на конец 2022 года

Официальный сайт компании



GRI 201-1

Экономическая стоимость

18,2

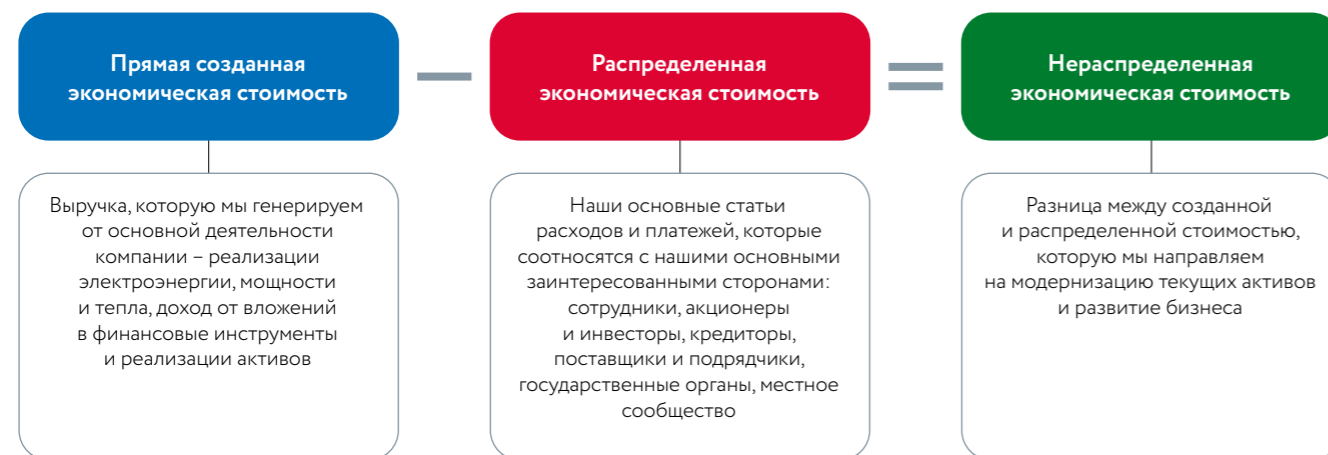
млрд руб.

нераспределенная
стоимость в 2022 году

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 2022 году составила 18,2 млрд руб., увеличившись на 152,2 % по сравнению с предыдущим годом. Данное изменение обусловлено положительной динамикой показателя EBITDA (в том числе завершением продажи силового острова и снижением ряда расходов), что совместно с решением не выплачивать дивиденды в 2022 году привело к росту нераспределенной прибыли.



Созданная и распределенная экономическая стоимость, тыс. руб.

Наименование	2018	2019	2020	2021	2022
Прямая созданная экономическая стоимость	74 201 171	84 193 994	49 191 198	51 206 111	52 723 025
Выручка от основной деятельности	73 264 973	65 834 843	44 036 827	48 248 917	50 481 443
Прочие операционные доходы	603 598	379 400	546 321	997 508	618 029
Выручка от финансовых инвестиций	332 600	1 279 720	608 050	439 690	542 761
Поступления от продажи активов	0	16 700 031	4 000 000	1 519 996	1 080 792
Распределенная экономическая стоимость	-64 683 039	-59 283 794	-39 782 646	-43 971 586	-34 479 273
Операционные расходы	-50 017 556	-45 257 967	-31 004 684	-36 733 840	-37 075 218
Заработная плата и прочие платежи, связанные с сотрудниками	-3 789 029	-3 448 630	-2 523 810	-2 839 971	-2 913 508
Выплаты поставщикам финансового капитала	-7 260 279	-7 213 425	-3 680 421	-705 393	-1 425 551
выплаты акционерам	-5 126 449	-5 004 098	-3 006 611	18 640	19 549
выплаты кредиторам	-2 133 830	-2 209 327	-673 810	-724 033	-1 445 100
Налоговые выплаты, штраф, пени и прочие платежи	-3 572 675	-3 320 272	-2 535 736	-2 322 129	3 454 897
включая налог на прибыль	-987 585	-1 516 942	-965 046	-664 859	4 905 658
Инвестиции в развитие местных сообществ	-43 500	-43 500	-37 995	-32 840	-60 853
Нераспределенная экономическая стоимость	9 518 132	24 910 200	9 408 552	7 234 526	18 243 752



Миссия

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

Управляя миром энергии

Ценности

1

Безопасность

2

Надежность

5

Забота о людях

4

Ответственность

3

Лидерство



Стратегия устойчивого развития

43

цели
устойчивого развития
по 9 направлениям

➤ Подробнее с. 47

717,67

млн руб.
общий объем инвестиций
в основные проекты,
связанные с устойчивым
развитием

➤ Подробнее с. 48

1

место
в номинации «Вклад
в развитие культуры ESG»

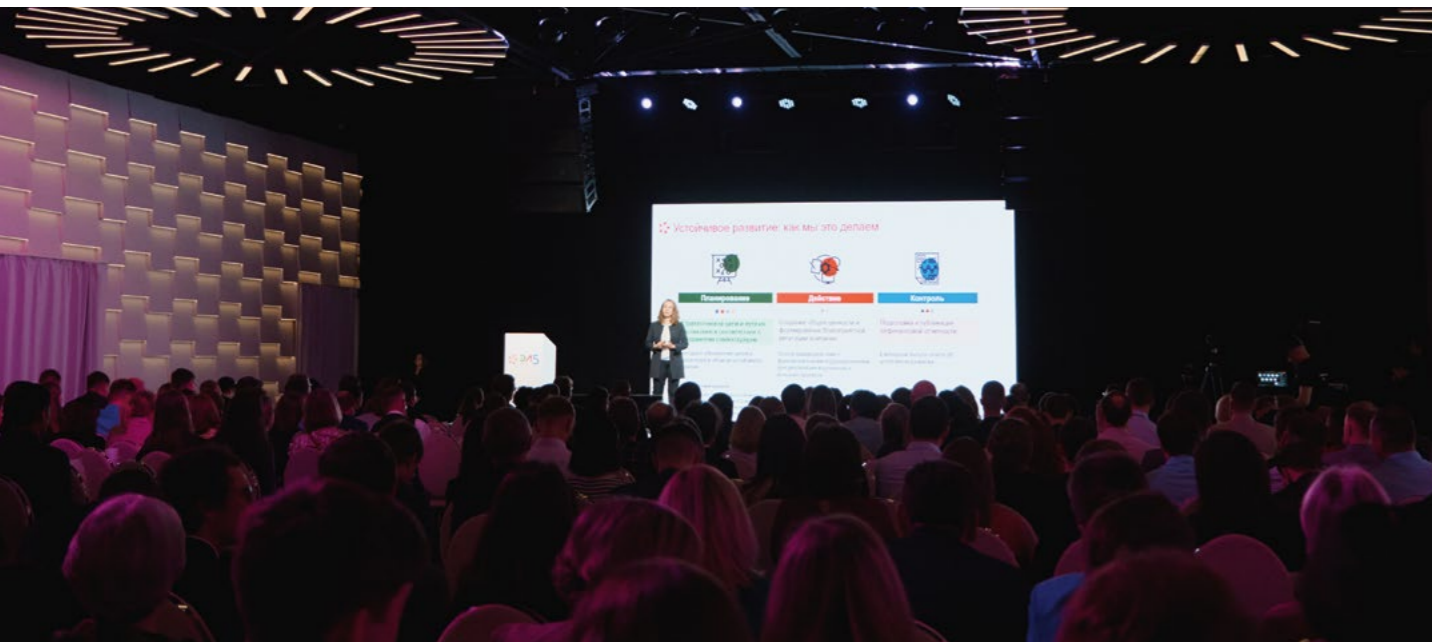
➤ Подробнее с. 50

Создаем
ценность
для настоящего
и будущего

Развиваем культуру устойчивости



Управление устойчивым развитием



СУЩЕСТВЕННАЯ ТЕМА

Эффективное управление и добросовестность

Принципы устойчивого развития заложены в основу нашей корпоративной культуры. Мы стремимся к тому, чтобы каждый сотрудник компании, вне зависимости от занимаемой должности, знал о том, как его личный вклад через добросовестное выполнение им повседневных рабочих задач может повлиять на устойчивое развитие компании в целом. Мы выстраиваем систему управления устойчивым развитием с фокусом на обеспечение баланса между интересами заинтересованных сторон, эффективным управлением ESG-рисками и внесением вклада в достижение глобальных Целей устойчивого развития.

GRI 2-13

GRI 2-18

Управление аспектами устойчивого развития

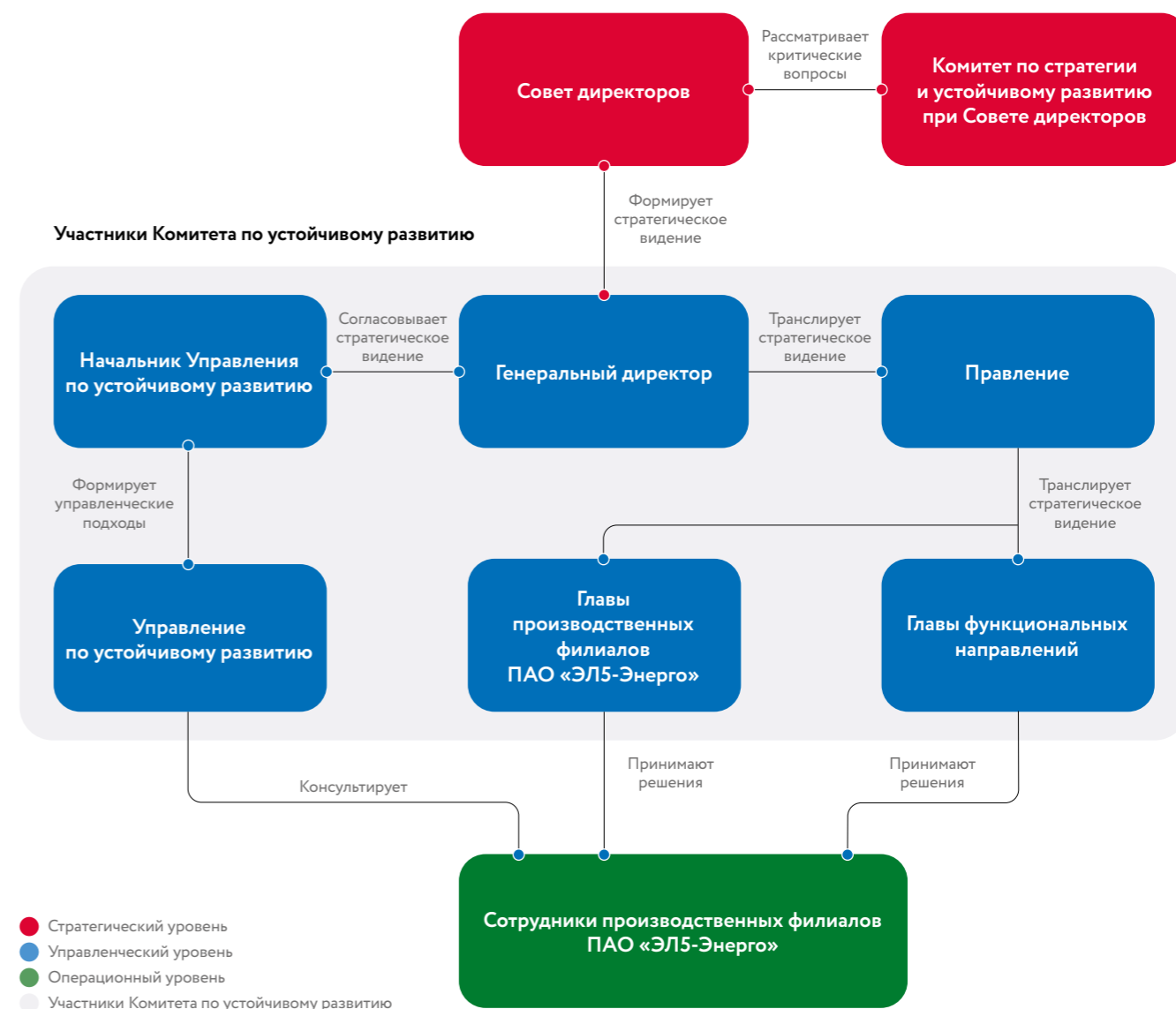
В ПАО «ЭЛ5-Энерго» вопросы устойчивого развития полностью интегрированы во все управленческие практики.

На стратегическом уровне в повестку включены Совет директоров и Комитет по стратегии и устойчивому развитию. Комитет формирует стратегическое видение по экологическим

и социальным аспектам и направляет его Совету директоров для дальнейшего принятия решений.

На управленческом уровне за вопросы устойчивого развития отвечает Управление по устойчивому развитию, подчиняющееся напрямую Генеральному директору.

Структура управления вопросами устойчивого развития



Единый корпоративный подход к управлению аспектами устойчивого развития обеспечивается рядом документов, регламентирующих в том числе вопросы эффективного управления и добросовестности, охраны

труда, промышленной безопасности, защиты окружающей среды, управления персоналом, вовлечения местных сообществ, управления цепочкой поставок.

GRI 2-23

Подробнее см. на сайте компании



GRI 2-22

GRI 2-24

GRI 3-3



Полную версию Плана по устойчивому развитию см. на [сайте](#)



Подробнее см. раздел «**Существенные темы**»

Ключевые направления деятельности

Устойчивое развитие является одним из основных стратегических приоритетов компании. Мы постоянно работаем над усилением ESG-практик и ведем регулярный мониторинг национальных и международных требований, рекомендаций, трендов и лучших практик. Оценивая их актуальность и применимость, мы также учитываем бизнес-стратегию компании, отраслевые особенности и приоритетность темы.

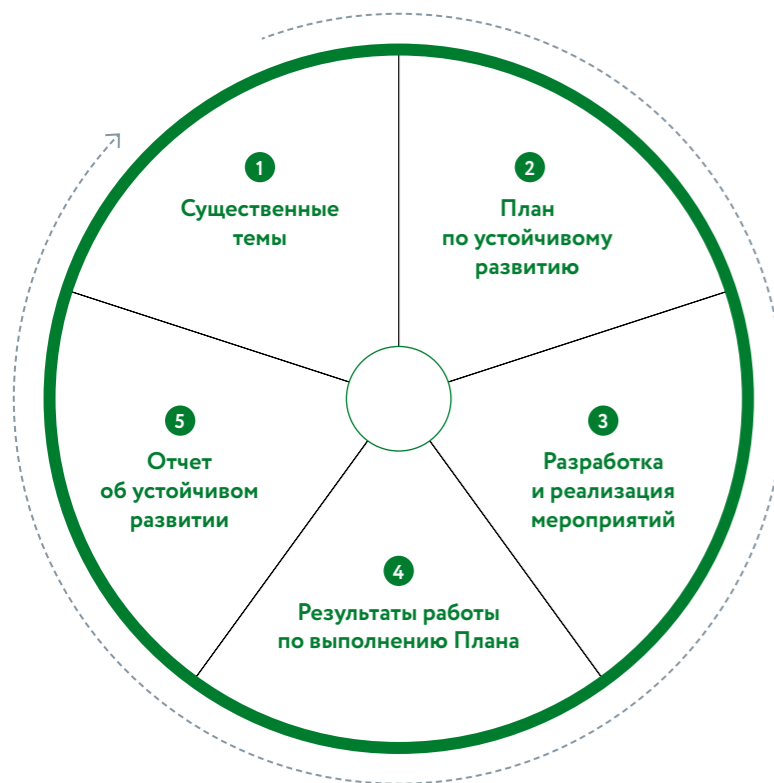
Намерения и цели на будущие периоды фиксируются в [Плане по устойчивому развитию](#), структура которого соответствует существенным темам отчетного периода.

Мы ежегодно пересматриваем наши цели в этой области и отражаем их в Плане по устойчивому развитию. При пересмотре Плана мы стремимся к последовательности и отражению эволюции нашего подхода к устойчивому развитию, но при этом учитываем происходящие изменения стратегии и контекста.

Несмотря на то, что в 2022 году при подготовке Плана по устойчивому развитию мы скорректировали иерархию, основные блоки воздействия и пересмотрели некоторые цели с учетом меняющегося контекста, нашим ключевым направлением по-прежнему остается снижение углеродного следа и декарбонизация топливного баланса. Они, наряду с устойчивой цепочкой поставок и созданием экономической и финансовой ценности, создают основную ценность от деятельности компании. Фундаментом нашего Плана выступает блок «Основы устойчивости», включающий экологическую ответственность, охрану труда и промышленную безопасность, а также показатели эффективного и добросовестного управления. Неизменной, относительно предыдущих плановых периодов, осталась человекоцентричная модель с приоритетом вопросам управления, мотивации и развития персонала, а также инициативы по вовлечению во взаимовыгодный диалог местных сообществ.

Достижение наших амбициозных задач и постоянное развитие невозможны без драйверов роста. К ним мы относим кросс-функциональные направления, помогающие быстрее двигаться по намеченному пути. Такими направлениями для нас являются инновации и цифровая трансформация, без которых в современном мире невозможно успешное движение вперед в любых областях, а также клиентоориентированность.

¹ Все изменения приводятся относительно Плана по устойчивому развитию на 2022–2024 годы (раскрыт в Отчете об устойчивом развитии за 2021 год).

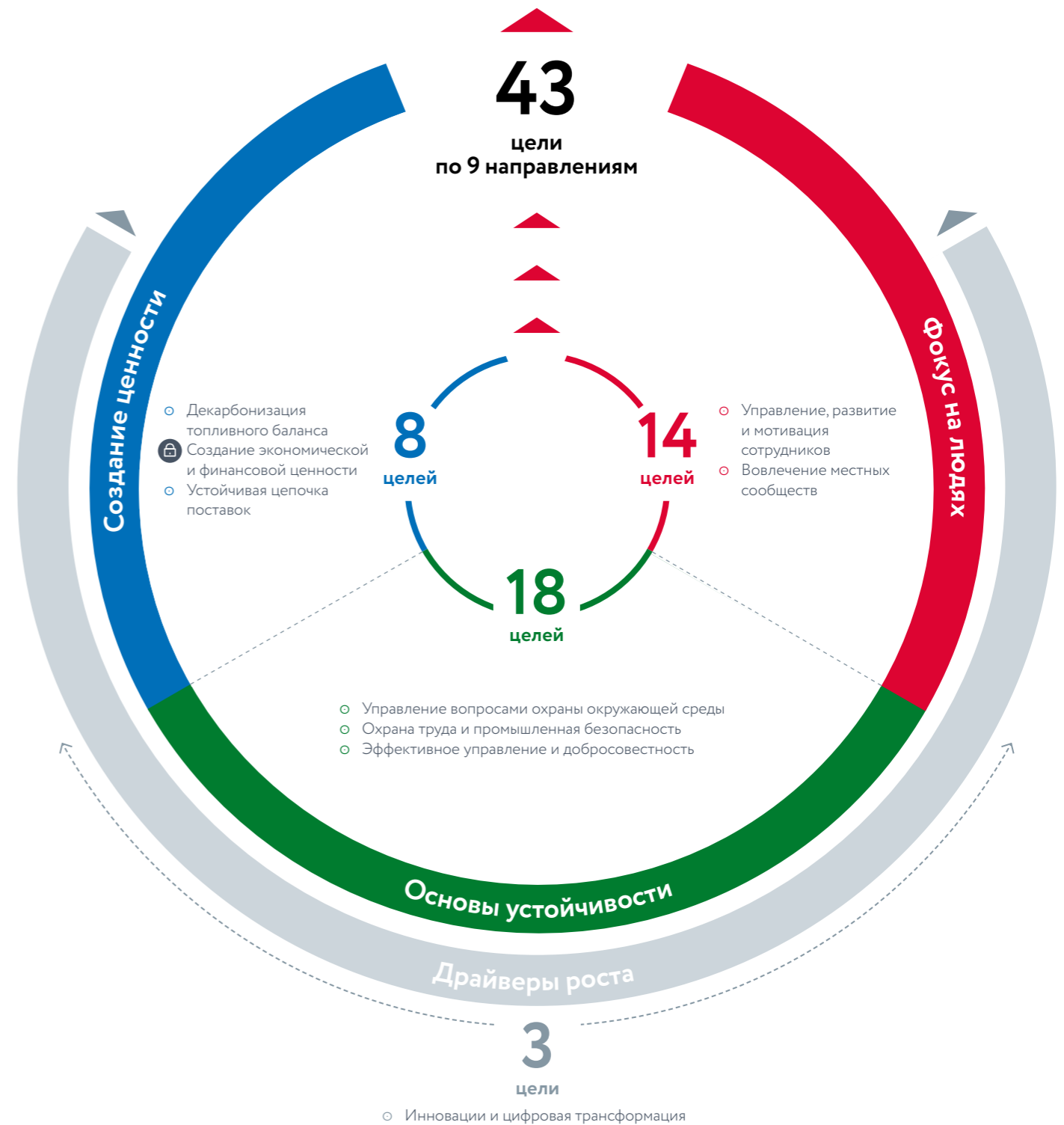


Легенда и основные обозначения, используемые в Плане по устойчивому развитию¹

- ☆ 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 понижения (красный) в зависимости от прогнозов
- Н/д В связи с вновь принятой целью результаты за 2022 год отсутствуют
- ⚙️ Целевой показатель рассчитывается на основе бизнес-плана компании
- 🔒 Внутренняя цель не подлежащая публичному раскрытию

Стратегические направления устойчивого развития

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



Создаем устойчивую энергию для экономического прогресса и процветания будущих поколений



Инвестиции в устойчивое развитие



ПАО «ЭЛС-Энерго» комплексно подходит к развитию проектов в сфере устойчивого развития. Достижение высоких результатов невозможно без инвестиций – в первую очередь, финансовых.

Общий объем инвестиций в основные проекты, связанные с устойчивым развитием, составил 717,67 млн руб. Наибольшая часть затраченных средств приходится на проекты в области экологии. С одной стороны, это объясняется стратегическим фокусом компании на повышение экологичности и декарбонизацию производства. С другой – экологические проекты отчасти связаны с модернизацией оборудования, которая приводит не только к снижению экологического воздействия, но и к росту операционной эффективности.

717,67

млн руб.

общий объем инвестиций в основные проекты, связанные с устойчивым развитием

Направление инвестиций

Объем инвестиций, млн руб.

Раздел, где можно прочитать подробнее о направлении инвестиций

E	Инвестиции в экологические проекты (капитальные и эксплуатационные затраты на услуги природоохранного назначения)	417,56
	Сертификация по интегрированной системе менеджмента (стоимость обучения вовлеченного персонала)	1,06
	Проекты по охране труда (#ЖивиБезопасно, «Черный асфальт» – зимняя уборка, расходы на средства индивидуальной защиты, расходы на пожарную безопасность)	149,60
S	Инвестиции в проекты по развитию и социальной поддержке персонала (проекты, направленные на обучение, развитие, ДМС (за исключением страхования от COVID-19))	86,80
	Инвестиции в развитие местных сообществ (программа поддержки и развития местных сообществ, а также иные социальные и коммуникационные проекты на территориях присутствия)	60,85
G	Инвестиции в проекты по совершенствованию системы корпоративного управления (разработка профиля Совета директоров)	1,80
ИТОГО ИНВЕСТИЦИИ В УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ		717,67

«Ответственное отношение к окружающей среде»

«Интегрированная система менеджмента»

«Здоровье и безопасность»

«Люди, с которыми мы работаем»

«Наша работа с местным сообществом»

«Структура корпоративного управления»

Достижения и награды

Наши рейтинги

Expert

ruA+

кредитный рейтинг



↓
Подробнее на сайте

НКР

Категория I

(высокий уровень) ESG-индекса



↓
Подробнее на сайте

RX
РАЗКС-АНАЛИТИКА

Оценка 5 из 5

наивысшее качество годового отчета



↓
Подробнее на сайте

Наши ренкинги

РБК

3 место

среди российских работодателей и лидер в отрасли энергетики



↓
Подробнее на сайте

TopCompetence

Топ-20

лидеров в области корпоративного управления в Национальном индексе корпоративного управления: раскрытие информации 2022



↓
Подробнее на сайте

RX Rating Review

1 место

в общем ESG-ренкинге с января по сентябрь 2022 года



↓
Подробнее на сайте

Наши рейтинги

RX Rating Review

2 место

в общем ESG-рейтинге в октябре – декабре 2022 года



↓
Подробнее на сайте

HPA

2 место

в ESG-рейтинге российских компаний промышленного сектора



↓
Подробнее на сайте

Expert

3 место

в рейтинге ESG-прозрачности (среди генерирующих компаний на конец 2022 года)



↓
Подробнее на сайте

Наши награды

МОЕХ МОСКОВСКАЯ БИРЖА

3 место

в номинации «Лучший годовой отчет компании с капитализацией до 40 млрд руб.» юбилейного XXV конкурса годовых отчетов 2022 года



↓
Подробнее на сайте

+1

1 место

в номинациях «Лучшее раскрытие информации в вопросах экономического воздействия» и «Лучшее раскрытие информации об этике ведения бизнеса» Премии «Управление изменениями. Визионеры»



↓
Подробнее на сайте

АБД АССОЦИАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ДИРЕКТОРОВ

1 место

в номинации «Вклад в развитие культуры ESG»¹



↓
Подробнее на сайте

Разработка Плана по устойчивому развитию

План по устойчивому развитию включает цели ПАО «ЭЛ5-Энерго» по каждому из выбранных стратегических направлений. Для целей среднесрочного внутреннего планирования контрольные точки – количественные и качественные показатели – устанавливаются на трехлетний период.

В связи с изменениями во внешнем контексте, организационной структуре компании и сменой контролирующего лица в отчетном году мы приняли решение публично раскрыть результаты работы по стратегическим направлениям за 2022 год, а также планы на 2023 год.

¹ Победители Национальной премии «Директор года» были названы в 2023 году.

Разработка плана по устойчивому развитию



Наш вклад в Цели устойчивого развития

Вклад в достижение Целей устойчивого развития ООН (ЦУР ООН) остается для нас неизменным приоритетом, и мы отражаем основные достижения компании в этой области за год в нашем Отчете и на корпоративном сайте.

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

Мы выделяем четыре основные Цели в области устойчивого развития, достижению которых способствуем в первую очередь в процессе осуществления нашей производственной деятельности.

В остальные Цели мы вносим вклад путем реализации соответствующих инициатив:

- реализация программ по поддержке местных сообществ (ЦУР **3** «Хорошее здоровье и благополучие», ЦУР **4** «Качественное образование»);
- реализация инициатив по многообразию и инклюзивности, 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 развитию бережливого производства (ЦУР **6** «Чистая вода и санитария», ЦУР **12** «Ответственное потребление и производство», 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»).

↓
Подробнее см. План по устойчивому развитию на [сайте](#)



↓
Подробнее о вкладе компании в Глобальные цели ООН в области устойчивого развития на [сайте](#)



GRI 2-29

Взаимодействие с заинтересованными сторонами

На всех этапах, от планирования до реализации проектов, а также при ведении производственной деятельности и определении ключевых направлений устойчивого развития мы стараемся учитывать интересы заинтересованных сторон, опираясь на их мнение и потребности.

Политика по взаимодействию с заинтересованными сторонами



Комфортные и доверительные взаимоотношения со стейкхолдерами мы рассматриваем в качестве важного актива и залога взаимной поддержки и развития.

Основным внутренним документом, регламентирующим и управляющим процессами взаимодействия

с заинтересованными сторонами, является **Политика по взаимодействию с заинтересованными сторонами**. На 2023 год мы запланировали ее актуализацию с сохранением наших обязательств по отношению к стейкхолдерам и расширением целей данного взаимодействия.

Подход к взаимодействию

Цели, задачи и методы взаимодействия с заинтересованными сторонами



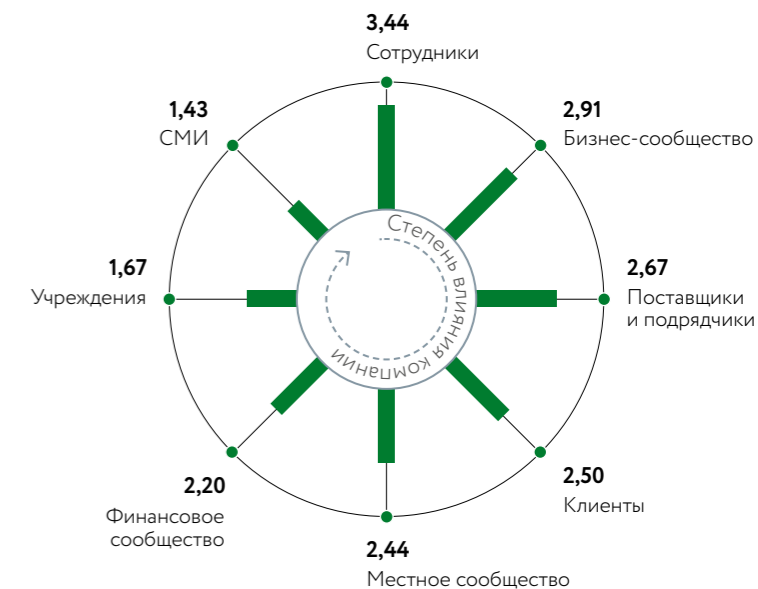
По аналогии с процессом выявления существенных тем, фокус которого сместился на уровни влияния на темы самой компании, в 2022 году мы адаптировали таким же образом и оценку заинтересованных сторон.

Оценка влияния процессов и деятельности компании на заинтересованные стороны помогает изолированно от внешнего контекста оценить то, как наша работа сказывается на тех или иных стейкхолдерах. К этому процессу привлечены представители бизнес-функций, отвечающие за взаимодействие с той или иной категорией заинтересованных сторон, чтобы сделать нашу оценку более комплексной.

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

По результатам анализа 2022 года наибольшее влияние компания оказывает на такие группы стейкхолдеров, как «Наши люди», «Бизнес-сообщество» и «Поставщики и подрядчики», а наименьшее – на группу «Учреждения», включающую органы власти и контролирующие органы, а также на группу «Средства массовой информации», подразумевающую как традиционные, так и цифровые СМИ и социальные сети.

Степени влияния компании на различные группы заинтересованных сторон¹



Мы понимаем важность каждой из групп заинтересованных сторон, поэтому для взаимодействия с ними компанией разработаны коммуникационный подход, планы мероприятий и определены основные каналы связи. За взаимодействие с каждой из групп стейкхолдеров в качестве ответственного закреплено одно или несколько функциональных подразделений компании.

Оценка влияния процессов и деятельности компании на заинтересованные стороны помогает изолированно от внешнего контекста оценить то, как наша работа сказывается на тех или иных стейкхолдерах

Наши планы на следующие отчетные периоды

- Разработка и выпуск уточненных политик по взаимодействию с отдельными видами заинтересованных сторон, в частности Политики по взаимодействию с коренными и малочисленными народами и других;
- проведение дополнительных мероприятий по взаимодействию, с целью повышения

эффективности обратной связи относительно удовлетворенности заинтересованных сторон качеством управления существенными темами со стороны компании, о деятельности компании в целом и ее отчетных практиках в частности;

- повышение осведомленности заинтересованных сторон о ESG-аспектах.

¹ Под клиентами мы подразумеваем конечных получателей производимой нами энергии. Группа «Финансовое сообщество» включает в себя наших акционеров и инвесторов.



Комплекс методов взаимодействия с заинтересованными сторонами

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

Условные обозначения основных каналов коммуникации

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

Группа заинтересованных сторон	Ожидания заинтересованных сторон	Наш подход	Основные каналы коммуникации	Дополнительные каналы коммуникации	Ответственный за взаимодействие	Подробная информация (см. разделы)
АКЦИОНЕРЫ И ИНВЕСТОРЫ	<ul style="list-style-type: none"> Рост капитализации в долгосрочной перспективе Стабильно высокие финансовые результаты Выплата дивидендов 	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> «Экономическая стоимость» «Эффективное управление»
ФИНАНСОВОЕ СООБЩЕСТВО	<ul style="list-style-type: none"> Стабильно высокие финансовые результаты Прозрачность и доступность финансовой и нефинансовой информации о компании 	<ul style="list-style-type: none"> Обеспечение стабильных экономических результатов Своевременное и полное информирование 	● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ●		Финансовая дирекция	<ul style="list-style-type: none"> «Экономическая стоимость»
БИЗНЕС-СООБЩЕСТВО (ПРЕДСТАВИТЕЛИ ОТРАСЛИ, ПОТЕНЦИАЛЬНЫЕ ПАРТНЕРЫ)	<ul style="list-style-type: none"> Открытость к диалогу и сотрудничеству Участие в инициативах по развитию отрасли Прозрачность и доступность финансовой и нефинансовой информации о компании 	<ul style="list-style-type: none"> Готовность к сотрудничеству Обеспечение качественного раскрытия финансовой и нефинансовой информации Участие в рабочих группах по развитию отрасли 	● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ●		Коммерческая дирекция	<ul style="list-style-type: none"> «Стратегия устойчивого развития» «Эффективное управление» «Ответственное отношение к окружающей среде» «Наша работа с местными сообществами»
ПОСТАВЩИКИ И ПОДРЯДЧИКИ	<ul style="list-style-type: none"> Сотрудничество и соглашения о поставках и подрядах Ответственное выполнение финансовых обязательств Обеспечение безопасных условий труда для персонала подрядчиков Информационная безопасность и конфиденциальность 	<ul style="list-style-type: none"> Готовность к сотрудничеству Ответственное выполнение всех договорных обязательств Высочайшие этические стандарты Приоритет охраны труда и промышленной безопасности для подрядчиков, как и для своих сотрудников 	● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ●	Тендеры Договорные отношения Мероприятия для поставщиков	Управление по закупкам	<ul style="list-style-type: none"> «Развитие устойчивой цепочки поставок»
МЕСТНОЕ СООБЩЕСТВО	<ul style="list-style-type: none"> Прозрачное информирование о деятельности компании Существующее и потенциальное воздействие на экологию Создание рабочих мест Развитие социальной инфраструктуры, поддержка здравоохранения и образования 	<ul style="list-style-type: none"> 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 Благотворительная программа и конкурс социальных грантов	Управление по устойчивому развитию Дирекция по коммуникациям	<ul style="list-style-type: none"> «Наша работа с местными сообществами» «Ответственное отношение к окружающей среде»
СОТРУДНИКИ	<ul style="list-style-type: none"> Стабильное трудоустройство Справедливые условия труда Справедливая заработная плата, льготы и расширенный социальный пакет Безопасные условия труда Возможности роста и развития 	<ul style="list-style-type: none"> Обеспечение комфортных условий труда Приоритет охраны труда и промышленной безопасности Открытость и готовность к диалогу Обучение и развитие Социальные инициативы и волонтерские проекты Политика многообразия и включенности 	● ● ● ● ● ● ●	Корпоративные информационные рассылки Видеотерминалы Собрания и встречи с руководством Корпоративные спортивные и культурные события	Дирекция по персоналу и организационному развитию Дирекция по коммуникациям Группа устойчивого развития	<ul style="list-style-type: none"> «Люди, с которыми мы работаем» «Здоровье и безопасность»
ГОСУДАРСТВЕННЫЕ ОРГАНЫ	<ul style="list-style-type: none"> Соблюдение требований закона Деятельность в социальной сфере Соответствие экологическим требованиям и добровольные экологические проекты Добросовестная уплата налогов 	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> «Стратегия устойчивого развития» «Эффективное управление» «Ответственное отношение к окружающей среде»
МЕДИА	<ul style="list-style-type: none"> Прозрачность и доступность финансовой и нефинансовой информации о компании Эксклюзивная информация Спектр тем, затрагивающих интересы всех заинтересованных сторон 	<ul style="list-style-type: none"> Своевременное и полное информирование Открытость к диалогу Обеспечение качественного раскрытия финансовой и нефинансовой информации 	● ● ● ● ● ● ● ● ● ●	Пресс-релизы Пресс-мероприятия	Дирекция по коммуникациям	<ul style="list-style-type: none"> «Стратегия устойчивого развития» «Эффективное управление» «Ответственное отношение к окружающей среде» «Наша работа с местными сообществами»



Интегрированная система менеджмента



Полную версию Плана по устойчивому развитию см. на [сайте](#)



Легенду и основные обозначения, используемые в Плане, см. в подразделе «Управление аспектами устойчивого развития»

G Эффективное управление и добросовестность

Направление	Результат 2022	Цель 2023	ЦУР ООН
<p>Сертификация по ISO и САКМ¹ наличие сертификатов</p>	<p>Подведены итоги формирования отчета на заседании Совета директоров. Проведено обучение сотрудников. Пост-сертификационные аудиты были отменены в связи с прекращением поддержки внешними аудиторами</p>	<p>Проведение внешнего сертификационного аудита по ИСМ и САКМ; ступень 1; ступень 2; получение сертификатов</p>	
<p>Обеспечение качества выполняемых работ при ремонтах/реконструкциях оборудования количество проверок, выполненных ГДПК²</p>	<p>Н/Д</p>	<p>1 485</p>	
<p>Исполнение плана пересмотра/обновления процедур дирекции ОТПБЭиК³ %</p>	<p>Н/Д</p>	<p>Актуализация 13 процедур по ОТПБЭиК</p>	
<p>Проведение внутренних аудитов в производственных филиалах количество аудитов</p>	<p>Н/Д</p>	<p>6</p>	

СУЩЕСТВЕННАЯ ТЕМА

Эффективное управление и добросовестность

Наша компания не только неукоснительно соблюдает законодательные требования в области охраны труда, промышленной безопасности, экологии, качества и энергоэффективности, но и берет на себя дополнительные обязательства по соответствию международным стандартам и практикам, чтобы гарантировать готовность оборудования и бесперебойную выработку электроэнергии и тепла для потребителей.

1 Система антикоррупционного менеджмента.
2 Группа дополнительной поддержки по качеству.
3 Охрана труда, промышленная безопасность, экология, качество и энергоэффективность.

Управление бизнес-процессами посредством интегрированной системы менеджмента



Регламентирующие документы

Внутренние документы

- Интегрированная политика в области охраны труда, промышленной безопасности, экологии, качества и энергоэффективности**
- Руководство по интегрированной системе менеджмента охраны труда, промышленной безопасности, экологии и качества
- Иные регламентирующие документы, размещенные на **корпоративном сайте**

Внешние документы

- Стандарт ISO 9001:2015
- Стандарт ISO 14001:2015
- Стандарт ISO 45001:2018
- Стандарт ISO 50001:2018
- Стандарт ISO 37001:2016
- Стандарт ISO 19011:2018



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



Регламентирующие документы



GRI 3-3

Рассмотрение отчетности и утверждение стратегических целей по ИСМ происходит в рамках ежегодного анализа со стороны руководства

Мы выстраиваем системный подход к управлению бизнес-процессами в компании. Интегрированная система менеджмента (далее – ИСМ), действующая в ПАО «ЭЛ5-Энерго», соответствует требованиям международных стандартов ISO 9001, ISO 14001, ISO 50001 и ISO 45001.

Принципы работы ИСМ в компании детально раскрыты в Интегрированной политике. Кроме того, в компании разработаны вспомогательные внутренние документы, связывающие воедино работу в области охраны труда, промышленной безопасности, экологии, качества и энергоэффективности.

За функционирование ИСМ отвечает Отдел качества и ИСМ, который ведет регулярный мониторинг международных стандартов в области ИСМ и качества, максимально быстро реагирует на все внешние и внутренние изменения, тем самым принимая на себя ответственность за соответствие ПАО «ЭЛ5-Энерго» действующему законодательству, наилучшим доступным технологиям (НДТ Российской Федерации) и основным международным стандартам в области ИСМ и качества. К основным стратегическим целям отдела качества и ИСМ относятся:

- анализ деятельности подразделений для подготовки рекомендаций на постоянное улучшение и (или) совершенствование;
- анализ внутренних и внешних процессов для улучшения ИСМ и качественной интеграции макро- и микропроцессов;
- проведение внутренних аудитов в производственных филиалах, проверка соответствия филиалов требованиям стандартов;
- обеспечение качества выполняемых работ при ремонтах/реконструкциях оборудования;
- исполнение плана обновления процедур дирекции ОТПБЭИК.

Управление ИСМ лежит на специальном Комитете по поддержке и совершенствованию ИСМ охраны труда, промышленной безопасности, экологии, качества и энергоэффективности, утверждаемом Генеральным директором. Комитет состоит из представителей основных подразделений, и в перечень его полномочий входит:

- обеспечение соответствия целей в области охраны труда, экологии, качества и энергоэффективности Интегрированной политике по ОТПБЭКиЭ;
- контроль согласованности планов мероприятий в области охраны труда, экологии, качества и энергоэффективности с политикой и видением компании;
- осуществление анализа функционирования ИСМ;
- проведение рабочих совещаний Комитета не реже одного раза в год.

Высшее руководство рассматривает отчетность и утверждает стратегические цели ИСМ в рамках ежегодного анализа со стороны руководства. Целью проведения данного анализа является предоставление руководству Компании результатов и сведений, необходимых для формулирования и регулирования политик, целей и программ ИСМ ОТПБЭКиЭ. В плановом режиме анализ ИСМ со стороны руководства, определение целей и соответствующих программ достижения этих целей проводится ежегодно, однако может проводиться и чаще при значительных изменениях в организационной структуре и иных существенных изменениях.



Подробнее см. разделы «Здоровье и безопасность», «Ответственное отношение к окружающей среде», «Развитие устойчивой цепочки поставок»

Контроль управления интегрированной системой менеджмента

На регулярной основе мы проводим анализ процессов ИСМ с использованием следующих инструментов:

- сертификация по международным стандартам;
- оценка рисков по системе менеджмента качества (СМК) и системе энергоменеджмента (СЭНМ);
- ежегодный анализ ИСМ со стороны руководства;
- целеполагание, мониторинг выполнения целей ИСМ;
- мониторинг мероприятий по принятым улучшениям ИСМ;
- мониторинг плана выпуска процедур по дирекции ОТПБЭИК;

- обновление и выпуск документов по СМК;
- проведение внешних и внутренних аудитов по стандартам ISO;
- мониторинг реестра несоответствий;
- обновление сведений по ИСМ на общедоступных информационных ресурсах;
- контроль внедрения лучших практик в процессах группы для улучшения ИСМ;
- формирование и контроль разработки таксономии каждого подразделения;
- организация и проведение обучений для сотрудников по необходимым компетенциям в области ИСМ.

Сертификация по международным стандартам

В декабре 2022 года, в связи со сменой контролирующего акционера и наименования компании, был заключен договор, в рамках которого будет проведена сертификация филиалов ПАО «ЭЛ5-Энерго»¹ по ИСМ на требования стандартов ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 45001:2018, ISO 50001:2018, а также по системе менеджмента противодействия коррупции ISO 37001.

Для поддержания сертификации на требования стандартов ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 45001:2018, ISO 50001:2018 и ISO 37001:2016 в течение трех лет с момента получения сертификатов, то есть с 2023 по 2025 год включительно, запланировано ежегодное, согласно графику, проведение периодических внешних аудитов (инспекционного контроля).



¹ Филиалы: «Центральный офис», «Конаковская ГРЭС», «Невинномысская ГРЭС», «Среднеуральская ГРЭС». Сертификация дочерних организаций «Азовская ВЭС» и «Кольская ВЭС» запланирована на 2024 год.

Интегрированная система менеджмента

Стандарт	Ключевые компоненты	Статус
ISO 9001:2015 Системы менеджмента качества Требования	<ul style="list-style-type: none"> Разработка и непрерывное улучшение ИСМ, процессный подход Методологическая поддержка подразделений компании Обеспечение контроля качества при проведении капитальных и средних ремонтов в производственных филиалах Проведение квалификационных инспекций закупочных процедур с целью снижения рисков 	Сертифицированы все объекты тепловой генерации и центральный офис
ISO 14001:2015 Системы экологического менеджмента Требования и руководство по применению	<ul style="list-style-type: none"> Управление вопросами охраны окружающей среды Получение разрешительной документации Управление экологическими рисками и возможностями 	Сертифицированы все объекты тепловой генерации
ISO 50001:2018 Системы энергетического менеджмента Требования и руководство по применению	<ul style="list-style-type: none"> Управление оптимизацией и контролем производительности оборудования для эффективного использования ресурсов (топлива, воды, электричества) на собственные нужды Применение новых технологий и оборудования для снижения производственных потерь Внедрение новых цифровых проектов и решений для улучшения показателей Переход на риск-ориентированный подход 	Сертифицированы Конаковская ГРЭС и Невинномысская ГРЭС В 2022 году планировалась сертификация Среднеуральской ГРЭС
ISO 45001:2018 Системы менеджмента охраны здоровья и обеспечения безопасности труда Требования и руководство по применению	<ul style="list-style-type: none"> 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 	Сертифицированы все объекты тепловой генерации и центральный офис
ISO 37001:2016 Системы менеджмента противодействия коррупции Требования и рекомендации по применению	<ul style="list-style-type: none"> Внедрение системы антикоррупционного управления Применение риск-ориентированного подхода Повышение информированности сотрудников о существующих процедурах по управлению рисками коррупции и взяточничества, а также едином канале обратной связи для сообщения о случаях взяточничества и коррупции 	Сертифицированы все объекты тепловой генерации и центральный офис

Содержит интегрированный процесс

22

сотрудника

ПАО «ЭЛ5-Энерго» успешно прошли обучение и получили сертификацию внутреннего аудитора в 2022 году

В 2022 году 22 сотрудника ПАО «ЭЛ5-Энерго» успешно прошли обучение и сдали тестовый экзамен на требования стандартов ISO 9001:2015,

ISO 14001:2015, ISO 45001:2018, ISO 50001:2018, ISO 19011:2018, получив сертификацию внутреннего аудитора.

Оценка рисков по системе менеджмента качества (СМК) и системе энергетического менеджмента (СЭнМ)

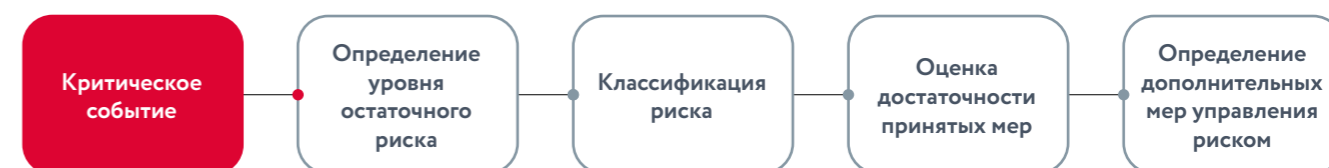
Ежегодно мы оцениваем эффективность существующих мер управления в каждом из филиалов посредством внутренних аудитов и дополнительных проверок, реализуемых отделом качества. Для устранения выявленных по результатам аудитов несоответствий разрабатываются рекомендации и реализуются корректирующие действия с последующим определением уровня эффективности предпринятых мер.

По результатам внутренних аудитов ИСМ, проведенных в 2022 году, было отмечено 45 несоответствий и рекомендаций (29 несоответствий и 16 рекомендаций), со сроком выполнения до конца 2022 года. Из 29 выявленных несоответствий исправлено 27, два несоответствия будут исправлены в 2023 году. Все 16 рекомендаций были выполнены в полном объеме. Таким образом, выполнено 96 % от общего объема по реестру несоответствий ИСМ.

При оценке рисков по СМК формируются реестры оценки с определением:

- основных процессов по каждому филиалу в области менеджмента качества;
- владельцев процесса;
- целей процесса;
- входов в процесс;
- источников входа;
- выходов из процесса;
- получателей выходов.

После этого определяются потенциальные критические события (риски), а также возможности, которые могут возникнуть в ходе выполнения того или иного процесса. Уровень риска представляет собой величину риска, выраженную как комбинацию серьезности потенциального критического события и его вероятности.



Балл остаточного риска рассчитывается путем умножения коэффициента действующих мер управления на уровень риска. Согласно полученному результату, определяется потребность в принятии необходимых мер, согласно таблице ниже.

Уровень остаточного риска при действующих мерах управления	Классификация риска	Необходимые меры
≥1000	● Высокий риск	Меры должны быть приняты незамедлительно
1 000 < & ≥ 200	● Средний риск	Меры должны быть приняты в течение года
<200	● Низкий риск	Принятие мер не требуется, однако ситуация должна находиться под контролем

План действий по качеству разрабатывается подразделениями эксплуатации и ремонтов с согласованием в Отделе качества и ИСМ.

План действий в отношении рисков системы энергетического менеджмента разрабатывает Дирекция по эффективности производства.

15

человек

состав рабочей группы, созданной для обновления и актуализации таксономии процессов

Формирование и контроль разработки таксономии

В 2022 году была создана рабочая группа в составе 15 человек, представляющих различные дирекции, подразделения, направления деятельности компании, для обновления и актуализации таксономии процессов. Для управления процессом определено 12 основных и поддерживающих направлений, представленных в нашей компании. В рамках данного процесса, среди прочего, ведется работа по систематизации и упорядочению внутренних документов, относящихся к системе менеджмента, а также оптимизации профильной и оценке обоснованности непрофильной деятельности, целью которых является совершенствование управленческих практик и сокращение трудозатрат.

На 2023 год запланировано продолжение работы по оптимизации ключевых бизнес-процессов в компании силами специально сформированных с этой целью малых групп. В частности, изменения коснутся управления удельными расходами топлива на энергоблоках станций, управления складскими запасами и некоторых других процессов.

В 2022 году все цели в области качества и ИСМ были выполнены в полном объеме.

Из девяти мероприятий по улучшениям качества и ИСМ выполнено семь, в стадии выполнения находятся два мероприятия: цифровизация процесса внутренней отчетности по ИСМ (ЦОФ) и оптимизация процессов в ЦОФ и производственных филиалах (ПФ).

Контроль и обеспечение качества

В производственных филиалах операционная деятельность отдела качества и ИСМ поддерживается специально созданными Группами дополнительной поддержки по качеству (ГДПК)

Достижение поставленных стратегических целей и решение операционных задач в области качества в компании ведется посредством деятельности Отдела качества и Групп дополнительной поддержки по качеству (ГДПК) в производственных филиалах.

Отдел качества и ИСМ отвечает за методологическую поддержку обеспечения качества выполняемых работ, поставок оборудования и максимальной операционной эффективности запланированных работ в области СМК, в том числе:

- обеспечение соответствующей документации по ведению контроля качества при строительстве и ремонтах;
- обеспечение компетенциями по приемке работ и проведению испытаний при строительстве и ремонтах;

- контроль выполнения работ по выявленным несоответствиям и по интеграции рекомендаций, направленных на улучшение процессов, при строительстве и ремонтах;
- проведение квалификаций потенциальных контрагентов;
- участие в квалификационных визитах на производственные площадки контрагентов;
- поддержку в решении вопросов по качеству приемки работ.

В производственных филиалах операционная деятельность отдела качества и ИСМ поддерживается специально созданными Группами дополнительной поддержки по качеству (ГДПК).

Группа дополнительной поддержки по качеству

Группа дополнительной поддержки по качеству (ГДПК) образована в 2017 году как команда высококвалифицированных и проактивных специалистов надзора за проведением ремонтов под непосредственной координацией инженеров по качеству из служб ОТПБЭиК производственных филиалов. Целью ГДПК является контроль качества проведения ремонтов оборудования электростанций при совмещении указанных активностей с выполнением обязанностей по основной производственной деятельности.

Группа дополнительной поддержки по качеству задействована:

- в подготовке документов по обеспечению качества;
- составлении и отслеживании графиков проведения освидетельствования контрольных точек и участия

в освидетельствовании контрольных точек Плана контроля качества (ПКК);

- регулярном обмене опытом между филиалами посредством проведения совместных совещаний, кросс-проверок контроля качества выполнения работ и др.;
- отслеживании компетенций команды ГДПК в области обеспечения и контроля качества для составления матрицы по взаимозаменяемости сотрудников;
- рассмотрении инициатив по применению удаленной приемки оборудования с малыми и средними рисками;
- анализе, систематизации выявленных несоответствий на производственных площадках;
- разработке и внедрении рекомендаций по уменьшению рисков системных несоответствий.

12

сотрудников

вошли в ГДПК по качеству в 2022 году



1505

мероприятий

выполнено в отчетный период ГДПК

Состав ГДПК

Группа дополнительной поддержки по качеству	КГРЭС	НГРЭС	СУГРЭС
Инженер по качеству (сотрудники на совмещении должностей)	1	1	1
Контролеры по качеству (сотрудники на совмещении должностей)	3	3	3

В отчетный период ГДПК выполнено 1 505 мероприятий (что на 30 мероприятий больше, чем планировалось), в том числе:

Мероприятие	КГРЭС	НГРЭС	СУГРЭС	Всего
Инспекции	167	360	327	854
Экспертиза документации	307	130	113	550
Иные мероприятия	45	42	14	101

Все 177 выявленных в ходе контроля качества ГДПК несоответствий были закрыты.

Кроме того, в части контроля и обеспечения качества в 2022 году:

- осуществлены квалификационные визиты на производственные площадки 11 организаций потенциальных контрагентов, заявившихся на квалификацию в ПАО «ЭЛ5-Энерго» по материальным группам с высоким риском;
- организовано и проведено обучение технического блока по ремонтам и подрядных организаций Конаковской ГРЭС по применению Планов контроля качества в ремонтных кампаниях в рамках подготовки к капремонту блока № 2;
- выполнена обучающая инспекция на Конаковской ГРЭС по контролю качества выполнения ремонтных работ на блоке № 2;

- проведено 306 квалификаций заявленных контрагентов по разным материальным группам;
- подготовлены предложения для всех производственных филиалов по обеспечению и контролю качества сварочных работ в период ремонтных кампаний на основании выявленных системных нарушений.

На основании общих результатов анализа документации, реализации корректирующих действий, анализа степени достижения целей ИСМ признана пригодной в части эффективного применения всеми функциональными направлениями, адекватной и результативной для достижения полноценной готовности оборудования на выдачу мощности.

Подробнее см. раздел «Развитие устойчивой цепочки поставок»

Обновление сведений по ИСМ на общедоступных информационных ресурсах

На официальном сайте компании в разделе [«ESG и устойчивое развитие»](#) размещена информация и документы для доступа внешних заинтересованных сторон по ИСМ.

Также документация по ИСМ размещена и периодически обновляется на внутреннем ресурсе ПАО «ЭЛ5-Энерго», доступном всем сотрудникам компании.

Подробнее см. в разделе «ESG и устойчивое развитие» на [сайте компании](#)



План улучшений в области качества и ИСМ на 2023 год



Климат и забота об окружающей среде

38 336

тонн
объем сбереженного CO₂

➤ Подробнее с. 82

417,56

млн руб.
затраты на охрану
окружающей среды

➤ Подробнее с. 91

0

жалоб
в отношении
экологических вопросов
поступило в компанию

➤ Подробнее с. 91

Осознаем
значимость
климатических
изменений

Стремимся к углеродной нейтральности



Участие компании в климатической повестке

Полную версию Плана по устойчивому развитию см. на [сайте](#)



Легенду и основные обозначения, используемые в Плане, см. в подразделе «Управление аспектами устойчивого развития»

Е Декarbonизация топливного баланса

Направление

Установленная мощность генерации из возобновляемых источников МВт

Интенсивность выбросов CO₂ г / кВт·ч

Климатическая стратегия и климатические риски

Результат 2022 Цель 2023

260,49 291

438 448

TCFD-отчетность (частичное раскрытие), климатические риски определены

Формирование дорожной карты по управлению вопросами климата

ЦУР ООН



Энергетический переход и декарбонизация топливного баланса

GRI 3-3

Мы уверены, что последовательная работа по сокращению выбросов, связанных с производством энергии, содействует развитию процесса декарбонизации и в других отраслях промышленности. ПАО «ЭЛ5-Энерго» – активный участник крупных российских деловых и отраслевых ассоциаций, что позволяет нам участвовать в законотворческой деятельности в области развития зеленой генерации, а также рассчитывать на государственную поддержку в этом направлении.

В качестве основных инструментов для сокращения выбросов выступают увеличение доли зеленой генерации, выбор более чистого топлива и повышение эффективности оборудования, которое работает на нем.

Мы стремимся к раскрытию достоверной информации о позиции компании в отношении климатической повестки. В качестве руководства мы применяем 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 TCFD¹.

Мы стремимся к раскрытию достоверной информации о позиции компании в отношении климатической повестки

СУЩЕСТВЕННАЯ ТЕМА

Декарбонизация топливного баланса

ПАО «ЭЛ5-Энерго» – крупный игрок на энергетическом рынке России, поэтому мы стремимся уделять первостепенное значение снижению углеродного следа в целях повышения углеродной нейтральности для сдерживания изменений климата. Являясь генерирующей компанией, мы осознаем значимость климатической повестки и нашу возможность влиять на декарбонизацию российской экономики путем снижения углеродного следа энергии, вырабатываемой производственными филиалами компании. Производство электроэнергии тепловыми станциями вносит наибольший вклад в углеродный след компании, именно поэтому наряду с развитием зеленой энергетики фокус нашей работы нацелен в том числе на повышение эффективности работы тепловых станций.



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.



Развитие возобновляемых источников энергии

Мы заинтересованы в дальнейшем развитии и расширении нашего портфеля проектов в области возобновляемой энергетики в различных регионах России.

Важнейшим событием 2022 года для нас стал ввод в коммерческую эксплуатацию Кольской ВЭС – второго ветропарка нашей компании.

Объекты возобновляемой энергетики

Название	Мощность	Плановая выработка / год	Предотвращенные выбросы CO ₂ / год	Место нахождения	Дата ввода в коммерческую эксплуатацию
Азовская ВЭС	90,1 МВт	320 млн кВт·ч	Около 260 тыс. тонн	Ростовская область	Май 2021 года
Кольская ВЭС	201 МВт (на 31 декабря 2022 года введено 84 % от проектной мощности – 170,4 МВт)	750 млн кВт·ч	Около 600 тыс. тонн	Мурманская область	Декабрь 2022 года (частично)

Азовская ВЭС

26

ВЭУ

ветропарк Азовской ВЭС

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

По итогам 2022 года Азовская ВЭС выработала 268 млн кВт·ч зеленой электроэнергии, что составляет 3,5 % от общей выработки электроэнергии объектами ВИЭ-генерации, построенными в рамках программы ДПМ ВИЭ в России. Станция является первой ветровой электростанцией Единой энергетической системы России, на которой действует технология дистанционного управления как активной, так и реактивной мощностью генерирующего оборудования.

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



Подробнее об управлении ветропарком см. раздел «Иновации, цифровые технологии и информационная безопасность»

ПРОСТО О ВАЖНОМ

Что представляет собой мощность генератора?

Активная мощность, так называемая полезная. Она используется для работы всех электроприборов.

Реактивная мощность, так называемая пустая. Мощность циркулирует между источником электроснабжения и подключенными приборами. Она возникает вследствие особенности оборудования и законов физики.



Кольская ВЭС

57

ВЭУ

ветропарк Кольской ВЭС

Кольская ВЭС, частично введенная в коммерческую эксплуатацию в декабре 2022 года, является самым крупным в мире ветропарком за полярным кругом и состоит из 57 ветроэнергоустановок, занимающих площадь 257 га.

С энергосистемой ее соединила линия протяженностью 70 км и напряжением в 150 кВ. После ввода второй, завершающей очереди в первом квартале 2023 года Кольская ВЭС сможет вырабатывать порядка 750 млн кВт·ч зеленой электроэнергии в год, что позволит предотвратить выбросы парниковых газов в объеме порядка 600 тыс. тонн CO₂-экв. в год¹.

750

млн кВт·ч

зеленой электроэнергии в год сможет вырабатывать Кольская ВЭС после ввода второй очереди в первом квартале 2023 года



Подробнее о строительстве и функционировании ветропарков см. в [Годовом отчете](#)



¹ Без учета косвенных выбросов парниковых газов.



GRI 201-2

GRI 3-3

TCFD. Governance

Управление климатической повесткой

Регламентирующие документы

Внешние документы

- Указ Президента Российской Федерации от 4 ноября 2020 года № 666 «О сокращении выбросов парниковых газов»
- Федеральный закон от 2 июля 2021 года № 296-ФЗ «Об ограничении выбросов парниковых газов»
- Стратегия социально-экономического развития Российской Федерации с низким уровнем выбросов парниковых газов до 2050 года, утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 октября 2021 года № 3052-р
- Ряд международных документов, ознакомиться с которыми можно на [сайте компании](#)



Подробнее
о международных
документах
см. на [сайте компании](#)



В нашей компании управление климатическими вопросами организовано с привлечением коллег разных должностей, входящих в разные функциональные подразделения. Такая разнородность уровней управления обусловлена спецификой нашего бизнеса и позволяет оперативно рассматривать существенные задачи.

Верхнеуровневое управление климатической повесткой находится в ответственности Генерального директора. Он регулярно контролирует все вопросы, связанные с энергоэффективностью и выбросами парниковых газов (далее – ПГ). В случае возникновения критических вопросов или значимых нововведений в этой области Генеральный директор представляет их на заседании Совета директоров.

Помимо Генерального директора, климатические вопросы частично находятся в управлении Комитета по стратегии и устойчивому развитию при Совете директоров, курирующего ESG-повестку в компании и рассматривающего релевантные вопросы на своих заседаниях.

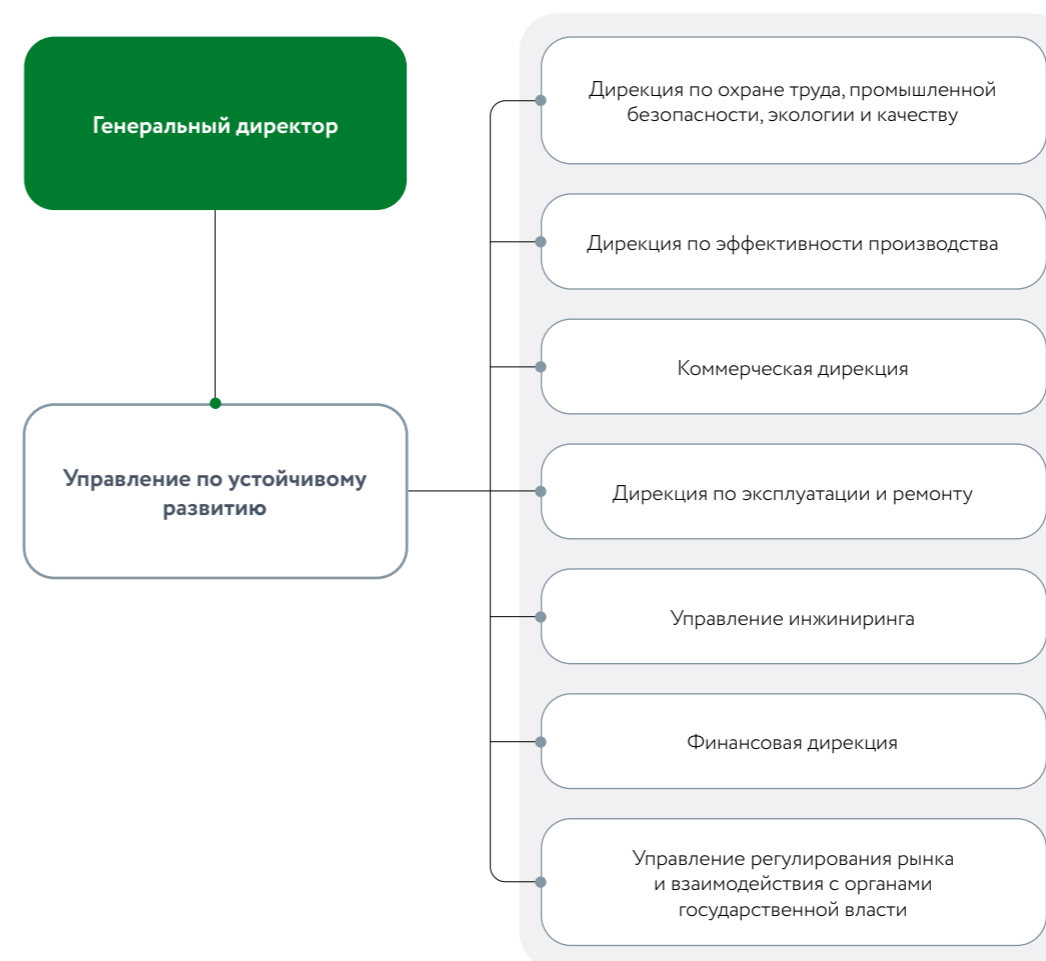
На операционном уровне управление вопросами адаптации к климатическим изменениям разделено в соответствии с целями и задачами процесса. Консолидирующую функцию, направленную на разработку общей

стратегии и видения, выполняет Управление по устойчивому развитию при поддержке:

- отдела экологии ЦОФ, ответственного за консолидацию данных и расчет выбросов ПГ, при поддержке Дирекции по безопасности и сервисам и подразделений экологии в филиалах, отвечающих за сбор исходных данных для проведения расчетов;
- Дирекции по эффективности производства и Коммерческой дирекции, ответственных за консолидацию данных об энергопотреблении;
- Дирекции по эксплуатации и ремонту, 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.



Подробнее
об ответственности
Комитета по стратегии
и устойчивому
развитию см. раздел
«**Структура
корпоративного
управления**»



Верхнеуровневое управление климатической повесткой находится в ответственности Генерального директора

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

Климатическая стратегия

В 2021 году компания провела оценку климатических рисков в кратко-, средне- и долгосрочной перспективе. В зависимости от типа генерации (тепловая, ВИЭ) и географии расположения объектов были изучены риски и возможности для каждого из активов. 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)).

В финальный реестр вошли как физические риски, так и риски переходного периода, а также возможности, открывающиеся для компании в связи с изменением климата. Каждый из рисков или возможностей отнесен в соответствующую категорию. Создание данного реестра является одним из этапов в реализации наших планов по разработке и принятию климатической стратегии компании с детализированным планом мероприятий, включающим управление рисками, реализация которых наиболее вероятна.

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	-	+
Рыночный риск	●	Плата за прямые выбросы парниковых газов	+	-
	●	Рост спроса на зеленую электроэнергию	-	+
	●	Повышение цены на газ	+	-
Репутационный риск	●	Изменение социально-экономического отношения к потреблению электрической и тепловой энергии	+	-
	● ●	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	+	-
Изменения ветрового режима	●	Изменение экстремально высоких температур	+	-
	●	Изменение скорости ветра	-	+

Условные обозначения типа риска

- Физические риски
- Риски переходного периода
- Возможности

ПРОСТО О ВАЖНОМ

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 – 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, составляющих ту или иную категорию, были изучены потенциальные последствия для бизнеса как с точки

зрения возникающих рисков, так и с точки зрения открывающихся дополнительных возможностей.

Негативные последствия

- Снижение спроса
- Снижение эффективности работы станций
- Удорожание стоимости заимствований
- Введение и повышение штрафов

Положительные последствия

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

Для наиболее вероятных рисков была проведена предварительная финансовая оценка их потенциальной реализации и сценарный анализ.

В анализе учитывались риски и возможности из каждой категории. Наиболее вероятными были выделены пять рисков и три возможности.

Риски

- Изменение температуры воды в реках
- Изменение скорости ветра
- Повышение цены на газ
- Плата за прямые выбросы ПГ
- Повышение средних температур в летний период

Возможности

- Повышение требований к ESG-оценкам
- Повышение конкурентоспособности
- 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 было использовано его влияние 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.

а наибольшую потенциальную выгоду может принести внедрение инструментов зеленого финансирования и повышение инвестиционной привлекательности путем реализации стратегии устойчивого развития и повышения требований к ESG-критериям.

Наибольшими финансовыми потерями для компании может обернуться рост температуры воды в водоемах,

Несмотря на изменения во внешнем контексте, мы придерживаемся курса по снижению нашего углеродного следа и планируем реализацию дальнейших шагов на пути к разработке климатической стратегии.

Несмотря на изменения во внешнем контексте, мы придерживаемся курса по снижению нашего углеродного следа и планируем реализацию дальнейших шагов на пути к разработке климатической стратегии



Выбросы парниковых газов



ПРОСТО О ВАЖНОМ

Выбросы CO₂ и других ПГ являются основным фактором изменения климата.

Парниковые газы (ПГ) – газы с высокой прозрачностью в видимом диапазоне и с высоким поглощением в среднем и дальнем инфракрасном диапазоне. Присутствие таких газов в атмосфере Земли приводит к парниковому эффекту. Основными ПГ, присутствующими в атмосфере, являются водяной пар (H₂O), углекислый газ (CO₂), оксид азота (N₂O), метан (CH₄), гексафторид серы (SF₆) и галогенорганические соединения (например, хлорфторуглероды).

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

Основные итоги 2022 года

В 2022 году удельные выбросы ПГ в целом по компании уменьшились на 1,58 % относительно 2021 года, что, несмотря на положительную тенденцию, отражает недостижение установленного КПЭ в 423 г / кВт·ч.

На пути к снижению нашего углеродного следа для нас крайне важно вести строгий учет выбросов ПГ, проводить факторный анализ их возможного негативного воздействия и обмениваться достоверными данными с заинтересованными сторонами, а также следить за тенденциями и изменениями в действующем законодательстве и энергетическом секторе. Мы понимаем значимость глобальных климатических изменений и необходимость принятия ответных мер и намерены:

- развивать управленческие практики и регулярно оценивать свое влияние на изменение климата и потенциальное воздействие климатических изменений на бизнес, своевременно внедрять меры по адаптации к ним;
- учитывать в процессе регулярной оценки рисков физические риски и риски переходного периода, связанные с изменением климата;
- расширять производство энергии из возобновляемых источников и увеличивать установленную мощность низкоуглеродной генерации в общем энергетическом балансе компании;
- своевременно модернизировать генерирующее оборудование и оптимизировать собственное потребление энергии компанией с целью снижения выбросов ПГ;
- обеспечивать регулярный мониторинг и контроль выбросов ПГ.

Мониторинг выбросов парниковых газов

В 2022 году мы выпустили Руководство по определению и расчету выбросов ПГ, которое устанавливает правовые основы для их учета в компании, общий механизм сбора и анализа данных, порядок учета и отчетности, а также роли и ответственность подразделений в сборе исходных данных и подготовке отчетности по выбросам ПГ.

Мы ведем регулярный мониторинг выбросов ПГ, проводя расчеты в соответствии с Корпоративным стандартом GHG Protocol¹ (далее – Протокол).

В реестр прямых выбросов ПГ области охвата 1 компании входят выбросы ПГ в CO₂-экв.² от таких загрязняющих веществ, как:

- CO₂, CH₄, N₂O, образующихся при сжигании углеводородного топлива для выработки

- электрэнергии и тепла на тепловых электростанциях, в том числе электрэнергии и тепла, вырабатываемых для собственных нужд и закупаемых по правилам ОРЭМ;
- CO₂, N₂O и CH₄, образующихся от сжигания ископаемого топлива на транспортных средствах, находящихся под контролем компании;
- фторида серы (SF₆), образующегося в результате утечек SF₆ на производственных площадках электростанций при распределении электрэнергии;
- хладагентов (фторсодержащих газов) и озоноразрушающих веществ (ОРВ) систем кондиционирования воздуха на электростанциях и в офисах;
- выбросы ПГ в CO₂-экв. от сжигания пропана (C₃H₈) в случае его использования для выполнения газосварочных работ персоналом компании.

ПРОСТО О ВАЖНОМ

Парниковые выбросы компаний делятся на три области охвата

Область охвата 1 (Scope 1) включает прямые выбросы ПГ, которые выбрасываются из источников, принадлежащих или находящихся под контролем компании, в нашем случае – тепловых станций.

К области охвата 2 (Scope 2) относятся косвенные выбросы, связанные с производством электрэнергии, тепла или пара, закупаемых компанией у третьих лиц.

Область охвата 3 (Scope 3) включает все другие косвенные выбросы, то есть выбросы, связанные с добычей и производством закупаемых материалов, горючего и услуг, включая перевозку на транспортных средствах, не принадлежащих или не контролируемых компанией, деятельность внешних подрядчиков, удаление отходов и т. д.

¹ GHG Protocol. <https://ghgprotocol.org/>

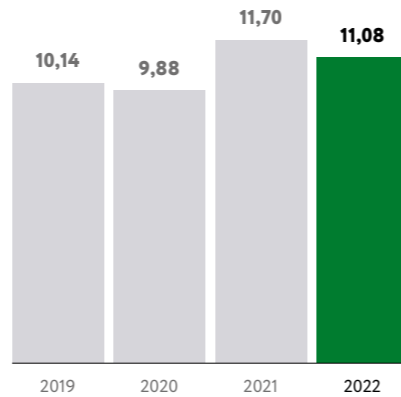
² Для расчета компанией используется консолидированный метод управления – компания отвечает за все количественно определенные выбросы и (или) удаленные ПГ в CO₂-экв. с производственных объектов, которыми она управляет финансовым или операционным образом при установленных организационных границах. При установлении организационных границ компания выбрала метод долевого контроля в консолидации выбросов парниковых газов в CO₂-экв. – при таком подходе компания учитывает выбросы ПГ в CO₂-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).

Мы ведем регулярный мониторинг выбросов ПГ, проводя расчеты в соответствии с Корпоративным стандартом GHG Protocol

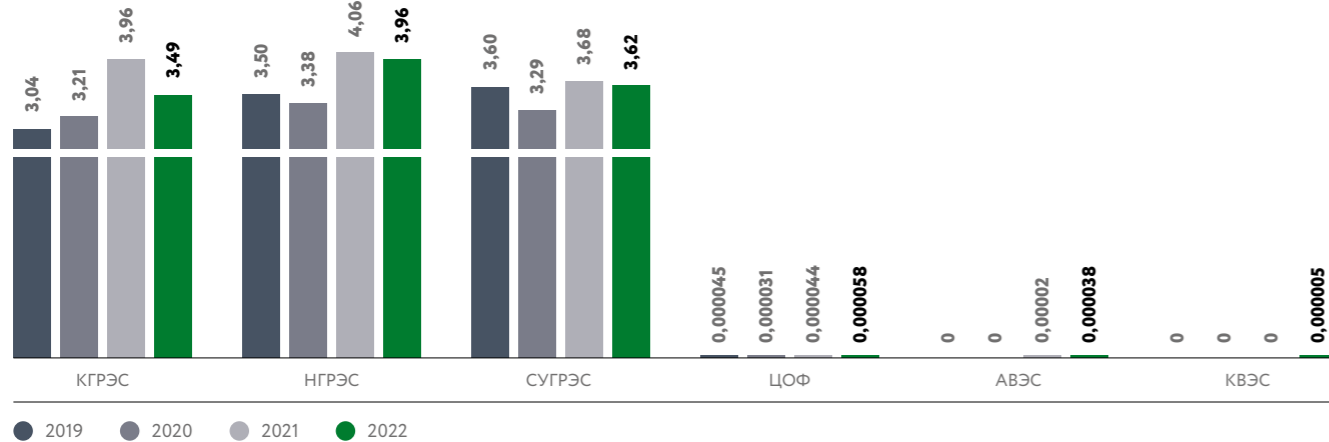
GRI 305-1
IF-EU-110a.1
TCFD Metrics

Общий объем выбросов ПГ (область охвата 1) в 2022 году составил 11,079 млн тонн CO₂-экв. Основным эмитентом выбросов ПГ является тепловая генерация. По сравнению с 2021 годом ее прямые выбросы ПГ в отчетном году снизились на 5,3 % (0,6 млн тонн CO₂-экв.), что объясняется снижением общего полезного отпуска электроэнергии и тепла на 4 %.

Динамика выбросов ПГ области охвата 1, всего по компании,
млн тонн CO₂-экв.¹



Динамика выбросов ПГ области охвата 1 с разбивкой по филиалам, млн тонн CO₂-экв.¹



GRI 305-2
GRI 305-3

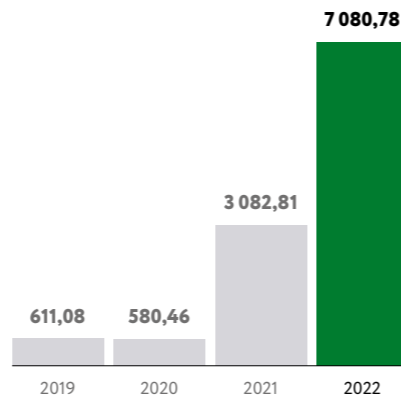
К косвенным энергетическим выбросам компании относятся выбросы ПГ в CO₂-экв. от производства электроэнергии, которую мы покупаем из сети:

- 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.

Косвенные выбросы ПГ производственных филиалов тепловой генерации компании рассчитаны

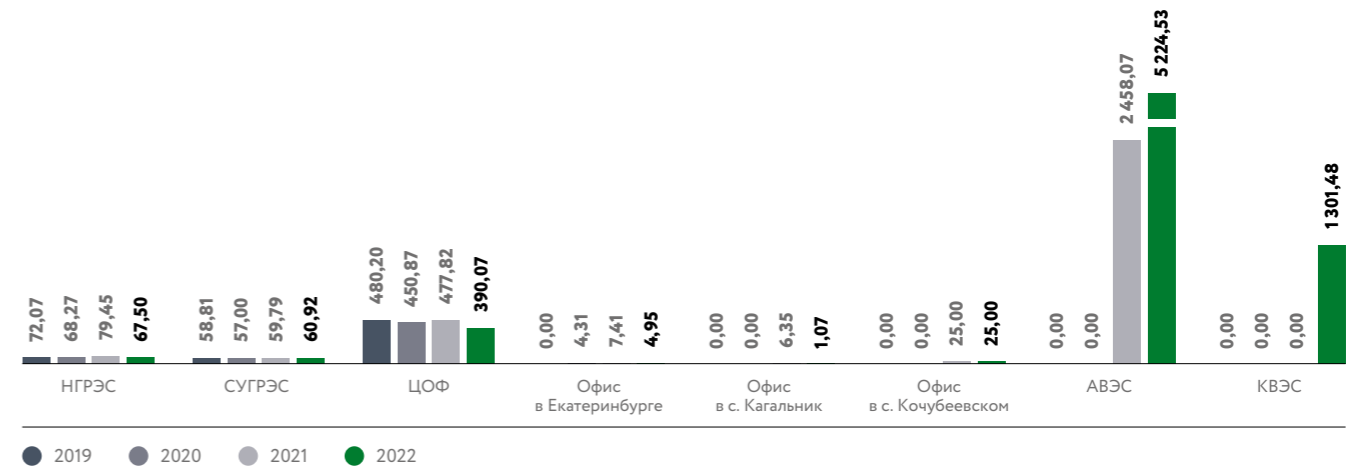
на основании данных о закупленной из внешних источников электроэнергии для питания собственных нужд территориально удаленных объектов.

Динамика выбросов ПГ области охвата 2, всего по компании,
тонн CO₂-экв.¹



¹ Для данных за 2019–2021 годы была проведена корректировка в связи с перерасчетом.

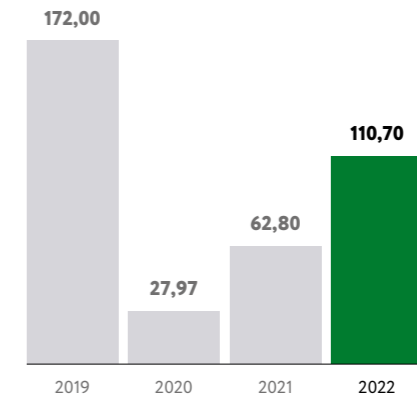
Динамика выбросов ПГ области охвата 2 в разбивке по филиалам и офисам, тонн CO₂-экв.¹



Основной вклад в общий объем косвенных выбросов ПГ компании вносят Азовская и Кольская ВЭС от закупки электроэнергии во время вынужденных остановов ветряных установок при неблагоприятных погодных условиях и необходимости поддержания работоспособности оборудования при плановых остановках ветропарков. По сравнению с 2021 годом объем косвенных выбросов в CO₂-экв. в 2022 году вырос на 56 %, что связано с увеличением объема закупаемой электроэнергии для ВИЭ.

Во избежание удвоения учета источников энергопотребления при расчете ПГ в CO₂-экв. и в соответствии с требованиями Протокола компания заявляет, что расход электроэнергии и тепла на собственные нужды ее генерирующих объектов имеет место, однако выбросы ПГ, ассоциируемые с их выработкой, компания учитывает в расчете прямых выбросов ПГ (области охвата 1), за исключением территориально удаленных объектов, запитанных от внешних трансформаторных подстанций. На Невинномысской ГРЭС таким объектом является Барсучковский водозабор, на Среднеуральской ГРЭС – центральный склад, здание пожарной

Динамика выбросов ПГ области охвата 3 (от авиаперелетов),
всего по компании, тонн CO₂-экв.



охраны и плотина. На Конаковской ГРЭС косвенные выбросы ПГ отсутствуют в связи с отсутствием удаленных объектов, запитанных от внешней сети.

Другие косвенные выбросы ПГ в CO₂-экв. учтены от авиаперелетов в рамках служебных командировок сотрудников.

По сравнению с 2021 годом объем других косвенных выбросов CO₂-экв. в 2022 году вырос почти в два раза, что связано с соответствующим увеличением количества авиаперелетов в рамках служебных командировок сотрудников.

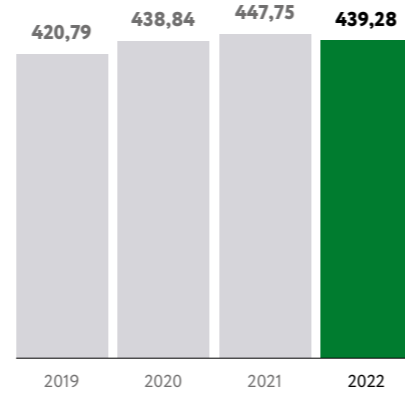


GRI 305-4

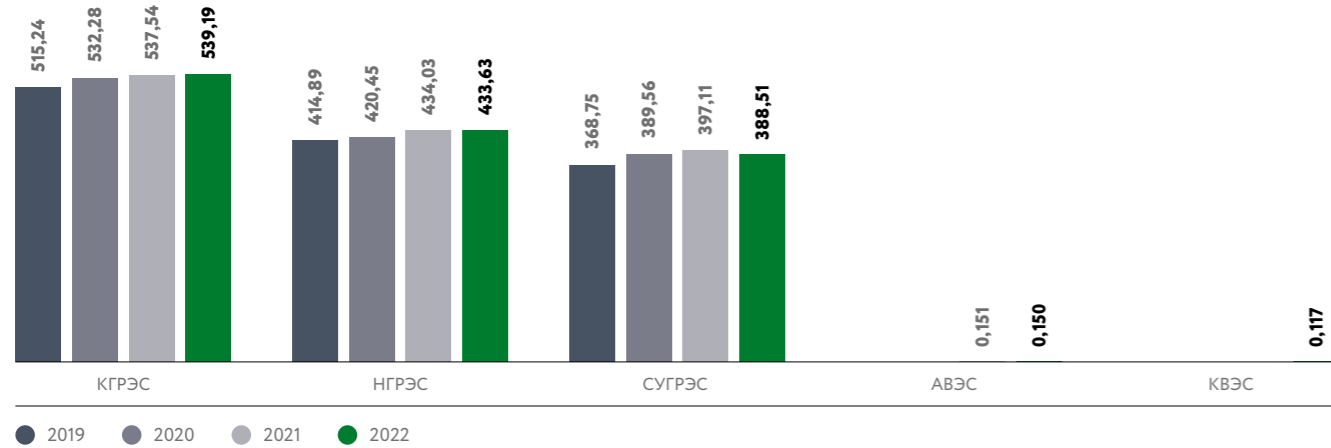
Показатель удельных выбросов ПГ рассчитывается согласно двум подходам. Первый подход – отношение суммы объема ПГ областей охвата 1 и 2 к общему полезному отпуску электрической и тепловой энергии в эквиваленте электроэнергии, включая полезный отпуск электроэнергии от альтернативных источников энергии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

Суммарный объем выбросов ПГ (области охвата 1 и 2)
 Общий полезный отпуск электрической и тепловой энергии

Удельные выбросы ПГ, всего по компании (области охвата 1 и 2), г CO₂-экв. / кВт·ч¹



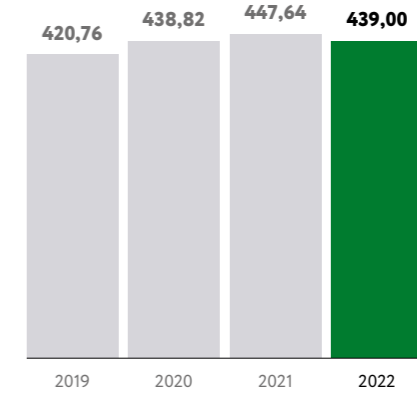
Удельные выбросы ПГ в разбивке по филиалам (области охвата 1 и 2), г CO₂-экв. / кВт·ч¹



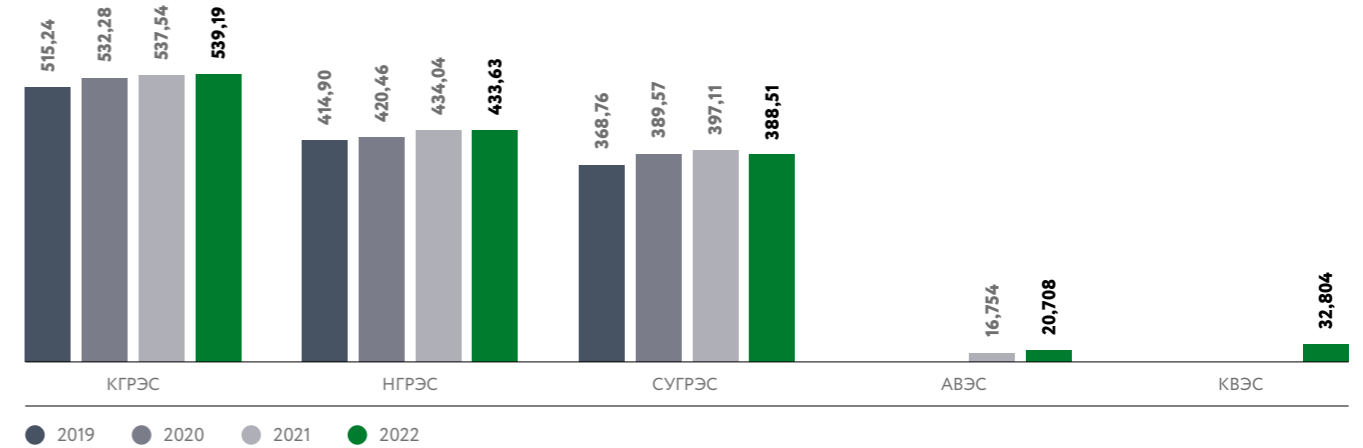
Второй подход – отношение объема ПГ области охвата 1 к общему полезному отпуску электрической и тепловой энергии в эквиваленте электроэнергии, включая полезный отпуск электроэнергии от альтернативных источников энергии Азовской и Кольской ВЭС.

Суммарный объем выбросов ПГ (область охвата 1)
 Общий полезный отпуск электрической и тепловой энергии

Удельные выбросы ПГ, всего по компании (область охвата 1), г CO₂-экв. / кВт·ч¹



Удельные выбросы ПГ в разбивке по филиалам (области охвата 1), г CO₂-экв. / кВт·ч



В 2022 году показатель удельных выбросов ПГ снизился на 2 % и составил 439 г CO₂-экв. / кВт·ч. Причиной его снижения стало снижение общего полезного отпуска тепловой генерации на 4 %.

439

г CO₂ / кВт·ч
 показатель удельных выбросов ПГ в 2022 году

¹ Для данных за 2019–2021 годы была проведена корректировка в связи с перерасчетом.



КПЭ по удельным выбросам CO₂

Мы намерены поэтапно снижать показатель по удельным выбросам ПГ за счет реализации планов по модернизации действующего оборудования тепловой генерации и загрузки наиболее эффективных блоков

В рамках приверженности компании внесению вклада в достижение Целей в области устойчивого развития ООН (ЦУР ООН), в частности ЦУР 13 «Принятие срочных мер по борьбе с изменением климата и его последствиями», наша компания разработала и утвердила План по устойчивому развитию на 2023 год. Мы намерены поэтапно снижать показатель по удельным выбросам ПГ за счет реализации планов по модернизации действующего оборудования тепловой генерации и загрузки наиболее эффективных блоков. В 2022 году фактические удельные выбросы CO₂ с учетом полезного отпуска электроэнергии от ветрогенерации составили 438 г CO₂ / кВт·ч

при установленном КПЭ 423 г CO₂ / кВт·ч. Недостижение КПЭ связано с рядом факторов, в числе которых:

- снижение средней нагрузки, увеличение количества пусков оборудования и вынужденная эксплуатация неэффективных блоков по запросу системного оператора;
- снижение полезного отпуска электроэнергии на 40 ГВт·ч на Азовской ВЭС по сравнению с производственной программой в связи с низкой готовностью оборудования к несению нагрузки в зимний и осенний период, а также в связи с низким ветропотенциалом в летний период 2022 года;
- задержка ввода в эксплуатацию Кольской ВЭС.



GRI 305-5

Сбереженный CO₂

Мы проводим оценку не только образованных выбросов CO₂, но и рассматриваем эффективность наших инициатив по их сокращению. Одним из критериев нашей оценки является объем сбереженного CO₂.

В компании сбереженный выброс CO₂ связан:

- с повышением эффективности процесса сжигания топлива (снижением удельного расхода топлива);

ПРОСТО О ВАЖНОМ

Сбереженный CO₂ – снижение выбросов CO₂ за счет инициатив по повышению энергоэффективности.

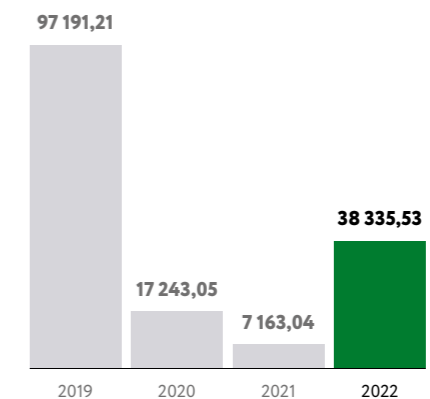
- улучшением качества выполнения ремонтов и режимов эксплуатации оборудования;
- повышением энергоэффективности, снижением энергопотребления.

Мы разделяем мероприятия по снижению энергопотребления или повышению энергоэффективности на три основных группы



В 2022 году благодаря реализованным мероприятиям, таким как техническое перевооружение энергоблока № 3 Конаковской ГРЭС, реконструкция турбогенератора № 4 Невинномысской ГРЭС, модернизация запорной/регулирующей арматуры и техническое перевооружение сети освещения Среднеуральской ГРЭС, объем сбереженного CO₂ составил 38 336 тонн.

Сбереженный выброс CO₂, тонн¹



38 336

ТОНН
объем сбереженного CO₂ в 2022 году

Предотвращенный CO₂

Помимо сбереженного, компания ведет учет предотвращенного CO₂.

Предотвращение выброса CO₂ в нашей компании связано с эксплуатацией Азовской и Кольской ВЭС. В 2022 году оно составило 200 372 тонны и 30 910 тонн соответственно. В объеме предотвращенного выброса CO₂ учтены косвенные выбросы ПГ объектов ВИЭ, связанные с закупкой из внешних источников электроэнергии для питания собственных нужд.

ПРОСТО О ВАЖНОМ

Предотвращенный CO₂ – 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 ПГ в относительном выражении, чем альтернативные источники этих форм распространения энергии.

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

Энергоэффективность

ПАО «ЭЛ5-Энерго» является крупным производителем электрической и тепловой энергии и вносит значимый вклад в энергосистему страны.

Мы концентрируем фокус своего внимания на основной задаче – обеспечить потребителей доступной и максимально чистой энергией. В то же время мы не забываем об экологическом следе от нашей производственной деятельности.

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 по повышению энергоэффективности широко развито в компании и позволяет нам не только оптимизировать издержки и увеличить экономическую выгоду, но и сократить негативное влияние на окружающую среду.

Мы выделяем два основных типа энергопотребления, относящихся к нашей деятельности по производству электрической и тепловой энергии. Это связано с тем, что генерирующая деятельность является специфичной с точки зрения управления вопросами энергоэффективности.

➤ Подробнее о чистой энергии см. раздел «Энергетический переход и декарбонизация топливного баланса»

ПРОСТО О ВАЖНОМ

Энергопотребление на производственные нужды – трата ресурсов (газа и мазута), которые в процессе генерации трансформируются в электрическую и тепловую энергию, передаваемую потребителям.

Энергопотребление на собственные нужды – трата ресурсов и энергии (электричества, тепла, автомобильного топлива и т. д.), требующихся для обеспечения функционирования инфраструктуры компании: для работы оборудования, эксплуатации автомобилей, освещения и отопления наших станций и офисов и пр.

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	- ¹	Коммерческая дирекция
Развитие инициатив по энергоэффективности	Дирекция по эффективности производства, группы по эффективности производства производственных филиалов	Дирекция по эффективности производства, группы по эффективности производства производственных филиалов, службы эксплуатации
Постановка целей по снижению удельного энергопотребления	Дирекция по эффективности производства	Дирекция по эффективности производства, группы по эффективности производства производственных филиалов

¹ Электроэнергию на производственные нужды филиалы не покупают.

Несмотря на то, что вопросами энергопотребления в компании занимаются различные подразделения, общий фокус на повышение энергоэффективности остается неизменным. Ключевым документом, определяющим наши принципы в этой области, является **Интегрированная политика в области охраны труда, промышленной безопасности, экологии, качества и энергоэффективности ПАО «ЭЛ5-Энерго»**. Эта политика, помимо прочего, включает в себя намерение по эффективному энергопереходу, а также положение о соответствии международному стандарту ISO 50001:2018 «Системы

энергетического менеджмента. Требования и руководство по применению», направленному на повышение эффективности энергосистемы организации. В 2022 году были проведены внутренние аудиты. В результате проведенных аудитов на основании анализа документов по аудируемым процессам система менеджмента признана результативной в полном объеме.

➤ Подробнее об Интегрированной системе менеджмента см. раздел «Интегрированная система менеджмента»

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



Энергопотребление

Основным топливом наших тепловых станций является природный газ. В качестве резерва мы используем мазут. В 2022 году объем энергии, потребленной на производственные нужды, составил 188,08 млн ГДж. По сравнению с 2021 годом энергопотребление на производственные нужды снизилось на 5,7 %, что связано с пониженным спросом системного оператора на выработку электроэнергии. При этом общий полезный отпуск электроэнергии и тепла в 2022 году по сравнению с 2021 годом снизился на 3,4 %.

Объем потребления энергии на собственные нужды составил 9,33 млн ГДж. Этот объем включает в себя:

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

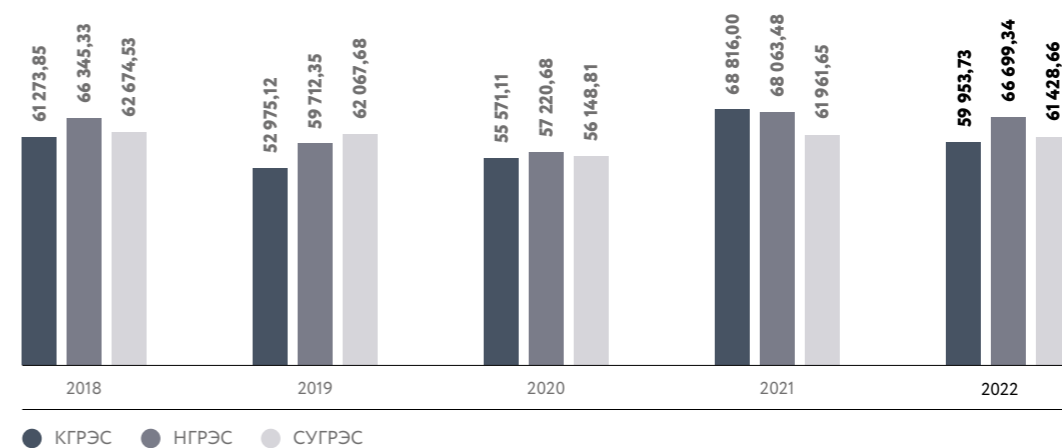
GRI 302-1

GRI 302-3

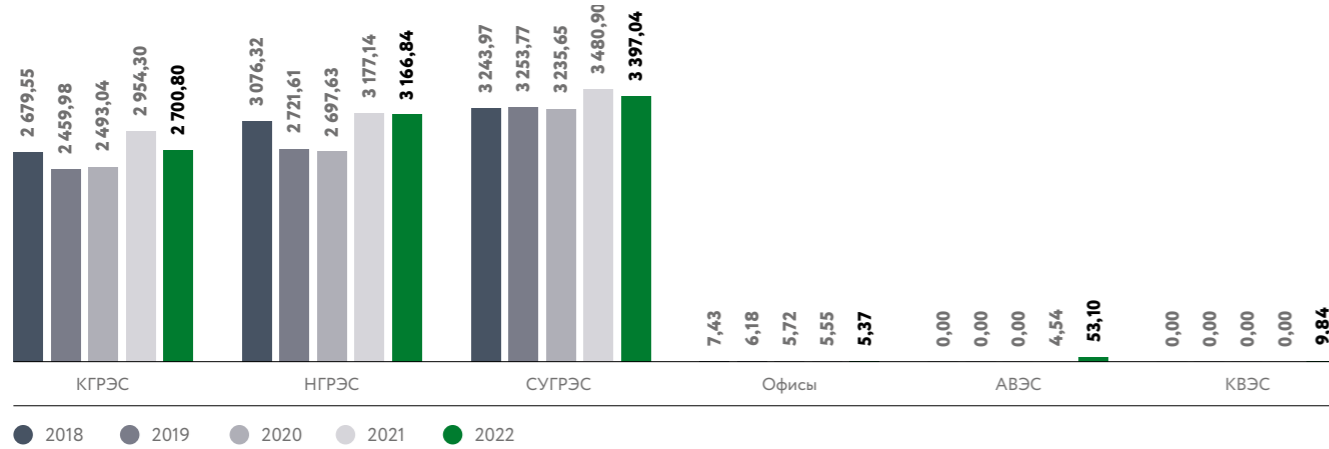
188,08

млн ГДж
объем энергии, потребленной на производственные нужды в 2022 году

Суммарный объем потребления энергии на производственные нужды, тыс. ГДж



Суммарный объем потребления энергии на собственные нужды, тыс. ГДж¹



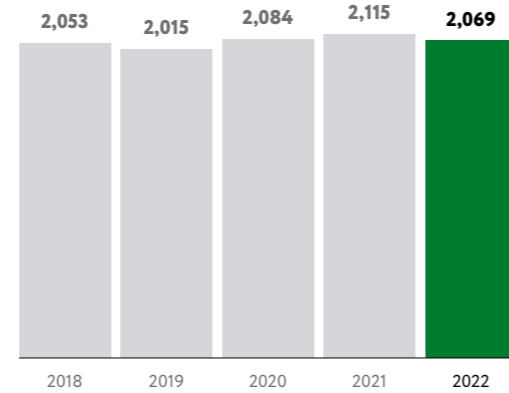
197,41

млн ГДж
суммарный объем энергопотребления в 2022 году

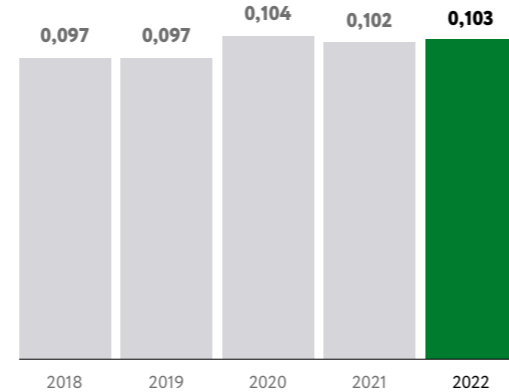
Суммарный объем энергопотребления в 2022 году составил 197,41 млн ГДж, снизившись по сравнению с прошлым годом на 5,6 %, в первую очередь в связи со снижением производственных нужд.

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

Удельное потребление энергоресурсов на единицу произведенной энергии, ГДж/ГДж



Удельное потребление энергоресурсов на собственные нужды на единицу произведенной энергии, ГДж/ГДж



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



Избранные проекты в области повышения энергоэффективности

GRI 302-4

Среднеуральская ГРЭС

В 2022 году на Среднеуральской ГРЭС в качестве мероприятий, направленных на повышение эффективности в производственном процессе, была выполнена модернизация запорной и регулирующей арматуры теплофикационного комплекса (ТФК) и системы водоподготовки, что позволило обеспечить снижение потерь сетевой и подпиточной воды в окружающую среду.

Всего благодаря реализации данных инициатив удалось получить экономию в размере **28,9 тыс. ГДж.**

Конаковская ГРЭС

На Конаковской ГРЭС в 2021 году был выполнен капитальный ремонт энергоблока № 3. В ходе ремонта были выполнены следующие работы: замена направляющего аппарата на дутьевом вентиляторе, ремонт регенеративного воздухоподогревателя, газоходов, воздухопроводов, цилиндров турбины, питательного турбонасоса, эжекторов и вакуумной системы.

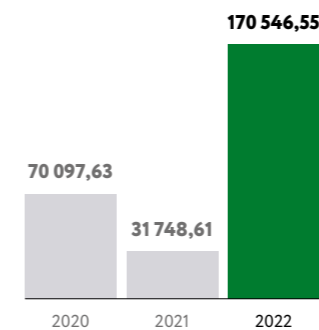
В результате проведенных работ объем энергопотребления на Конаковской ГРЭС в 2022 году по сравнению с 2021 годом снизился на **128,9 тыс. ГДж.**

Невинномысская ГРЭС

В 2021 году на Невинномысской ГРЭС была проведена реконструкция паровой турбины № 4 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 оборудование.

Проведенная в 2021 году реконструкция позволила снизить объем энергопотребления в 2022 году на **12,7 тыс. ГДж.**

Суммарное снижение объемов энергопотребления в результате инициатив по энергосбережению, ГДж



Существенный рост сокращенного объема энергопотребления связан со следующими факторами:

- эффект от реконструкции турбины № 4 на Невинномысской ГРЭС был получен в 2022 году, так как реконструкция завершилась по плану в декабре 2021 года;
- эффект от капитального ремонта блока № 3 был получен в 2022 году, так как ремонт завершился по плану в ноябре 2021 года.



Ответственное отношение к окружающей среде



Полную версию Плана по устойчивому развитию см. на [сайте](#)



Легенду и основные обозначения, используемые в Плате, см. в подразделе «Управление аспектами устойчивого развития»

Е Управление вопросами охраны окружающей среды

Направление	Результат 2022	Цель 2023	ЦУР ООН
Снижение удельного расхода топлива г / кВт·ч	311,1	315,6	
Снижение удельного расхода воды на производственные нужды м ³ / кВт·ч	0,316	0,304	
Доля утилизированных и обезвреженных отходов¹ %, не менее	Н/Д	50	
Инициативы по циркулярной экономике проектов в год	0	1	
Сокращение потребления бумаги сокращение количества распечатанных страниц, %	4	-4	
Вовлечение городов в проекты и инициативы по циркулярной экономике количество новых городов, присоединившихся к проекту	0	1	

СУЩЕСТВЕННАЯ ТЕМА

Управление вопросами охраны окружающей среды

Экологическая ответственность – ключевой компонент стратегии развития любой устойчивой компании. Мы в ПАО «ЭЛ5-Энерго» прилагаем значительные усилия, чтобы не только соответствовать экологическим нормам и требованиям природоохранного законодательства, но также реализуем добровольные инициативы, направленные на защиту окружающей среды и биологического разнообразия. Разрабатываемые природоохранные мероприятия и ответственное управление вопросами охраны окружающей среды позволяют нам последовательно снижать риски и достигать максимальной операционной эффективности. Внедрение принципов циркулярной экономики наряду с рациональным использованием природных ресурсов – часть нашего вклада в сокращение углеродного следа компании.

¹ Отношение количества утилизированных и обезвреженных отходов в течение года к суммарному количеству отходов, переданных на утилизацию, обезвреживание, размещение сторонним организациям и размещенных на собственных ОРО.

Регламентирующие документы

Внутренние документы

- **Интегрированная политика в области охраны труда, промышленной безопасности, экологии, качества и энергоэффективности**
- **Экологическая политика**
- **Политика в области биологического разнообразия**
- **Политика по отказу от одноразового пластика**
- **Иные публичные и внутренние регламентирующие документы, размещенные на корпоративном сайте**



Экологическая политика



GRI 3-3



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



Политика в области биологического разнообразия



Политика по отказу от одноразового пластика



Регламентирующие документы



Мы стремимся непрерывно снижать негативное воздействие нашей производственной деятельности на окружающую среду, уделяя особое внимание вопросам сокращения выбросов в атмосферу, сохранения биологического разнообразия и рационального использования природных ресурсов, а также внедряя принципы циркулярной экономики.

Интегрированная политика в области охраны труда, промышленной безопасности, экологии, качества и энергоэффективности (ОТПБЭКиЭ) закрепляет наши обязательства по постоянному улучшению экологических показателей, снижению негативного воздействия на окружающую среду и соответствию требованиям российских и международных стандартов.

Стратегически важные документы по вопросам защиты окружающей среды призваны выстроить систему целеполагания по всем природоохранным аспектам деятельности компании, эффективное управление которыми обеспечит достижение Целей в области устойчивого развития.

В 2022 году для повышения эффективности контроля за деятельностью подрядных организаций, оказывающих услуги по транспортировке и обращению с отходами, мы актуализировали внутренний регламент «Руководство по управлению отходами».

В 2022 году была продолжена реализация процесса экологической оценки поставщиков, внедренного в компании в 2020 году, которая в том числе предусматривает оценку экологической результативности наших контрагентов.

Управление экологическими вопросами осуществляется в компании на различных уровнях. На верхнем уровне контроль за вопросами охраны окружающей среды находится в ведении Генерального директора и Директора по генерации. Директор по ОТПБЭКиЭ обеспечивает функциональное взаимодействие всех подразделений компании по вопросам, относящимся к компетенции его подразделения, определяет основные направления деятельности отдела экологии ЦОФ и групп экологии производственных филиалов, обеспечивает поддержание функционирования интегрированной системы менеджмента (ИСМ). Ему подотчетны отдел экологии центрального офиса 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 и отвечает за достижение целей в данной области. За реализацию экологической стратегии и управление вопросами охраны окружающей среды на местах отвечают директора производственных филиалов.



Для более полной информации об оценке поставщиков см. раздел «Развитие устойчивой цепочки поставок»



Система управления вопросами окружающей среды



Мы обеспечиваем функционирование Интегрированной системы менеджмента в области качества, охраны труда, экологии и энергоэффективности

Кроме того, за Отделом экологии ЦОФ закреплена ответственность:

- за обеспечение своевременной подготовки экологической отчетности;
- осуществление контроля за наличием актуальной природоохранной разрешительной документации, организацию и сопровождение ее пересмотра, корректировку и получение новой;
- ведение постоянного мониторинга изменений природоохранного законодательства и обеспечение внедрения вносимых изменений в деятельность компании;
- проведение оценки природоохранной деятельности;
- поддержание постоянного взаимодействия со всеми подразделениями компании по ключевым направлениям в области экологии при планировании и реализации проектов;
- участие в стратегическом планировании деятельности компании по основным производственным вопросам, планам по развитию и модернизации генерирующего оборудования;

- сотрудничество с профильными организациями, производственными объединениями, органами государственной власти федерального и регионального уровней и местными сообществами для построения конструктивного диалога со всеми заинтересованными сторонами по вопросам природоохранной деятельности.

Для решения задач по защите окружающей среды с соблюдением международных принципов и наилучших практик Отдел экологии ЦОФ ориентируется на интегрированную систему менеджмента ISO 14001:2015, которая является нашим главным инструментом управления природоохранной деятельностью.

Мы обеспечиваем функционирование ИСМ в области качества, охраны труда, экологии и энергоэффективности. Оценка эффективности управления экологическими вопросами проводится в рамках ежегодного анализа функционирования ИСМ со стороны руководства.

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

Мы поддерживаем позитивные и конструктивные отношения с заинтересованными сторонами: государственными органами, природоохранными организациями и представителями местных сообществ. Письменные и устные жалобы

от заинтересованных сторон по вопросам экологии и защиты окружающей среды подлежат обязательной регистрации и внутреннему расследованию. Лицу, подавшему жалобу, в обязательном порядке предоставляется обратная связь.

0 жалоб в отношении экологических вопросов поступило в компанию в 2022 году

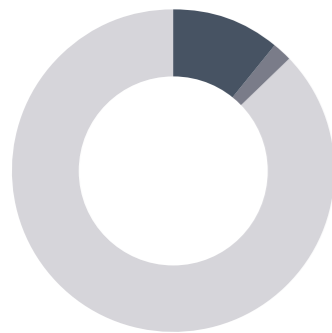
Затраты на охрану окружающей среды

В 2022 году общая сумма затрат на охрану окружающей среды, в том числе капитальные затраты, текущие (эксплуатационные) затраты и затраты на услуги природоохранного назначения, составила 417,56 млн руб.

Затраты на охрану окружающей среды, млн руб.



Распределение капитальных затрат по производственным филиалам компании, %



● КГРЭС 11
● НГРЭС 2
● СУГРЭС 87
● АВЭС 0

Основная доля в структуре капитальных затрат в 2022 году приходится на строительство системы сбора и очистки сточных вод на Среднеуральской ГРЭС.

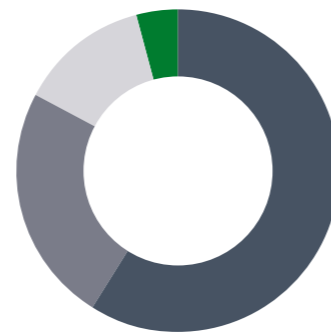
Распределение текущих (эксплуатационных) затрат по производственным филиалам компании, %



● КГРЭС 22
● НГРЭС 45
● СУГРЭС 33
● АВЭС 0

Основная доля в структуре текущих (эксплуатационных) затрат в 2022 году приходится на оплату труда лиц, ответственных за охрану окружающей среды.

Распределение затраты на услуги природоохранного назначения по производственным филиалам компании, %



● КГРЭС 59
● НГРЭС 24
● СУГРЭС 13
● АВЭС 4

Основная доля в структуре затрат на услуги природоохранного назначения в 2022 году приходится на реализацию проекта по ликвидации шламоотвала Конаковской ГРЭС и оплату услуг по обращению с отходами.

В связи с тем, что Кольская ВЭС была введена в эксплуатацию в конце 2022 года, затраты на охрану окружающей среды данного дочернего общества будут заложены в бюджет 2023 года.

GRI 307-1

Соответствие экологическому законодательству и экологическая отчетность

Соответствие экологическим нормам, действующим нормативным правовым актам и требованиям природоохранного законодательства является для нас важнейшим приоритетом. Для этого компания на регулярной основе осуществляет оценку соответствия и участвует в рассмотрении законодательных и иных нормотворческих инициатив органов государственной власти.

В целях поддержания процесса непрерывной вовлеченности мы на еженедельной основе проводим анализ текущей ситуации и выработку решений по вопросам, требующим улучшений.

Для формирования стратегии и плана действий по всем экологическим вопросам мы используем результаты:

- внутренних проверок;
- проверок, инициированных органами государственной власти;
- внутренних и внешних экологических аудитов.

За реализацию этих задач отвечает отдел экологии ЦОФ и группы экологии производственных филиалов.

В 2022 году мы уделили особое внимание изменениям в законодательстве в части реализации антикризисных мер, в области обращения с отходами и управления выбросами парниковых газов. В течение 2022 года отдел экологии ЦОФ продолжил запущенный в 2021 году мониторинг решений, принимаемых в рамках «регуляторной гильотины», и информировал о них производственные филиалы.

Согласно постановлениям Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2020 года № 440 и от 12 марта 2022 года № 353, было продлено действие отдельных разрешений, в том числе договоров и решений о предоставлении водных объектов в пользование, разрешений на выбросы/сбросы, заключений государственной экологической экспертизы.

Направления работы компании в области соответствия экологическому законодательству в 2022 году:

- реализация положений Федерального закона от 13 июля 2020 года № 207-ФЗ, направленного на совершенствование мер государственного регулирования в части предотвращения и ликвидации разливов нефти и нефтепродуктов. Во всех производственных филиалах разрабатываются и реализуются планы предупреждения и ликвидации разливов нефти и нефтепродуктов, в соответствии с новыми требованиями;
- участие в обсуждении и реализации Федерального закона от 2 июля 2021 года № 296-ФЗ «Об ограничении выбросов парниковых газов» и Федерального закона от 30 декабря 2021 года № 446-ФЗ в части новых требований к планируемым к выводу из эксплуатации отдельным опасным производственным объектам;
- участие в работе технической рабочей группы Бюро НДТ (наилучших доступных технологий)

по актуализации информационно-технического справочника (ИТС) по наилучшим доступным технологиям ИТС 38 «Сжигание топлива на крупных установках в целях производства энергии». Актуализированная версия ИТС 38-2022 была утверждена приказом Росстандарта 20 декабря 2022 года. Установление технологических показателей наилучших доступных технологий сжигания топлива на крупных установках в целях производства энергии является необходимым условием для подготовки материалов комплексного экологического разрешения в рамках перехода на новую систему экологического нормирования в 2023–2024 годах;

- мониторинг реализации вступившего в силу 1 сентября 2022 года Федерального закона от 6 марта 2022 года № 34-ФЗ «О проведении эксперимента по ограничению выбросов парниковых газов в отдельных субъектах» в рамках реализации Стратегии социально-экономического развития Российской Федерации с низким уровнем выбросов парниковых газов до 2050 года. В соответствии с данным Федеральным законом, с 1 сентября 2022 года также вступили в силу нормативные правовые акты, регулирующие ведение государственного реестра углеродных единиц и реализацию климатических проектов;
- мониторинг разработки российскими предприятиями климатических проектов, анализ потенциала для компании с учетом критериев соответствия климатическим проектам инициатив, спроса на углеродные единицы для выполнения квот на выбросы парниковых газов, целям по достижению показателей углеродной нейтральности и снижению углеродного следа.

>70

ЭКОЛОГИЧЕСКИХ ОТЧЕТОВ

было сдано в полном объеме и в установленные сроки в рамках подготовки и сдачи государственной и корпоративной экологической отчетности

«Регуляторная гильотина»

Сайт Министерства экономического развития Российской Федерации



Сайт контрольно-надзорной и разрешительной деятельности



В 2022 году мы продолжили реализацию проектов по цифровизации экологической отчетности, в рамках которой был автоматизирован расчет выбросов загрязняющих веществ Невинномысской ГРЭС

Цифровизация экологической отчетности

В целях агрегации и сбора данных об экологической результативности мы используем корпоративное хранилище данных, которое позволяет сотрудникам оперативно вносить исходные данные и формировать корпоративные отчеты о выбросах загрязняющих веществ, парниковых газов, образовании отходов и других показателях.

В 2022 году мы продолжили реализацию проектов по цифровизации экологической отчетности, в рамках которой был автоматизирован расчет выбросов загрязняющих веществ Невинномысской ГРЭС.

Проведение экологических аудитов

На ежегодной основе в компании проходят как внутренние, так и внешние аудиты системы экологического менеджмента. Отдел внутреннего аудита ответственен за проведение ежегодного экологического аудита, плановые проверки осуществляются отделом экологии ЦОФ.

Кроме этого, мы проходим и регулярные государственные проверки. В 2022 году в связи с принятием Постановления Правительства Российской Федерации от 10 марта 2022 года № 336 «Об особенностях

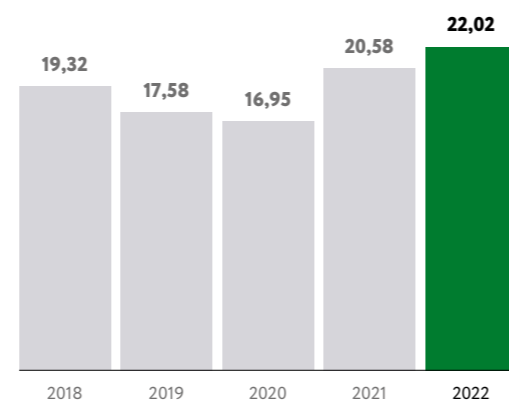
организации и осуществления государственного контроля (надзора), муниципального контроля» проверок по природоохранным вопросам в отношении компании не осуществлялось.

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.

Выбросы загрязняющих веществ

Повышение уровня экологической безопасности нашей текущей и перспективной производственной деятельности является одной из стратегических целей компании. Мы комплексно подходим к вопросу охраны окружающей среды, включая защиту атмосферного воздуха.

Выбросы загрязняющих веществ, всего по тепловой генерации, тыс. тонн

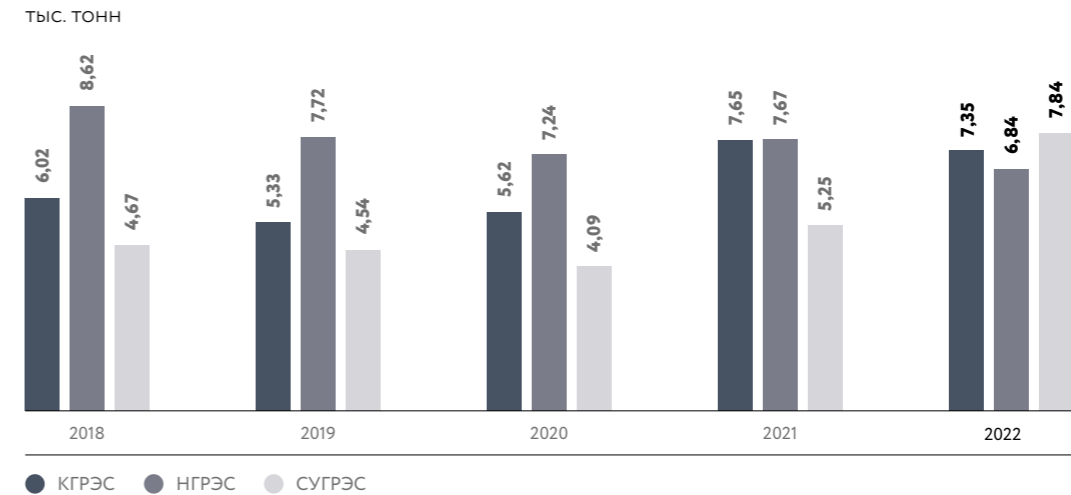


GRI 305-7

В соответствии с **Экологической политикой**, мы обязуемся стремиться к снижению выбросов загрязняющих веществ в атмосферный воздух и с этой целью:

- Регулярно проверяем эффективность работы оборудования и принимаем соответствующие меры в случае необходимости
- Внедряем новые технологические решения
- Осуществляем регулярный мониторинг качества атмосферного воздуха в зоне воздействия производственных филиалов и контроль выбросов загрязняющих веществ в атмосферный воздух

Выбросы загрязняющих веществ в разбивке по производственным филиалам¹



Экологическая политика

Выбросы основных загрязняющих веществ в разбивке по типу, тонн

Показатель	2018	2019	2020	2021	2022
Оксид азота (NO _x)	15 231	13 738	13 252	16 399	18 844
Оксид серы (SO _x)	123	217	252	408	314
Летучие органические соединения (ЛОС)	31	31	31	31	30
Мазутная зола	0	1	1	2	2
Оксид углерода (CO)	3 675	3 371	3 194	3 471	2 775
Всего	19 315	17 583	16 953	20 578	22 021

Суммарные выбросы загрязняющих веществ в атмосферу в отчетном периоде в компании увеличились на 1 443 тонны, или 7 % по сравнению с предыдущим годом. При снижении общего полезного отпуска электроэнергии и тепла на 4 % в 2022 году по сравнению с 2021 годом, фактические выбросы загрязняющих веществ выросли в связи с переходом на проведение производственного экологического контроля инструментальным методом для измерения выбросов загрязняющих веществ Среднеуральской ГРЭС по итогам инвентаризации 2021 года.

В 2022 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 контроля.

В целях обеспечения своевременного получения комплексных экологических разрешений во всех производственных филиалах ведется работа по подготовке необходимых материалов и документов.

Подробные данные по выбросам загрязняющих веществ см. на [сайте](#) в ESG databook

¹ Выбросы загрязняющих веществ от тепловой генерации.



Ответственное водопользование

Генерация электрической и тепловой энергии является достаточно водоемким процессом. В связи с этим мы признаем первоочередную необходимость снижения потребления водных и энергетических ресурсов

как для производственных, так и для хозяйственно-бытовых нужд. В соответствии с целями, зафиксированными в Экологической политике, компания обязуется:

- Ответственно управлять водными ресурсами, уделяя особое внимание районам с дефицитом воды
- Сокращать водозабор и увеличивать объемы повторного использования воды
- Предотвращать загрязнение водных объектов
- Снижать объем и уровень загрязнения сточных вод
- Повышать энергоэффективность оборудования с применением инновационных подходов

GRI 303-1

GRI 303-2

IF-EU-140a.3.

Мы обеспечиваем контроль за соблюдением нормативов, установленных в соответствующих разрешительных документах производственных филиалов

Водопотребление

На Конаковской и Невинномысской ГРЭС система технического водоснабжения является прямоточной, а на Среднеуральской ГРЭС – оборотной, или замкнутой. Компания ведет постоянную разработку и внедрение инициатив по снижению потребления водных ресурсов, таких как:

- применение замкнутых циклов водопотребления;
- модернизация технологических процессов и схем водопотребления;
- ликвидация источников потерь и нерационального использования воды;
- применение системы измерения и учета потребляемых водных ресурсов.

Мы обеспечиваем контроль за соблюдением нормативов, установленных в соответствующих разрешительных документах производственных филиалов. В этих целях:

- на всех водозаборах организован регулярный мониторинг объемов водопотребления;
- основные водозаборы оснащены коммерческими приборами учета водных ресурсов;
- на водозаборах, не оснащенных расходомерами, объемы водопотребления определяются расчетным способом, исходя из норм водопотребления.

ПРОСТО О ВАЖНОМ

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.

В 2022 году водопотребление во всех производственных филиалах компании было в пределах установленных нормативов.

Основной вид водозабора¹ для процесса производства электроэнергии – забор воды из поверхностных водных объектов.

Компания также осуществляет водозабор из подземных источников. Схема водопользования² приведена ниже и поясняет виды источников водозабора, цели использования воды и способы ее отведения.

240

м³
расход воды на хозяйственно-бытовые нужды Азовской ВЭС в 2022 году

72

м³
расход воды на хозяйственно-бытовые нужды Кольской ВЭС в 2022 году

Система водопотребления ПАО «ЭЛ5-Энерго»



Вода на хозяйственные нужды наших ветропарков, Азовской ВЭС и Кольской ВЭС, поставляется цистернами, а для питьевых нужд используется

бутилированная вода. Расход воды на хозяйственно-бытовые нужды Азовской ВЭС в 2022 году составил 240 м³³, для Кольской ВЭС – 72 м³.

GRI 303-3

¹ Основные места водозабора: КГРЭС – Ивановское водохранилище (р. Волга), пять артезианских скважин; НГРЭС – Большой Ставропольский канал, Невинномысский канал; СУГРЭС – Исетское водохранилище; ЦОФ – водопроводная сеть.
² Забор воды производится на охлаждение тепломеханического оборудования, охлаждение вспомогательных механизмов, подпитку котлов и теплосети, хозяйственно-бытовые нужды. Невинномысский канал; СУГРЭС – Исетское водохранилище; ЦОФ – водопроводная сеть.
³ Данные за 2021 год, представленные в предыдущем Отчете, были скорректированы в связи с перерасчетом.



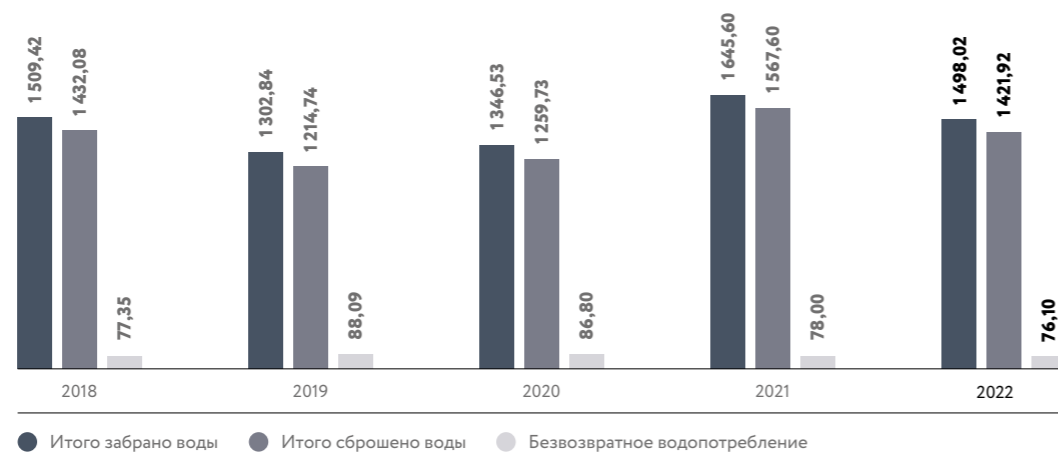
↓2,5%

снижение безвозвратного потребления воды в 2022 году

В отчетном году общий объем забора воды тепловой генерацией сократился на 10 %, что связано со снижением общего полезного отпуска электроэнергии и тепла всеми филиалами на 4 %, а также сокращением водопотребления на охлаждение оборудования Среднеуральской ГРЭС в связи с вводом в эксплуатацию очистных сооружений и повторным использованием очищенной воды.

Безвозвратное потребление воды в 2022 году снизилось на 2,5 %, что связано с повторным использованием очищенных вод на установке обратного осмоса Среднеуральской ГРЭС для подготовки воды на подпитку котлов и теплосети.

Водопользование, млн м³



GRI 303-1

GRI 303-2

IF-EU-140a.3.

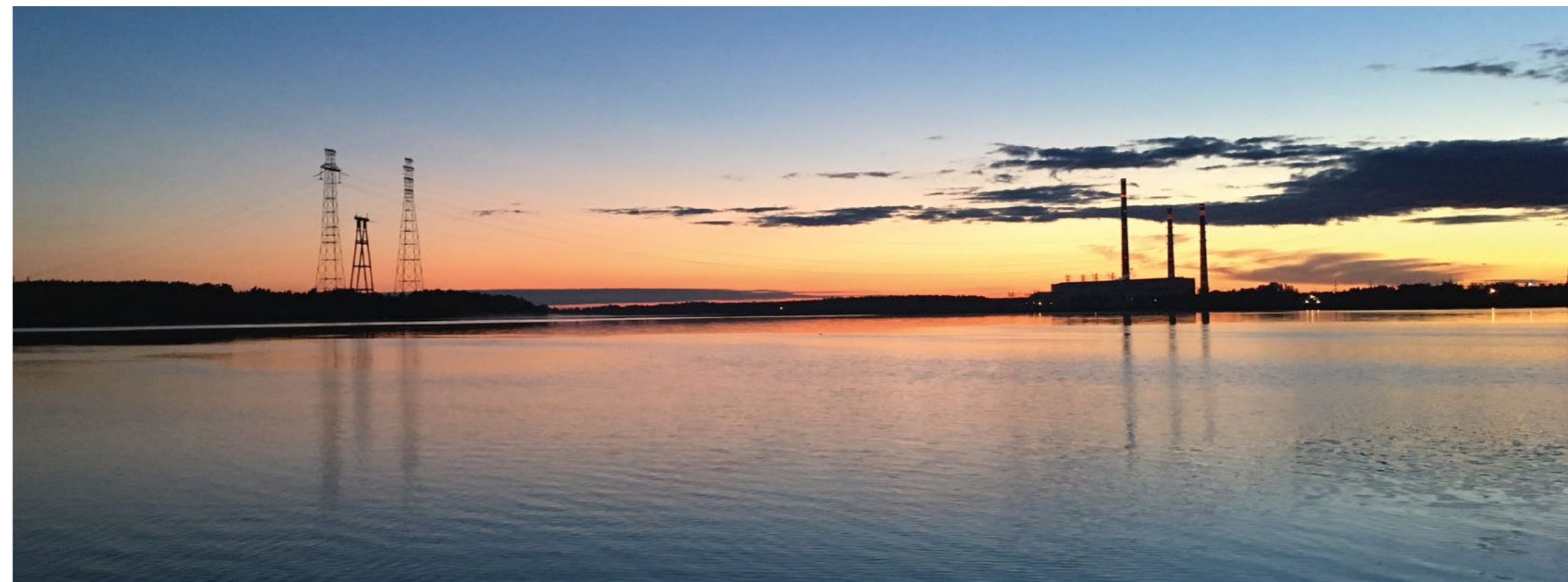
Водоотведение

Наши производственные филиалы осуществляют сброс сточных вод в соответствии с требованиями действующего законодательства и своевременно получаемой разрешительной документацией.

Мы уделяем большое внимание очистке сточных вод перед ее сбросом. Основной объем сбрасываемой тепловой генерацией воды является нормативно чистой (99,6 %). 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.

99,6%

сбрасываемой тепловой генерацией воды являются нормативно чистыми



ПРОСТО О ВАЖНОМ

Что такое нормативно чистая вода?

Нормативно чистая вода, без очистки – вода, содержание загрязняющих веществ в которой не превышает технологических нормативов (при наличии комплексного экологического разрешения) и (или) нормативов допустимого сброса и отведение которой без очистки в водные объекты не приводит к нарушению нормативов качества вод поверхностных водных объектов в контрольном створе относительно сброса (выпуска) сточных вод в водный объект. В случае наших электростанций нормативно чистой считается вода, сбрасываемая в поверхностные водные объекты после использования в прямоточной системе водоснабжения для охлаждения генерирующего оборудования.



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



Общий объем сточных вод в разбивке по методу очистки, млн м³

GRI 303-4

	2018	2019	2020	2021	2022
Нормативно чистые (без очистки) воды	1 424,63	1 207,57	1 253,14	1 561,89	1 416,10
Нормативно очищенные воды (механическая и физико-химическая очистка)	7,00	6,76	6,22	5,34	5,46
Дезинфекция	0,45	0,41	0,37	0,37	0,37
Итого	1 432,08	1 214,74	1 259,73	1 567,60	1 421,92

Снижение общего количества сточных вод в 2022 году на 9 % связано со снижением забора воды на охлаждение оборудования и механизмов.



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

↓9%

снижение общего количества сточных вод в 2022 году



IF-EU-140a.3.

В вопросах ответственного использования водных ресурсов мы применяем интегрированный подход, отражающий стратегическую важность направления и основанный на трех взаимосвязанных направлениях деятельности.



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, имеющих огромное значение для здоровья человека, экологической устойчивости и экономического процветания.

Мы продолжаем реализацию комплексного проекта по оптимизации водопотребления и водоотведения, запущенного в августе 2018 года. В реализации проекта участвуют рабочие группы каждого производственного филиала, состоящие из специалистов по эксплуатации, ремонту, химического цеха, Дирекции по эффективности производства и экологов. Из разработанных предложений по оптимизации водопотребления в 2022 году выполнялась реализация следующих мероприятий.

Среднеуральская ГРЭС

- Проведена завершающая стадия реализации проекта по **строительству системы сбора и очистки сточных вод**. В 2022 году была завершена наладка систем ультрафильтрации и обратного осмоса, выполнялась реализация третьего этапа проекта по монтажу оборудования системы осушки шлама. Проект запущен в промышленную эксплуатацию в феврале 2023 года.
- Реализация **проекта по сбору и передаче сточных вод после охлаждения оборудования мазутонасосной и ливневых вод с территории мазутного хозяйства на очистные сооружения**. Проект предполагает монтаж трубопровода с территории мазутного хозяйства до сборного коллектора очистных сооружений, откуда сточные воды после предварительной очистки будут направляться в оборотный цикл станции.

Невинномысская ГРЭС

- Установка и наладка узлов учета расхода циркуляционной воды на береговой насосной станции (БНС).
- Проведение работ по замене разводной пожарно-питьевой сети с заменой стальных водоводов на пластиковые.

Ключевые показатели эффективности

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

Недостижение установленного на 2022 год КПЭ связано с увеличением забора воды на подпитку теплосети на Невинномысской ГРЭС и задержкой ввода в эксплуатацию второго этапа очистных сооружений Среднеуральской ГРЭС.

Удельный забор воды на производственные нужды, м³ / кВт·ч

КПЭ на 2022 год	2022 год, факт
0,299	0,316

➤ Для более полной информации об изменении методологии расчета см. начало подраздела «**Ответственное водопользование**»

0,316

м³ / кВт·ч

удельный забор воды на производственные нужды в 2022 году

GRI 306-1

Управление отходами

Компания рассматривает принципы циркулярной экономики как ключевой приоритет и акселератор реализации нашей устойчивой стратегии. В соответствии с **Экологической политикой**, принятой в компании, мы принимаем на себя обязательства:

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

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

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

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

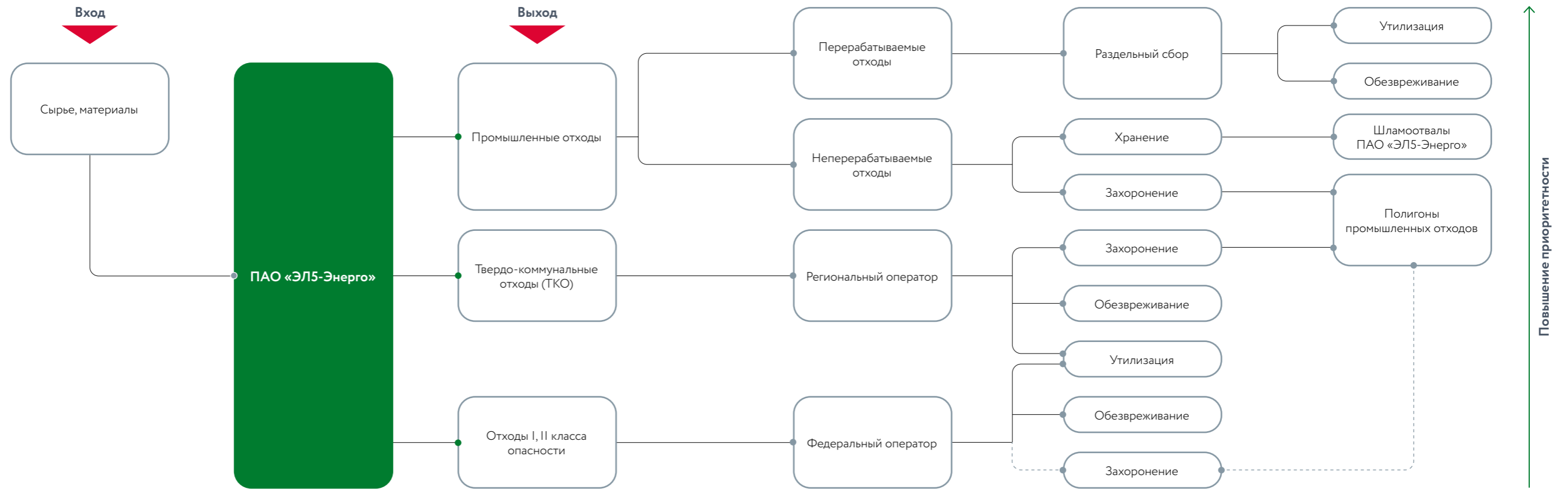
Вести достоверный учет образующихся отходов, организовывать их накопление в соответствии с установленными требованиями, максимально обеспечивая их раздельное накопление

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

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

В соответствии с нашей стратегией мы продолжаем стремиться к передаче максимально возможного объема образующихся на наших предприятиях отходов на утилизацию

На приведенной ниже схеме продемонстрирован принципиальный подход к управлению отходами производства и потребления, образующимися в компании.



↓33%
снижение количества отходов в 2022 году

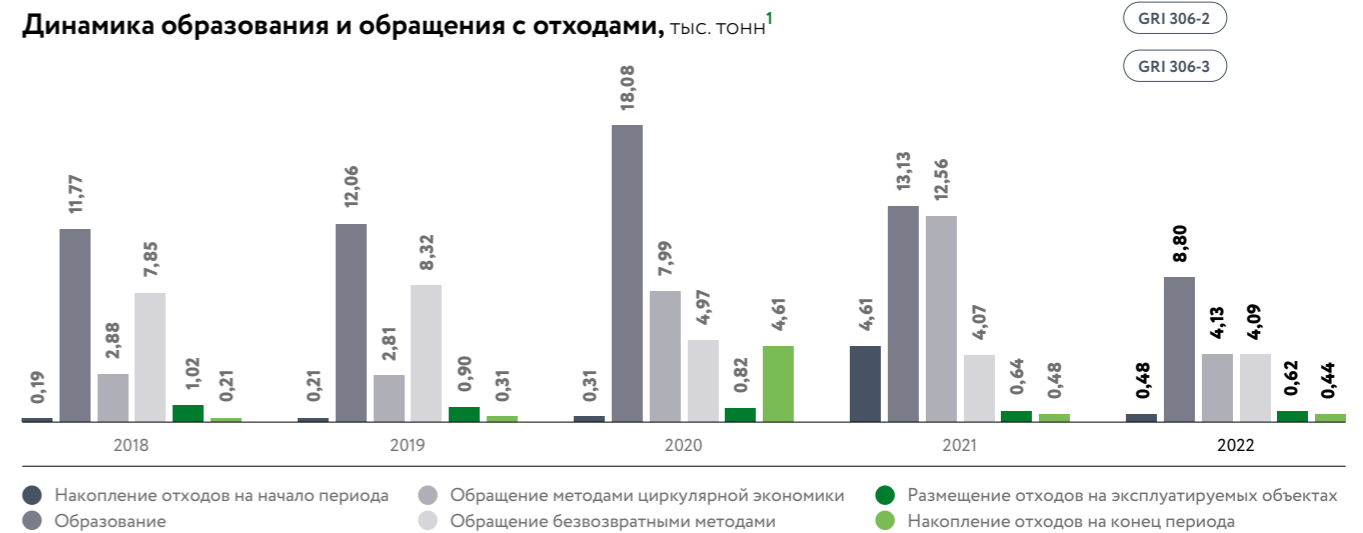
В соответствии с нашей стратегией мы продолжаем стремиться к передаче максимально возможного объема образующихся на наших предприятиях отходов на утилизацию. В 2022 году на утилизацию передано 45 % отходов, что ниже показателя прошлого года, поскольку в 2022 году при отходоёмких работах образовывались отходы с низким потенциалом утилизации (отходы асбеста, шлаковаты и цемента, лом шамотного кирпича, отходы (мусор) от строительных и ремонтных работ, мусор от сноса зданий и сооружений).

В производственных филиалах нашей компании, включая Азовскую ВЭС и Кольскую ВЭС, образовалось 8 798 тонн отходов производства и потребления, что на 33 % меньше количества отходов, образованных в 2021 году, в связи с сокращением количества отходоёмких работ. В 2022 году были завершены работы по ликвидации шламонакопителя

на Конаковской ГРЭС, велись работы по демонтажу первой очереди Среднеуральской ГРЭС и зачистке баков мазутного хозяйства на Конаковской и Невинномысской ГРЭС.

Обращение с твердыми коммунальными отходами (ТКО) на Азовской ВЭС и Кольской ВЭС (введенной в эксплуатацию в декабре 2022 года) обеспечивается региональным оператором по обращению с ТКО. Обращение с производственными отходами обеспечивается силами подрядных организаций, осуществляющих эксплуатацию ветроэлектростанций.

Динамика образования и обращения с отходами, тыс. тонн¹



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.

Количество отходов, переходящих с 2021 года на 2022 год, составило 484,46 тонн. Количество накопленных, но не обращенных отходов на конец 2022 года составило 439,08 тонн.

¹ Включая Азовскую ВЭС и Кольскую ВЭС и без учета Рефтинской ГРЭС.

В 2022 году, как и в предыдущие периоды, все отходы, включенные в перечень видов отходов производства и потребления, в состав которых входят полезные компоненты и захоронение которых запрещается (данный перечень утвержден распоряжением Правительства Российской Федерации от 25 июля 2017 года № 1589-р), были направлены компаниями не на захоронение, а на утилизацию и обезвреживание

↓
 Подробные данные по отходам см. на сайте в ESG databook



Образование и обращение с отходами в 2022 году

Образование отходов, %



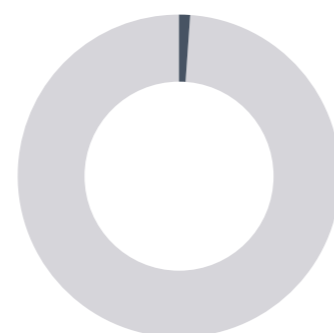
Обращение методами циркулярной экономики, %



Обращение безвозвратными методами, %



Размещение отходов на эксплуатируемых объектах, %



ПРОСТО О ВАЖНОМ

Чем отличаются захоронение, утилизация и обезвреживание?¹

Утилизация отходов – 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 на специализированных объектах сроком более чем на 11 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 июня 1998 года № 89-ФЗ (в редакции от 2 июля 2021 года) «Об отходах производства и потребления» (с изменениями и дополнениями, вступил в силу с 1 марта 2022 года).

Инициативы в области управления отходами и внедрение принципов циркулярной экономики

GRI 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 используемые материалы, объекты или отходы находили повторное применение или вторую жизнь – в оригинальном или декомпозированном состоянии. Мы стремимся направлять

в обращение безвозвратными методами только те отходы, повторное применение которых невозможно ни в каком виде. Тем не менее даже при безвозвратном обращении мы стремимся выбирать способы, которые влекут меньше негативных экологических последствий.

В 2022 году мы продолжили мониторинг всех видов образующихся отходов и способов обращения с ними.

КПЭ	Результат 2019	Результат 2020	Результат 2021	Результат 2022
Доля отходов, переданных на утилизацию, от всех образовавшихся отходов, %	23	44	71	45
Доля неопасных отходов, переданных на утилизацию, от всех образовавшихся неопасных отходов, %	27	72	78	51
Доля опасных отходов, переданных на утилизацию, от всех образовавшихся опасных отходов, %	2	1	61	38
Доля переданных на утилизацию масел от всего объема образования отработанных масел, %	40	92	99,94	99,81
Количество образованных отходов, тонн	12 064	18 082	13 130	8 798

Мы проводим планомерную работу по передаче максимально возможного количества образованных отходов на утилизацию. Несмотря на образование отходов с низким потенциалом утилизации из-за специфики выполняемых в 2022 году отходоёмких работ, их доля составила 45 %.

В 2022 году снижение количества образующихся отходов (КПЭ № 5) связано со снижением объемов образования отходов от разовых работ.

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

Вопрос снижения количества образующихся отходов 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.

В 2022 году был принят Федеральный закон от 14 июля 2022 года № 268-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об отходах производства и потребления» и отдельные законодательные акты Российской Федерации», механизмы регулирования которого компания планирует внедрять в свою деятельность по управлению отходами и побочными продуктами производства.

45 %
 доля отходоёмких работ в 2022 году



Мы комплексно подходим к решению вопросов эффективного управления отходами и стремимся максимально снизить негативное воздействие отходов производственных филиалов на окружающую среду

Еще одним важным направлением деятельности компании в области обращения с отходами является эксплуатация собственных объектов размещения отходов Среднеуральской ГРЭС и Невинномысской ГРЭС 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.

Мы комплексно подходим к решению вопросов эффективного управления отходами и стремимся максимально использовать принципы циркулярной экономики, снижая до нуля негативное воздействие отходов производственных филиалов на окружающую среду. В 2023 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 намерены распространять знания о принципах циркулярной экономики, привлекая все больше заинтересованных сторон к более активному внедрению данной модели.

Шламоотвал Конаковской ГРЭС



До 2000-х годов основным топливом на Конаковской ГРЭС был мазут. В результате его сжигания образовывалась зола, которая оседала на поверхностях нагрева котлов, и ее нужно было смывать, чтобы оборудование могло исправно работать. Образованные отходы – отмывочные воды с высоким содержанием золы – необходимо хранить в специальных местах, чтобы исключить их попадание в окружающую среду. В сентябре 2022 года на Конаковской ГРЭС были успешно завершены работы по ликвидации шламоотвала – емкостей с асфальтобетонным покрытием для хранения отмывочных вод.

Сейчас Конаковская ГРЭС работает преимущественно на газе. Специалисты компании проработали альтернативные решения по очистке отмывочных вод от сжигания мазута на специально созданном узле нейтрализации и утилизации.

В результате демонтажа конструкций шламоотвала было образовано около 8 тыс. тонн отходов остатков асфальтобетонных конструкций. Из них 46 % было передано на вторичное использование для производства асфальтобетонных смесей, 52 % было передано специализированной организации для использования в деятельности по удалению посторонних примесей из воды. Бетонные конструкции были раздроблены в асфальтобетонную крошку с последующей передачей на завод по производству асфальтобетонных смесей, и лишь 2 % отходов передано для размещения на объектах размещения отходов.

На месте шламоотвала была выполнена планировка земельного участка с внесением растительного грунта и посевом луговых трав.

Управление радиоактивными отходами

Некоторые аспекты нашей производственной деятельности сопряжены с образованием радиоактивных отходов (РАО). Данный вид отходов образуется в компании в процессе очистки артезианской воды на Конаковской ГРЭС. Содержащиеся в артезианской воде естественные радионуклиды, в частности радий-226 и его дочерние продукты, накапливаются на фильтрующем материале. Данные РАО относятся к 4 классу¹ удаляемых твердых РАО.

Компания 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. Данные инструкции полностью соответствуют нормативным актам в сфере радиационной безопасности. Обращение с радиоактивными отходами осуществляется специализированными организациями, имеющими лицензию на предоставление услуг по обращению с РАО, на основе заключенных договоров.

В 2022 году выгрузка, упаковка, перевозка и размещение на промежуточное хранение радиоактивных отходов не осуществлялись.

Образование и утилизация РАО

Год	2018	2019	2020	2021	2022
Образовано РАО	12,5 м ³ (12,11 тонны)	14,5 м ³ (15,79 тонны)	17,0 м ³ (20,76 тонны)	12,0 м ³ (14,17 тонны)	0
Вывезено РАО	12,5 м ³ (12,11 тонны)	14,5 м ³ (15,79 тонны)	11,5 м ³ (14,00 тонны)	17,5 м ³ (20,83 тонны)	0
Хранение РАО в пункте временного хранения	0	0	5,5 м ³ (6,65 тонны)	0	0
Мероприятия	Замена фильтрующего материала на ионообменных фильтрах				

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, эксплуатации вспомогательного оборудования и антигололедной обработки дорог на территории наших производственных объектов.

Расход вспомогательных ресурсов в 2022 году составил 4 122 тонны, что на 8 % меньше, чем в 2021 году. Расход вспомогательных ресурсов имеет неравномерную динамику и зависит

от качества исходной воды, графиков замены фильтрующих материалов и периодичности выполнения плановых ремонтов.

В 2022 году изменился расход вспомогательных ресурсов на Среднеуральской ГРЭС, что связано с эксплуатацией очистных сооружений.

Увеличение расхода смазочного масла в целом по компании на 7 % и снижение расхода трансформаторного масла на 17 % по сравнению с 2021 годом было связано с неравномерной динамикой периодичности выполнения плановых ремонтов эксплуатируемого оборудования.

¹ В соответствии с Критериями отнесения твердых, жидких и газообразных отходов к радиоактивным отходам, утвержденными Постановлением Правительства Российской Федерации от 19 октября 2012 года № 1069.



На Конаковской ГРЭС используется схема совместной регенерации Н-катионитовых фильтров II ступени с Н-катионитовыми предвключенными фильтрами («Н-голодные» фильтры).

Фильтры предназначены для умягчения (обессоливания и опреснения) обрабатываемой воды и состоят непосредственно из фильтров и баков для регенерационных растворов (серной кислоты).

7%

экономия серной кислоты от ее годовой потребности на регенерацию катионита

Для регенерации катионита, то есть удаления ранее поглощенных катионов из обрабатываемой воды, в Н-катионитовых фильтрах II ступени используется 2–4 % раствор серной кислоты, который готовят в эжекторе и пропускают затем через слой катионита. Так как серную кислоту берут с избытком для полноты регенерации катионита, то в отработанном регенерационном растворе остается серная кислота в количестве, достаточном для проведения регенерации катионита и в Н-предвключенных фильтрах. Поэтому этот отработанный раствор кислоты не направляют в дренаж, а используют повторно для регенерации. При совместной регенерации Н-фильтров II ступени и Н-предвключенных фильтров обеспечивается экономия воды на приготовление регенерационного раствора и отмывку катионита по линии эжектора в количестве до 8 % от собственных нужд катионитовых фильтров, а также экономия серной кислоты в количестве до 7 % от ее годовой потребности на регенерацию катионита.

GRI 304-1

Биологическое разнообразие и сохранение природного наследия

Мы учитываем возможные риски и стремимся к охране и защите биоразнообразия на всех этапах своей деятельности. Это относится как к строительству новых объектов традиционной и альтернативной генерации, модернизации существующих мощностей и деятельности по производству тепловой и электрической энергии, так и к выводу из эксплуатации и демонтажу наших генерирующих объектов.

Мы выстраиваем взаимодействие по вопросам охраны и защиты биоразнообразия со всеми заинтересованными сторонами,

включая научные сообщества, органы государственной власти и местного самоуправления, общественные объединения и некоммерческие организации, а также местные сообщества.

Наши обязательства в этой области закреплены в **Экологической политике** и **Политике в области биологического разнообразия**, разработанных специально для этих целей.

В рамках практической реализации Политики в области биологического разнообразия нами разработан трехлетний **План мероприятий** по охране и защите биоразнообразия.



План мероприятий по охране и защите биоразнообразия



В Плате систематизированы все элементы управления деятельностью компании, связанной с воздействием на биоразнообразие и среду обитания. План определяет соответствующие виды-индикаторы чувствительных к изменениям животных и растений, список мероприятий по охране и защите биологического разнообразия, сроки реализации, ориентировочные объемы

финансирования, а также закрепляет механизмы участия заинтересованных сторон и подразделения, ответственные за реализацию мероприятий.

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

Анализ рисков в области биологического разнообразия

Мы вкладываем значительные ресурсы в анализ рисков на всех этапах и периодах работы электростанций, ориентируемся как на действующее законодательство, так и на принятые нами добровольные обязательства. Все наши проекты по строительству и реконструкции обязательно анализируются с точки зрения воздействия на окружающую среду. На основе такого анализа в случае необходимости разрабатывается план по защите растительного и животного мира. Аналогичным образом мы анализируем и производственную деятельность и принимаем меры по охране и защите биологического

разнообразия в соответствии с принципом иерархии минимизации воздействия¹.

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

В 2022 году мероприятия, предусмотренные Планом мероприятий по охране и защите биоразнообразия, были выполнены в полном объеме

Все наши проекты по строительству и реконструкции обязательно анализируются с точки зрения воздействия на окружающую среду

При оценке мы используем следующие общие параметры

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

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

GRI 304-2

В 2022 году по результатам проведенной оценки экологических аспектов в периметре тепловой генерации

Значимый экологический аспект

Воздействие на объекты животного мира при водозаборе из Невинномысского канала (НГРЭС)

Отведение производственных, дренажных и ливневых сточных вод (СУГРЭС)

были выявлены следующие значимые экологические аспекты, связанные с биологическим разнообразием.

Меры по снижению значимости

В отчетном периоде, в соответствии с установленными требованиями, нами была подготовлена и направлена в Азово-Черноморское территориальное управление Росрыболовства заявка на согласование материалов обоснования деятельности береговой насосной станции.

В 2022 году мы продолжили реализацию мероприятий, направленных на снижение значимости данного аспекта, в рамках проекта по оптимизации водопотребления и водоотведения.

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

Особо охраняемые природные территории

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 ведем усиленный мониторинг влияния нашей производственной деятельности на ее биоразнообразие.

Сохранение водных биологических ресурсов

Все наши электростанции оборудованы эффективными рыбозащитными устройствами, которые призваны снизить воздействие производственной деятельности на водные биологические ресурсы путем предотвращения их попадания в водозабор, что позволяет сохранять биологическое разнообразие поверхностных водных объектов.



Для более полной информации о мерах управления водными ресурсами см. раздел «**Ответственное водопользование**»

GRI 304-3



Сохранение орнитофауны



В рамках добровольных мер по сохранению популяции орлана-белохвоста компанией было принято решение обустроить 20 гнездовых платформ на особо охраняемой природной территории регионального значения Ростовской области – в природном парке «Донской». В 2022 году данные платформы были установлены на деревьях в местах естественного обитания орланов.

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.

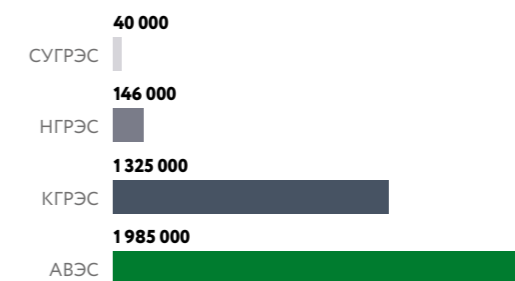
Для подтверждения полученных результатов мониторинг был продолжен в 2022 году. Он включил в себя изучение миграций, видового разнообразия и сезонной динамики, определение наличия или отсутствия редких и охраняемых видов птиц, оценку рисков столкновения птиц с ВЭУ. Рассматривались все биотопы территории Азовской ВЭС: сельхозугодья, близлежащие населенные пункты, прибрежные территории и акватории, древесные насаждения (лесополосы и т. п.). Мониторинг осуществлялся в осенний и зимний периоды года. По результатам были получены сведения о пребывании на территории размещения ВЭС и в окрестностях следующего редкого и исчезающего вида птиц, занесенного в Красную книгу Российской Федерации со статусом «У – уязвимые»: кобчик (Falco vespertinus). По результатам

мониторинга воздействие Азовской ВЭС на орнитофауну оценено как умеренно низкое.

Мы также заботимся о том, чтобы представители орнитофауны были в безопасности и на территории наших тепловых электростанций. Так, на открытых распределительных устройствах Конаковской ГРЭС установлены специальные устройства для отпугивания птиц, которые не допускают попадания чаек в рабочие элементы открытого распределительного устройства.

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

Расходы на охрану и защиту биологического разнообразия, руб.



Отчет о выполнении плана за 2021 и 2022 годы доступен по [ссылке](#)



Социальная ответственность бизнеса

1461

человек
численность персонала
на конец 2022 года

➤ Подробнее с. 119

0

случаев
производственного
травматизма среди
сотрудников компании
и подрядных организаций

➤ Подробнее с. 151

60,85

млн руб.
общий бюджет всех
проектов, направленных
на взаимодействие
с местными сообществами

➤ Подробнее с. 164

Создаем условия для развития и сотрудничества

Признаем и уважаем
уникальность каждого



Люди, с которыми мы работаем

Полную версию Плана по устойчивому развитию см. на [сайте](#)



Управление, развитие и мотивация сотрудников

Направление	Результат 2022	Цель 2023	ЦУР ООН
Развитие культуры многообразия и инклюзивности в компании, поддержка благополучия и здоровья сотрудников количество мероприятий, не менее	1	3	4, 5, 8, 10
Исследование климата % участия	63	66	8
Исследование уровня вовлеченности % вовлеченности	Н/Д	65	8
Женщины в менеджменте %, включая все руководящие позиции	23,0	23,5	5, 8
Гарантированное минимальное количество часов обучения часов на сотрудника / год, не менее	70	52	4, 8
Количество руководителей, занятых в активностях по внутреннему обучению и развитию ¹ % вовлеченных руководителей	10	15	4, 8
Процесс оценки и обратной связи % оцененных сотрудников	100	100	4, 8
Доля сотрудников с высоким потенциалом, задействованных в программах дополнительного обучения и развития, в т. ч. кросс-функциональных инициативах % сотрудников	20	25	8
Индивидуальный план развития для преемников на ключевые ² позиции %	100	100	8

Легенду и основные обозначения, используемые в Плане, см. в подразделе «Управление аспектами устойчивого развития»

СУЩЕСТВЕННАЯ ТЕМА

Управление, развитие и мотивация сотрудников

Наши сотрудники – наибольшая ценность и неотъемлемая составляющая успеха компании. Мы выстраиваем корпоративную культуру через призму устойчивого развития, признавая и уважая уникальность каждого и создавая комфортные условия для профессионального и личного роста.

¹ Внутренние тренеры, наставники, менторы, коучи (внутри года от общего количества руководителей).
² 1–2 линии Генерального директора.

Эффективное управление персоналом

Регламентирующие документы

Внутренние документы

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

Мы стремимся постоянно повышать эффективность выстроенной системы управления персоналом, основная задача которой заключается в профессиональном развитии сотрудников, повышении уровня их экспертизы, а также дальнейшем карьерном росте в периметре компании.

Подход компании к управлению персоналом закреплен в комплексе внутренних регламентирующих документов, которые составлены в соответствии с трудовым законодательством, принципами корпоративной и профессиональной этики.



Политика по многообразию и инклюзивности



GRI 3-3

Кодекс этики



Политика соблюдения прав человека

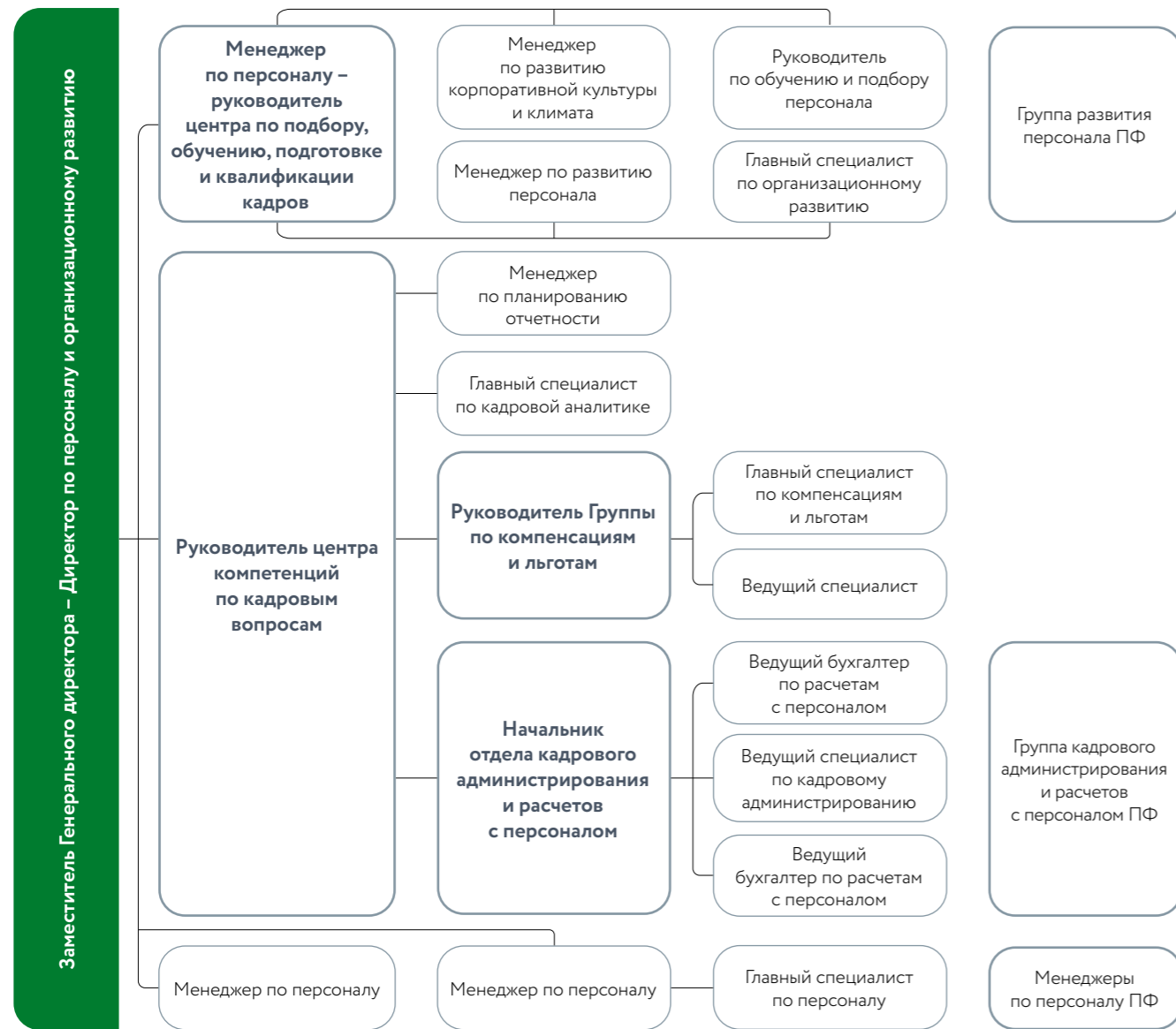


Регламентирующие документы



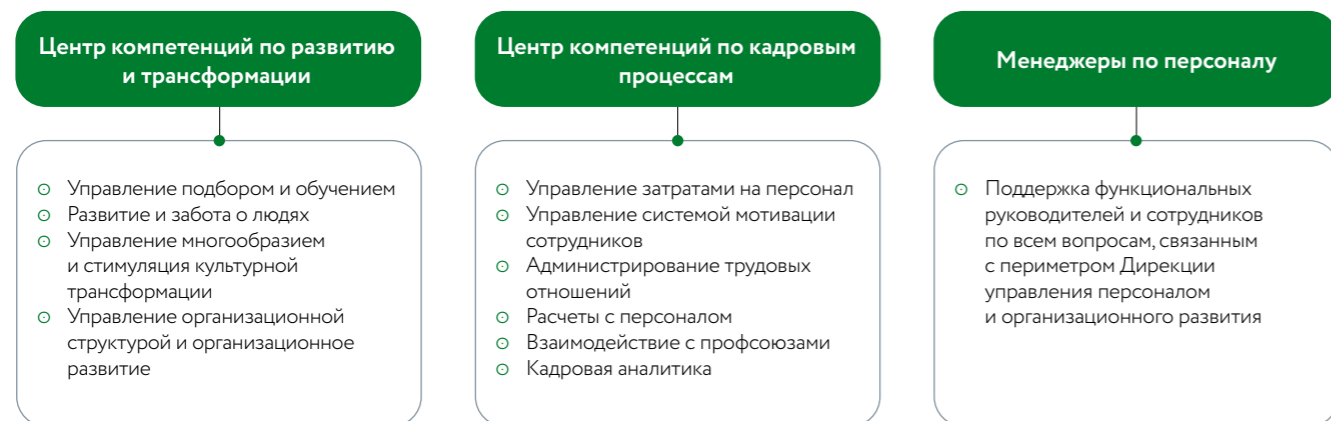
Политика по вознаграждению и возмещению расходов (компенсаций) членов исполнительных органов и иных ключевых руководящих сотрудников





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:



Мы продолжаем адаптировать и трансформировать бизнес-процессы в контексте изменений рынка труда, а также в связи со сменой контролирующего акционера. За 2022 год нам удалось:

- создать новые функциональные направления и адаптировать организационную структуру;
- запустить комплексную программу развития управленческих навыков;
- провести мероприятия по развитию и повышению цифровых навыков у сотрудников до требуемого для эффективного управления процессами уровня;
- отремонтировать и обустроить офисные помещения в соответствии с новыми режимами работы, улучшить бытовые условия в производственных филиалах;
- провести мероприятия для продвижения здорового образа жизни;
- реализовать серию инициатив по поддержке многообразия и инклюзивности.

Ключевыми достижениями Дирекции по персоналу в 2022 году стали:

- рост производительности;
- улучшение гендерного баланса в подборе и составе преемников;
- подбор и прием персонала для Кольской ВЭС.

Два основных вызова, с которыми мы столкнулись в 2022 году:

- организация возвращения сотрудников к работе в офисе с сохранением возможности дистанционной работы один-два раза в неделю;
- формирование новой организационной структуры (Дирекции по эксплуатации и ремонту ВИЭ) для поддержки объектов возобновляемой энергетики и обеспечение персоналом строящейся Кольской ВЭС с учетом ухода части иностранных компаний – поставщиков высокотехнологичного оборудования и услуг.

Эффективность процессов управления персоналом периодически анализируется внутренним аудитом

Наша стратегия по развитию человеческого капитала, как и прежде, включает в себя три основных направления, в соответствии с которыми

структурируются все наши проекты, программы и мероприятия, а также на которых строится управление данной существенной темой.

Эффективность и социальное партнерство

Мы используем систему постановки целей для сотрудников и подразделений компании с применением системы ключевых показателей эффективности. Большинство производственных процессов автоматизировано, внедрены информационные инструменты, доступность к которым обеспечивается через повышение уровня цифровых навыков сотрудников, обеспечение сотрудников корпоративными смартфонами и сим-картами.

Мы реализуем стратегию по эффективному управлению всеми расходами, включая расходы на оплату труда.

На протяжении ряда лет мы внедряем стратегию повышения эффективности компании через оптимизацию бизнес-процессов, 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 социального партнерства.

В компании действуют коллективные договоры, предусматривающие льготы для сотрудников.

В 2022 году перечень льгот был расширен: сотрудники производственных филиалов получили возможность компенсации части затрат на питание, а сотрудники филиала «Центральный офис» – ежегодную материальную помощь к отпуску.

Также в 2022 году стороны социального партнерства пришли к соглашению об изменении программы негосударственного пенсионного обеспечения сотрудников, изменения вступили в силу с начала 2023 года.

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, продвижения по службе. Мы поддерживаем и стимулируем формирование у сотрудников культуры ответственности за собственное развитие.

В компании действует концепция мягкого лидерства, основанная на признании и развитии сильных сторон (талантов) сотрудников. Она направлена на формирование человекоцентричной модели управления, во главе которой находятся таланты и культура обратной связи. Сохраняя систему обязательного профессионального обучения, мы постоянно расширяем выбор обучающих программ для сотрудников, 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. В свою очередь, и Совет директоров 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 новых, перспективных индивидуальных и управленческих способностей, 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.

Мы поддерживаем корпоративную культуру на высоком уровне, уделяя особое внимание развитию культуры безопасности, повышению вовлеченности и благополучия каждого сотрудника. Благодаря крупным кросс-функциональным проектам, таким как проект #ЖивиБезопасно, направленным на дальнейшее совершенствование культуры безопасности в компании, а также связанным с ними глубоким исследованием 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.

➔ Подробнее см. раздел «Здоровье и безопасность»

Мы считаем качество адаптации наших сотрудников к работе в условиях пандемии (так называемой «новой нормальности») важным фактором устойчивости компании. В усилении данного фактора нам помогают опросы и исследования, на основании которых формируются планы действий, прогресс исполнения которых доводится до всех сотрудников через коммуникационные кампании. Мы активно продвигаем принципы многообразия и инклюзивности, совершенствуемся и меняемся, учитывая мнение наших сотрудников через проведение регулярных опросов.

Культура и вовлеченность

Структура персонала

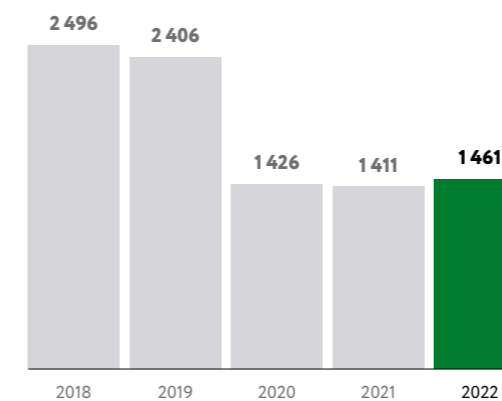
Численность персонала на конец 2022 года составила 1 461 человек. Увеличение численности относительно показателей 2021 года произошло из-за изменения структуры компании в результате введения в ее периметр новых компетенций, связанных с реализацией проектов возобновляемой энергетики, а также заменой услуг, ранее предоставляемых группой компаний предыдущего контролирующего акционера.

Среднее количество сотрудников в производственных филиалах компании практически одинаково. Несколько меньшее число сотрудников работает в центральном офисе, выполняя управленческие или поддерживающие

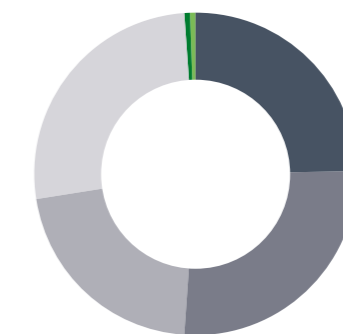
задачи. Самыми малочисленными структурными единицами являются Азовская и Кольская ВЭС, поскольку они являются инновационными генерирующими объектами, работа которых автоматизирована и не требует присутствия большого количества оперативного персонала.

Мы ценим долгосрочные отношения с нашими сотрудниками, поэтому подавляющее большинство из них работает 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.

Динамика численности персонала на конец года¹, человек



Численность персонала в разбивке по филиалам и дочерним обществам, %



КГРЭС	24,8
НГРЭС	26,5
ЦОФ	21,3
СУГРЭС	26,5
АВЭС	0,6
КВЭС	0,3

Портрет наших сотрудников

Мы поощряем многообразие и верим, что коллектив, состоящий из людей с различным жизненным опытом и культурным базисом, способен к выполнению более сложных рабочих задач. Ежегодно мы обновляем портрет

сотрудника ПАО «ЭЛ5-Энерго», демонстрирующий разнообразие нашего персонала и позволяющий более эффективно выстраивать систему управления.

GRI 2-7

GRI 405-1

1 461

человек

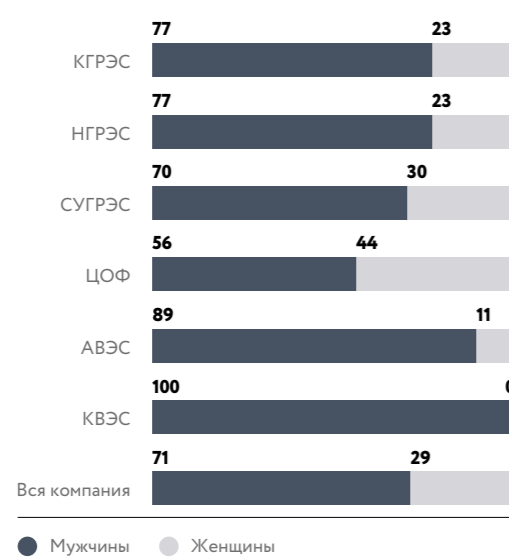
численность персонала на конец 2022 года

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. Данные за 2018–2019 годы включают численность персонала Рефтинской ГРЭС.

29 %

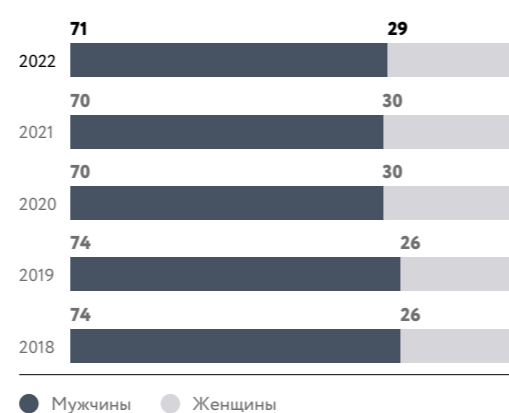
доля женщин среди сотрудников компании

Гендерный состав сотрудников, %



С учетом специфики отрасли (в том числе из-за наличия вредных факторов на ряде рабочих мест) и особенностей физического труда на станциях среди наших сотрудников больше мужчин, чем женщин (в первую очередь среди рабочих специальностей).

Динамика гендерного состава сотрудников, %

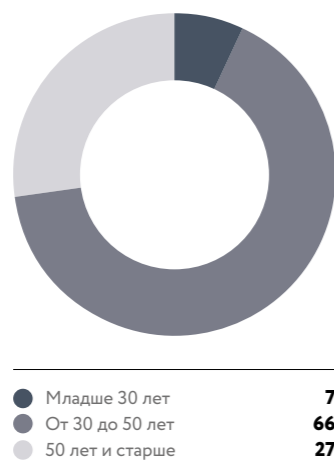


Мы поощряем стремление женщин к занятию руководящих должностей: за последний год доля женщин, занимающих руководящие позиции (первого уровня подчинения Генеральному директору), а также женщин – руководителей среднего звена осталась на прежнем, высоком уровне.

42

года
средний возраст сотрудников нашей компании

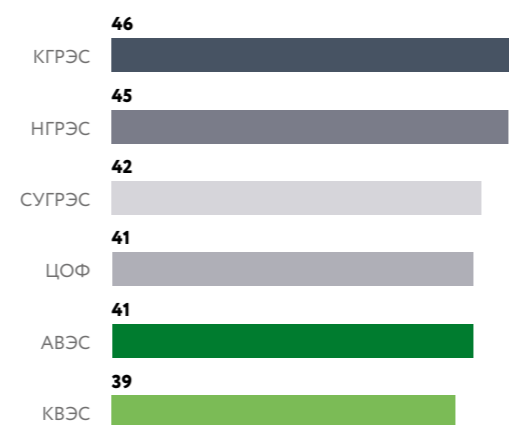
Сотрудники в разбивке по возрасту, %



Средний возраст сотрудников нашей компании – 42 года.

При этом мы с радостью принимаем молодых специалистов и поддерживаем их карьерный рост.

Средний возраст сотрудников компании, лет



Сотрудники же старшего возраста для нас являются ценнейшим активом и сосредоточением экспертизы и накопленного опыта, обеспечивающего преемственность поколений.



Портрет наших сотрудников

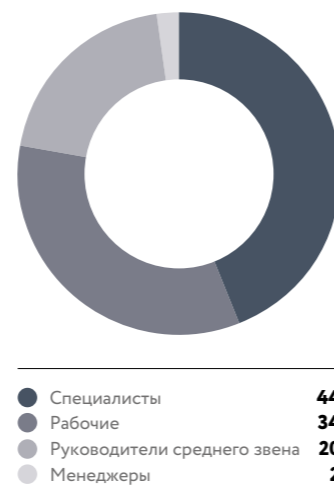
Категории сотрудников	Менеджеры	Руководители	Специалисты	Рабочие
Описание категорий	Должности руководителей, отвечающих за координацию выделенных функций или функциональное управление сотрудниками в периметре компании, которые относятся к списку должностей высокой степени ответственности в соответствии 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
Примеры	<ul style="list-style-type: none"> Генеральный директор Заместители Генерального директора Директор по внутреннему аудиту Директора первой линии подчинения Заместителям Генерального директора и т. п. 	<ul style="list-style-type: none"> Заместитель директора по производству – главный инженер производственного филиала Старший менеджер / менеджер группы Начальник управления / службы / отдела Менеджер по персоналу и т. п. 	<ul style="list-style-type: none"> Специалист: главный / ведущий / по категориям Коммерческий диспетчер Технолог балансирующего рынка Инспектор по направлению Техник Мастер и т. п. 	<ul style="list-style-type: none"> Старший машинист / машинист-обходчик Машинист энергоблока Машинист котла Электрослесарь Электрогазосварщик Лаборант химического анализа Слесарь по направлению Водитель и т. п.



Гендерный состав топ-менеджмента, %



Сотрудники в разбивке по категориям, %



1,6 %

доля топ-менеджмента компании от общего количества сотрудников

На долю топ-менеджмента в нашей компании приходится 1,6 % от общего количества сотрудников. Сюда входят сотрудники первого уровня подчинения Генеральному директору.

Наибольшую часть сотрудников компании (почти половину) составляют рабочие, выполняющие производственные задачи на наших генерирующих объектах. Поддерживаемое в компании соотношение руководящего состава сотрудников к не руководящему является оптимальным, позволяющим успешно реализовывать все поставленные задачи.

Многообразие и инклюзивность

Мы соблюдаем принципы обеспечения инклюзии, равных прав и недопущение дискриминации на всех этапах взаимоотношений с сотрудниками, начиная с процесса найма и заканчивая процедурами оценки и продвижения по службе

Важнейшей частью нашей корпоративной культуры является обеспечение инклюзии, равных прав и недопущение дискриминации. Это выражается в предоставлении всем равных условий 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 их политической, религиозной, национальной, этнической, расовой, лингвистической, гендерной и возрастной принадлежности и других индивидуальных особенностей, мотивируем сотрудников развиваться в личном и профессиональном аспектах, добиваться большего на протяжении всей карьеры, при этом предоставляя им доступ к инструментам для подобного роста через обучающие онлайн-платформы, организацию внутренних

тренингов с приглашением экспертов в различных областях.

Мы соблюдаем данные принципы на всех этапах взаимоотношений с сотрудниками, начиная с процесса найма и заканчивая процедурами оценки и продвижения по службе. Все наши суждения относительно наших сотрудников основываются исключительно на их компетенциях и профессиональных навыках.

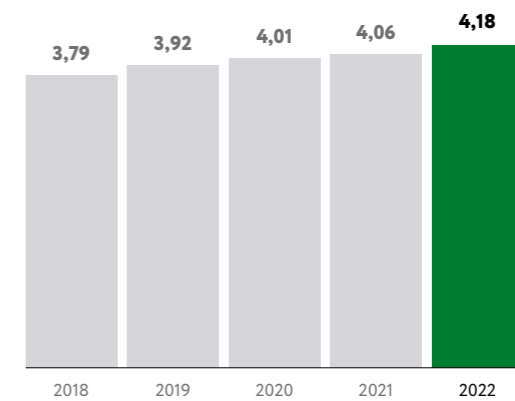
➤ Подробнее о развитии корпоративной культуры см. подраздел «Культура и вовлеченность»

Эффективность и социальное партнерство

Производительность труда

Направляя ресурсы на развитие и мотивацию персонала, мы уделяем внимание повышению их производительности, перестраиваем бизнес-процессы и находим области для изменений, в том числе за счет выстроенной во всех филиалах системы улучшений. Наши сотрудники выступают активными участниками процесса улучшений, выявляют и предлагают направления для оптимизации и внедрения инновационных решений для роста производительности труда и эффективности работы станций.

Производительность труда¹, МВт/ССЧ²



$$\text{Производительность труда} = \frac{\text{Установленная электрическая мощность}}{\text{Средняя численность персонала}}$$

Последовательный рост данного показателя за последние пять лет связан с внедрением стратегии по повышению эффективности процессов станций и связанной с этим планомерной оптимизацией численности персонала.

Эффективность персонала также оценивается в соответствии с действующей в компании системой вознаграждения, которая основана на ключевых показателях эффективности (КПЭ) для функциональных направлений. КПЭ включают в себя финансово-экономические цели, показатели

безопасности труда и экологической безопасности, критерии операционной эффективности и учитывают бизнес-цели, которые ставит перед собой наша компания в краткосрочном и долгосрочном периоде.

Мы гордимся тем, что эффективность наших сотрудников продолжает расти как по объективным показателям (КПЭ), так и по мнению самих сотрудников и их руководителей, отраженному в различных опросах по вовлеченности, климату и безопасности.

Социальное партнерство

В 2022 году мы заключили коллективные договоры на новый трехлетний период 2023–2025 годов. При обновлении документов стороны социального партнерства исходили из необходимости

совершенствования условий ранее действовавших коллективных договоров, обеспечивая их преемственность, а также устойчивый баланс интересов работодателя и сотрудников.

Наши сотрудники выступают активными участниками процесса улучшений, выявляют и предлагают направления для оптимизации и внедрения инновационных решений

➤ Подробнее о климате и вовлеченности см. подраздел «Культура и вовлеченность»

GRI 2-30

¹ Данные в графике указаны без учета Рефтинской ГРЭС.
² ССЧ – среднесписочная численность компании за отчетный год.



100%

сотрудников охвачено действием коллективных договоров¹

Уровень льгот и компенсаций, предоставляемый сотрудникам компании, на протяжении многих лет является одним из самых высоких в отрасли и регионах присутствия компании. При этом компания уделяет большое внимание анализу конкурентоспособности предоставляемых льгот. В связи с этим в 2022 году перечень льгот и компенсаций был расширен: сотрудники производственных филиалов получили возможность компенсации части затрат на питание, а сотрудники филиала «Центральный офис» – ежегодную материальную помощь к отпуску.

Также в 2022 году стороны социального партнерства пришли к соглашению об изменении программы негосударственного пенсионного обеспечения сотрудников. Данные изменения вступили в силу с начала 2023 года.

В 2022 году были проведены запланированные коммуникационные сессии для сотрудников компании с целью повышения их осведомленности о стратегии компании в области регулирования социально-трудовых отношений, изменения системы негосударственного пенсионного обеспечения, а также системы оплаты труда в компании.

Уровень льгот и компенсаций, предоставляемый сотрудникам компании, на протяжении многих лет является одним из самых высоких в отрасли и регионах присутствия компании

Количество сотрудников, состоящих в первичных профсоюзных организациях, %

Конаковская ГРЭС



Невинномысская ГРЭС



Среднеуральская ГРЭС



Центральный офис



¹ В соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации.

Мотивация и вознаграждение

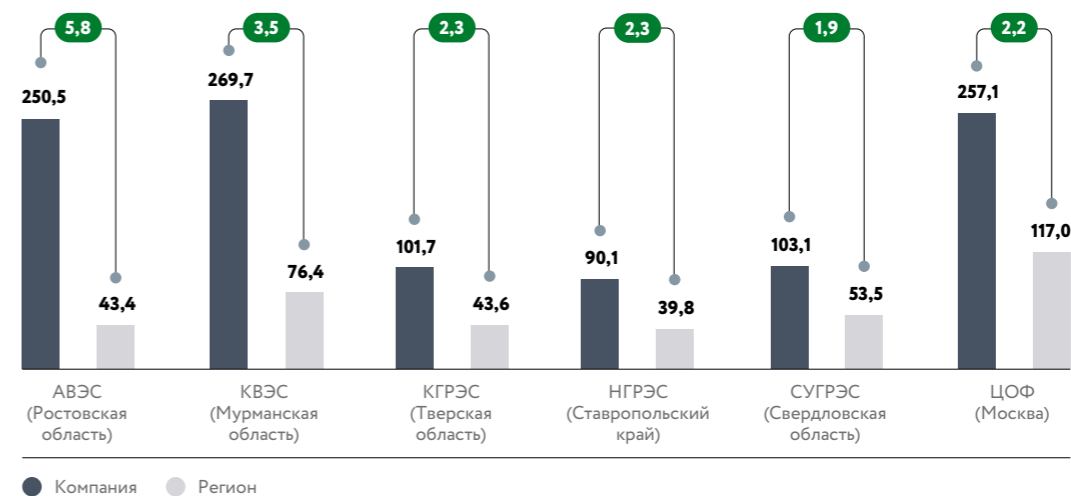
Важный аспект нашей работы с персоналом – не только его развитие, но и мотивация. Своим сотрудникам мы предлагаем как материальную, так и нематериальную компенсацию, обеспечивая достойный уровень оплаты труда и компенсационный пакет. Мы заботимся о том, чтобы никакие трудности не влияли на достойный и конкурентоспособный уровень заработной платы, который бы обеспечивал нашим сотрудникам комфортный уровень жизни.

Мы предлагаем нашим сотрудникам конкурентоспособный компенсационный пакет, сопоставимый с уровнем оплаты труда по отрасли и значительно превышающий средние значения во всех регионах расположения филиалов компании.

Вознаграждение сотрудников подлежит 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.

В 2022 году, несмотря на непростой внешний контекст, компания пересмотрела заработные платы сотрудников даже в большем размере, чем в предыдущие годы, подтвердив репутацию компании как надежного работодателя. Также в конце 2022 года мы направили дополнительные средства на выплату разовых вознаграждений сотрудникам за достижения, имеющие особое значение для компании. В целом средняя заработная плата сотрудников компании превышает среднюю заработную плату в регионах присутствия в 1,9–5,8 раза (в зависимости от региона).

Примерное соотношение средней заработной платы в компании к уровню в регионах присутствия компании, тыс. руб.



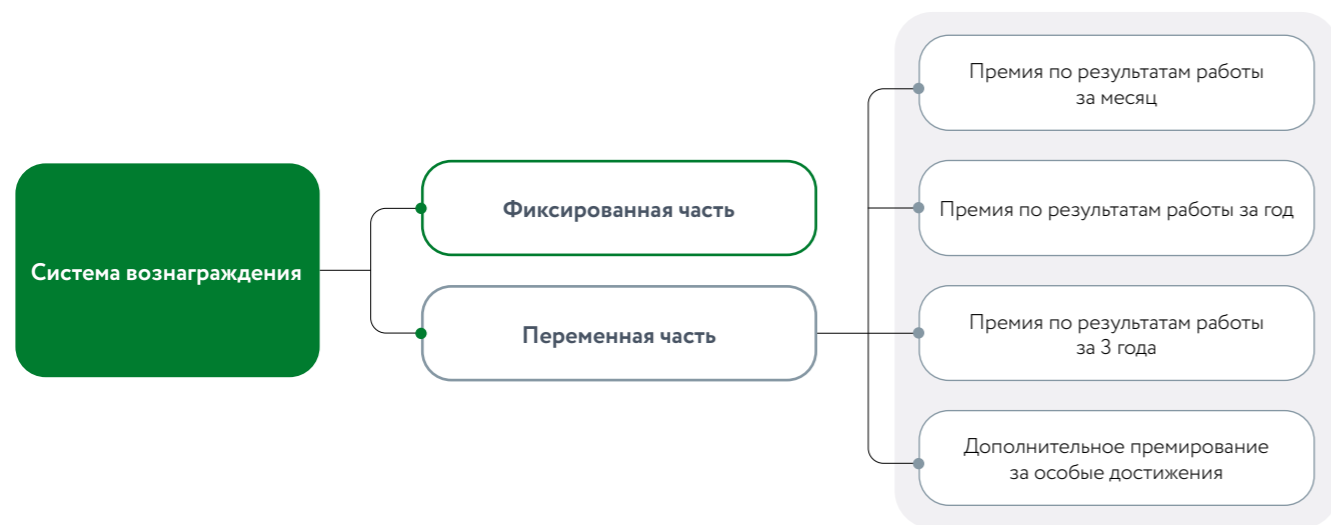
GRI 202-1

GRI 405-2

GRI 202-1



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.



При определении размера и состава вознаграждения мы руководствуемся исключительно профессиональными навыками и компетенциями и не допускаем никаких форм дискриминации

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 (грейдинга), в соответствии с данными рынка по уровням вознаграждения, которые предоставляются компаниями-консультантами.

Для повышения объективности оценки потенциала и производительности каждого отдельно взятого сотрудника мы, начиная с 2021 года, планомерно внедряем дополнительные инструменты, позволяющие повышать объективность и прозрачность принятия решений по вопросам вознаграждения. Ярким примером такого инструмента является «Матрица результативности-потенциала». В основе инструмента лежит деление сотрудников на девять групп в зависимости от их производительности и потенциала.

При определении размера и состава вознаграждения мы руководствуемся исключительно профессиональными навыками и компетенциями и не допускаем никаких форм дискриминации.

Особое внимание мы уделяем контролю за соотношением вознаграждений мужчин и женщин. Для его расчета в компании используется среднее годовое вознаграждение¹ 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.

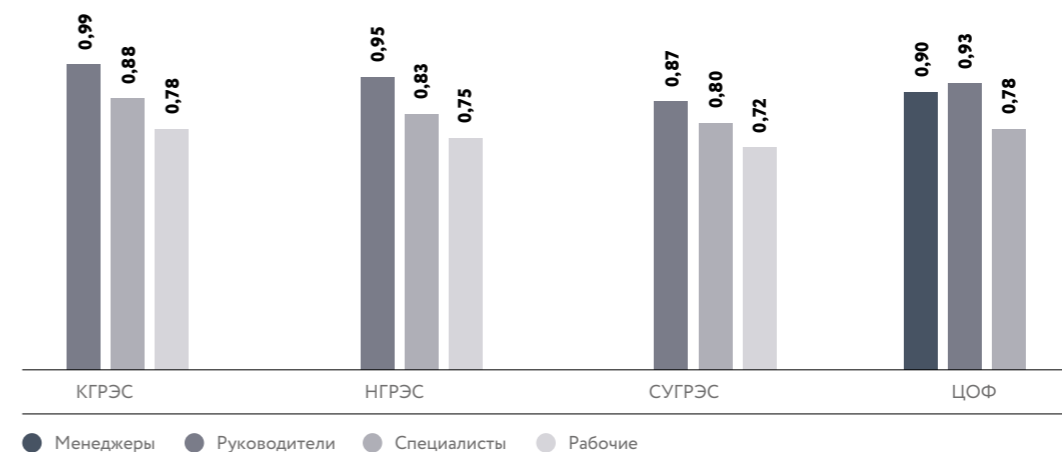
¹ Объем годового вознаграждения состоит из следующих фактически выплаченных позиций в соответствии с отчетностью по РСБУ: оклад, доплата за вредные условия труда, оплата ночных и вечерних часов, оплата приемки смены, сверхурочные, выплаты за работу в выходные и праздничные дни, отпускные начисления, премии, материальная помощь к отпуску в производственных филиалах, компенсация детских путевок.

Самое существенное отклонение уровня дохода женщин по отношению к уровню дохода мужчин в меньшую сторону наблюдается в категории рабочих в 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 в производственных филиалах, так и в центральном офисе компании.

В связи со спецификой деятельности Азовской ВЭС и Кольской ВЭС большая часть их сотрудников – мужчины, поэтому показатели уровня соотношения заработной платы не учтены в графике.

Соотношение заработной платы женщин и мужчин в 2022 году на основании годового вознаграждения



Соотношение совокупного годового вознаграждения самого высокооплачиваемого сотрудника компании к среднему годовому вознаграждению остальных сотрудников в 2022 году составило 28,6, прирост данного показателя по сравнению с данными 2021 года (19,8) связан со сменой Генерального директора, являющегося самым высокооплачиваемым сотрудником. Соотношение прироста вознаграждения самого высокооплачиваемого сотрудника к остальным сотрудникам компании в этом году составило 7,3.

↓ Подробнее о системе и размерах вознаграждения руководителей см. **Годовой отчет**



↓ Подробнее о системе и размерах вознаграждения руководителей см. **Положение о выплате членам Совета директоров и комитетов Совета директоров вознаграждений и компенсаций**



➔ Подробнее о системе и размерах вознаграждения руководителей см. раздел **«Структура корпоративного управления»**

GRI 405-2

GRI 2-21

7,3
соотношение прироста вознаграждения самого высокооплачиваемого сотрудника к остальным сотрудникам компании в 2022 году



GRI 401-1

Привлечение и развитие талантов



5,4 %

составила добровольная текучесть персонала в 2022 году

Текучесть и привлечение персонала

Общая текучесть персонала в 2022 году составила 8,6 % (+1,5 % к 2021 году), рост данного показателя в основном обусловлен плановым выходом на пенсию ряда сотрудников. При этом добровольная текучесть снизилась на 1,3 %, до уровня 5,4 %. Несмотря на агрессивность рынка труда, мы прилагаем усилия для удержания наших сотрудников за счет внедрения программ вовлеченности персонала, основанных на учете мнения сотрудников и направленных на улучшение корпоративной культуры, расширения программ профессионального и личного развития и планирования карьеры сотрудников. Кроме того, мы проводим постепенное повышение уровня заработных плат, учитывая результативность каждого конкретного

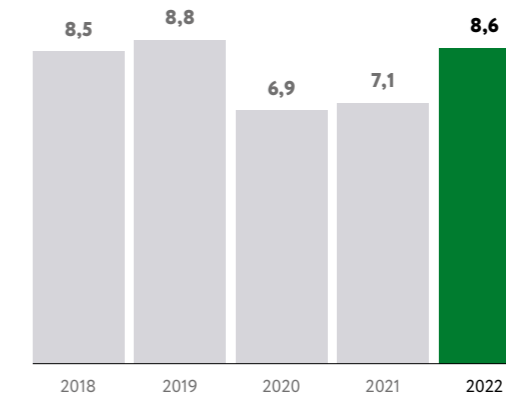
сотрудника и оценку его работы за прошедший период, а также стремимся к сокращению гендерного разрыва в компенсационных пакетах сотрудников.

Анализу причин текучести персонала мы уделяем особое внимание, рассматривая каждый случай увольнения и анализируя показатели 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, долгосрочную мотивацию и, как следствие, снижающей экономические потери, вызванные добровольным движением персонала.

GRI 2-8

Превышение числа нанятых сотрудников (163 человека) над количеством покинувших компанию (121 человек) объясняется привлечением ряда специалистов для обеспечения непрерывности проекта строительства Кольского ветропарка и технологических процессов генерации, а также с целью замены услуг, ранее предоставляемых группой компаний бывшего контролирующего акционера, и в рамках оптимизации модели временного предоставления персонала (аутстаффинг).

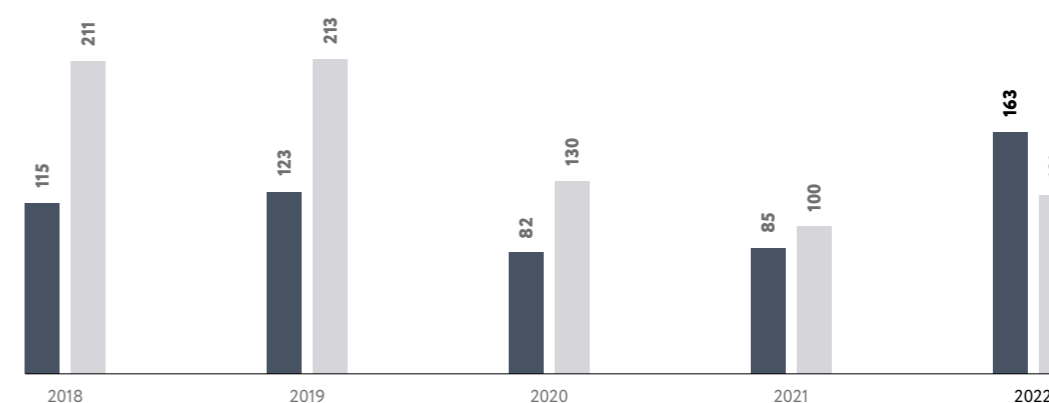
Динамика текучести, %



163

человека
число сотрудников, нанятых в 2022 году

Общее число нанятых и уволенных сотрудников, человек



● Общее количество сотрудников, нанятых в отчетном периоде
● Общее количество сотрудников, уволенных в отчетном периоде

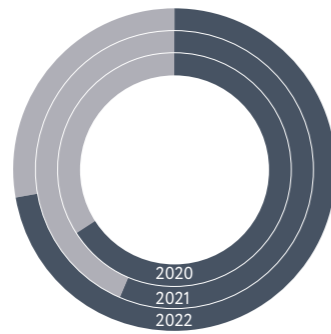
В дополнение к динамичному найму сотрудников в третьем квартале 2022 года сотрудники административных подразделений компании (как в производственных филиалах, так и в центральном офисе) начали возвращение к режиму стационарной работы с элементами удаленной работы. Сочетание работы в офисе и из дома позволило сотрудникам плавно адаптироваться к пост-пандемийному режиму работы без потери производительности. Для адаптации к новому гибриднему режиму работы была проведена серия онлайн- и офлайн-мероприятий «Возвращение в офис».

Всего в 2022 году было нанято 163 человека, из которых 28 % – женщины (против 44 % в 2021 году). Снижение количества женщин, принятых в компанию, напрямую связано с введением в эксплуатацию Кольской ВЭС, расположенной в условиях Крайнего Севера, при этом гендерное соотношение персонала компании остается примерно на том же самом уровне. Мы продолжаем фокусную работу по увеличению количества женщин, рассматриваемых в коротких списках кандидатов на имеющиеся вакансии при внешнем найме. Данный показатель остается на высоком уровне и составил 52 % (-5 % к показателям 2021 года).

52 %

доля женщин в финальном списке при отборе кандидатов

Вновь нанятые сотрудники в разбивке по полу в 2020–2022 годах, человек

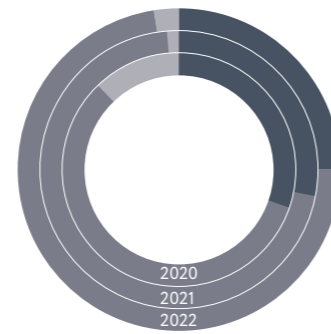


Год	Мужчины	Женщины
2022	118	45
2021	48	37
2020	54	28

Качество подбора мы оцениваем по следующим показателям:

- средний срок закрытия вакансий, который в 2022 году составил 42 рабочих дня, что на пять дней больше аналогичного показателя в 2021 году, что связано с более высокой динамичностью рынка труда в отчетный период;

Вновь нанятые сотрудники в разбивке по возрасту в 2020–2022 годах, человек



Год	До 30 лет	От 30 до 50 лет	Старше 50 лет
2022	41	118	4
2021	24	60	1
2020	25	47	10

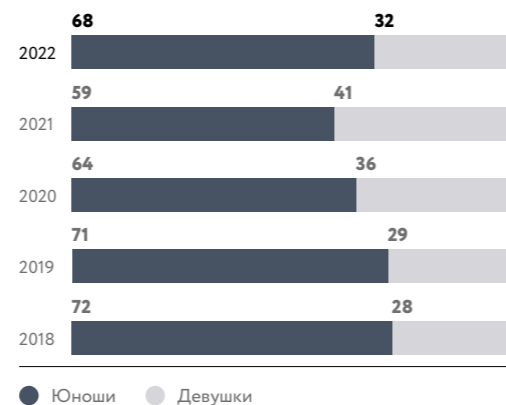
- количество уволившихся в течение первых трех месяцев – данный показатель составляет 13 % (против 5 % в 2021 году), оценивается нами как средний и говорит о необходимости пристального внимания к качеству отбора кандидатов и повышению качества их дальнейшей адаптации.

Молодые специалисты

Мы хотим, чтобы как можно больше молодых людей, учащихся среднеспециальных и высших учебных заведений, познакомились с нашей компанией и ее корпоративной культурой.

В 2022 году 22 студента прошли стажировку в ПАО «ЭЛ5-Энерго», из них 15 – финалисты Цифровых дней отбора, проведенных компанией в 2021 году. С 2022 года мы вернулись к очному формату взаимодействия с профильными образовательными учреждениями и планируем развивать и усиливать сотрудничество с ними в будущем.

Количество стажеров в разбивке по полу, %



22

студента прошли стажировку в ПАО «ЭЛ5-Энерго» в 2022 году

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, среднеспециальных учебных заведениях и вузах и рассказываем на примере нашей компании о возможностях профессионального и карьерного роста и развития для девушек.

Обучение сотрудников, сохранение знаний и передача опыта

Развитие персонала – важнейший стимул роста потенциала нашей компании. 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 и потребностях, соответствующих текущей ситуации. Так, уже третий год сотрудникам компании предоставляется возможность самостоятельно определять направления для повышения квалификации в области управленческих навыков, включая мини-МВА, повышение квалификации, профессиональную переподготовку (по желанию) и навыковое обучение. Обучение проходит в онлайн-формате, что позволяет сотрудникам

определять график и режим обучения самостоятельно. В 2022 году возможностями внешней обучающей платформы воспользовалось более 200 человек, при этом суммарное количество часов обучения составило 14 250 часов.

В связи с пандемией и удаленным режимом работы практически все наше обучение до середины 2022 года проходило в онлайн-формате. В связи с этим особое внимание мы уделяли и продолжаем уделять эффективности обучения и поиску новых подходов и инструментов. Например, вместе с внутренними тренерами в 2021 году мы разработали подход к обучению оперативного персонала (эксплуатация оборудования электростанций) и ремонтного персонала, который активно внедрялся в течение всего 2022 года.

GRI 404-1

GRI 404-2

Мы гордимся тем, что ПАО «ЭЛ5-Энерго» признано работодателем № 1 в сфере электроэнергетики и является третьим в списке лучших работодателей России по версии РБК по итогам 2022 года



GxFactor

В целях совершенствования ключевых технических навыков ремонтного персонала был сформирован каталог из 54 критичных компетенций, проведена интегральная оценка владения данными компетенциями среди сотрудников ремонтного блока, на основании чего составлена карта областей улучшения, расставлены приоритеты и проведена работа по повышению уровня владения компетенциями в форматах тренингов, повышению квалификации по специальности и наставничества через обучение на рабочем месте.

В 2022 году программа охватывала более 200 сотрудников производственных филиалов (или 16 % от общего числа ремонтно-эксплуатационного персонала наших тепловых электростанций). План обучения на последующие годы предполагает участие на уровне 95 % ремонтно-эксплуатационного персонала.

54

критичные компетенции сформированы в каталог совершенствования ключевых технических навыков ремонтного персонала

>200

сотрудников охват программы в 2022 году

95 %

ремонтно-эксплуатационного персонала планируется обучить

OpEvolution

В целях снижения отказов оборудования и аварийных ситуаций по вине персонала, снижения роста серьезности ошибок персонала и их последствий, повышения качества эксплуатации оборудования, а также улучшения практических навыков эксплуатации оборудования персоналом в стрессовых и аварийных ситуациях были определены области знаний, по которым проводится обучение персонала. Программа охватывает более 500 человек и получила высокую оценку сотрудников компании.

По итогам программы будет проведена повторная оценка знаний, при этом мы стремимся достичь снижения количества отказов оборудования и аварийных ситуаций по вине персонала на 30 %.

>500

человек охват программы в 2022 году

На 30 %

стремимся достичь снижения количества отказов оборудования и аварийных ситуаций по вине персонала

Для наращивания экспертизы и компетенций сотрудников не прекращает свою работу система наставничества. Она ориентирована на сотрудников производственных филиалов и заключается в передаче практических знаний от более опытных сотрудников к более молодым.

Мы поддерживаем и развиваем культуру наставничества в связи с потребностью быстрого и качественного включения сотрудника не только в бизнес-процесс, но и в неформальную структуру компании

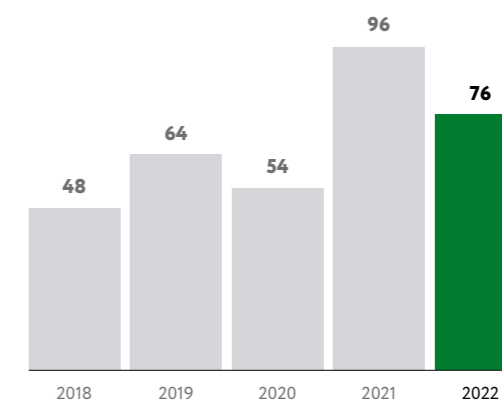
с возможностью передачи и сохранения на предприятии новаторских идей, разработок и уникального опыта. Посредством наставничества среди новых сотрудников распространяются цели, стратегия и ценности компании, кроме того, обеспечивается атмосфера взаимной поддержки и ободрения. Наставничество оказывает позитивное влияние на психологический климат в коллективе, а также выступает в качестве фундамента для формирования командного духа. Наставник благотворно влияет на развитие навыков рабочего

взаимодействия и улучшение взаимопонимания. Наставничество наиболее актуально в сферах профессиональной деятельности, для которых характерна высокая степень риска. Энергетическая отрасль характеризуется использованием опасного оборудования высокой сложности, в связи с чем крайне важной является качественная подготовка персонала для дальнейшей эксплуатации данного оборудования, а также преемственность в части передачи практических эксплуатационных наработок. В конце каждого года мы проводим конкурс среди наставников и по заданной системе критериев выбираем девять лучших (по трое в каждом производственном филиале). В 2022 году 72 сотрудника проявили себя в качестве наставников для 43 учеников, проведя около 10 тыс. часов теоретического и около 6 тыс. часов практического обучения.

Наши программы обучения и развития охватывают весь персонал компании. Среднее количество часов обучения на одного сотрудника в 2022 году оставалось на высоком уровне и составило 75,5 часов на человека в год (около девяти рабочих дней). Высокие цифры в обучении персонала связаны

с реализацией фокусных программ обучения по охране труда, экологии, качеству, интегрированной системе менеджмента и устойчивому развитию. Данный показатель не включает часы внеочередного внутреннего обучения, проведенного в связи с изменениями в законодательстве, вступившими в силу с 1 марта 2023 года, в размере 9,35 человеко-часов. Среднее количество часов обучения, направленное на повышение квалификации и обучение новым навыкам (переквалификацию, обучение новой профессии и т. д.), составило 30 часов на одного сотрудника.

Среднее количество часов обучения на одного сотрудника в среднем по компании, человеко-часов



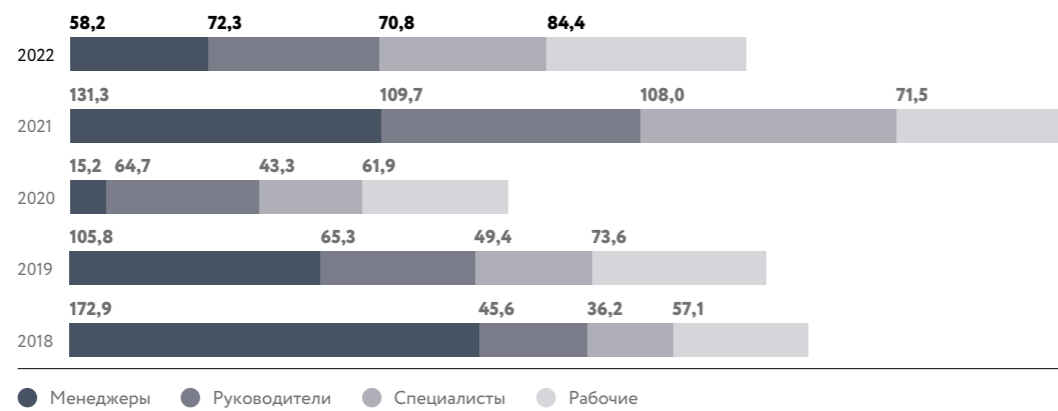
30

часов на одного сотрудника составило среднее количество часов обучения, направленное на повышение квалификации и обучение новым навыкам в 2022 году

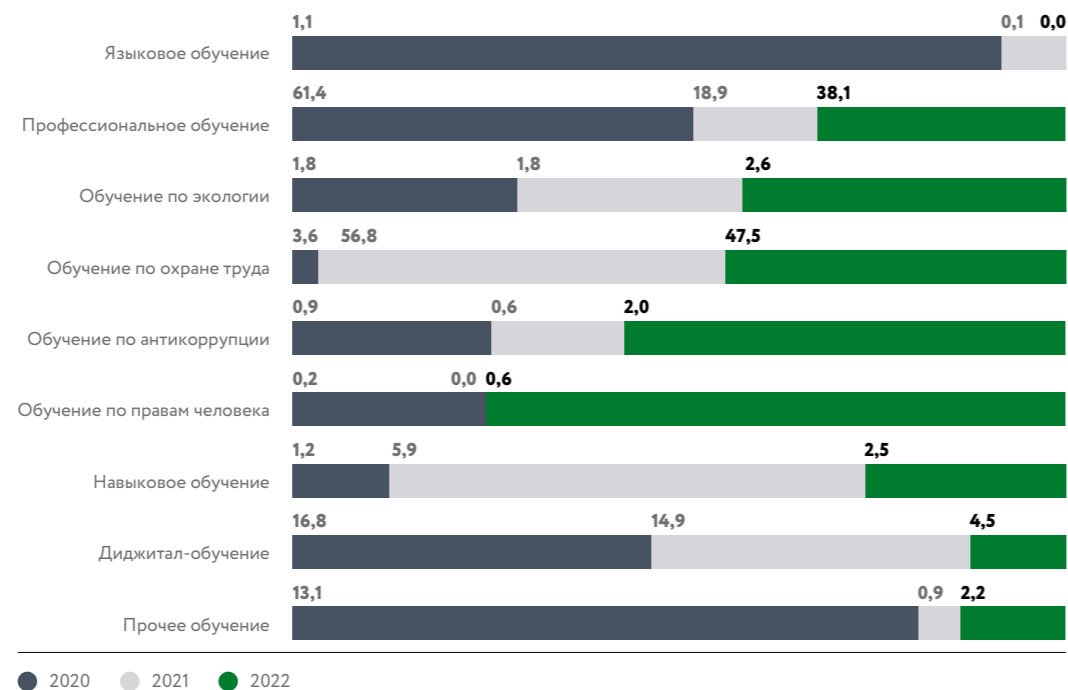
«Прокачай себя»

Мы стремимся креативно подходить к вопросу обучения, чтобы заинтересовать и вовлечь как можно больше сотрудников в этот процесс. Специальный проект «Прокачай себя» стартовал весной 2021 года и остается востребованным среди наших сотрудников. «Прокачай себя» – это короткие (не более двух часов) открытые еженедельные онлайн-встречи по пятницам. Так, в рамках проекта в 2022 году было проведено 22 тренинга на разные темы, позволивших нам разносторонне развивать сотрудников и поддерживать интерес к участию в проекте. Примеры некоторых тем: «Как поддержать интерес к работе и сохранить эффективность», «Психологическая гибкость», «Гендерные стереотипы: современная этика общения», «Как преодолеть профессиональные кризисы и трудности», «Найден! Жив! Знакомство с поисково-спасательным отрядом» и другие. Темы подсказывают нам сами сотрудники через участие в опросах обратной связи. Результаты опросов позволяют не только подбирать наиболее интересные темы выступлений и спикеров, но и улучшать организационные моменты – например, на основе обратной связи мы скорректировали регулярность вебинаров и разработали календарный план встреч на год с краткой аннотацией содержания темы и информацией о спикере, что позволяет сотрудникам заранее планировать свое время и готовить вопросы по теме для спикеров. Мы делаем запись каждого вебинара, чтобы все, кто не смог присоединиться к нему в день проведения, могли посмотреть видеозапись в любое удобное время.

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



Разбивка обучения по направлениям¹, %



Пересмотрен процесс планирования преемственности и определено порядка 250 преемников на 100 менеджерских позиций

¹ Процент приведен от общего числа часов обучения в году.

Развитие сотрудников

Мы уверены, что сильная управленческая команда – залог качественной кадровой преемственности, позволяющей нам сохранять традиции, технологии и корпоративную культуру.

Мы поддерживаем и развиваем сформированную культуру преемственности: следим за тем, чтобы

увеличение количества преемников давало также и качественный прирост. С этой целью нами был пересмотрен процесс планирования преемственности и определено порядка 250 преемников на 100 менеджерских позиций. Таким образом, круг должностей, для которых подбираются преемники, расширен примерно в пять раз (с 20 должностей

в 2021 и предыдущие годы до 100). При этом около 90 % ключевых назначений в 2022 году на должности руководителей высшего и среднего звена были реализованы именно из числа преемников.

Также важен фактор многообразия преемников, учитывающий их гендерный и возрастной состав. Так, среди преемников на должности руководителей высшего звена доля женщин составила 43 %, а среди преемников на должности среднего звена – 56 %. 22 % преемников на позиции руководителей среднего звена и 13 % преемников на позиции руководителей высшего звена имеют возраст младше 35 лет.

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

Оценка и обратная связь

Для проведения комплексной оценки сотрудников мы внедрили инструмент, включающий в себя оценку не только производительности в текущий момент (насколько хорошо сотрудники работают сейчас), но и потенциала сотрудников, позволяющую с большой долей вероятности предположить, насколько эффективными сотрудники останутся в будущем. Помимо стандартизированной общей оценки, руководители, впервые занимающие должности высокой степени ответственности, проходят обязательные этапы оценки с использованием комплекса проверенных оценочных инструментов (индивидуальные интервью, оценка психометрических характеристик). По результатам проведенной оценки мы сформировали фокусные программы развития, которые были реализованы в 2022 году.

Обратная связь – один из основополагающих компонентов в развитии сотрудников. Помогая через процесс оценки и обратной



ПРОСТО О ВАЖНОМ

Что такое система кадровой преемственности?

Система кадровой преемственности – особая система, предполагающая подготовку сотрудников на ключевые управленческие позиции и включающая в себя составление индивидуальных планов развития на краткосрочную и долгосрочную перспективы.

GRI 404-3

100%

сотрудников компании прошли оценку результативности и потенциала развития

связи развиваться коллегам, сотрудники не только усиливают свои коммуникационные навыки, но и повышают эффективность бизнес-процессов, совместно находя наилучшие решения.

В течение календарного года в компании определено три оценочных периода по четыре месяца каждый.



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

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

Обратная связь

- Обмен обратной связью между коллегами на основе корпоративной модели компетенций (основываясь на конкретных примерах проявления сильных компетенций у сотрудника)



Наши Цели

- Совместная постановка Целей
- Оценка целей руководителем в конце каждого периода
- Обратная связь по результатам (в конце каждого периода руководитель и сотрудник проводят сессию обратной связи, чтобы обсудить достижения и возможные улучшения)

Наши Компетенции

- Выбор трех своих Талантов (из 15 компетенций)
- Подтверждение Талантов руководителем

На **100 %**

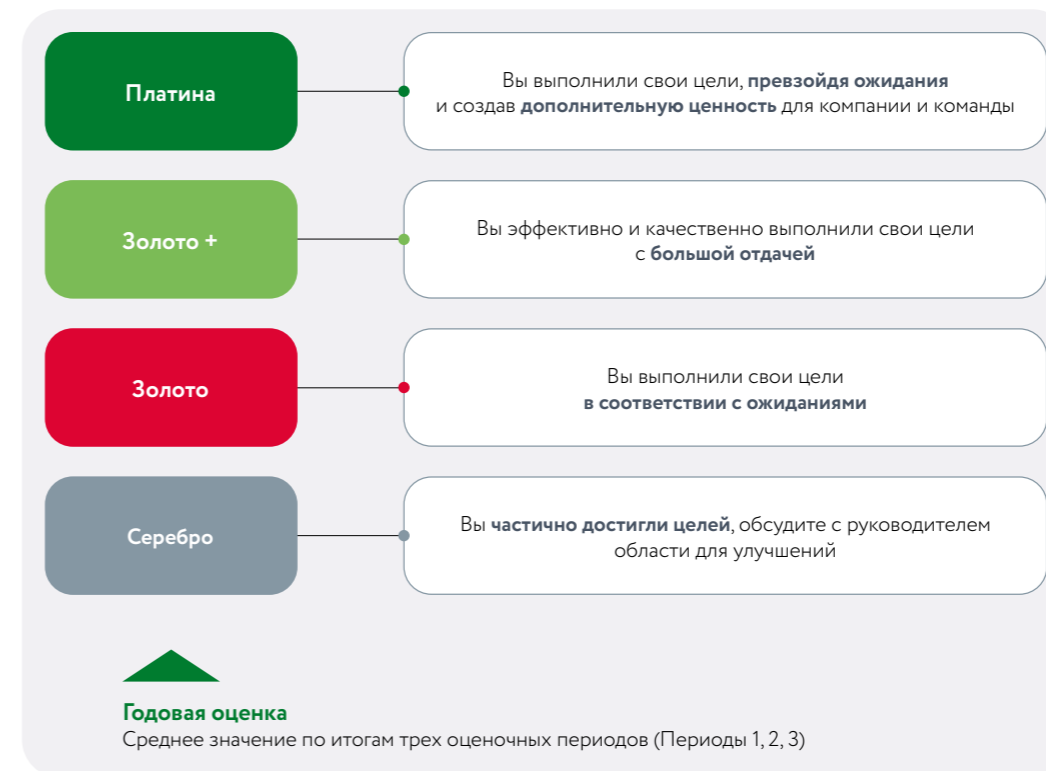
сотрудников распространяется процесс оценки и обратной связи

Все описанные этапы проходят параллельно, повторяясь каждый следующий оценочный период.

Регулярный цикл оценки в течение года является эффективным инструментом повышения личной продуктивности сотрудников. Такой формат позволяет сотрудникам чаще встречаться с руководителем, обсуждая не только итоги года, но и сам процесс карьерного развития. Обе стороны могут оперативно

реагировать на потребности друг друга, внося соответствующие корректировки в план действий. В каждом оценочном периоде подводятся промежуточные итоги и выставляется оценка за период. Годовая оценка сотрудника – среднее арифметическое значение по итогам оценок за три периода. Шкала оценки – четырехбалльная и определяет уровень достижения индивидуальных целей сотрудником.

Шкала достижения целей



GRI 404-3

100 %

сотрудников, участвовавших в процессе оценки, получили обратную связь от руководителей в 2022 году

93 %

провели самооценку своих сильных талантов в системе

Результатом оценки является создание специализированных программ развития.

Критерии оценки и обратной связи основаны на корпоративной модели поведения и четырех ценностях компании¹:



В связи с отключением части иностранных ИТ-систем в 2022 году процесс оценки и обратной связи был полностью перенесен в российскую информационную систему, при этом сохранилась преемственность принципов и процесса оценки.



¹ По состоянию на конец 2022 года.

Культура и вовлеченность



Мы уделяем большое внимание тому, чтобы наши сотрудники всегда были в курсе новых возможностей для персонала и изменений, которые происходят в компании, а также промежуточных результатов ее 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 текущей кадровой стратегии и представить обновленную модель, структуру и ключевые проекты в отношении работы с персоналом. Помимо этого, ежемесячно выпускается вестник кадровых изменений, знакомящий сотрудников с новыми назначениями и изменениями в организационной структуре компании. Наша компания сохраняет фокус на построение гибких человекоцентричных отношений и внедрение индивидуального подхода при работе с каждым сотрудником.

Многообразие и инклюзивность

Люди – основополагающая ценность и главный актив любой компании. Внимательное отношение к индивидуальности каждого сотрудника – залог успеха и неотъемлемая часть ESG-стратегии нашей компании.

Уважение и продвижение принципов многообразия и инклюзивности, недопущение дискриминации ни в какой форме и предоставление равных возможностей для всех – неоспоримые элементы нашей корпоративной системы ценностей.

ПРОСТО О ВАЖНОМ

Под **многообразием** мы понимаем набор отличительных признаков, характеризующих каждого человека как индивидуальность.

ПРОСТО О ВАЖНОМ

Инклюзивность – создание условий, в которых разные социокультурные группы людей и каждого человека по отдельности ценят, принимают и уважают за уникальные навыки, опыт и перспективы развития. Также под инклюзивностью понимаются условия, в которых всем предоставляются равные возможности для участия в достижении успеха компании.

В 2022 году данное направление работы получило новое развитие. В августе 2022 года была утверждена **Политика по многообразию и инклюзивности**, которая отражает наши ценности, объединяет существующие практики и инициативы в области многообразия, инклюзивности и равенства, а также демонстрирует приверженность принципам их поддержки и распространения.

Основные принципы Политики:

- принцип поощрения многообразия и инклюзивности;
- принцип создания равных возможностей;
- принцип эффективного и ответственного управления в области многообразия и инклюзивности;
- принцип непрерывного мониторинга и безопасной обратной связи.

Политика размещена на официальном **сайте** компании, и в ней подробно раскрываются принципы работы в данном направлении.

В деятельности нашей компании мы опираемся исключительно на профессиональные компетенции сотрудников, вне зависимости от их:

- возраста;
- пола и идентичности;
- состояния здоровья, физических особенностей или группы инвалидности;
- расы, этнической принадлежности, национальности;
- семейного положения;
- периода беременности, статусов материнства, отцовства или опекуна;
- религиозных или иных убеждений;
- социально-экономического положения;

- политических взглядов и убеждений;
- любых других форм и признаков многообразия.

Для того чтобы основные положения Политики были понятны и доступны каждому из коллег и впоследствии нашли применение в жизни и деятельности нашей компании, в поддержку выпуска Политики мы запустили цикл проектов, инициатив, коммуникаций и вебинаров, которые рассказывают больше об основных компонентах многообразия и о том, как мы соблюдаем заявленные принципы и где еще остается поле для улучшений.

Например, в рамках серии открытых встреч мы пригласили эксперта поговорить на тему возраста, преемственности поколений, эйджизма. Тема встречи звучала как «Возраст как преимущество – зачем работодателю разные по возрасту сотрудники».

А в преддверии Международного дня людей с инвалидностью в компании была проведена тематическая неделя, посвященная вопросам инклюзивности, разработаны специальные информационные материалы: скринсейверы, плакаты для рассылки, викторина, буклет «Культура общения с людьми с инвалидностью» и не только.

Уважение и продвижение принципов многообразия и инклюзивности, недопущение дискриминации ни в какой форме и предоставление равных возможностей для всех – неоспоримые элементы нашей корпоративной системы ценностей

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 реализуем проект **#ЖивиБезопасно**. В рамках проекта в 2022 году 100 % персонала компании было обучено методике управления рисками силами внутренних тренеров. Данная инициатива по подготовке внутренних тренеров

в рамках данного проекта охватила 21 сотрудника и стала продолжением комплексной работы компании в данном направлении. Ключевым фактором для формирования ответственного отношения к безопасности является развитие лидерства в сочетании с навыками управления рисками. Именно лидерство и подход в управлении рисками определены как наиболее эффективные ресурсы для трансформации культуры безопасности в компании.

Важным инструментом диагностики климата внутри компании являются опросы сотрудников. Всего в 2022 году было проведено три крупных опроса:

100%

сотрудников компании было обучено методике управления рисками силами внутренних тренеров в рамках проекта **#ЖивиБезопасно** в 2022 году

Для более полной информации о проекте **#ЖивиБезопасно** см. подраздел **«Избранные проекты»**

Политика по многообразию и инклюзивности



опрос по организационному климату, выгоранию и «новой нормальности», опрос «Какие инициативы необходимы сотрудникам сегодня», опрос по эффективному командному взаимодействию. Результатом проведения опросов стало выявление потребностей в улучшениях и дополнение Программы развития вовлеченности – плана действий, около 50 % которого было реализовано или внедрено уже к концу 2022 года. Программа затрагивает четыре основных направления:

- обучение и развитие (инициативы, направленные, например, на расширение программ обучения, обновление инструментов развития);
- доверие и информированность (повышение информированности сотрудников через проведение регулярных информационных встреч);
- мотивацию и вознаграждение (улучшение условий коллективных

договоров, расширение программы страхования жизни);

- культуру и вовлеченность (улучшение бытовых условий сотрудников, внедрение правил взаимодействия команд в условиях гибридной работы).

Каждый месяц по итогам реализации Программы выпускается плакат «Хорошие новости месяца», в котором подробно освещаются мероприятия по каждому блоку. Плакат выходит в цифровой и печатной версиях, что позволяет гарантировать доступность данной информации максимальному количеству сотрудников компании.

На 2023 год запланировано проведение ряда опросов, связанных с исследованием уровня вовлеченности и лояльности сотрудников, опрос по охране труда и культуре безопасности, доработка модели компетенций и др.

GRI 401-2

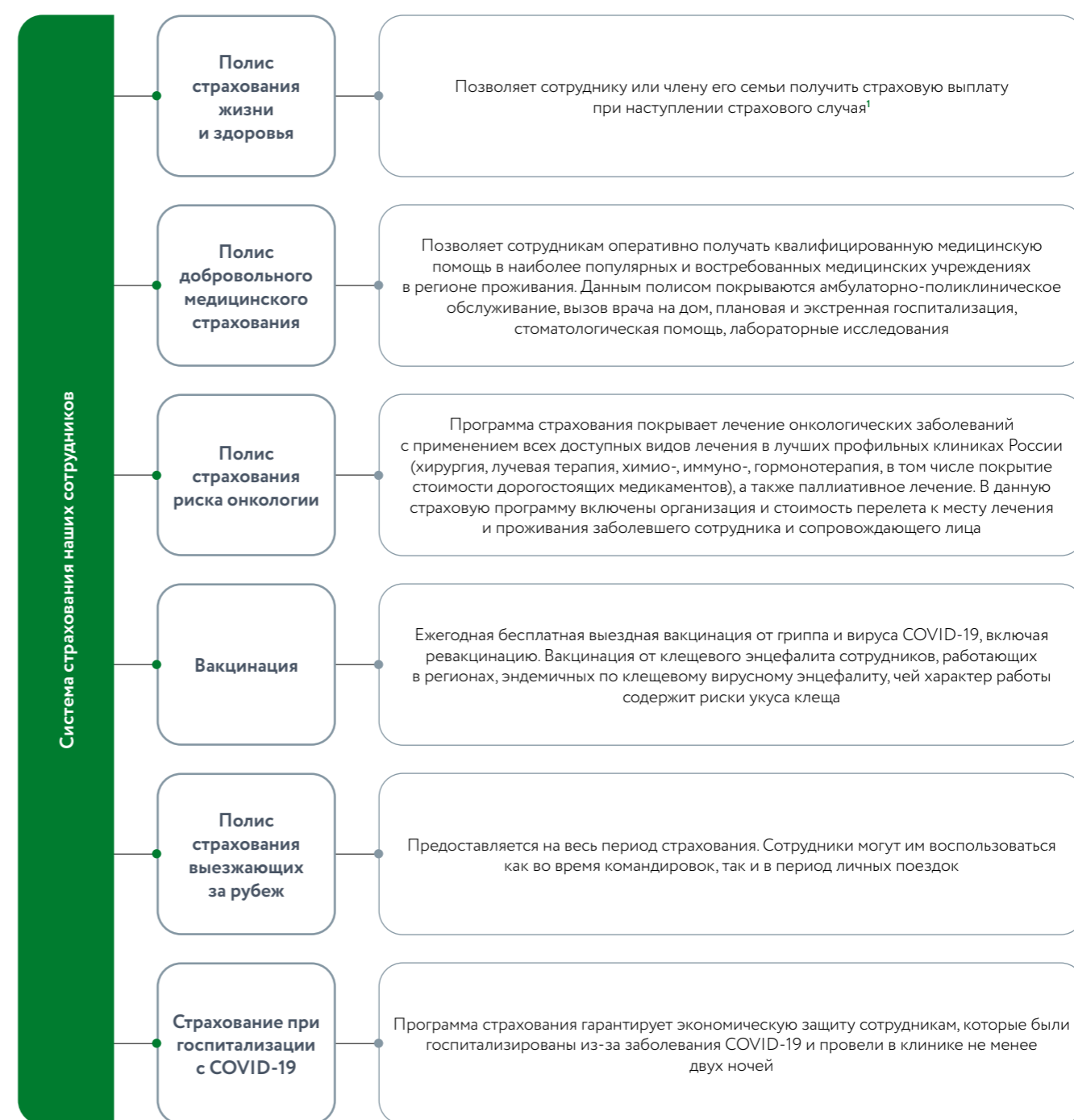
Благополучие наших сотрудников

Мы уделяем большое внимание благополучию наших сотрудников. Мы стремимся помочь им соблюдать баланс работы и личной жизни и снижать уровень стресса. Мы создаем комфортную рабочую среду, обеспечиваем качественное медицинское страхование и предоставляем дополнительные гарантии и льготы. Все эти инициативы направлены на повышение качества жизни наших сотрудников.

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. В 2022 году мы расширили страховое покрытие для сотрудников, включив диспансерное наблюдение хронических заболеваний.

Система страхования сотрудников



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 норм. Мы стараемся минимизировать возможные потери сотрудника, связанные с временным прекращением трудовой деятельности на данный период.

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.

GRI 401-3

GRI 401-2

GRI 201-3

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 которыми был усыновлен ребенок. Мы осуществляем доплату сверх установленной законодательством нормы для пособия по беременности и родам. Всего в 2022 году отпуск по уходу за ребенком взяли 25 сотрудников компании. Гибкая политика компании в отношении молодых родителей служит стимулом для их возвращения на работу после окончания декретного отпуска.

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 2022 году компания предоставила таким сотрудникам возможность получения компенсационных выплат, связанных не только с оздоровлением или отдыхом детей, но и с оплатой детских учебных и развивающих курсов, школ, секций, кружков и медицинских услуг. Также сотрудникам предоставляется льгота в виде частичной компенсации затрат на содержание детей в детских дошкольных учреждениях.



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

В соответствии с принятым в 2021 году решением руководства компании о смене стратегии в отношении корпоративных пенсий для сотрудников, в течение 2022 года была разработана новая схема пенсионного обеспечения, предусматривающая совместное участие сотрудника и компании в формировании пенсионных накоплений, участие в которой возможно с первого дня работы в компании. В конце 2022 года для информирования сотрудников во всех филиалах компании были проведены информационные встречи, на которых подробно рассказывалось о новой корпоративной пенсионной программе. Программа вступила в действие с начала 2023 года.

Для обеспечения плавного перехода от старой пенсионной программы к новой мы разработали дополнительную паритетную корпоративную программу, право на участие в которой предоставлено только лицам, являвшимся сотрудниками компании на конец 2022 года. Данная программа позволяет производить дополнительное дофиндирование компанией пенсионных накоплений сотрудников.

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

Популяризация здорового образа жизни

GRI 403-6

После двух лет строгих ограничений и дистанционных встреч, связанных с пандемией COVID-19, в 2022 году у нас наконец появилась возможность провести часть мероприятий очно. Гибридный формат (сочетание онлайн- и офлайн-) мероприятий, связанных со спортом и поддержкой здорового образа жизни, пока все равно остается основным.

Мы продолжили проводить серию марафонов в режиме онлайн при помощи специальных мобильных приложений. Так, в рамках лыжного марафона, который продолжался целых 60 дней, сотрудники соревновались в двух номинациях: самая длинная дистанция за одну тренировку и общее количество километров за период проведения соревнований. Также в онлайн-формате были проведены соревнования по велоспорту с применением GPS-технологий, соревнования по ходьбе, соревнования по бегу «Энергия скорости», горнолыжный марафон и др.

Возобновление мероприятий в очном формате нашло большую поддержку у сотрудников. В двух из трех производственных филиалов почти три месяца длилась спартакиада, которая включила в себя разные виды соревнований: волейбол, дартс, турнир по шашкам, настольный теннис. В июле на Среднеуральской ГРЭС прошли соревнования по русской лапте, турнир по стритболу, соревнования по мини-футболу и картингу. В апреле и декабре 2022 года во всех производственных филиалах и центральном офисе прошли Витаминные дни, с июля по октябрь была организована кампания, направленная на профилактику сердечно-сосудистых заболеваний «Здоровое сердце и сосуды».

Отметим, что в некоторых мероприятиях приобщиться к спорту могут не только сотрудники, но и члены их семей, как, например, на семейном празднике «Добро пожаловать, лето!» в Конаково, где участники стали гостями веревочного парка «Между небом и землей» с восемью трассами разного уровня сложности для гостей любого возраста.



Необходимо отметить, что большинство мероприятий, направленных на популяризацию здорового образа жизни, наша компания проводит совместно с профсоюзами, что позволяет организовать их максимально эффективно и вовлечь большое количество сотрудников.

Программа благополучия помогает нам сохранять устойчивость, справляться с вызовами, которые несет с собой время (например, удержание текучести на приемлемом уровне), дает сотрудникам поддержку и чувство стабильности.

В области управления человеческим капиталом компания демонстрирует устойчивый рост показателей по ключевым направлениям (эффективность и социальное партнерство, привлечение и развитие талантов, культура и вовлеченность). Основой для дальнейшего развития является усиление лидерского потенциала через реализацию целевых программ по развитию руководителей, кадрового резерва, наравне с дальнейшим повышением уровня вовлеченности сотрудников.

В области управления человеческим капиталом компания демонстрирует устойчивый рост показателей по ключевым направлениям (эффективность и социальное партнерство, привлечение и развитие талантов, культура и вовлеченность)

Здоровье и безопасность



Полную версию Плана по устойчивому развитию см. на [сайте](#)



Легенду и основные обозначения, используемые в Плане, см. в подразделе «[Управление аспектами устойчивого развития](#)»

Охрана труда и промышленная безопасность

Направление	Результат 2022	Цель 2023	ЦУР ООН
Коэффициент частоты несчастных случаев	0	0	8
Повышение уровня культуры безопасности работников Компании и подрядных организаций и их вовлеченности в вопросы охраны труда и здоровья	Расчетливый уровень ¹	Проактивный уровень ¹	8
Проверки соблюдения подрядчиками норм охраны труда и здоровья количество проверок на 1 тыс. отработанных часов	Н/Д	Не менее 3	8

СУЩЕСТВЕННАЯ ТЕМА

Охрана труда и промышленная безопасность

Для нас охрана труда и промышленная безопасность – не только сохранение жизни и здоровья наших сотрудников и представителей подрядных организаций, взаимодействующих с нами либо производящих работы на территории наших электростанций, но и забота об их психофизиологическом состоянии как в рабочее, так и в свободное от работы время. Поэтому мы развиваем культуру безопасности и продвигаем ответственное и безопасное поведение вне зависимости от контекста и местонахождения.

¹ Согласно «Лестнице культуры безопасности» Патрика Хадсона.

Управление вопросами охраны труда и промышленной безопасности

GRI 3-3

GRI 403-1

GRI 403-8

Регламентирующие документы

Внутренние документы

- Интегрированная политика в области охраны труда, экологии, качества и энергоэффективности
- Политика прекращения (приостановки) работ
- Иные публичные и внутренние регламентирующие документы, размещенные на [корпоративном сайте](#)

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



Свою деятельность мы ведем в соответствии с требованиями Трудового кодекса и добровольно принятыми на себя обязательствами в соответствии с международным стандартом ISO 45001.

и энергоэффективности (далее – Политика). Ее действие распространяется как на сотрудников компании, так и на представителей подрядных организаций, выполняющих работы на нашей территории.

Основой нашей системы охраны труда является Интегрированная политика в области охраны труда, промышленной безопасности, экологии, качества

Для более полной информации см. раздел «[Интегрированная система менеджмента](#)»

Политика прекращения (приостановки) работ



Внутренние регламентирующие документы



Направления работы в области охраны труда и промышленной безопасности

Соблюдение установленных операционных процедур и проактивный подход к снижению и устранению рисков

Управление объектами в соответствии с лучшими практиками и технологиями

Открытый диалог с внутренними и внешними заинтересованными сторонами

Повышение вовлеченности сотрудников и формирование чувства сопричастности

Обучение и информирование сотрудников, формирование навыков безопасного поведения

Тщательный отбор поставщиков и подрядчиков



91,2%

выполнение целей по ОТПБЭКиЭ, поставленных и утвержденных в рамках ИСМ на 2022 год

Вопросами, связанными с охраной труда и безопасностью, открывается любое совещание или мероприятие, проводимое в компании, будь то совещание руководства, заседание Совета директоров или годовое Общее собрание акционеров. На самом верхнем уровне контроль за вопросами охраны труда и промышленной безопасности находится в ведении Генерального директора и Директора 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 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 в производственных филиалах.

Структура управления вопросами охраны труда и промышленной безопасности



Для поддержания эффективности и своевременного внедрения необходимых изменений в систему управления вопросами охраны труда мы ежегодно проводим процесс самооценки управленческого подхода на совещании руководства по анализу интегрированной системы менеджмента (далее – ИСМ).

Цели по ОТПБЭКиЭ, поставленные и утвержденные в рамках ИСМ на 2022 год, выполнены на 91,2%, что соответствует плану. Ключевыми направлениями были выбраны:

- разработка и внедрение цифровых инструментов в области ОТиПБ;
- усиление контрольных мер за выполнением работ в производственных филиалах;
- выявление рисков по ОТиПБ на рабочих местах.

Вопросы охраны труда также привязаны к ключевым показателям эффективности (КПЭ) как руководителей, так и сотрудников компании.

Выполнение ≥90 % целей на 2022 год в соответствии с планом действий в рамках ИСМ

Коэффициент частоты травматизма <0,13	Реализация дополнительного цифрового решения для непрерывности управления инспекциями подрядчиков в части охраны труда и экологии
Отсутствие несчастных случаев со смертельным исходом сотрудников компании и подрядных организаций	Выполнение не менее 9 тыс. инспекций подрядчиков (общее количество инспекций по охране труда и экологии)
Оценка не менее 40 подрядчиков: ≥34 в части охраны труда; ≥6 в части экологии	Проведение не менее двух проверок ECoS (общее количество ECoS по охране труда и экологии)

Компания ежемесячно проводит мониторинг КПЭ, а итоговая оценка выполнения подводится в конце года.

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

Мы стремимся поддерживать эффективность управления вопросами охраны труда и регулярно приглашаем аккредитованные компании для проведения ежегодных сертификационных и надзорных аудитов. В 2022 году заключен договор на сертификацию по пяти международным стандартам. Прохождение внешних сертификационных аудитов запланировано на 2023 год.

Для более полной информации об ИСМ см. раздел «Интегрированная система менеджмента»



Оценка рисков и снижение производственного травматизма

GRI 403-2

GRI 403-9

Работа с рисками охраны труда и промышленной безопасности

Процесс оценки рисков



Действующая система оценки позволяет своевременно выявлять риски возникновения несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, аварий и других происшествий, принимать своевременные и действенные меры по их предупреждению и снижению.

Оценка проводится в соответствии с требованиями действующего законодательства Российской Федерации и внутренним корпоративным регламентом № 665 «Оценка рисков в области охраны труда для работников при выполнении работ».

Матрица рисков в области охраны труда

Риск		Вероятность				
		1 Весьма маловероятно	2 Маловероятно	3 Возможно	4 Вероятно	5 Высоковероятно
Тяжесть	1 Приемлемая	1	2	3	4	5
	2 Незначительная	2	4	6	8	10
	3 Значительная	3	6	9	12	15
	4 Крупная	4	8	12	16	20
	5 Катастрофическая	5	10	15	20	25

Оценка проводится специальной группой, состоящей из сотрудников, имеющих достаточные знания относительно выполнения оцениваемых работ. Руководителем группы выступает сотрудник, непосредственно ответственный за организацию и выполнение оцениваемых работ или же обладающий опытом для проведения таких оценок. Оценка риска может производиться в том числе с привлечением подрядных организаций. Результаты проведенной оценки согласовывает Отдел охраны труда и промышленной безопасности соответствующего филиала.

Оценка рисков для сотрудников с ограниченными возможностями здоровья проводится с учетом их особенностей и потребностей.

Мы пересматриваем процедуру оценки рисков не реже одного раза в пять лет либо чаще, при изменении условий труда, в том числе:

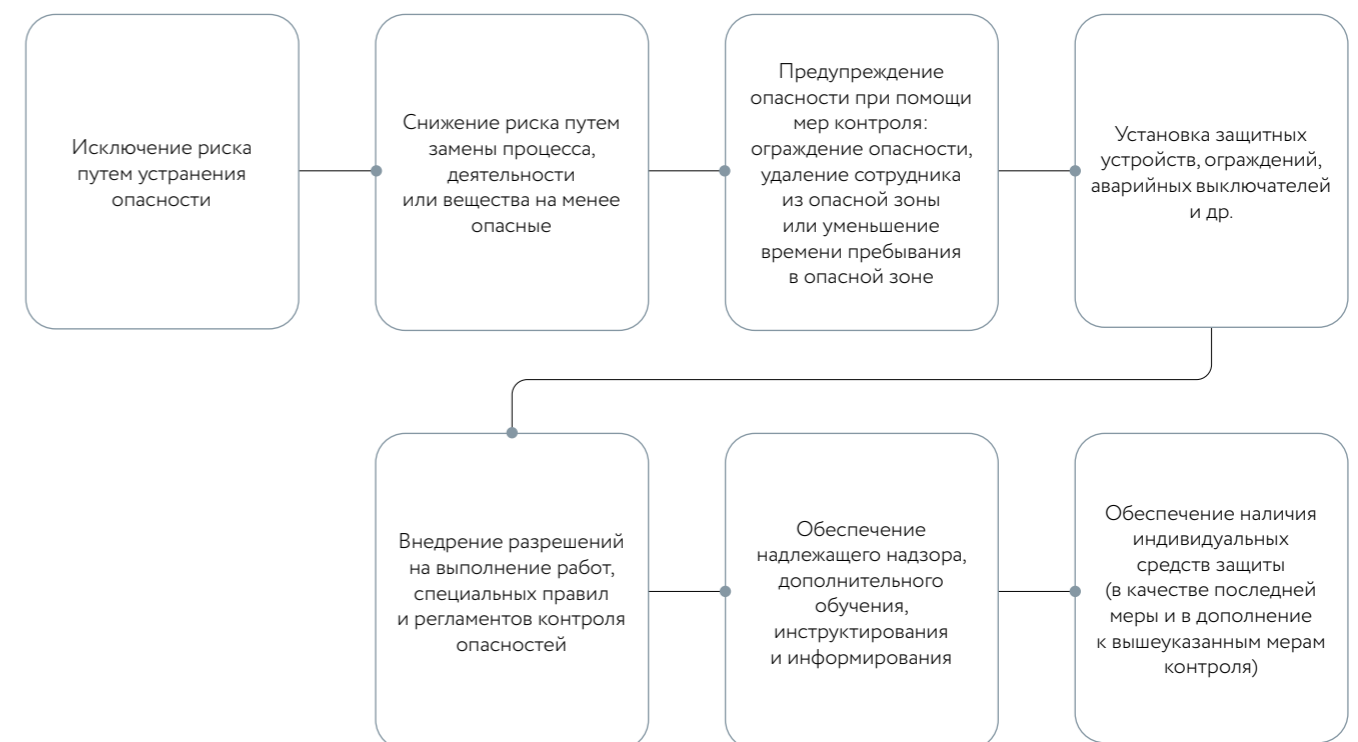
- в результате произошедшего несчастного случая;
- при модернизации оборудования;
- при изменении технологии проведения ремонта;
- в случае иных событий, которые могут повлиять на уровень риска.

Для устранения или снижения выявленных рисков проводится ряд корректирующих мероприятий с дальнейшим контролем эффективности принятых мер.

Фиксируя и прорабатывая реализовавшиеся риски в области охраны труда, мы регулярно дополняем корпоративную матрицу, формируя единое понимание уровня риска всеми сотрудниками компании. В 2022 году было зафиксировано и проанализировано 17 происшествий без последствий и 5 микротравм, по результатам расследования которых разработаны корректирующие действия.

Оценка рисков для сотрудников с ограниченными возможностями здоровья проводится с учетом их особенностей и потребностей

Иерархия определения стандартных и дополнительных мер управления для снижения уровня производственных рисков



В 2022 году в каждом производственном филиале компании, как и в предыдущие периоды, проведено инспектирование рабочих мест, оборудования, зданий и сооружений. Инспекции выполняют сотрудники из числа сотрудников технического блока

производственных филиалов и Дирекции ОТПБЭиК. В 2022 году для учета идентифицированных рисков и результатов инспекций компания перешла на российскую платформу CheckOffice.

Результаты инспекции в разбивке по категориям происшествий



Снижение производственного травматизма

В качестве основного статистического показателя мы используем комбинированные индексы, при расчете которых учитываются несчастные случаи, произошедшие как с сотрудниками компании, так и с сотрудниками подрядных организаций во время выполнения работ на нашей территории.

Мы используем три отдельных индекса, соответствующих 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).

Кроме того, мы также ведем учет индекса частоты травматизма и частоты травм с временной потерей трудоспособности (LTIFR), который рассчитывается по формуле:

$$LTIFR = \frac{X_{нс} \times 1\,000\,000}{Y \text{ часов}}$$

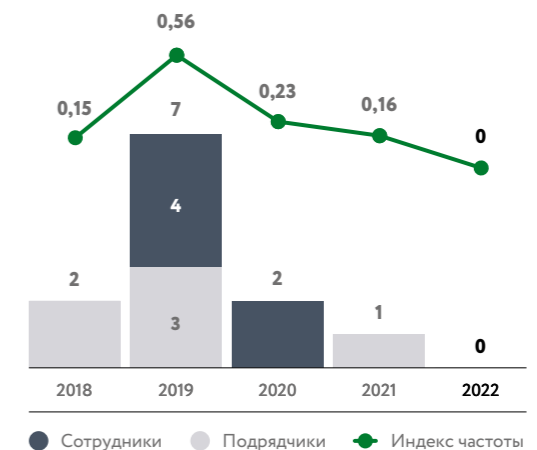
где **Xнс** – общее количество несчастных случаев, произошедших с сотрудниками и подрядчиками в отчетный период;

Y часов – общее количество часов отработанного времени.

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.

В 2022 году мы улучшили наши результаты в области снижения травматизма. Так, индекс частоты составил 0, что подтверждает эффективность превентивных мер, направленных на снижение травматизма и улучшение культуры труда сотрудников компании и подрядных организаций.

Индекс частоты несчастных случаев и количество несчастных случаев в разбивке на сотрудников и подрядчиков



	2020	2021	2022
Ветровая генерация	0	0,70	0
Тепловая генерация	0,27	0	0
Тепловая и ветровая генерация	0,23	0,16	0

Забота о здоровье сотрудников

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 отчетном году, как и в предыдущие годы, компания не зарегистрировала ни одного случая профессионального заболевания среди сотрудников. В адрес компании также не поступало обращений от представителей государственных органов, отвечающих за мониторинг и управление данными в этой области.

Разделение на отдельные индексы позволяет более четко определять тяжесть и потенциал произошедших несчастных случаев, а также своевременно корректировать управленческие подходы в отношении вопросов охраны труда

0 случаев производственного травматизма среди сотрудников компании и подрядных организаций в совместном периметре тепловой и ветровой генерации в 2022 году

GRI 403-3
GRI 403-10

Для более полной информации о системе страхования для сотрудников компании см. подраздел «Благополучие наших сотрудников»



0

случаев

профессиональных заболеваний в компании в 2022 году

0

обращений

от государственных органов в связи с возникновением профессиональных заболеваний у сотрудников компании в 2022 году

>600

проверок

было проведено в отчетном году, в ходе которых выявлено более 300 несоответствий

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 может обратиться любой сотрудник или подрядчик. В зависимости от состояния обратившегося сотрудник медицинского пункта может оказать помощь самостоятельно, направить его на дополнительное обследование в соответствующее медицинское учреждение или вызвать бригаду скорой медицинской помощи в неотложных ситуациях.

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 во всех производственных филиалах компании и функционируют в рамках проекта «Мобильная группа безопасности». Основными участниками групп является оперативный персонал, обслуживающий данное остановленное оборудование. Результаты проверок, выполняемых мобильными группами безопасности, также фиксируются в CheckOffice.

Основная задача групп дополнительной поддержки – оказывать консультации и контролировать выполнение

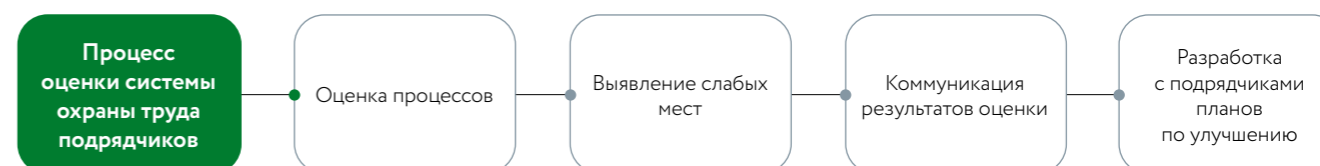
законодательных норм и требований компании при размещении, монтаже, техническом обслуживании, ремонте технологического оборудования и выполнении других специальных проектов, которые были определены руководством компании.

В 2022 году в график сопровождения мобильными группами безопасности были включены все ремонты продолжительностью более 25 суток. В соответствии с данным графиком были изданы приказы, определяющие состав участников и ответственных лиц. В отчетном году было проведено более 600 проверок, в ходе которых выявлено более 300 несоответствий. Данные нарушения либо оперативно устранялись непосредственно на месте без останова работ, либо, в случае выявления серьезных замечаний, работы останавливали до их устранения.

Оценка системы охраны труда подрядчиков

В фокусе нашего постоянного внимания находится не только наша собственная система охраны труда, но и системы охраны труда организаций, с которыми мы сотрудничаем. Мы помогаем им выявлять наиболее уязвимые места системы и разрабатывать комплекс мер по ее усилению. Так как данный процесс функционирует на постоянной основе, основные подрядные организации проходят такую оценку ежегодно.

В 2022 году мы провели комплексную оценку системы ОТиПБ у более чем 50 подрядчиков. Организациям, нуждающимся в улучшениях по результатам оценки, была оказана партнерская помощь по настройке процессов управления до уровня наших ожиданий.



Виды оценки системы охраны труда подрядчика

Плановая

(согласно графику на текущий год)

В каких случаях проводится плановая проверка?

Организация входит в список основных подрядчиков или является субподрядчиком основного подрядчика, при этом имеется один или несколько пунктов, описанных ниже:

- индекс ИБП¹ ≤70 при проведении оценки в прошлом году;
- наличие двух и более пунктов отчета с оценкой «Критично» в прошлом году;
- не проводилась оценка в прошлом году;
- зафиксированы актами претензии по соблюдению требований ОТ в рамках периодических проверок;
- зафиксирован тяжелый несчастный случай в прошлом году;
- наличие крайне серьезных замечаний на ИТ-платформе.

Внеплановая

В каких случаях проводится внеплановая проверка?

Организация является новым подрядчиком компании или же по итогам плановой проверки были выявлены слабые места, в том числе:

- после случаев травмирования, а также инцидентов, опасных ситуаций, нарушений, которые не привели к травмированию, но имели потенциал к этому;
- события по охране труда, которые привели к приостановке работы, в соответствии с Политикой прекращения (приостановки) работ;
- по результатам плановой проверки при индексе ИБП ≤60;
- по результатам прошедших оценок подрядчика комитетом по оценке (при индексе ИБП ≤60);
- по результатам анализа выполнения корректирующих мероприятий в отношении подрядной/субподрядной организации;
- на этапе квалификации, проведения процедуры закупки и управления договорами, согласно требованиям соответствующих локальных нормативных актов ПАО «ЭЛ5-Энерго»;
- другие значимые события, влияющие на состояние системы охраны труда подрядной/субподрядной организации.

Формирование культуры безопасности

Обучение и информирование

Система охраны труда направлена не только на снижение рисков и улучшение показателей производственного травматизма, но и на всестороннее усиление культуры безопасного поведения среди сотрудников и подрядчиков.

Как работодатель мы несем ответственность за организацию и контроль прохождения обязательного обучения. Мы 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.

GRI 403-4

GRI 403-5

100%

сотрудников компании проходят обязательное регулярное обучение в области охраны труда – как предусмотренное законодательными требованиями, так и расширенное корпоративное

¹ ИБП – индекс безопасности производства.

В компании разработан комплекс обучающих курсов, в который включены блоки по следующим направлениям:

- 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 др.

Программа обучения составляется для каждого сотрудника индивидуально в зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

В этом году мы продолжили развитие проекта #ЖивиБезопасно, направленного на дополнительное обучение сотрудников, сфокусировавшись на их вовлечении в поиск рисков на рабочих местах.



Для более полной информации о проекте #ЖивиБезопасно см. подраздел «Избранные проекты»

В 2022 году в связи с изменениями в законодательных и нормативных актах Российской Федерации весь персонал компании прошел внеочередное обязательное обучение и проверку знаний по вопросам охраны труда и промышленной безопасности.

Для нас важно качество предоставляемого обучения, поэтому для его проведения мы привлекаем как внутренних специалистов, так и внешние аккредитованные организации. Обучение проходит как в очном, так и в дистанционном форматах. В наших филиалах организованы комиссии по проверке знаний, по итогам работы которых выдается протокол, удостоверение или сертификат.

В течение года мы проводим регулярное информирование о важности соблюдения требований охраны труда и промышленной безопасности, для чего используются все существующие каналы внутренних коммуникаций. Наши сотрудники высоко оценивают усилия компании в области охраны труда и промышленной безопасности, отмечая в корпоративных опросах, что эта тема является одной из самых широко освещаемых.



Для более полной информации см. раздел «Взаимодействие с заинтересованными сторонами»

Механизмы обратной связи

Безопасность – наш основной приоритет, поэтому мы приветствуем сообщения о возникновении любой потенциально опасной ситуации, которая может привести к причинению вреда здоровью и риску для жизни людей.

Согласно положениям **Политики прекращения (приостановки) работ**, каждый сотрудник нашей компании или подрядной организации, действующей на нашей территории, независимо от должности, статуса или роли, вправе и должен потребовать прекращения любых работ, которые, по его мнению, создают угрозу

жизни и безопасности его и (или) других людей, а также создают риск ущерба окружающей среде либо археологическому и культурному наследию. В 2022 году по всем филиалам было произведено 188 остановов работ.

188

остановов работ
по всем филиалам
было произведено
в 2022 году



Политика
прекращения
(приостановки) работ



Каналы коммуникаций, по которым сотрудник или представитель любой другой группы заинтересованных сторон может сообщить об опасной ситуации или получить консультацию:

Для сотрудников

Прямое обращение
к непосредственному
руководителю

Прямое обращение
лично или посредством
коммуникационных
каналов связи
в Дирекцию по охране
труда, промышленной
безопасности, экологии
и качеству

Для внешних заинтересованных сторон

Обращение в Дирекцию
по охране труда, промышленной
безопасности, экологии и качеству
путем заполнения формы обратной
связи на сайте

Мы тщательно рассматриваем каждое обращение и принимаем меры там, где необходимо, предоставляя обратную связь по завершении процедуры. Мы понимаем уровень ответственности при получении сообщения о возникновении опасных ситуаций и гарантируем обратившимся полную свободу от обвинений в приостановке работ, даже если такое

действие впоследствии будет расценено как необязательное.

Все посетители производственных филиалов в обязательном порядке информируются о правилах безопасности и наличии каналов связи во время проведения вводного инструктажа.

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.

Визуальная безопасность



В 2022 году мы продолжили реализацию проекта «Визуальная безопасность». В рамках данного проекта мы направляем инвестиции на специальные инженерные решения для визуализации рисков, связанных с оборудованием и сооружениями. В качестве основных направлений развития проекта «Визуальная безопасность» в 2022 году были выбраны:

- визуализация перепадов по высоте на путях перемещения персонала;
- обновление знаков безопасности на проезжих частях внутренней территории производственных филиалов;
- обозначение опасных зон и негабаритных частей оборудования, зданий и сооружений.

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 и было завершено в 2021 году.



Подробнее об исследовании и запуске проекта см. **Отчет об устойчивом развитии за 2021 год** (с. 240 «Избранные проекты»)

Следующий этап включал в себя задачи по разработке материалов для обучения персонала методике по управлению рисками на рабочих местах – «Охота на риски».

Весь персонал компании прошел обучение по данной методике (более 1,4 тыс. сотрудников). Кроме того, в процессе «Охоты на риски» было идентифицировано и оценено более 1,5 тыс. рисков. По итогам оценки для снижения степени возможного воздействия на сотрудников было разработано более 3 тыс. различных мероприятий, из которых более 1,6 тыс. уже реализованы.

Для контроля и управления проектом сотрудниками ИТ-дирекции компании была разработана специальная онлайн-платформа.

В развитии безопасности мы опираемся на подход, при котором можно исключить риски, заручившись поддержкой коллег, обладающих высоким уровнем знаний и ответственности в этой области. Мы сформировали пул внутренних тренеров (22 сотрудника), основной задачей которых являлось обучение осознанному и профессиональному поведению в области безопасности всех наших коллег через развитие умения определять риски.



>1,4

тыс. сотрудников

прошли обучение по методике «Охота на риски»

В 2022 году в компании была также запущена программа мотивации наиболее активных сотрудников для стимулирования участия в системе управления рисками и вовлечения других в эту деятельность.

Результаты работы по выявленным рискам и мероприятиям по их устранению рассматриваются на заседаниях комитетов производственных филиалов под руководством директоров на ежемесячной основе. Риски с высокой вероятностью и возможными тяжелыми последствиями и мероприятия по их устранению, а также результаты проделанной работы в этом направлении рассматриваются на ежеквартальном заседании Комитета по охране труда под председательством Директора по генерации.



Отчет об устойчивом развитии за 2021 год



На производственных объектах работают не только наши сотрудники, но и сотрудники подрядных организаций, чья 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.

Управление критическими событиями

Мы осознаем, что наша производственная деятельность может быть подвержена риску возникновения инцидентов. Мы принимаем все возможные меры для их предотвращения и обеспечения безопасности сотрудников, поддержания работоспособности оборудования,

выполнения взятых на себя обязательств по выработке электрической и тепловой энергии. Также в фокусе нашего внимания находятся вопросы предотвращения негативного влияния на окружающую среду, защиты активов, имиджа и репутации компании и ее руководства.

Организация процесса

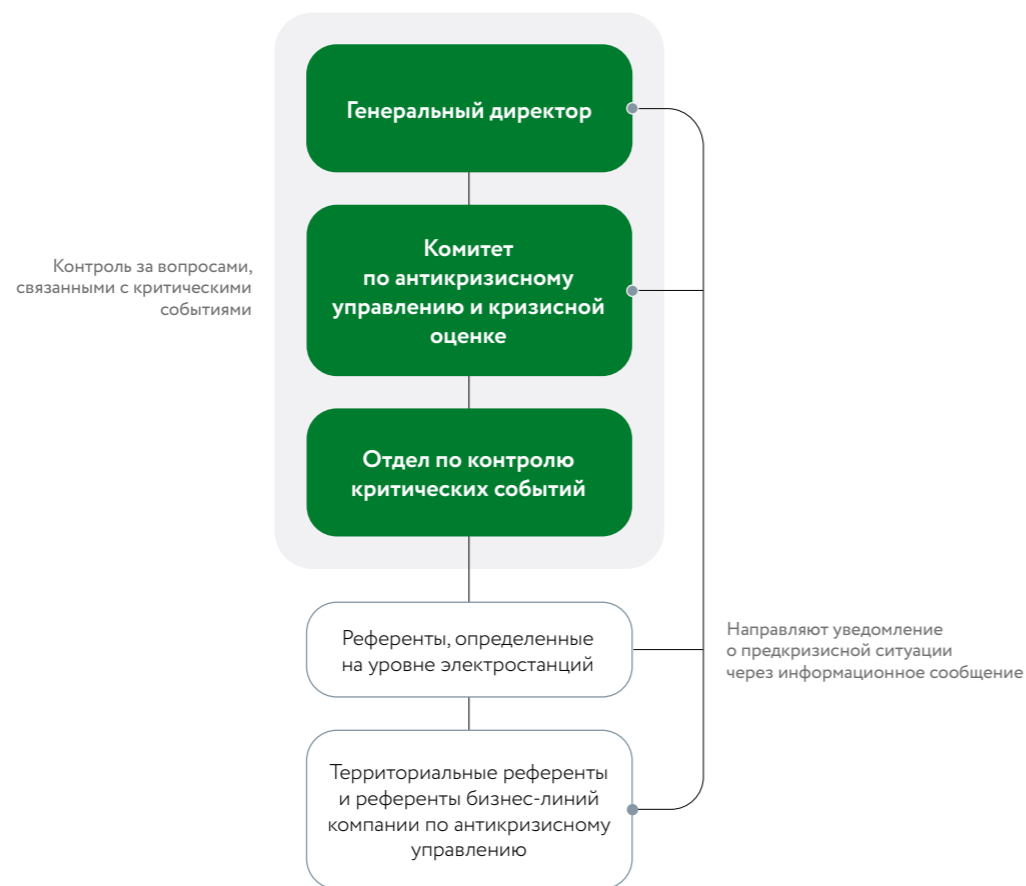
Для обеспечения готовности к подобным ситуациям в компании применяется система управления критическими событиями. Она основана на соблюдении законодательных актов и внедрении лучших российских и международных практик по антикризисному менеджменту.

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 инцидентов.

За предупреждение возникновения критических ситуаций в компании отвечает Отдел по контролю критических событий, который включает в себя Отдел по безопасности и Группу по кризисным коммуникациям. Он проводит постоянный мониторинг информационного поля для выявления потенциально возможных критических ситуаций и многоуровневую оценку возможного влияния события, потенциальных последствий его освещения в публичном пространстве и вероятности возникновения предкризисной ситуации.

GRI 413-2

Контроль за вопросами, связанными с критическими событиями



Управление чрезвычайными ситуациями

Мы уделяем большое внимание вопросам обучения сотрудников компании мерам пожарной безопасности.

Порядок и план реагирования на критические события обязательно доводятся до сотрудников производственных филиалов и сотрудников подрядных организаций при проведении плановых занятий, инструктажей и учений.

На наших электростанциях действуют комиссии по предупреждению чрезвычайных ситуаций (далее – ЧС) и обеспечению пожарной безопасности, входящие в состав объектового звена единой государственной системы предупреждения и ликвидации ЧС и подразделения пожарной охраны на тепловых электростанциях.

Подход к ликвидации последствий аварий

Мы предпринимаем все возможные меры, чтобы не допустить аварий и чрезвычайных происшествий. Мы обеспечиваем готовность внутри компании к локализации и ликвидации последствий аварий на опасных производственных

объектах компании на случай такого рода происшествий. Для этого нами организованы резервы материально-технических, инженерных и финансовых ресурсов, а также заключены договоры с профессиональными аварийно-спасательными формированиями.

На наших электростанциях действуют комиссии по предупреждению чрезвычайных ситуаций и обеспечению пожарной безопасности

В целях организации и осуществления производственного контроля за соблюдением требований промышленной безопасности на опасных производственных объектах компании на всех станциях используется единая автоматизированная информационная система MyObject, позволяющая управлять процессами проведения внутренних проверок в отношении эксплуатации технических устройств на опасном производственном объекте

и контролировать своевременность проведения экспертиз промышленной безопасности. Для всех опасных производственных объектов в компании разработаны 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 к работе в отопительный сезон

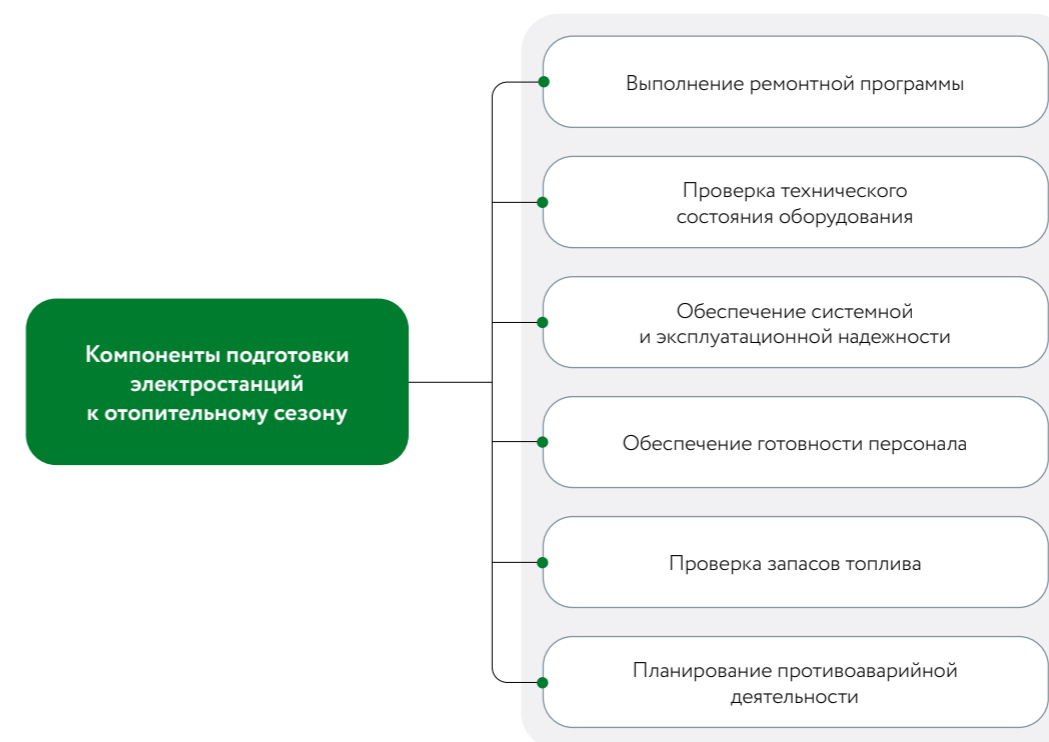
Каждый год перед началом отопительного сезона мы получаем паспорт готовности к работе в отопительный сезон. Паспорт компании выдается Министерством энергетики Российской Федерации на основании специальной оценки, проводимой в соответствии с всероссийской методологией.

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 предотвращения внештатных ситуаций.

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 2022 году Министерство энергетики Российской Федерации по итогам оценки установило уровень «Готов» для ПАО «ЭЛ5-Энерго» и ООО «Азовская ВЭС» по новой методике.

В 2022 году Министерство энергетики Российской Федерации по итогам оценки установило уровень «Готов» для ПАО «ЭЛ5-Энерго» и ООО «Азовская ВЭС» по новой методике



Наша работа с местными сообществами



Полную версию Плана по устойчивому развитию см. на [сайте](#)



Легенду и основные обозначения, используемые в Плане, см. в подразделе «Управление аспектами устойчивого развития»

S Вовлечение местных сообществ

Направление	Результат 2022	Цель 2023	ЦУР ООН
<p>Поддержка местных сообществ с вкладом в ЦУР количество бенефициаров, тыс. человек, не менее</p>	123,3	75	
<p>Запуск обновленной программы вовлечения сотрудников в проекты корпоративного волонтерства % вовлеченных</p>	Разработка программы	Запуск программы	
<p>Увеличение вовлеченности местных социальных партнеров в конкурсе социальных грантов на 20 % заявок/год</p>	25	30	
<p>Увеличение участия сотрудников в программах поддержки и развития местных сообществ на 50 % заявок/год</p>	3	5	

СУЩЕСТВЕННАЯ ТЕМА

Вовлечение местных сообществ

Доверие и сотрудничество – две базовые составляющие взаимодействия ПАО «ЭЛ5-Энерго» с местными сообществами. Мы поддерживаем честный, открытый диалог с органами государственной власти, деловыми и социальными партнерами. Результатом таких отношений является сотрудничество, проекты и инициативы, способствующие развитию регионов нашего присутствия.



Управление взаимодействием с местными сообществами

GRI 3-3



Кодекс этики



Политика по взаимодействию с заинтересованными сторонами



Политика по соблюдению прав человека



Подробнее о схеме управления взаимодействием с местными сообществами см. на [сайте компании](#)



Регламентирующие документы

Внутренние документы

- Кодекс этики
- Политика по взаимодействию с заинтересованными сторонами
- Политика по соблюдению прав человека
- Операционная инструкция «Об оказании благотворительной помощи и реализации социальных мероприятий»
- Операционная инструкция «Взаимодействие с образовательными учреждениями»
- Регламент «Определение и управление процессом создания общей ценности (СОЦ)»
- Программа поддержки и развития местных сообществ
- Положение о Грантовом конкурсе

Команда Управления ответственна за разработку и реализацию инициатив по вовлечению местных сообществ в конструктивный диалог. Основными механизмами при этом выступают:

- проведение публичных слушаний, консультаций и переговоров;
- рассмотрение обращений и жалоб;
- реализация целевых программ поддержки местных сообществ.

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 взаимоотношения с местными администрациями и контроль за реализацией проектов устойчивого развития на местах;
- Директор по коммуникациям, управляющий взаимодействием с локальными и региональными СМИ, коммуникацией с местными жителями через социальные сети и реализацию информационных кампаний;
- Директор по внутреннему аудиту, функциональное подразделение которого принимает и обрабатывает анонимные жалобы, в том числе от местных жителей;
- в случае возникновения у местных жителей вопросов, связанных с экологическим воздействием электростанций и охраной окружающей среды, они всегда могут направить свои вопросы или жалобы начальнику отдела экологии.

Наш вклад в развитие регионов присутствия обеспечивается путем создания рабочих мест, уплаты налогов в бюджеты всех уровней, реализации и поддержки наиболее значимых и приоритетных для населения проектов.

Начальник Управления по устойчивому развитию, подчиняющийся напрямую Генеральному директору, отвечает за формирование видения и общего подхода к взаимодействию с регионами присутствия с учетом миссии, ценностей и принципов компании, а также специфики отдельных территорий.

Схема управления взаимодействием с местными сообществами



Задачи в области развития местных сообществ

Для нас важно участие в поиске решений по наиболее актуальным социальным и экологическим вопросам, возникающим в регионах присутствия компании, таким образом, чтобы прилагаемые усилия и предпринимаемые действия вносили вклад в развитие общества и служили укреплению позиций компании.

Мы объединяем усилия с наиболее активными представителями местных сообществ из числа жителей, представителями органов государственной власти, бизнеса и некоммерческого сектора для разработки и реализации инициатив, способствующих развитию и повышению благополучия всех участников процесса. Так, например:

- В декабре 2022 года Кольская ВЭС, стратегический инвестиционный проект Мурманской области, была частично введена в коммерческую эксплуатацию.
- ПАО «ЭЛ5-Энерго» вносит вклад в социально-экономическое развитие Мурманской области, в том числе ее туристическую привлекательность. Мы регулярно принимаем участие в обсуждении путей развития и продвижения промышленного, событийного и экологического туризма. В рамках данного

- процесса в 2022 году мы традиционно поддержали проведение этапа Кубка России по сноубайтингу.
- Также в ноябре 2022 года Кольская ВЭС открыла свою площадку для проведения Экологического диктанта – интерактивного просветительского проекта, направленного на популяризацию экологии, повышение экологической осознанности и накопление знаний о бережном отношении к природе.

Для эффективного решения задач и готовности отвечать на новые вызовы мы постоянно совершенствуем наши практики и регулярно пересматриваем применяемые подходы, адаптируясь к изменениям и развивая новые направления деятельности.

Оценка влияния компании на местное сообщество

GRI 413-1

ПАО «ЭЛ5-Энерго» оказывает прямое и косвенное влияние на социально-экономическую ситуацию на территориях расположения ее производственных филиалов, а также на сотрудников и местных жителей. Деятельность компании способствует повышению уровня жизни населения, созданию добавленной стоимости, что стимулирует развитие регионов нашего присутствия через следующие механизмы:

- потребление местных товаров и услуг и выступление в качестве крупного налогоплательщика;
 - Подробнее см. раздел «Налоговая прозрачность»
- содействие экономическому развитию через партнерские отношения с поставщиками и подрядчиками;
 - Подробнее см. раздел «Развитие устойчивой цепочки поставок»
- инвестирование в социально-экономическое развитие территорий через реализацию программы поддержки и развития местных сообществ.

Наши принципы этичного и ответственного ведения бизнеса распространяются на все процессы и взаимоотношения во всех регионах присутствия в равной мере.

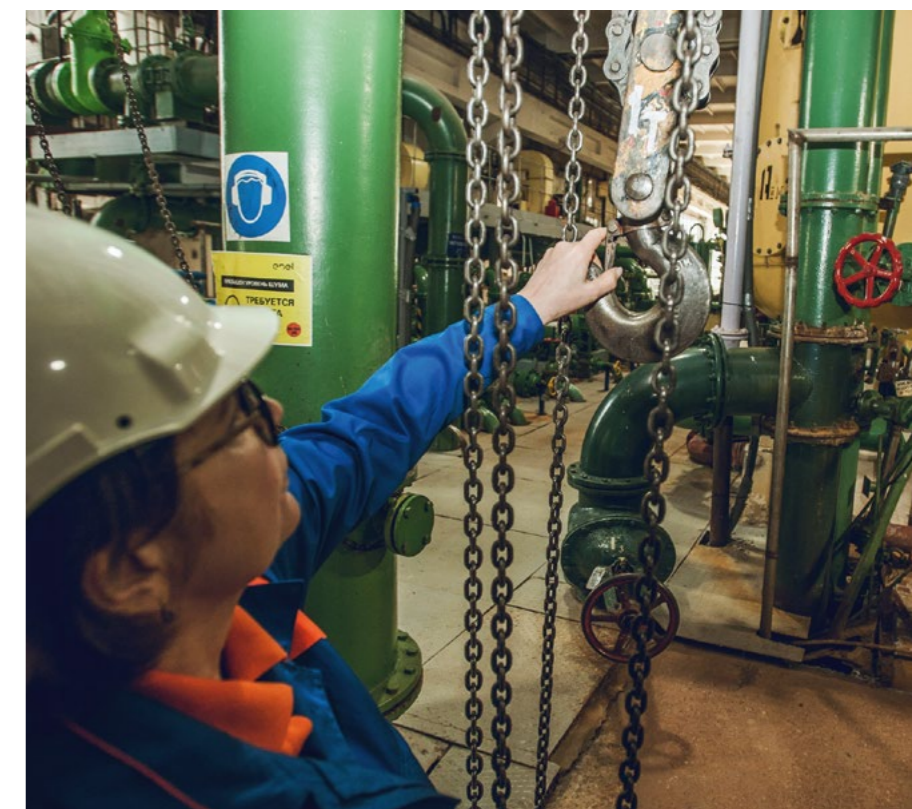
Будучи ответственным работодателем, мы гарантируем нашим сотрудникам:

- регулярную и конкурентоспособную заработную плату;
- один из самых привлекательных в отрасли и регионах присутствия компенсационный пакет;
- разнообразную программу развития, нематериальной поддержки и мотивации.
 - Подробнее см. раздел «Люди, с которыми мы работаем»

Жизнь и обеспечение безопасности наших сотрудников, жителей регионов расположения производственных филиалов и представителей иных заинтересованных сторон являются для нашей компании абсолютным приоритетом. При осуществлении производственной деятельности мы неукоснительно соблюдаем правила безопасности и следим за тем, чтобы не допускать причинения вреда жизни и здоровью окружающих.

Мы считаем своим долгом не оставаться в стороне и предпринимать все возможные меры для распространения культуры безопасности среди наших сотрудников и жителей регионов присутствия компании. Мы стараемся привлечь внимание населения к тому факту, что не только территория электростанции и объекты, находящиеся за ее периметром и имеющие отношение к производственным процессам, являются объектами повышенной опасности, но и некоторые наши повседневные дела и ситуации также могут нести скрытые и явные риски.

Деятельность компании способствует повышению уровня жизни населения, созданию добавленной стоимости, что стимулирует развитие регионов нашего присутствия





>2,5

тыс. школьников разных возрастов приняли участие в уроках, посвященных безопасности на воде, в 2022 году

Отчет об устойчивом развитии за 2021 год



В Отчете об устойчивом развитии за 2021 год (с. 255) мы раскрыли информацию о несчастном случае, произошедшем на территории, прилегающей к Невинномысской ГРЭС. Для предотвращения риска, связанного с несоблюдением требований безопасности на наших гидротехнических сооружениях, в 2022 году на Невинномысской ГРЭС была запущена реализация проекта по устройству защитного ограждения канала: установка непосредственно самого ограждения, системы светодиодного освещения, системы видеонаблюдения и громкоговорящей связи для предупреждения проникновения к гидротехническим сооружениям станции.

Помимо этого, компания совместно с представителями МЧС и аварийно-спасательных служб провела для учащихся во всех регионах присутствия традиционной генерации компании открытые уроки, посвященные безопасности на воде. В ходе уроков ребятам напомнили, что купание и хождение на лодках рядом и по гидротехническим сооружениям электростанций запрещено, поскольку это опасно для жизни, а также рассказали о правилах безопасного поведения в воде в летний период.

Всего в уроках приняли участие порядка 2,5 тыс. школьников разных возрастов. В ходе лекций школьникам разъяснили особенности размещения электростанций рядом с водными объектами.

GRI 413-2

GRI 203-1

GRI 203-2

60,85
млн руб.

общий бюджет проектов, направленных на взаимодействие с местными сообществами

Мы не ограничиваемся действиями исключительно в рамках программы поддержки и развития местных сообществ, а реализуем и другие проекты и инициативы для жителей регионов нашего присутствия.

Общий бюджет для всех типов проектов, направленных на взаимодействие с местными сообществами в 2022 году, составил более 60,85 млн руб. (в 2021 году – более 32,84 млн руб.). Разница в объеме социальных инвестиций в сравнении с предыдущим периодом связана с дополнительными

запросами поддержки инициатив, вызванными текущей геополитической ситуацией и позиционированием компании в новой сфере бизнеса возобновляемой энергетики и соответствующих регионах присутствия. В наших инициативах мы стараемся ориентироваться на проекты, создающие долгосрочную ценность для благополучателей, поэтому предпочтение отдается комплексным проектам с вовлечением нескольких участников или проектам, состоящим из нескольких этапов реализации.

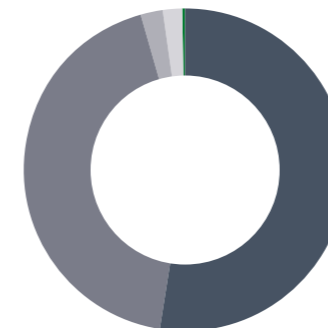
В 2022 году направления социальных инвестиций включили следующие основные сферы:

- образование, включая учреждения высшего, среднего, дошкольного и дополнительного образования;

- здравоохранение;
- массовый спорт и продвижение здорового образа жизни среди детей и молодежи;
- развитие инфраструктурных проектов и некоторые другие.

Социальные инвестиции¹, %

Типы инвестиций



● Монетарные инвестиции	52,51
● Расходы на поддержку инициатив	43,22
● Инвестиции времени	2,21
● Немонетарные инвестиции	2,04
● Административные расходы	0,03

Мотивация инвестиций



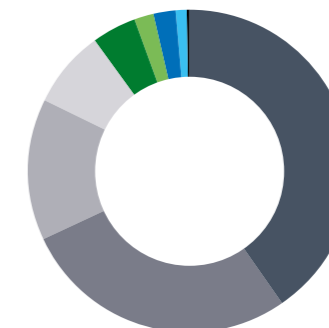
● Благотворительные цели	56,39
● Инфраструктурные социальные инвестиции	34,26
● Социальные инициативы для продвижения бренда	9,35

География инвестиций



● Ставропольский край	48,64
● Тверская область	17,05
● Свердловская область	16,01
● Москва	8,22
● Ростовская область	3,37
● Мурманская область	2,13
● Кросс-региональный проект	4,59

Направления инвестиций



● Инфраструктура	40,43
● Образование	27,73
● Социальная помощь	14,17
● Медицина	7,82
● Спорт	4,34
● Культура	2,14
● Волонтерство	2,12
● Энергоэффективность	1,22
● Искусство	0,04

В 2022 году в рамках программы «Социальная поддержка и развитие местных сообществ» и иных инициатив, проведенных совместно с другими подразделениями компании, нами было реализовано:

75
проектов направленных на более чем

123
тыс. благополучателей

¹ Данные проанализированы на основе методики Business for Societal Impact (далее – B4SI) (панель – London Benchmarking Group, LBG). Под благотворительными целями понимается разовая поддержка в ответ на потребности заинтересованных сторон или внешние события. B4SI считает их традиционной благотворительностью, однако мы подразумеваем под этой категорией программу социальной поддержки и развития местных сообществ и другие инициативы по поддержке местных сообществ. Под инфраструктурными социальными инвестициями понимаются долгосрочное стратегическое участие и партнерство для решения масштабных социальных проблем на территории присутствия. В будущих отчетных периодах мы будем стремиться наращивать долю такого рода проектов. Социальные инициативы для продвижения бренда – мероприятия социального или просветительского характера, связанные с укреплением репутации компании как надежного социального партнера в местных сообществах и с распространением знаний об устойчивом развитии.



Программа поддержки и развития местных сообществ и конкурс социальных грантов

Основным инструментом для социально-экономического развития регионов присутствия и вовлечения в диалог местных сообществ является Программа социальной поддержки и развития местных сообществ. Она формируется каждый год с учетом потребностей и приоритетов заинтересованных

сторон, а также целей компании на отчетный период. При формировании программы мы опираемся на внутреннюю операционную инструкцию «Об оказании благотворительной помощи и реализации социальных мероприятий», которая помогает нам структурировать нашу деятельность.

Процесс реализации программы



Для того чтобы реализуемые проекты были максимально эффективными, мы тесно сотрудничаем с представителями регионов, как с местной администрацией, так и с жителями (мнения и ожидания которых в том числе транслируют сотрудники компании, являющиеся неотъемлемой частью местных сообществ). 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.

Основные направления проектов

Здоровье	Приобретение медицинского и спортивного оборудования, ремонт спортивных объектов
Образование	Ремонт и закупка оборудования для образовательных учреждений, выплаты стипендий лучшим студентам и преподавателям
Энергоэффективность	Замена осветительного оборудования в социальных учреждениях для повышения энергоэффективности и соответствия международным стандартам Модернизация систем уличного освещения в городах нашего присутствия
Развитие городов и населенных пунктов	Реализация инфраструктурных проектов на территориях присутствия компании

- ЦУР 3
- ЦУР 4
- ЦУР 7
- ЦУР 11

Для реализации нашей программы мы проводим комплексный анализ эффективности проектов по следующим критериям:

- бюджет проекта;
- сроки;
- потенциальные и актуальные выгоды для заинтересованных сторон;
- потенциальные и актуальные выгоды для компании;
- вовлеченные заинтересованные стороны;
- вклад в ЦУР ООН;
- количество прямых благополучателей;
- ожидаемые результаты.

Мы 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.

Мы оцениваем эффективность выполненных инициатив. Это помогает нам понять, действительно ли проект принес тот результат местным сообществам, на который мы рассчитывали

Конкурс социальных грантов

В 2022 году для отбора проектов в Программу поддержки и развития местных сообществ мы запустили новый инструмент, в первый раз проведя Конкурс социальных грантов. Согласно регламенту данного конкурса, социальные партнеры, жители регионов присутствия и сотрудники производственных филиалов с активной жизненной позицией имеют возможность представить свои проекты и идеи для получения финансовой поддержки со стороны компании.

В ходе первого этапа оргкомитет конкурса получил 28 заявок. Все поданные на конкурс проекты были оценены по степени социальной значимости и актуальности, в зависимости от региона реализации. В категории «Социальные партнеры» в финал вышло 10 проектов. Финалистами конкурса были подготовлены видеопрезентации, на основании которых комиссия из представителей топ-менеджмента и директоров производственных филиалов выбрала победителей – по одному на каждой территории присутствия.

Проекты-победители, получившие финансирование, будут реализовываться в течение 2023 года. За прогрессом вы можете следить в [социальных сетях компании](#).

Планируется, что данный конкурс станет регулярным, а все актуальные обновления мы будем публиковать на официальном сайте компании в [специальном разделе](#).

28

заявок получил оргкомитет в ходе первого этапа

10

проектов в категории «Социальные партнеры» вышло в финал

Telegram-канал ПАО «ЭЛС-Энерго»



Официальный сайт компании



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 компании делятся на два типа: объекты, принадлежащие напрямую ПАО «ЭЛ5-Энерго» и являющиеся ее производственными филиалами, и объекты, принадлежащие компаниям, являющимся 100 %-ными дочерними обществами ПАО «ЭЛ5-Энерго».

[Подробнее см. главу «О компании»](#)

Легенда к основным направлениям проектов

- Здоровье
- Образование
- Энергоэффективность
- Развитие городов и населенных пунктов

1 На 31 декабря 2022 года в коммерческую эксплуатацию введено 84 % от проектной мощности – 170,4 МВт.
2 В результатах сотрудничества в регионах присутствия компании мы учитываем как проекты, реализованные в рамках благотворительной программы, так и инициативы, реализованные совместно с дирекцией по коммуникациям.

Азовская ВЭС	Кольская ВЭС	Конаковская ГРЭС	Невинномысская ГРЭС	Среднеуральская ГРЭС
90,1 МВт установленная мощность	201 МВт ¹ установленная мощность	2 520 МВт установленная мощность	1551,4 МВт установленная мощность	1578,5 МВт установленная мощность
9 сотрудников	4 сотрудника	363 сотрудника	387 сотрудников	387 сотрудников
Регионы присутствия компании				
Ростовская область, Азовский район – 98,3 тыс. человек	Мурманская область, Кольский район – 40,2 тыс. человек	Тверская область, Конаково – 36 тыс. человек	Ставропольский край, Невинномысск – 115 тыс. человек	Свердловская область, Среднеуральск – 23,8 тыс. человек
Социально-экономическое сотрудничество				
<ul style="list-style-type: none"> Азовский район объединяет в себе 99 населенных пунктов, находящихся в составе 18 сельских поселений 	<ul style="list-style-type: none"> В Кольском районе расположено 34 населенных пункта, в составе 6 городских и 5 сельских поселений 	<ul style="list-style-type: none"> 26 дошкольных учреждений 31 общеобразовательное учреждение 7 учреждений дополнительного образования 2 медицинских учреждения 	<ul style="list-style-type: none"> 34 дошкольных образовательных учреждения 16 общеобразовательных учреждений 1 центр психолого-медико-социального сопровождения 7 организаций дополнительного образования 16 медицинских учреждений 	<ul style="list-style-type: none"> 7 дошкольных образовательных учреждений 4 учреждения среднего образования 3 учреждения дополнительного образования 7 медицинских учреждений, (службы и филиалы Верхне-Пышминской ЦГБ им. П. Д. Бородина)
Академическое сотрудничество				
	<ul style="list-style-type: none"> Мурманский государственный технический университет (ФГАОУ ВО «МГТУ») 	<ul style="list-style-type: none"> Конаковский энергетический колледж (филиал Московского энергетического института в Конаково) 	<ul style="list-style-type: none"> Невинномысский энергетический техникум 	<ul style="list-style-type: none"> Екатеринбургский энергетический техникум Уральский энергетический институт Уральского федерального университета им. первого Президента Российской Федерации Б. Н. Ельцина
Результаты нашего сотрудничества в 2022 году				
4 проекта	7 проектов	21 проект, 2 из которых – кросс-региональные	17 проектов, 1 из которых – кросс-региональный	17 проектов, 2 из которых – кросс-региональные
<ul style="list-style-type: none"> 4 проекта 1 проект 1 проект 2 проекта 	<ul style="list-style-type: none"> 4 проекта 2 проекта 5 проектов 1 проект 	<ul style="list-style-type: none"> 3 проекта 2 проекта 1 проект 11 проектов 7 проектов 	<ul style="list-style-type: none"> 3 проекта 3 проекта 3 проекта 11 проектов 3 проекта 	<ul style="list-style-type: none"> 3 проекта 3 проекта 2 проекта 4 проекта 12 проектов
0,51 тыс. прямых благополучателей	1,11 тыс. прямых благополучателей	>31,6 тыс. прямых благополучателей	45,6 тыс. прямых благополучателей	>41,1 тыс. прямых благополучателей
РЕГИОНЫ ПРИСУТСТВИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ АКТИВОВ И СТРОЯЩИХСЯ ОБЪЕКТОВ ВЕТРОГЕНЕРАЦИИ ПАО «ЭЛ5-ЭНЕРГО» И ДОЧЕРНИХ ОБЩЕСТВ²				

Избранные проекты 2022 года

Тверская область

Приобретение виртуальных учебных комплексов для Конаковского энергетического колледжа (филиал НИУ МЭИ)

В 2022 году для Конаковского энергетического колледжа был приобретен виртуальный учебный комплекс «Тепловые электростанции», предназначенный для изучения схемотехники и систем оборудования тепловой электростанции и принципа их работы. С помощью этого комплекса студенты получили возможность знакомиться с трехмерной моделью тепловой электростанции с тремя энергоблоками различной мощности, трехмерными разрезами оборудования, а также визуализацией систем станции.

Также в качестве учебного пособия студенты получили доступ к виртуальному учебному комплексу «Устройство и особенности газовой турбины ПГУ», в котором реализованы трехмерные модели данного типа генерирующего оборудования. Учебный комплекс позволяет ознакомиться с основными узлами и элементами при помощи наглядной визуализации трехмерной модели с возможностью отображения трехмерного разреза, а также изучить принципиальную схему оборудования.

Программное обеспечение обоих комплексов подразумевает не только глубинное изучение принципов работы с помощью справочных материалов, но и оценку полученных знаний.

Ставропольский край

Ремонт спортивного зала в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Невинномысский энергетический техникум»

Мы гордимся нашими многолетними дружескими взаимоотношениями с Невинномысским энергетическим техникумом.

Наша совместная работа охватывает не только академическое сотрудничество, целью которого служит передача практического опыта и воспитание новых поколений энергетиков, но и реализацию проектов, направленных на обеспечение комфортных и безопасных условий для обучения студентов. Ранее нами уже были реализованы проекты по улучшению инфраструктуры техникума, которые включали в себя и развитие материально-технической базы учебного заведения: оборудование аудиторий информационных технологий, приобретение учебного тренажерного комплекса ПГУ 450 МВт с динамическими компьютерными мнемосхемами, реконструкцию и переоборудование актового зала, строительство физкультурно-спортивной площадки, оборудование открытой площадки для силовых упражнений, приобретение виртуального интерактивного 3D-тренажера.

В 2022 году мы сделали еще один шаг в этом направлении: средства компании были направлены на ремонт спортивного зала, а именно полную замену напольного покрытия. Компания уверена, что комфортные условия являются одним из ключевых залогов успеха эффективности и результативности профессионального образования.

Свердловская область

Приобретение интерактивного оборудования для МАДОУ «Детский сад № 20» в рамках поддержки реализации регионального проекта «Уральская инженерная школа»

«Уральская инженерная школа» – целевой проект правительства Свердловской области, направленный на повышение мотивации обучающихся к изучению предметов естественно-научного цикла и популяризацию профессий технического профиля и инженерных специальностей.

Достижение этого обеспечивается в том числе и через создание условий и средств для получения качественного образования и формирование интереса к естественным наукам, моделированию и конструированию с самого раннего возраста.

В 2022 году компанией были выделены средства для МАДОУ «Детский сад № 20» на улучшение материально-технической базы: приобретение интерактивной панели, стола и трех ноутбуков для проведения соревнований по робототехнике.

Данные средства помогут самым юным умам получить не только яркие эмоции, но и развить интерес к техническому образованию и инженерным дисциплинам.

Азовский район

Устройство детской площадки в селе Новомаргаритово

В 2022 году по запросу администрации района мы приняли участие в реализации совместного проекта по устройству детской площадки для физического развития и популяризации здорового образа жизни среди детей всех возрастных групп. В селе Новомаргаритово Азовского района проживает 591 человек, из которых 59 – дети разных возрастов.

Кольский район

Новогоднее освещение для городского поселения Туманный

В декабре 2022 года к нам поступил запрос администрации муниципального образования городского поселения Туманный на помощь в закупке новогоднего освещения для украшения улиц. Мы не могли остаться в стороне и с радостью приняли участие в создании новогоднего настроения для маленьких и взрослых жителей этого небольшого населенного пункта.

Эффективное управление

120

вопросов
рассмотрено
Советом директоров

➤ Подробнее с. 183

0

случаев
нарушения
антикоррупционного
законодательства
и Кодекса этики

➤ Подробнее с. 201

99,3 %

доля российских компаний
среди наших поставщиков

➤ Подробнее с. 229

Действуем
проактивно,
развиваем
устойчивую
энергетику

Укрепляем управленческие практики,
сохраняя гибкость решений



Структура корпоративного управления

Полную версию Плана по устойчивому развитию см. на [сайте](#)



Легенду и основные обозначения, используемые в Плане, см. в подразделе «Управление аспектами устойчивого развития»

G Эффективное управление и добросовестность

Направление

Соответствие профилю (целевой модели) Совета директоров

Вводный план – структурированная вводная программа для вновь избранных директоров

Соблюдение Кодекса корпоративного управления (ККУ)

Результат 2022 Цель 2023

Профиль Совета директоров утвержден. Использование при номинировании кандидатов в Совет директоров

Стремление к соответствию Целевой модели Совета директоров при номинировании кандидатов в Совет директоров

Мероприятия по ознакомлению и введению в должность впервые избранных членов СД проведены

Вводный план – структурированная вводная программа вновь избранных директоров

Полное соблюдение 89 % рекомендаций Кодекса корпоративного управления

Полное соблюдение не менее 85 % рекомендаций Кодекса корпоративного управления

ЦУР ООН



Подход к управлению

Регламентирующие документы

Внутренние документы

- ⓪ Устав ПАО «ЭЛ5-Энерго»
- ⓪ Положение о порядке подготовки и проведения Общего собрания акционеров
- ⓪ Положение о порядке созыва и проведения заседаний Совета директоров
- ⓪ Профиль Совета директоров
- ⓪ Положение о комитетах Совета директоров
- ⓪ Положение о Правлении
- ⓪ Положение о Корпоративном секретаре
- ⓪ Положение об отделе внутреннего аудита
- ⓪ Политика по вознаграждению и возмещению расходов (компенсаций) членов исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников

Внешние документы

- ⓪ Кодекс корпоративного управления Банка России

Устав ПАО «ЭЛ5-Энерго»



Профиль Совета директоров



Положение о Правлении



Положение о комитетах Совета директоров



Положение о Корпоративном секретаре



Положение об отделе внутреннего аудита



Политика по вознаграждению и возмещению расходов (компенсаций) членов исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников



Положение о порядке подготовки и проведения Общего собрания акционеров



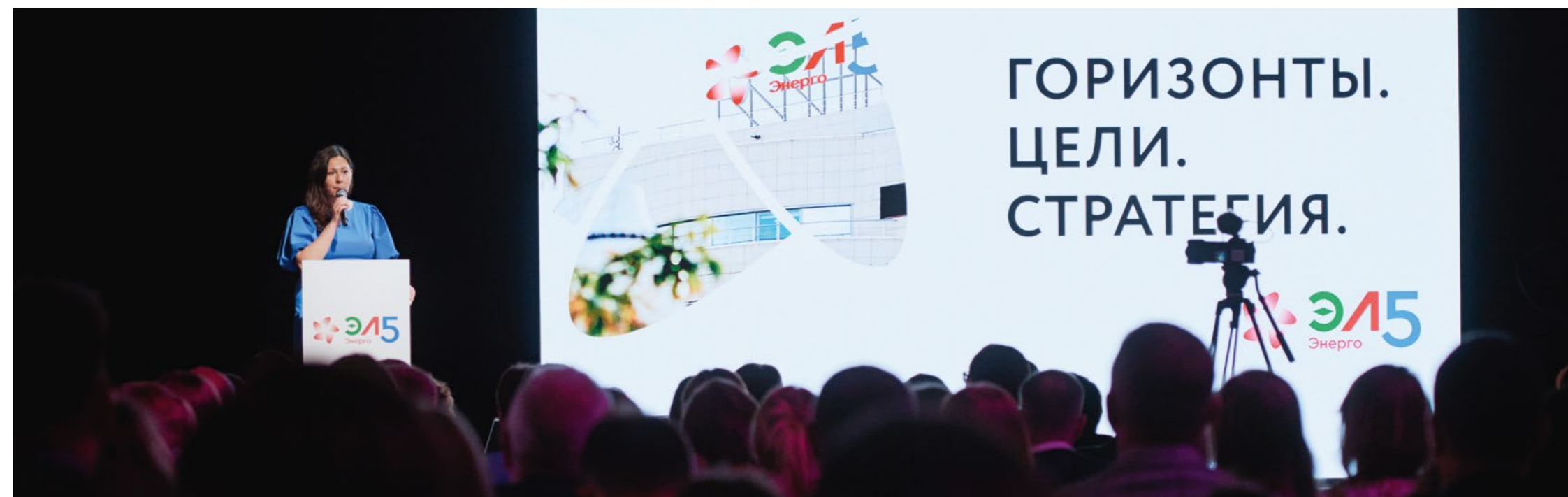
Положение о порядке созыва и проведения заседаний Совета директоров



СУЩЕСТВЕННАЯ ТЕМА

Эффективное управление и добросовестность

Мы активно работаем над развитием нашей системы корпоративного управления, опираясь на лучшие национальные практики корпоративного управления. Наша цель – создание максимально прозрачной и эффективной системы управления компанией для повышения ее инвестиционной привлекательности. Немаловажную роль в этом играют принципы устойчивого развития, которые бережно внедрены в управленческие процессы на всех организационных уровнях.



GRI 3-3

↓
Подробнее об отдельных аспектах корпоративного управления в компании см. **Годовой отчет**



↓
Национальный индекс корпоративного управления: раскрытие информации 2022



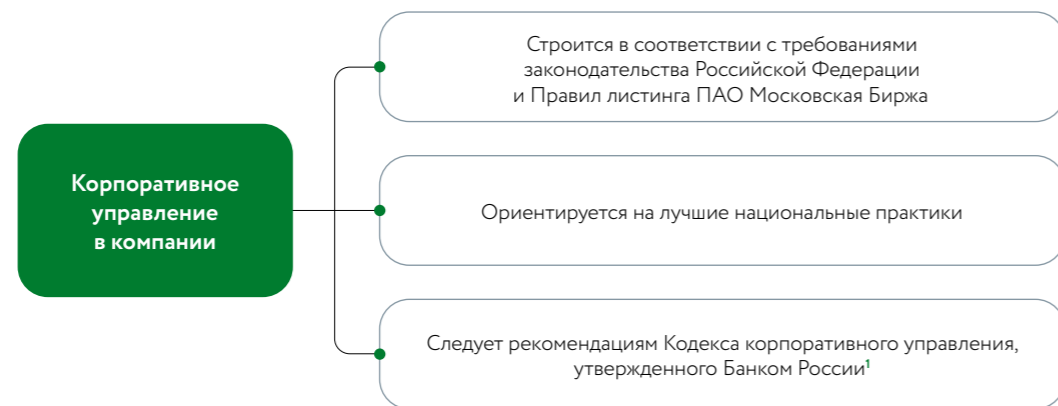
↓
Детальный отчет о соблюдении принципов и рекомендаций Кодекса корпоративного управления представлен в разделе «Отчет о соблюдении компанией принципов и рекомендаций Кодекса корпоративного управления» **Годового отчета**



Компания входит в топ-20 списка RUCGI – лидеров в области корпоративного управления

Система корпоративного управления, действующая в ПАО «ЭЛ5-Энерго», позволяет выстраивать доверительные отношения с внешними и внутренними

заинтересованными сторонами, укрепляя стабильность и надежность компании в долгосрочной перспективе.



Совершенствование корпоративного управления

За последние годы компания достигла значительных результатов по внедрению передовых стандартов корпоративного управления, содержащихся в Кодексе корпоративного управления.

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, в 2022 году компания уже традиционно вошла в топ-20 компаний, вошедших в список RUCGI², – лидеров в области корпоративного управления³.

Динамика внедрения рекомендаций Кодекса корпоративного управления в 2018–2022 годах⁴, %



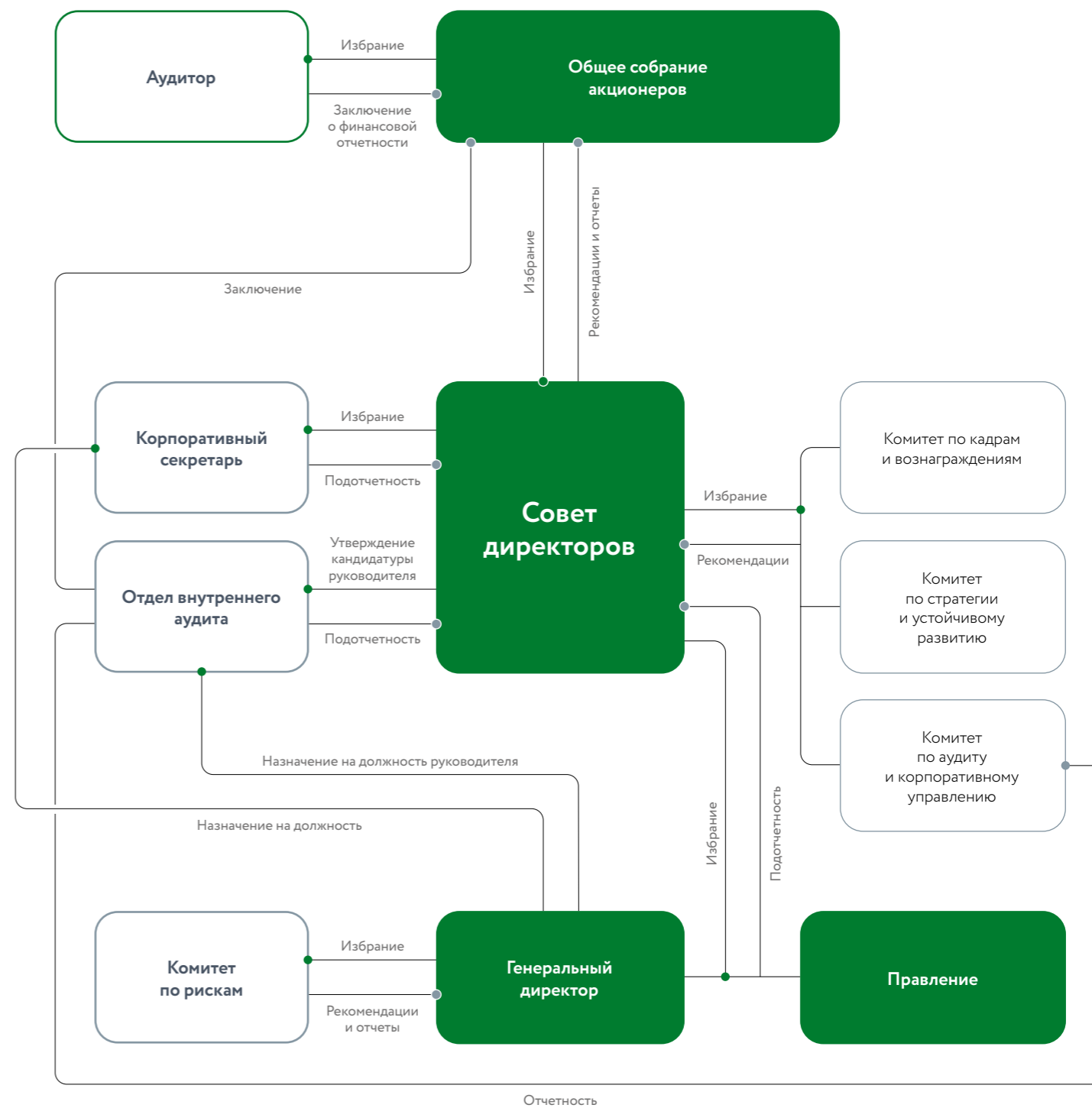
¹ Кодекс корпоративного управления, рекомендованный письмом Банка России от 10 апреля 2014 года № 06-52/2463 к применению акционерными обществами, ценные бумаги которых допущены к организованному торгам.
² С 2019 года Национальный индекс корпоративного управления – официальный биржевой индикатор (RUCGI), который ежеквартально обновляется Московской биржей.
³ С результатами исследования можно ознакомиться [здесь](#).
⁴ Оценка соблюдения рекомендаций Кодекса корпоративного управления в 2018–2020 годах проводилась в соответствии с письмом Центрального банка Российской Федерации от 17 февраля 2016 года № ИН-06-52/8 «О раскрытии в годовом отчете публичного акционерного общества отчета о соблюдении принципов и рекомендаций кодекса корпоративного управления», а в 2021–2022 годах – в соответствии с Письмом Банка России от 27 декабря 2021 года № ИН-06-28/102 «О раскрытии в годовом отчете публичного акционерного общества отчета о соблюдении принципов и рекомендаций Кодекса корпоративного управления».

GRI 2-9

Органы управления компании

Органами управления ПАО «ЭЛ5-Энерго» являются Общее собрание акционеров, Совет директоров и Правление.

Система корпоративного управления и управления рисками⁵



⁵ Схема отражает состояние на 31 декабря 2022 года. На схеме не указан Комитет по сделкам с заинтересованностью, который был упразднен в декабре 2022 года, более подробная информация содержится в соответствующей части [Годового отчета](#).



Генеральный директор компании на регулярной основе отчитывается перед Советом директоров о деятельности ООО «Азовская ВЭС» и ООО «Кольская ВЭС»

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 общих собраний акционеров (участников) подконтрольных обществ;
- синхронизация положений уставов, основных внутренних документов компании и подконтрольных организаций;

- координация финансовой, инвестиционной, кадровой деятельности подконтрольных организаций;
- информационное взаимодействие между компанией и подконтрольными организациями, в том числе в части раскрытия информации.

Генеральный директор компании на регулярной основе отчитывается перед Советом директоров о деятельности ООО «Азовская ВЭС» и ООО «Кольская ВЭС».

Общее собрание акционеров

Высшим органом управления ПАО «ЭЛ5-Энерго» 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 компании, а также Положением о порядке подготовки и проведения Общего собрания акционеров.

В 2022 году компания трижды созывала Общее собрание акционеров в форме заочного голосования.

7 июня 2022 года годовое Общее собрание акционеров:

- приняло решение о распределении прибыли компании по результатам 2021 года;
- избрало членов Совета директоров компании и утвердило аудитора;
- утвердило Годовой отчет компании за 2021 год и годовую бухгалтерскую (финансовую) отчетность за 2021 год;
- дало согласие на заключение договоров страхования ответственности директоров и должностных лиц, являющихся сделками, в совершении которых имеется заинтересованность.

Внеочередное Общее собрание акционеров, созванное на 13 сентября 2022 года, было объявлено несостоявшимся в связи с отсутствием кворума.

25 ноября 2022 года повторное внеочередное Общее собрание акционеров:

- приняло решение о досрочном прекращении полномочий членов Совета директоров и избрало новый состав Совета директоров;
- утвердило Устав компании в новой редакции.

Новая редакция Устава была зарегистрирована 6 декабря 2022 года и содержит следующие основные изменения:

- наименование компании на русском языке заменено:
 - на Публичное акционерное общество «ЭЛ5-Энерго» – полное наименование;
 - ПАО «ЭЛ5-Энерго» – сокращенное наименование;
- наименование на английском языке заменено:
 - на Public Joint-Stock Company «EL5-Energo» – полное наименование;
 - PJSC «EL5-Energo» – сокращенное наименование;

- адрес сайта компании в сети Интернет, на котором должно размещаться сообщение о проведении Общего собрания акционеров, а также текст извещения акционеров компании о совершении сделки,

в совершении которой имеется заинтересованность (если все члены Совета директоров компании окажутся заинтересованными в совершении такой сделки), изменен на www.el5-energo.ru.

Совет директоров

Совет директоров ПАО «ЭЛ5-Энерго» осуществляет общее руководство деятельностью компании.

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.

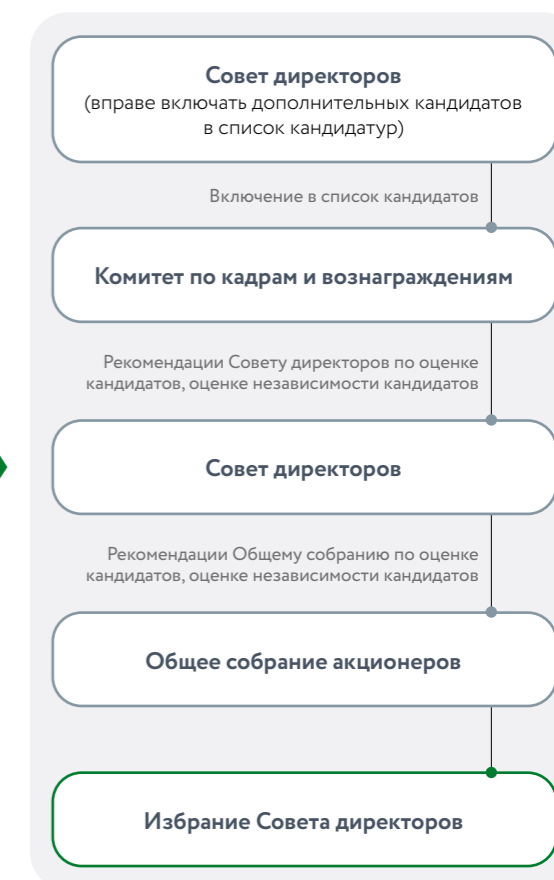
Члены Совета директоров избираются ежегодно кумулятивным голосованием на срок до следующего годового Общего собрания акционеров (либо до внеочередного Общего собрания акционеров, на которое вынесен вопрос об избрании Совета директоров).

GRI 2-10

Процесс избрания Совета директоров

Акционер (акционеры), являющийся владельцем не менее чем 2 % акций компании

Предложения о выдвижении кандидата



Подробнее о процессе подготовки и проведения Общего собрания акционеров в 2022 году, а также результатах см. раздел «Корпоративное управление» Годового отчета



GRI 2-9

↓
 Подробнее о правилах избрания членов Совета директоров компании см. раздел «Корпоративное управление» **Годового отчета**



В 2022 году был утвержден Профиль Совета директоров.

ПРОСТО О ВАЖНОМ

Что такое Профиль Совета директоров?

Профиль описывает, какой состав Совета директоров соответствует деятельности и стратегии компании, и содержит рекомендации акционерам компании по сочетанию знаний, опыта, навыков и личных качеств кандидатов в члены Совета директоров. Помимо прочего,

Профиль содержит рекомендацию, согласно которой состав Совета директоров должен быть сбалансирован с точки зрения профессиональной экспертизы членов Совета директоров, в том числе в области ESG и устойчивого развития.

Введение в должность и обучение



В компании действует программа введения в должность впервые избранных членов Совета директоров, которая включает следующие ознакомительные мероприятия: проведение встречи с руководством компании, ознакомление с документами компании, обеспечение доступа к цифровым решениям, консультации с Корпоративным секретарем компании.

После избрания нового состава Совета директоров Корпоративный секретарь направляет членам Совета директоров, впервые избранным в его состав, информацию о стратегии компании, системе корпоративного управления, системе управления рисками и внутреннего контроля, распределении обязанностей между исполнительными органами компании и иную существенную информацию о ее деятельности.

В 2022 году программа введения в должность была реализована для всех впервые избранных членов Совета директоров.

Члены Совета директоров и комитетов могут пройти дополнительное обучение в рамках бюджета Совета директоров, которое помогло бы им лучше разбираться в ключевых вопросах основного бизнеса компании и других вопросах, обсуждаемых на заседаниях Совета директоров.

Состав Совета директоров

Количественный состав Совета директоров компании определен в размере 11 человек.

↓
 Для более полной информации о членстве в Совете директоров компании см. раздел «Корпоративное управление» **Годового отчета**



GRI 2-9

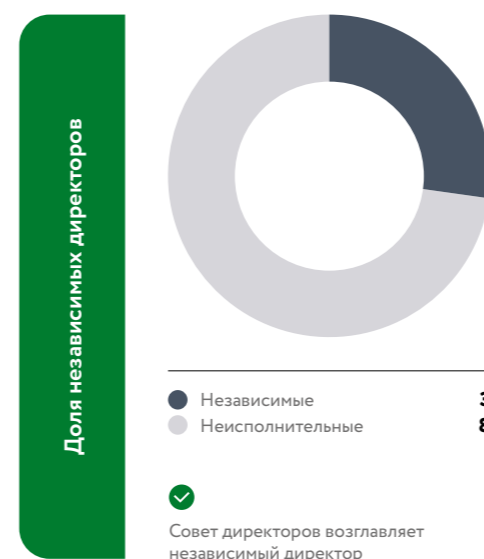
GRI 2-11

GRI 405-1

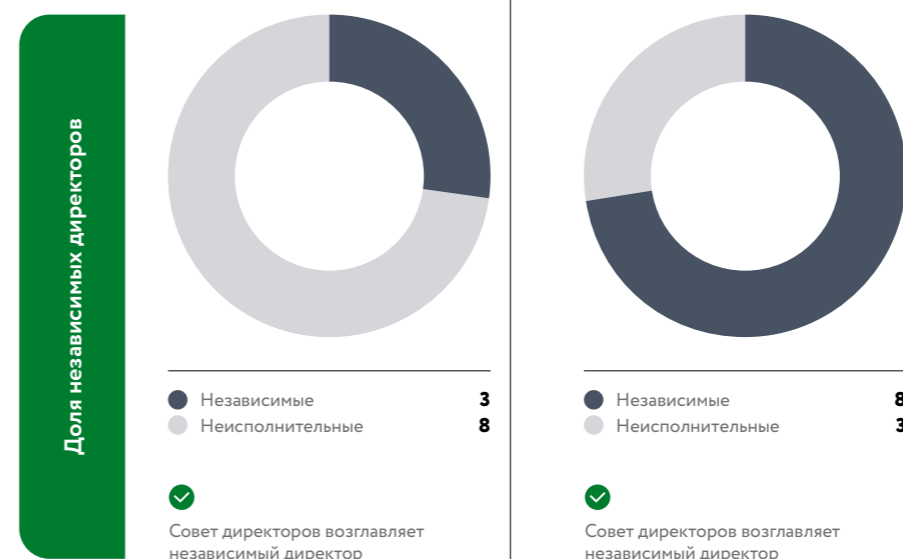
В 2022 году действовало три состава Совета директоров. В настоящем Отчете представлена аналитика составов Совета директоров, в том числе с учетом критериев устойчивого развития.

11
человек
 состав Совета директоров компании в 2022 году

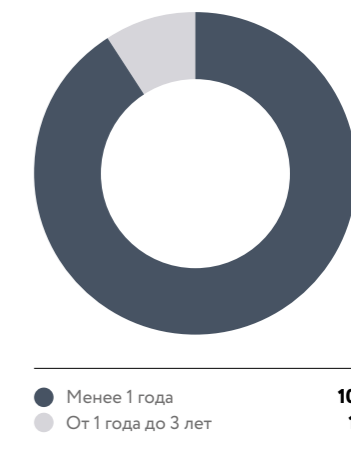
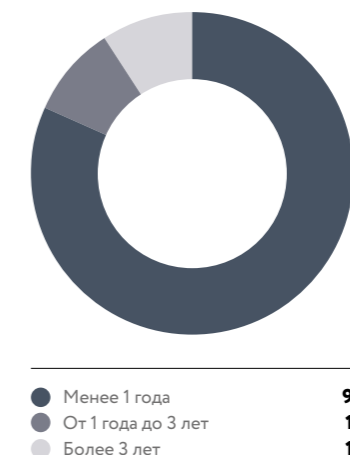
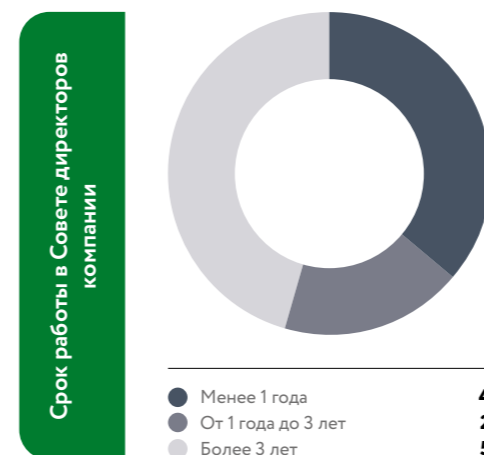
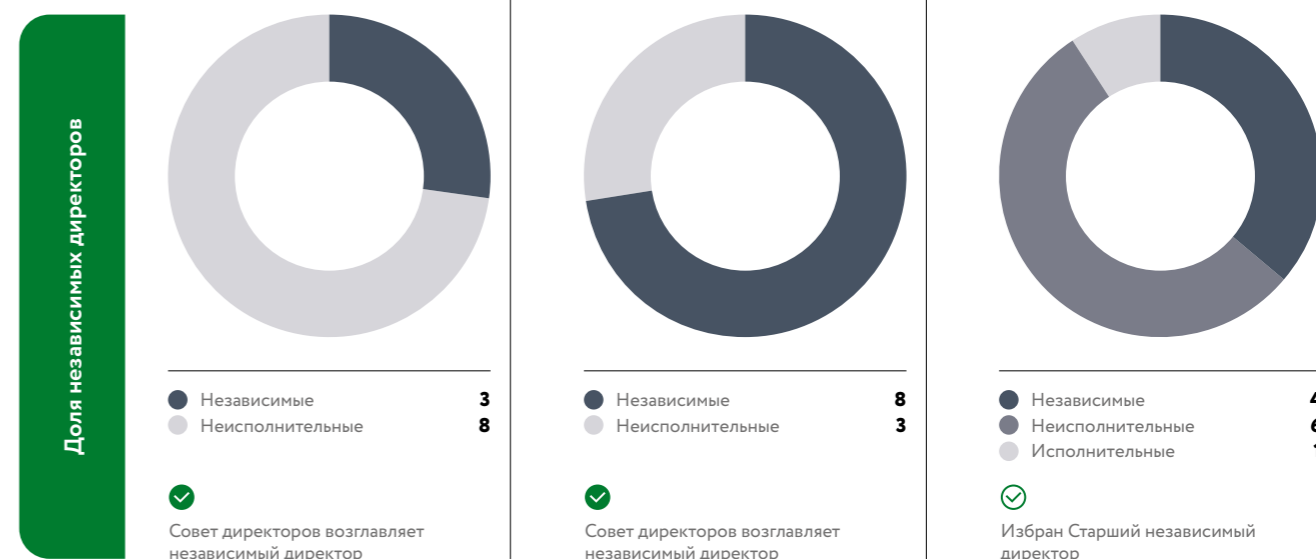
Состав Совета директоров, избранный 8 июня 2021 года



Состав Совета директоров, избранный 7 июня 2022 года¹

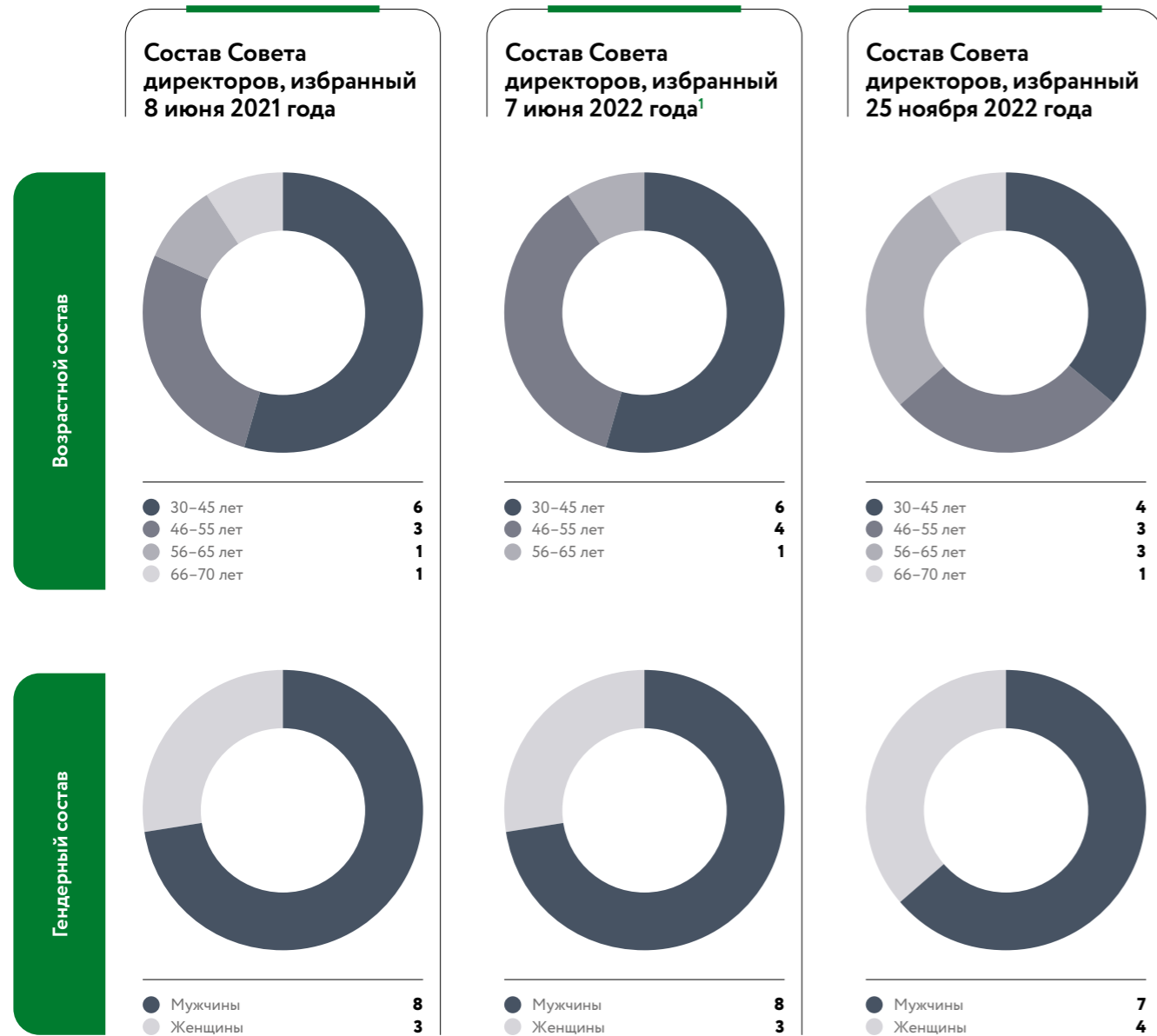


Состав Совета директоров, избранный 25 ноября 2022 года



¹ С информацией о составе Совета директоров, избранном 8 июня 2021 года, можно ознакомиться в **Годовом отчете** компании за 2021 год.





С информацией о членах Совета директоров (включая биографические данные), избранных в 2021 году и действовавших до избрания Совета директоров 7 июня 2022 года, можно ознакомиться в **Годовом отчете за 2021 год**



Информация о лицах, входящих в состав Совета директоров, действовавший в период с 7 июня 2022 года по 25 ноября 2022 года, содержится в **отчете эмитента** за шесть месяцев 2022 года²



GRI 2-17

Совокупные области экспертизы действующего на конец 2022 года состава Совета директоров: электроэнергетика, ВИЭ, промышленность, информационные технологии, экономика, стратегическое планирование, финансы, право, управление рисками, операционная деятельность, устойчивое развитие, управление персоналом, корпоративное управление.

¹ С информацией о составе Совета директоров, избранном 8 июня 2021 года, можно ознакомиться в **Годовом отчете** компании за 2021 год.
² Отчет эмитента раскрывается только на русском языке.

Предотвращение конфликта интересов

Член Совета директоров обязан уведомить Совет директоров, если у него возникает конфликт интересов в отношении любого вопроса повестки дня заседания Совета директоров, до начала обсуждения соответствующего вопроса. При этом члену Совета директоров необходимо воздержаться от голосования по вопросам, в отношении которых у него имеется конфликт интересов.

Кроме того, член Совета директоров обязан сообщить Совету директоров о своем намерении войти в состав органов управления других организаций, факте такого назначения, а также об утрате статуса независимого, направив соответствующее уведомление Председателю Совета директоров.

Члены Совета директоров также должны информировать компанию о заинтересованности в совершении сделок, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

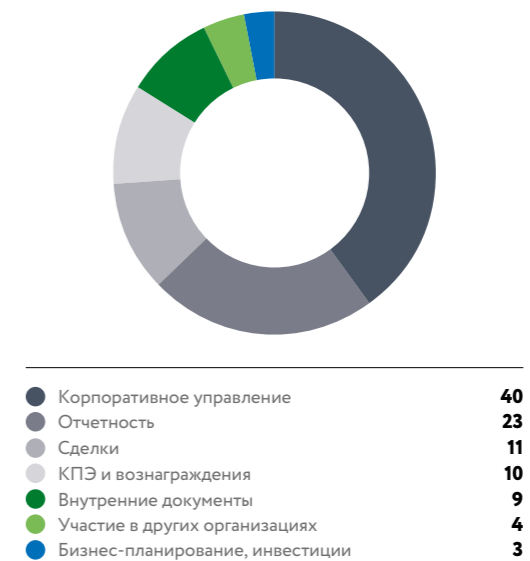
GRI 2-15

GRI 2-16

Отчет о работе Совета директоров

Заседания Совета директоров проводятся в соответствии с утвержденным планом работы Совета директоров, а также по мере необходимости, но не реже одного раза в квартал. План работы Совета директоров формируется на основе предложений Председателя и членов Совета директоров, Генерального директора, членов Правления и аудитора компании. Положением о порядке созыва и проведения заседаний Совета директоров закреплен перечень вопросов, которые, как правило, рассматриваются в очной либо очно-заочной форме. Значительная часть вопросов, выносимых на рассмотрение Совета директоров, предварительно рассматривается комитетами Совета директоров в соответствии с их компетенцией.

Структура вопросов, рассмотренных Советом директоров в 2022 году, %



В 2022 году проведено 21 заседание Совета директоров, на которых было рассмотрено более 120 вопросов.

Совет директоров регулярно рассматривал отчеты Генерального директора о работе компании и отчеты председателей комитетов Совета директоров. Корпоративный секретарь отслеживал выполнение руководством поручений, данных Советом директоров и его комитетами.

GRI 2-16

21 заседание
Совета директоров
проведено в 2022 году

120 вопросов
рассмотрел
Совет директоров
в 2022 году

Информацию об участии в заседаниях Совета директоров и комитетов Совета директоров см. в **Годовом отчете**



GRI 2-9

Комитеты Совета директоров

Комитеты Совета директоров компании – консультативные органы, сформированные на основании решений Совета директоров, которые не уполномочены действовать от имени компании или Совета директоров.

В 2022 году в Положение о комитетах Совета директоров были внесены следующие изменения:

- Комитет по стратегии был переименован в Комитет по стратегии и устойчивому развитию, при этом была расширена его компетенция в сфере устойчивого развития;

- упразднен Комитет по сделкам с заинтересованностью, к функциям Комитета по аудиту и корпоративному управлению добавлено оказание содействия Совету директоров в вопросах выявления и предотвращения конфликта интересов. Вопросы существенных корпоративных действий и сделок с заинтересованностью в случае их возникновения теперь находятся в прямом ведении Совета директоров.

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.



Более подробную информацию о работе комитетов в 2022 году см. в разделе «Корпоративное управление» **Годового отчета**



Совет директоров

Комитет по аудиту и корпоративному управлению

- Контроль за финансово-хозяйственной деятельностью
- Совершенствование системы и практики корпоративного управления
- Выявление и предотвращение конфликта интересов

Комитет состоит из трех членов, двое из которых являются независимыми директорами, а еще один был признан независимым решением Совета директоров.

Председатель – независимый директор.

Комитет по кадрам и вознаграждениям

- Политика по управлению персоналом
- Преемственность
- Вознаграждение Совета директоров и топ-менеджмента
- Оценка деятельности Совета директоров, его членов и комитетов

Комитет состоит из трех членов, двое из которых являются независимыми директорами, а еще один был признан независимым решением Совета директоров.

Председатель – независимый директор.

Комитет по стратегии и устойчивому развитию

- Вопросы стратегии
- Вопросы устойчивого развития и ESG

Комитет состоит из пяти членов, четверо из которых являются неисполнительными директорами, а еще один – исполнительным директором.

Председатель – неисполнительный директор.

Оценка эффективности Совета директоров

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.

По результатам самооценки качества работы за 2021 год Совет директоров утвердил план действий по повышению эффективности работы Совета директоров компании.

GRI 2-18



Подробнее см. раздел «Корпоративное управление» **Годового отчета**



Корпоративный секретарь

Корпоративный секретарь – должностное лицо компании. Корпоративного секретаря компании назначает и освобождает от должности Генеральный директор компании по решению Совета директоров. Корпоративный секретарь компании действует в соответствии с Положением о Корпоративном секретаре компании.

Основная цель деятельности Корпоративного секретаря – обеспечение эффективного взаимодействия с акционерами, координация действий компании по защите прав и интересов акционеров, поддержка эффективной работы Совета директоров компании.

Корпоративный секретарь исполняет функции секретаря Совета директоров компании, Общего собрания акционеров компании, комитетов Совета директоров компании, если иное не предусмотрено решениями Совета директоров компании, а также секретаря Правления, если иное не предусмотрено решением Правления.

В начале 2022 года функции Корпоративного секретаря компании осуществляла Седова Жанна Игоревна.

29 апреля 2022 года Совет директоров избрал Корпоративным секретарем Зонтова Андрея Сергеевича.

С 12 декабря 2022 года функции Корпоративного секретаря компании осуществляет Малинин Андрей Сергеевич.



Подробнее о Корпоративном секретаре см. раздел «Корпоративное управление» **Годового отчета**



Годовой отчет компании за 2021 год



¹ Более подробные сведения о Седовой Жанне Игоревне содержатся в **Годовом отчете компании за 2021 год**, а также в разделе «Правление» **Годового отчета**

GRI 2-11

Генеральный директор и Правление

Руководство текущей деятельностью компании осуществляется единоличным исполнительным органом – Генеральным директором и коллегиальным исполнительным органом – Правлением.

Генеральный директор и Правление избираются Советом директоров,

подотчетны Общему собранию акционеров и Совету директоров и действуют на основании Устава компании. Функции Председателя Правления осуществляет Генеральный директор. Деятельность Правления регулируется Положением о Правлении.

Составы Правления в 2022 году¹

С 01.01.2022 по 27.04.2022	С 27.04.2022 по 01.05.2022	С 01.05.2022 по 26.07.2022	С 26.07.2022 по 09.12.2022	После 09.12.2022
1. Звегинцов Стефан Морис (Председатель) 2. Атцени Москвитин Матвей Владимирович 3. Верещагин Михаил Игоревич 4. Косменюк Олег Николаевич 5. Матюшова Юлия Константиновна	1. Звегинцов Стефан Морис (Председатель) 2. Атцени Москвитин Матвей Владимирович 3. Верещагин Михаил Игоревич 4. Косменюк Олег Николаевич	1. Седова Жанна Игоревна (Председатель) 2. Атцени Москвитин Матвей Владимирович 3. Верещагин Михаил Игоревич 4. Косменюк Олег Николаевич 5. Леонова Нина Васильевна	1. Седова Жанна Игоревна (Председатель) 2. Атцени Москвитин Матвей Владимирович 3. Верещагин Михаил Игоревич 4. Косменюк Олег Николаевич 5. Леонова Нина Васильевна 6. Рачкин Сергей Владимирович	1. Тналин Алибек Айбекович (Председатель) 2. Атцени Москвитин Матвей Владимирович 3. Верещагин Михаил Игоревич 4. Косменюк Олег Николаевич 5. Леонова Нина Васильевна 6. Седова Жанна Игоревна 7. Рачкин Сергей Владимирович

100 %
посещаемость на всех заседаниях Правления в 2022 году

В 2022 году проведено 9 заседаний Правления, на которых рассмотрено 15 вопросов, касающихся текущей хозяйственной деятельности компании. Посещаемость на всех заседаниях составила 100 %.

↓
Информацию об участии в заседаниях Правления см. в **Годовом отчете**



GRI 405-1

Состав Правления

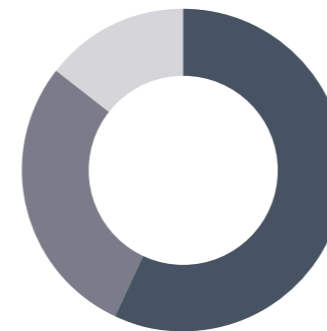
Ключевые руководители компании в 2022 году²

Тналин Алибек Айбекович Генеральный директор	Косменюк Олег Николаевич Заместитель генерального директора – Директор по генерации	Леонова Нина Васильевна Заместитель генерального директора – Финансовый директор	Верещагин Михаил Игоревич Заместитель генерального директора – Директор по персоналу и организационному развитию	Атцени Москвитин Матвей Владимирович Заместитель генерального директора – Коммерческий директор	Седова Жанна Игоревна Заместитель генерального директора – Директор по правовым вопросам и корпоративным отношениям	Рачкин Сергей Владимирович Заместитель генерального директора – Директор по безопасности

● Генеральный директор
● Члены Правления

Анализ состава Правления по состоянию на 31 декабря 2022 года

Срок работы в Правлении



Возрастной состав



Гендерный состав



↓
Для более полной информации о членах Правления компании см. раздел «Корпоративное управление» **Годового отчета**



↓
Годовой отчет компании за 2021 год



¹ Информация указана по состоянию на март 2023 года. С информацией о членах Правления Звегинцове Стефане Морисе и Матюшовой Юлии Константиновне можно ознакомиться в **Годовом отчете за 2021 год**. С информацией о членах Правления и Генеральном директоре также можно ознакомиться в отчетах эмитента на русском языке, размещенных на сайте компании: <https://www.el5-energo.ru/>
² Данные указаны по состоянию на 31 декабря 2022 года. В течение 2022 года Генеральным директором компании являлись Звегинцов Стефан Морис, затем Седова Жанна Игоревна. В начале 2022 года Заместителем генерального директора – Финансовым директором являлась Матюшова Юлия Константиновна.

GRI 2-12

GRI 2-13

GRI 2-14

Роль высшего руководства компании в повестке устойчивого развития



В компетенцию Комитета по стратегии Совета директоров входит, в том числе, предварительное рассмотрение вопросов устойчивого развития и ESG-стратегии, в том числе принятие Плана по устойчивому развитию и основных регламентирующих документов, а также Отчета об устойчивом развитии, которые в дальнейшем выносятся на Совет директоров.

Для интеграции вопросов устойчивого развития в бизнес-деятельность, координации межфункционального взаимодействия и внутренней экспертной поддержки в компании функционирует Управление по устойчивому развитию во главе с руководителем управления. Руководитель управления напрямую подотчетен Генеральному директору и взаимодействует с ним по всем критическим вопросам, требующим вмешательства и внимания высшего руководства.

Деятельность в области устойчивого развития выстраивается в компании в соответствии с Планом по устойчивому развитию, согласованным Генеральным директором, Комитетом по стратегии и устойчивому развитию и утвержденным Советом директоров.

➔ Подробнее см. раздел «Управление устойчивым развитием»

GRI 2-19

GRI 2-20

GRI 2-21

Вознаграждения

Решение о выплате членам Совета директоров вознаграждений и (или) компенсаций входит в компетенцию Общего собрания акционеров. Предложения по этому вопросу повестки дня Общего собрания акционеров готовит Совет директоров после предварительного рассмотрения вопроса Комитетом по кадрам и вознаграждениям Совета директоров компании.

Порядок выплат вознаграждений 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

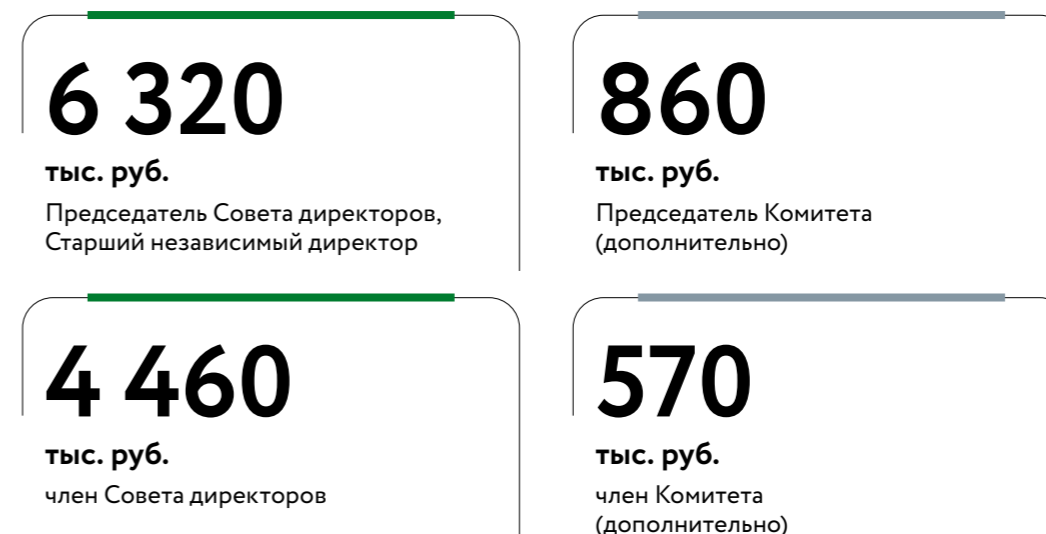
использование каких-либо форм краткосрочной либо долгосрочной мотивации членов Совета директоров, начисление им выходных пособий в связи с прекращением полномочий, иные виды вознаграждения в неденежной форме.

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.

➔ Более подробно о политике вознаграждения членов Совета директоров в 2022 году см. в разделе «Корпоративное управление» **Годового отчета**



Размер фиксированного вознаграждения членов Совета директоров за год



Общий размер вознаграждений и компенсаций, выплаченных членам Совета директоров, тыс. руб.



Изменение общего размера всех видов вознаграждения, выплаченного членам Совета директоров и комитетов в 2022 году, связано с изменением числа членов Совета директоров, получающих вознаграждение, а также с изменением числа и составов комитетов.

На членов Совета директоров распространяется действие договоров страхования ответственности директоров.

➔ Более подробно с условиями таких договоров, заключенных в 2022 году, можно ознакомиться в приложении «Информация об отдельных сделках, совершенных компанией и подконтрольными компании лицами, имеющими для нее существенное значение, в 2022 году» **Годового отчета**



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.

Принципы системы выплаты вознаграждений и возмещения расходов (компенсаций) членов исполнительных органов и иных ключевых руководителей

Прозрачность механизмов определения размеров вознаграждения, регламентация всех видов выплат, льгот и привилегий, а также прозрачность системы выплаты вознаграждений и возмещения расходов (компенсаций)

Закрепление в системе вознаграждения взаимосвязи вознаграждения с результатом работы компании, а также личным вкладом ключевых руководителей компании в достижение этого результата

Достаточность и соразмерность выплачиваемых вознаграждений:

- целям, стоящим перед компанией;
- возлагаемой на членов исполнительных органов и ключевых руководителей компании ответственности;
- уровню принимаемых ими рисков

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.

Соотношение частей вознаграждения при определении базовой части вознаграждения

50–65 %

фиксированная часть вознаграждения (должностной оклад)

20–35 %

долгосрочная переменная часть вознаграждения (премия по результатам деятельности компании за трехлетний период)

15–20 %

краткосрочная переменная часть вознаграждения (премия по результатам работы за год)

При расчете переменной части вознаграждения учитываются в том числе критерии в области устойчивого развития, связанные, например, с вопросами охраны окружающей среды, выполнением целей Интегрированной системы менеджмента (ИСМ) и некоторыми другими.

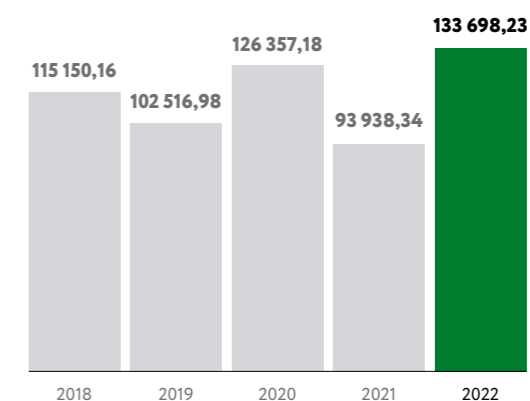
В целях повышения эффективности и качества выполнения ключевыми руководителями своих обязанностей компания предоставляет им дополнительные льготы и социальные гарантии, перечень которых утверждается решением Совета директоров.

Помимо льгот и социальных гарантий, предоставляемых иным сотрудникам компании, для ключевых руководителей предусмотрены следующие льготы и социальные гарантии:

- компенсация за пользование личным автомобилем либо услугами такси;
- компания может предоставить ключевому руководителю заем.

Подход к определению пенсионного пособия ключевых руководителей не отличается от подхода к определению пенсионного пособия других сотрудников компании.

Общий размер всех видов вознаграждений, выплаченных членам Правления, тыс. руб.



Причиной изменений в 2022 году общего размера всех видов вознаграждений, выплаченных членам Правления, является изменение состава Правления.

Размер компенсаций, выплаченных лицам, входящим в состав Правления в 2022 году, составил 7 243,31 тыс. руб.

На Генерального директора и членов Правления, как и на членов Совета директоров, распространяется действие договоров страхования ответственности директоров.

Сведения о КПЭ ключевых руководителей, являющихся условиями использования указанных форм мотивации, содержатся в приложении к **Годовому отчету**



Более подробно о политике вознаграждения членов Правления в 2022 году см. в разделе «Корпоративное управление» **Годового отчета**



Более подробно с условиями таких договоров, заключенных в 2022 году, можно ознакомиться в приложении «Информация об отдельных сделках, совершенных компанией и подконтрольными компании лицами, имеющими для нее существенное значение, в 2022 году» **Годового отчета**



Система управления рисками и риски устойчивого развития



СУЩЕСТВЕННАЯ ТЕМА

Эффективное управление и добросовестность

Управление рисками и внутренний контроль являются одними из основополагающих элементов стратегического и операционного управления, а также значимыми компонентами корпоративного управления. Эффективный контроль повышает качество принятия решений и способствует достижению стратегических целей компании.

Регламентирующие документы

Внутренние документы

- Политика в области управления рисками и внутреннего контроля
- Карта рисков

Внешние документы

- Стандарт ISO 31000:2018
- Кодекс корпоративного управления Банка России

Описание системы управления рисками и внутреннего контроля

GRI 3-3

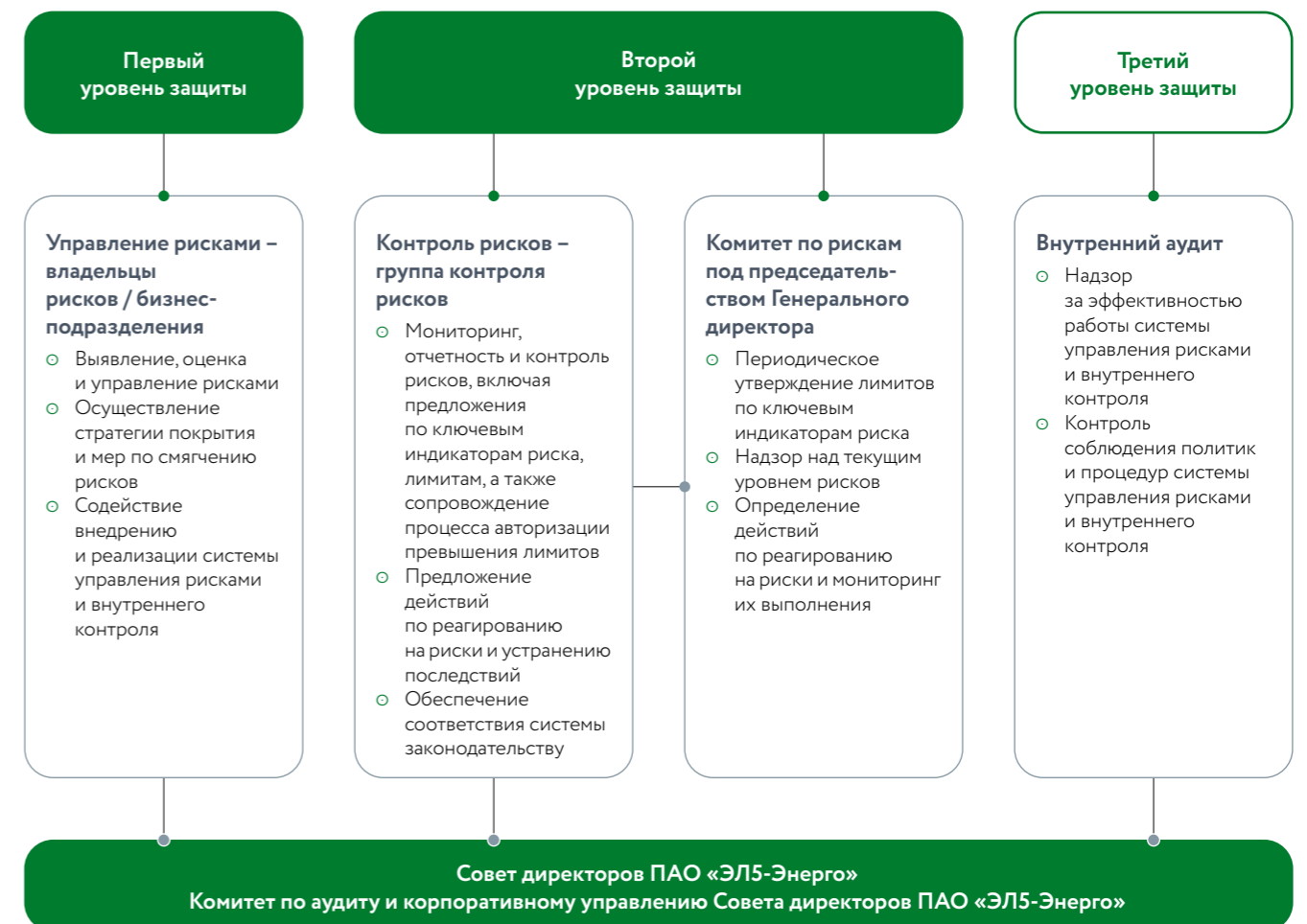
Система управления рисками и внутреннего контроля (далее – СУРиВК) направлена на выявление, оценку, управление, мониторинг и контроль основных корпоративных рисков компании в соответствии с национальными и международными практиками.

Централизованный подход к управлению рисками позволяет стандартизировать процессы и инструменты в отношении

выявления, оценки, принятия ответных мер, мониторинга и отчетности по рискам. Для релевантных рисков в компании определены соответствующие руководители по направлениям, ответственные за управление рисками на уровне ключевых бизнес-процессов. Таким образом, система интегрирована во все основные бизнес-процессы компании.

Мы выделяем три уровня защиты СУРиВК.

Система управления рисками и внутреннего контроля



○ Независимый от бизнес-подразделений и владельцев риска.



Подробнее о Системе управления рисками и внутреннего контроля см. раздел «Управление рисками» Годового отчета



В соответствии с Политикой в области управления рисками и внутреннего контроля, структура системы управления рисками и внутреннего контроля в компании предполагает вовлечение следующих органов и подразделений:

- Совета директоров;
- Комитета по аудиту и корпоративному управлению;
- Комитета по рискам;
- руководителей бизнес-подразделений и подразделений по руководству рисками;
- подразделения контроля рисков.

Мы планомерно выстраиваем интегрированную модель управления рисками, чтобы консолидировать

деятельность функциональных подразделений, а также встраиваем систему риск-менеджмента в корпоративную культуру. Целевая модель корпоративной системы управления рисками выстраивается как набор элементов и организационных механизмов их взаимодействия для разработки, внедрения, мониторинга, анализа и постоянного улучшения риск-ориентированного подхода компании.

В декабре 2022 года Совет директоров, в соответствии с рекомендацией Комитета по аудиту и корпоративному управлению, признал систему риск-менеджмента компании эффективной в течение 2022 года.



Управление рисками в области устойчивого развития

В рамках СУРиВК мы определяем и оцениваем в том числе ESG-риски (экологические, социальные и риски корпоративного управления).

Обязанности по мониторингу и управлению каждым из рисков закреплены за подразделениями компании в рамках их ответственности.

Наименование категорий риска	Наименование групп риска 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 изменением климата
ОПЕРАЦИОННЫЕ	○ Управление персоналом	○ Удержание талантов
		○ Программы развития персонала
		○ Рекрутинг
ОПЕРАЦИОННЫЕ	○ Охрана труда и промышленная безопасность	○ Влияние несчастных случаев на устойчивое развитие компании
		○ Влияние коронавирусной инфекции (COVID-19) на устойчивое развитие компании
		○ Влияние аварийных отключений на основную деятельность компании – генерацию электроэнергии
ОПЕРАЦИОННЫЕ	○ Технические, промышленные и экологические	○ Несоблюдение экологических норм и случайное загрязнение
		○ Использование ресурсов и управление отходами
		○ Влияние на бюджет
ОПЕРАЦИОННЫЕ	○ Проектные/инвестиционные	○ 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 системам, а также к системе общих данных
КОМПЛАЕНС	○ Социальные	○ Нарушения прав человека, неприятие ценностей компании
		○ Взаимодействие с заинтересованными сторонами (сообществами)
		○ 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

В отчетном году ESG-риски не реализовались.

Компания придерживается консервативной политики управления рисками. В своей деятельности мы используем подходы, направленные

на минимизацию любых рисков, возникающих при осуществлении нашего основного бизнеса, посредством страхования, соблюдения действующего законодательства, многообразия и разностороннего развития деятельности и т. д.



Подробнее о реализованных рисках и возможностях см. раздел «Управление рисками» Годового отчета



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.



Кодекс этики



Политика по предотвращению коррупции



Руководство по системе антикоррупционного управления



Положение об отделе внутреннего аудита



Политика по правам человека



Документы на корпоративном сайте



Антикоррупционная политика и деловая этика

СУЩЕСТВЕННАЯ ТЕМА

Эффективное управление и добросовестность

Мы убеждены, что добросовестность и этическое ведение бизнеса – основные составляющие долгосрочного успеха и доверия со стороны заинтересованных сторон. Активно развиваясь в этом направлении, мы поддерживаем и укрепляем репутацию ПАО «ЭЛС-Энерго» в качестве надежного работодателя и партнера.

Управление вопросами этического ведения бизнеса и вопросами противодействия коррупции

Регламентирующие документы

Внутренние документы

- Кодекс этики
- Политика по предотвращению коррупции
- Руководство по системе антикоррупционного управления
- Положение об отделе внутреннего аудита
- Политика по правам человека

Внешние документы

- Национальные документы, ссылки на которые размещены на корпоративном сайте

GRI 2-23

GRI 3-3

Кодекс этики и связанные с ним внутренние документы компании подготовлены с учетом лучших международных и российских практик. Они содержат ключевые этические ценности ПАО «ЭЛС-Энерго»

и ожидания от поведения сотрудников и деловых партнеров, в том числе:

- беспристрастность и отсутствие дискриминации;
- честность;
- надлежащее поведение при потенциальном конфликте интересов;
- конфиденциальность;

- открытые отношения и создание ценности для акционеров;
- ценность человеческих ресурсов;
- неприкосновенность личности и равенство;
- прозрачность, полнота, правильность и правдивость информации;
- внимательность и точность при осуществлении деятельности и исполнении договоров;
- качество продукции и услуг;
- честная конкуренция;
- ответственность перед обществом;
- защита окружающей среды;
- защита персональных данных.



В 2022 году Советом директоров была принята обновленная версия Кодекса этики, отражающая стремление нашей компании к открытости, гибкости, отзывчивости и использованию современных подходов управления. В общие принципы вошли положения, касающиеся защиты персональных данных, дополнения, касающиеся системы внутреннего контроля

и управления рисками, а также были закреплены обязанности Управления по устойчивому развитию в сфере экологической безопасности, социальной ответственности и корпоративного управления.

Контроль за соблюдением требований Кодекса этики осуществляет Отдел внутреннего аудита.



Подробнее о других аспектах обеспечения соблюдения принципов деловой этики компании см. разделы «Налоговая прозрачность», «Соблюдение прав человека», «Взаимодействие с заинтересованными сторонами»

Противодействие коррупции

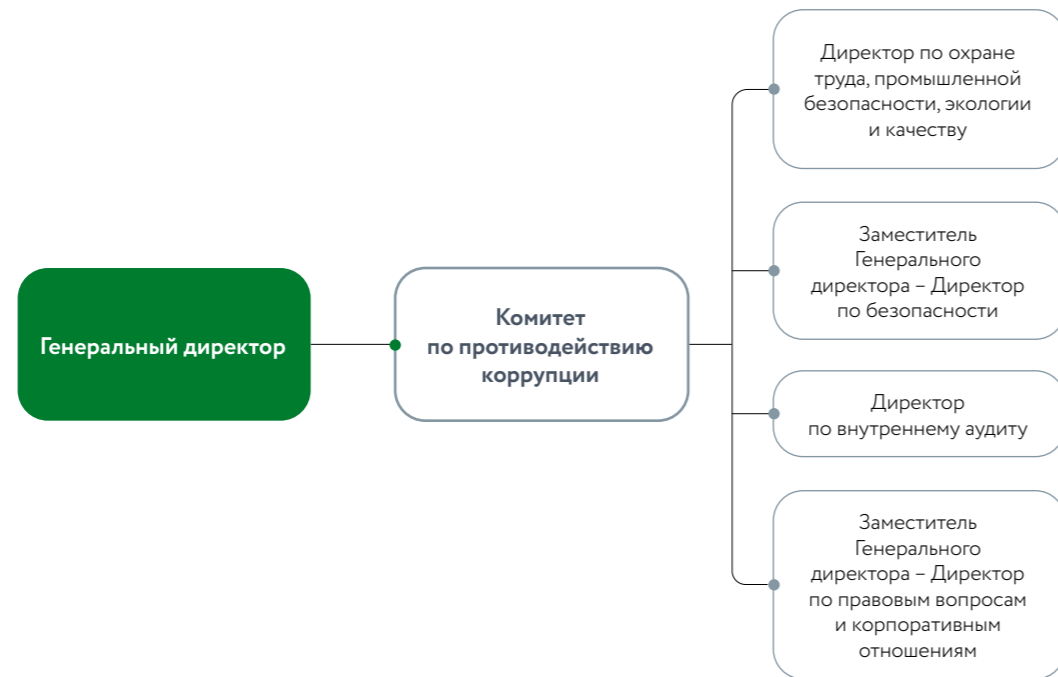
Мы понимаем, что коррупция является существенным препятствием для экономического, политического и социального развития и серьезным нарушением правил корректности и прозрачности рынков, и прилагаем все усилия для недопущения этого явления в нашей компании.

Управлением вопросами противодействия коррупции и реализацией антикоррупционных мероприятий занимается специально созданный Комитет, возглавляемый Генеральным директором. Деятельность Комитета направлена на разработку и внедрение мер по предупреждению коррупции и борьбе с ней, а также на минимизацию или ликвидацию последствий коррупционных правонарушений.

GRI 2-24

Управлением вопросами противодействия коррупции и реализацией антикоррупционных мероприятий занимается специально созданный Комитет, возглавляемый Генеральным директором

Структура управления вопросами противодействия коррупции



В феврале 2021 года наша компания получила сертификат, подтверждающий соответствие системы менеджмента противодействию коррупции Международному стандарту ISO 37001:2016 «Системы менеджмента противодействия коррупции. Требования и рекомендации по применению». Несмотря на то, что стандарт в первую очередь предусматривает управление вопросами недопустимости взяточничества, как одного из воплощений коррупционного поведения, наша компания вкладывает в это понятие более широкий смысл – противодействие коррупции в целом. Мы на постоянной основе разрабатываем и реализуем мероприятия, направленные на поддержание соответствия требованиям данного стандарта, и планируем повторное прохождение сертификации в 2023 году в связи с изменением контекста и наименования компании.

Основные цели в области противодействия коррупции закреплены в Политике по предотвращению коррупции:

- абсолютный запрет на такое явление, как коррупция или попытка коррупции;

- строгое соблюдение действующего законодательства о предупреждении и борьбе с коррупцией;
- внедрение системы антикоррупционного менеджмента, 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 деловых партнеров, своих сотрудников, сотрудников подрядчиков и контрагентов по вопросам предотвращения коррупционного поведения;
- обучение сотрудников по вопросам предотвращения коррупции.

➤ Подробнее см. раздел «Интегрированная система менеджмента»

Оценка коррупционных рисков

Чтобы определить и проанализировать коррупционные риски ПАО «ЭЛС-Энерго» и его дочерних компаний, а также оценить эффективность существующих процедур по предотвращению коррупции, мы осуществляем процесс оценки коррупционных рисков. Результаты оценки пересматриваются не реже одного раза в год или чаще

в случае значимых организационных, процессных или законодательных изменений. На основе полученных результатов определяются мероприятия по улучшению существующих средств внутреннего контроля. Проведение регулярных внутренних аудитов и постоянный мониторинг помогают нам снижать риски мошенничества, коррупции и взяточничества.

GRI 205-1

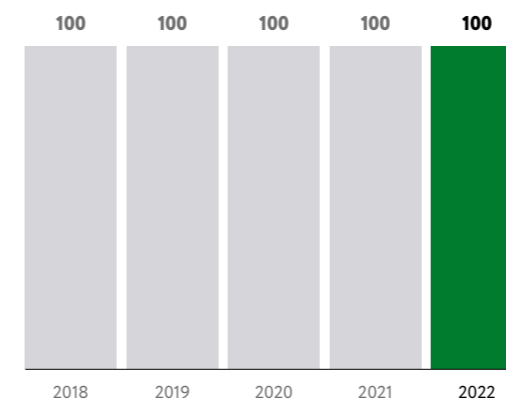
Информирование и обучение сотрудников

При приеме на работу все наши сотрудники проходят обязательное ознакомление с положениями Кодекса этики и Политики по предотвращению коррупции, а также вводное обучение, на котором освещаются основные требования к поведению как внутри компании, так и за ее пределами. В течение года мы напоминаем об этих правилах путем направления сотрудникам электронных сообщений, содержащих ключевые моменты наших кодексов и политик, а также

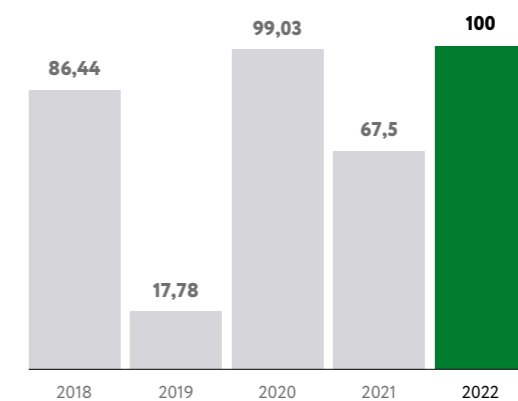
путем проведения информационных встреч для персонала (как правило, в онлайн-формате) с представителями подразделений, ответственных за контроль исполнения и соблюдение антикоррупционных процедур. На подобных встречах сотрудники компании могут получить информацию о том, каким образом необходимо соблюдать требования процессов, по каким принципам они сформированы, а также задать все интересующие вопросы.

GRI 2-24

Доля членов руководящих органов, до которых были доведены антикоррупционные политики, %



Доля сотрудников, до которых были доведены антикоррупционные политики и процедуры, %



GRI 205-2

100 %

сотрудников и членов руководящих органов были ознакомлены с антикоррупционными политиками и процедурами компании в 2022 году

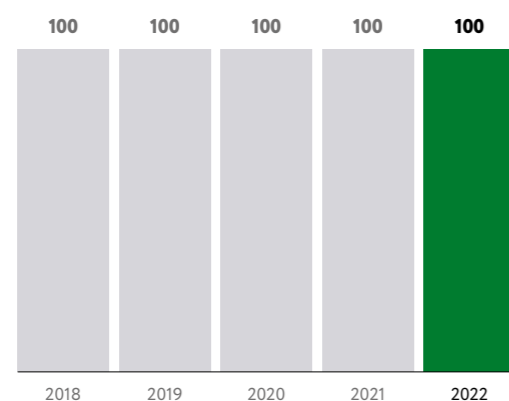
Официальный сайт компании



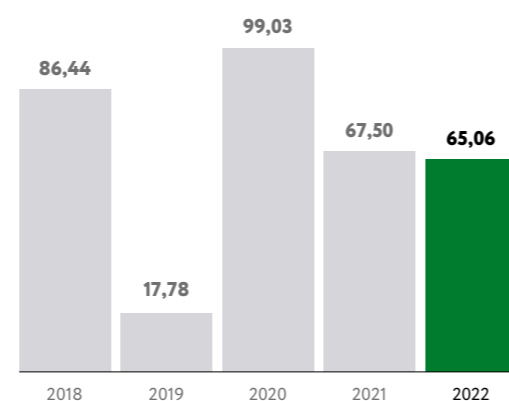
Для наших деловых партнеров ознакомление с Кодексом этики и Политикой по предотвращению коррупции происходит путем обязательного включения в договор специального раздела, посвященного этике ведения бизнеса. Для сведения всех других лиц мы разместили Кодекс этики, Политику по предотвращению коррупции и Политику по правам человека на своем официальном сайте.

В компании также проводится регулярное обучение и информирование, направленное на поддержание осведомленности по антикоррупционному поведению, этическим вопросам, конфликту интересов, правилам вручения и получения подарков и др.

Доля членов руководящих органов, прошедших обучение по вопросам противодействия коррупции, %



Доля сотрудников, прошедших обучение по вопросам противодействия коррупции, %

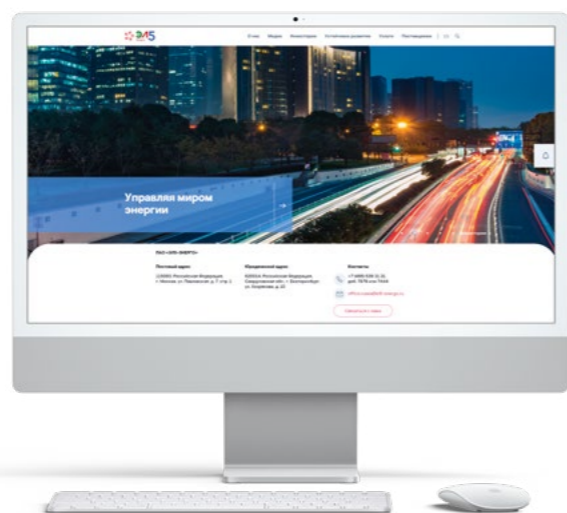


GRI 2-25

Горячая линия и обращения, поступившие на нее

Обратная связь помогает нам качественнее отслеживать выполнение установленных в компании норм поведения. В ПАО «ЭЛ5-Энерго» действуют каналы связи, по которым можно обратиться, чтобы сообщить о потенциальных или совершенных нарушениях.

- Форма обратной связи: кнопка «Связаться с нами» на главной странице корпоративного сайта
- Электронная почта: audit.coe@EL5-energo.ru
- Почта: 115093, Москва, ул. Павловская, д. 7, стр. 1, ПАО «ЭЛ5-Энерго», отдел внутреннего аудита



Форма обратной связи на главной странице корпоративного сайта



Отдел внутреннего аудита является ответственным за прием, учет и обработку всех входящих обращений. Мы предпринимаем все доступные меры, для того чтобы удостовериться, что авторы сообщений не подвергнутся актам возмездия или действиям, которые могут вызвать подозрение в дискриминации или наказании. Автору сообщения гарантируется анонимность, если это не противоречит законодательству.

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 сообщать Совету директоров о наиболее важных случаях.

Механизм расследования предполагаемых случаев нарушения Кодекса этики



- Факт нарушения подтвержден
- Факт нарушения не подтвержден

За последние пять лет было зафиксировано 13 обращений на горячую линию, 3 из которых – в 2022 году.

По результатам каждого из обращений были проведены расследования.

3 обращения поступило на горячую линию в 2022 году

Статистика обращений на горячую линию

	2018	2019	2020	2021	2022
Число обращений	6	0	2	2	3
Результат расследования	<ul style="list-style-type: none"> Рассмотрены Проведены соответствующие меры реагирования 		<ul style="list-style-type: none"> Рассмотрены Нарушения не обнаружены Отправители информированы 	<ul style="list-style-type: none"> Рассмотрены Нарушения не обнаружены Отправители информированы 	<ul style="list-style-type: none"> Рассмотрены 1 нарушение подрядчика обнаружено Отправители информированы

0 случаев нарушения установленных компанией норм корпоративного поведения, прав человека, действующего антикоррупционного законодательства, а также существенных случаев несоблюдения Кодекса этики

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.

GRI 205-3

GRI 206-1



Соблюдение прав человека

Подход к управлению



Полную версию Плана по устойчивому развитию см. на [сайте](#)



Легенду и основные обозначения, используемые в Плате, см. в подразделе «Управление аспектами устойчивого развития»

G Эффективное управление и добросовестность

Направление

Перезапуск процедуры оценки в области прав человека

Обучение сотрудников по вопросам соблюдения прав человека %

Результат 2022

Актуализация методологии, разработка внутренних документов в области прав человека

17,45¹

Цель 2023

Разработка нового формата обучения

ЦУР ООН



СУЩЕСТВЕННАЯ ТЕМА

Эффективное управление и добросовестность

Соблюдение прав человека является неотъемлемой частью наших ценностей, стоящей во главе всех бизнес-процессов. Наши принципы в области прав человека опираются на лучшие российские и международные практики, и мы стремимся к их соблюдению и продвижению не только в периметре нашей компании, но и за ее пределами.

¹ С фокусом на вопросы гендерного и возрастного равенства.

Регламентирующие документы

Внутренние документы

- Политика соблюдения прав человека

Внешние документы

- Конституция Российской Федерации
- Трудовой кодекс Российской Федерации
- Всеобщая декларация прав человека и Международный пакт о гражданских и политических правах

- Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах
- Основные декларации и конвенции Международной организации труда (МОТ)
- Декларация о фундаментальных принципах и правах на рабочем месте
- Европейская конвенция о защите прав человека

В нашей компании ответственность за управление вопросами, связанными с политикой соблюдения прав человека, распределена между Директором по персоналу и организационному развитию, Директором по внутреннему аудиту и Начальником 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 и экспертами в области защиты прав человека, с сертификатами, выданными ведущей международной межправительственной организацией в этой области.

GRI 3-3



Политика соблюдения прав человека



GRI 2-23

Наши принципы в области соблюдения прав человека

Наши корпоративные практики по вопросам соблюдения прав человека мы основываем на признанных международных стандартах в данной области. Обязательство ПАО «ЭЛС-Энерго» по обеспечению соблюдения прав человека закреплено

в Политике соблюдения прав человека, которая распространяется на всех лиц, прямо или косвенно связанных с деятельностью компании. Принципы соблюдения прав человека интегрированы во все бизнес-процессы компании без исключения.

Основные сферы соблюдения прав человека в бизнес-процессах компании

В отношении практик найма	Уважение к многообразию культур и недопущение дискриминации	Мы убеждены в ценности каждого человека с его уникальными качествами. В 2022 году в компании была принята Политика по многообразию и инклюзивности, закрепляющая наши подходы и обязательства.	➤ Подробнее см. раздел «Люди, с которыми мы работаем»
	Свобода создания ассоциаций и заключения коллективных договоров	Мы уважаем право сотрудников на создание свободных объединений, присоединение к профсоюзам и участие в коллективных переговорах. В 2022 году был расширен перечень льгот, предоставляемых в соответствии с коллективными договорами.	➤ Подробнее см. раздел «Люди, с которыми мы работаем»
	Соблюдение требований охраны труда и промышленной безопасности	В компании реализуется комплекс мер для обеспечения безопасных условий труда для сотрудников компании и представителей подрядных организаций. В 2022 году было зарегистрировано 0 несчастных случаев среди сотрудников и подрядчиков.	➤ Подробнее см. раздел «Здоровье и безопасность»
	Честные и благоприятные условия труда	Мы стремимся создать для наших сотрудников комфортную атмосферу, для максимальной реализации профессионального потенциала. На постоянной основе мы ведем работу в части улучшения условий труда.	➤ Подробнее см. раздел «Люди, с которыми мы работаем»
	Отказ от принудительного или подневольного труда, а также от детского труда	В соответствии с нормами российского и международного права наша Политика в области прав человека направлена на недопущение и искоренение детского и принудительного труда как в деятельности нашей компании, так и среди контрагентов.	➤ Подробнее см. Кодекс этики на сайте
	В отношении общества	Соблюдение прав сообществ и местного населения	Мы с особым вниманием относимся к жителям регионов присутствия компании и к тем правам, которые могут быть задеты в ходе реализации инвестиционных проектов и ведения текущей производственной деятельности компании.
Недопустимость коррупции		В 2022 не было зафиксировано ни одного случая нарушения антикоррупционного законодательства. В компании выстроена эффективная система управления рисками в области взяточничества и коррупции, неприемлемыми ни в какой форме.	➤ Подробнее см. раздел «Антикоррупционная политика и деловая этика»
Конфиденциальность и надлежащее использование средств коммуникаций		Компания с повышенным вниманием относится к информационной безопасности. Мы убеждены, что внедрение и разработка инновационных подходов – это ключ к будущему энергетики, и рассматриваем инновации в качестве одного из основных акселераторов роста для компании.	➤ Подробнее см. раздел «Инновации, цифровые технологии и информационная безопасность»

Обучение и распространение культуры соблюдения прав человека

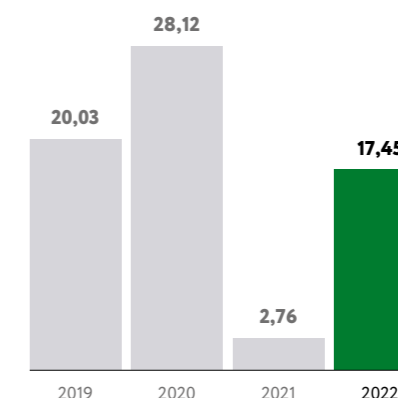
Мы постоянно рассказываем нашим сотрудникам о важности соблюдения прав человека и поощряем повышение уровня их правовой культуры и этики.

Для этого в компании регулярно проводятся информационные и образовательные мероприятия, направленные на повышение осведомленности как рядовых сотрудников, так и членов руководящих органов, о практиках и принципах в части соблюдения прав человека. Ранее для новых сотрудников в компании проводился специальный вводный курс по правам человека. В связи с текущими изменениями в 2022 году мы отошли от предыдущей модели, которую планируем трансформировать в 2023 году. Взамен была проведена серия вебинаров в рамках программы по многообразию и инклюзивности по следующим темам: «Возраст как преимущество – зачем современному работодателю разные по возрасту сотрудники», «Гендерные стереотипы: современная этика общения». Слушателями данных вебинаров стали 17,45 % наших сотрудников.

Кроме информации, получаемой во время обучающих и информационных семинаров, сотрудники компании также могут обратиться за консультацией и разъяснениями по вопросам, связанным с соблюдением прав человека, к непосредственному руководителю и представителям ответственных подразделений.

Мы ожидаем от всех деловых партнеров соблюдения прав человека и включаем оценку уровня соответствия нашим требованиям в данной области в предварительную оценку контрагентов на этапе их квалификации. Кроме того, во все договоры с контрагентами включены положения об обязательном ознакомлении и следовании корпоративным требованиям, в том числе в части соблюдения прав человека.

Доля сотрудников от общей численности, прошедших обучение по правам человека, %



GRI 2-24

GRI 412-2

➤ Для более полной информации о взаимодействии с деловыми партнерами см. раздел «Развитие устойчивой цепочки поставок»



Механизмы обратной связи

Мы стремимся к постоянному развитию и усилению наших практик в области прав человека с помощью поддержания непрерывного диалога

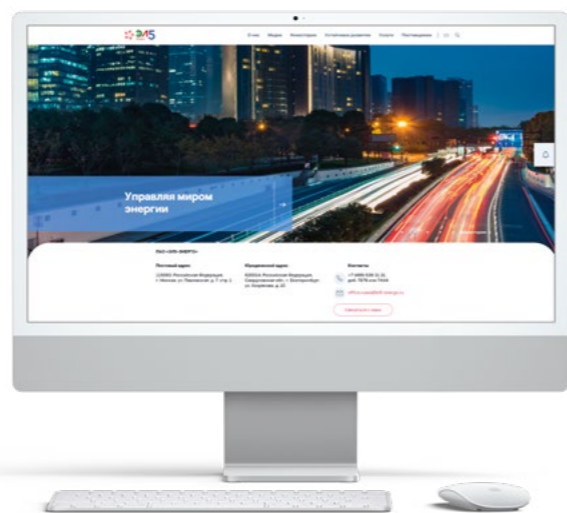
со всеми заинтересованными сторонами и постоянного совершенствования механизмов противодействия нарушениям.

GRI 2-25

GRI 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.

- **Форма обратной связи:** кнопка «Связаться с нами» на главной странице корпоративного сайта
- **Электронная почта:** audit.coe@EL5-energo.ru
- **Почта:** 115093, Москва, ул. Павловская, д. 7, стр. 1, ПАО «ЭЛ5-Энерго», отдел внутреннего аудита



↓
Форма обратной связи на главной странице корпоративного сайта



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 непреследование и положенную

конфиденциальность обратившемуся лицу, если иное не предусмотрено законом.

➔ Для более полной информации о приеме, учете и обработке сообщений, поступающих на горячую линию, см. раздел **«Антикоррупционная политика и деловая этика»**

GRI 2-25

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

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

направленных на предотвращение или смягчение последствий указанных рисков.

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	●	Нарушения в области соблюдения прав человека в отношении сотрудников компании и (или) самими сотрудниками компании	<ul style="list-style-type: none"> ○ Действующая политика по соблюдению прав человека, распространяющаяся на всех сотрудников компании без исключения ○ Проведение информационных и образовательных мероприятий с целью повышения осведомленности рядовых сотрудников и членов руководящих органов о практиках и принципах в части соблюдения прав человека
	●	Нарушения в области соблюдения прав человека со стороны кадровых агентств	<ul style="list-style-type: none"> ○ Проведение оценки в области соблюдения прав человека на этапе квалификации поставщиков услуг, включая кадровые агентства
Закупки	●	Нарушения в области соблюдения прав человека со стороны поставщиков товаров, работ и услуг	<ul style="list-style-type: none"> ○ Внедрение обязательной проверки практик соблюдения прав человека контрагентами на этапе квалификации ○ Применение ключевых факторов устойчивого развития на этапе проведения отдельных категорий тендеров ➔ Для более полной информации см. раздел «Развитие устойчивой цепочки поставок»
	●	Нарушения в области соблюдения прав человека со стороны сотрудников субподрядных организаций	<ul style="list-style-type: none"> ○ Приверженность принципу «Ноль несчастных случаев» в области охраны труда и промышленной безопасности нашими сотрудниками ○ Неукоснительное соблюдение требований по охране труда и промышленной безопасности менеджментом компании ○ Реализация проекта #ЖивиБезопасно, охватывающего всех сотрудников компании без исключения ○ Наличие механизма приостановки (прекращения) работ в случае нарушения требований охраны труда
Охрана труда	●	Несоблюдение требований по охране труда и промышленной безопасности нашими сотрудниками	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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
	●	Несоблюдение требований по охране труда сотрудниками подрядных и субподрядных организаций	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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	●	Невозможность или страх со стороны сотрудников анонимно сообщить о происшествии в области нарушения прав человека	<ul style="list-style-type: none"> ○ Наличие механизмов обращений (в том числе анонимных) о потенциальном нарушении прав человека ○ Проведение должного расследования всех сообщений о потенциальном нарушении прав человека с доведением его результатов до обратившейся стороны ○ Планирование пересмотра подхода к оценке соблюдения прав человека
	●	Риск возникновения ситуации, связанной с возможным нарушением прав человека, при которой решение данной проблемы может затянуться ввиду бюрократических или иных процедур	<ul style="list-style-type: none"> ○ Планирование пересмотра подхода к оценке соблюдения прав человека
Развитие бизнеса	●	Риски в области прав человека в новых территориях реализации потенциальных проектов компании	<ul style="list-style-type: none"> ○ Проведение предварительной оценки ситуации с соблюдением прав человека на территории реализации потенциальных проектов компании ○ При необходимости проведение специальной оценки воздействия проекта на территорию его реализации, в том числе и с точки зрения соблюдения прав человека в отношении местных сообществ
	●	Нарушения прав человека, связанные с ведением деятельности компании в регионах присутствия (например, экологическое влияние)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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
Взаимодействие с местным сообществом	●	Вынужденное переселение местных жителей, связанное со строительством объектов компании	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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

GRI 412-1

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



GRI 412-1

Каждые три года в компании проводится оценка соблюдения прав человека

Оценка соблюдения прав человека проводится каждые три года и направлена на выявление потенциальных рисков в сфере соблюдения прав человека в различных бизнес-процессах. По результатам оценки разрабатывается план действий по минимизации рисков и улучшению управленческих подходов.

В конце 2021 года в компании был реализован пилотный проект по оценке ситуации с соблюдением прав человека на одном из производственных филиалов компании, итоги которого были подведены в начале 2022 года. В результате проведенных опросов от сотрудников была получена обратная связь, в первую очередь касавшаяся баланса работы и личной жизни, а также комфортности бытовых

условий на станциях и удобства средств индивидуальной защиты. Информация была доведена до сведения ответственных подразделений, которые учли ее в плане мероприятий на 2022 и 2023 годы.

В связи с изменениями во внешнем контексте и сменой контролирующего лица мы планируем пересмотр подхода к оценке и перезапуск данного процесса в обновленном формате. Анализ текущей методологии, выявление зон для роста и разработка внутренних документов, регулирующих управление процессами оценки, мониторинга и минимизации рисков несоблюдения прав человека, запланированы на 2023 год, перезапуск процессов оценки – на 2024 год.

GRI 3-3

Инновации, цифровые технологии и информационная безопасность

Г Инновации и цифровая трансформация

Направление	Результат 2022	Цель 2023	ЦУР ООН
Распространение цифровых навыков среди сотрудников количество новых инициатив по «цифровой устойчивости», не менее	4	1	12
Переход на отечественное прикладное ПО % от общего количества прикладного ПО	Н/д	5	17
Реализация системы финансового документооборота	Н/д	Да	17

Полную версию Плана по устойчивому развитию см. на [сайте](#)



Легенду и основные обозначения, используемые в Плане, см. в подразделе «Управление аспектами устойчивого развития»

СУЩЕСТВЕННАЯ ТЕМА

Инновации и цифровая трансформация

В своей деятельности мы ориентируемся не только на решение ежедневных задач, фокусируясь на оптимизации и улучшении существующих процессов, но и уделяем пристальное внимание направлениям, которые будут актуальны и востребованы компанией в течение ближайших лет. Мы придерживаемся курса на поиск и внедрение передовых практик и инновационных решений, позволяющих наиболее эффективно реализовывать устойчивую стратегию компании.

Цифровые технологии

Внедрение цифровых/информационных технологий (далее – ИТ) в первую очередь направлено на повышение эффективности работы сотрудников, поддержание подконтрольности и бесперебойности процессов. Данные технологии не только обеспечивают работу основных функций, но и предоставляют новые инструменты кросс-функционального взаимодействия.

Компания придерживается курса на применение передовых практик

в области информационных технологий, в том числе:

- использование облачных сервисов;
- дата-ориентированный подход;
- применение искусственного интеллекта;
- внедрение интернета вещей;
- фокус на кибербезопасности.

Ограничения, вызванные внешнеполитической обстановкой, поставили перед компанией в 2022 году новые задачи и вызовы.

Компания придерживается курса на применение передовых практик в области информационных технологий

В течение 2022 года сформировался новый приоритет – постепенный отказ от иностранного оборудования и программного обеспечения

Успешный перенос в Россию информационных систем, ранее размещавшихся в зарубежных центрах, применение локальных решений – все это продемонстрировало эффективность взаимодействий как на уровне подразделений, так и на уровне сотрудников. Гибкий подход к внедрению, активное участие и поддержка пользователей позволили осуществить переход на локальные

системы в сроки не более одного месяца в каждом случае, что позволило не прерывать бизнес-процессы компании и обеспечить комфортную и безопасную работу для всей компании.

Также в течение 2022 года сформировался новый приоритет – постепенный отказ от иностранного оборудования и программного обеспечения.



Осуществление программы цифровой трансформации и внедрение цифровых технологий находятся в зоне ответственности Дирекции информационных технологий. Цели в области информационных технологий, в соответствии со стратегией компании, фокусируются на повышении эффективности ведения бизнеса и принципах устойчивого развития.

Для обеспечения непрерывного развития цифровых технологий компания ставит перед собой кратко- и среднесрочные цели, разбивая их по основным подразделениям. В краткосрочную перспективу попадают проекты, которые уже находятся на стадии планирования и реализации с подтвержденным эффектом. В среднесрочную перспективу попадают проекты, которые согласуются со среднесрочной стратегией компании и будут давать эффект через несколько лет.

Краткосрочные и долгосрочные цели

Краткосрочная перспектива, до 3 лет

- Внедрение систем, ориентированных на алгоритмы управления данными и распределенные вычисления
- Внедрение импортонезависимых платформ, развитие собственных решений компании. Переход на отечественные сервисы совместной работы сотрудников
- Развитие и оптимизация взаимодействия с ФНС в режиме налогового мониторинга
- 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 в производственных филиалах с помощью видеоаналитики

Среднесрочная перспектива, 3–5 лет

- Внедрение отечественных платформенных решений
- Переход на отечественные операционные системы
- Внедрение систем искусственного интеллекта, разработка пользовательского интерфейса на базе технологий виртуальной и дополненной реальности
- Развитие аналитической отчетности на базе больших данных
- Роботизация и оптимизация бизнес-процессов, внедрение цифровых решений для поддержки риск-ориентированного подхода в операционной деятельности
- Модернизация систем громкоговорящей связи и оповещений в производственных филиалах на базе отечественных решений

Избранные проекты

Кольская ВЭС – цифровая зеленая генерация



Основным событием 2022 года является пуск в коммерческую эксплуатацию первой очереди Кольской ВЭС, продолживший для компании путь в цифровую зеленую генерацию. Для реализации этого проекта цифровые решения были масштабированы с учетом опыта запуска Азовской ВЭС в 2021 году. Модернизированные решения в числе прочих обеспечивают процесс коммерческой генерации. В рамках подготовки к запуску электростанции была проведена масштабная работа по организации и поддержке инфраструктуры сбора и передачи данных от ветропарка, ресурсов дата-центра и развитию прикладных систем. Результаты этой работы позволили получить интегрированную систему цифровизации и управления для обеих ветростанций, управляемых компанией.

Так же, как и Азовская, Кольская ВЭС управляется с удаленного щита, расположенного в московском офисе, а основная инфраструктура цифровых решений распределена между площадкой электростанции и внешним дата-центром. Такая архитектура позволяет в ближайшей перспективе существенно повысить надежность и способность системы к масштабированию на другие объекты зеленой генерации.

Для поддержки работы на рынке электроэнергии Кольская ВЭС полностью интегрирована в цифровую экосистему. Полная поддержка работы на рынке выбора состава включенного генерирующего оборудования, рынке на сутки вперед и балансирующем рынке, а также регулярная аналитическая отчетность реализованы в полной мере наравне с тепловыми электростанциями в системах «Управление генерацией и рынок» и «Корпоративное хранилище данных».

Система мониторинга ИТ-сервисов была расширена на объекты инфраструктуры новой электростанции, также были доработаны механизмы информирования и обработки сообщений и инцидентов с учетом режима работы и управления данным объектом.

Информационное взаимодействие в целях обеспечения налогового мониторинга



В отчетном году компания успешно завершила первый этап внедрения системы информационного взаимодействия с налоговой службой для обеспечения применения режима налогового мониторинга. Система функционирует в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и получает необходимые данные и подтверждающие документы из существующих информационных систем компании. Налоговая инспекция имеет доступ к опубликованным данным и документам для анализа и раскрытия налоговой отчетности. На следующем этапе планируется реализовать интеграцию с информационной системой налоговой службы в соответствии с требованиями.

В 2022 году компания выполнила успешный переход на российские информационные ресурсы, в частности:

- SAP E4E и система финансового документооборота перенесены в российский дата-центр;
- импортная система промышленной безопасности заменена российским облачным решением;
- все пользователи и персональные компьютеры переведены из глобального домена в отдельный российский домен.

Повышение уровня знаний и квалификации в области информационных технологий

Мы понимаем, что достижение цифрового прогресса зависит не только от технологий, но и от уровня подготовленности персонала к цифровизации. Комбинация соответствующей подготовки кадров и преимущество современных технологий позволяют нам эффективно вести бизнес при различных режимах работы: на предприятии, удаленно и комбинированно.

Продолжая развивать цифровые навыки всех сотрудников компании, мы проводим Цифровые дни, а также тематические и персональные онлайн-консультации.

Таким образом сотрудники различных подразделений и менеджмент компании могут не только обучиться новому, но и поделиться собственным опытом и лучшими практиками с коллегами.

Наиболее популярными темами выступлений в 2022 году стали облачные хранилища данных, удаленная работа, актуальные советы по использованию прикладного программного обеспечения, инструментов визуализации и других полезных цифровых навыков.

Продолжая развивать цифровые навыки всех сотрудников компании, мы проводим Цифровые дни, а также тематические и персональные онлайн-консультации.

Информационная безопасность

Для защиты персональных данных сотрудников компании и клиентов, использования преимуществ, которые дают цифровые технологии, а также в рамках усилий по достижению целей в области устойчивого развития в ПАО «ЭЛ5-Энерго» уделяется большое внимание вопросам информационной безопасности. Ее обеспечение осуществляется внутренней командой специалистов с использованием различных средств защиты информации, а также привлечением специализированных организаций. Все выполняемые технические и организационные мероприятия и процедуры реализуются с учетом международных стандартов и требований.

Осознавая важность и необходимость обеспечения безопасности информационных и промышленных систем автоматизированного управления в 2022 году, компания продолжила активную работу, направленную на выполнение требований законодательства по защите критической информационной инфраструктуры и взаимодействию с государственными регулирующими органами. С учетом требований

Федерального закона от 26 июля 2017 года № 187-ФЗ «О безопасности критической информационной инфраструктуры Российской Федерации» и политики компании по обеспечению информационной безопасности большое внимание уделяется построению внутренних процессов для выполнения требований нормативных документов и необходимым техническим мероприятиям. Проведена значительная работа по реализации технических мер защиты объектов критической информационной инфраструктуры и внедрению системы безопасности объектов критической информационной инфраструктуры.

Управление рисками информационной безопасности является частью системы управления рисками и внутреннего контроля.

➤ Подробнее см. раздел «Система управления рисками и риски устойчивого развития»

Управление рисками информационной безопасности является частью системы управления рисками и внутреннего контроля



Инновации

Мы считаем внедрение и разработку инновационных подходов одним из важнейших инструментов в процессе

достижения стратегических целей и рассматриваем инновации как один из стимулов развития для компании.

Подход «Открытые инновации»

Подход «Открытые инновации» ориентирован на сотрудничество и обмен новыми идеями, исходящими от наших партнеров

В России с 2017 года действует Инновационный центр ПАО «ЭЛС-Энерго», целью которого является кросс-функциональное взаимодействие со специалистами в продвинутых инновационных экосистемах и аккумуляция полученных знаний в интересах развития и трансформации компании.

учеными, талантливой и креативной молодежью, предлагая им наши опыт и экспертизу, площадки для пилотирования проектов, а также ресурсы, необходимые для разработки и тестирования лучших решений.

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

Инновационный центр помогает нам налаживать сотрудничество со стартапами, малыми и средними предприятиями, университетами, корпорациями, акселераторами, венчурными фондами, технопарками,

Ключевые проекты

Гринтех



Ежегодное участие ПАО «ЭЛС-Энерго» в акселерационной программе поддержки внедрения технологий в области экологии и устойчивого развития в России Greentech Startup Booster 2022. По итогам голосования наших коллег, выступивших экспертами программы, а также на основе инновационных запросов подразделений компании были выбраны наиболее интересные и перспективные, на наш взгляд, проекты и решения с целью дальнейшего выхода на пилотирование на станциях.

В 2022 году Инновационный центр ПАО «ЭЛС-Энерго» выступал площадкой для развития инновационной культуры в компании и за ее пределами. В Инновационном центре проводились креативные сессии и тренинги для сотрудников, предпринимательские мастер-классы, менторские встречи для стартапов, студентов, социальных предпринимателей.

Для детей сотрудников ПАО «ЭЛС-Энерго», ставших финалистами программы We are Energy, был организован «День инноваций» в Технопарке «Сколково». Ребята приняли участие в экскурсии по Сколково, мастер-классах по 3D-моделированию, робототехнике, нарисовали мультфильм. Они также посетили Инновационный центр ПАО «ЭЛС-Энерго», узнали, какие инновации внедряет наша компания, зачем вообще компаниям нужны инновации, что это такое, почему детям легче внедрять инновации, чем взрослым, зачем постоянно меняться, какие инновации придумывают дети и многое другое. Также ребята посвятили день созданию собственного бизнеса (своего стартапа) – научились придумывать идеи, много идей, выбирать лучшие, доводить их до бизнес-возможности. Ребята создали свою первую бизнес-модель, сделали прототип и подготовились к питч-сессии, после чего представили свои проекты потенциальным инвесторам.



Планы на 2023 год

В текущем году Инновационный центр планирует усиливать накопленный опыт и ставит следующие задачи:

- расширять портфолио проектов-пилотов, а также воронку инновационных решений (по существующим и новым направлениям);
- расширять уже имеющиеся и устанавливать новые контакты в инновационной экосистеме (партнерства);
- взаимодействовать с университетами (ПАО «ЭЛС-Энерго» предоставляет запросы на инновации для исследований, кейсы, эксперты компании выступают с лекциями по инновациям);

- использовать более эффективные методы внедрения инноваций;
- продолжать исследование инновационных решений по ключевым направлениям для компании и современных трендов рынка по таким направлениям, как энергоэффективность, улучшение процессов, экология, устойчивое развитие, цифровизация, безопасность труда и многим другим.

Мы открыты к сотрудничеству со всеми участниками инновационной экосистемы России и мира. Мы верим, что, только меняясь сами, мы сможем сделать энергетику инновационной.

GRI 207-1

Налоговая прозрачность

Налоговая стратегия

Наша налоговая стратегия основана на ключевых корпоративных ценностях: ответственности и надежности, а также нашем стремлении к прозрачности и соблюдению требований законодательства. Мы используем эту стратегию и подходы для исчисления и уплаты не только налогов, сборов, страховых взносов, установленных Налоговым кодексом

Российской Федерации, но и иных обязательных платежей, установленных законодательством Российской Федерации (например, таможенные пошлины, платежи за пользование водными объектами и др.). Далее по тексту Отчета все вышеуказанные обязательные платежи указаны как налоги.

За утверждение и пересмотр налоговой стратегии в компании отвечает Генеральный директор

Цели налоговой стратегии

Правильное исчисление налоговых обязательств компании в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации и своевременная уплата налогов

Управление налоговыми рисками, под которыми понимаются риски нарушения налогового законодательства или злоупотребления принципами и целями налогового законодательства Российской Федерации

Налоговая стратегия представляет собой совокупность разработанных компанией принципов и методических указаний, которыми она руководствуется при осуществлении своей операционной деятельности и управлении налоговыми

и иными бюджетными обязательствами. Она также предписывает разработку и внедрение соответствующих процессов, обеспечивающих эффективность и практическое применение данных принципов.

Ответственность	Мы следуем принципам социальной ответственности в управлении налоговыми обязательствами, принимая во внимание, что налоги являются одним из основных источников поступлений в бюджетную систему Российской Федерации
Законность	Мы ориентированы на неукоснительное соблюдение 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 и распространение 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

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.

Основными задачами отдела налогового учета являются:

- ведение налогового учета;
- подготовка и сдача налоговой отчетности;
- взаимодействие с налоговыми органами в ходе камеральных и выездных проверок;
- сверка начисленных и уплаченных налогов.

Основными задачами группы методологии налогообложения являются:

- выявление налоговых рисков и разработка мер по их минимизации;
- анализ возможностей оптимизации налоговой нагрузки с учетом действующих льгот и преференций;
- подготовка законодательных инициатив в сфере налогообложения;
- разработка внутренних политик, регламентов и процедур.

Эффективное управление процессами невозможно при отсутствии своевременного обновления знаний об организационных и законодательных изменениях, поэтому все специалисты налоговой функции проходят регулярное обучение и переподготовку, в том числе с привлечением внешних консультантов. Мы стремимся обеспечить наших сотрудников самыми актуальными знаниями и компетенциями, чтобы гарантировать качество и эффективность их работы.

Помимо налоговой стратегии, в компании разработаны детальные процедуры, регулирующие управление вопросами налогообложения, процессы соблюдения налогового законодательства, налогового планирования, налогового мониторинга, трансфертного ценообразования и управления рисками.

Результаты мониторинга налоговых рисков периодически доводятся до сведения руководства компании, что позволяет нам определять наиболее эффективные подходы по снижению рисков

Управление налоговыми рисками

Компания ведет регулярный мониторинг налоговых рисков. В управлении рисками мы придерживаемся модели упреждающего управления и убеждены,

что такой подход позволяет обеспечить своевременное выявление, правильную оценку и эффективное управление ими.

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

Мы принимаем все доступные усилия, позволяющие нам соответствовать требованиям налоговой системы Российской Федерации, которая характеризуется динамичными изменениями законодательных норм, официальных разъяснений и судебных решений, зачастую нечетко изложенных и противоречивых, что допускает неоднозначное толкование налогового регулирования как со стороны налоговых органов, так и со стороны налогоплательщиков. Контроль за правильностью исчисления налогов осуществляется налоговыми органами в рамках налогового мониторинга или налоговых проверок. Налоговые органы вправе проводить выездные налоговые проверки в течение трех календарных лет, предшествующих году, когда налоговые органы принимают решение о проведении выездной налоговой проверки.

Несмотря на существующую правовую неопределенность по некоторым налоговым вопросам, компания стремится неукоснительно соблюдать налоговое

законодательство Российской Федерации (с учетом целей правового регулирования в сфере налогообложения). Тем не менее трактовка некоторых положений налогового законодательства Российской Федерации налоговыми органами может быть иной и, в случае если они смогут доказать правомерность своей позиции, это может оказать влияние на бухгалтерскую (финансовую) отчетность компании. Если по каким-либо налоговым вопросам существует неопределенность, компания исчисляет налоговые обязательства исходя из наиболее обоснованной, по мнению компании, позиции.

Мы не используем в своей хозяйственной деятельности схем и структур, в том числе низконалоговых (офшорных) юрисдикций, которые противоречат целям налогового законодательства Российской Федерации 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 см. раздел **«Антикоррупционная политика и деловая этика»**

⬇️ Кодекс этики



Внутригрупповые сделки

Ценообразование внутригрупповых сделок компании осуществляется в соответствии с требованиями, изложенными в Налоговом кодексе Российской Федерации в части, регулирующей вопросы трансфертного ценообразования, а также с учетом положений Методических рекомендаций ОЭСР в сфере трансфертного ценообразования¹.

В связи с тем, что контролирующим акционером ПАО «ЭЛ5-Энерго» с долей участия 56,43 % по состоянию на 31 декабря 2022 года является ПАО «ЛУКОЙЛ» (ИНН 7708004767), входящее в международную группу компаний для целей трансфертного ценообразования, ПАО «ЭЛ5-Энерго», в соответствии с положениями Налогового кодекса Российской Федерации, также признается участником международной группы компаний.

На ПАО «ЭЛ5-Энерго» возложены обязанности по представлению в налоговый орган по запросу, в соответствии с Налоговым кодексом

Российской Федерации, следующей документации:

- глобальной документации по международной группе компаний;
- национальной документации участника международной группы компаний.

ПАО «ЭЛ5-Энерго» освобождено от подачи уведомления об участии в международной группе компаний в соответствии с пп. 1 п. 2 ст. 105.16-2 Налогового кодекса Российской Федерации, поскольку материнская компания международной группы компаний «ЛУКОЙЛ» является российской организацией и представляет уведомление об участии в международной группе компаний с отражением информации обо всех участниках этой группы, признаваемых налогоплательщиками в соответствии с Налоговым кодексом Российской Федерации.

Страновой отчет по группе «ЛУКОЙЛ», куда входит ПАО «ЭЛ5-Энерго», ежегодно представляется в налоговый орган материнской компанией группы «ЛУКОЙЛ»².

Налоговые льготы

Налоговые льготы являются важным механизмом для привлечения инвестиций в приоритетные отрасли и стимулирования экономического роста. Мы на регулярной основе проводим анализ применимости налоговых льгот, предусмотренных федеральным и региональным законодательством, к инвестиционным проектам ПАО «ЭЛ5-Энерго» и его дочерних компаний.

Так, в апреле 2022 года ООО «Азовская ВЭС» заключило инвестиционный договор с правительством Ростовской области о государственной поддержке при реализации инвестиционного проекта «Строительство ветроэлектростанции «Азовская ВЭС» установленной мощностью 90,09 МВт, включая строительство воздушной линии 110 кВ, на территории Азовского района Ростовской области». Согласно условиям данного договора, ООО «Азовская ВЭС» предоставляется государственная поддержка в форме льготы по налогу на имущество организаций сроком на пять лет начиная с 2022 года.

¹ OECD Transfer Pricing Guidelines for Multinational Enterprises and Tax Administrations 2017

² <https://www.oecd.org/tax/transfer-pricing/oecd-transfer-pricing-guidelines-for-multinational-enterprises-and-tax-administrations-201769717.htm>

Приказ ФНС России от 3 ноября 2020 года № ЕД-7-17/789@ «Об утверждении Перечня иностранных государств (территорий), с компетентными органами которых осуществляется автоматический обмен странами отчетами».

GRI 207-3

Страновой отчет по группе «ЛУКОЙЛ», куда входит ПАО «ЭЛ5-Энерго», ежегодно представляется в налоговый орган материнской компанией группы «ЛУКОЙЛ»

Налоговые льготы являются важным механизмом для привлечения инвестиций в приоритетные отрасли и стимулирования экономического роста

GRI 207-2

Взаимодействие с заинтересованными сторонами

Мы ведем активный диалог с нашими заинтересованными сторонами по вопросам, связанным с налогообложением компании.

Налоговые органы

- Предоставление документации и информации в рамках встречных налоговых проверок
- Регулярные совместные обсуждения практических вопросов по администрированию налогов и стратегии развития бизнеса нашей компании
- Предоставление документации и информации в рамках режима налогового мониторинга¹ начиная с 2022 года (согласно решению МИФНС² № 1), что соответствует принципу сотрудничества и прозрачности компании при взаимодействии с налоговыми органами

Отраслевые и профессиональные ассоциации

- Активное участие в налоговых комитетах различных отраслевых и профессиональных ассоциаций. Данное участие предоставляет нам возможность вносить свои предложения по совершенствованию налогового законодательства, устанавливать рабочие контакты с представителями налоговых функций других компаний и обмениваться профессиональным опытом

Иные заинтересованные стороны (органы государственной власти, акционеры, аудиторы, руководство компании и пр.)

- Регулярные выступления сотрудников налоговой функции на заседаниях Комитета по аудиту и корпоративному управлению ПАО «ЭЛ5-Энерго» с отчетом о статусе налоговых проверок, выявленных налоговых рисках, налоговых спорах, а также об изменениях в налоговом законодательстве, которые могут повлиять на финансовые результаты деятельности компании
- Раскрытие информации о налоговых обязательствах компании в годовой бухгалтерской отчетности

GRI 207-4



Более подробная информация о совокупной налоговой нагрузке и других экономических индикаторах компаний группы ПАО «ЭЛ5-Энерго» за 2022 год содержится на [сайте](#) в ESG databook



Информация об уплаченных налогах

Для целей настоящего отчета совокупная налоговая нагрузка компании включает в себя суммарный объем налоговых платежей в бюджет Российской Федерации, которые являются непосредственно расходами компании (далее – уплачиваемые налоги) или перечисляются компанией в качестве плательщика НДС или налогового агента по НДФЛ и некоторым другим налогам (далее – собираемые налоги).

Совокупная налоговая нагрузка на компании группы ПАО «ЭЛ5-Энерго» в 2022 году составила 4 753 млн руб. и увеличилась на 17 % по сравнению с прошлым годом. В 2022 году 38 % совокупной налоговой нагрузки приходится на сумму уплачиваемых налогов и 62 % – на сумму собираемых налогов.

¹ 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.

² МИФНС № 1 – Межрегиональная инспекция Федеральной налоговой службы по крупнейшим налогоплательщикам № 1.

Развитие устойчивой цепочки поставок

Устойчивая цепочка поставок

Направление	Результат 2022	Цель 2023	ЦУР ООН
Годовой стоимостный объем закупок у малого и среднего бизнеса, включая МСП на субподряде %, не менее	Н/Д	25	
Процент объема прямых договоров с малым/средним бизнесом %, не менее	Н/Д	20	
Применение критериев устойчивого развития при квалификации поставщиков %	100	100	



Полную версию Плана по устойчивому развитию см. на [сайте](#)



Легенду и основные обозначения, используемые в Плане, см. в подразделе «[Управление аспектами устойчивого развития](#)»

СУЩЕСТВЕННАЯ ТЕМА

Эффективное управление и добросовестность

Распространение требований и принципов устойчивого развития на цепочку поставок – признак по-настоящему устойчивой компании, поэтому надежность и ответственность поставщиков является одной из важнейших составляющих устойчивости ПАО «ЭЛ5-Энерго». В основе нашей работы – тщательный отбор поставщиков, открытость и прозрачность закупочных процедур. Перед началом любого сотрудничества мы обязательно производим процедуру квалификации всех наших контрагентов без исключения, а по результатам сотрудничества даем оценку, позволяющую в дальнейшем совершенствовать процесс закупок.

GRI 3-3

GRI 308-1

GRI 308-2

Подход к управлению

Регламентирующие документы

Внутренние документы

- Регламент «Закупки»
- Регламент «Субподряд»
- Регламент «Управление эффективностью поставщиков»
- Регламент «Квалификация 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»

- Регламент «Делегированные закупки»

Внешние документы

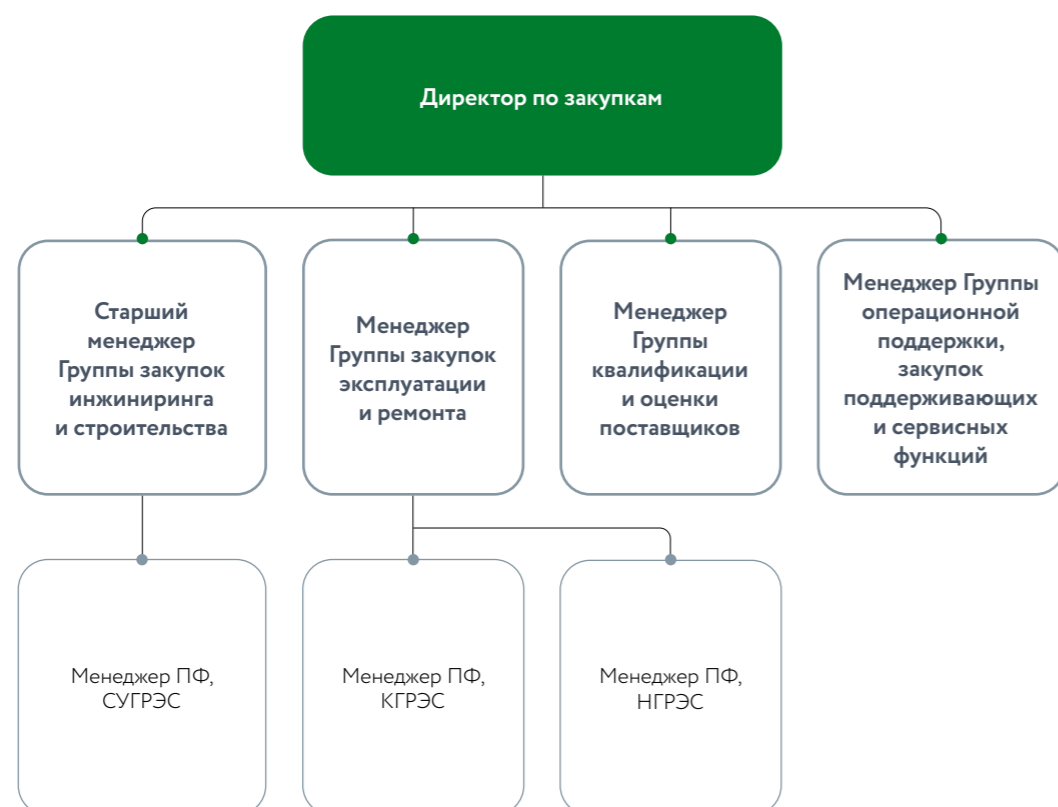
- Гражданский кодекс Российской Федерации
- Федеральный закон «О защите конкуренции» от 26 июля 2006 года № 135-ФЗ



Компания ведет работу с поставщиками в строгом соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, транслируя при этом высокие стандарты устойчивости. Подход ПАО «ЭЛ5-Энерго» по данному направлению закреплен в ряде регламентов, обеспечивающих согласованность применяемых процедур.

Ответственность за данное направление работы несет Управление по закупкам. В процессы закупок также вовлекаются подразделения генерации (планирование закупок, техническая экспертиза), Служба безопасности и Правовые отделы (экспертиза контрагентов), Дирекция по охране труда, промышленной безопасности, экологии и качеству, а также Управление по устойчивому развитию (квалификация поставщиков).

ПАО «ЭЛ5-Энерго» ведет работу с поставщиками в строгом соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, транслируя при этом высокие стандарты устойчивости



Мы постоянно расширяем профессиональные навыки и компетенции сотрудников Управления по закупкам посредством участия во внутренних и внешних тренингах и обучении и внедряем новые технологические решения.

Организация закупочного процесса

В компании действует комплексная система управления цепочкой поставок, нацеленная на обеспечение подконтрольности и прозрачности закупочного процесса.

Для нас важно минимизировать и по возможности предотвратить потенциальные риски закупочной деятельности и выстроить долгосрочные надежные отношения с деловыми партнерами. Для этого мы постоянно совершенствуем механизмы, обеспечивающие должное взаимодействие с контрагентами, включая регулирование закупочных процедур.

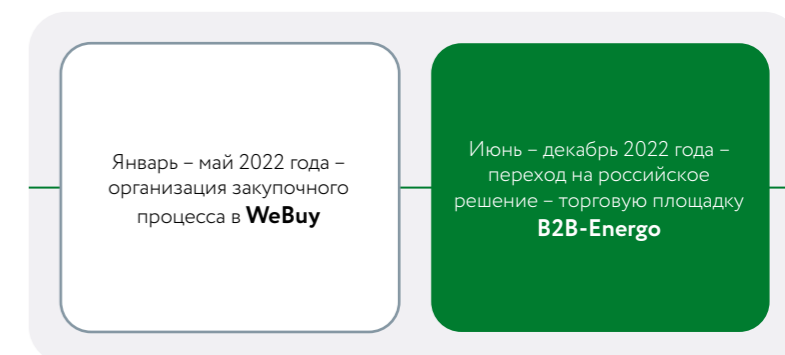
Процесс закупок товаров, материалов и услуг



Переход на торговую площадку B2B-Energo

Начиная с июня 2022 года мы полностью перевели ведение нашей закупочной деятельности на российскую торговую площадку B2B-Energo, которая позволяет управлять всей цепочкой закупок, начиная от квалификации поставщиков и заканчивая сбором отчетности по результатам взаимодействия.

B2B-Energo предлагает систему облачных сервисов для управления закупками, позволяющую организовать стандартизированный закупочный процесс, являющийся простым и удобным как для нашей компании, так и для поставщиков. Данная площадка располагает инструментами эффективного управления тендерами,



которые делают закупочный процесс более открытым и прозрачным благодаря автоматическому сохранению в системе всех действий участников процесса и ключевых этапов закупки.

Переход на площадку B2B-Energo позволил расширить охват потенциальных участников тендеров ПАО «ЭЛ5-Энерго» – на площадке работает 600 тыс. компаний, и при публикации запроса предложений участники системы, чей профиль соответствует предмету закупки, автоматически получают приглашение к участию.

Несмотря на полный переход с WeBuy на B2B-Energo, квалификация поставщика по материальной группе, соответствующей предмету закупки, осталась обязательным условием как для участия в тендере, так и для последующего заключения договора.

ПРОСТО О ВАЖНОМ

Что такое материальные группы?

Материальные группы – 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 и понятные критерии для оценки поставщиков обеспечивают прозрачность выбора.

ПРОСТО О ВАЖНОМ

Что такое квалификация по материальной группе?

Квалификация по материальной группе – 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.

Применение критериев устойчивого развития

Библиотека ключевых факторов устойчивого развития, применяемых к нашим потенциальным поставщикам в процессе проведения тендеров, являлась частью системы WeBuy, в связи с чем при переходе на B2B-Energo была произведена адаптация данного процесса в новой системе.

В договоры с контрагентами включены положения о соблюдении требований по охране труда, антикоррупционная оговорка, ссылки на политики компании, соблюдения которых ПАО «ЭЛ5-Энерго» ожидает от своих деловых партнеров.

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 также Дирекции по охране труда,

ПРОСТО О ВАЖНОМ

Что такое библиотека ключевых факторов устойчивого развития?

Развивая собственную систему управления устойчивым развитием, мы стремимся делиться накопленным опытом с деловыми партнерами. Для этого мы собираем инициативы устойчивого развития, применяемые к нашим поставщикам, в специальную библиотеку, которая подлежит регулярному пересмотру и дополнению.

промышленной безопасности, экологии и качеству, которые проводят оценку устойчивых практик, применяемых поставщиками.

При подаче заявки на участие в тендере потенциальный контрагент, помимо обязательных базовых требований устойчивого развития, которые оцениваются на этапе проведения квалификации, дополнительно декларирует наличие добровольных (не являющихся законодательно требуемыми) устойчивых практик. Использование данных практик может предоставить компании дополнительное

преимущество при рассмотрении тендерной заявки. Так, участник тендера, чей рейтинг по дополнительным требованиям в области устойчивого развития выше относительно других участников, имеет возможность дополнительно снизить свое коммерческое предложение до уровня наиболее конкурентного предложения в результате проведения финальной переторжки.

Квалификация поставщиков

Процесс квалификации является обязательным этапом нашего взаимодействия с потенциальными поставщиками.

Основная цель проведения квалификации – формирование пула надежных деловых партнеров, что, в свою очередь, положительно сказывается на закупочных процессах в части сроков проведения закупок, а также на качестве оказываемых услуг и работ.

Мы внимательно оцениваем риски, связанные с деятельностью наших

поставщиков, не только в части взаимодействия с ПАО «ЭЛ5-Энерго», но и в части истории их деятельности на рынке. Комплексная проверка включает оценку деловой репутации, финансово-экономического состояния и технического соответствия, учитывая в том числе факторы устойчивого развития.

GRI 308-1

GRI 407-1

GRI 408-1

GRI 409-1

GRI 412-3

Основная цель проведения квалификации – формирование пула надежных деловых партнеров



Подробнее о работе с деловыми партнерами в части охраны труда и безопасности см. раздел «Здоровье и безопасность»



Основные требования в области устойчивого развития, применяемые на этапе квалификации поставщиков

Права человека



- Отсутствие случаев нарушения прав человека и дискриминации
- Признание многообразия и свободы объединений
- Обеспечение возможных мер по созданию 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 в соответствии с Трудовым кодексом
- Соблюдение допустимых норм рабочих часов
- Работа с местными сообществами и т. д.

Охрана труда



- Минимальное количество или отсутствие несчастных случаев за последние три года, произошедших с сотрудниками компании-кандидата
- 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
- Управление отходами (в том числе предотвращение их образования) согласно требованиям законодательства
- Управление рисками экологических происшествий и их последствий
- Выполнение нормативов утилизации и уплаты экологического сбора и т. д.

Проводя квалификацию, мы присваиваем уровень риска видам деятельности поставщиков в зависимости от степени их влияния на окружающую среду и общество. Статус квалифицированного поставщика присваивается на пять лет

Расширенная оценка поставщиков

В компании введен перечень материальных групп с рисками, для которых применяется расширенная оценка. Ранее материальные группы делились по уровню риска в области охраны труда и промышленной безопасности, техники, экологии и репутации на низкие, средние и высокие.

Начиная с июня 2022 года действует перестроенный процесс: материальные группы теперь разделяются по типам поставщиков (в зависимости от того, осуществляют они поставки, работы или услуги), к каждому типу предъявляются свои требования.

К таким группам, например, относятся:

- строительные работы, снос промышленных зданий и сооружений;
- услуги по обращению с отходами V класса опасности;
- услуги по обращению с отходами III–IV классов опасности, радиоактивными отходами;
- услуги по очистке резервуаров от нефтепродуктов;
- услуги по ремонту и переработке трансформаторов линий среднего и низкого напряжения с масляной изоляцией или ПХБ.

Применение расширенной оценки регулируется внутренним регламентом компании «Взаимодействие с поставщиками и подрядными организациями в области ОТПБЭиК».

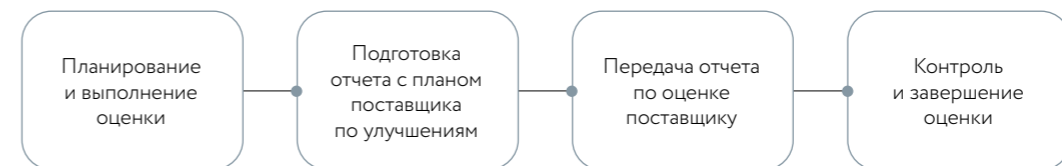
В рамках расширенной оценки мы уделяем особое внимание экологическим аспектам деятельности деловых партнеров. При этом мы также помогаем поставщикам выявить наиболее уязвимые места в системе экологического менеджмента и разработать комплекс мер по улучшению применяемых практик.

GRI 308-1

GRI 308-2

Организациям, нуждающимся в улучшениях по результатам экологической оценки, была оказана консультационная помощь по улучшению процессов управления до уровня наших ожиданий

Процесс экологической оценки поставщиков



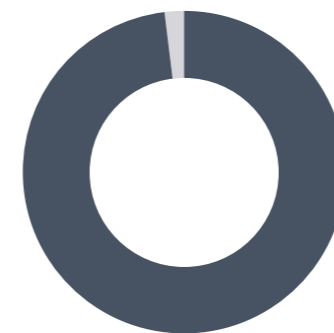
Результаты квалификации поставщиков

В 2022 году было проведено 316 квалификаций поставщиков, 310 из которых прошли стандартную оценку и шесть – расширенную для поставщиков, относящихся к группам с рисками.

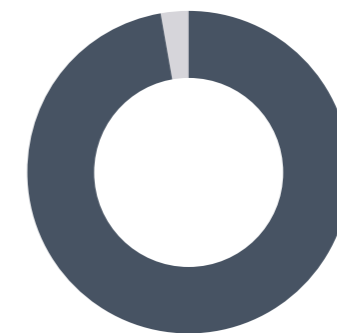
В течение отчетного года было заключено 364 договора со 165 поставщиками, каждый из которых был квалифицирован в 2022 году или ранее. Из 364 договоров 10 были подписаны по материальным группам, для которых применяется расширенная оценка.

316
квалификаций поставщиков было проведено в 2022 году

Уровень риска видов деятельности поставщиков, %



Распределение по уровню риска материальных групп, по которым были заключены договоры, %



364
договора было заключено со 165 поставщиками в 2022 году



Дисквалификация поставщиков

В случае нарушения квалификационных требований либо условий договора Группа квалификации и оценки поставщиков совместно с Управлением по закупкам и (или) ответственное подразделение – заказчик формирует отчет. Квалификационная комиссия

проводит экспертную оценку и определяет меры в отношении статуса квалификации поставщика. По отношению к недобросовестным поставщикам могут быть применены такие меры, как, например, приостановка квалификации, отзыв квалификации и др.

Структура закупок

Закупки по товарным категориям

В структуре закупок ПАО «ЭЛС-Энерго» преобладают поставки для обеспечения нужд производства. К наиболее приоритетным категориям поставок мы относим металлопрокат, детали трубопроводов, арматуру и поверхности нагрева. Данные материалы и элементы гарантируют бесперебойность работы наших электростанций, и на них приходится около половины бюджета.

Закупки в разбивке по товарным категориям, %



● Поставки	55,42
● Услуги	24,43
● Работы	20,15

Поддержка местных поставщиков

Наша деятельность напрямую сказывается на экономическом благополучии регионов присутствия. В частности, мы активно сотрудничаем с представителями малого и среднего бизнеса (МСП), помогая им развиваться и улучшать благосостояние территорий, где мы ведем свою деятельность. Так, в 2022 году доля МСП в общей сумме закупок составила 40,45 % (в 2021 году – 32,22 %).

Доля средних и малых предприятий в закупках, %



● Малые и средние предприятия	40,45
● Другие поставщики	59,55

Наиболее приоритетные категории поставок: металлопрокат, детали трубопроводов, арматура и поверхности нагрева

GRI 204-1

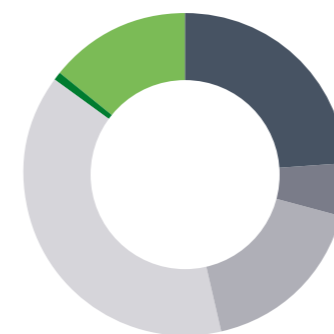
Мы стремимся поддерживать локальных производителей в регионах присутствия ключевых производственных активов компании:

- Тверская область;
- Ставропольский край;
- Свердловская область;
- Ростовская область;
- Мурманская область;
- Москва и Московская область.

Доля российских компаний¹ среди наших поставщиков составила 99,3 % от всех закупок (97 %² в 2021 году). При этом процент закупок у локальных производителей от общего объема закупок компании составил 16 %.



Доля расходов на местных поставщиков от общего бюджета закупок в разбивке по регионам присутствия, %



● Тверская область	24,06
● Ставропольский край	5,30
● Москва и область	17,13
● Свердловская область	38,77
● Ростовская область	0,72
● Мурманская область	14,02

Доля местных поставщиков от общего количества поставщиков в разбивке по регионам присутствия, %



● Тверская область	8,57
● Ставропольский край	5,71
● Москва и область	35,71
● Свердловская область	35,71
● Ростовская область	1,43
● Мурманская область	12,86

99,3%

доля российских компаний среди наших поставщиков

16%

закупок у локальных производителей от общего объема закупок компании

Планы на 2023 год

Главной целью Управления по закупкам на 2023 год является переход закупочных процессов на соответствие требованиям Федерального закона «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц» № 223-ФЗ.

Такой переход затрагивает почти все подразделения компании, требуя изменений во множестве связанных с закупками процессов. Помимо корректировки имеющихся и разработки новых процедурных документов, планируется организация обучающих тренингов для сотрудников, которые позволят эффективно адаптироваться к условиям работы в рамках Федерального закона № 223-ФЗ.

¹ Российские поставщики – поставщики, чьи офисы и производственные площадки расположены в регионах Российской Федерации (не только в регионах присутствия производственных филиалов компании).
² Данные за 2021 год могут отличаться от данных, представленных в предыдущем Отчете об устойчивом развитии, ввиду изменения методологии расчета.

| Приложения



Приложение 1. Таблица GRI и иных стандартов раскрытия

Стандарты GRI

Индикатор	Расшифровка индикатора	Местоположение в отчете	Комментарий
GRI 2: КОМПАНИЯ И ЕЕ ПРАКТИКИ ОТЧЕТНОСТИ			
2-1	Данные об организации	<ul style="list-style-type: none"> О компании, с. 18 Принципы подготовки отчетности, с. 06 	
2-2	Подразделения, включенные в отчетность организации по устойчивому развитию	<ul style="list-style-type: none"> Границы Отчета, с. 07 Организационная структура ПАО «ЭЛ5-Энерго», с. 18 	
2-3	Отчетный период, периодичность и контактная информация	<ul style="list-style-type: none"> Принципы подготовки отчетности, с. 06 Контакты и обратная связь, с. 12 	
2-4	Пересмотр информации	<ul style="list-style-type: none"> Изменения в существенности тем, с. 10 	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	<ul style="list-style-type: none"> Организационная структура ПАО «ЭЛ5-Энерго», с. 18 Бизнес-модель, с. 28 Наш профиль – энергетика, с. 30 	
2-7	Информация о сотрудниках и других работниках	<ul style="list-style-type: none"> Структура персонала, с. 119 	
2-8	Рабочие, не являющиеся постоянными сотрудниками	<ul style="list-style-type: none"> Привлечение и развитие талантов, с. 128 Таблица GRI 	<p>Временное предоставление персонала (аутстаффинг) используется при наличии ограниченных по времени проектов и проектов, направленных на повышение эффективности и развитие бизнеса компании.</p> <p>Информация о количестве аутстафферов раскрыта в ESG databook, расположенном на сайте.</p>
GRI 2: КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ			
2-9	Структура и состав управления	<ul style="list-style-type: none"> Структура корпоративного управления, с. 174 Совет директоров, с. 179 	
2-10	Выводы и выбор высшего органа управления	<ul style="list-style-type: none"> Совет директоров, с. 179 	

Индикатор	Расшифровка индикатора	Местоположение в отчете	Комментарий
2-11	Председатель высшего органа управления	<ul style="list-style-type: none"> Совет директоров, с. 179 	
2-12	Роль высшего руководящего органа в надзоре за управлением воздействиями	<ul style="list-style-type: none"> Роль высшего руководства компании в повестке устойчивого развития, с. 188 	
2-13	Делегирование ответственности за управление воздействиями	<ul style="list-style-type: none"> Роль высшего руководства компании в повестке устойчивого развития, с. 188 Управление устойчивым развитием, с. 44 	
2-14	Роль высшего руководящего органа в отчетности по устойчивому развитию	<ul style="list-style-type: none"> Роль высшего руководства компании в повестке устойчивого развития, с. 188 	
2-15	Конфликт интересов	<ul style="list-style-type: none"> Совет директоров, с. 179 	
2-16	Сообщение о критических проблемах	<ul style="list-style-type: none"> Совет директоров, с. 179 	
2-17	Коллективные знания высшего руководящего органа	<ul style="list-style-type: none"> Совет директоров, с. 179 	
2-18	Оценка деятельности высшего органа управления	<ul style="list-style-type: none"> Совет директоров, с. 179 	
2-19	Политика вознаграждения	<ul style="list-style-type: none"> Вознаграждения, с. 188 	
2-20	Процесс определения вознаграждения	<ul style="list-style-type: none"> Вознаграждения, с. 188 	
2-21	Коэффициент годового общего вознаграждения	<ul style="list-style-type: none"> Вознаграждения, с. 188 	
GRI 2: СТРАТЕГИЯ, ПОЛИТИКА, ПРАКТИКИ			
2-22	Заявление о стратегии устойчивого развития	<ul style="list-style-type: none"> Обращение к нашим читателям, с. 02 Управление устойчивым развитием, с. 44 	
2-23	Обязательства по соблюдению политики	<ul style="list-style-type: none"> Управление устойчивым развитием, с. 44 Антикоррупционная политика и деловая этика, с. 196 Соблюдение прав человека, с. 202 	
2-24	Внедрение обязательств по политике	<ul style="list-style-type: none"> Управление устойчивым развитием, с. 44 Соблюдение прав человека, с. 202 Антикоррупционная политика и деловая этика, с. 196 	
2-25	Процессы устранения негативных последствий	<ul style="list-style-type: none"> Антикоррупционная политика и деловая этика, с. 196 Здоровье и безопасность, с. 144 Соблюдение прав человека, с. 202 	

Индикатор	Расшифровка индикатора	Местоположение в отчете	Комментарий
2-26	Механизмы обращения за советом и выражения опасений	<ul style="list-style-type: none"> ○ Взаимодействие с заинтересованными сторонами, с. 52 ○ Антикоррупционная политика и деловая этика, с. 196 ○ Соблюдение прав человека, с. 202 	
2-27	Соблюдение законов и правил	○ Таблица GRI	<p>Общее количество случаев несоблюдения законов и НПА – 10, в том числе:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ случаев, за которые были наложены штрафы – 7 (на сумму 751 000 руб.); ○ случаев, по которым были применены неденежные санкции – 1 (предупреждение). <p>Существенными случаями являлись:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ нарушения в области промышленной безопасности опасных производственных объектов Конаковской ГРЭС, не влияющие на безопасную эксплуатацию станции; ○ нарушения правил эксплуатации энергоустановок Невинномысской ГРЭС, не влияющие на безопасную эксплуатацию станции; ○ нарушения, связанные со сроками исполнения ранее выданных предписаний.
2-28	Членские ассоциации	○ Таблица GRI	<p>ПАО «ЭЛС-Энерго» является участником следующих некоммерческих организаций:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Общероссийское отраслевое объединение работодателей электроэнергетики «Энергетическая работодателская 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»; ○ Некоммерческое партнерство «Российское теплоснабжение»; ○ Некоммерческое партнерство «Ассоциация развития возобновляемой энергетики».
GRI 2: ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ			
2-29	Подход к взаимодействию с заинтересованными сторонами	○ Взаимодействие с заинтересованными сторонами, с. 52	

Индикатор	Расшифровка индикатора	Местоположение в отчете	Комментарий
2-30	Коллективные договора	○ Эффективность и социальное партнерство, с. 123	
GRI 3: СУЩЕСТВЕННЫЕ ТЕМЫ			
3-1	Пояснение в отношении существенных тем и их границ	<ul style="list-style-type: none"> ○ Существенные темы, с. 08 ○ Границы отчета, с. 07 ○ Изменение в существенности тем, с. 10 	
3-2	Список существенных тем для организации	<ul style="list-style-type: none"> ○ Существенные темы, с. 08 ○ Изменение в существенности тем, с. 10 	
3-3	Управление существенными темами	<ul style="list-style-type: none"> ○ Управление устойчивым развитием, с. 44 ○ Существенные темы, с. 08 	Подход к управлению существенными темами представлен на сайте в соответствующем разделе.
GRI 201: ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ			
201-1	Созданная и распределенная прямая экономическая стоимость	○ Экономическая стоимость, с. 38	
201-2	Финансовые аспекты и прочие риски и возможности для деятельности организации, связанные с изменением климата	<ul style="list-style-type: none"> ○ Управление климатической повесткой, с. 72 ○ Климатическая стратегия, с. 74 	Компания впервые подготовила климатическую отчетность в частичном соответствии с TCFD в 2021 году.
201-3	Обеспечение обязательств, связанных с пенсионным планом	○ Культура и вовлеченность, с. 138	
201-4	Финансовая помощь, полученная от правительства		В отчетном году компания не получала выплат со стороны государства.
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	<ul style="list-style-type: none"> ○ Эффективность и социальное партнерство, с. 123 ○ Таблица GRI 	<p>Компания не располагает информацией об уровне заработной платы работников, которые не являются сотрудниками компании.</p> <p>Информация о заработной плате сотрудников раскрыта в ESG databook, расположенном на сайте.</p>
202-2	Доля высших руководителей из числа местного населения	○ Таблица GRI	Информация о доле руководителей из числа местного населения раскрыта в ESG databook , расположенном на сайте.
GRI 203: КОСВЕННОЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ВОЗДЕЙСТВИЕ			
203-1	Инвестиции в инфраструктуру и безвозмездные услуги	○ Оценка влияния компании на местное сообщество, с. 163	
203-2	Существенные косвенные экономические воздействия	○ Оценка влияния компании на местное сообщество, с. 163	

Индикатор	Расшифровка индикатора	Местоположение в отчете	Комментарий
GRI 204: ПРАКТИКА ЗАКУПОК			
204-1	Доля расходов на местных поставщиков	○ Поддержка местных поставщиков, с. 228	
GRI 205: ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ КОРРУПЦИИ			
205-1	Количество подразделений, прошедших оценку на предмет риска возникновения коррупции	○ Противодействие коррупции, с. 197	Раскрыт частично. Информация об идентифицированных рисках не раскрывается ввиду чувствительности информации.
205-2	Информирование о политиках и методах противодействия коррупции и обучение им	○ Информирование и обучение сотрудников, с. 199	Раскрыт частично. Количество сотрудников, прошедших информирование и обучение по противодействию коррупции, в разбивке по регионам присутствия компании не раскрыто ввиду того, что такой учет не ведется.
205-3	Подтвержденные случаи коррупции и принятые меры	○ Горячая линия и обращения, поступившие на нее, с. 200	
GRI 206: АНТИКОНКУРЕНТНОЕ ПОВЕДЕНИЕ			
206-1	Правовые действия в отношении организации в связи с препятствием конкуренции и нарушением антимонопольного законодательства	○ Горячая линия и обращения, поступившие на нее, с. 200	
GRI 207: НАЛОГИ			
207-1	Политика в области налогообложения	○ Налоговая стратегия, с. 216	
207-2	Управление корпоративными налогами и системы контроля и риск-менеджмента	○ Взаимодействие с заинтересованными сторонами, с. 52	
207-3	Вовлечение заинтересованных сторон и управление вопросами, касающимися налогообложения	○ Соблюдение налогового законодательства, с. 218	
207-4	Отчетность в разбивке по странам	○ Информация об уплаченных налогах, с. 220	Информация раскрыта в ESG databook , расположенном на сайте.
GRI 301: МАТЕРИАЛЫ			
301-1	Вес/объем используемых материалов	○ Таблица GRI	Информация об использованных материалах раскрыта в ESG databook , расположенном на сайте.
301-2	Первичные материалы, представляющие собой переработанные или повторно используемые отходы	○ Таблица GRI	Компания не использует первичные материалы, представляющие собой переработанные или повторно используемые отходы.
301-3	Повторно использованная продукция и ее упаковка	○ Таблица GRI	Не применимо к деятельности ПАО «ЭЛ5-Энерго».

Индикатор	Расшифровка индикатора	Местоположение в отчете	Комментарий
GRI 302: ЭНЕРГИЯ			
302-1	Энергопотребление внутри организации	○ Энергоэффективность, с. 84	Отдельно представлены графики потребления топлива для производственных целей и потребления компании на собственные нужды, включая потребление электроэнергии и тепловой энергии, а также топлива.
302-2	Потребление энергии за пределами организации	○ Таблица GRI	Общий объем потребления энергии за пределами организации не раскрывается, так как компания не ведет соответствующий учет.
302-3	Энергоемкость	○ Энергоэффективность, с. 84	В расчете учитывались электрическая и тепловая энергии, а также потребление топлива внутри организации. В качестве знаменателя используется единица произведенной продукции – сумма электрической и тепловой энергии.
302-4	Сокращение общего энергопотребления	○ Энергоэффективность, с. 84	В расчете учитывались электрическая и тепловая энергии, а также потребление топлива внутри организации.
302-5	Снижение потребности в энергии продукции или услуг	○ Таблица GRI	Не применимо к деятельности ПАО «ЭЛ5-Энерго».
GRI 303: ВОДОПОТРЕБЛЕНИЕ И ВОДОСБРОС			
303-1	Ответственное водопотребление	○ Ответственное водопользование, с. 96	
303-2	Управление сбросом сточных вод и связанных с ним воздействий на водные ресурсы	○ Ответственное водопользование, с. 96 ○ Таблица GRI	В своей деятельности в области водоотведения компания опирается на Приказ Министерства сельского хозяйства Российской Федерации от 13 декабря 2016 года № 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, с. 96 ○ Таблица GRI	Информация о водозаборе раскрыта в ESG databook , расположенном на сайте.
303-4	Водосброс	○ Ответственное водопользование, с. 96 ○ Таблица GRI	Информация о водоотведении раскрыта в ESG databook , расположенном на сайте.
303-5	Потребление воды	○ Таблица GRI	Информация о водопотреблении раскрыта в ESG databook , расположенном на сайте.

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, с. 108	
304-2	Существенное воздействие деятельности, продукции и услуг на биоразнообразие	○ Биологическое разнообразие и сохранение природного наследия, с. 108	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, с. 108	Размер и местоположение охраняемых и восстановленных мест обитания, а также информация об оценке восстановительных мер независимыми внешними экспертами не приводится ввиду того, что отсутствуют законодательные основания для выполнения сохранения или восстановления местообитаний компанией.
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	<p>Вблизи станций нет животных, которых относят к категориям:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ в критической опасности; ○ в опасности. <p>Виды, находящиеся в уязвимом положении, согласно списку МСОП:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Азовская ВЭС: 2 вида; ○ Кольская ВЭС: 1 вид. <p>Виды, находящиеся в близком к уязвимому положению, согласно списку МСОП:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Кольская ВЭС: 1 вид. <p>Виды, находящиеся под наименьшей угрозой, согласно списку МСОП:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Азовская ВЭС: 92 вида; ○ Кольская ВЭС: 9 видов; ○ КГРЭС: 5 видов; ○ НГРЭС: 9 видов; ○ СГРЭС: 6 видов. <p>(Виды могут встречаться более чем на 1 станции.)</p>

Индикатор	Расшифровка индикатора	Местоположение в отчете	Комментарий
GRI 305: ВЫБРОСЫ В АТМОСФЕРУ			
305-1	Прямые выбросы парниковых газов (область охвата 1)	○ Выбросы парниковых газов, с. 76 ○ Таблица GRI	<p>В расчет входят:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ CO₂ (диоксид углерода); ○ CH₄ (метан); ○ N₂O (оксид азота); ○ ГФУ (гидрофторуглерод); ○ ПФО (перфторированные органические соединения); ○ SF₆ (фторид серы (VI)); ○ NF₃ (фторид азота (III)). <p>Информация об объеме выбросов парниковых газов раскрыта в ESG databook, расположенном на сайте.</p>
305-2	Косвенные выбросы парниковых газов (область охвата 2)	○ Выбросы парниковых газов, с. 76 ○ Таблица GRI	<p>В расчет входят:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ CO₂ (диоксид углерода); ○ CH₄ (метан); ○ N₂O (оксид азота); ○ ГФУ (гидрофторуглерод); ○ ПФО (перфторированные органические соединения); ○ SF₆ (фторид серы (VI)); ○ NF₃ (фторид азота (III)). <p>Информация об объеме выбросов парниковых газов раскрыта в ESG databook, расположенном на сайте.</p>
305-3	Прочие косвенные выбросы парниковых газов (область охвата 3)	○ Выбросы парниковых газов, с. 76 ○ Таблица GRI	Раскрыт частично (в части выбросов от авиаперелетов).
305-4	Интенсивность выбросов парниковых газов	○ Выбросы парниковых газов, с. 76 ○ Таблица GRI	<p>В расчет входят:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ CO₂ (диоксид углерода); ○ CH₄ (метан); ○ N₂O (оксид азота); ○ ГФУ (гидрофторуглерод); ○ ПФО (перфторированные органические соединения); ○ SF₆ (фторид серы (VI)); ○ NF₃ (фторид азота (III)). <p>В качестве знаменателя используется единица произведенной продукции – суммы электро- и тепловой энергии.</p>
305-5	Сокращение выбросов парниковых газов	○ Выбросы парниковых газов, с. 76	
305-6	Выбросы озоноразрушающих веществ	○ Таблица GRI	Компания не производит выбросов озоноразрушающих веществ (ОРВ).
305-7	Выбросы в атмосферу оксидов азота, оксидов серы и других значимых загрязняющих веществ	○ Выбросы загрязняющих веществ, с. 94	<p>В расчет вошли NO_x, SO_x, летучие органические соединения (ЛОС), опасные загрязнители атмосферы, мазутная зола, оксид углерода.</p> <p>Информация об объеме выбросов загрязняющих веществ раскрыта в ESG databook, расположенном на сайте.</p>
GRI 306: ОТХОДЫ			
306-1	Образование отходов и существенные воздействия, связанные с их образованием	○ Управление отходами, с. 101	

Индикатор	Расшифровка индикатора	Местоположение в отчете	Комментарий
306-2	Управление воздействием, связанным с образованием отходов	○ Управление отходами, с. 101	
306-3	Образованные отходы	○ Управление отходами, с. 101	Информация об объеме образованных отходов раскрыта в ESG databook, расположенном на сайте.
306-4	Отходы, отведенные от утилизации (отходы, возвращенные в производство)	○ Управление отходами, с. 101	Информация об объеме образованных отходов раскрыта в ESG databook, расположенном на сайте.
306-5	Отходы, направленные на утилизацию	○ Управление отходами, с. 101	Информация об объеме образованных отходов раскрыта в ESG databook, расположенном на сайте.

GRI 308: ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ ОЦЕНКА ПОСТАВЩИКОВ

308-1	Новые поставщики, которые были отобраны с применением экологических критериев	○ Развитие устойчивой цепочки поставок, с. 221	
308-2	Негативное воздействие цепочки поставок на окружающую среду и предпринятые в связи с этим меры	○ Развитие устойчивой цепочки поставок, с. 221	

GRI 401: ЗАНЯТОСТЬ

401-1	Общее количество новых сотрудников, текучесть кадров	○ Текучесть и привлечение персонала, с. 128 ○ Таблица GRI	Информация о числе новых сотрудников и текучести персонала раскрыта в ESG databook, расположенном на сайте.
401-2	Льготы для сотрудников, работающих на условиях полной занятости, которые не предоставляются сотрудникам, работающим на условиях временной или неполной занятости	○ Система страхования сотрудников, с. 141	
401-3	Отпуск по уходу за ребенком	○ Культура и вовлеченность, с. 138 ○ Таблица GRI	Информация о числе сотрудников, ушедших в отпуск по уходу за ребенком, а также о возвращении из такого отпуска раскрыта в ESG databook, расположенном на сайте.

GRI 402-1: ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С СОТРУДНИКАМИ

402-1	Минимальный период уведомления в отношении существенных изменений в деятельности организации	○ Таблица GRI	Компания соблюдает требования Трудового кодекса Российской Федерации 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, с. 145	
-------	-------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------	--

Индикатор	Расшифровка индикатора	Местоположение в отчете	Комментарий
403-2	Определение и оценка производственных рисков и опасностей, и расследование инцидентов, связанных с реализацией этих рисков	○ Оценка рисков и снижение производственного травматизма, с. 148	
403-3	Деятельность по охране труда на производстве	○ Оценка рисков и снижение производственного травматизма, с. 148	
403-4	Участие сотрудников, проведение консультаций и предоставление информации по вопросам охраны труда	○ Формирование культуры безопасности, с. 153	
403-5	Обучение сотрудников в области охраны труда	○ Формирование культуры безопасности, с. 153	
403-6	Содействие улучшению здоровья сотрудников	○ Культура и вовлеченность, с. 138	
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, с. 145	
403-9	Производственный травматизм	○ Оценка рисков и снижение производственного травматизма, с. 148	Информация о производственном травматизме раскрыта в ESG databook, расположенном на сайте.
403-10	Профессиональные заболевания	○ Оценка рисков и снижение производственного травматизма, с. 148	Раскрыт частично. На каждом рабочем месте компании проведена специальная оценка условий труда (далее – СОУТ). Данные о результатах специальной оценки условий труда, установленные Федеральным законом Российской Федерации от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», размещены на официальном сайте компании. В отчетном периоде случаев заболеваний, возникших под влиянием производственных факторов, выявлено не было.

GRI 404: ОБУЧЕНИЕ И ОБРАЗОВАНИЕ

404-1	Среднегодовое количество часов обучения одного сотрудника	○ Привлечение и развитие талантов, с. 128 ○ Таблица GRI	Информация о часах обучения сотрудников раскрыта в ESG databook, расположенном на сайте.
404-2	Программы повышения квалификации сотрудников и непрерывного профессионального роста	○ Привлечение и развитие талантов, с. 128	

Индикатор	Расшифровка индикатора	Местоположение в отчете	Комментарий
404-3	Доля сотрудников, получающих регулярную обратную связь по результатам работы и касательно развития карьеры в течение отчетного периода.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Привлечение и развитие талантов, с. 128 	
GRI 405: МНОГООБРАЗИЕ И РАВНЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ			
405-1	Социокультурное разнообразие руководящих органов и сотрудников	<ul style="list-style-type: none"> ○ Совет директоров, с. 179 ○ Структура персонала, с. 119 ○ Таблица GRI 	Информация о численности сотрудников раскрыта в ESG databook , расположенном на сайте.
405-2	Отношение базовой зарплаты женщин и мужчин	<ul style="list-style-type: none"> ○ Эффективность и социальное партнерство, с. 123 ○ Таблица GRI 	Компания не располагает информацией об уровне заработной платы работников, которые не являются сотрудниками компании. Информация о заработной плате сотрудников раскрыта в ESG databook , расположенном на сайте.
GRI 406: ПРАКТИКИ НЕДИСКРИМИНАЦИИ			
406-1	Общее количество случаев дискриминации и предпринятые корректирующие действия	<ul style="list-style-type: none"> ○ Таблица GRI 	В отчетном периоде отдел внутреннего аудита ПАО «ЭЛС-Энерго» не выявил случаев дискриминации на основании пола, национальной и этнической принадлежности, религии и иных признаков.
GRI 407: СВОБОДА АССОЦИАЦИИ И ВЕДЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ПЕРЕГОВОРОВ 2016			
407-1	Выявленные подразделения и поставщики, у которых право на использование свободы ассоциации и ведение коллективных переговоров может нарушаться или подвергаться существенному риску, и действия, предпринятые для поддержки этих прав	<ul style="list-style-type: none"> ○ Квалификация поставщиков, с. 225 	Отсутствуют такие подразделения и поставщики.
GRI 408: ДЕТСКИЙ ТРУД			
408-1	Подразделения и поставщики, у которых имеется существенный риск использования детского труда	<ul style="list-style-type: none"> ○ Квалификация поставщиков, с. 225 ○ Таблица GRI 	ПАО «ЭЛС-Энерго» уважает права детей и не приемлет никаких форм детского труда. Эти положения закреплены в Политике по правам человека. За отчетный период не было зафиксировано ни одного случая использования детского труда в компании или ее поставщиками.
GRI 409: ПРИНУДИТЕЛЬНЫЙ ИЛИ ОБЯЗАТЕЛЬНЫЙ ТРУД			
409-1	Подразделения и поставщики, у которых имеется существенный риск использования принудительного или обязательного труда	<ul style="list-style-type: none"> ○ Таблица GRI 	ПАО «ЭЛС-Энерго» не допускает никаких форм принудительного или обязательного труда. Эти положения закреплены в Политике по правам человека. За отчетный период не было зафиксировано ни одного случая использования подневольного труда в компании или ее поставщиками.

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	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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 «ЭЛС-Энерго» 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	<ul style="list-style-type: none"> ○ Таблица GRI 	Компания планирует разработку Политики по соблюдению прав коренных и малочисленных народов. Первым этапом этой разработки будет закрепление подходов взаимодействия 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 413: МЕСТНЫЕ СООБЩЕСТВА			
413-1	Подразделения с внедренными программами взаимодействия с местными сообществами, программы оценки воздействия деятельности на местные сообщества и программы развития местных сообществ	<ul style="list-style-type: none"> ○ Оценка влияния компании на местное сообщество, с. 163 ○ Взаимодействие с заинтересованными сторонами, с. 52 	
413-2	Существенное фактическое или потенциальное негативное воздействие на местные сообщества	<ul style="list-style-type: none"> ○ Оценка влияния компании на местное сообщество, с. 163 ○ Управление критическими событиями, с. 157 	
GRI 414: ОЦЕНКА ПОСТАВЩИКОВ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ СОЦИАЛЬНЫХ КРИТЕРИЕВ 2016			
414-1	Процент новых поставщиков, прошедших оценку с использованием социальных критериев	<ul style="list-style-type: none"> ○ Квалификация поставщиков, с. 225 ○ Таблица GRI 	В условия квалификации всех поставщиков включены вопросы устойчивого развития, в том числе социальные критерии.
414-2	Отрицательные социальные воздействия в цепочке поставок и предпринятые действия	<ul style="list-style-type: none"> ○ Таблица GRI 	В отчетном периоде отрицательные социальные воздействия в цепочке поставок выявлены не были.

Индикатор	Расшифровка индикатора	Местоположение в отчете	Комментарий
GRI 415: ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА			
415-1	Политическая деятельность	○ Таблица GRI	В соответствии с п. 3.26 главы IV действующего Кодекса этики, ПАО «ЭЛ5-Энерго» не финансирует политические партии, их кандидатов или представителей в России или за рубежом, а также не спонсирует мероприятия или праздники, проводимые исключительно в целях политической пропаганды. ПАО «ЭЛ5-Энерго» воздерживается от прямого или косвенного давления на политических деятелей.
GRI 416: ЗДОРОВЬЕ И БЕЗОПАСНОСТЬ ПОТРЕБИТЕЛЕЙ 2016			
416-1	Оценка воздействия категорий продуктов и услуг на здоровье и безопасность		Не применимо к деятельности ПАО «ЭЛ5-Энерго».
416-2	Несоответствия нормативным требованиям и добровольным кодексам, касающимся воздействия продукции и услуг на здоровье и безопасность		Не применимо к деятельности ПАО «ЭЛ5-Энерго».
GRI 417: МАРКЕТИНГ И МАРКИРОВКА 2016			
417-1	Требования к информации о продуктах и услугах и их маркировке		Не применимо к деятельности ПАО «ЭЛ5-Энерго».
417-2	Случаи несоответствия нормативным требованиям и добровольным кодексам, касающимся информации о продуктах и услугах и их маркировке		Не применимо к деятельности ПАО «ЭЛ5-Энерго».
417-3	Случаи несоответствия нормативным требованиям и добровольным кодексам, касающимся маркетинговых коммуникаций		Не применимо к деятельности ПАО «ЭЛ5-Энерго».
GRI 418: НЕПРИКОСНОВЕННОСТЬ ЧАСТНОЙ ЖИЗНИ ПОТРЕБИТЕЛЯ 2016			
418-1	Общее количество обоснованных жалоб, касающихся нарушения неприкосновенности частной жизни потребителя и утери данных о потребителях		Не применимо к деятельности ПАО «ЭЛ5-Энерго».

Индикатор	Расшифровка индикатора	Местоположение в отчете	Комментарий
Стандарты SASB			
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, с. 76	
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, с. 74 ○ Выбросы парниковых газов, с. 76	Раскрыт частично.
IF-EU-120a.1.	Выбросы в атмосферу следующих загрязняющих веществ: (1) NO _x (за исключением N ₂ O) (оксиды азота), (2) SO _x (оксида серы), (3) твердые частицы (PM10), (4) свинец (Pb) и (5) ртуть (Hg); процент каждого в районах с высокой плотностью населения или рядом с ними	○ Выбросы загрязняющих веществ, с. 94	В расчет вошли NO _x , SO _x , летучие органические соединения (ЛОС), опасные загрязнители атмосферы, мазутная зола, оксид углерода. Информация об объеме выбросов загрязняющих веществ раскрыта в ESG databook , расположенном на сайте.
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 раскрыта в ESG databook , расположенном на сайте.
IF-EU-140a.3.	Описание рисков управления водными ресурсами и обсуждение стратегий и методов снижения этих рисков	○ Ответственное водопользование, с. 96 ○ Таблица GRI	Риски, связанные с водопользованием: ○ СУГРЭС – превышение концентрации загрязняющих веществ в водовыпусках станции. Компания реализует мероприятия по вопросам управления рисками в области управления водными ресурсами: ○ СУГРЭС – реализация проекта по строительству очистных сооружений и по сбору и очистке сточных и ливневых вод с территории мазутного хозяйства. Используемые методы управления не приводят к дополнительным экологическим последствиям.

Индикатор	Расшифровка индикатора	Местоположение в отчете	Комментарий
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 раскрыта в ESG databook , расположенном на сайте.
СТАНДАРТЫ ДЛЯ СЕКТОРА ВЕТРОВОЙ ГЕНЕРАЦИИ			
RR-WT-410a.2.	Аннулирование работ в связи с общественными или экологическими воздействиями.	○ 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 конструктивных особенностей турбин	○ Таблица GRI	Усилия по устранению воздействия производства ветряной энергии на окружающую среду и население посредством конструктивных 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 «ЭЛ5-Энерго» – 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, с. 72	
TCFD Strategy	Стратегия	○ Климатическая стратегия, с. 74	Раскрыт частично.
TCFD Risk Management	Управление рисками	○ Климатическая стратегия, с. 74	Раскрыт частично.
TCFD Metrics	Метрики	○ Выбросы парниковых газов, с. 76	

 ESG databook



Приложение 2. Глоссарий

Термины устойчивого развития

Заинтересованные стороны (стейкхолдеры)	Люди, группы лиц или организации, которые влияют и (или) могут быть затронуты деятельностью компании, продуктами, услугами и (или) связанными с ними результатами в отношении вопросов, которые должны быть решены согласованно с данными людьми, группами лиц или организациями. Физические и юридические лица, оказывающие влияние на деятельность компании и подвергающиеся воздействию компании.
Зеленая (возобновляемая) энергетика	Сектор энергетики, в котором генерация электрической энергии происходит из природных ресурсов, являющихся по человеческим понятиям неисчерпаемыми, использующий возобновляемые источники энергии (ВИЭ), такие как солнечный свет, сила ветра, приливы, геотермальное тепло и некоторые другие.
Инклюзивность	Принцип организации жизни и взаимодействия в обществе, при котором приоритетом являются уважение и отсутствие дискриминации вне зависимости от индивидуальных особенностей человека.
Местное сообщество	Люди и организации, проживающие и действующие в регионах присутствия компании (для группы компаний ПАО «ЭЛ5-Энерго» это Тверская область, Ставропольский край, Свердловская область, Ростовская область, Мурманская область).
Существенные темы	Вопросы, которые являются ключевыми для компании и составляют основу при формировании корпоративной стратегии устойчивого развития компании.
Устойчивое развитие	Развитие, которое обеспечивает удовлетворение потребностей настоящего времени, но при этом не ставит под угрозу способность будущих поколений удовлетворять свои собственные потребности. Устойчивое развитие побуждает бизнес принимать решения с точки зрения воздействия на окружающую среду, социальную сферу и экономику в долгосрочной перспективе, а не ориентируясь на краткосрочные выгоды.
ESG databook	Источник консолидированной количественной информации о деятельности компании в области устойчивого развития в динамике за пять лет.

Сокращения

ВЭС	Ветроэлектростанция, ветровая электростанция
ВЭУ	Ветроэнергетическая установка
ГДПК	Группа дополнительной поддержки по качеству
ГРЭС	Государственная районная электростанция, тепловая электростанция
ДМС	Добровольное медицинское страхование
ИСМ	Интегрированная система менеджмента
ИТ	Информационные технологии
КПЭ	Ключевые показатели эффективности
ЛОС	Летучие органические соединения
МСФО	Международные стандарты финансовой отчетности
НКО	Некоммерческие организации
ООО	Общество с ограниченной ответственностью
ОТиПБ	Охрана труда и промышленная безопасность
ОТПБЭиК	Дирекция по охране труда, промышленной безопасности, экологии и качеству
ОТПБЭКиЭ	Охрана труда, промышленная безопасность, экология, качество, энергоэффективность
ПАО	Публичное акционерное общество
ПГ	Парниковые газы

ПХБ	Полихлорированные бифенилы
РСБУ	Российские стандарты бухгалтерского учета
СДД	Свободный двусторонний договор
СМИ	Средства массовой информации
СМК	Система менеджмента качества
СУРиБК	Система управления рисками и внутреннего контроля
СЭнМ	Система энергоменеджмента
ЦУР ООН	Цели устойчивого развития Организации Объединенных Наций
AA1000	Стандарты AccountAbility, направленные на повышение качества нефинансовой отчетности компании для заинтересованных сторон (англ.: AccountAbility Stakeholder Engagement Standard)
ESG	Экологические, социальные и управленческие факторы устойчивого развития, учитывающиеся при выстраивании стратегии компании (англ.: Environmental, Social, Governance)
GHG Protocol	Протокол о парниковом газе (англ. Greenhouse Gas Protocol), мировой стандарт учета выбросов углекислого газа
GRI	Глобальная инициатива по отчетности в области устойчивого развития (англ.: Global Reporting Initiative)
ISO	Международная организация по сертификации (англ.: International Organization for Standardization), занимающаяся разработкой международных стандартов
LTIFR	Коэффициент частоты травм с временной потерей трудоспособности (англ.: Lost time injury frequency rate)
SASB	Совет по стандартам учета в области устойчивого развития (англ.: Sustainability Accounting Standards Board)
TCFD	Рабочая группа по вопросам раскрытия финансовой информации, связанной с изменением климата (англ.: Task Force on Climate-related Financial Disclosures)



