

ESG-рейтинги

ESG-рейтинги, присвоенные «Россети Центр»

Рейтинги АК&М	2021	2022	2023
Рейтинг отчетности в области устойчивого развития	RESG 2 (высокий)	RESG 2 (высокий)	RESG 1 (высший)
Рейтинг социальной эффективности в категории «Энергосети»	4-е место	4-е место	4-е место
Рейтинг ответственности перед обществом в категории «Энергосети»	5-е место	1-е место	4-е место
Рейтинг углеродного следа в категории «Энергосети»	Оценка не проводилась	3-е место	4-е место

События 2023 года в области ESG

В 2023 году мы продолжили совершенствовать управление устойчивым развитием.

Компания утвердила Политику в области устойчивого развития и Политику в области изменения климата¹.

На нашем сайте создан тематический раздел, посвященный деятельности Компании в области устойчивого развития.

Мы стремимся к максимальной прозрачности и доступности информации о нашей деятельности, в том числе в области устойчивого развития. Интегрированный годовой отчет Компании за 2022 год удостоен сразу нескольких премий за качество раскрытия информации.

В 2023 году мы вошли в топ-20 лучших российских эмитентов по уровню взаимодействия с частными инвесторами по мнению крупнейшего в России независимого сообщества частных инвесторов Smart-Lab.ru.

Собственная разработка «Россети Центр» – проект блочно-модульной системы накопления электроэнергии – получила Национальную премию в области экологических технологий «ЭКОТЕХ-ЛИДЕР – 2023» в номинации «Энергоэффективность и энергосбережение». Накопитель полностью российского производства предназначен для энергоснабжения отдаленных от основных центров питания населенных пунктов с небольшим количеством жителей.

Золото в номинации «Лучшее раскрытие информации о корпоративном управлении» XXVI конкурса годовых отчетов 2023 года Московской биржи

Пять звезд («наивысшее качество») в рейтинге годовых отчетов RAEX («РАЭК-Аналитика»)

Высший рейтинг нефинансовой отчетности – RESG 1 (рейтинговое агентство АК&М): 97 из 106,6 возможных баллов.

Управление персоналом

Достижение стратегических целей Компании и целевых ориентиров Стратегии развития электросетевого комплекса Российской Федерации во многом зависит от эффективности нашего подхода к управлению ключевым ресурсом Компании – персоналом. Мы заботимся о безопасных и комфортных условиях труда наших сотрудников, а также прилагаем значительные усилия для их профессионального роста и развития.

Основной документ в области управления персоналом – Кадровая и социальная политика «Россети Центр», принятая в 2014 году.

GRI 2-24

Мы создаем равные возможности для всех сотрудников, обеспечиваем равную оплату равного труда. Дискриминация в любой форме и на основании любых признаков при взаимодействии с потенциальными и действующими работниками в «Россети Центр» неприемлема. У нас строго запрещен принудительный и детский труд. Случаев дискриминации в 2023 году не выявлено.

Принципы Компании в области управления персоналом

- Единство подходов к управлению персоналом с учетом региональной специфики функционирования предприятий;
- формирование единого кадрового пространства;
- создание условий для реализации потенциала работников;
- мотивация на эффективную деятельность, направленную в том числе на рост производительности труда;
- недопустимость дискриминации по какому-либо признаку;
- соблюдение принципов социального партнерства и ответственности, закрепленных Отраслевым тарифным соглашением в электроэнергетике.

Цели в области управления персоналом¹

- Обеспечение перспективных кадровых потребностей цифровой энергетики;
- развитие системы отраслевых профессиональных квалификаций;
- внедрение профессиональных стандартов и независимой оценки в практику работы с персоналом;
- взаимодействие с образовательными организациями для формирования актуальных и перспективных (с учетом цифровизации отрасли) профессиональных компетенций;
- совершенствование системы наставничества: расширение наставнических практик как в области подготовки кадров (через механизмы дуальной подготовки, организацию практик студентов и работы движения студенческих отрядов), так и в области адаптации молодых специалистов;
- развитие системы корпоративного обучения;
- укрепление сотрудничества с движением WorldSkills, в том числе по организации и проведению открытых корпоративных чемпионатов профессионального мастерства;
- реализация проектов молодежной политики;
- развитие системы мотивации персонала и социальных программ.

Целевые показатели в области кадровой и социальной политики

Показатель	2023		2024 (план)
	план	факт	
Расходы на обучение работников, млн руб.	97,9	96,8	114,1
Затраты на мероприятия по улучшению жилищных условий работников, млн руб.	76,5	57,1	71,1
Выплаты социального характера на одного сотрудника, тыс. руб.	6,5	7	7,9
Расходы на НПО, млн руб.	145,2	145,2	146,6

¹ Утверждены Советом директоров Компании 26.12.2023 (протокол от 26.12.2023 № 57/23).

¹ Определены стратегическими и программными документами «Россети Центр».