

ПЕРВЫЙ ЭЛЕКТРОКАРШЕРИНГ ВО ВЛАДИВОСТОКЕ

В июне 2022 года во Владивостоке начал работу первый в России электрокаршеринг ПАО «РусГидро» — «Грин Краб». На дороги города вышли 16 электромобилей, а уже в декабре парк каршеринга был пополнен еще 95 электромобилями, произведенными в России. Первые месяцы реализации проекта показали высокую востребованность новой современной услуги жителями столицы Приморья.



Сотрудничество для борьбы с изменением климата GRI

Реализация климатических проектов — еще один шаг ПАО «РусГидро» на пути к декарбонизации энерго-объектов. Одной из ключевых целей ПАО «РусГидро» является устойчивое развитие производства электроэнергии с фокусом на чистую энергию. Компания планомерно увеличивает объемы производства электроэнергии, в том числе за счет повышения эффективности действующих энергетических объектов и ввода новых мощностей.

Так, в отчетном году ПАО «РусГидро» завершило валидацию климатического проекта по снижению удельных выбросов парниковых газов на Владивостокской ТЭЦ-2 на соответствие требованиям законодательства. Реализация данного проекта позволяет достигать ежегодного снижения выбросов в объеме не менее 64 тыс. т за счет перевода станции с угля на природный газ. Данный проект является крупнейшим в России по количеству углеродных единиц,

информация о нем внесена в Реестр углеродных единиц Российской Федерации. Климатический проект будет поэтапно верифицироваться до 2027 года.

Полученные углеродные единицы Компания намерена направить в зачет сокращения эмиссии парниковых выбросов в рамках сахалинского эксперимента по ограничению выбросов парниковых газов, а также сможет реализовать на вновь созданном углеродном рынке.

В 2022 году Компания совместно с Институтом физики атмосферы им. А. М. Обухова РАН продолжила реализацию начатых в 2021 году НИОКР по теме «Измерение выбросов парниковых газов и оценка поглощающей способности гидроэнергетических объектов», в рамках которых в течение трехлетнего периода будут проводиться натурные измерения выбросов и поглощения парниковых

газов водохранилищами гидроэнергетических объектов на девяти водохранилищах ГЭС Группы РусГидро (Бурейское, Зейское, Саяно-Шушенское, Колымское, Рыбинское, Куйбышевское, Волгоградское, Богучанское, Чиркейское).

В процессе исследований будут определены концентрации парниковых газов в толще воды, а также изучены донные отложения для определения объемов аккумуляирования углерода. Учеными производится расчет баланса выброса и поглощения парниковых газов водохранилищами, а также разрабатывается расчетная методика определения углеродного баланса водохранилищ гидроэлектростанций России, рассчитываются удельные выбросы парниковых газов на 1 кВт·ч производимой ГЭС электроэнергии, которые впоследствии могут быть использованы для установления критериев отнесения ГЭС к зеленым проектам.

РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА 3-3

Успешное развитие Компании во многом зависит от профессионализма, высокой ответственности и добросовестного поведения работников, поэтому фундаментом успеха деятельности Группы РусГидро является человеческий капитал.

На энергетических объектах ПАО «РусГидро» в России работают профессионалы, имеющие большой производственный опыт и обширные технические знания. Компания стре-

мится на постоянной основе совершенствовать трудовые отношения и социальное развитие, создавать условия и равные возможности для эффективной и безопасной

работы, обеспечивать карьерный рост, достойный уровень жизни для всех работников.

Корпоративная культура ЭС ЦУР-4 ЦУР-8

Работники Группы РусГидро — основная ценность Компании. Важным инструментом, отвечающим ценностям и стратегическим приоритетам бизнеса, а также позволяющим мобилизовать инициативу работников на достижение долгосрочных целей, является корпоративная культура Группы РусГидро.

Стратегические цели Группы напрямую связаны с ценностями и компетенциями работников Компании. В соответствии с принятой в 2021 году Стратегией развития Группы РусГидро до 2025 года актуализирована модель корпоративных компетенций. Реализуются программы развития корпоративных компетенций и трансляции ценностей работников Компании на разные целевые группы, в том числе с целью подготовки специалистов для новых объектов. В 2022 году были уточнены востребованные цифровые навыки и проекты,

для которых необходима гибкая модель цифровых компетенций.

В Группе РусГидро регулярно проводится работа по мониторингу потребности в персонале. В Компании утверждена и активно развивается Программа опережающего развития кадрового потенциала «От новой школы к рабочему месту», разработаны программы обучения работников и профориентации.

Кадровая политика и основные характеристики персонала
Компания является одним из крупнейших работодателей в стране. По состоянию на 31.12.2022 списочная численность работников составила 67 625 человек, что на 2,8% выше показателя прошлого года. Количество работников возросло в связи с увеличением объема строительно-монтажных работ на объектах Компании,

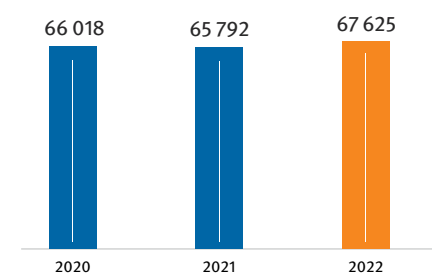
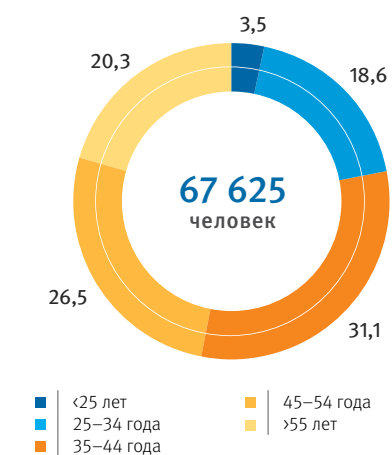
вводом в эксплуатацию новых ГЭС, а также развитием корпоративных сервисов (АО «СК РусГидро», АО «РусГидро ОЦО», ООО «РусГидро ИТ сервис»), а также в результате включения ООО «Ленское ПТЭС» в состав Группы.

Большую часть работников Группы РусГидро составляют мужчины (67,2%): среди руководителей мужчин в 3,6 раза больше, чем женщин, среди рабочих — в 4,6 раза, что обусловлено отраслевой спецификой. В то же время в категории «Специалисты и служащие» 62,3% составляют женщины.

Одной из приоритетных задач в области управления персоналом, стоящих перед Группой РусГидро, является привлечение молодых специалистов. Доля молодых работников (до 35 лет) составляет 22,1% от списочной численности.

Структура персонала по возрасту, полу и категориям, человек 405-1 2-7

Возрастные группы	Руководители		Специалисты и служащие		Рабочие		Итого
	муж.	жен.	муж.	жен.	муж.	жен.	
<25 лет	34	1	310	354	1 500	181	2 380
25–34 года	1 009	190	2 059	2 752	5 736	810	12 556
35–44 года	2 782	695	2 951	5 215	7 923	1 495	21 061
45–54 года	2 490	798	1 678	3 389	7 574	2 001	17 930
>55 лет	1 558	525	1 215	1 872	6 623	1 905	13 698
Всего	7 873	2 209	8 213	13 582	29 356	6 392	67 625

Списочная численность персонала,
человек 2-7Структура персонала
по возрасту, % 405-1

Структура занятости, % 2-7



В ДФО задействовано 76,6% работников. Большая часть персонала трудоустроена на условиях полной занятости (99,4%) и на условиях бессрочного трудового договора (91,8%), на условиях частичной занятости — 0,6%. 2-7

Группа РусГидро минимально привлекает дополнительную рабочую силу

Структура членов Совета директоров и Правления по возрасту и полу
на 31.12.2022, человек 405-1

Возрастные группы	Правление		Совет директоров		Итого
	муж.	жен.	муж.	жен.	
<25 лет	—	—	—	—	0
25–34 года	—	—	—	—	0
35–44 года	2	—	6	—	8
45–54 года	3	—	2	1	6
>55 лет	—	—	4	—	4
Всего	5	0	12	1	18

Списочная численность персонала в разбивке по регионам и странам,
человек 2-7

Регион, страна	2020	2021	2022
Российская Федерация			
Дальневосточный федеральный округ	50 289	50 095	51 787
Северо-Кавказский федеральный округ	3 702	4 042	4 206
Центральный федеральный округ	3 569	3 608	3 596
Приволжский федеральный округ	3 521	3 137	3 252
Сибирский федеральный округ	3 130	3 034	2 879
Северо-Западный федеральный округ	883	910	934
Южный федеральный округ	589	641	639
Уральский федеральный округ	306	303	301
Зарубежные страны			
Республика Таджикистан	28	20	20
Республика Узбекистан	1	1	1
Республика Армения	—	—	1
Республика Киргизия	—	1	9

Количество работников в возрасте, позволяющем выйти на пенсию
в течение следующих пяти и десяти лет, в разбивке по категориям EU15

Категория работников	В течение 5 лет		В течение 10 лет	
	человек	%	человек	%
Руководители	673	1,00	1 766	2,61
Специалисты и служащие	1 080	1,59	3 066	4,53
Рабочие	2 678	3,96	6 031	8,92
Всего	4 431	6,55	10 863	16,06

в рамках сезонной занятости. В 2022 году было принято 50 работников для организации работы детского оздоровительного лагеря «Энергетик», а также 12 работников в период холодного сезона для подготовки, эксплуатации, обслуживания и реставрации ледовых полей и горнолыжных трасс.

- ▲ Количество работников в возрасте, позволяющем выйти на пенсию в течение следующих пяти и десяти лет, в разбивке по регионам EU15 представлено в Приложении 30 Книги приложений

Подбор персонала

Группа РусГидро ориентирована на привлечение мотивированных специалистов, соответствующих квалификационным требованиям и потенциально способных к профессиональному развитию. Для этой цели подбор персонала в Группе, в том числе на руководящие должности, осуществляется на конкурсной основе. К конкурсам на вакантные места допускаются кандидаты без ограничений по полу, возрасту и национальной принадлежности.

Главным критерием отбора является квалификация кандидата.

В 2022 году в Группу РусГидро принят 15 801 работник, создано более 2,5 тыс. новых рабочих мест. В основном это связано с разворотом строительных работ на объектах Группы РусГидро силами АО «УК ГидроОГК», АО «Усть-СреднеканГЭСстрой», АО «ЧиркейГЭСстрой», развитием корпоративных сервисов (АО «СК РусГидро»), отказом от субподрядных работ (АО «ТК РусГидро»,

АО «ДГК», ПАО «Сахалинэнерго»), а также приобретением новых активов.

Коэффициент текучести кадров¹ составляет 10,8%, варьируется по регионам деятельности и составляет от 2,3% в Уральском федеральном округе до 15,2% в Северо-Кавказском федеральном округе.

Создано
>2,5 тыс.
рабочих мест

РЕЛОКАЦИЯ В КРАСНОЯРСК

Реализован комплекс мероприятий по переезду исполнительного аппарата и девяти ПО ПАО «РусГидро» в Красноярск. В 2022 году приобретено офисное здание. Разработан релокационный пакет для работников Компании и их семей, который в том числе включает предоставление жилья, мер социальной поддержки и единовременную выплату в связи с переездом.



¹ Рассчитывается как отношение количества работников, покинувших Компанию по причинам текучести, к средней списочной численности работников за 2022 год, умноженное на 100.

Общее количество нанятых и уволенных работников с разбивкой по возрасту и полу, человек

401-1

Регион	<25 лет		25–34 года		35–44 года		45–54 года		>55 лет		Итого
	муж.	жен.	муж.	жен.	муж.	жен.	муж.	жен.	муж.	жен.	
Нанятых											
Дальневосточный федеральный округ	1 497	316	2 460	787	2 493	1 034	1 528	661	683	367	11 826
Северо-Кавказский федеральный округ	227	5	459	19	377	50	364	43	149	30	1 723
Центральный федеральный округ	83	45	97	53	122	72	59	37	48	27	643
Приволжский федеральный округ	43	23	99	31	103	101	76	55	54	26	611
Сибирский федеральный округ	59	26	141	61	160	74	81	49	63	24	738
Северо-Западный федеральный округ	18	8	15	5	15	8	8	5	21	8	111
Южный федеральный округ	4	2	15	2	20	12	19	6	5	0	85
Уральский федеральный округ	3	0	5	1	13	3	12	1	5	0	43
Республика Таджикистан	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	3
Республика Узбекистан	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Республика Армения	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Республика Киргизия	0	0	5	2	3	3	0	0	3	1	17
Итого по Группе РусГидро	1 934	425	3 296	961	3 307	1 357	2 148	857	1 033	483	15 801
Уволенных											
Дальневосточный федеральный округ	865	194	2 123	533	2 095	761	1 260	583	1 324	832	10 570
Северо-Кавказский федеральный округ	155	3	483	16	363	25	331	32	192	18	1 618
Центральный федеральный округ	56	17	89	51	117	76	80	41	82	42	651
Приволжский федеральный округ	26	14	74	26	95	79	73	51	97	29	564
Сибирский федеральный округ	50	10	128	41	161	123	97	69	80	41	800
Северо-Западный федеральный округ	9	3	16	7	10	9	14	1	19	8	96
Южный федеральный округ	2	0	13	0	16	6	14	8	14	7	80
Уральский федеральный округ	1	0	9	2	4	4	2	3	12	2	39
Республика Таджикистан	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	3
Республика Узбекистан	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Республика Армения	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Республика Киргизия	0	0	3	0	2	0	0	0	3	1	9
Итого по Группе РусГидро	1 164	241	2 939	676	2 864	1 083	1 872	788	1 823	980	14 430

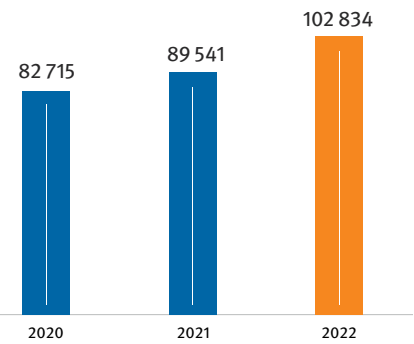
Материальная мотивация и оплата труда

В соответствии с Политикой мотивации и оплаты труда Группа РусГидро стремится обеспечивать эффективную систему вознаграждения, которая нацелена на поддержание конкурентного уровня заработной платы.

Системы оплаты труда Группы РусГидро установлены в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и обеспечивают повышение уровня реального содержания заработной платы работников, а также зависимость мотивации (премирования) от результатов работы на основе ключевых показателей эффективности деятельности обществ и труда каждого работника в соответствии с индивидуальными показателями премирования.

В Группе РусГидро соблюдается принцип равноправия и отсутствия дискриминации по признаку пола — соотношение окладов у мужчин и женщин составляет 1/1 для всех категорий работников.

Средняя заработная плата работников Группы РусГидро, руб/мес.



Среднее отношение заработной платы работников начального уровня к МРОТ

202-1

Федеральный округ	Среднее отношение минимальной зарплаты к МРОТ
Дальневосточный федеральный округ	2,3
Северо-Кавказский федеральный округ	3,2
Центральный федеральный округ	3,3
Приволжский федеральный округ	4,0
Сибирский федеральный округ	3,1
Северо-Западный федеральный округ	3,0
Южный федеральный округ	4,1
Уральский федеральный округ	1,4

Повышение квалификации персонала

Все работники Группы РусГидро имеют возможность для развития своих компетенций в соответствии с требованиями к занимаемым должностям, а также в целях их перемещения в рамках подготовки кадрового резерва. Для этого в Компании действует система непрерывного обучения персонала. Для работников доступны программы профессиональной переподготовки, в том числе в соответствии с профессиональными стандартами, а также действуют регламенты в отношении организации обучения.

- Основные направления обучения персонала:
- нормативное обучение согласно требованиям Федеральной службы по экологическому, технологическому и атомному надзору (Ростехнадзор), Федеральной службы по труду и занятости (Роструд) и других контролирующих органов;
 - технологическое обучение, необходимое для исполнения должностных обязанностей;
 - организационно-управленческое обучение, проектное обучение;
 - обучение корпоративным стандартам 2-24 ;
 - получение высшего образования, второй профессии.

В 2022 году продолжил работу просветительский проект «Лекторий РусГидро 2.0». Для работников Компании были организованы онлайн-лекции по актуальным темам: «Цифровой этикет», «Борьба с тревожностью», «COVID-19 и вакцинация сегодня». Также каждый работник Группы РусГидро имеет возможность пополнять свои знания, развивать умения и навыки с помощью электронной библиотеки Компании.

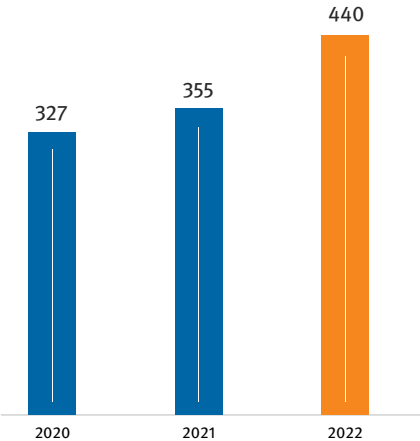
В 2022 году Группа РусГидро направила 440 млн руб. на обучение и развитие персонала. Работники Группы успешно освоили 82 053 курса по программам корпоративного обучения, дополнительного профессионального образования и профессионального обучения.

Существенное увеличение количества курсов и затрат на обучение по сравнению с 2021 годом обусловлено ростом стоимости образовательных услуг, мероприятий по работе с кадровым резервом, а также изменением требований законодательства в области охраны труда.

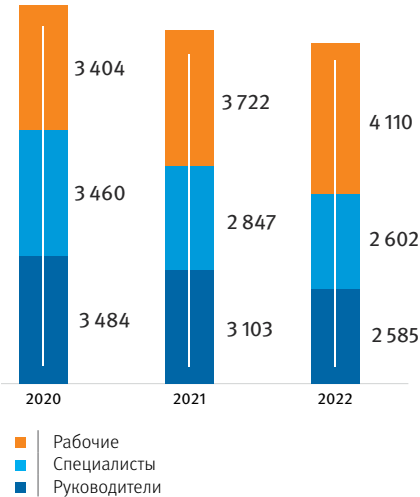
Среднее количество часов обучения на одного работника, часов/человека 404-1

Показатель	2020		2021		2022	
	муж.	жен.	муж.	жен.	муж.	жен.
Руководители	78	33	77	33	91	44
Специалисты и служащие	42	13	41	14	49	17
Рабочие	32	11	32	7	31	11

Расходы на развитие кадрового потенциала, млн руб.



Средние расходы на обучение по категориям работников, руб. на одного человека 404-1



Программы развития навыков и образования 404-2

Повышение квалификации

Не реже чем один раз в пять лет

Корпоративное обучение

Проводится при необходимости решения профильных задач Компании

Внутреннее производственно-техническое обучение

Ежегодно

Профессиональное обучение и подготовка

В соответствии с требованиями надзорных органов, в случае необходимости получения новой профессии

Краткосрочные программы обучения (семинары, конференции, форумы)

Ежегодно, содержание определяется в зависимости от производственной необходимости

Профессиональная переподготовка

Проводится в связи с производственной необходимостью для выполнения нового вида профессиональной деятельности или получения дополнительной квалификации, в целях обучения кадрового резерва

Дистанционное обучение

Ежегодно, содержание определяется в зависимости от производственной необходимости

Вид обучения | Периодичность

Корпоративный университет гидроэнергетики

Корпоративный университет гидроэнергетики выполняет основную методическую обучающую функцию в Группе РусГидро. Университет разрабатывает и реализует весь спектр профориентационных, оценочных и обучающих мероприятий, направленных на достижение целей развития кадрового потенциала, заявленных в Стратегии Компании до 2025 года с перспективой до 2035 года. В 2022 году организовано и проведено обучение для 34 630 работников Группы РусГидро, из них 25 915 работников прошли обучение в системе дистанционного обучения.

Помимо обучающих мероприятий, Корпоративный университет проводит соревнования и чемпионаты профессионального мастерства среди работников Группы РусГидро, целью которых является обмен лучшими практиками, выявление лучших по профессии, демонстрация новейших технологий. В 2022 году были проведены:

- IV корпоративный инженерный кейс-чемпионат по инновациям и рационализации «РАЦЭНЕРДЖИ»;
- первые соревнования профессионального мастерства персонала по ремонту и обслуживанию воздушных линий электропередачи напряжением 110 кВ;

- корпоративный чемпионат профессионального мастерства по стандартам WorldSkills по компетенции «Интеллектуальные системы учета электроэнергии», команда победителей чемпионата приняла участие в Международном чемпионате высокотехнологичных профессий «Хайтек»;
- IX Всероссийские соревнования оперативного персонала ГЭС;
- II Международный строительный чемпионат, организованный Министерством строительства и ЖКХ Российской Федерации и Госкорпорацией «Росатом».

ПЕРВЫЕ СОРЕВНОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА ПО РЕМОНТУ И ОБСЛУЖИВАНИЮ ВЛ 110 КВ

Впервые ПАО «РусГидро» провело соревнования персонала по ремонту и обслуживанию ВЛ 110 кВ. Дальневосточные энергетики получили возможность не только проверить и повысить профессиональные навыки, но и получили рекомендации в части охраны труда, внедрения технологий производства работ и применения инноваций.



ДЕВЯТЫЕ ВСЕРОССИЙСКИЕ СОРЕВНОВАНИЯ ОПЕРАТИВНОГО ПЕРСОНАЛА ГЭС

Рекордное количество команд — 28 — приняло участие в девятых Всероссийских соревнованиях оперативного персонала ГЭС в 2022 году на Загорской ГАЭС. Ключевое мероприятие, направленное на оценку и повышение уровня профессиональной подготовки сотрудников эксплуатационных служб гидроэлектростанций, обмен передовым опытом в области управления энергетическим оборудованием и повышение безопасности работы ГЭС, Компания проводит с 2005 года. Новшеством программы соревнований 2022 года стало задание по оперативному обслуживанию и подготовке к ремонту устройств и комплексов релейной защиты и автоматики.



Компания вносит значительный вклад в совершенствование обучающих инструментов для работников. Так, в 2022 году введен в эксплуатацию тренажер для подготовки персонала с применением технологии VR, доступный в Московском, Волжском и Саяно-Шушенском учебных центрах. Для обучения безопасным методам и приемам выполнения работ на высоте установлен учебно-тренировочный полигон «Альпинист-2-02».

В 2022 году организована кампания по информированию работников Группы РусГидро, являющихся родителями абитуриентов, о поступлении в вузы, осуществляющие подготовку по профильным для Группы образовательным программам. Также проведен профориентационный Детский день для детей девяти — десяти лет работников исполнительного аппарата Общества и ПО, чьи офисы находятся в Москве.

Кадровый резерв

Компания уделяет внимание непрерывности процесса сменяемости руководящих кадров, повышения качества подбора и расстановки руководящих работников, а также мотивации карьерного роста работников и дополнительного стимулирования их на повышение образовательного уровня и профессиональной квалификации. Для этих целей в Группе РусГидро действуют программы формирования и развития кадрового резерва на управленческие позиции.

В 2022 году продолжил свое обучение кадровый резерв молодых специалистов Группы РусГидро по программе «Внутренний источник энергии — 4». Работники приняли участие в конференциях, форумах, а также следующих программах обучения:

- VI модуль обучения по теме «Система управления безопасностью и надежностью»;

- VII модуль обучения по теме «Защита дипломных проектов кадрового резерва молодых специалистов. Карьерное проектирование».

В отчетном году также стартовала модульная Программа подготовки кадрового резерва молодых специалистов «Внутренний источник энергии — 5», проведен I модуль обучения по теме «Развитие личной эффективности и навыков управления проектами».

В рамках модульной Программы подготовки актуального кадрового резерва Группы РусГидро проведены следующие программы обучения:

- модуль «Рост стоимости компании»;
- модуль «Управление проектами»;
- модуль «Система управления производственной деятельностью»;
- модуль «Культура безопасности и производственная безопасность».

Работа с молодыми специалистами и будущими сотрудниками строится в Группе РусГидро на системной основе. В 2022 году:

- продолжил свое развитие проект «Энергокласс РусГидро»;
- организована деятельность техно-классов ПАО «РусГидро» в восьми регионах присутствия;
- Компания стала партнером студенческой лиги IX Международного инженерного чемпионата Case-in по направлению «Электроэнергетика»;
- проведена ежегодная отраслевая олимпиада ПАО «РусГидро» по физике «Энергия образования» для школьников 7–11 классов;

- проведена ежегодная Летняя энергетическая школа ПАО «РусГидро»;
- реализован проект «Автоматизированный ESG-каталог энергетических предприятий» для школьников 9–11 классов, в рамках которого эксперты Компании в сотрудничестве с образовательным центром «Сириус» приняли участие в отборе работ участников Всероссийского школьного конкурса научно-технологических проектов «Большие вызовы»;
- Компания выступила партнером XI Всероссийской школьной недели высоких технологий и технопредпринимательства;

- проведены четыре профильные смены Группы РусГидро во всероссийских детских и образовательных центрах: детских центрах «Орленок» и «Океан», региональном центре выявления и поддержки одаренных детей «Альтаир», инженерная смена «Школа молодого энергетика» во Всероссийском детском центре «Смена» фонда образовательных проектов «Надежная смена».

Молодые специалисты, впервые трудоустроенные и уже работающие в Группе РусГидро, вовлечены в реализацию стратегических целей Компании и целей цифровой трансформации.

ЧЕМПИОНАТ «РАЦЭНЕРДЖИ»

В корпоративном инженерном кейс-чемпионате «РАЦЭНЕРДЖИ», который состоялся уже в четвертый раз, впервые приняли участие не только работники Группы РусГидро, но и студенты вузов — Московского энергетического института, Московского государственного строительного университета, Санкт-Петербургского политехнического университета Петра Великого. Участники чемпионата проектировали малые ГЭС с использованием BIM-моделирования, продемонстрировав высокий инженерный потенциал работников. Лучшие инновационные решения получают поддержку Компании и рекомендуются к внедрению в производственный цикл.



Взаимодействие с вузами 3С

Группа РусГидро активно взаимодействует, заключает соглашения и реализует совместные мероприятия с образовательными учреждениями для естественного воспроизводства кадров в регионах своего присутствия. Более 20 российских вузов-партнеров осуществляют подготовку будущих энергетиков в тесном взаимодействии с Компанией.

Компания участвует в профориентационной деятельности, помогая студентам познакомиться с выбранной профессией во время производственных практик. В 2022 году организована производственная и преддипломная практика для 937 студентов, из них 245 студентов приняты на практику в филиалы ПАО «РусГидро».

Также была организована практика для 715 студентов учреждений среднего профессионального образования.

В отчетном году Группа РусГидро продолжила работу по укреплению партнерских отношений с ведущими вузами страны:

- подписала меморандум о сотрудничестве с Дальневосточным федеральным университетом (ДВФУ) в области устойчивого развития, информационной безопасности и подготовки специалистов в этой сфере;
- организовала и провела традиционную студенческую энергетическую школу ПАО «РусГидро» в Высшей школе экономики;
- выступила партнером основного сезона и осеннего кубка студенческой лиги Международного инженерного чемпионата Case-in, в котором эксперты Компании вошли в число членов жюри по направлению «Электроэнергетика»;
- выступила партнером Всероссийского инженерного конкурса и чемпионата по решению кейсов для молодых предпринимателей «Больше, чем работа», организованного Агентством по делам молодежи «Росмолодежь» и АНО «Россия — страна возможностей».

В 2022 году в интересах Группы РусГидро на целевое обучение был зачислен 41 человек. Также в 2022 году состоялся XIII конкурс студенческих проектов «Энергия развития», основными задачами которого являются стимулирование интереса студентов и аспирантов российских технических вузов к инженерным профессиям в целом и энергетической отрасли в частности, формирование кадрового резерва Группы РусГидро. На конкурс 2022 года поступило более 100 работ от студентов и аспирантов 19 российских технических вузов. Наибольший интерес у соискателей вызвали номинации, связанные с устойчивым развитием и ВИЭ.

Оценка персонала

В целях формирования кадрового резерва Корпоративным университетом гидроэнергетики и АО «Центр оценки квалификаций РусГидро» на регулярной основе проводится оценка потенциала работников с использованием различных методов оценки профессиональных и управленческих компетенций.

Доля работников Группы РусГидро, для которых проводились периодические оценки результативности и развития карьеры, в разбивке по полу и категориям работников, % от общего числа работников указанной категории 404-3

2022	Муж.	Жен.
Руководители	7,0	2,9
Специалисты и служащие	8,3	5,1

АО «Центр оценки квалификаций РусГидро» успешно прошло проверку комиссии Совета по профессиональным квалификациям в электроэнергетике (ЭСПК) и Национального агентства развития квалификаций (НАРК). Полномочия АО «Центр оценки квалификаций РусГидро» продлены на трехлетний период и расширены в части

проведения профессиональных экзаменов по дополнительным квалификациям для работников ГЭС/ГАЭС и ТЭС. В 2022 году была получена аккредитация дополнительного экзаменационного центра АО «ЦОК РусГидро» на базе ЧОУ ДПО «Амурский энергетик» в г. Благовещенске.

Представители Компании являются постоянными членами ЭСПК. В 2022 году с участием экспертов Группы РусГидро был разработан новый профессиональный стандарт «Работник по эксплуатации малых ГЭС» и актуализирован профессиональный стандарт «Работник по техническому аудиту систем учета электроэнергии». Стандарты были одобрены ЭСПК и направлены на согласование в Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации.

Проведено 37 профессиональных экзаменов по 21 профессиональной квалификации на аккредитованных площадках филиала ПАО «РусГидро» — «КорУнГ», ЧОУ ДПО «Учебный центр Сахалинэнерго», учебного пункта ПАО «Магаданэнерго», Центра подготовки персонала АО «ДГК» и ННОУ «Учебно-производственный центр энергетики» (г. Якутск).

Персонал Группы РусГидро также проходит регулярную аттестацию на соответствие занимаемым должностям, в процессе которой оцениваются профессиональные, деловые и личностные качества работников и их достижения. Аттестацию проходят руководители, специалисты и служащие независимо от пола с периодичностью один раз в три года. 404-3

В 2022 году проведена аттестация 1 994 работников Группы РусГидро, что составляет 10% от общего количества работников, подлежащих аттестации.

Оценка персонала проводится и на этапе отбора, в том числе при формировании баз данных кандидатов на вакантные должности филиалов, в которые в 2022 году было включено 377 кандидатов.

Социальная политика ЦУР-3

Важным элементом управления человеческим капиталом в Группе РусГидро является социальная политика, направленная на привлечение и удержание молодых и высококвалифицированных специалистов, повышение привлекательности работодателя и лояльности работников, оказание социальной поддержки работникам, членам их семей, ветеранам Группы.

Социальная политика ПАО «РусГидро»¹ устанавливает основные принципы, цели и задачи

по реализации социального развития Группы РусГидро в регионах присутствия. При реализации положений политики Компания прежде всего ориентируется на Отраслевое тарифное соглашение в электроэнергетике Российской Федерации. При взаимодействии с работниками и партнерами Компания руководствуется рекомендациями Социальной хартии российского бизнеса, международного стандарта ISO 26000 и Глобального договора ООН.

- Задачи социальной политики:
- создание институциональной среды для привлечения и удержания молодых специалистов;
 - формирование высокой степени приверженности работников, необходимой для достижения утвержденной Стратегии Группы РусГидро, поддержания надежной и безаварийной работы и повышения операционной эффективности;
 - совершенствование системы трудовых отношений с учетом интересов работодателя, работников, акционеров и государства.



Работникам на условиях полной занятости, а также работникам, занятым неполный день, предоставляются следующие льготы: 401-2

- добровольное медицинское страхование;
- страхование от несчастных случаев и болезней;
- компенсации по нетрудоспособности/инвалидности;
- отпуск по материнству/отцовству;
- отпуск и единовременная материальная помощь в связи со значимыми событиями в жизни работника;

- прочие выплаты и компенсации в соответствии с коллективными договорами и локальными нормативными актами.

Для поддержки молодых семей предусмотрены единовременные выплаты в связи с регистрацией брака, рождением ребенка, пособия по уходу за ребенком до трех лет, компенсация расходов на содержание детей в дошкольных образовательных учреждениях, предоставление бесплатных детских новогодних подарков.

Вакцинация

Одними из направлений социальной политики ПАО «РусГидро» являются поддержание здоровья и пропаганда здорового образа жизни. В течение 2022 года, в соответствии с решениями Оперативного штаба по предупреждению распространения коронавирусной инфекции COVID-19, в Группе РусГидро были продолжены мероприятия по выездной вакцинации работников. После прохождения вакцинации работникам предоставляется двухдневный дополнительный оплачиваемый отпуск.

¹ Утверждена Советом директоров (протокол от 01.04.2013 № 177).

Здоровый образ жизни

Компания регулярно проводит корпоративные спортивные мероприятия, в которых соревнуются команды филиалов и подконтрольных обществ. Начиная с 2018 года главным спортивным событием является Спартакиада Группы РусГидро. Общее количество участников Спартакиады в 2022 году составило порядка 1 тыс. человек. Проведен Первый чемпионат созданной в 2021 году Корпоративной хоккейной лиги Группы РусГидро, первоначально объединившей девять хоккейных команд. К началу Второго чемпионата в ноябре 2022 года в лигу входило уже 11 команд.

В отчетном году был также проведен Второй чемпионат по онлайн-шахматам среди работников Группы РусГидро, участниками которого стали 132 работника из 22 филиалов и подконтрольных организаций. По итогам чемпионата 18 лучших шахматистов встретились на Корпоративном шахматном турнире Группы РусГидро, состоявшемся в Центральном доме шахматиста им. М. М. Ботвинника в Москве. 120 шахматистов приняли участие в Третьем чемпионате по онлайн-шахматам.

Работники Группы продолжили активное участие в онлайн-соревнованиях по бегу (ходьбе), велоспорту и лыжным гонкам среди организаций ТЭК, организованных Минэнерго России на платформе Vmarafone. В проекте приняли участие более 100 работников предприятий Группы РусГидро.

Спортсмены Компании не раз становились победителями и призерами отраслевых турниров, организованных при поддержке Правительства Российской Федерации:

- второе место в турнире по футболу «Энергия Великой Победы»;
- первое место в VII турнире по хоккею с шайбой;
- первое место в VII турнире по настольному теннису.

Корпоративное пенсионное обеспечение

Негосударственное пенсионное обеспечение (НПО) является одним из важных направлений социальной политики ПАО «РусГидро». НПО реализуется в Обществе с 2008 года и состоит из нескольких пенсионных планов, предназначенных для финансирования пенсионных накоплений разных целевых групп работников.

Структура НПО включает:

- паритетный план — работник и Общество солидарно финансируют пенсионные накопления работника, при этом размер взноса дифференцируется в зависимости от срока его участия в данной программе. В целях поддержки работников предпенсионного возраста в формировании пенсионного капитала установлен увеличенный коэффициент паритетности;
- корпоративный план (финансируется Обществом), состоящий:
 - из программы «Поддерживающая» — Общество формирует пенсионные накопления на именных пенсионных счетах работников, которые в результате реформы системы государственного пенсионного обеспечения не имеют совсем или имеют ограниченную возможность по формированию накопительной части трудовой пенсии (работники до 1966 года рождения),
 - программы «Достойная пенсия» — Общество формирует пенсионные накопления работникам, достигавшим пенсионного возраста в ближайшие пять лет, имеющим стаж работы в отрасли не менее десяти лет, а также удостоенным государственных наград, наград Президента и Правительства Российской Федерации, ведомственных наград, корпоративных наград за работу на предприятиях энергетики в течение последних десяти лет,

- программы «Ветеранская» — Общество формирует пенсионные накопления на пенсионных счетах бывших работников Общества с целью дополнительного пенсионного обеспечения бывших работников Общества, уволенных на пенсию.

Программы НПО действуют также в 23 ПО, наибольший объем финансирования НПО — в АО «ТК РусГидро», ПАО «Колымаэнерго», АО «ДГК», АО «ДРСК», ПАО «ДЭК» и ПАО «Камчатскэнерго».

Обеспеченность обязательств Группы РусГидро, связанных с пенсионными планами¹

6 371 млн руб.

чистые пенсионные обязательства на 31.12.2022

11,5%

степень, в какой (по имеющимся оценкам) обязательства, в соответствии со схемой, покрываются специально выделенными для этой цели активами (справедливая стоимость активов плана / текущая стоимость обязательств плана)

Улучшение жилищных условий работников

Корпоративная программа улучшения жилищных условий работников ПАО «РусГидро» реализуется с 2008 года.

В 2022 году

115 работников

ПАО «РусГидро» получили компенсацию процентов по ипотечным кредитам и расходов на аренду жилья

Программы корпоративной поддержки в улучшении жилищных условий, направленные на привлечение и удержание молодых и высококвалифицированных специалистов, действуют в ПАО «Якутскэнерго», АО «Сахаэнерго» и ПАО «Колымаэнерго» и других ПО. Работникам предоставляются займы на приобретение жилья в месте осуществления трудовой деятельности, а также частично компенсируются проценты по ипотечным кредитам и расходы на аренду жилья. Приоритетное право на участие в программе предоставлено:

- молодым специалистам, не имеющим отдельного жилья в собственности;
- специалистам, приглашенным на работу в филиал и переехавшим из другой местности;
- ключевым и высококвалифицированным специалистам;
- работникам, которые являются многодетными или одинокими родителями.

Волонтерство

Группа РусГидро считает корпоративное волонтерство одним из важных элементов социальной ответственности Компании и поддерживает индивидуальное и коллективное участие работников в общественно значимых проектах.

Ключевыми направлениями волонтерства в Группе РусГидро являются просвещение, экология, спорт, здоровье, помощь ветеранам, благоустройство населенных пунктов проживания работников, движение в память о Великой Отечественной войне (ВОВ), а также помощь животным. Особое внимание при формировании волонтерской программы уделяется детям и социальной поддержке нуждающихся граждан. Формирование программы волонтерства основывается на потребностях регионов присутствия Группы РусГидро. Каждый работник выбирает близкое для себя направление в зависимости от имеющегося у него времени и желания.

ПОДДЕРЖКА ВОЛОНТЕРОВ

20 волонтерских проектов стали победителями второго ежегодного конкурса корпоративных волонтерских проектов РусГидро в 2022 году. Участники конкурса предложили инициативы по одному из восьми социально значимых для общества направлений: образование, экология, здравоохранение, спорт, культура, помощь детям, нуждающимся и малоимущим, помощь животным, благоустройство и получили от Компании гранты на их реализацию.



¹ Информация об оценке обязательств и дате проведения такой оценки раскрыта в отчетности по МСФО.

Основные волонтерские мероприятия Группы РусГидро

- Экологический благотворительный проект «ОБЕРЕГАЙ», в котором приняли участие более 2,8 тыс. человек в 22 регионах присутствия



- Сбор средств и оказание гуманитарной помощи гражданам, проживающим в присоединившихся регионах Российской Федерации

- Эколого-благотворительный волонтерский проект «Добрые крышечки». В 2022 году работниками московского офиса было собрано более 230 кг пластмассовых крышек

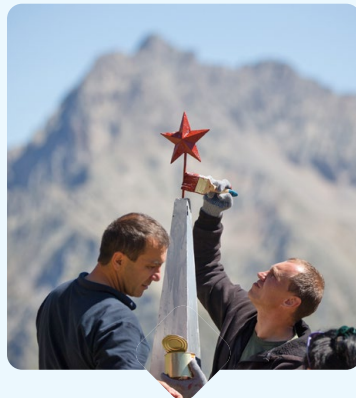
- Волонтерские акции, субботники, праздники, утренники, соревнования, конкурсы, торжественные мероприятия и поздравления в социальных учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, детей с ограниченными возможностями здоровья, одиноких пожилых людей, в детских больницах ко Дню знаний и Новому году



- День донора позволил провести десятки донорских акций, во время которых сотни работников Группы во всех регионах присутствия Компании сдали почти 500 л крови

- Благотворительная новогодняя ярмарка, направленная на поддержку деятельности благотворительных фондов и организаций

- Проект «Чистая Арктика», в рамках которого АО «Чукотэнерго» были реализованы экологические мероприятия, направленные на очистку арктических территорий от загрязнений, образовавшихся в результате освоения Арктики в советский период



- Волонтерская благотворительная акция «Чемодан добра», в рамках которой собраны тысячи коробок с игрушками для тяжелобольных детей

- Сбор подарков для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, детей с ограниченными возможностями здоровья, одиноких пожилых людей

- Акции для детей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации, приуроченные ко Дню знаний — «Помоги собраться в школу» и празднованию нового года — «Самая яркая елка»

- Волонтерская акция «Память на высоте», в рамках которой были приведены в порядок обелиски, высажены деревья и цветы вблизи братских захоронений советских воинов-освободителей, павших в годы ВОВ

- Сбор средств и приобретение игрушек, продуктов питания, подарков многодетным семьям и семьям, оказавшимся в трудных жизненных обстоятельствах

В 2022 году работники Группы РусГидро снова, как и в 2021 году, присоединились к ежегодному Всероссийскому благотворительному проекту «Мечтай со мной» в рамках предновогодней акции «Елка желаний», который входит в президентскую платформу «Россия — страна возможностей». Цель акции — исполнить новогоднее желание ребенка или подростка.

Права работников, взаимодействие с профсоюзами ЭС

Работники предприятий Группы РусГидро имеют возможность в полном объеме реализовать свое право на свободу ассоциаций. На большинстве предприятий созданы и свободно действуют профессиональные союзы. В 2022 году в Группе РусГидро насчитывалось 28,8 тыс. членов профсоюзных организаций (43% от общей численности). **407-1**

Во всех генерирующих филиалах ПАО «РусГидро» и 31 ПО заключены коллективные договоры. В 2022 году 95% работников Группы было охвачено коллективными договорами. **2-30** Выплаты работникам в рамках исполнения коллективного договора за 2022 год составили 1,3 млрд руб.¹

- ▲ Подробнее о взаимодействии с профсоюзными организациями см. Приложение 33 «Взаимодействие с заинтересованными сторонами» **ЭС**

Коллективными договорами предусмотрены, как правило, следующие виды корпоративных льгот и компенсаций:

- материальная помощь по различным жизненным ситуациям (вступление в брак, рождение ребенка, смерть близких родственников, лечение и т. д.);
- единовременная выплата к отпуску;

- единовременная выплата при увольнении в связи с выходом на пенсию;
- компенсация расходов на содержание детей работников в дошкольных образовательных организациях;
- компенсация расходов работников на приобретение путевок детям в детские оздоровительные лагеря;
- ежемесячное пособие при нахождении работников в отпуске по уходу за ребенком;
- выплаты и компенсации работнику в случае причинения вреда здоровью, в случае смерти/гибели работника;
- выплаты неработающим пенсионерам;
- приобретение новогодних подарков детям работников и пр.

В отдельных ПО организация условий труда, заработной платы, социального пакета регулируется соответствующими локально-нормативными актами, с учетом требований, принципов и ограничений, действующих в Группе.

ПАО «РусГидро» и 11 ПО являются членами Общероссийского отраслевого объединения работодателей электроэнергетики Ассоциации «ЭРА России», одна ПО присоединилась к нормам Отраслевого тарифного соглашения (ОТС).

ОТС представляет собой правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и определяющий общие принципы регулирования связанных

с ними экономических отношений в энергетических компаниях. Соглашение определяет минимальный уровень гарантий работникам и является базой, на основе которой в Обществе и ПО заключаются коллективные договоры.

Всеми компаниями — членами Ассоциации «ЭРА России» выполняются ключевые нормы ОТС. Следует отметить, что ПАО «РусГидро» в части предоставления льгот и гарантий работникам предусматривает нормы, превышающие ОТС как по перечню, так и по размерам предоставляемых социальных льгот. **401-2**

В случае изменения организационных или технологических условий труда, а также при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации или реорганизации уведомление работников и их представителей осуществляется в сроки, установленные трудовым законодательством Российской Федерации. Коллективные договоры филиалов и подконтрольных организаций предусматривают применение соответствующих положений ОТС при реорганизации, а также проведение консультаций по вопросам занятости по инициативе одной из сторон. **402-1**

- ▲ Отраслевое тарифное соглашение приведено на [сайте Ассоциации «ЭРА России»](#)

¹ Включены выплаты материальной помощи по различным жизненным ситуациям работников, оплата проезда работников к месту отдыха и обратно, компенсация детского отдыха и содержания детей в дошкольных учреждениях, выплаты при увольнении на пенсию и выплаты мобилизованным работникам.