

УЧАСТИЕ В РЕАЛИЗАЦИИ НАЦИОНАЛЬНЫХ ПРОЕКТОВ РОССИИ

GRI 3-3

Информация о ключевых мероприятиях, реализованных Компанией в рамках национальных проектов в 2024 году

№ п/п	Наименование национального проекта	Краткое описание вклада Компании в реализацию проекта	Объем присоединенной мощности
1	Образование 	Технологическое присоединение новой школы на 825 мест в Республике Коми. Образовательный комплекс построен в микрорайоне Емваль Эжвинского района г. Сыктывкара. В новом трехэтажном здании созданы современная материально-техническая база, специализированные кабинеты и лаборатории, кабинеты информатики, оборудованы школьный технопарк «Кванториум», лингафонные кабинеты, пространства для организации школьного театра. Для детей с ограниченными возможностями здоровья предусмотрены мероприятия по созданию доступной (безбарьерной) среды. В новой школе организовано профильное обучение школьников в классах естественно-научной и ИТ-направленностей на уровне среднего общего образования. На пришкольном участке оборудован спортивный стадион с игровыми полями для баскетбола, волейбола и мини-футбола. В рамках реализации проекта построены КЛ 10 кВ – 0,107 км, КТП 2×1000 кВА, КЛ 0,4 кВ – 0,240 км, установлены восемь узлов учета электроэнергии В деревне Кузнецовка Псковской области подключено к сетям Компании строящееся здание пристройки с переходом к существующему зданию МБОУ «Кузнецовская СОШ» на 250 мест. Для подключения объекта Компания выполнила строительство КЛ 10 кВ – 0,85 км, ВЛ 10 кВ – 0,46 км, БКТП 2×400 кВА и установила прибор учета электроэнергии	2,0 MBA 0,3 MBA
2	Жилье и городская среда 	Технологическое присоединение двух строящихся жилых многоквартирных домов в г. Онеге Архангельской области. В рамках проекта выполнено строительство ВЛ 10 кВ – 0,325 км, КЛ 0,4 кВ – 0,533 км, установлена КТП 2×630 кВА Технологическое присоединение строящегося клубного дома «СМК Парк» в г. Северодвинске Архангельской области. Компания построила КЛ 10кВ – 0,24 км, КЛ 0,4 кВ – 0,3 км, заменила масляный выключатель	1,26 MBA 0,2 MBA
3	Экология 	Технологическое присоединение строящегося объекта обработки, утилизации и размещения твердых коммунальных отходов в Псковской области, Палкинском районе, урочище Халево. В рамках проекта построены КЛ 10 кВ – 4,26 км, ВЛ 10 кВ – 0,05 км и установлен прибор учета электроэнергии 10 кВ	1,8 MBA
4	Демография 	В Республике Карелия выполнено технологическое присоединение строящегося спортивного комплекса в г. Петрозаводске. Для подключения объекта Компания построила КЛ 6 кВ – 0,93 км, установила две новых ячейки на подстанции, установила ТП 2×1000 кВА и восемь приборов учета	0,66 MBA
5	Здравоохранение 	В с. Усть-Вымы Усть-Вымского района Республики Коми построена новая амбулатория в рамках нацпроекта «Здравоохранение» на 35 посещений в смену с дневным стационаром на две койки. Компания выполнила технологическое присоединение врачебной амбулатории. Для этого были построены ВЛ 0,4 кВ – 0,32 км, установлены два прибора учета электроэнергии	121,75 кВт
6	Культура 	Технологическое присоединение строящегося Центра культурного развития в г. Острове Псковской области. Построена КЛ 0,4кВ – 0,546 км и установлены два прибора учета электрической энергии Капитальный ремонт Печорской детской школы искусств в рамках национального проекта «Культура». Школа, в которой сегодня занимаются почти 300 учеников, была открыта в 1947 году. В ней никогда не проводился капитальный ремонт. Бюджет проекта – 58 млн руб. В школе обновят фасад и кровлю здания, а также внутренние помещения. Модернизируют классы изобразительного искусства, музыки и хореографии, актовый зал и учебные кабинеты. В 2023 году было завершено технологическое присоединение школы искусств. Компания заменила кабельный разьединитель КР № 1, установила один прибор учета электрической энергии на КР № 1 ТП-634 л. 74–10	0,1 MBA Максимальная мощность: 15 кВт

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ



Принципы и задачи Кадровой политики

Ключевыми целями Кадровой и социальной политики ПАО «Россети Северо-Запад» (далее – Политика), призванными обеспечить достижение целевых ориентиров Стратегии развития электросетевого комплекса, являются:

- планирование потребности в персонале — обеспечение наличия достоверной информации об оперативной и прогнозной численной и качественной потребности в трудовых ресурсах, необходимой и достаточной для выполнения поставленных перед Компанией задач;
- своевременное обеспечение потребностей Компании персоналом требуемой квалификации;
- обеспечение эффективности деятельности персонала, роста производительности труда.

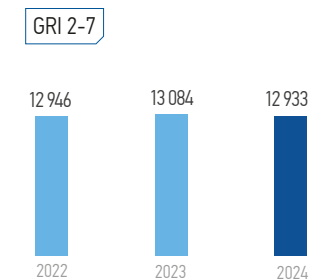
Результаты реализации Кадровой политики в 2024 году

- Следование принципам основополагающих деклараций, конвенций и рекомендаций Международной организации труда (МОТ).¹
- Учет положений признанных международных стандартов при подготовке нефинансовой информации (Стандарты GRI, Руководящие принципы ОЗСР по борьбе с коррупцией на предприятиях с государственным участием, а также ГОСТ Р ИСО 26000-2012 «Руководство по социальной ответственности»).
- Описание кадровых политик, связанных с окружающей средой и климатом, например включающих инвестирование в развитие навыков, необходимых для перехода к низкоуглеродным технологиям, или меры, обеспечивающие безопасное выполнение работниками своих задач в условиях изменения климата.
- Описание вопросов гендерного, возрастного, этнического разнообразия и механизмов обеспечения равенства возможностей при приеме на работу (например, отсутствие дискриминации по половому признаку в квалификационных требованиях, описании должности, проведение собеседований руководителями разного пола и др.), привлечения на работу людей с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов.

ЧИСЛЕННОСТЬ И СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛА

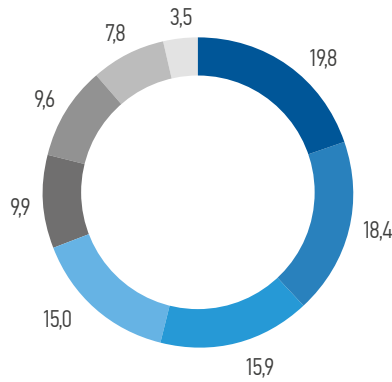
Среднесписочная численность персонала «Россети Северо-Запад» в 2024 году составила 12 933 человека, что на 1,15 % меньше, чем в 2023 году. Компания придерживается политики максимального сохранения персонала и последовательно реализует комплекс мер, направленных на повышение укомплектованности кадров и привлечение новых сотрудников.

Среднесписочная численность
персонала в динамике
за 2022–2024 годы, человек



¹ Например, Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда от 18.06.1998, Трехсторонняя декларация принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики, от 16.11.1977, Конвенция МОТ от 22.06.1981 № 155 «О безопасности и гигиене труда и производственной среде», Конвенция МОТ от 20.06.1988 № 167 «О безопасности и гигиене труда в строительстве», Конвенция МОТ от 15.06.2006 № 187 «Об основах, содействующих безопасности и гигиене труда».

Распределение среднесписочной численности персонала по филиалам в 2024 году, %



- Вологодский филиал
- Филиал в Республике Коми
- Архангельский филиал
- Псковский филиал
- Карельский филиал
- Новгородский филиал
- Мурманский филиал
- Исполнительный аппарат

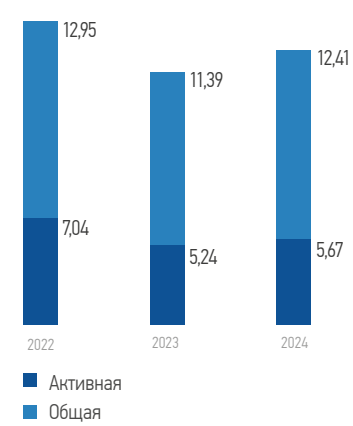
Уровень обеспеченности персоналом в «Россети Северо-Запад» в 2024 году составил 89 %. Укомплектованность производственным персоналом Компании составляет 89 % при целевом значении 95 %.

GRI 401-1

Всего за 2024 год в Компанию было принято 1 547 новых работников, в том числе 1 335 человек (86,3 %) – производственный персонал, четыре человека (0,3 %) – вспомогательный персонал. Доля женщин в числе новых сотрудников составила 31 % (480 человек).

Активная текучесть кадров в 2024 году составила 5,67 %.

Динамика текучести по Компании, %



1 547
новых работников
было принято в Компанию
в 2024 году

Сотрудники, принятые на работу в 2024 году

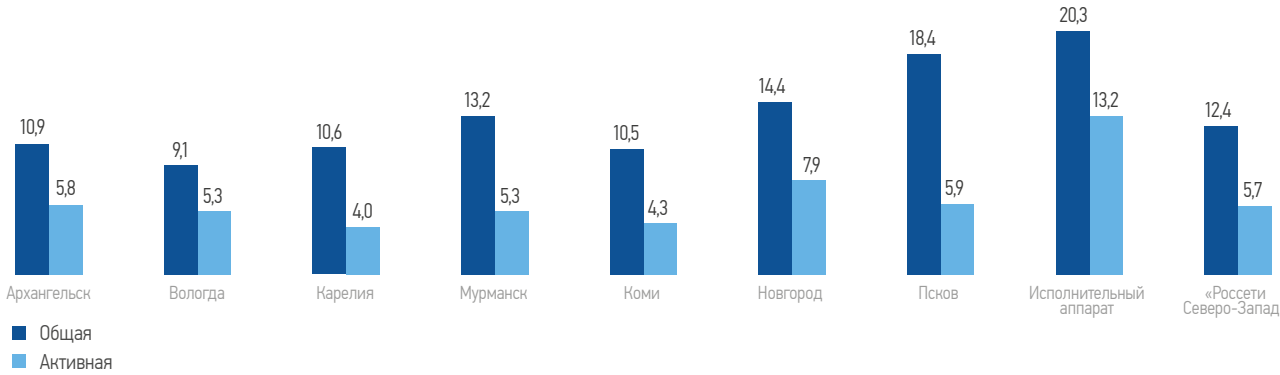
	Мужчины	Женщины	До 35 лет	От 35 до 50 лет	Старше 50 лет
Исполнительный аппарат	31	43	29	33	12
Архангельский филиал	178	55	114	86	33
Вологодский филиал	181	49	101	96	33
Карельский филиал	99	58	89	54	14
Мурманский филиал	117	53	95	59	16
Филиал в Республике Коми	147	48	106	74	15
Новгородский филиал	74	64	53	67	18
Псковский филиал	242	108	235	79	36
Всего	1 069	478	822	548	177

Сотрудники, покинувшие Компанию в 2024 году

	Мужчины	Женщины	До 35 лет	От 35 до 50 лет	Старше 50 лет
Исполнительный аппарат	35	57	22	52	18
Архангельский филиал	187	37	75	72	77
Вологодский филиал	194	39	87	75	71
Карельский филиал	114	22	63	37	36
Мурманский филиал	104	30	71	41	22
Филиал в Республике Коми	194	55	106	79	64
Новгородский филиал	117	62	57	65	57
Псковский филиал	284	74	196	90	72
Всего	1 229	376	677	511	417



Уровень текучести по регионам, %



Уровень активной текучести по возрастным группам, %

	До 35 лет	От 35 до 50 лет	Старше 50 лет
Архангельск	13,52	4,98	2,78
Вологда	10,70	4,78	3,42
Карелия	7,98	3,92	1,78
Мурманск	10,54	5,72	0,65
Коми	10,99	3,68	1,20
Новгород	16,59	9,51	3,21
Псков	9,18	7,18	2,99
Исполнительный аппарат	25,64	11,76	6,99
ПАО «Россети Северо-Запад»	11,69	5,57	2,60

Уровень активной текучести по гендерному признаку, %

	Мужчины	Женщины
Архангельск	6,18	3,78
Вологда	5,01	6,73
Карелия	4,95	0,37
Мурманск	5,32	5,31
Коми	4,51	3,55
Новгород	7,00	9,98
Псков	5,99	5,33
Исполнительный аппарат	11,45	14,31
ПАО «Россети Северо-Запад»	5,56	6,06

44,3 года

средний возраст
работников Компании

66,5 %

сотрудников моложе 50 лет

89 %

работников имеют
профессиональное образование

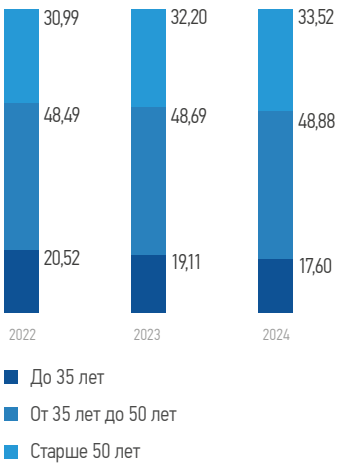
Средний возраст работников «Россети Северо-Запад» за последние два года увеличился на 0,9 п. п. и составил в 2024 году 44,3 года (в 2023 году – 43,8 года, в 2022 году – 43,4 года).

Большинство персонала (66,5 %) находятся в наиболее экономиче-ски и социально активном возрасте – до 50 лет. Таким образом, в «Россети Северо-Запад» достигается оптималь-ное сочетание молодых инициативных работников и опытных высокопро-фессиональных сотрудников, что обе-спечивает преемственность передачи профессиональных знаний и навыков. Доля персонала возрастной категории от 35 до 50 лет за последние три года выросла на 0,39 п. п. и в 2024 году составила 48,88 %. Одновременно снизилась доля сотрудников в воз-расте до 35 лет (–2,92 п. п.) и увеличи-лась доля работников старше 50 лет (+2,53 п. п.).

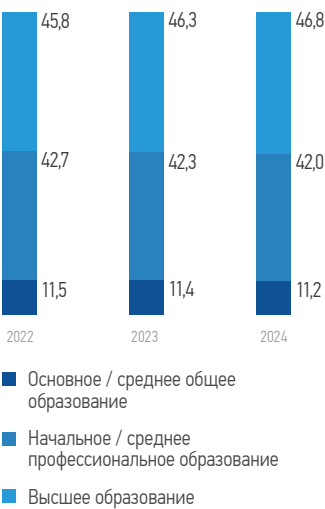
Доля руководящих работни-ков из представителей Северо-Западного федерального округа Российской Федерации является стабильной на протяжении трех лет и составляет 98 %.

Структура персонала по возрасту
в динамике за 2022–2024 годы, %

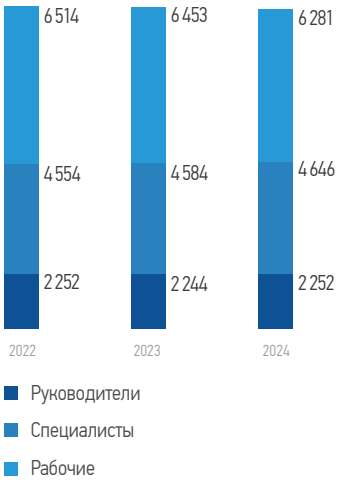
GRI 405-1



Структура персонала по образованию
в динамике за 2022–2024 годы, %

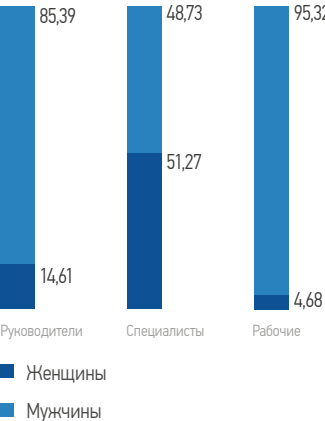


Структура персонала по категориям
в динамике за 2022–2024 годы, %



Персонал Компании характеризуется достаточно высоким уровнем квали-фикации – 89 % работников имеют профессиональное образование, в том числе 17 сотрудников имеют уче-ную степень кандидата наук. Данный показатель в последние три года является стабильным.

Гендерный состав персонала
в 2024 году, %



Структура персонала по гендерному признаку остается стабильной на про-тяжении всех лет деятельности и соот-ветствует характеру производственной деятельности «Россети Северо-Запад»: мужчин – 10 174 (77,2 %); женщин – 3 005 (22,8 %).

Число сотрудников в разбивке по типу трудового договора и по полу, человек

Тип трудового договора	Число работников					
	2022		2023		2024	
	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины
Бессрочный	10 361	2 789	10 310	2 816	10 112	2 909
Срочный	51	119	42	113	62	96

Число сотрудников в разбивке по виду занятости и по полу, человек

Вид занятости	Число работников					
	2022		2023		2024	
	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины
Полная	10 376	2 867	10 305	2 872	10 127	2 964
Частичная	36	41	47	57	47	41

Общее количество сотрудников в разбивке по типу трудового договора и по подразделениям, человек

	Бессрочный трудовой договор			Срочный трудовой договор		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Исполнительный аппарат	459	476	447	12	11	21
Архангельский филиал	2 065	2 070	2 061	28	25	36
Вологодский филиал	2 575	2 588	2 589	28	25	17
Карельский филиал	1 280	1 299	1 307	13	8	17
Мурманский филиал	1 039	1 025	1 050	15	16	17
Филиал в Республике Коми	2 432	2 422	2 376	27	27	19
Новгородский филиал	1 338	1 282	1 246	21	22	13
Псковский филиал	1 962	1 964	1 945	26	21	18
Всего	13 150	13 126	13 021	170	155	158

Общее количество сотрудников в разбивке по виду занятости и по подразделениям, человек

	Полная занятость			Частичная занятость		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Исполнительный аппарат	460	470	456	11	17	12
Архангельский филиал	2 088	2 091	2 093	5	4	4
Вологодский филиал	2 595	2 588	2 595	8	25	11
Карельский филиал	1 278	1 292	1 308	15	15	16
Мурманский филиал	1 036	1 022	1 058	18	19	9
Филиал в Республике Коми	2 443	2 429	2 369	16	20	26
Новгородский филиал	1 356	1 301	1 257	3	3	2
Псковский филиал	1 987	1 984	1 955	1	1	8
Всего	13 243	13 177	13 091	77	104	88

GRI 2-8

В 2024 году в «Россети Северо-Запад» проходили практику 885 студентов образовательных организаций (в 2023 году – 683), в том числе 217 человек – на воз-мездной основе. При этом

732 практиканта обучаются по про-фильным для электросетевого ком-плекса специальностям.

Практика направлена на освоение студентами технологических процес-сов, приобретение профессиональных

навыков, адаптацию их к реальным производственным условиям, осу-ществление исследовательской деятельности.

ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА, КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ



GRI 404-1

Обучение относится к числу приоритетных направлений кадровой и социальной политики «Россети Северо-Запад» и регламентируется Правилами работы с персоналом в организациях электроэнергетики Российской Федерации, Стандартом по организации обучения и развития персонала, Порядком проведения работы с персоналом.

Доля работников, принявших в 2024 году участие в обучающих мероприятиях с отрывом от работы,

составляет 93,87 % от среднесписочной численности персонала (12 141 человек), что на 5,67 п. п. выше, чем годом ранее (11 544 человека, или 88,2 %).

Наибольшую долю среди обученных занимает производственный персонал – 86,23 % (11 153 человека, в том числе вспомогательный персонал – 17 человек). В 2023 году этот показатель составил 90,2 % (10 167 человек, в том числе вспомогательный персонал – 1 049 человек).

93,9 %

доля работников, обучавшихся с отрывом от работы

Численность персонала, принявшего участие в обучающих мероприятиях с отрывом от работы в 2024 году, в разбивке по полу и категориям работников, человек

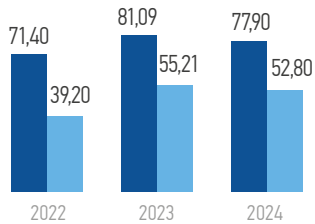
Категория работников	Мужчины	Женщины
Административно-управленческий персонал	534	454
Вспомогательный персонал	11	6
Производственный персонал	10 474	662

Непрерывность подготовки работников обеспечивает корпоративная система обучения и развития персонала, представленная ЧОУ ДПО «Учебный центр «Энергетик» в Вологде с обособленными подразделениями в Архангельске, Великом Новгороде, Петрозаводске, и учебно-тренинговым образовательным центром подготовки персонала Мурманского филиала в п. Мурмаши Мурманской области.

На базе корпоративных учебных центров в 2024 году прошли профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации 8 045 человек, что составляет 66,3 % от общего числа обученных и на 1,4 п. п. выше, чем в 2023 году (обучено 7 814 человек, или 67,7 %). Большую часть обученных составляет производственный персонал – 93,5 % (7 521 человек).

Фактические затраты на подготовку персонала составили 77,9 млн руб., из них 52,8 млн руб. (67,7 %) – на подготовку в корпоративных учебных центрах.

Затраты на обучение персонала за 2022–2024 годы, млн руб.

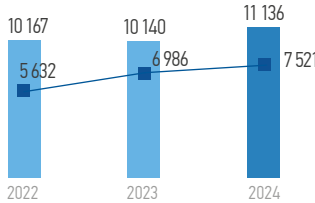


■ Затраты на обучение персонала
■ В том числе затраты на обучение в корпоративных учебных центрах

Отношение фактических затрат на подготовку персонала к фонду заработной платы в отчетном году составило 0,71 % (в 2023 году – 0,87 %).

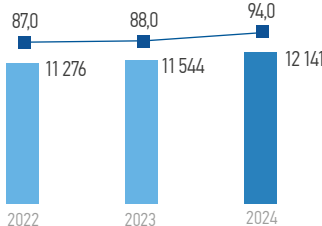
~78 млн руб.
затраты на подготовку персонала

Численность производственного персонала, прошедшего обучение с отрывом от работы, человек



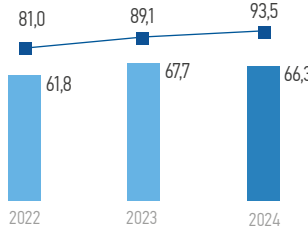
■ Общая численность производственного персонала, прошедшего обучение с отрывом от работы
■ Из них на базе собственных учебных центров

Работники, принявшие участие в образовательных программах с отрывом от работы



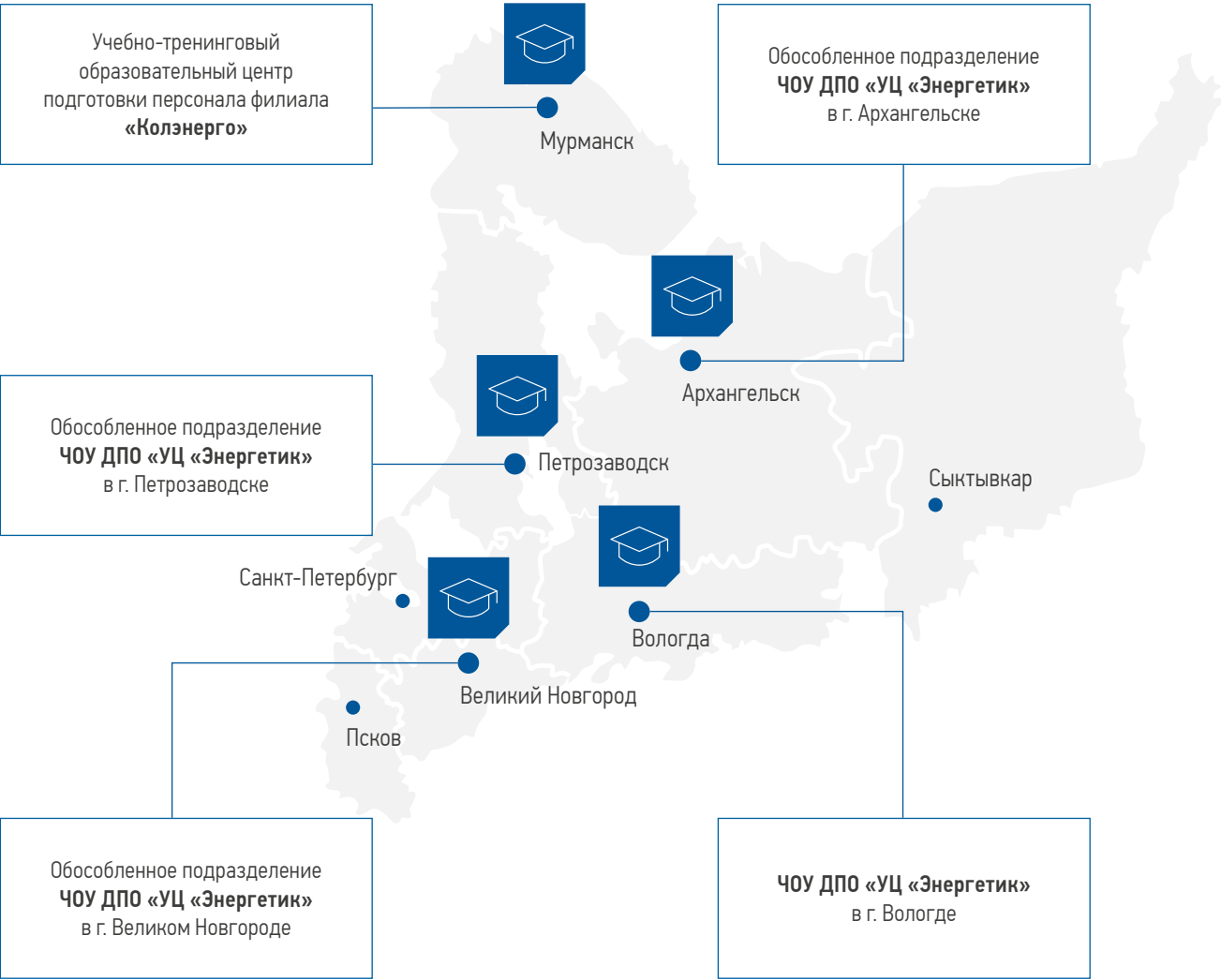
■ Число работников, человек
— Доля работников, %

Работники, обученные на базе собственных учебных центров

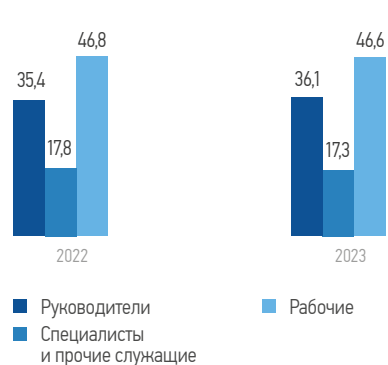


■ Доля работников, обученных на базе собственных учебных центров, %
— Из них производственный персонал, %

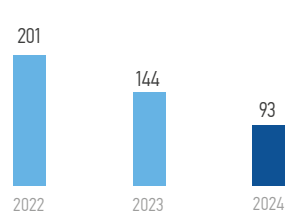
Учебные центры ПАО «Россети Северо-Запад»



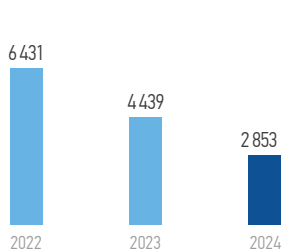
Работники, прошедшие обучение с отрывом от работы, по категориям, %



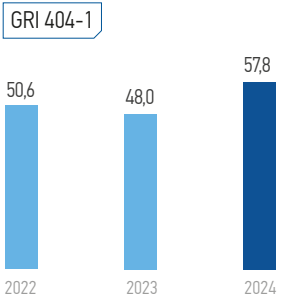
Число дистанционных программ корпоративного обучения, шт.



Численность работников, принявших участие в дистанционных образовательных программах, человек



Среднее количество часов обучения на одного работника



Кроме собственных учебных центров, ключевыми поставщиками образовательных услуг Компании являются:

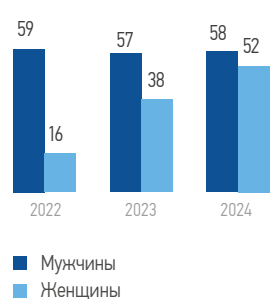
- Петербургский энергетический институт повышения квалификации, г. Санкт-Петербург;
- Центр подготовки кадров энергетики, г. Санкт-Петербург;
- АНО ДПО «ЦНТИ «Прогресс», г. Санкт-Петербург;
- АНО ДПО «ИПК «ТехноПрогресс», г. Москва;
- ФГУ «Учебно-методический кабинет» Ростехнадзора, г. Москва;
- Учебный центр «Псков»;
- АНО ДПО «Кировский учебный центр «Энергетик».

В 2024 году сотрудники департамента управления персоналом и организационного проектирования и департамента цифровой трансформации Общества разработали и внедрили собственную цифровую образовательную платформу (LMS). На платформе доступны следующие функции:

- назначение дистанционных курсов обучения;
- контроль прохождения обучения;
- мониторинг результатов тестирования;
- постоянный доступ к материалам обучения (базе знаний).

Работники также участвовали в соревнованиях профессионального мастерства, проводившихся с целью оценки и совершенствования уровня их профессиональной подготовки, повышения качества и безопасности работ, обмена передовым опытом. В 2024 году Компания организовала три межрегиональных соревнования и приняла участие в 10 всероссийских.

Среднее количество часов обучения на одного работника с распределением по полу



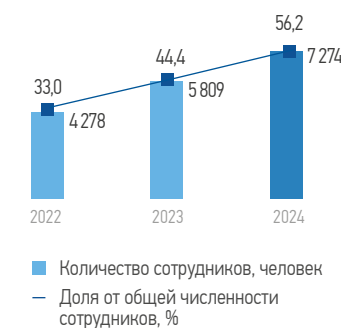
Оценка персонала

GRI 404-3

Для определения уровня развития менеджерских и профессиональных компетенций руководителей структурных подразделений «Россети Северо-Запад», обеспечения надежности и безопасности профессиональной деятельности и сохранения здоровья персонала, а также выявления высокопотенциальных кандидатов для включения в кадровый резерв в 2024 году была проведена оценка персонала, включавшая:

- психофизиологическое обследование (при переводе на новую должность, в интересах первичного профессионального отбора, углубленные периодические психофизиологические обследования);
- определение соответствия квалификационным требованиям (по образованию, стажу и опыту работы);
- оценку потенциала при комплектовании состава внутренних тренеров из числа работников Компании;
- оценку профессионально-технических компетенций работников Компании.

Численность персонала, прошедшего оценочные процедуры



Персонал, прошедший оценочные процедуры в 2024 году

Общее количество сотрудников, человек	7 274
В том числе в рамках оценки компетенций (корпоративных и управленческих), в том числе при приеме на работу, переводе на новую должность, отборе в кадровый резерв и пр.	2 300
В том числе в рамках независимой оценки квалификаций (на базе центров оценки квалификации)	2
Соотношение к средней списочной численности, %	56,2

Данные оценки компетенций персонала в 2024 году, %

Показатель	Всего от средней списочной численности персонала в 2024 году	Мужчины	Женщины
Доля сотрудников, действующих участников кадрового резерва, прошедших оценку на соответствие компетенций	0,13	0,12	0,01
Из них:			
• доля руководителей	0,11	0,11	0
• доля специалистов	0,02	0,02	0,01
• доля рабочих	0	0	0
Доля сотрудников, прошедших оценку на соответствие компетенций при оценке претендентов на отбор в кадровый резерв	3,53	2,76	0,77
Из них:			
• доля руководителей	1,11	0,95	0,16
• доля специалистов	1,49	0,9	0,59
• доля рабочих	0,93	0,9	0,02

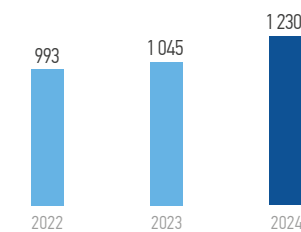
РАБОТА С КАДРОВЫМИ РЕЗЕРВАМИ

Для развития кадрового потенциала «Россети Северо-Запад» ведет постоянную работу с управленческими и молодежными кадровыми резервами, а также с кадровыми резервами на ключевые должности.

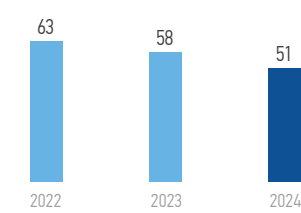
Работники, состоящие в кадровых резервах «Россети Северо-Запад», развиваются согласно индивидуальным планам, учитывающим фактический уровень их компетенций и требования целевых должностей.

В 2024 году в состав управленческих кадровых резервов входили 1 230 наиболее перспективных работников «Россети Северо-Запад». Обеспеченность управленческих должностей кадровым резервом на конец отчетного периода составила 96,2 %. Численность молодежного кадрового резерва Компании на конец отчетного периода составила 264 работника.

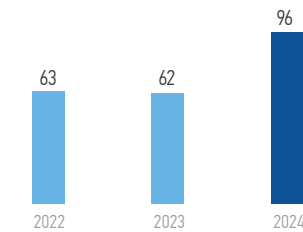
Численность кадровых резервов, человек



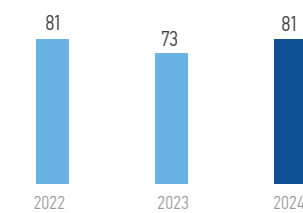
Доля резервистов, назначенных на целевые должности, %



Доля руководящих должностей, обеспеченных кадровым резервом, %



Доля руководящих должностей, укомплектованных внутренними кандидатами, в том числе за счет кадровых резервов, %



Для развития профессиональных и управленческих компетенций работников, состоящих в кадровых резервах «Россети Северо-Запад», в 2024 году организовано внутреннее обучение по практикам «Стандарт Работы Руководителя» (СРР), вошедшим в базовую программу подготовки резервистов и состоящую из восьми модулей. В мае 2024 года проект ПАО «Россети Северо-Запад» «Технология внедрения Стандарта Работы Руководителя» был представлен в финале конкурса «Лучшие кадровые технологии Северо-Западного федерального округа» Администрации Губернатора Санкт-Петербурга. В итоге проект Компании занял второе место в номинации «Лучшая кадровая технология работы с персоналом».

Сотрудники, состоящие в кадровых резервах, приняли участие в ряде крупных федеральных и международных форумов, чемпионатов и сессий, направленных на развитие профессиональных и управленческих компетенций, включая «Форсаж-2024», «Инженеры будущего», «Алтай. Территория развития», CASE-IN, а также выступили наставниками школьного инженерного чемпионата «Энергия Териберки».

Перспективные работники-резервисты прошли обучение по дополнительным программам, приняли участие в бизнес-тренингах и практикумах по лидерству, командной работе и целеполаганию, а также в стратегических сессиях по концепции нулевого травматизма и Всероссийской неделе охраны труда.

В мероприятиях, направленных на развитие профессиональных и управленческих компетенций, в 2024 году участвовали 477 человек.

В филиалах и исполнительном аппарате Общества были назначены на вакантные должности 163 человека, состоявших в кадровых резервах, из них на целевые должности – 83 работника (50,9 %). Из 168 назначений на руководящие должности 137 должностей (81,5 %) были укомплектованы внутренними кандидатами, в том числе из состава кадровых резервов – 91 работник (54,2 %). Коэффициент текучести резервистов составил 0,06 %.

Среди резервистов 2024 года 23 человека являются победителями и призерами профессиональных, отраслевых и корпоративных чемпионатов и конкурсов.

1 230
наиболее
перспективных
работников

Компании входили
в управленческие кадровые
резервы

96,2 %
обеспеченность управленческих
должностей кадровым резервом



МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

Для обеспечения Компании высококвалифицированным персоналом, повышения уровня вовлеченности, предоставления возможностей профессионального и личного развития, а также повышения узнаваемости и привлекательности бренда работодателя в ПАО «Россети Северо-Запад» реализуется корпоративная молодежная политика. Меры по реализации молодежной политики включают профориентационные мероприятия для школьников, работу со студентами вузов и ссузов, мероприятия для молодых работников Компании.

Работа со школьниками

Для формирования у школьников интереса к профессии энергетика, получению профессионального образования и последующему трудоустройству в «Россети Северо-Запад» Компания реализует блок профориентационных мероприятий. В 2024 году в регионах присутствия филиалов Общества было проведено 419 таких мероприятий, в которых приняли участие 175 школ и более 14 тыс. школьников. В их число вошли:

- региональный этап Всероссийской олимпиады школьников Группы «Россети» (9–11-е классы) и проектные смены для ее победителей на базе ВДЦ «Орленок» и Университетской гимназии МГУ имени М. В. Ломоносова;

- курирование победителей и призеров олимпиады до их поступления в профильные вузы;
- профориентационные экскурсии;
- профильные уроки, беседы о профессии, уроки по электробезопасности;
- взаимодействие с региональными школами;
- реализация проекта «Энергокружки ПАО «Россети», стартовавшего в сентябре 2024 года, который направлен на профессиональную ориентацию и углубленное изучение физики учащихся 9-х классов. В периметр проекта вошли 8 школ и 8 преподавателей, общее количество учащихся – 184 человека. Программа обучения разработана Национальным исследовательским университетом «Московский энергетический институт» (НИУ «МЭИ»). Дополнительно для учащихся организованы мастер-классы и экскурсии на энергообъекты, встречи с представителями профессии, уроки безопасности, интеллектуальные игры. Ученики с полной посещаемостью занятий получают ежемесячные корпоративные стипендии;
- школьный инженерный чемпионат «Энергия Териберки». Команды 8–11-х классов защищали кейс на тему «Надежное электроснабжение п. Териберка в Мурманской области при условии подключения туристического кластера».

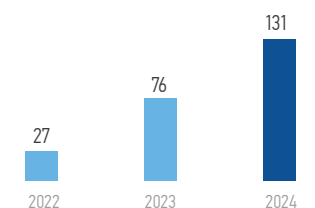
и выпускных квалификационных работ, членов ГАК участие в образовательном процессе принимали 35 специалистов Общества. На работу были приняты 90 выпускников вузов, в том числе по итогам успешного прохождения практики – 34 молодых специалиста (в 2023 году – 85 и 15 выпускников соответственно).

Компания также участвовала в экспертизе восьми работ Всероссийского конкурса выпускных квалификационных работ бакалавров и магистров технических вузов по электро-энергетической и электротехнической тематикам. В вузах и ссузах были размещены 20 профориентационных стендов, содержащих информацию о Компании, велось взаимодействие с 44 образовательными организациями.

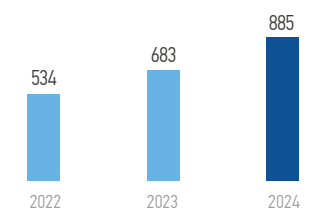
90
выпускников

вузов приняты на работу, в том числе 34 – после успешного прохождения практики

Число студентов, проходящих подготовку по договорам целевого обучения с «Россети Северо-Запад», человек



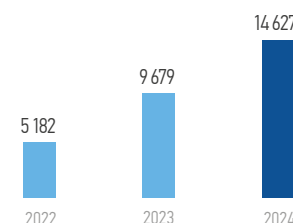
Число студентов, прошедших практику в «Россети Северо-Запад», человек



>14,6
тыс. школьников

участвовали
в профориентационных
мероприятиях

Число школьников, участвующих в профориентационных проектах компаний Группы «Россети», человек



Работа со студентами

ПАО «Россети Северо-Запад» организует целевое обучение студентов, ведет профориентационную деятельность, участвует в образовательном процессе, организует производственную практику и содействует участию студентов в профильных конкурсах.

Всего в интересах Общества за счет бюджетных средств обучается 131 студент, в том числе 51 поступил на обучение в 2024 году.

В отчетном периоде Компания проводила дни открытых дверей, ярмарки вакансий, дни карьеры, экскурсии на энергообъекты, беседы о работе Компании, принимала участие в региональных форумах. В качестве преподавателей, руководителей курсовых

Работа с молодыми
специалистами

Для привлечения и удержания на предприятиях электроэнергетики молодых специалистов Компания реализует системный комплекс специальных мероприятий, включающий:

- предоставление возможности повышения квалификации и профессионального развития посредством участия в проектах президентской платформы «Россия – страна возможностей», крупных межотраслевых форумах, пресс-конференциях, инженерно-образовательных инициативах;
- включение в резерв на замещение руководящих должностей;
- проведение собеседований и информационных встреч с руководителями Общества;
- закрепление молодых специалистов за опытными работниками, формирование системы преемственности профессиональных знаний и навыков;
- поддержку развития молодежных объединений на производственных площадках Компании (молодежное сообщество «Россети Северо-Запад»).

В 2024 году 84 молодых специалиста «Россети Северо-Запад» приняли участие:

- в Форуме сообществ молодых специалистов «Форсаж-2024»;
- Международном молодежном промышленном форуме «Инженеры будущего – 2024»;
- Всероссийском молодежном форуме «Алтай. Территория развития», площадка «Я – Профи. Развитие кадрового потенциала для предприятий реального сектора экономики»;
- Молодежном слете технологичных компаний – 2024;
- Международном инженерном чемпионате CASE-IN 2024 (Основной сезон Лиги молодых специалистов, Кубок РЭН, Осенний кубок Лиги молодых специалистов);
- Конференции молодых специалистов Молодежного сообщества компаний Группы «Россети»;
- интерактивной сессии по созданию молодежных проектов в рамках Молодежного дня РЭН;
- XII Всероссийском форуме рабочей молодежи в качестве организации-партнера;

- Молодежном дне и заседании молодежного сообщества компаний Группы «Россети» в рамках Петербургского международного экономического форума – 2024;
- II Внутреннем инженерном чемпионате молодых специалистов «Россети Северо-Запад» CASE-R – 2024;
- школьном инженерном чемпионате «Энергия Териберки» для учащихся школ СЗФО в качестве наставников проектных команд.

Более 400 молодых специалистов подключены к цифровой коммуникационной платформе «Движение заряженных людей» в рамках проекта «Молодежь «Россети».

Ежегодно проводимый в Компании Внутренний инженерный чемпионат CASE-R рекомендован к масштабированию на всероссийский уровень компаниями Группы «Россети».

+14%

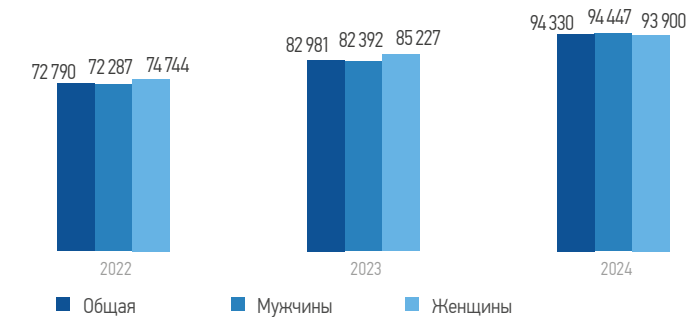
рост средней заработной платы сотрудников Компании к уровню 2023 года

Система оплаты труда работников Компании строится на единых принципах социального партнерства, предусмотренных коллективным договором «Россети Северо-Запад», локальными нормативными актами, и соответствует Рекомендациям о едином порядке оплаты труда по тарифным ставкам (должностным окладам) работников электроэнергетики, утвержденным Объединением РаЭл и ВЭП.

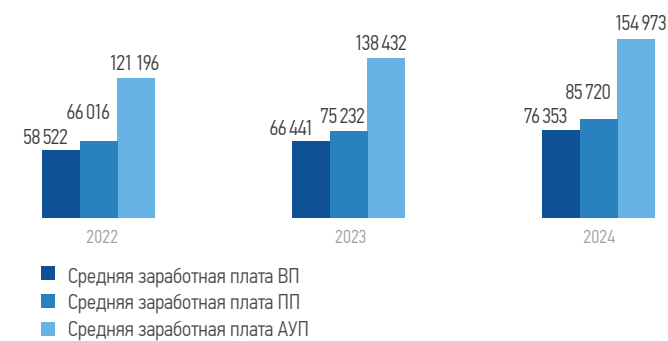
В 2024 году средняя заработная плата работников ПАО «Россети Северо-Запад» выросла на 14 % к уровню 2023 года. Основные причины роста средней заработной платы следующие:

- индексация заработной платы в Компании (с 01.07.2023 – 3,76 %, с 01.07.2024 – 8,58 %);
- с 01.03.2024 переход на единую систему оплаты труда для повышения мотивации и эффективности труда работников и обеспечения реализации единой политики организации оплаты труда и материального стимулирования.

Средняя заработная плата сотрудников, руб.



Средняя заработная плата АУП, ПП и ВП, руб.



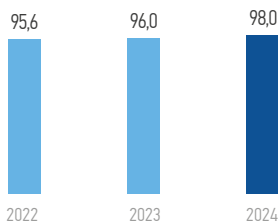
От размеров и своевременной индексации заработной платы напрямую зависит эффективность кадровой и социальной политики Компании.

Размер вознаграждения сотрудников ПАО «Россети Северо-Запад» традиционно превышает среднюю заработную плату в соответствующих регионах.

ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА

Важным показателем эффективности работы Компании является производительность труда. Уровень производительности труда «Россети Северо-Запад» в 2024 году составил 98 у. е. на человека, увеличившись на 2,1 % по сравнению с годом ранее.

Производительность труда,
у. е. на человека



98 у. е.
на человека
составил уровень
производительности труда
«Россети Северо-Запад»
в 2024 году

СИСТЕМА ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ПЕРСОНАЛА

GRI 3-3

Основные показатели деятельности

Показатель	2022	2023	2024 (план)	2024 (факт)	2025
Среднесписочная численность персонала, человек	12 946	13 084	13 656	12 933	13 677
Расходы на реализацию социальной политики, млн руб.	514	612	669	739	745

Соотношение средней заработной платы сотрудников Компании со средней заработной платой в регионах присутствия

Филиал	Регион присутствия (область, край и т. п.)	Среднемесячная заработная плата, тыс. руб.	Среднемесячная начисленная заработная плата в регионе присутствия (Росстат), тыс. руб.	Коэффициент превышения средней заработной платы (СЗП) Компании над СЗП в регионе (общая, по всем видам деятельности)
Исполнительный аппарат	г. Санкт-Петербург	211,2	108,124	1,95
Архангельский филиал	Архангельская область	94,7	78,435	1,21
Вологодский филиал	Вологодская область	80,8	71,467	1,13
Карельский филиал	Республика Карелия	100,2	72,133	1,39
Мурманский филиал	Мурманская область	123,1	109,670	1,12
Новгородский филиал	Новгородская область	73,9	61,600	1,20
Псковский филиал	Псковская область	71,7	53,200	1,35
Филиал в Республике Коми	Республика Коми	100,0	84,569	1,18

СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА¹

GRI 3-3

Принципы и задачи
социальной политики

Эффективная система социальной защиты, реализуемая в «Россети Северо-Запад», создает условия для привлечения и сохранения лучших сотрудников независимо от их гендерной и конфессиональной принадлежности, возрастной категории, социального, культурного и этнического происхождения, с различным уровнем образования, опыта, а также лиц с ограниченными возможностями.

Осознавая свою ответственность перед государством, обществом и своими сотрудниками, руководство «Россети Северо-Запад» уделяет большое внимание социальным аспектам своей деятельности. Инвестируя в профессиональное и личностное развитие, обеспечивая безопасные и комфортные условия труда, расширяя социальный пакет, развивая жилищные программы и меры поддержки работников и пенсионеров, «Россети Северо-Запад» способствует повышению производительности труда, оптимизации производственных процессов, повышению качества жизни персонала и формированию позитивного образа Компании.

В «Россети Северо-Запад» формируется единая корпоративная культура для создания атмосферы взаимного уважения, доверия и открытости. Компания поддерживает развитие спорта, приобщает работников и членов их семей к здоровому образу жизни, способствует сплочению трудовых коллективов. Все решения, принимаемые в «Россети Северо-Запад» в отношении сотрудников, базируются на ценностях Компании и регулируются законодательством Российской Федерации.

В Компании разработана комплексная Кадровая и социальная политика ПАО «Россети Северо-Запад», утвержденная Советом директоров Компании 30.12.2014 (протокол № 172/14).

В 2024 году основными ориентирами социальной политики Компании были:

- поддержание социальной стабильности и развитие социального партнерства;
- обеспечение гарантий социальной защищенности персонала, членов их семей и ветеранов энергетики;
- развитие корпоративной культуры;
- формирование благоприятного социально-психологического климата в коллективе;
- поддержание позитивного общественного имиджа Компании.

GRI 403-6

Компания стремится к тому, чтобы обеспечить сотрудникам максимально комфортные условия труда и отдыха, без которых невозможна эффективная работа. В 2024 году Компания продолжала совершенствовать социальный пакет, включающий льготы, компенсации и привилегии для персонала, членов их семей и ветеранов энергетики.

Основные составляющие социального пакета:

- ДМС;
- поддержка материнства и детства;
- негосударственное пенсионное обеспечение;
- забота о пенсионерах – ветеранах электроэнергетики и молодых специалистах;
- жилищные программы;
- обеспечение санаторно-курортного лечения и отдыха сотрудников и членов их семей;
- спортивно-оздоровительные мероприятия;
- мероприятия по формированию и развитию корпоративной культуры.

100 %

работников Компании охвачены программой ДМС

Основные принципы
социальной политики



Адресность

направленность в первую очередь на те группы работников, от которых в наибольшей степени зависят эффективное выполнение производственных задач и достижение целей сетевого комплекса Северо-Запада, и наиболее незащищенные слои работников



Актуальность

соответствие предоставляемых льгот насущным потребностям конкретных групп работников, индивидуальный подход



Комплексность

предоставление социальной поддержки в различных областях жизнедеятельности



Открытость

открытое обсуждение разрабатываемых социальных положений и доступность информации о существующих льготах и гарантиях



Результативность

постоянный мониторинг и оценка эффективности действия мотивирующих факторов

739 млн руб.

социальные расходы Компании (+21 % к 2023 году)



GRI 2-30

Кроме того, в соответствии с коллективным договором работникам Компании предоставляются:



единовременная материальная помощь к отпуску;



компенсация расходов на оплату стоимости проезда к месту отпуска на территории России и обратно для сотрудников, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и их иждивенцев;



50 %-ная скидка на использованную в быту электроэнергию;



выплаты при рождении ребенка, регистрации брака, смерти родственников;



единовременное вознаграждение работникам, увольняющимся после установления трудовой пенсии.

Предоставление сотрудникам отпусков по уходу за ребенком в 2024 году

GRI 401-3

Показатель	Мужчины	Женщины	Итого
Количество сотрудников, имеющих право на отпуск по уходу за ребенком	1 049 ¹	238	1 287
Количество сотрудников, ушедших в отпуск по уходу за ребенком	19	61	79
Количество сотрудников, вернувшихся к работе после окончания отпуска по уходу за ребенком	19	73	92
Количество сотрудников, по-прежнему работающих в Компании через 12 месяцев после выхода из отпуска по уходу за ребенком	12	35	47
Показатель возвращения на работу сотрудников, ушедших в отпуск по уходу за ребенком, %	211	104	116
Показатель удержания сотрудников, ушедших в отпуск по уходу за ребенком, %	150	67	78

Оздоровление работников
и их детей

GRI 403-6

Одним из приоритетных направлений социальной политики «Россети Северо-Запад» остается забота о здоровье сотрудников. Компания организует качественное медицинское обслуживание, санаторно-курортное лечение и мероприятия по профилактике заболеваний.

В 2024 году на оздоровление сотрудников и членов их семей было направлено 5,9 млн руб. Закупались путевки в корпоративный санаторий-профилакторий «Энергетик» и другие учреждения по всей России – с учетом потребностей и специфики оздоровления работников.

В рамках летней оздоровительной кампании ПАО «Россети Северо-Запад» с 2023 года обеспечивает отдых детей работников в детском санаторно-оздоровительном комплексе «Криница» на Черноморском

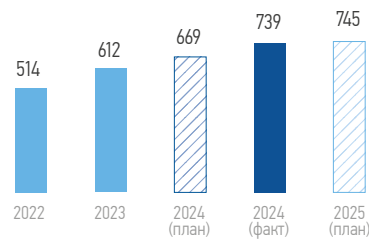
побережье Краснодарского края. Путевки детям энергетиков в возрасте от 7 до 15 лет включительно предоставляются на льготных условиях. В 2024 году в рамках реализации проекта смогли отдохнуть 420 детей (в 2023 году – 199 детей).

Поддержка корпоративного
спорта

В 2024 году для укрепления бренда работодателя, повышения вовлеченности сотрудников и укрепления командного духа «Россети Северо-Запад» провели ряд спортивных и культурно-массовых мероприятий. В число крупнейших событий вошли:

1. Лыжные гонки «Россети Северо-Запад» (21–22 февраля, Архангельская область) – участвовали 54 спортсмена из 8 подразделений.
2. I Спартакиада Компании по летним видам спорта (7–9 июня, Псков) – соревнования по мини-футболу, баскетболу 3×3, волейболу, настольному теннису, сдача норм

Динамика роста расходов
работодателя на реализацию
социальной политики, млн руб.



■ Расходы на обеспечение льгот, гарантий и компенсаций персоналу Компании, ДМС и НС, НПО, отчисления первичным профсоюзным организациям

ГТО. Всего более 400 участников, в том числе тренеры, руководители команд и Компании, волонтеры и болельщики.

3. Турнир по мини-футболу Группы компаний «Россети» (25–26 июля) – сборная Компании заняла второе место.
4. Первый туристический слет (25–28 июля, Псковская область) – на берегу озера Званское собрались 8 команд (7 филиалов и исполнительный аппарат) по 20 человек в каждой. Программа включала ориентирование на местности, активные игры, творческие и кулинарные конкурсы.
5. XIV Открытый шахматный турнир энергетиков памяти М. М. Ботвинника (29 ноября) – команда Общества заняла пятое место среди 20 финалистов (лучший результат за все годы участия).

Всего для работников «Россети Северо-Запад» было проведено 155 спортивных мероприятий,

¹ Отчет о результатах обеспечения психофизиологической надежности профессиональной деятельности персонала и специальной оценки условий труда см. в [Приложении 18](#) к Годовому отчету.

¹ Количество сотрудников-мужчин, имеющих детей до трех лет.

в которых приняли участие 4 534 человека. Также сборная Компании участвовала в крупных спортивных мероприятиях:

- в турнирах по футболу и волейболу, турнирах «Кубок ГТО» и «Баскетбол 3×3» Группы компаний «Россети»;
- 55-м международном легкоатлетическом марафоне «Дорога жизни»;
- VIII Всероссийском полумарафоне «ЗаБег.РФ»;
- Гонке Героев Urban;
- чемпионате России по шахматам среди корпоративных команд;
- лично-командном Всероссийском онлайн-чемпионате «ВМарафоне».

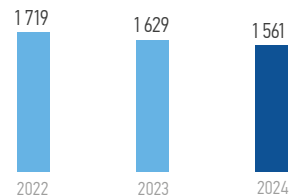
Поддержка пенсионеров

GRI 404-2

В «Россети Северо-Запад» действует программа негосударственного пенсионного обеспечения (НПО) работников на 2024 год, утвержденная Советом директоров 31.01.2024 (протокол № 477/18). Ее основной целью является обеспечение достойного уровня жизни работников Компании в пенсионном возрасте, после окончания трудовой деятельности, а также привлечение и удержание квалифицированных специалистов.

В отчетном году для реализации программы НПО Компания сотрудничала с АО «Негосударственный пенсионный фонд «Открытие», которое в мае 2024 года присоединилось к АО Негосударственный пенсионный фонд ВТБ Пенсионный фонд.

Количество работников, участвующих в корпоративной пенсионной программе, человек



Помимо этого, социальная ответственность «Россети Северо-Запад», закрепленная в коллективном договоре, предусматривает затраты на материальную поддержку бывших работников. В течение отчетного года они получали единовременную материальную помощь ко Дню Победы, Дню пожилых

**~1,6
тыс. работников**

участвуют в корпоративной
пенсионной программе

**~3,6
тыс. человек**

входят в совет ветеранов
Компании

людей и личным юбилейным датам, в ситуациях экстренной необходимости. Родственникам ушедших из жизни пенсионеров-ветеранов компенсировались расходы на ритуальные услуги.

Также Компания оказывает системную поддержку членам советов ветеранов «Россети Северо-Запад», объединяющим около 3,6 тыс. человек. Для них в 2024 году было проведено порядка 40 мероприятий, в которых участвовали около 2 тыс. человек.

Особое внимание уделяется адресной помощи малообеспеченным пенсионерам, ветеранам Великой Отечественной войны, бывшим малолетним узникам и труженикам тыла. Совместно с советами ветеранов и советами молодежи филиалов для них организуются закупки памятных подарков, медикаментов, выделяется материальная помощь.

Развитие корпоративной культуры

В 2024 году в ПАО «Россети Северо-Запад» прошло 213 культурно-массовых и просветительских мероприятий, направленных на укрепление корпоративной культуры. В них приняли участие около 17 тыс. человек.

Среди проведенных мероприятий можно отметить следующие:

- 109 тематических вечеров отдыха и свыше 45 экскурсий для работников (более 16,4 тыс. участников);
- 30 выставок творческих работ сотрудников и их детей;

- 39 мероприятий к памятным датам истории России, в том числе массовые торжества ко Дню Победы в семи регионах присутствия (более 2 тыс. участников).

Также состоялось 419 профориентационных мероприятий для молодежи: дни открытых дверей, встречи с выпускниками, ярмарки вакансий, экскурсии на объекты, уроки электробезопасности и др. В них приняли участие более 14 тыс. учащихся и студентов региона, а также молодых работников «Россети Северо-Запад».

Молодежное сообщество «Россети Северо-Запад» организует:

- патриотические акции и помощь ветеранам;
- благоустройство памятников;
- волонтерские проекты: донорские акции, помощь приютам для животных, уборку территорий, сбор макулатуры и опасных отходов;
- участие в спортивных событиях: «Лыжня России», «ЗаБег.РФ», «Хибины Трейл», Спартакиада молодежи;
- выступления на крупных форумах и чемпионатах: CASE-IN, РЭН, ПМЭФ, «Форсаж».

В 2024 году было собрано более 13 тыс. кг гуманитарных грузов для бойцов, принимающих участие в специальной военной операции (СВО). Во всех филиалах подготовлены и направлены адресные коллегам, принимающим участие в СВО, а их детям вручены новогодние подарки. В крупных и малых населенных пунктах проведены памятные мероприятия:

- торжественное возложение цветов к мемориалам;
- фотовыставки «Бессмертный полк» с материалами о героях-энергетиках и членах их семей.

Сотрудники Компании в качестве волонтеров участвуют в региональных поисковых отрядах. Так, отряд «Луч» филиала в Республике Коми несет Вахту Памяти в Новгородской области, в местах героической гибели 2-й ударной армии Волховского фронта. С 24 апреля по 8 мая отряд в составе Александра Панова и Андрея Ткача («Южные электрические сети») проводил поиск останков погибших и захороненных бойцов вблизи деревни Яблоново Старорусского района.

В соответствии с нормами Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике Российской Федерации и действующим коллективным договором в отчетном году на организацию культурно-массовой и физкультурной работы на счета ППО филиалов и исполнительного аппарата Компании было перечислено 60,7 млн руб.

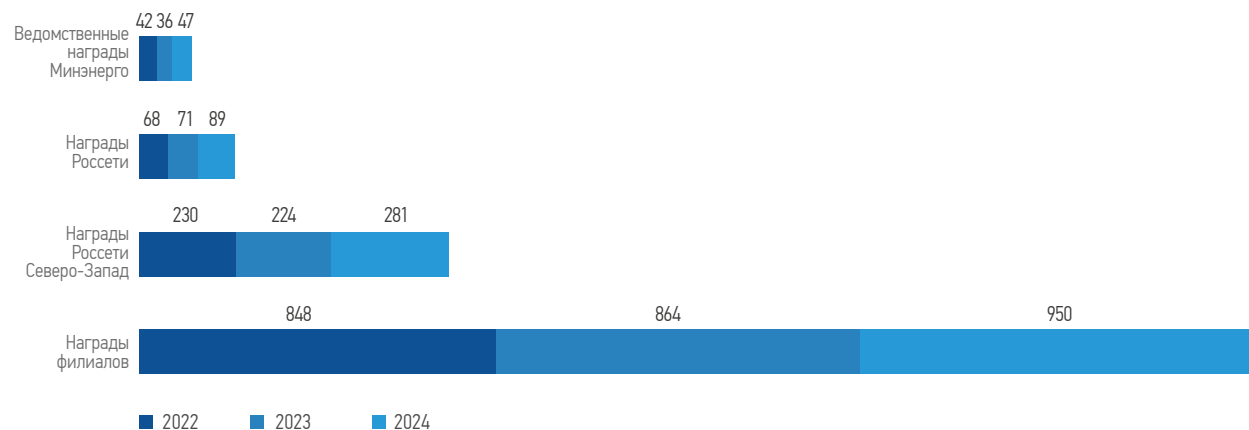
Награждение сотрудников

В «Россети Северо-Запад» действует система поощрения работников за достижение высоких показателей производственной деятельности, реализацию инновационных проектов, многолетний добросовестный труд, высокое профессиональное мастерство и вклад в развитие электроэнергетики Северо-Западного региона. Система поощрения строится на принципах объективности, соразмерности и сочетания моральных и материальных стимулов.

**1 367
наград**

вручено работникам
Компании, внесшим наиболее
значительный вклад в развитие
электроэнергетики, в 2024 году

Работники, удостоенные ведомственных и корпоративных наград, человек



ЗАЩИТА ИНТЕРЕСОВ И ПРАВ РАБОТНИКОВ

GRI 3-3, GRI 2-23, GRI 2-30

Случаев нарушения условий
коллективного договора
в отчетном году не было.

47,4 %

работников Компании – члены
профсоюза (6 133 человека)

ПАО «Россети Северо-Запад» выстраивает конструктивные отношения с первичными профсоюзными организациями (ППО) и Советом представителей ППО, в том числе решает совместные задачи по информационному обеспечению коллектива, организует культурно-просветительские и спортивные мероприятия, соблюдает условия единого коллективного договора и единого Положения об оплате труда работников «Россети Северо-Запад».

В Компании подписан один коллективный договор на 2023–2024 годы (в 2022 году также был подписан один коллективный договор), которым охвачено 100 % сотрудников.



СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ



Компания понимает и признает, что ее деятельность может оказывать влияние в регионах ее присутствия, и заявляет, что главным приоритетом для нее является забота о своих сотрудниках и жителях регионов присутствия.

Вклад Компании в развитие территории СЗФО

GRI 203-2

Деятельность компаний Группы «Россети» играет важную роль в жизнеобеспечении регионов присутствия. В связи с этим высокий уровень социальной ответственности перед обществом и его гражданами является традиционным приоритетом Компании.

При строительстве и реконструкции электросетевых объектов «Россети Северо-Запад» принимает оптимальные решения по проектированию и размещению объектов с учетом интересов собственников земель и местных сообществ, включая коренные малочисленные народы.

Компания заключает соглашения о сотрудничестве и социальном партнерстве с субъектами Российской Федерации. Так, в 2024 году подписано соглашения о сотрудничестве с Правительством Вологодской области.

Благотворительные проекты и волонтерские программы

Многолетняя традиция «Россети Северо-Запад» — проведение благотворительных акций

для воспитанников детских домов и интернатов. Сотрудники организуют сборы подарков и канцелярских принадлежностей, праздники для подшефных детских социальных учреждений. Кроме того, энергетики регулярно проводят познавательные уроки, в том числе в онлайн-формате.

Работники «Россети Северо-Запад» участвуют в благоустройстве воинских захоронений, посещают историко-мемориальные места, заботятся о подшефных воинских обелисках, участвуют в качестве волонтеров в региональных поисковых движениях.

Кроме того, сотрудники Компании — постоянные участники донорских акций.

СОХРАНЕНИЕ ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ И СОЗДАНИЕ БЕЗОПАСНЫХ УСЛОВИЙ ТРУДА¹



GRI 3-3, GRI 403-2, GRI 403-3, GRI 403-5, GRI 403-7

«Все объекты энергокомпании — это объекты повышенной опасности. Поэтому для нас главное — не жесткое выполнение плана «любой ценой», а организация безопасного выполнения работ. Повышение культуры безопасности предусматривает так называемый рискориентированный подход к работе. Это значит, что перед началом любой деятельности персонал продумывает свои действия. Они не допускают рискованного поведения — как своего, так и коллег».

Денис Ягодка

Первый заместитель Генерального директора — главный инженер ПАО «Россети Северо-Запад»



Система управления охраной труда (СУОТ) в ПАО «Россети Северо-Запад» функционирует в соответствии с требованиями Положения о системе управления охраной труда в Группе компаний «Россети», утвержденного приказом ПАО «Россети» от 21.09.2023 № 412 и принятого к исполнению приказом Общества от 14.12.2023 № 663от.

В соответствии с Политикой в области охраны труда Группы компаний «Россети»² Компания признает приоритетом сохранение жизни и здоровья сотрудников, работников подрядных организаций и посетителей.

Основные направления деятельности по охране труда:

- обеспечение безопасности технологических процессов и работы оборудования;



- улучшение условий охраны труда и снижение уровней профессиональных рисков;
- профилактика производственного травматизма;
- контроль за соблюдением требований охраны труда в процессе производственной деятельности;
- подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала;
- создание благоприятных санитарно-гигиенических условий на рабочих местах;
- специальная оценка условий труда и устранение/снижение воздействия на работников вредных и опасных факторов;
- обеспечение персонала специальной одеждой, обувью и другими СИЗ, средствами связи, аптечками, медикаментами, молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, смывающими и обезвреживающими средствами;
- проработка информационных писем, обзоров травматизма ПАО «Россети Северо-Запад», ПАО «Россети» и т. д.;
- предотвращение травматизма работников подрядных организаций и сторонних лиц на объектах электросетевого комплекса.

GRI 403-4

Компания гарантирует выделение необходимых ресурсов и создание условий для выполнения обязательств Политики, а также рассмотрение и поддержку любых инициатив работников Компании и других заинтересованных сторон, направленных на обеспечение безопасности и улучшение условий труда. Для сбора таких предложений в филиалах Компании установлены «Ящики доверия».

Для повышения культуры производства, вовлечения всего персонала в вопросы управления охраной труда и производственной безопасности действует Программа мероприятий по развитию культуры безопасности в ПАО «Россети Северо-Запад». В рамках этой программы в 2024 году проведены следующие мероприятия:

- разработаны календарные планы работы тренеров «нулевого травматизма», ведется реестр, разработан механизм денежной мотивации;
- семинар по реализации концепции «нулевого травматизма» для высших менеджеров и руководителей среднего звена;

- сессии по развитию концепции «нулевого травматизма» в филиалах;
- разработаны материалы по развитию культуры безопасности для обучения в корпоративном учебном центре; обучены 77 тренеров «нулевого травматизма»;
- групповые занятия по развитию культуры безопасности (тренинги, кейсы и др.) включены в проведение Дня охраны труда (один раз в квартал);
- выпущено четыре информационных листа «У руля безопасности»;
- разработано Положение и организовано проведение фотоконкурса «Скажи «Да!» охране труда»;
- смотр-конкурсы на лучшее состояние условий и охраны труда и лучшее противопожарное состояние;
- актуализирована Методика проведения поведенческого аудита безопасности, по программе ПАБ обучено 38 человек;
- открыт новостной блок «Осознанная безопасность» на внутреннем портале.

В ПАО «Россети Северо-Запад» действует Методика идентификации опасностей и оценки рисков профессионального здоровья и безопасности работников, которая распространяется на все режимы эксплуатации оборудования и регламенты работ. Для выявления наиболее опасных работ проводится сопряжение основных работ с идентифицированными опасностями.

Применение Методики позволяет определить неприемлемые и критические риски в области ОТиПБ и приоритетные направления планирования мероприятий по охране труда и снижению травматизма. На основании ранжирования разрабатываются планы управления рисками и конкретные мероприятия, такие как обучение водителей контраварийному вождению, отработка безопасных методов выполнения работ на учебно-тренировочных полигонах, использование противоскользких покрытий и т. д.).

Филиалы ПАО «Россети Северо-Запад» эксплуатируют 44 опасных производственных объекта (ОПО, в том числе 39 — IV класса опасности, 5 — III класса опасности), в составе которых находятся 412 технических устройств. Эксплуатация опасных производственных объектов III класса

опасности ведется на основании лицензии от 01.07.2016 № ВХ-00-016077 «Эксплуатация взрывопожароопасных и химически опасных производственных объектов I, II, III классов опасности» со сроком действия «бессрочно».

В 2024 году проводились следующие мероприятия по обеспечению требований промышленной безопасности:

- 148 экспертиз промышленной безопасности технических устройств, применяемых на ОПО (заключения экспертиз, препятствующие их дальнейшей эксплуатации, отсутствуют);
- 339 технических освидетельствований технических устройств, применяемых на ОПО;
- обязательное страхование гражданской ответственности владельца опасного объекта за причинение вреда в результате аварии;
- подготовка и аттестация 226 работников Компании, обучение с присвоением квалификации (профессии) 641 работника. Всего в Компании 4 528 работников, занятых эксплуатацией ОПО;
- обеспечение готовности к действиям по локализации и ликвидации последствий аварий на ОПО в соответствии с Планом мероприятий по локализации и ликвидации последствий аварий, а также с Планом по предупреждению и ликвидации разливов нефти и нефтепродуктов;
- расследование и учет аварий, инцидентов на ОПО в соответствии с Порядком проведения технического расследования и учета инцидентов, произошедших на опасных производственных объектах.

В 2024 году аварий и инцидентов на опасных производственных объектах не происходило.

Несчастные случаи, профессиональные заболевания, микротравмы (микроразрывы), а также другие случаи травмирования на рабочих местах, связанные с выполнением работы, подлежат расследованию и учету:

- расследование и учет несчастных случаев проводятся в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Положением об особенностях расследования

¹ Отчет по охране труда см. в [Приложении 19](#) к Годовому отчету.

² Утверждена приказом ПАО «Россети» от 21.09.2023 № 412 «Об утверждении Положения о системе управления охраной труда в компаниях Группы «Россети», принята к исполнению приказом ПАО «Россети Северо-Запад» от 14.12.2023 № 663от.

- несчастных случаев на производстве и в отдельных отраслях и организациях (утв. приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20.04.2022 № 223н);
- расследование и учет профессиональных заболеваний проводятся в соответствии с Порядком расследования и учета случаев профессиональных заболеваний работников (утв. Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.07.2022 № 1206);

- учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), проводятся в соответствии с Порядком учета микроповреждений (микротравм) работников.

В Компании действует утвержденное Положение о предупреждении нарушений требований охраны труда, направленное на повышение персональной ответственности и оперативное реагирование на нарушения требований при работах

в действующих электроустановках, на других объектах Компании и при эксплуатации транспортных средств.

GRI 403-4

Для координации действий руководства и представителей работников (членов ППО, уполномоченных по охране труда) по предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний во всех подразделениях Компании созданы Комитеты по охране труда.

ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ ТРАВМАТИЗМ

GRI 3-3, GRI 403-5, GRI 403-9

В филиалах, производственных отделениях Компании определены перечень работ, к которым предъявляются дополнительные (повышенные) требования безопасности, и перечни профессий (должностей), к которым предъявляются дополнительные (повышенные) требования безопасности.

Работники Компании, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с движением транспорта, проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности, для лиц в возрасте до 21 года – ежегодные) медицинские осмотры, психиатрические освидетельствования.

Поступившие информационные сообщения Компании, обзоры травматизма ПАО «Россети», Ростехнадзора и других оперативно прорабатываются с персоналом. Для сотрудников, отсутствующих по уважительной причине (отпуск, командировка, больничный лист) проработка материалов проводится после выхода на работу. Контроль за качеством проработки проводится в рамках дней охраны труда и внутренних проверок.

Дни охраны труда проводятся ежемесячно. Для обучения и проверки знаний персонала используются программные комплексы «Модус», «АСОП-Эксперт», «Олимп ОКС», а также робот-тренажер «Гоша».

Во всех производственных отделениях филиалов оборудованы кабинеты охраны труда, в структурных производственных подразделениях оформлены уголки/стенды по ОТ, информирующие работников об их правах, включая право на безопасные условия труда.

Компания организует производственный контроль за соблюдением санитарных и гигиенических норм на всех этапах деятельности.

С 2018 года в Компании не зарегистрировано случаев профессиональных заболеваний.

В Обществе пропагандируется здоровый образ жизни – работникам частично компенсируются абонементы в фитнес-клубы, арендуются спортивные залы для занятий спортом (футболом, волейболом и др.), сотрудники участвуют в городских спортивных турнирах и т. п.

1 385
мероприятий

по приведению рабочих мест в соответствие с нормами выполнено в 2024 году

GRI 403-3

Деятельность Компании сопряжена с высокими рисками, связанными с воздействием опасных и вредных производственных факторов, чрезвычайными ситуациями и человеческим фактором.

К основным факторам травматизма относятся:

- поражение электрическим током;
- падение с высоты;
- падение на поверхности;
- воздействие высокой температуры;
- движущийся автотранспорт;
- движущиеся, вращающиеся механизмы (грузоподъемные машины, станки и т. п.);
- воздействие окружающей среды с низкой и высокой температурой.

В 2024 году в Компании произошло семь несчастных случаев, при которых пострадали 12 человек. Из них три несчастных случая (два групповых) произошли в результате ДТП, два – из-за падения пострадавшего с высоты, один – в результате поражения электрическим током и один – из-за противоправных действий третьих лиц. Микроповреждений (микротравм) не зарегистрировано.

Несмотря на проводимую профилактическую работу, в отчетном году отмечался рост количества

несчастных случаев / пострадавших, но в то же время – снижение случаев смертельного травматизма. Был зафиксирован всего один несчастный случай со смертельным исходом (в Новгородском филиале), причем в действиях пострадавшего были

обнаружены признаки грубой неосторожности с установлением степени вины в размере 25 %.

Основные причины производственного травматизма:

- нарушение ПДД / нарушение ПДД сторонним лицом;

- прочие (ухудшение здоровья, личная неосторожность, невнимательность, поспешность);
- неудовлетворительная организация производства работ.

Несчастные случаи на производстве

Показатель	2022	2023	2024
Общее количество пострадавших при несчастных случаях, человек	7	5	12
Общее количество пострадавших со смертельным исходом, человек	0	3	1
Коэффициент частоты общего травматизма (на 1 тыс. работающих)	0,54	0,38	0,93
Коэффициент частоты смертельного травматизма (на 1 тыс. работающих)	0	0,23	0,077

Для усиления степени ответственности за несчастные случаи в систему материального стимулирования ведущих менеджеров Компании включен показатель «Отсутствие несчастных случаев на производстве».

Травматизм работников подрядных организаций

GRI 403-7

Работы подрядных организаций на объектах Компании проводятся в соответствии с Правилами работы

с персоналом в организациях электроэнергетики Российской Федерации, Правилами по охране труда при строительстве, реконструкции и ремонте, Правилами по охране труда при эксплуатации электроустановок.

Для минимизации возможных рисков травматизма работников подрядных организаций действует стандарт организации СТО 01-00.011.01-2022 «Организация безопасного производства работ персонала подрядных организаций и командированного персонала». В типовые формы договоров подряда, заключаемых ПАО «Россети

Северо-Запад» с подрядными организациями, включены разделы «Соблюдение требований охраны труда», «Штрафные санкции за нарушения, связанные с требованиями охраны труда».

В 2024 году несчастных случаев с работниками подрядных организаций на объектах электросетевого комплекса Компании не допущено.



ЗАТРАТЫ НА ОХРАНУ ТРУДА

Затраты на охрану труда в 2024 году выросли до 666 476,59 тыс. руб., что составляет 1,16 % суммы расходов (себестоимости) Компании и подтверждает исполнение требований ст. 225 Трудового кодекса Российской Федерации

«Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется в раз- мере не менее 0,2 % суммы затрат на производство продукции (работ, услуг)».

Затраты на охрану труда, млн руб.

Показатель	2022	2023	2024 (план)	2024 (факт)	2025
Израсходовано на мероприятия по охране труда, всего	580,6	614,9	657,6	666,5	785,2
В том числе:					
• на мероприятия по предупреждению несчастных случаев	22,2	30,1	37,8	20,0	25,5
• на проведение санитарно-гигиенических мероприятий по предупреждению заболеваний на производстве	109,1	102,1	113,5	87,8	68,9
• на мероприятия по общему улучшению условий труда	4,0	5,4	5,9	8,1	7,8
• на обеспечение работников средствами индивидуальной защиты	445,2	477,3	500,4	550,6	683

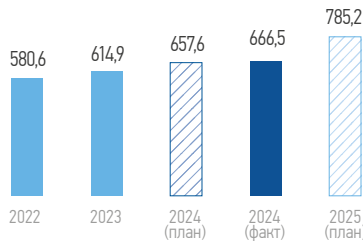
Удельные затраты на охрану труда в расчете на одного работника в 2024 году составили 51,53 тыс. руб., что превышает затраты предыдущего года на 9,6 %. При этом удельные затраты на обеспечение средствами индивидуальной защиты в расчете на одного работника выросли на 16,7 % до 42,57 тыс. руб.

Структура затрат на охрану труда и их величина в Компании стабильны. Затраты на охрану труда носят плановый характер. Увеличение расходов в 2024 году связано с ростом цен на спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты.

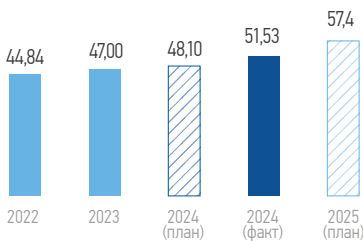
666,5
млн руб.

затраты на охрану труда
(+8,4 % к 2023 году)

Затраты на охрану труда, млн руб.



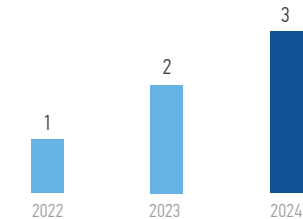
Удельные расходы на охрану труда в расчете на одного работающего, тыс. руб.



51,53
тыс. руб.

удельные расходы на охрану
труда в расчете на одного
работающего (+9,6 % к 2023 году)

Количество пожаров на объектах Компании, шт.



ИЗМЕНЕНИЕ КЛИМАТА

GRI 201-2

Основополагающий документ, идентифицирующий климатическую повестку для Компании, – Политика в области изменения климата ПАО «Россети» (далее – Политика), утвержденная решением Совета директоров от 29.12.2023 (протокол № 476/17) в качестве внутреннего документа ПАО «Россети Северо-Запад». Она дополняет Экологическую политику Компании и нацелена на систематизацию подходов в области изменения климата в процессе деятельности Компании.

При подготовке Политики Компания в том числе ориентировалась на международные стандарты раскрытия

финансовой информации, связанной с изменением климата TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures – Рабочая группа по вопросам раскрытия финансовой информации, связанной с изменением климата, при Совете по финансовой стабильности).

Электроэнергетика, как и другие отрасли, сталкивается с последствиями изменения климата: число опасных метеоявлений, влияющих на надежность электроснабжения, ежегодно растет. Поэтому Компания стремится минимизировать собственное влияние на окружающую среду и внести свой вклад в достижение углеродной нейтральности.

Как оператор магистрального и распределительного электросетевого комплекса на значительной части России, «Россети Северо-Запад» остро ощущает влияние климатических изменений на производственную деятельность и финансовые результаты. В связи с этим в Компании налажена работа по идентификации, учету и управлению рисками, вызванными изменением климата.

Компания выделяет две группы физических рисков: экстремальные погодные явления и необратимые климатические процессы.

Физические риски

Климатический фактор	Описание рисков	Механизм воздействия
Экстремальные погодные явления		
Увеличение скорости ветра и повторяемости опасных явлений (порывы, шквалы, смерчи и т. п.)	Подверженность сетевой инфраструктуры воздействию неблагоприятных факторов вследствие несоответствия условий проектным режимам	Аварии на ЛЭП, связанные с вибрацией, субколебаниями, перехлестом и обрывом проводов, а также повреждения опор и металлоконструкций
Увеличение повторяемости сильных гололедно-изморозевых отложений, налипания мокрого снега		Аварии на ЛЭП, связанные с провисанием, перехлестом и обрывом проводов, а также повреждения опор и металлоконструкций
Экстремальные осадки и наводнения	Подверженность сетевой инфраструктуры воздействию паводков Высокая обводненность, деформация рельефа	Затопление наземной инфраструктуры, повреждение оборудования. Учащение оползней, случаев разрушения оснований зданий и сооружений
Повышение повторяемости и интенсивности экстремальной жары, включая эффект городских островов тепла	Подверженность сетевой инфраструктуры воздействию экстремальной жары вследствие несоответствия условий проектным режимам Подверженность персонала воздействию погодных факторов	Аварии на ЛЭП, связанные с провисанием проводов; повреждение трансформаторных подстанций Более высокий уровень смертности, заболеваемости и утраты продуктивности среди персонала
Необратимые климатические процессы		
Деградация (оттаивание) вечной мерзлоты	Высокая подверженность строительных и коммуникаций сетевой инфраструктуры воздействию таяния вечной мерзлоты	Снижение несущей способности оснований зданий и сооружений, в том числе опор ЛЭП

Для снижения физических рисков в Обществе проводятся мероприятия по адаптации электросетевого хозяйства.