

Персонал

81,7% сотрудников

участники коллективных договоров
(по сравнению с 85,0% в 2023 году)

29,3%

доля женщин в трудовом коллективе
(по сравнению с 28,4% в 2023 году)

93 486 сотрудников

на конец 2024 года



- Кодекс корпоративной этики
- Политика по правам человека
- Политика многообразия и равных возможностей

Существенные темы

- Управление персоналом и вовлеченность сотрудников
- Социокультурное многообразие и равные возможности

Управление

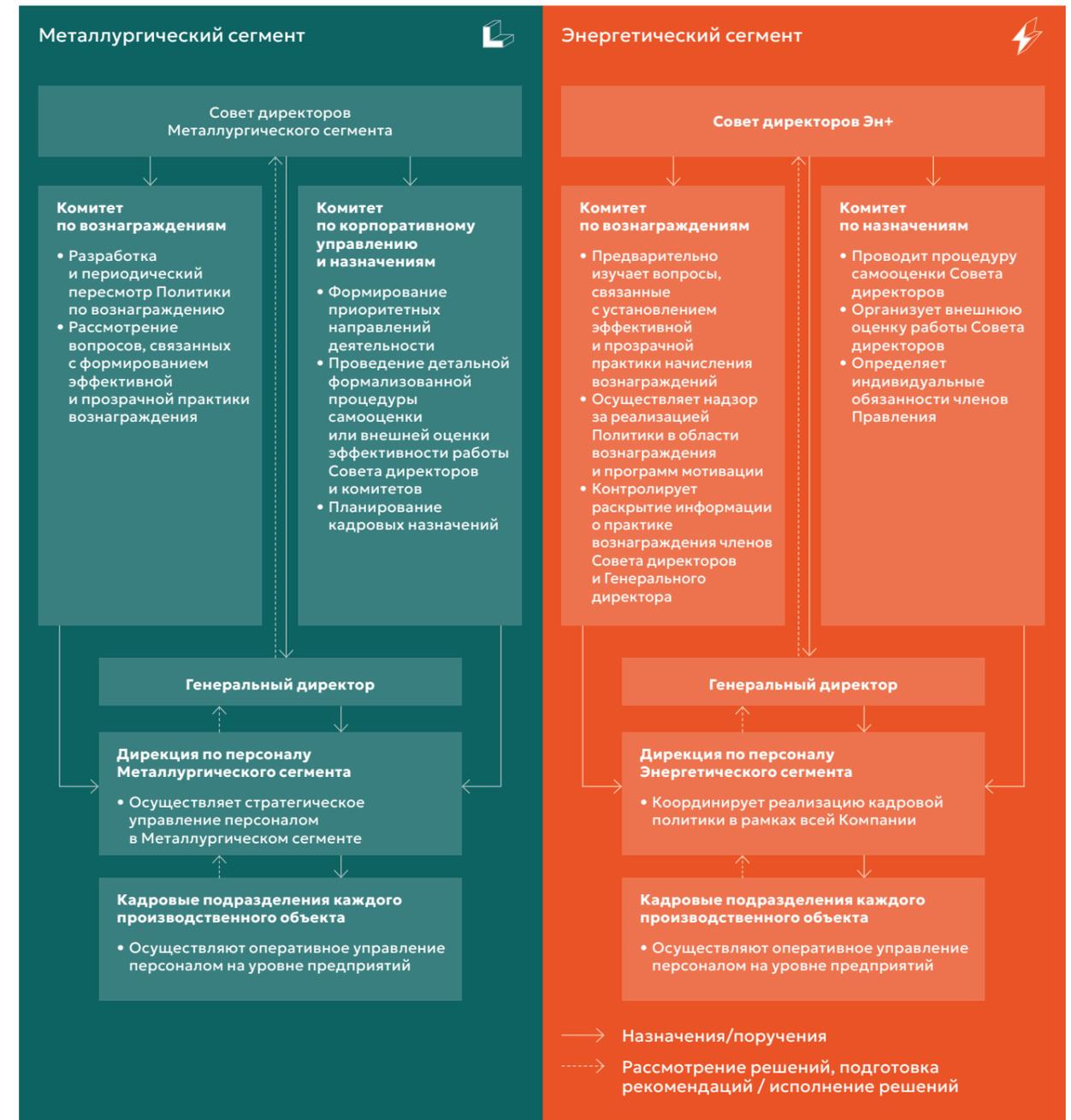
GRI 3-3, 2-27

Развитие и поддержка сотрудников — важная часть Стратегии Эн+. При управлении персоналом Эн+ следует Политике по правам человека, Политике многообразия и равных возможностей и Кодексу корпоративной этики Компании. Независимо от уровня должности, все сотрудники обязаны соблюдать положения этих документов. В то же время Компания ожидает, что ее партнеры

и поставщики также будут соблюдать принципы, указанные в политиках и Кодексе. Реализуя свою деятельность в регионах присутствия, Эн+ строго следует национальному трудовому законодательству. В 2024 году не было зафиксировано случаев нарушения трудового законодательства и внутренних политик Компании.

GRI 2-13

Структура управления персоналом



Стратегия

Эн+ предоставляет своим сотрудникам возможности для профессионального развития и социального благополучия:

- гарантирует конкурентоспособную оплату труда и дополнительные материальные вознаграждения;
- предоставляет возможности для обучения и повышения квалификации;
- предлагает расширенный пакет социальных гарантий;
- заботится о физическом и ментальном здоровье;
- формирует комфортную среду на рабочем месте.

Мотивация и оплата труда

Компания предлагает сотрудникам конкурентоспособную заработную плату, превышающую средние показатели рынка. Это положительно влияет на производительность и мотивацию персонала. Вознаграждение складывается из основной части и бонусных начислений, которые зависят от индивидуальных достижений каждого сотрудника. Система поощрений охватывает различные категории выплат:

- премии, распределяемые руководителями дочерних организаций;
- ежегодные, квартальные и ежемесячные премии;

- вознаграждения за участие в общественных инициативах Группы;
- поощрительные выплаты обладателям наград корпоративного, государственного или ведомственного уровня.

Размер годовой, квартальной и месячной премии зависит от того, насколько сотрудники выполняют ключевые показатели эффективности (КПЭ). Чтобы оценить результаты, Эн+ ежемесячно проводит мониторинг показателей, а сотрудники готовят ежеквартальные отчеты о выполненной работе на внутреннем портале UNIVER. Профессиональные навыки персонала оцениваются по методике SHL, включающей 32 индикатора. Индикаторы эффективности распределены по трем ключевым областям: «Управление персоналом», «Управление задачами» и «Управление собственным поведением».

Социальная поддержка

GRI 401-2

Эн+ предлагает сотрудникам расширенный пакет социальных льгот, превышающий законодательные требования. При этом Компания предоставляет равные социальные гарантии всем сотрудникам, независимо от формы трудового контракта.

Расходы на социальные программы и льготы, 2024 год, млн руб.



Программы социальной поддержки сотрудников и их семей

Программа поддержки	Описание
Льготная ипотечная программа и жилищная программа	Компания заботится о доступности и качестве жилищных условий для своих сотрудников. В Эн+ действует льготная ипотечная программа, компенсирующая сотрудникам, проработавшим более трех лет (более одного года в случае, если сотруднику менее 35 лет), 50% от суммы ежемесячного платежа. Металлургический сегмент с 2024 года согласовал запуск на предприятиях собственных жилищных фондов. В рамках развития этого направления предусмотрена закупка 150 квартир в городах ответственности Компании, которые переоборудуются под общежития и служебные квартиры
Санаторно-курортное лечение	Ежегодно Эн+ финансирует программы оздоровления сотрудников в санаториях, на курортах и в пансионатах, организует отдых детей сотрудников. Сотрудники раз в два-три года могут получить компенсацию в размере 80-90% от суммы путевки для себя и до 70% для членов семьи.
Поддержка родительства	Компания предоставляет материальную поддержку многодетным семьям и родителям школьников, обеспечивает детей сотрудников школьными наборами в рамках ежегодной акции «Собери ребенка в школу», а также подарками к Новому году. Дополнительно Эн+ выплачивает родителям детей с ОВЗ ежемесячное пособие в размере 10 тыс. руб. на каждого ребенка до 18 лет включительно. Возмещается оплата за посещение дошкольных учреждений
Оплата расходов на питание	Эн+ предоставляет субсидии на питание для всех сотрудников
Продвижение спорта и здорового образа жизни	Компания организует спортивные активности для сотрудников

GRI 403-6

Программа поддержки	Описание
Поддержание здоровья сотрудников	Компания реализует комплекс мероприятий с целью поддерживать здоровье сотрудников: предоставляет ДМС, развивает собственные медицинские центры, участвует в проекте Фонда социального страхования (ФСС) по предупреждению профессиональных заболеваний, проводит добровольную вакцинацию и программу профилактики сердечно-сосудистых заболеваний, предоставляет санаторно-курортный отдых
Поддержка пенсионеров	Эн+ частично компенсирует санаторно-курортное лечение для пенсионеров
Линия консультационных услуг «Добросервис»	Сотрудники могут обратиться на горячую линию центра поддержки персонала «Добросервис», чтобы получить психологическую и юридическую помощь, а также проконсультироваться по личным финансам. Менеджер по работе с клиентами предложит удобное время для консультации или, если вопрос срочный, обеспечит незамедлительную связь с экспертом. Услуга конфиденциальна и доступна круглосуточно. В 2024 году на линию поступило около 300 звонков и более 770 сообщений
Комнаты психологической разгрузки	Чтобы предотвратить выгорание и снизить стрессовые состояния, Компания создала сеть комнат психологической разгрузки на своих предприятиях. В этих комнатах сотрудники могут воспользоваться массажными креслами и специальными массажными очками, аромадифузорами, видео- и аудиоаппаратурой. В 2024 году работали 14 комнат психологической разгрузки. Открыты две новые комнаты в филиалах. В отчетном году комнатами воспользовались 3 555 сотрудников



GRI 2-30, 401-2, 407-1, SASB EM-MM-310a.1

Реализуя программы социальной поддержки, Эн+ выстраивает партнерские отношения с сотрудниками, внимательно прислушивается к их нуждам и предложениям. Группа поддерживает активный диалог с профсоюзными объединениями, заключает с ними коллективные соглашения. Эн+ не устанавливает

ограничения на участие сотрудников в подобных объединениях. В отчетном году в профсоюзах состояло 81,7% сотрудников Компании. Взаимодействие с сотрудниками также ведется через представительные органы: рабочие, женские и молодежные советы.

GRI 413-1

Деятельность рабочих, женских и молодежных советов

Совет	Деятельность
Женские советы	На предприятиях Группы функционируют женские советы, деятельность которых включает организацию мастер-классов, встречи с приглашенными спикерами и профориентационные мероприятия. В 2024 году совет женщин Красноярской ГЭС организовал и провел спортивные мероприятия, творческие мастер-классы, семейные командные игры, а также принял участие в общероссийской акции «Дарите книги с любовью!». Участницы совета продвигают семейные ценности и поддерживают сотрудниц Компании и их семьи
Рабочие советы	Рабочие советы выступают связующим звеном между сотрудниками и руководством в вопросах условий труда, развития производства и системы вознаграждений. Также они отвечают за организацию волонтерских инициатив и досуговых мероприятий для сотрудников
Молодежные советы	Молодежные советы вовлекают начинающих специалистов в процессы принятия корпоративных решений

Права человека

GRI 2-23, 406-1

В основе управления персоналом Эн+ лежит принцип недопущения дискриминации, который закреплен в Политике многообразия и равных возможностей. Компания гарантирует равный подход ко всем сотрудникам и отсутствие дискриминации.

Ключевые документы в области прав человека:

- Политика по правам человека;
- Политика многообразия и равных возможностей.

GRI 408-1, 409-1

Также Эн+ не допускает использования детского, принудительного или обязательного труда. В отчетном периоде не было зафиксировано случаев дискриминации и использования детского или принудительного труда. Группа

внимательно относится к соблюдению прав человека на собственных предприятиях и ожидает такого же подхода от своих партнеров.

GRI 410-1

За соблюдение прав человека в Компании отвечает отдел по работе с персоналом. Риски, связанные с правами человека, интегрированы в корпоративную систему управления рисками и регулярно оцениваются. Компания систематически проводит обучение сотрудников с целью распространить принципы в области прав человека. В 2024 году 100% сотрудников служб безопасности прошли обучение в области прав человека и их применения к вопросам безопасности. В 2024 году не было зафиксировано жалоб на нарушение трудовых прав.

 Подробнее о доступных механизмах сообщения о нарушениях см. в разделе «Корпоративная этика и комплаенс»

Обучение и развитие персонала

Для развития персонала Эн+ проводит разноплановые образовательные программы и мероприятия. В отчетном периоде среднее количество часов обучения на одного сотрудника

составило 49 часов. В 2024 году на программы обучения сотрудников Эн+ направил 994,5 млн руб. (10,7 млн долл. США).

Возможности по обучению и развитию

GRI 404-2

Проекты для школьников

Компания Эн+ приглашает в школы своих сотрудников, в том числе выпускников этих же школ, чтобы они поделились опытом, рассказали о деятельности Компании и карьерных возможностях для будущих специалистов. Также Эн+ проводит экскурсии на собственные предприятия, за отчетный период их посетили более 800 школьников.

В отчетном году проведена 14-я ежегодная Всероссийская олимпиада для школьников «13 элемент. Ахимия будущего» по естественно-научным предметам. За все время ее участниками стали более 44 тыс. школьников.



Привлечение студентов

Компания Эн+ активно сотрудничает с учебными заведениями, чтобы готовить молодых специалистов и привлекать студентов.

- **Академия ИТ:** в Энергетическом сегменте в 2024 году проведен набор четвертого потока. Обучение проходят: третий поток — 47 человек, четвертый поток — 60 человек. Осуществлен выпуск и трудоустройство второго потока на постоянной основе в ООО «Эн+ Диджитал» — 31 человек и четыре человека по срочному договору. В Металлургическом сегменте прошел третий поток Академии, на который зачислено 175 студентов.
- **Академия бизнеса:** Компания готовит специалистов по логистике, закупкам и продажам. По итогам первого модуля обучения в 2024 году 40 человек подписали целевые договоры.
- **Академия экономиста:** совместно с СФУ и УрФУ в отчетном году запущен новый курс по экономическому направлению, на который отобрано 17 студентов.
- **Стипендиальная программа:** талантливые студенты, обучающиеся в 57 отобранных учебных заведениях разной специализации, могут получать стипендию от Компании. Общее количество заявок, поступивших в рамках программы в 2024 году — 803 шт. По итогам конкурсного отбора 2024 года победителями стали 200 человек.
- **Целевое обучение:** Эн+ заключает целевые договоры со студентами российских вузов, выплачивая дополнительную ежемесячную стипендию. Выпускники трудоустраиваются в Компанию, 45 выпускников трудоустроены в 2024 году. Целевые договоры в 2024 году заключены с 77 студентами ИРНИТУ, БрГУ, ИргСХА, ИргУПС, ИГУ.
- **Грантовая программа:** 34 учебных учреждения приняли участие в ежегодной грантовой программе для студентов «Лаборатория энергетики». Программа направлена на поиск инновационных решений для предприятий Эн+. Лауреаты получили денежные призы из общего фонда в 1 млн руб.
- **Поддержка иностранных студентов:** Эн+ реализует международную образовательную программу, в рамках которой с 2011 года 160 студентов из Ямайки, Гвинеи и Гайаны получили высшее образование в СФУ, РУДН, УрФУ, УГТУ, МИИТ, МАДИ, МИСИС, КрасГМУ.

Обучение сотрудников

Компания Эн+ предоставляет широкие возможности для обучения и развития сотрудников.

- **Портал Univer:** корпоративный портал с 14 образовательными курсами, программами и системой оценки персонала.
- **Профессиональная подготовка:** обучение по 54 рабочим профессиям, повышение квалификации для руководителей и специалистов, тренажерная подготовка оперативного персонала ТЭЦ.
- **Льготное высшее образование:** программа софинансирования высшего образования для сотрудников в вузах-партнерах для сотрудников Эн+ с целью дальнейшей ротации и развития. В 2024 году проходят обучение 74 сотрудника, 26 из них прошли отбор на новый поток.
- **«Коммерсант 2024»:** корпоративная программа развития для укрепления кадрового резерва в управлении проектами, развитие навыков переговоров и эмоционального интеллекта (19 участников, 18 завершили программу).
- **Школа руководителя:** образовательные курсы для развития управленческих навыков (35 участников).
- **Школа финансиста:** дополнительные образовательные модули для сотрудников финансово-экономических служб (66 участников).
- **Школа юриста:** обучение для сотрудников юридических отделов (202 участника).
- **«Энергия права: инновации и решения для будущего»:** ежегодная конференция для юристов, посвященная темам роботизации, экологии, ГЧП и банкротству. В 2024 году конференция собрала 162 участника и 43 спикера, включала сессии и советы экспертов.

Обучение начинающих сотрудников

Компания Эн+ активно поддерживает развитие своих молодых специалистов посредством нескольких программ.

- **«Моя карьера 2.0»:** марафон развития в форме кейс-чемпионата, где под руководством экспертов Эн+ соревнуются команды, состоящие из начинающих специалистов. В 2024 году участие приняли 110 человек, а 20 уже зачислены в кадровый резерв.
- **«Лидеры нового времени»:** общекорпоративная программа для Эн+, РУСАЛ и ИСО по подготовке будущих лидеров в Компании. 61% сотрудников (из 298), проходящих обучение по программе, уже получили новое назначение. Первый выпуск «Лидеров» планируется в 2026 году.
- В Эн+ также действует система наставничества для начинающих специалистов. Наставники получают финансовую поддержку, проходят обучение, а блок по наставничеству включен в программу подготовки руководителей.

Партнерство с Федеральным проектом «Профессионалитет»

Федеральный проект «Профессионалитет» способствует формированию новой отраслевой модели подготовки специалистов с помощью интегрированных образовательно-производственных кластеров, которые объединяют профессиональные колледжи и ведущие промышленные предприятия соответствующих отраслей.

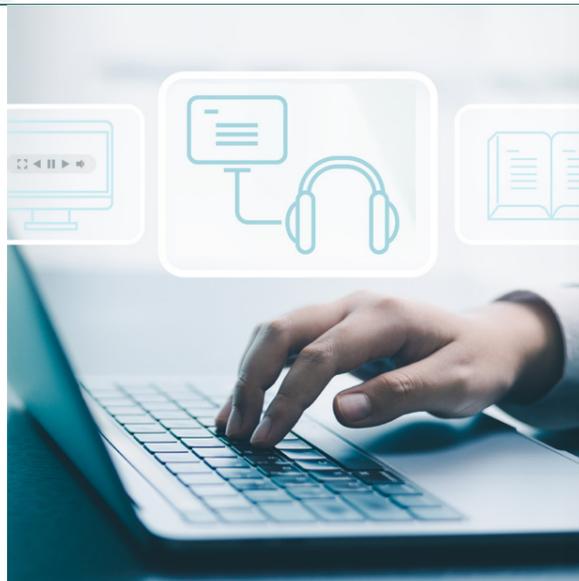
В рамках участия в проекте в 2023–2024 годах Компания направила инвестиции в размере 112,7 млн руб. (1,2 млн долл. США). В отчетном году в рамках программы Компания сотрудничала с 11 учебными заведениями по направлениям «Топливо-энергетический комплекс», «Информационные технологии», «Туризм и сфера услуг». В 2024 году набор на бюджетные места был полным, более 90 студентов планируют заключить целевые договоры с Энергетическим сегментом, около 2/3 студентов заключили целевой договор с Металлургическим сегментом.

Помимо различных программ образования, Компания также поддерживает развитие сотрудников, проводя ежегодный конкурс профессионального мастерства. Так, Эн+ ежегодно организует соревнования среди операционного персонала ТЭЦ. В 2024 году в них приняли участие 132 сотрудника, которые сформировали 12 команд. По итогам профессионального конкурса объявлены три победителя в командном зачете и 10 победителей в индивидуальном зачете «Лучший по профессии».

Управление рисками

Эн+ последовательно реализует комплекс превентивных мер, чтобы минимизировать потенциальные риски в области управления персоналом. Эти меры включают развернутую систему профессионального обучения и развития сотрудников, расширенный пакет социальных программ, повышение качества жизни в малых городах, включая медицинское обеспечение, образовательные программы, возможности для комфортного отдыха.

[Подробнее о рисках см. в разделе «Внутренний контроль и управление рисками»](#)



Показатели и цели

Ключевые цели на 2024 год

Цели	Статус	Прогресс в 2024 году
Обеспечить реализацию проекта «Студенчество»	Реализовано	По итогам конкурсного отбора 2024 года победителями стали 200 человек (в 2023 году — 177 человек) из 56 образовательных организаций России
Продолжить реализацию образовательной программы «Академия ИТ» при сотрудничестве с ИРНИТУ, ИГУ, БрГУ, СФУ в целях закрытия потребности в ИТ-персонале	Реализуется по плану	35 выпускников второго потока трудоустроены в Эн+, 47 участников третьего потока и 60 участников четвертого потока (который набран в 2024 году) проходят обучение
В рамках проекта «Профессионалитет» обеспечить выполнение утвержденного плана мероприятий, запустить обучение на базе Иркутского энергетического и Усть-Лабинского социально-педагогического колледжей	Реализовано	Обучение на базе целевых колледжей в кластерах ИТ и «Топливо-энергетический комплекс» запущено, заключено соглашение об открытии нового кластера — «Туризм и сфера услуг»
Реализовать проект «Лаборатория энергетики» с привлечением не менее 15 вузов и учреждений СПО	Реализовано	Студенты 34 учебных заведений привлечены к участию в ежегодном проекте, финал выявил три команды-победителя, чьи решения производственных кейсов рекомендованы к внедрению в Эн+
Обеспечить развитие программы «Лидеры Эн+» в соответствии с планом мероприятий	Реализовано	В 2024 году успешно завершились учебные модули «Руководитель как лидер» и «Лидер бизнеса»

GRI 2-7, SASB EM-MM-000.B

К концу 2024 года штат Эн+ насчитывал 93 486 сотрудников, что отражает рост на 3,7% по сравнению с предыдущим годом. Подавляющее большинство сотрудников трудоустроено на полную ставку (98,7%) и с заключением бессрочных контрактов (93,3%).

GRI 2-7, SASB EM-MM-000.B

Общая численность сотрудников на конец года, человек



GRI 202-2, 401-1

В структуре персонала женщины составляют 29,3%. Это обусловлено спецификой работы Группы, деятельность которой связана с законодательным запретом участия женщин в особо опасных видах производства. Из 18 147 новых сотрудников, принятых за отчетный период, доля женщин достигла 34%. Доля женщин в Совете директоров МКПАО «ЭН+ ГРУП» составила 33,3%. При подборе персонала Компания отдает приоритет местным кандидатам: в 2024 году доля руководителей из числа местного населения составила 93,4%.

Трудоустройство людей с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) — значимое направление кадровой политики Компании. В 2024 году их численность достигла 980 человек (1% от общего числа сотрудников).

GRI 2-8, SASB EM-MM-000.B

Помимо штатных сотрудников, Компания привлекает подрядчиков и субподрядчиков для выполнения строительных, ремонтных работ, технологических разработок, обучения персонала и маркетинговых задач.

GRI 2-7, 405-1

Гендерное разнообразие в 2024 году, %



GRI 2-7, 405-1

Персонал в разбивке по возрасту в 2024 году, %



[Подробнее о сотрудниках Эн+ с разбивкой по возрастным группам см. в приложении «Дополнительная ESG-информация»](#)

GRI 405-2

Соотношение базовой заработной платы женщин к базовой заработной плате мужчин на российских предприятиях в 2024 году



Средняя заработная плата сотрудников в России в 2024 году, руб.



Уровень вовлеченности и удовлетворенности сотрудников, %



Общие расходы на оплату труда в 2024 году достигли 170,9 млрд руб. (1,848 млрд долл. США). В 2024 году средняя заработная плата по Группе составила 113 824 руб. Соотношение зарплат мужчин и женщин составило 0,70 в Энергетическом сегменте и 0,58 в Metallургическом сегменте. Более высокий уровень базовой заработной платы у мужчин объясняется законодательными ограничениями, не допускающими женщин к работе на особо опасных производствах.

GRI 401-1

Эн+ принимает комплекс мер, чтобы снизить текучесть: от поддержания конкурентной заработной платы до предоставления сотрудникам дополнительной социальной поддержки. В отчетном году текучесть кадров составила 16,8%, это на 4 п. п. выше, чем в 2023 году.

Компания регулярно отслеживает уровень вовлеченности и удовлетворенности сотрудников. С этой целью Эн+ ежегодно проводит опрос «Твой голос» и один раз в два-три года — социальный опрос. В 2024 году в опросе «Твой голос» приняли участие 64 415 человек (69% от всего персонала).

GRI 404-3

Оценка производительности сотрудников — важная составляющая в системе управления персоналом Эн+. Компания анализирует выполнение КПЭ среди сотрудников. В 2024 году 9 859 (27%) сотрудников Энергетического сегмента прошли оценку эффективности и карьерного развития 9 боксов, по результатам которой 2 226 сотрудников включены в состав талантов Эн+.

Признание образовательных проектов

В 2024 году два образовательных проекта Эн+ заняли призовые места в различных конкурсах, в том числе:

- во Всероссийском конкурсе лучших практик трудоустройства молодежи Министерства труда России:
 - проект «Академия ИТ» занял первое место в номинации «Построение карьерной траектории молодого специалиста»;
 - проект «Энергошкола» занял второе место в номинации «Профорентация»;
- в конкурсе Росмолодежи:
 - Эн+ Университет вошел в топ-10 среди компаний в номинации «Вклад в молодость».



Планы на 2025 год и среднесрочную перспективу

- Запустить собственное производство цифрового обучения
- Обеспечить подачу трех заявок на участие в ФП «Профессионалитет»
- Обеспечить развитие программы «Лидеры Эн+»
- Обеспечить выполнение плана по обязательному обучению
- Обеспечить обучение сотрудников «северного куста» Эн+ через реализацию проекта «Филиал корпоративного университета в Братске»
- Разработать новые образовательные программы для сотрудников, в том числе для формирования корпоративной культуры, адаптации новых сотрудников, знакомства с бизнес-процессами, развития лидерства и менеджмента и поддержки профессионального роста