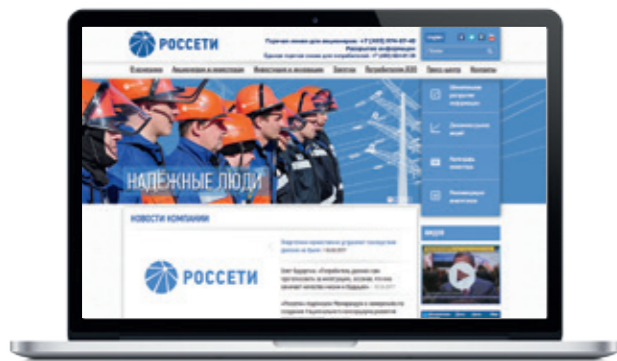


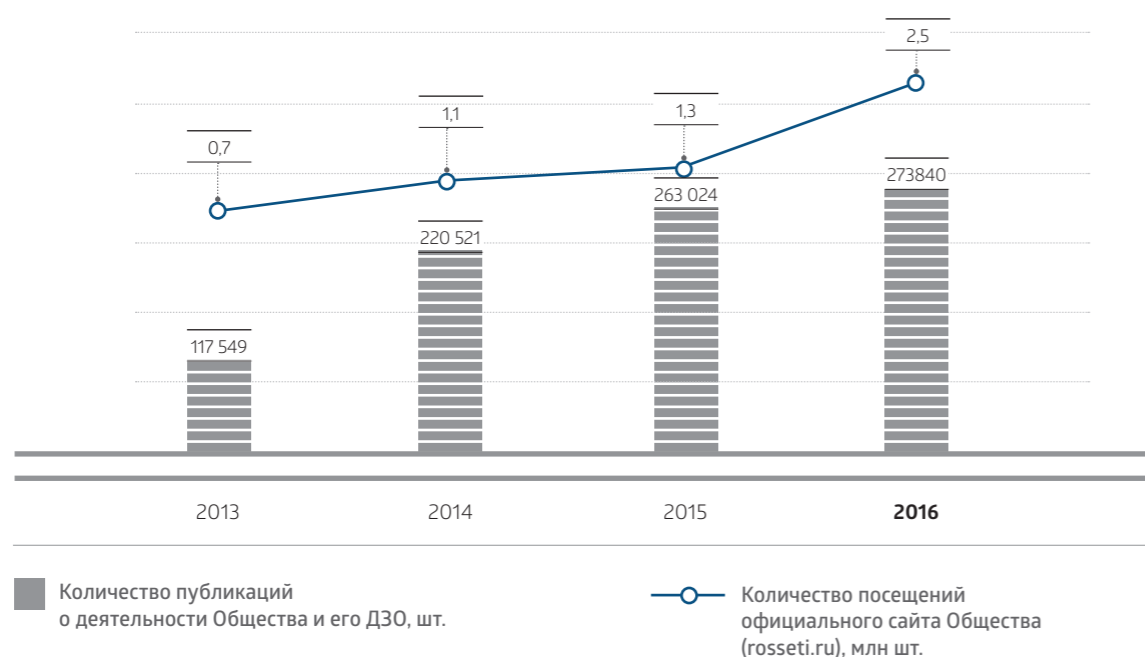
Взаимодействие с обществом

Важным инструментом единой коммуникационной политики ПАО «Россети» является официальный интернет сайт <http://rosseti.ru/>. Посещаемость сайта ежегодно увеличивается: в 2016 году сайт посетили 2,5 млн оригинальных пользователей (в 2015 году — около 1,3 млн). Таким образом, посещаемость ресурса за год выросла почти в два раза.



В 2016 году на 5% выросло количество публикаций о деятельности Общества и его ДЗО: было опубликовано 273 840 материалов (в 2015 году — 263 024 публикации). По мере роста узнаваемости ПАО «Россети» ежегодно увеличивается число упоминаний Компании в печатных и электронных СМИ. В 2016 году с упоминанием ПАО «Россети» вышло более 68,2 тыс. информационных материалов (60,2 тыс. — в 2015 году, 25,5 тыс. — в 2014 году), из них 44,3 тыс. — в федеральных СМИ. На телевидении и радио с упоминанием Компании вышло 447 сюжетов. Среди предприятий распределительного комплекса наибольшую медийную активность демонстрируют «МРСК Центра» (33 597 публикаций), «МРСК Центра и Приволжья» (33 133 публикации), «ФСК ЕЭС» (29 462 публикации), «МРСК Волги» (23 450 публикаций).

Динамика взаимодействия со СМИ ПАО «Россети»



В 2016 году в рамках взаимодействия со СМИ на объектах Группы было проведено 629 пресс-туров и других пресс-мероприятий, по итогам которых вышло 10 386 материалов. Россети проводят активную коммуникационную политику в социальных сетях: стремительно развиваются официальные аккаунты Компании в Facebook, VK, Twitter, Instagram и YouTube. Всего на информационные каналы в социальных сетях по состоянию на конец 2016 года были подписаны более 12 тыс. человек, а общий охват аудитории составил

около 75 тыс. пользователей. Таким образом, по сравнению с 2015 годом количество подписчиков увеличилось на 20%, а охват пользователей — на 87,5%. Россети намерены развивать конструктивный диалог с обществом. На 2017 год запланированы встречи руководства с профсоюзными организациями, взаимодействие с образовательными учреждениями, развитие системы профессиональных квалификаций, мониторинг нормативно-правовых актов, ведение активной коммуникационной политики.

Кадровая политика



ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ

Россети считают персонал важнейшим активом Компании. Как социально ответственный работодатель Россети стремятся создать все условия для безопасного труда, профессионального роста и раскрытия потенциала сотрудников. Кадровая и социальная политика направлена на поддержание и развитие персонала, а также на формирование привлекательного имиджа ПАО «Россети» среди потенциальных работников, клиентов и партнеров. Кадровая и социальная политика основана на следующих принципах:

- единство подходов к управлению персоналом в Группе компаний «Россети» с учетом региональной специфики функционирования компаний;
- формирование единого кадрового пространства в рамках Группы компаний «Россети»;
- создание условий для раскрытия потенциала работников;
- мотивация на эффективную деятельность, обеспечивающую, в том числе, рост производительности труда;
- недопустимость дискриминации;
- соблюдение принципов социального партнерства и ответственности, закрепленных Отраслевым тарифным соглашением в электроэнергетике.

На 2017 год в стратегических и программных документах Группы компаний «Россети» определены следующие цели в области управления персоналом:

- внедрение профессиональных стандартов в практику работы с персоналом;
- развитие взаимодействия с образовательными организациями по актуализации образовательных стандартов и программ, расширение форм и объемов практико-ориентированной подготовки кадров через механизмы дуальной подготовки, организация практик студентов, в том числе оплачиваемых, развитие движения студенческих отрядов;
- развитие системы корпоративного обучения, в том числе внедрение современных форм подготовки и развития сети корпоративных учебных центров;
- развитие сотрудничества с движением Ворлдскиллс, в том числе по организации и проведению открытых корпоративных чемпионатов профессионального мастерства;
- реализация молодежных проектов, направленных на раскрытие научного и творческого потенциала молодежи, в числе которых Международный молодежный энергетический форум и конкурс выпускных квалификационных работ;
- развитие системы мотивации персонала и социальных программ.



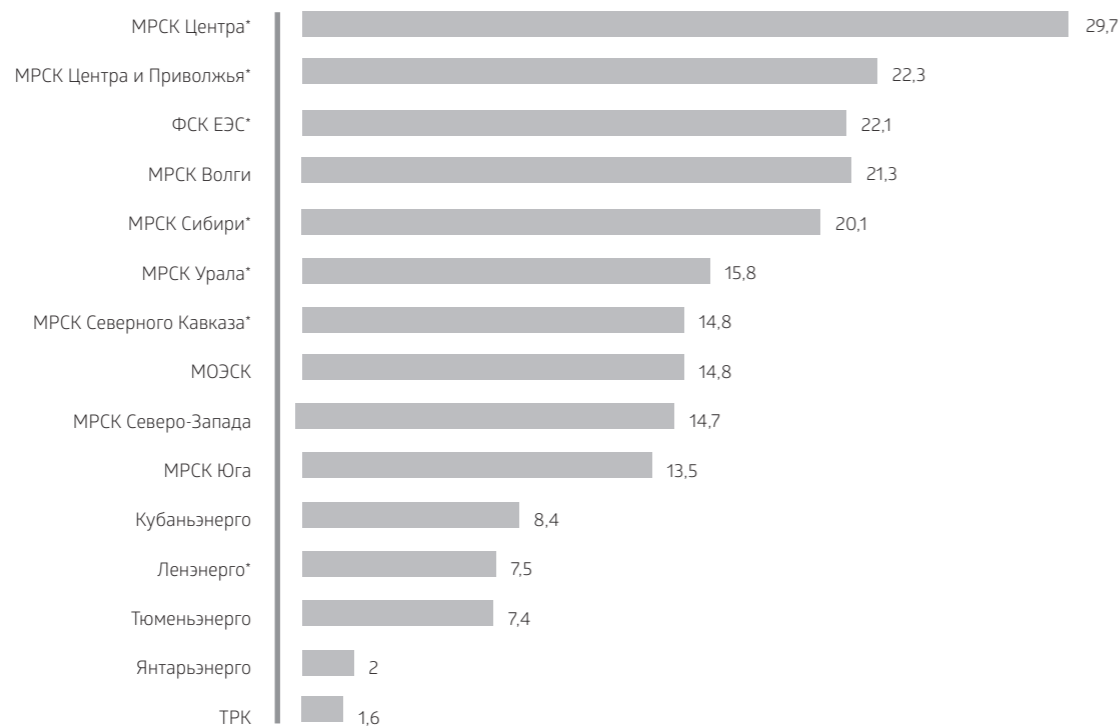
Бизнес-модель, стр. 24

Кадровая политика

ХАРАКТЕРИСТИКА ПЕРСОНАЛА

Среднесписочная численность в разбивке по ДЗО

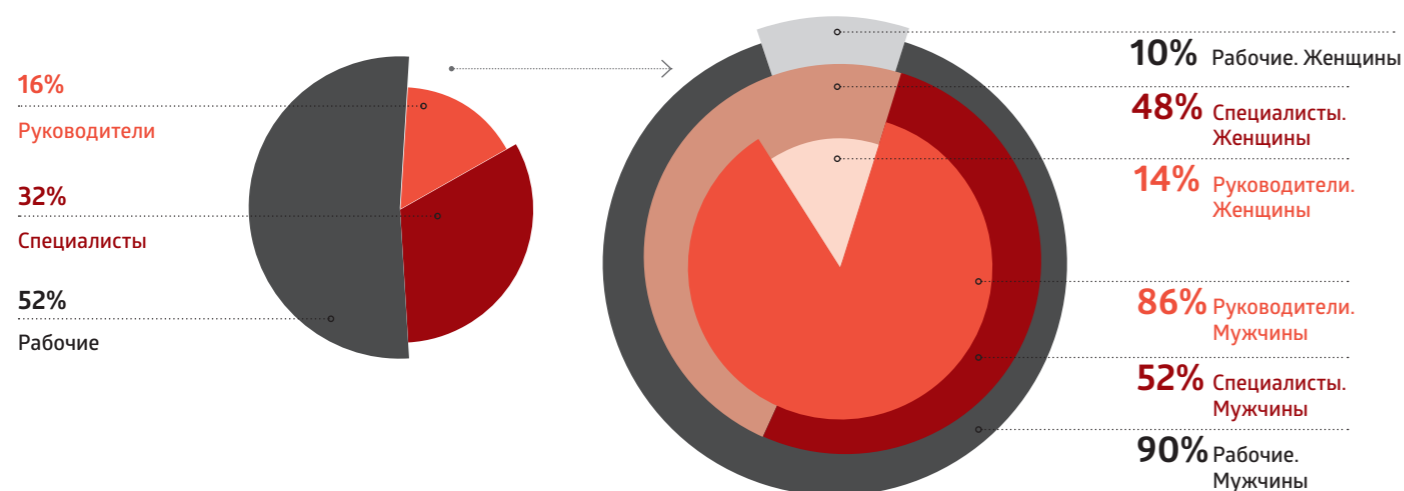
Среднесписочная численность работников электросетевых дочерних обществ ПАО «Россети» в 2016 году оставалась на уровне 2015 года и составила **216** тысяч человек.



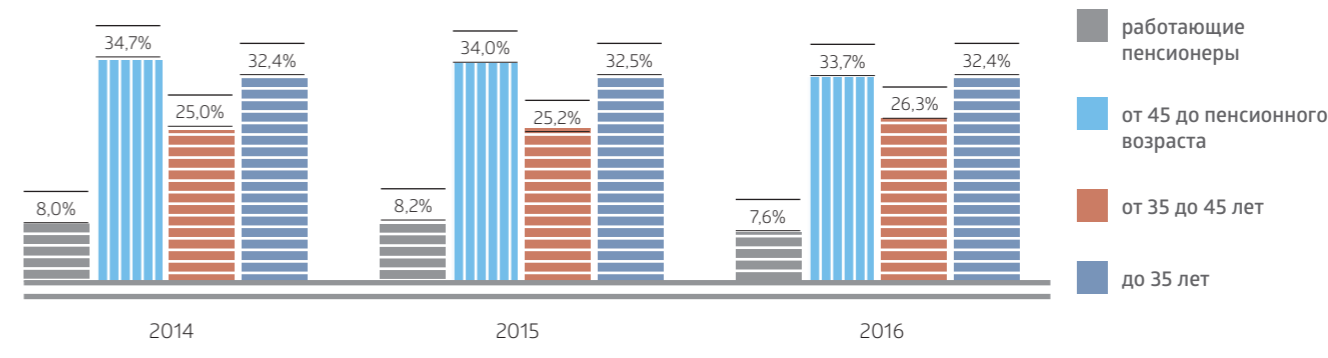
*включая численность электросетевых ВЗО и ДЗО, находящихся под управлением

Структура персонала по категориям в отчетном году также не изменилась, что обусловлено спецификой деятельности электросетевого комплекса, больше половины (52%) работников составляют рабочие, из них 77% — мужчины.

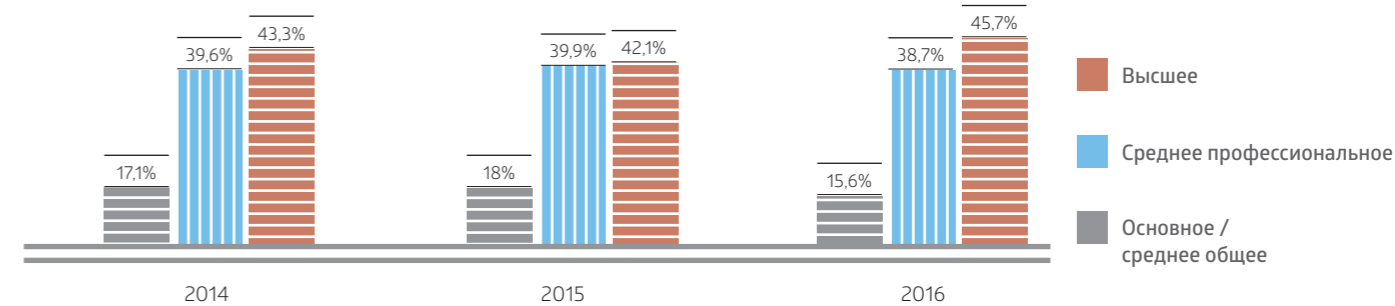
Структура персонала Группы компаний «Россети» по категориям и полу работников



Структура персонала Группы компаний «Россети» по возрасту



Структура работников Группы компаний «Россети» по уровню образования



Средний возраст работников Группы компаний «Россети» в 2016 году — 41,7 года (42 года — в 2015 году); при этом треть работников — молодежь до 35 лет. В отчетном году увеличилась доля работников с высшим и средним профессиональным образованием — с 42% до 46%.

Работу электросетевого комплекса обеспечивают высококвалифицированные стабильные трудовые коллективы. Уровень текучести кадров в 2016 году в целом по предприятиям Группы составил 4,5% (4,9% — в 2015 году), обеспеченность персоналом, в том числе производственным, поддерживалась на уровне 97%.

СИСТЕМА МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ

Россети уделяют большое внимание мотивации персонала — материальному и моральному стимулированию, а также социальной поддержке работников. Условия оплаты труда, основные компенсации, гарантии и льготы определяются положениями действующих коллективных договоров и других локальных актов. Существующая в Компании система мотивации персонала основана на выплате конкурентоспособной заработной платы и ее регулярном увеличении, а также гарантиях социальной защищенности работников. Система оплаты труда состоит из нескольких элементов:

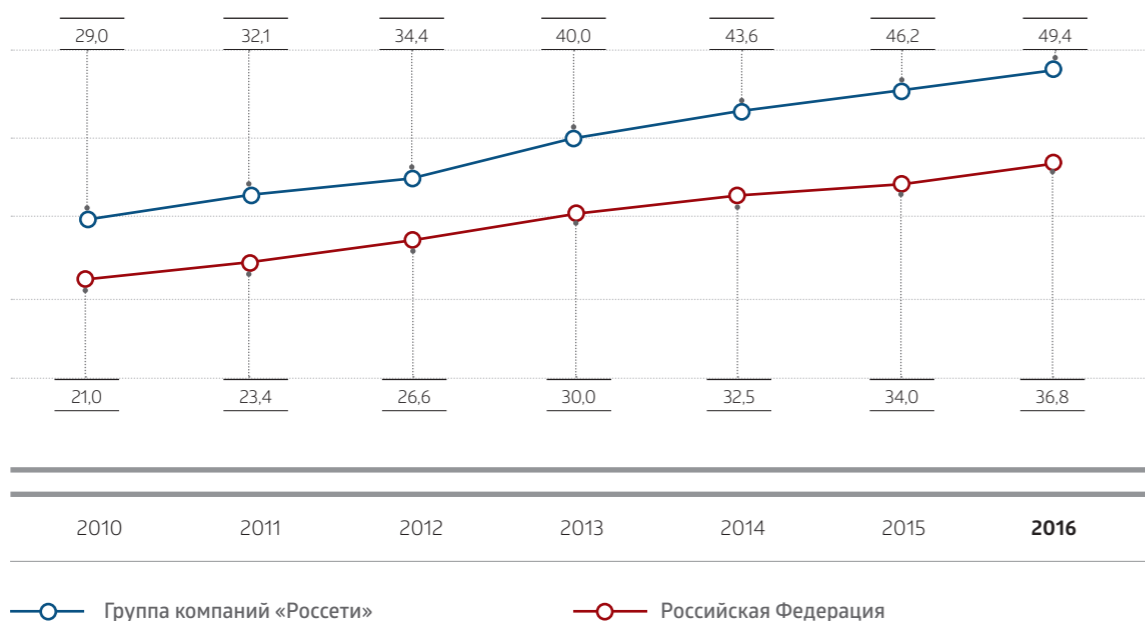
- минимальная месячная тарифная ставка рабочего 1 разряда — исходная величина для установления уровня оплаты труда по тарифным ставкам (должностным окладам);

- доплаты стимулирующего характера, надбавки за условия труда, а также выплаты за особые условия труда (разъездной характер работы, многосменный режим работы, работа в ночное время);
- премирование работников за выполнение ключевых показателей эффективности деятельности, а также за индивидуальные результаты труда;
- вознаграждение за выслугу лет;
- специальные виды премирования в случае успешной реализации приоритетных задач.

Величина заработной платы руководителей высшего звена напрямую связана с выполнением ими ключевых показателей эффективности и достижением целевых операционных результатов, финансовых показателей, а также реализацией инвестиционных программ, обеспечением необходимого уровня надежности электроснабжения и недопущением роста уровня производственного травматизма.

Кадровая политика

Среднемесячная заработная плата в электросетевом комплексе, тыс. руб.



Среднемесячная заработная плата работников Группы компаний «Россети» за 2016 год превысила средний размер заработной платы в Российской Федерации в 1,3 раза, достигнув 49,4 тыс. рублей. При этом среднемесячная заработная плата работников отдельных ДЗО превышает средний размер заработной платы в соответствующем регионе в 1,9 раза.

В 2016 году работники ДЗО получали такие социальные выплаты, как:

- материальная помощь при предоставлении очередного отпуска;
- поощрительные выплаты в связи с юбилейными датами и в случае вручения ведомственных и корпоративных наград;
- материальная помощь работникам в связи с рождением детей, заключением брака, смертью близких родственников;
- ежемесячные выплаты работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком.

Для достойного уровня жизни работников после выхода на пенсию Группа компаний «Россети» реализует Программу негосударственного пенсионного обеспечения, которая создает условия для эффективного решения кадровых вопросов, связанных с привлечением, удержанием и мотивацией персонала. При этом приоритет отдается корпоративной программе «Поддерживающая».

Поддержка ветеранов отрасли обеспечивает преемственность поколений и осуществляется через развитие движения наставничества, формирование династий, привлечение ветеранов к преподавательской деятельности и к участию в научно-практических конференциях. Ветеранское движение электросетевого комплекса курируется Координационным советом ветеранов. Советы ветеранов обществ объединяют около 60 тыс. человек, из них около 10 тыс. в настоящее время продолжают работать в отрасли. Около 3 тыс. человек являются участниками Великой Отечественной войны, тружениками тыла, жителями блокадного Ленинграда и бывшими малолетними узниками фашистских концлагерей. К юбилейным датам ветеранам оказывается материальная помощь, а также организуется санаторно-курортное лечение.

СИСТЕМА РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА

Одним из базовых элементов Кадровой и социальной политики компаний Группы Россети является система развития персонала, которая строится на принципах непрерывности, целесообразности, обоснованности. Поддержание и развитие профессиональных компетенций работников обеспечивается корпоративной системой подготовки персонала, которая использует различные формы обучения — корпоративные образовательные программы, вебинары, дни знаний, целевые проекты, направленные на выявление научного и инновационного потенциала работников. **Всего в программах подготовки, переподготовки и повышения квалификации с отрывом от работы в 2016 году приняли участие 107,6 тысяч человек — порядка 50% от среднесписочной численности компаний.** С учетом образовательных мероприятий, реализуемых на местах с привлечением, в качестве преподавателей и наставников, опытных работников, организации обучения с использованием тренажеров-симуляторов и дистанционных обучающими программами достигает 100%. Специфика деятельности электросетевого комплекса обуславливает объемы и регулярность проведения обучения в отношении производственного персонала — доля данной категории в числе работников, принявших участие в обучающих мероприятиях, составляет 89%. Основной базой подготовки производственного персонала является сеть корпоративных учебных центров. Это 32 лицензированных в области дополнительного профессионального образования учреждения с подразделениями в 39 регионах присутствия компаний Группы Россети, располагающих аудиторным фондом, лабораториями, тренировочными полигонами и техническими библиотеками. В 2016 году 58,2% обучающихся мероприятий было проведено в корпоративных учебных центрах. По основным профессиональным компетенциям электросетевого комплекса ежегодно проводятся конкурсы профессионального мастерства на региональном и межрегиональном уровнях. Россети являются активным участником движения Ворлдскиллс — осенью 2016 года был подписан договор об ассоциированном членстве Компании в Союзе «Ворлдскиллс Россия», но уже летом 2016 года был проведен первый открытый корпоративный чемпионат по стандартам Ворлдскиллс по компетенции «Обслуживание и ремонт оборудования релейной защиты и автоматики», а на III Национальном Чемпионате состоялась презентация новой

профессиональной компетенции электросетевого комплекса «Эксплуатация кабельных линий электропередачи». В целях своевременного замещения должностей квалифицированными кадрами, а также предоставления работникам возможностей получения нового опыта, поддержания их рабочей мотивации, осуществляется планирование карьеры работников. Кадровые резервы, как ключевой механизм построения карьеры, сформированы на всех уровнях управления — от района электрических сетей до электросетевого комплекса в целом и охватывают номенклатуру должностей от линейного руководителя до главы электросетевой компании. Численность актуализируемых на ежегодной основе кадровых резервов насчитывает порядка 15 тыс. человек. При удовлетворении потребностей компаний электросетевого комплекса в персонале приоритет отдается, прежде всего, действующим работникам — более 60% назначений на руководящие должности в 2016 году было обеспечено за счет внутренних кандидатов. Важным аспектом работы с кадровым резервом является развитие компетенций резервистов по индивидуальным программам подготовки и в рамках корпоративных образовательных проектов. В целях развития профессиональных и менеджерских компетенций членов управленческого кадрового резерва Группы компаний Россети в 2015-2016 годах реализована корпоративная интегрированная многомодульная программа «Развитие лидеров электросетевого комплекса» на базе Московской школы управления «Сколково», построенная на сочетании различных методов — лекции, симуляции, деловые игры, тренинги, проектная работа в группах с привлечением экспертов-практиков.

Презентация профессиональной компетенции электросетевого комплекса «Эксплуатация кабельных линий электропередачи»



Кадровая политика

НАГРАДЫ



В 2016 году за большие заслуги и особый вклад в развитие электросетевого комплекса России 4 099 работников ПАО «Россети» были отмечены государственными, ведомственными, отраслевыми и корпоративными наградами.

ВИД НАГРАД	ЧИСЛО НАГРАЖДЕННЫХ РАБОТНИКОВ
Государственные награды РФ	32, из них 15 работников поощрены Почетной грамотой и Благодарностью Президента Российской Федерации
Ведомственные награды Министерства РФ	968
Награды Общероссийского отраслевого объединения работодателей электроэнергетики	601
Корпоративные награды ПАО «Россети»	2 498

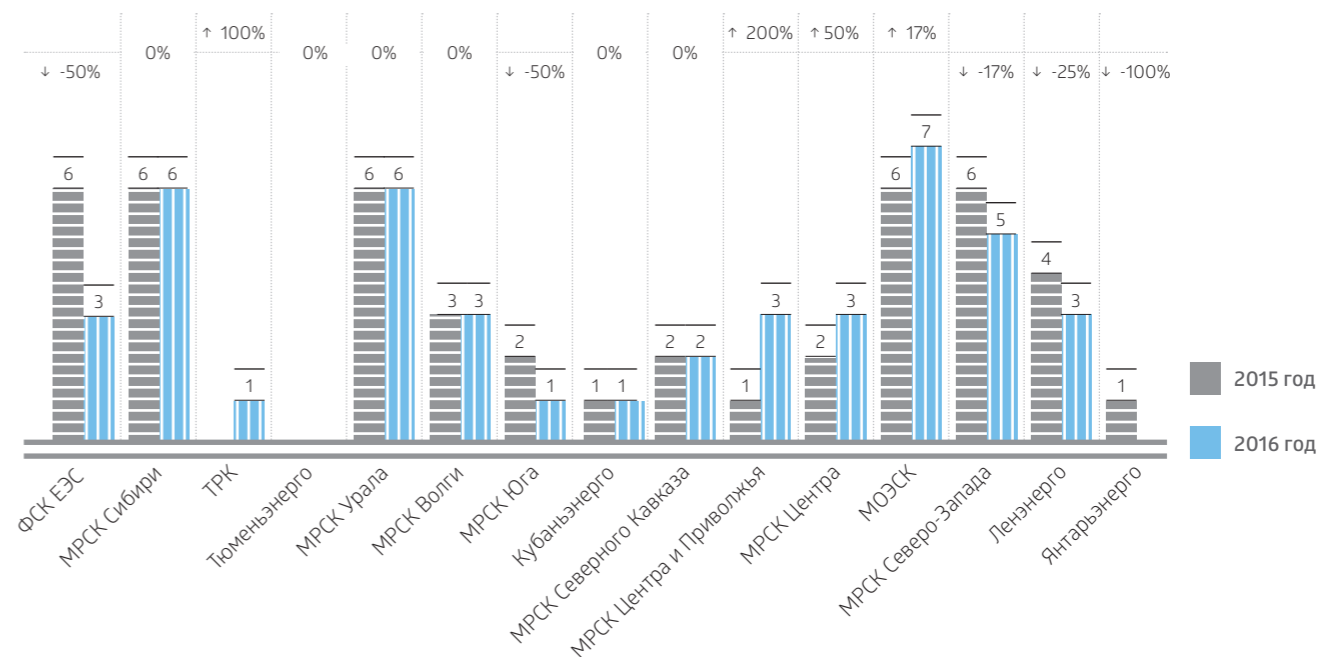
ОХРАНА ТРУДА

Россети считают своей основной задачей в области охраны труда сохранение жизни и здоровья работников. Система охраны труда ПАО «Россети» направлена на обеспечение безопасности работников на всех стадиях производственного процесса. С декабря 2015 года работу по охране труда и производственному контролю ведет Филиал ПАО «Россети» Центр технического надзора. Россети постоянно увеличивают инвестиции в мероприятия в области охраны труда. В 2016 году расходы ПАО «Россети» в этом направлении составили 3,74 млрд рублей, что на 10,4 % больше, чем в 2015 году (3,35 млрд рублей). Россети стремятся постоянно уменьшать количество несчастных случаев на производстве. В соответствии с Долгосрочной программой развития Общества до 2019 года риск производственного травматизма должен быть снижен на 10 %.

Для достижения этого показателя в Группе компаний «Россети» разработаны и утверждены комплексные программы по снижению рисков травматизма персонала ДЗО и сторонних лиц на объектах электросетевого комплекса. Контроль исполнения мероприятий, зафиксированных в этих программах, осуществляется при проверках рабочих мест, проведении дней охраны труда, целевых и комплексных проверках, выполняемых в рамках функционирования системы внутреннего технического контроля. Кроме того, в ДЗО ПАО «Россети» разработан и реализуется План-график ликвидации травмоопасного оборудования, интегрированный с планами ремонтных работ, работами по техническому обслуживанию, с инвестиционной программой и планами по техническому перевооружению и реконструкции.

В 2016 году по сравнению с 2015 годом на 9,8 % уменьшилось количество несчастных случаев. При этом общее количество пострадавших снизилось на 4,3 %, а пострадавших со смертельным исходом — на 24 %. Профессиональных заболеваний у сотрудников Группы в отчетном году выявлено не было.

Количество пострадавших работников ДЗО



Благодаря предпринимаемым в Компании системным мерам постоянно сокращается количество пострадавших от поражения электрическим током. В 2016 году пострадали 19 человек (в 2015 году — 19, в 2014 году — 21, в 2013 году — 26). Другая позитивная тенденция последних лет — снижение уровня производственного травматизма со смертельным исходом по следующим видам происшествий: — воздействие электрического тока — на 18 %; — ДТП — на 16,7 %; — падение пострадавшего с высоты — на 33,3 %; — утопление — на 50 %.

В соответствии с утвержденными в Компании едиными стандартами каждому работнику предоставляется полис ДМС. Кроме того, все сотрудники застрахованы от несчастных случаев и болезней за счет средств работодателя.

Корпоративная программа добровольного медицинского страхования включает для различных категорий работников следующие услуги: — амбулаторно-поликлиническая помощь (включая помощь на дому); — стоматологическая помощь; — экстренная и плановая стационарная помощь; — коммерческая скорая медицинская помощь; — «врач офиса» (оказание медицинских услуг непосредственно на предприятиях); — вакцинации (включая вакцинации от гриппа, клещевого энцефалита); Программа добровольного страхования персонала от несчастных случаев и болезней гарантирует выплату страховых возмещений работникам (родственникам) в случае смерти, заболеваний, получения травм, наступления инвалидности или экстренной госпитализации.

Кадровая политика

ВНУТРЕННИЕ КОММУНИКАЦИИ И ФОРМИРОВАНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ

В Группе компаний «Россети» действует прозрачная система внутрикорпоративных коммуникаций, направленная на повышение эффективности работы персонала и создание благоприятного психологического климата в коллективе. Результатом работы этой системы является достижение Компанией стратегических целей и формирование ее позитивного имиджа.

Основными каналами внутрикорпоративных коммуникаций в Группе компаний являются газета «Российские сети» и внутрикорпоративный портал.



→ Газета «Российские сети»

**Корпоративная газета «Российские сети»**

Газета «Российские сети» является одним из крупнейших корпоративных отраслевых изданий в России и выпускается в ПАО «Россети» с 2013 года один раз в месяц. Единовременный тираж федерального выпуска газеты составляет более 40 000 экземпляров, региональных вкладок дочерних предприятий, распространяющихся на всей территории присутствия Группы, — не менее 40 000 экземпляров. Издание также выходит в электронном формате, размещается на официальном интернет-сайте и внутрикорпоративном портале. Публикации в газете призваны информировать работников о приоритетных направлениях деятельности Компании и ДЗО. На страницах издания публикуются:

- заявления руководства;
- анализ трендов развития электросетевого комплекса;
- описание инновационных и технических разработок;

- перечень релевантных законодательных инициатив;
- новости о спортивных, культурных, экологических, просветительских и других корпоративных мероприятиях.

Особое внимание в газете уделяется таким темам, как:

- клиентоориентированность;
- профилактика электротравматизма;
- повышение платежной дисциплины;
- прозрачность закупочной деятельности;
- сотрудничество с субъектами малого и среднего бизнеса;
- импортозамещение;
- консолидация электросетевых активов.

В 2016 году корпоративная газета «Российские сети» была отмечена престижными наградами Всероссийского конкурса корпоративной прессы «Лучшее корпоративное медиа — 2016» и конкурса «КонТЭКст» в номинации корпоративная пресса и отраслевые СМИ.

Внутренний корпоративный портал

Одним из основных инструментов внутренних коммуникаций Компании является внутрикорпоративный портал. Интранет-ресурс позволяет управлять системой внутренних информационных ресурсов Компании, значительно упрощая коллективную работу над задачами, проектами и документами. В тестовом режиме портал был запущен в 2014 году, а полноценно заработал в 2015 году. С марта по декабрь 2015 года ресурс посетили около 71,5 тыс. человек. В 2016 году число работников, активно использующих ресурсы внутрикорпоративного портала, увеличилось на 24% и составило более 89 тыс. человек.

Главная страница портала содержит ссылки на ленту новостей о деятельности Группы, видеоблог, фотогалерею, актуальный номер корпоративной газеты, мониторинги и обзоры, оперативную информацию Ситуационно-аналитического центра. Кроме того, на портале доступен справочник сотрудников, сервис бронирования переговорных и заказа пропусков. Работники структурных подразделений с помощью сервисов портала могут организовать совместную деятельность коллег по Группе компаний «Россети».



Турнир по мини-футболу «Кубок Россети»

В апреле 2016 года состоялся первый турнир по мини-футболу «Кубок Россети», в котором приняли участие команды, представлявшие ПАО «Россети» и 15 ДЗО.

При подготовке к «Кубку Россети» для сотрудников Группы компаний были организованы дополнительные занятия спортом, а сам турнир привлек внимание работников к здоровому образу жизни и пользе физической культуры, а также укрепил корпоративные и дружеские связи между коллегами из разных регионов страны. По результатам опроса участников и зрителей принято решение сделать турнир «Кубок Россети» ежегодным.