



ПРОГРАММА ПОДДЕРЖКИ МНОГООБРАЗИЯ

«Энел Россия» является генерирующей компанией и ключевым активом Группы Enel. Компания представлена в пяти регионах в России: Ставропольском крае и Тверской, Свердловской, Мурманской, Ростовской областях. Помимо тепловых электростанций, «Энел Россия» активно занимается развитием ветроэнергетики. Общий объём инвестиций «Энел Россия» в три планируемых ветропарка составит порядка 495 млн евро, что подчёркивает чёткое стремление компании диверсифицировать портфель генерации с помощью технологий с нулевыми выбросами в атмосферу. Численность персонала – более 2,4 тыс. чел.

Генеральный директор - ПАЛАШАНО ВИЛАМАНЬЯ КАРЛО



В Плане по устойчивому развитию на 2019–2023 гг. «Энел Россия» подтверждает взятые на себя обязательства и делает акцент на экологическое и социальное взаимодействие и управленческие практики. План неразрывно связан с корпоративным стратегическим бизнес-планом и охватывает все существенные для компании области деятельности. Исполнение плана оценивается ежегодно и на основе полученной оценки, а также с учётом меняющейся конъюнктуры проводится его корректировка.

Соблюдение прав человека, принципы недискриминации, равных возможностей и многообразия лежат в основе корпоративной культуры и являются основой стратегии компании, ориентированной на инновации и устойчивое развитие.

Одна из важных задач компании – отвечать требованиям постоянно изменяющегося мира, в котором всё ещё существуют значительные социальные, экономические и культурные различия. Осуществление деятельности с соблюдением прав человека обеспечивает достойные условия труда и создаёт благоприятный психологический климат в коллективе. Это, в свою очередь, ведёт к повышению производительности, вовлечённости персонала, а, следовательно, повышению конкурентоспособности компании.

В целях интеграции в процедуры компании предложенных ООН «Руководящих принципов предпринимательской деятельности в аспекте прав человека» Совет директоров в сентябре 2013 г. утвердил Политику соблюдения прав человека. В 2018 г. запущен обучающий онлайн-курс по вопросам соблюдения прав человека. Прохождение курса обязательно для всех сотрудников, контроль за выполнением

осуществляется группой по обучению. Также проводятся регулярные проверки внутренним аудитом. За 2018– 2019 гг. онлайн-курс прошли 1130 работников в России, что составило 373 часа обучения.

Для реализации корпоративной стратегии компания активно внедряет инновационные технологические решения (VR, IoT, Big Data). Так, создание цифровых хабов и применение Agile-подходов придало новый мощный импульс для дальнейшего развития инструментов и сервисов: на новый уровень выведена цифровизация управления генерацией в направлении поддержки оперативной работы, аналитической отчётности и интерактивного мониторинга. Используются новые технологии обучения сотрудников: «обучение в мобильном приложении», система дистанционного обучения.



Политика многообразия – составная часть успешного социально ответственного бизнеса. В основе фундаментальных ценностей компании – уважение к разнообразию культур и недопущение дискриминации.

В «Энел Россия» перспективы продвижения на ключевые управленческие позиции в равных условиях имеют как мужчины, так и женщины. В настоящий момент в первой линии подчинения генерального директора находятся 5 женщин-руководителей, что составляет 35,71 % от общего числа (всего в прямом подчинении генерального директора находятся 14 руководителей).

Группа Enel регулярно занимает ведущие позиции в международных индексах и рейтингах устойчивого развития, в том числе в индексе многообразия и включённости агентства Thomson Reuters (the Thomson Reuters Diversity & Inclusion Index) и индексе, оценивающем гендерное равенство, Equileap's Top.

В январе 2020 г. компания Enel впервые вошла в Индекс гендерного равенства Bloomberg (GEI) и стала одной из 325 ведущих компаний, отобранных среди почти 6 тыс., котирующихся на бирже в 84 странах, на основе оценки раскрытия информации и реализации инициатив по гендерному равенству. Также на Всемирном экономическом форуме в Давосе было объявлено, что Enel вошла в рейтинг Corporate Knights Global 100 самых устойчивых корпораций в мире, заняв 8-е место в общем списке.

С целью поддержки баланса рабочей и личной жизни, а также в рамках программы «Материнство и отцовство» в компании представляется возможность удалённой работы и гибкого графика для отдельных категорий работников. Также осуществляется поддержка и адаптация родителей по возвращении из отпуска по уходу за ребёнком.

При привлечении детей к обучению и достойной работе по техническим специальностям и профессиям фокус внимания обращён на привлечение девочек для постепенного восстановления гендерного баланса. С этой целью проводится

профориентационная работа с молодёжью, так, читаются обзорные лекции, проводятся экскурсии для школьников и студентов вузов, организованы курсы по робототехнике. Для студентов «Энел Россия» осуществляет поддержку учебной программы STEM, основанной на идее обучения студентов по четырём конкретным дисциплинам (наука, технологии, инжиниринг и математика), также с фокусировкой на привлечение девушек в профессию. В августе 2019 г. была проведена экскурсия для участников проекта «Лето моей карьеры» (тема встречи – знакомство с традиционной и возобновляемой энергетикой в целом и с работой компании в частности). Проводятся информационные встречи со студентами.

В компании работают сотрудники разных возрастов, здесь запрещена любая дискриминация на основе возраста, но возрастной аспект играет здесь ключевую роль при обмене знаниями и обучении.

Активно развивается практика назначения на роль внутреннего тренера работников моложе 35 лет и старше 50 лет, что полностью подтверждает уважение ко всем возрастам. В настоящее время количество внутренних тренеров: молодых до 30 лет – 1 чел. с охватом 7 участников; старше 50 лет – 8 чел. с охватом 283 участника.

Несмотря на специфику деятельности, в компании создаются рабочие места для людей с инвалидностью. Так, на конец 2019 г. в ПАО «Энел Россия» трудоустроено 10 сотрудников II и III групп инвалидности.

Существующая практика проведения ежегодной недели многообразия затрагивает такие важные темы, как поддержка работников с ограниченными возможностями, истории успеха женщин-руководителей, обмен опытом между молодыми и заслуженными работниками, мастер-классы для родителей. В тематике Недели многообразия – 2019 были различные мероприятия:

- проведение вебинаров для сотрудников-родителей на темы коммуникации с детьми разных возрастов;
- круглый стол «Стереотипы профессий»;
- кампания по обмену опытом между сотрудниками разных поколений на тему цифровой трансформации;
- неформальная встреча менеджера с молодёжью;
- воркшоп по теме «Удалённая работа»;
- рождественская ярмарка благотворительного фонда;
- встреча с представителем организации, которая помогает женщинам, подвергшимся насилию.



Результаты программы оцениваются не только в количественных показателях, но и в качественных проявлениях. Реализация программы позволила повысить осведомлённость сотрудников о принципах многообразия, укрепила толерантность и недопущение дискриминации. Воплощаются основные положения принятой политики многообразия через проведение соответствующих мероприятий в области найма, обучения, развития сотрудников. На сегодняшний день программа не является завершённой, планируется продолжение работы и расширение используемых инструментов для поддержки многообразия.



2019 г.