

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Ключевыми целями кадровой политики «Россети Урал», призванными обеспечить достижение стратегических целей Обществе и электросетевого комплекса в целом 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 Обществом задач
- Своевременное обеспечение потребностей Общества в персонале требуемой квалификации
- Обеспечение эффективности деятельности персонала, рост производительности труда в Обществе

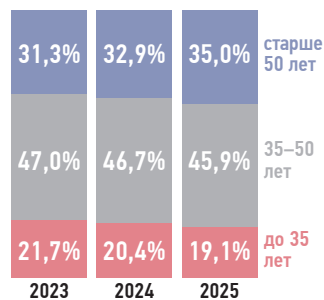
Среднесписочная численность персонала ПАО «Россети Урал» в 2025 составила 14 609 чел (-0,5% к 2024). Снижение среднесписочной численности ПАО «Россети Урал» обусловлено естественным движением персонала.

Укомплектованность персоналом Общества на 31.12.2025 составила 93%. Уровень активной текучести составил 4,8%.

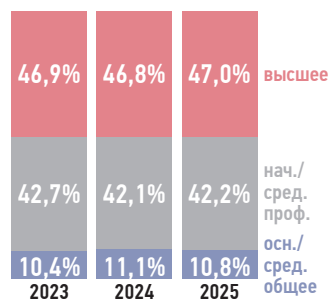
Средний возраст работников в 2025 составил 44,4 года, что выше, чем в 2024 (43,5 года). В структуре персонала в 2024 основную долю составляет персонал в возрасте до 50 лет — 65%.

Персонал Общества характеризуется высоким уровнем квалификации работников: 89,2% работников имеют профессиональное образование.

Структура персонала по возрасту за 2023–2025

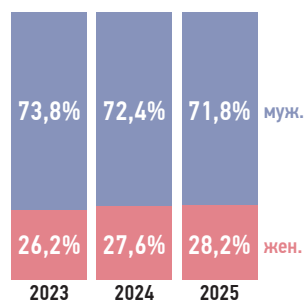


Структура персонала по уровню образования за 2023–2025

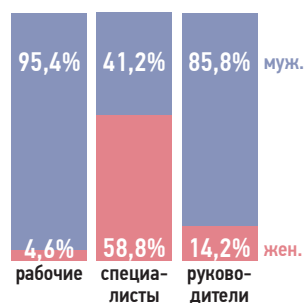


Гендерный состав работников Общества соответствует типичному для электросетевых компаний соотношению персонала. По состоянию на 31 декабря 2025, доля мужчин, работающих в Обществе, составляет 71,8%, женщин — 28,2%.

Структура гендерного состава персонала за 2023–2025



Структура гендерного состава персонала по категориям в 2025



Обучение и развитие персонала

Доля работников ПАО «Россети Урал», принявших участие в обучающих мероприятиях с отрывом от работы — 98,8% от среднесписочной численности персонала: 14 438 человек (43 766 человеко-курсов), что превышает ключевой показатель кадровой и социальной политики ПАО «Россети Урал» (30%). Наибольшую долю среди обученных занимает производственный персонал — 87,5% или 12 627 человек (37 348 человеко-курсов), включая вспомогательный персонал (34 человека или 78 человеко-курсов). Фактические затраты ПАО «Россети Урал» на подготовку персонала в 2025 составили 114 621,40 тыс. руб., из них 68 188,33 тыс. руб. на подготовку персонала на базе корпоративного учебного центра. В 2024 на подготовку персонала было направлено 124 836,78 тыс. руб., из них 67 528,24 тыс. руб. — затраты на корпоративный учебный центр. В целях своевременного замещения вакантных руководящих должностей, а также выявления, удержания и развития высокопотенциальных работников в Обществе осуществляется планирование карьеры работников. Формирование управленческого кадрового резерва обеспечивает равные возможности для карьерных продвижений внутри Обществе, а также горизонтальной и вертикальной

ротации. Системная подготовка работников, развитие их профессиональных и управленческих компетенций, необходимых для успешного выполнения обязанностей целевой должности, осуществляется через работу с управленческими кадровыми резервами Обществе. В состав управленческого кадрового резерва вошли 253 наиболее перспективных работника, обеспеченность целевых управленческих должностей кадровым резервом на конец отчетного периода составила 102%. В рамках работы по развитию управленческого кадрового резерва были реализованы мероприятия по привлечению резервистов к выполнению задач, способствующих развитию компетенций, необходимых для замещения целевой должности, а также направление резервистов на образовательные программы развития управленческих и профессиональных компетенций. Коэффициент обученных резервистов в 2025 составляет 99% (251 резервист). Коэффициент замещения вакантных руководящих целевых позиций резервистами составляет 27%, из 104 закрытых вакантных руководящих позиций в 2025 28 закрыто резервистами. Коэффициент продвижения резервистов составляет 33%, из 33 ротированных работников на целевые позиции в 2025, 11 замещено резервистами.

Система вознаграждения персонала

В «Россети Урал» реализуется принцип вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности и качества выполняемой работы. Порядок оплаты труда работников Общества регулируется единым Положением об оплате труда, в полном соответствии с действующим законодательством РФ в сфере оплаты труда, и основывается на следующих принципах:

- равная оплата за равный труд
- обоснованное соотношение уровня заработной платы различных категорий работников в зависимости от сложности и квалификации
- создание равных возможностей для роста заработной платы у всех категорий работников

Социальная политика

Социально-трудовые отношения в Обществе регулируются Коллективным договором ПАО «Россети Урал». В основе социальной политики Общества лежит принцип социального партнерства. Стороны социального партнерства на паритетной основе реализуют совместные проекты в интересах Работодателя и Работников, осуществляют совместный контроль за исполнением Коллективного договора. Основными целями социальной политики Общества являются: забота о работниках Общества, членах их семей, о ветеранах Общества; создание имиджа социально-ответственного предприятия для привлечения и сохранения квалифицированных кадров; создание благоприятной рабочей атмосферы; обеспечение достойного уровня жизни работников Общества в пенсионном возрасте.

В социальной программе Общества определены социально значимые проекты, мероприятия по их реализации и источники финансирования. Программа включает в себя следующие направления:

Добровольное страхование работников

Для обеспечения сотрудников качественным и своевременным

медицинским обслуживанием в соответствии с Положением об обеспечении страховой защиты, утвержденным Советом директоров ПАО «Россети

оснований, создать условия для эффективного решения кадровых вопросов, связанных с привлечением, удержанием и мотивацией персонала.



Урал», каждый работник Общества застрахован по договору добровольного медицинского страхования. Комплексная программа ДМС гарантирует своевременное и качественное предоставление медицинских услуг. Корпоративные программы включают широкий спектр услуг в ведущих государственных, ведомственных и коммерческих медицинских учреждениях на территории присутствия компании. Страхование от несчастных случаев (НС) распространяется на период выполнения трудовых обязанностей и предусматривает выплаты работникам (или выгодоприобретателям) при утрате трудоспособности, ухудшении здоровья или смерти в результате несчастного случая.

Негосударственное пенсионное обеспечение работников

Негосударственное пенсионное обеспечение работников Общества осуществляется на основании договора с АО «НПФ ВТБ Пенсионный фонд» и Программы НПО, которая утверждается ежегодно Советом директоров Общества. Программа НПО призвана обеспечить достойный уровень жизни работников при достижении пенсионных

Награждение работников государственными, ведомственными, корпоративными наградами

За достижение высоких результатов в труде, большой вклад в совершенствование и развитие электросетевого комплекса Урала 2 262 работника Общества были поощрены в 2025 государственными, ведомственными, отраслевыми и корпоративными наградами, в т.ч. государственной наградой (5 работников), ведомственными наградами (170 работников), наградами Ассоциации «ЭРА России» (58 работников), корпоративными наградами (2 029 работников).

Корпоративная поддержка работников в улучшении жилищных условий

В 2025 в соответствии с Положением о корпоративной поддержке работников Общества в улучшении жилищных условий 265 работников получили корпоративную поддержку в улучшении жилищных условий в виде компенсации процентов по ипотечным кредитам.

Работа с ветеранами энергетики

Особое внимание в Обществе уделяется работе с ветеранами. В Обществе работает Координационный



Совет ветеранов, который контролирует и организует работу Советов ветеранов филиалов. Координационный Совет ветеранов объединяет 5732 неработающих пенсионера Общества.

В 2025 Общество продолжило деятельность по поддержанию здоровья ветеранов, пенсионеров производственных отделений. Неработающие пенсионеры активно участвовали в спортивных соревнованиях по лыжам, легкой атлетике, мини-футболу, волейболу, баскетболу, шахматам.

Культурно-массовые и оздоровительные мероприятия для работников и членов их семей

В отчетном периоде компания продолжила реализовывать мероприятия, направленные на поддержание активного образа жизни сотрудников, развитие корпоративного спорта, а также вовлечение персонала в социальные и экологические инициативы. Для сотрудников организованы групповые занятия по различным видам спорта. В июне 2025 состоялась межрегиональная спартакиада по 6 видам спорта (плавание, настольный теннис, легкая атлетика, волейбол, баскетбол и мини-футбол). Состоялся отборочный онлайн-турнир по шахматам, по итогам которого была сформирована сборная команда для участия в XV открытом шахматном турнире энергетиков памяти М.М. Ботвинника. В Обществе поддерживается участие сотрудников в движении ГТО. В 2025 нормативы ГТО

сдали более 150 сотрудников, основная часть которых удостоена золотых и серебряных знаков отличия.

Благотворительные мероприятия

В «Россети Урал» особое внимание уделяется развитию корпоративного волонтерства среди персонала. В 2025 сотрудники активно участвовали в донорских акциях, а также в различных региональных благотворительных мероприятиях. Уже четвертый год в компании продолжается корпоративный проект «Светлые дела светлых людей», призванный не только укрепить сплоченность коллектива, но и способствовать формированию и поддержанию высоких человеческих ценностей, таких как взаимопомощь, эмпатия и активная жизненная позиция.

В 2025 компания «Россети Урал» продолжила укреплять материально-техническую базу профильных учебных заведений на территории своего присутствия в Свердловской и Челябинской областях, Пермском крае. В 2025 было выделено более 46 млн рублей на оснащение оборудованием 18 учебных заведений для организации учебного процесса по профильным специальностям в рамках федеральных проектов «Профессионалитет» и «Энергокружки». Также более 5 млн рублей направлено на приобретение учебного оборудования для Пермского национального исследовательского политехнического университета. В целях содействия

патриотическому, духовно-нравственному воспитанию детей и молодежи Общество оказало поддержку в создании и установке в городе Лысьва Пермского края стелы «Лысьва — город трудовой доблести».

развитие образовательно-производственного центра (кластера) по отрасли «Топливо-энергетический комплекс».

· Профессиональная и социальная адаптация молодых специалистов: важное



Молодежная политика

ПАО «Россети Урал» проводит последовательную работу с молодежью в трех направлениях:

- Работа со школьниками: продолжена реализация отраслевого проекта «Энергокружки» (в проекте участвует 10 школ на территориях присутствия ПАО «Россети Урал», всего занятия по углубленному изучению физики посетили 423 школьника); проведена Всероссийская олимпиада школьников ГК «Россети» в Уральском регионе (151 участник); проведение уроков по электробезопасности в детских садах, школах, загородных оздоровительных лагерях (более 32 тысяч детей).
- Работа со студентами: в целях обеспечения практикоориентированной подготовки молодых специалистов Общество взаимодействует с образовательными организациями высшего и среднего профессионального образования; взаимодействие с учебными заведениями в рамках федеральной программы «Профессионалитет» (Челябинская область и Пермский край); создание и направление молодежной политики, реализуемое на принципах партнерства. В Обществе функционирует Совет молодых специалистов, который оказывает содействие нравственному, профессиональному, интеллектуальному, физическому и творческому развитию молодых специалистов; помогает в адаптации принятых на работу в Общество молодых специалистов; участвует в реализации социальных проектов и мероприятиях по укреплению корпоративной культуры и традиций Общества.

Работа с молодыми специалистами в 2025 реализована через участие работников Общества в мероприятиях федерального и отраслевого характера:

- Международный форум молодых энергетиков и промышленников «Форсаж»
- Инженерный чемпионат Case in
- Молодежный день Российской энергетической недели
- Отраслевой кейсовый чемпионат «Кейс-Р»
- Международная молодежная научно-техническая конференция «Энергосистема. Управление. Качество».



Охрана труда и промышленная безопасность

Функционирование СУОТ в ПАО «Россети Урал» осуществляется в соответствии с Положением о системе управления охраной труда в ПАО «Россети»³⁰ и Положением «Система управления охраной труда ПАО «Россети Урал»»³¹, требования которого направлены на обеспечение безопасных условий труда работников на всех стадиях производственного процесса, создание условий, при которых обеспечивается предупреждение риска возникновения травматизма. Положением регламентирован процесс оценки действующей системы и принятия корректирующих мероприятий, позволяющих повысить эффективность работы в области охраны труда. В 2023 в ПАО «Россети Урал» и АО «ЕЗСК» проведена идентификация опасностей и оценка рисков на каждом рабочем месте в соответствии с методикой³². Опасности с уровнем риска «недопустимый» на рабочих местах ПАО «Россети Урал» не установлены. В 2025 пересмотр идентификации опасностей и



оценки рисков был выполнен на рабочих местах, на которых произошли НС по вине работников Общества. Основные виды производственного травматизма за период 2023–2025 следующие: воздействие электрического тока (3 случая); ДТП (3 случая); падение с высоты (1 случай); падение при разности уровней высот (1 случай); падение на поверхности одного уровня в результате

проскальзывания, ложного шага или спотыкания (1 случай); удары случайно падающими предметами (1 случай). В 2025 уровень производственного травматизма по сравнению с 2024 снизился на 33% (3 в 2024 и 2 в 2025). В 2025 при производственном травматизме пострадало 2 работника ПАО «Россети Урал», из них 1 получил тяжелые травмы и 1 — легкие. Основными причинами производственного травматизма в 2025 году по вине

работников ПАО «Россети Урал» стали: неудовлетворительная организация производства работ и неосторожность, невнимательность, поспешность, выразившаяся в потере равновесия, что привело к приближению к токоведущим частям, находящимся под напряжением на расстоянии менее допустимых. Профессиональных заболеваний работников Обществе не установлено.

Показатель	2023 факт	2024 факт	2025 факт	2025/ 2024, %
Расходы на охрану труда, млн руб.	666,35	810,97	795,035	-0,46%
Несчастные случаи на производстве				
Для работников				
Численность пострадавших в результате несчастных случаев на производстве со смертельным исходом, количество несчастных случаев на производстве со смертельным исходом, чел./шт.	1/1	0/0	0/0	-
Численность пострадавших в результате несчастных случаев на производстве с травмами тяжелой степени тяжести, количество несчастных случаев на производстве с травмами тяжелой степени тяжести, чел./шт.	0/0	2/2	1/1	-50%
Для лиц, которые не являются работниками, но работа и (или) рабочее место которых контролируется Обществом				
Численность пострадавших в результате несчастных случаев на производстве со смертельным исходом, количество несчастных случаев на производстве со смертельным исходом, чел./шт.	0	0	0	-
Численность пострадавших в результате несчастных случаев на производстве с травмами тяжелой степени тяжести, количество несчастных случаев на производстве с травмами тяжелой степени тяжести, чел./шт.	0	0	0	-
Профессиональные заболевания и работы, связанные с повышенной опасностью, для работников				
Число профессиональных заболеваний, повлекших смерть работника в отчетном году, шт.	0	0	0	-
Количество работников, признанных инвалидами в результате профессионального заболевания в отчетном году, чел.	0	0	0	-
Число лиц с установленным в отчетном периоде профессиональным заболеванием, чел.	0	0	0	-