



**Отчет 2023**

## Оглавление

Об отчете.....	2
Прямая речь.....	5
Основные группы заинтересованных сторон и карта существенных тем.....	7
Выявление существенных тем.....	7
О компании.....	10
Цели и ценности компании.....	10
Этика бизнеса.....	12
География присутствия.....	15
Как развивался бизнес.....	14
Направления деятельности Компании и доля на рынке.....	14
Конкурентный анализ.....	15
Устойчивое развитие.....	16
Закупки и взаимоотношения с поставщиками.....	16
Цепочка поставок.....	16
Труд и трудовые отношения.....	16
Численность и структура персонала.....	17
Повышение квалификации, развитие кадрового резерва и карьерного роста.....	19
Оценка удовлетворенности сотрудников.....	22
Работа с местными сообществами.....	24
Реализация образовательных инициатив.....	24
Благотворительность.....	25
Защита окружающей среды.....	26
Солнечная электростанция.....	26
«Зеленые» источники энергии в логистике.....	26
Переход к ЭДО.....	26
Снижение негативного воздействия отходов на окружающую среду.....	27
Снижение выбросов CO <sub>2</sub> .....	28
Корпоративное управление.....	29
Состав корпоративного управления.....	29
Управление рисками.....	30
Рубрикатор GRI Standards.....	32
Контакты и обратная связь.....	37
Реквизиты ООО «Смарт Бэттериз».....	38

## Об отчете

### *Раскрытие GRI 2-3, 2-5*

Это второй Отчет ООО «Смарт Бэттериз» (далее – Компания) о достижениях в области устойчивого развития.

В Отчете раскрывается информация о том, как Компании удается интегрировать принципы устойчивого развития во все аспекты бизнеса в период динамичного роста. В Отчете честно и открыто отражено, в чем Компании удалось достигнуть успехов и над чем еще нужно работать для достижения устойчивости.

Вы узнаете о стратегии Компании, принципах деловой этики, подходах к развитию, подготовке кадров и действиях Компании по снижению воздействия на окружающую среду.

С 2021 года Компания начала интегрировать принципы устойчивого развития в бизнес-стратегию, результаты этой деятельности отражены в данном Отчете. К 2024 году Компания планирует увеличить долю выручки на российском рынке и стать ведущим международным поставщиком аккумуляторных батарей и решений возобновляемой энергетики, сопутствующих продуктов и решений с принятыми ориентирами на принципы устойчивого развития.

### **Миссия Компании: Работа, заряжаем мир!**

Компания преобразует компетенции лучших специалистов рынка аккумуляторных и солнечных батарей в пользу партнеров, надежность энергосистем, комфорт и безопасность людей.

## Границы и принципы подготовки Отчета

**Настоящий Отчет о достижениях Компании в области устойчивого развития** (далее — Отчет) содержит информацию о результатах ее деятельности на территории Российской Федерации за период с 1 июня 2022 года по 31 мая 2023 года, а также планы на ближайшую перспективу.

Отчет подготовлен в соответствии с требованиями и рекомендациями международных стандартов отчетности в области устойчивого развития GRI Universal Standards 2021, вариант раскрытия информации — основной (core).

Отчет опубликован на [сайте Компании](#).

В процессе подготовки Отчета мы руководствовались принципами:

- сбалансированности,
- сопоставимости,
- точности,
- полноты,
- контекста устойчивого развития,
- своевременности,
- ясности,
- надежности.

Соответствие раскрываемой информации требованиям GRI Universal Standards 2021 представлено в блоке [Рубрикатор GRI Standards](#). Содержание Отчета определено ожиданиями заинтересованных сторон, стратегическими приоритетами и целями Компании в области устойчивого развития.

Мнения заинтересованных сторон, внутренние документы и публикации в СМИ изучались и анализировались в ходе сбора информации для Отчета. Отраженные в Отчете данные носят предварительный характер. Они могут меняться под воздействием внешних и внутренних факторов, поэтому результаты в последующих отчетных периодах могут отличаться от заявленных в настоящем Отчете.

Перечень проанализированных и раскрытых в Отчете существенных тем представлен в разделе [«Основные группы заинтересованных сторон и карта существенных тем»](#).

## Заявление об ограничении ответственности

Компания полагает, что информация, предоставленная в Отчете, является полной и достоверной на момент его публикации, однако не утверждает и не гарантирует, что указанная информация не будет в дальнейшем уточнена, пересмотрена или иным образом изменена.

Настоящий Отчет также может содержать определенные прогнозные заявления в отношении коммерческой деятельности, экономических показателей, финансового состояния, итогов хозяйственной деятельности Компании, ее планов и ожидаемых результатов, а также тенденций в отношении цен и объемов реализации. Компания не утверждает и не гарантирует, что результаты деятельности, обозначенные в прогнозных заявлениях, будут достигнуты.

В качестве факторов, способных оказать влияние на показатели, Компания рассматривает изменение условий внутреннего и внешних рынков, геополитическую обстановку, деятельность государственных органов Российской Федерации, в том числе в части изменений налогового, экологического и иного законодательства и регулирования.

## Основные документы

- Кодекс деловой этики
- Управление рисками и возможностями
- Положение о проведении контроля качества продукции
- Положение об оплате труда
- Правила внутреннего трудового распорядка

## Прямая речь

### Раскрытие GRI 2-14, 2-22

#### Уважаемые коллеги и партнеры!

Я рад представить Вашему вниманию Отчет по устойчивому развитию ООО «Смарт Бэттериз» за 2022-2023 год. Это для нас второй отчетный период, в котором мы показываем основные достижения и результаты нашей деятельности в данном направлении, освещаем планы по совершенствованию.

Мы продолжаем следовать принципам социально-экологической ответственности и формировать эффективную систему управления ESG-факторами, это входит в число важнейших направлений стратегии развития Компании. Наша команда развивает бизнес на основе долгосрочных ценностей, с заботой о сохранении окружающей среды и улучшении качества жизни общества и будущих поколений.



Наш вклад в сохранение «зеленого» будущего планеты непосредственно связан с деятельностью Компании. Следуя миссии «Работая, заряжаем мир!», мы стремимся к популяризации в обществе основ осознанного потребления и поэтому активно развиваем направления экологически безопасных источников энергии. Ключевыми среди них являются солнечные электростанции, поставками которых Компания успешно занимается. Каждая построенная станция на основе оборудования под брендом DELTA BATTERY SOLAR SERIES, работающая на возобновляемой энергии солнца, становится важным шагом на пути к сокращению использования природных ресурсов, декарбонизации и снижению углеродного следа. В рамках программы экологической ответственности мы также активно поддерживаем глобальную тенденцию к переходу на использование литий-ионных батарей. Аккумуляторные батареи нашего бренда DELTA LI-ION разработаны на основе современных технологий, учитывающих снижение негативного влияния на окружающую среду. Мы работаем, чтобы сделать наше будущее чище и безопаснее!

Наша забота об окружающей среде не ограничивается только продукцией, которую мы поставляем. Мы также стремимся снизить негативное влияние на экологию, оказываемое нашей деятельностью: внедрение раздельного сбора мусора, отказ от избыточного использования пластика в офисах и на складах и непрерывное снижение объема отходов. Чтобы подтвердить свою убежденность в результативности и последовательности, мы внедрили и сертифицировали систему экологического менеджмента и в 2023 года успешно прошли ежегодный инспекционный аудит в соответствии с международным стандартом ISO 14001:2015.

Проекты Компании по оснащению источниками энергии удаленных жилых объектов становятся важным вкладом в улучшение качества жизни общества. Автономный характер и простота эксплуатации аккумуляторных батарей и солнечных электростанций делают чистую, недорогую энергию доступной для всех, в том числе для людей, проживающих в районах с неразвитой инфраструктурой. Заботясь об улучшении благосостояния и внедрении принципов равных возможностей, Компания уделяет особое внимание созданию бюджетных продуктов и линеек и расширяет представленность своей продукции

в торговых объектах по всей России, а также в странах СНГ. Следуя принципу «Все для клиента», мы постоянно работаем над улучшением наших услуг, предлагаем клиентам удобные сервисы, проводим обучающие тренинги, используем индивидуальный подход при разработке новых продуктов, реализации проектов и решений.

Для поддержания и совершенствования качества нашей продукции и услуг внедрена система менеджмента качества в соответствии с международным стандартом ISO 9001:2015, ее работоспособность подтверждена международным сертификатом соответствия TÜV AUSTRIA CERT.

Главная ценность Компании – это люди. Именно поэтому мы реализовали и внедрили принципы постоянного развития и обучения персонала, организовали современную и комфортную рабочую среду и обеспечиваем поддержку карьерного роста сотрудников. Мы предлагаем своим сотрудникам эффективные программы корпоративного обучения, гибкий график работы и систему свободного размещения «гибкий офис» с возможностью выбора желаемого рабочего места по предварительной заявке. В течение последних лет Компания успешно реализует стратегию формирования внутреннего кадрового резерва, предполагающую индивидуальную переподготовку и профессиональное развитие сотрудников, мотивированных на движение по карьерной лестнице. Профессиональные компетенции и навыки наших специалистов мы успешно преобразуем в пользу партнеров, надежность энергосистем, комфорт и безопасность людей.

Помимо ответственности перед сотрудниками мы также осознаем свою ответственность перед обществом, в котором находимся. Именно поэтому существенное внимание мы уделяем вопросам благотворительности и поддержке различных социальных инициатив. ESG-стратегия Компании постоянно развивается.

Следуя запросам общества, а также лучшим практикам глобальных и Российских инициатив в сфере социальной, экологической и управленческой ответственности бизнеса, наша компания с каждым годом осваивает новые направления, ищет эффективные пути и решения для сокращения ESG-рисков и достижения целей в области устойчивого развития.

## Основные группы заинтересованных сторон и карта существенных тем

### Раскрытие GRI 2-29

Содержание Отчета определено с учетом ожиданий внешних и внутренних заинтересованных сторон. Приоритеты существенных тем расставлены с учетом воздействия, которое Компания может оказывать на экономику, общество и экологию.

### Выявление существенных тем

В рамках подготовки Отчета были идентифицированы те заинтересованные стороны, которые оказывают влияние на деятельность Компании, те, на которых могут повлиять результаты деятельности Компании, а также те, перед которыми есть юридические, финансовые, операционные обязательства.

Заинтересованные стороны идентифицированы в ходе мониторинга и анализа процессов, в том числе с применением техники трех измерений.



Рисунок 1 Техника трех измерений

Список заинтересованных сторон, с которыми взаимодействует Компания, не изменился по отношению к предыдущему отчетному периоду и включает:

- сотрудников,
- клиентов,
- поставщиков,
- собственников бизнеса.



*Раскрытие GRI 2-12*

**Выявление существенных тем проходило в два этапа:**

1. Для определения существенных тем был составлен опросник, в который вошли рейтинг существенных тем, предусмотренных стандартом GRI.

2. Взаимодействие с внешними и внутренними заинтересованными сторонами, включая их консультирование по экономическим, экологическим и социальным вопросам, осуществлялась с помощью:

- получения и анализа отзывов,
- обращений (в том числе и в формате прямых коммуникаций).

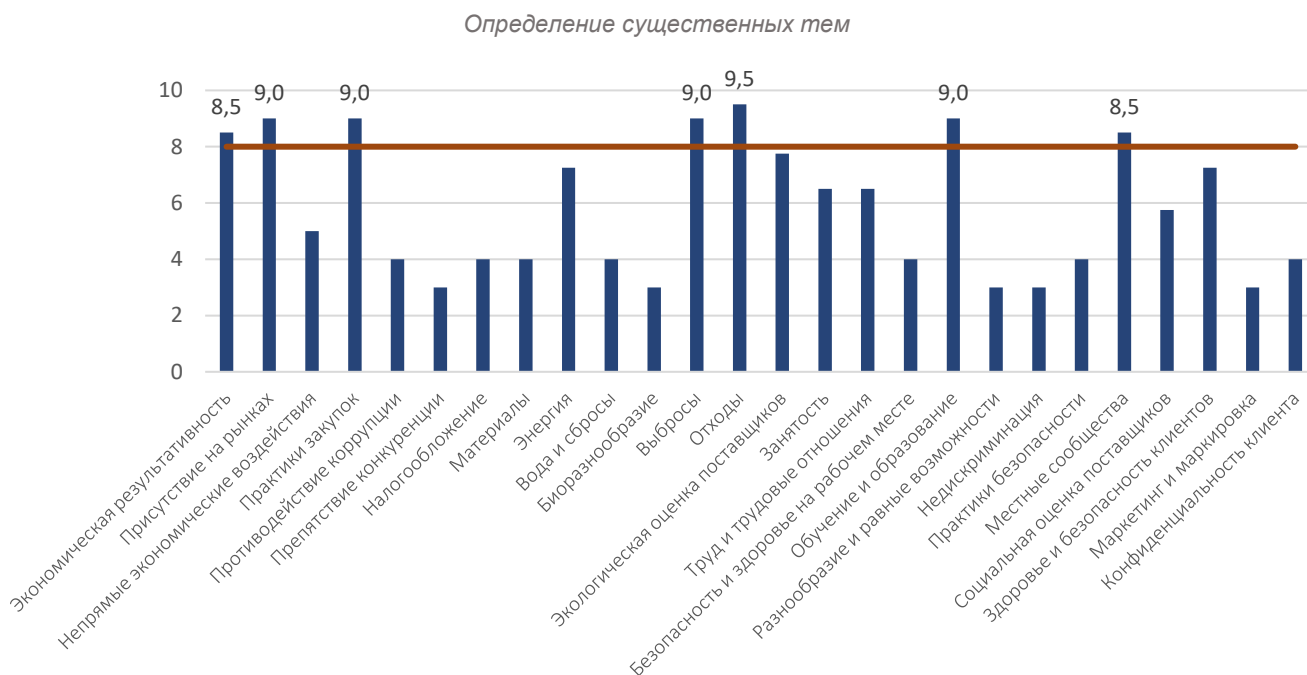
В рамках опроса каждой из заинтересованных сторон предлагалось определить тему существенной, где 1-существенная тема, 0-тема не существенная, 0,5 потенциальная.

Существенность темы определялась суммарным значением всех заинтересованных сторон. Затем определялось влияние аспекта на деятельности Компании экспертной оценкой, где наибольшее влияние на Компанию оценивается по 5-бальной шкале от 1 (меньшее влияние) до 5 (наибольшее влияние).

Компания установила определение темы существенной в совокупной оценке **8 баллов**. Сумма баллов учитывает экспертную оценку и оценку определения темы существенной заинтересованными сторонами.

*Раскрытие GRI 2-16*

**Компания определила 7 существенных тем:**



**1. ЭКОНОМИЧЕСКАЯ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ**

Обзор отрасли и конкурентный анализ

**2. ПРИСУТСТВИЕ НА РЫНКАХ**

География присутствия

**3. ПРАКТИКИ ЗАКУПОК**

Закупки и взаимоотношения с поставщиками

**4. ВЫБРОСЫ**

Снижение выбросов CO<sub>2</sub>

**5. ОТХОДЫ**

Снижение негативного воздействия отходов на окружающую среду

**6. ОБУЧЕНИЕ И ОБРАЗОВАНИЕ**

Реализация образовательных инициатив в целях привлечения молодежи к деятельности

Организации: проекты с крупнейшими российскими ВУЗами

**7. МЕСТНЫЕ СООБЩЕСТВА**

Благотворительность

## О компании

Компания осуществляет свою деятельность на рынке более 25 лет и является ведущим поставщиком свинцово-кислотных и литий-ионных аккумуляторных батарей различных вариантов исполнения, включая, но не ограничиваясь, различными вариантами номинальных напряжений, форм-факторов и сфер применения; фотоэлектрических модулей, ветроэнергетических установок; инверторов; контроллеров заряда для генерирующих установок ВИЭ различных типов; зарядных и пуско-зарядных устройств; источников бесперебойного питания; балансиров; систем мониторинга и систем контроля параметров аккумуляторных батарей и других электротехнических изделий; стеллажей и шкафных решений в Российской Федерации с долей рынка более 30%.

**Компания входит в ТОП-3** крупнейших поставщиков промышленных АКБ по итогам 2022 года, успешно реализуя проекты по всей стране.

### Цели и ценности компании

#### Наши цели

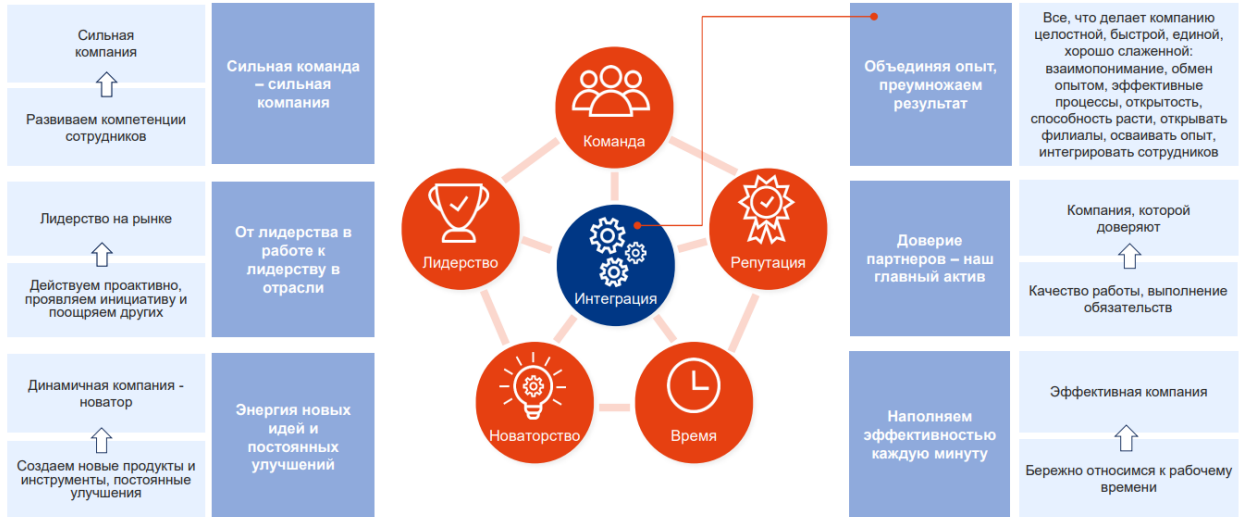
В основе политики Компании в области устойчивого развития лежат цели устойчивого развития ООН, с учетом которых Компания определяет наибольшую значимость для бизнеса.

Наибольшую значимость мы сможем внести в достижение целей по 4 (четырем) стратегическим направлениям устойчивого развития и осветили в Отчете каждый из них.

#### Стратегические направления



## Наши ценности



### КОМАНДА

#### Сильная команда – сильная компания

- Мы – команда профессионалов
- У нас стремятся работать лучшие специалисты рынка бесперебойного питания
- Мы верим, что постоянное и системное развитие компетенций позволит нам успешно решать все более сложные и масштабные задачи
- В основе нашей командной работы - слаженность действий, уважение, взаимовыручка и личная ответственность за общий результат

### РЕПУТАЦИЯ

#### Доверие партнеров – наш главный актив

- Репутация - основа долгосрочного успеха
- Мы гарантируем высокую надежность наших продуктов
- С нами хотят иметь дело (нас рекомендуют), потому что мы предлагаем лучшие решения
- Наши партнеры и коллеги всегда уверены в четком исполнении наших обязательств и договоренностей
- Постоянно повышая качество работы, каждый из нас вносит личный вклад в репутацию всей компании

### ВРЕМЯ

#### Наполняем эффективностью каждую минуту

- В зоне нашей ответственности мы делаем все, чтобы командное время использовалось максимально эффективно
- Мы организуем бизнес-процессы, работу и информацию так, чтобы минимизировать общее время для достижения результата
- Мы устраняем узкие места и любую деятельность, не создающую ценность
- Мы приоритезируем и делегируем задачи, чтобы компетенции на всех уровнях компании работали на все 100%

### НОВАТОРСТВО

#### Энергия новых идей и постоянных улучшений

- Мы постоянно совершенствуем и создаем продукты и решения
- Движение компании вперед складывается из наших идей и наших реальных усилий по их воплощению
- Застой в работе любого сотрудника неизбежно ведет к потере позиции на рынке
- Поэтому каждый из нас постоянно улучшает продукты, инструменты и процессы в зоне своей ответственности
- Каждый исследует и реализует новые возможности, связанные с развитием рынка и технологий
- Для лучших предложений у нас всегда горит зеленый свет

### ЛИДЕРСТВО

#### От лидерства в работе – к лидерству в отрасли

- Мы проявляем инициативу и поощряем других
- Мы не ждем приказов и указаний
- Мы руководим так, чтобы коллеги любили свою работу, стремились действовать проактивно и не останавливались на достигнутом
- Мы развиваем сотрудников и уверенно делегируем ответственность
- Мы ценим амбиции, подкрепленные реальными делами
- Вдохновляя и раскрывая потенциал людей, мы достигаем то, что другие считают невозможным

### ИНТЕГРАЦИЯ

#### Объединяя опыт, умножаем результат

- Мы работаем как одно целое
- Эффективное взаимодействие друг с другом позволяет нам быстро вырабатывать решения, адаптироваться и реагировать на новые вызовы
- Мы постоянно совершенствуем наши бизнес-процессы и информационный обмен
- Каждый из нас вносит свой вклад в развитие корпоративных знаний и компетенций и готовностью делится опытом с коллегами
- Мы быстро и качественно интегрируем новых сотрудников, разворачиваем новые подразделения, внедряем и тиражируем лучшие практики и инструменты

## Гарантия качества

Компания строит свой бизнес по международным стандартам на принципах абсолютной прозрачности, надежности и уважения к партнерам.

Компания определяет требования к устойчивому развитию своих Поставщиков при заключении договоров, поэтому в своей деятельности Поставщик обязуется ответственно относиться к соблюдению прав человека и их защите, соблюдению принципов деловой этики и противодействию коррупции, охране и безопасности труда, корпоративному управлению, снижению воздействия на экологию и охране окружающей среды.

На протяжении 25 лет остается неизменной стратегия Компании, нацеленная на качество продукции. Все изделия имеют технические паспорта, сертификаты качества, декларации соответствия – свидетельства, подтверждающие соответствие нормам качества, установленным стандартам производства, что подтверждает гарантию безопасности продукции для потребителя. Каждая аккумуляторная батарея проходит многоуровневую предпродажную систему проверок и обладает высокой отказоустойчивостью. С целью обеспечения единого методического подхода к проведению входного, планового и выходного контроля качества закупаемой, хранящейся и реализуемой продукции в Компании разработано, актуализируется и соблюдается Положение «Проведение контроля качества продукции».

Процент брака в отчетном периоде составляет менее 0,06%, что ниже целевого значения 0,1%. Выходной мониторинг соответствия АКБ заявленным характеристикам осуществляется в собственной лаборатории на профессиональном контрольно-измерительном оборудовании.

## Этика бизнеса

### *Раскрытие GRI 2-23, 2-24, 2-15*

Компания динамично растет, следуя принципам устойчивого развития. Это означает, что Компания ведет честный и открытый бизнес, выполняет обещания по отношению к Клиентам, Поставщикам, сотрудникам, обществу и другим заинтересованным сторонам.

Принципы деловой этики лежат в основе деятельности Компании. Все сотрудники осознают важность приверженности высоким этическим стандартам, среди которых:

- соблюдение этических норм делового поведения;
- корректные внешние и внутренние коммуникации;
- честность;
- объективность;
- компетентность;
- высокое качество услуг.

Этические нормы поведения закреплены:

- для действующих сотрудников Компании – в Кодексе деловой этики и Правилах внутреннего трудового распорядка;
- для Клиентов и Поставщиков – в договорных отношениях.

### *Раскрытие GRI 2-25, 2-26*

Внедренный в Компании инструмент рассмотрения жалоб и предложений по вопросам нарушений этических принципов и норм делового поведения представляет электронный адрес: [ethics@energon.ru](mailto:ethics@energon.ru), на который может обратиться любой сотрудник или контрагент, а так же, форма обратной связи на сайте компании.

Также одним из эффективных методов мониторинга соблюдения этических принципов и норм делового поведения является проведение внутреннего аудита.

Компания обеспечивает рассмотрение всей поступившей информации и принятие соответствующих мер в случае необходимости. Все консультации, касающиеся этических принципов и норм делового поведения, проводятся в режиме строгой конфиденциальности.

У Внешних сторон также есть возможность обратиться по вопросам этики в Компанию через форму обратной связи, указанной на официальном сайте Компании.

В отчетном периоде по результатам проведенных внутренних аудитов отклонений / недостатков, связанных с несоблюдением этических принципов и норм делового поведения не выявлено, на электронный ящик и через форму обратной связи обращений не поступало.

### **Противодействие коррупции**

Компания ведет легитимную хозяйственную деятельность в соответствии с законодательством Российской Федерации, имеет только законные источники финансирования.

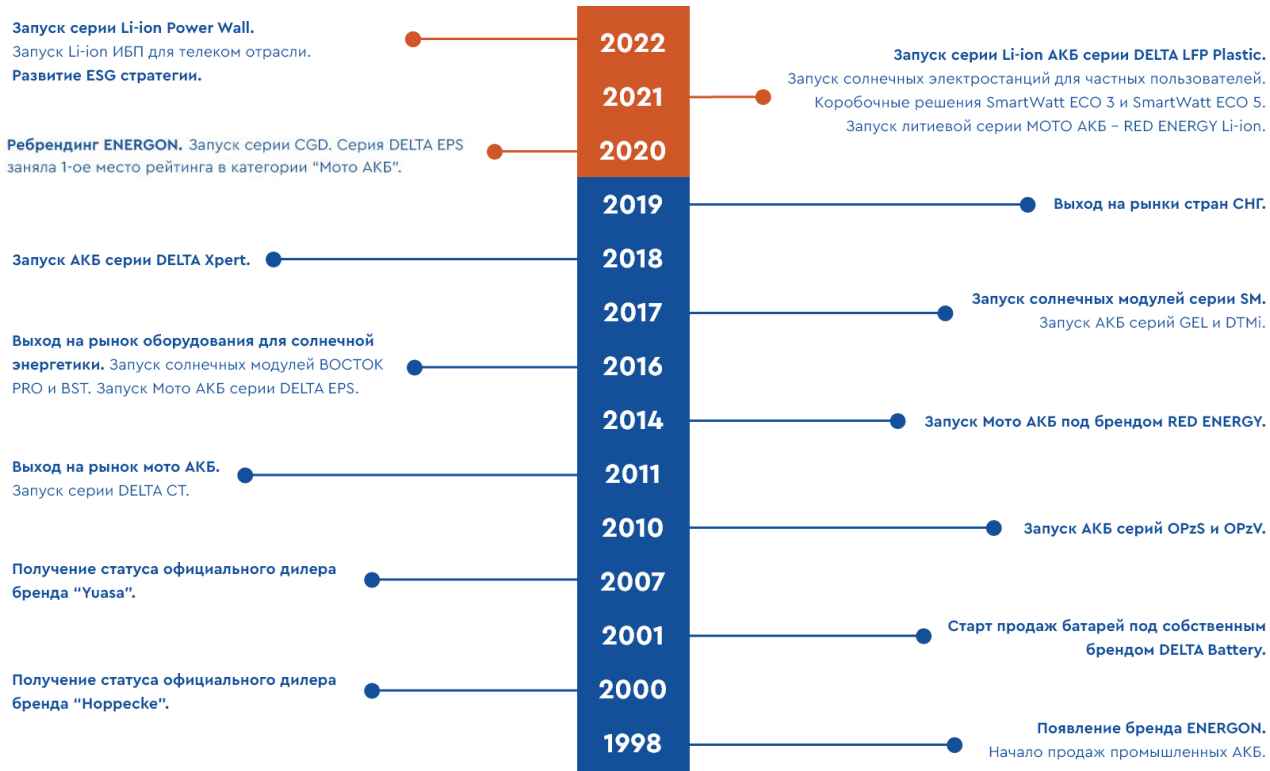
Работники и представители Компании придерживаются принципов открытого и честного ведения бизнеса, а также осуществляют политику, направленную на неукоснительное соблюдение действующего законодательства в сфере противодействия коррупции и легализации доходов, полученных преступным путем.

### **Принципы антикоррупционной деятельности:**

- запрет участия в коммерческом подкупе и взяточничестве, а также любых форм содействия им;
- запрет на посредничество во взяточничестве;
- запрет на злоупотребление полномочиями вопреки интересам Компании,
- запрет на действия, создающие конфликт интересов

# Как развивался бизнес

ООО «Смарт Бэттериз» – крупнейший поставщик промышленных свинцово-кислотных аккумуляторных батарей в Российской Федерации. В то же время Компания активно



## Направления деятельности Компании и доля на рынке

Коммерческая деятельность Компании ориентирована на следующие направления:

- Свинцово-кислотные аккумуляторные батареи
- Комплекты готовых СЭС
- Комплексные решения для солнечных электростанций
- Премиальные LI-ION решения для ИБП
- Тяговые LI-ION аккумуляторные батареи

В портфеле Компании **10 торговых марок**, на которые приходится более 95% выручки.

Основным продуктовым брендом является DELTA BATTERY, хорошо зарекомендовавший себя за 20 лет на рынке РФ.



## География присутствия

### Раскрытие GRI 2-1, 2-6

Головной офис и центральный склад в Москве

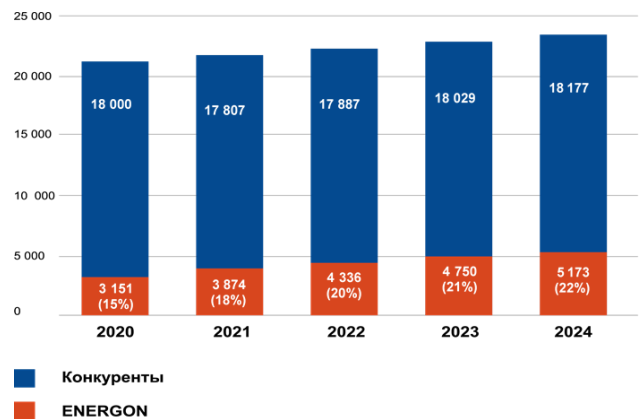
10 обособленных подразделений с локальными складами в регионах РФ.



## Конкурентный анализ

Компания реализует конкурентные преимущества за счет повышения ценовой конкурентоспособности включая оптимизацию затрат и технологическое развитие.

График оценки релевантного рынка (в тоннах) и доли Компании в целевых сегментах.





# Устойчивое развитие

## Закупки и взаимоотношения с поставщиками

### Раскрытие GRI 2-6

Мы контролируем источники поставок, чтобы добиваться лучших из конкурентных коммерческих предложений или ценовых предложений от поставщиков.

#### Принципы взаимодействия с поставщиками:

- стимулирование конкуренции;
- качество закупаемой продукции и своевременность поставки;
- развитие долгосрочных партнерских отношений с производителями.

## Цепочка поставок

### Раскрытие GRI 2-6

Ведение прямых поставок позволяет нашим Клиентам получать продукцию в самые благоприятные сроки по наиболее выгодным ценам.

Компания ежегодно закупает значительный объем товаров, работ и услуг и взаимодействуют с большим количеством поставщиков.

События, связанные дестабилизацией геополитической обстановки, не оказали значительного воздействия на функционирование наших цепочек поставок, однако в ряде случаев сроки доставки были увеличены.

Все подобные ситуации обсуждались с Поставщиками, в каждом случае принималось совместное решение, в установленном порядке оформленное документально дополнительным соглашением на пролонгацию действующих контрактов и (или) перенос сроков выполнения работ/услуг. Случаев отказа Поставщиков от выполнения своих договорных обязательств не было.

## Труд и трудовые отношения

Компания последовательно развивает корпоративную культуру, устанавливает обязательность соблюдения прав человека, предоставление равных прав и возможностей всем работникам, создает инклюзивную среду, опирающуюся на взаимоуважение и толерантность.

Компания придерживается стандартов найма, повышения сотрудников, карьерных возможностей, не ограниченных гендерными и возрастными ограничениями.

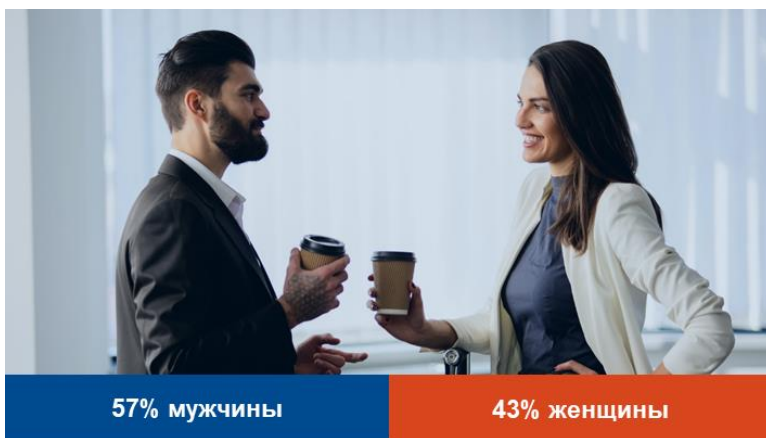
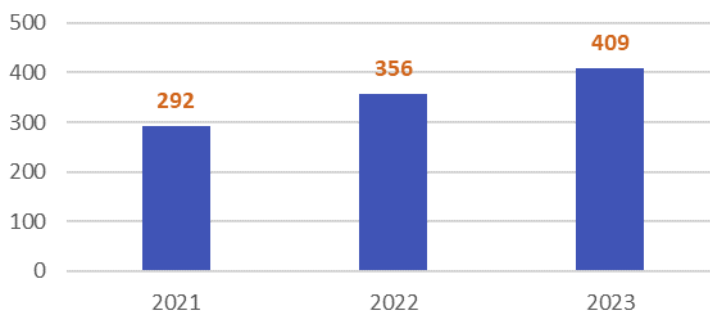
## Численность и структура персонала

### Раскрытие GRI 2-7

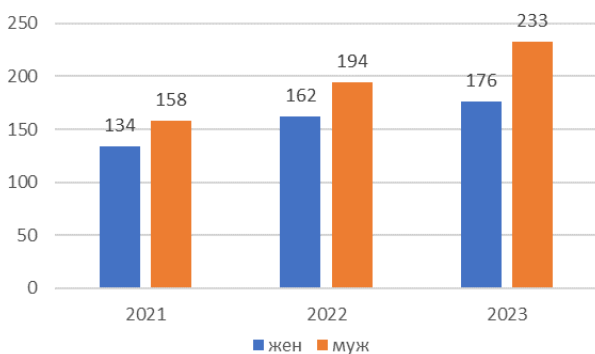
На отчетные даты показатель количества сотрудников ежегодно увеличивается: в 2023 году – на 15% по отношению к 2022, а в 2022 – на 22% по отношению к 2021. Наиболее заметный рост численности сотрудников наблюдается в Московском регионе. 8 из 10 регионов показывают ежегодный прирост количества сотрудников, оставшиеся 2 региона поддерживают стабильную численность персонала.

За 2023 распределение сотрудников по полу составляет 57% мужчин и 43% женщин. При этом, сохраняется примерно одинаковое ежегодное среднегодовое распределение за 3 года 45% женщин и 55% мужчин

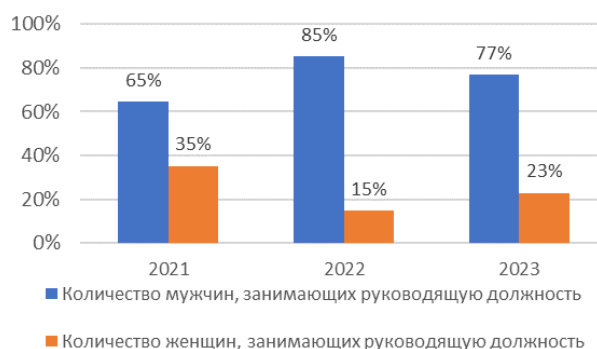
Общая численность сотрудников на конец отчетного периода



Гендерный состав сотрудников



Доля мужчин и женщин на руководящих должностях.

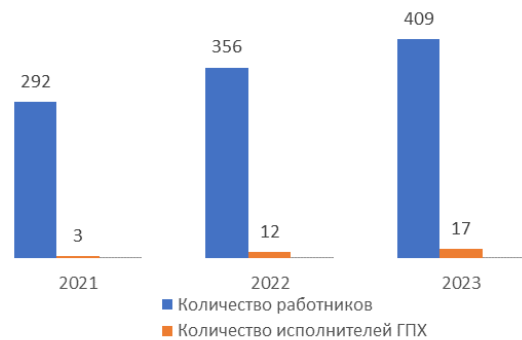


Возрастной баланс (категории сотрудников по возрастам)

	2020-2021	2021-2022	2022-2023
<b>Высшее руководство</b>	1%	1%	2%
от 30 до 50 лет	67%	75%	100%
старше 50 лет	33%	25%	0%
<b>Руководители высшего звена</b>	6%	7%	4%
от 30 до 50 лет	100%	100%	95%
старше 50 лет	0%	0%	5%
<b>Руководители среднего звена</b>	9%	11%	10%
до 30 лет	4%	5%	5%
от 30 до 50 лет	92%	92%	92%
старше 50 лет	4%	3%	3%
<b>Специалисты</b>	85%	81%	84%
до 30 лет	34%	29%	23%
от 30 до 50 лет	64%	68%	72%
старше 50 лет	2%	3%	5%

Раскрытие GRI 2-8

Общее количество сотрудников, работающих по трудовому договору и количество сотрудников, работающих по договору ГПХ. Все сотрудники в разбивке по типу занятости и полу, человек.



2021 год		
	Полная	Частичная
мужчины	156	2
женщины	133	1
2022 год		
	Полная	Частичная
мужчины	191	3
женщины	159	3
2023 год		
	Полная	Частичная
мужчины	231	2
женщины	171	5

\*\*\* Все сотрудники, занятые не полный рабочий день находятся в регионе Москва.

Количество срочных трудовых договоров составляет менее 1,3% от общего числа трудовых договоров, это меньше предыдущего отчетного периода на 0,2%.

Срочный трудовой договор заключался в следующих случаях:

- с лицом, принимаемым на должность Генерального директора в соответствии с требованием учредительных документов о заключении трудового договора на определенный срок;
- с лицом, принимаемым для замены временно отсутствующего сотрудника, находящегося в отпуске по беременности и родам или в отпуске по уходу за ребенком;
- с лицом, принимаемым для выполнения временных работ по проекту.

### Текучесть кадров

**Текучесть кадров** за отчетный период составила **38%**, что ниже нормы общеотраслевого % выбытия сотрудников, которая составляет 49,8%<sup>1</sup>.

Текучесть кадров		
2020-2021	2021-2022	2022-2023
26%	36%	38%

В отчетном периоде незначительное увеличение текущести кадров связано с открытием новых направлений и переводом сотрудников в соответствующие им юридические лица.

Компания уделяет этому показателю значительное внимание, разрабатывает и проводит локальные и общие корпоративные командообразующие мероприятия, направленные на укрепление команды единомышленников, которые более подробно освещены в Отчете далее.

**Средний уровень ФОТ** превышает в **3,5 раза** средний общеотраслевой показатель зарплаты в России<sup>2</sup>.

### Повышение квалификации, развитие системы кадрового резерва и карьерного роста

В рамках адаптации в Компании построена система погружения сотрудников определенных категорий. Программа начинается с первого дня работы и фиксируется в плане ввода в должность. За время испытательного срока новый сотрудник проходит необходимое обучение и знакомится с локально-нормативными документами. Набор обучающих мероприятий зависит от должности.

Обучение персонала разделено на 2 блока (обучение по продуктам и сервисам и развитие профессиональных компетенций). Компания использует современные инструменты оценки и адаптирует их в зависимости от должности и роли для каждой группы оцениваемых. По результатам оценочных мероприятий для сотрудников формируется план развития для проработки компетенций, требующих развития с использованием внутренних ресурсов и с привлечением внешних специалистов.

С 2021 года активно продвигается проект **«Кадровый резерв»**. Реализация стратегии формирования внутреннего кадрового резерва, обеспечивает индивидуальную

<sup>1</sup> Статистический сборник: «Труд и занятость в России» изд.2021 года (издается с периодичность один раз в два года), прием и выбытие работников по видам экономической деятельности для оптовой и розничной торговли.

<sup>2</sup> Статистический сборник: «Труд и занятость в России» изд.2021 года (издается с периодичность один раз в два года), среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организации по видам экономической деятельности для оптовой и розничной торговли.

переподготовку и профессиональное развитие сотрудников, мотивированных на движение по карьерной лестнице внутри Компании.

В настоящий момент 5% сотрудников зачислены в резерв. И 44% от общего числа резервистов уже были переведены на новые должности.

Компания поощряет внутреннее лидерство и желание коллег делиться опытом. С 2022 года была запущена практика «открытых эфиров», где сотрудники Компании могут заявить о желании поделиться опытом на любую профессиональную тему и подготовить обучение в форматах (лекция, семинар, воркшоп и т.д.).

В Компании большое количество международных партнеров и клиентов, акцентом в обучении являются корпоративные программы по английскому языку. С 2020 года активно проходят курсы по английскому языку, на которых занимаются сотрудники, чья деятельность предполагает международную коммуникацию. Кроме этого, для формирования англоговорящей среды, мы провели уже более 80 English club (разговорный клуб на английском языке), в которых поучаствовали более 200 сотрудников.

### Корпоративный Университет

За последние 3 года силами Корпоративного Университета проведено 656 тренингов, из которых 118 – тренинги для Клиентов Компании.

В начале 2023 года Корпоративным Университетом совместно с РЭУ им. Г.В. Плеханова было организовано и проведено обучение по теме: «Основы работы участника ВЭД в современных реалиях», которое прошли 77 сотрудников Компании, что составляет 19% от общей численности.



Количество программ дополнительного профессионального образования, по которым обучались сотрудники Компании в отчетном периоде – 22. К различным программам дополнительного профессионального образования, включая внешнюю образовательную платформу, подключились 53 человека.

### Передовые решения

В 2022 году официально начал свою работу Инновационный комитет, в деятельность которого входит рассмотрение инновационных проектов от сотрудников компании.

Любой сотрудник может прислать идею на рассмотрение, после чего она проходит утверждения и переходит с этапа гипотезы в проект для реализации. Такие инициативы поощряются как при утверждении проекта, так и при рассмотрении номинантов на звание Новатор года в рамках ежегодного Награждения сотрудников. В отчетном периоде Инновационный комитет рассмотрел 6 инициатив, 2 из которых перешли на стадию проект, 1 дошла до реализации.

## Благополучие сотрудников

### Забота о здоровье сотрудников - приоритет для Компании.

Количество застрахованных сотрудников	
Основная программа	Дополнительная программа от несчастных случаев
307	72
351	76

Все сотрудники Компании подключаются к программе ДМС (включая стоматологию) после прохождения испытательного срока. Сотрудникам, которые проходят испытательный срок, оформляется Экстренный ДМС. Сотрудники склада подключаются к страхованию от несчастных случаев. Для всех сотрудников, выезжающих за границу, подключается ДМС для выезжающих за границу (ВЗР). Для членов семьи сотрудников имеется возможность подключиться к программе ДМС на льготных условиях. В отчетном периоде количество сотрудников, застрахованных по основной программе, увеличилось на 14%, а по программе от несчастных случаев – на 6%. Компания ежегодно расширяет услуги в рамках добровольного медицинского страхования.

### Предпочтительный работодатель

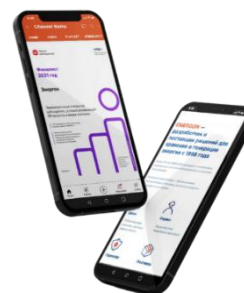
В 2021 году наша Компания впервые участвовала в рейтинге лучших работодателей по версии hh.ru. В 2023 году Компания входит в Топ-100 работодателей РФ по версии hh.ru, занимая 84 позицию с рейтингом 4,7. С 2021 года компания улучшила свой результат на 75 пунктов, тем самым подтверждая статус динамично развивающейся Компании.



**Топ-100  
работодателей**

**ОЦЕНКА 4,7**

**100%**



## Оценка удовлетворенности сотрудников

Корпоративная культура и внутренние коммуникации очень важны для нас. На протяжении 3 лет мы проводим ежегодный опрос удовлетворенности сотрудников работой в Компании. Индекс ENPS (Employee Net Promoter Score) в 2023 году составил 47%.



Компания уделяет большое внимание показателю ENPS и организует мероприятия, способствующие его повышению. В отчетном периоде проведены спортивные и командообразующие мероприятия, направленные на повышение вовлеченности персонала, организованы социальные проекты.

Для повышения лояльности и создания благоприятной корпоративной среды мы регулярно проводим мероприятия для коллег: награждение лучших сотрудников, поздравление Юбиляров, Дни здоровья, интервью с коллегами, достигшими высокой профессиональных результатов, конкурсы для детей сотрудников, волонтерские программы.

### Спортивные и командные мероприятия

Создана спортивная команда ЭНЕРГОН по волейболу, каждую неделю в оборудованном зале проходят тренировки. В феврале 2023 года команда ЭНЕРГОН впервые приняла участие в открытом турнире на «Кубок защитника Отечества». Благодаря корпоративным занятиям спортом, мы не только повышаем эффективность наших коммуникаций и преумножаем результаты, но и улучшаем физическое здоровье.

### Мероприятия для детей сотрудников

К Международному дню защиты детей был организован конкурс детских рисунков «Мама и папа на работе в ЭНЕРГОН». Все участники получили призы.

### Проект «Команда года»

Основная цель проекта – это развитие и поддержание командного духа и единения сотрудников в подразделениях Компании, повышение социальной вовлеченности, вдохновения сотрудников на внутреннюю поддержку и согласованную работу, для достижения общих и индивидуальных целей.

### Квартал здоровья

В мае 2023 года в компании стартовал КВАРТАЛ ЗДОРОВЬЯ. В офисах организовано проведение производственной гимнастики, сотрудникам раздаются фрукты для поддержания иммунитета.

### Корпоративная библиотека

Книги в печатном варианте находятся в Московском офисе компании. Для сотрудников региональных офисов книги доступны в Аудио и Электронном формате. Библиотека ежемесячно пополняется новыми книгами на основании пожеланий сотрудников.

### Проект «Скажи СПАСИБО!»

Целью данного проекта является развитие культуры благодарности в Компании. Любой сотрудник может принять участие в проекте и выразить слова благодарности в адрес коллеги, отдела или департамента за оказанную помощь. С начала запуска проекта к маю 2023 года уже 75 коллег выразили благодарность и 140 коллег получили благодарность, что положительным образом влияет на климат в коллективе.



## Работа с местными сообществами

Компания поддерживает местные сообщества: занимаемся благотворительностью и другими инициативами. Компания принимает на себя добровольные обязательства по социально ответственному участию в жизни общества.

### Реализация образовательных инициатив в целях привлечения молодежи к деятельности Компании

Компания смотрит в будущее и развивает сотрудничество с российскими вузами.

С 2021 года Компания подписаны соглашения о сотрудничестве с 7-ю крупнейшими ВУЗами и продолжает работу в этом направлении. В рамках сотрудничества с ВУЗами специалисты Компании проводят семинары и читают лекции учащимся, в свою очередь, мы приглашаем студентов технических университетов пройти у нас практику или стажировку. 30% от общего числа студентов, завершившие практику в Компании приняты на постоянную работу в штат или согласно договору ГПХ.

### Производственная практика для студентов

В июле 2022 года была предоставлена возможность пройти производственную практику студентам МЭИ, которые обучаются на 3-м курсе Института Гидроэнергетики и возобновляемых источников энергии по специальности «Энергоустановки на основе ВИЭ».

На выбор для глубокой проработки было предложено несколько актуальных технико-аналитических задач, которые студенты успешно раскрыли. Результаты исследований, полученные студентами во время прохождения практики, станут полезным багажом для будущих научных изысканий, возможно, для кого-то лягут в основу дипломной работы, помогут в будущем реализовать себя в профессии.

## Благотворительность

С мая 2022 года Компания начала оказывать безвозмездную помощь детскому приюту «Покров» и взяла на себя обязанности со-финансирования расходов на питание воспитанников приюта.

### Волонтерство

В феврале 2023 года был проведен открытый урок для детей ДП «Солнышко», ГБОУ «Школа им. Артема Боровика». Дети изучали тему «Батарейки как источники энергии», им были показаны различные виды аккумуляторов, которые поставляются Компанией, их основные отличия, области применения. Особый акцент был сделан на необходимости правильной утилизации любых батарей.

Проведение данного обучения стало возможно благодаря отзывчивости коллег из всех подразделений Компании. Именно командная работа помогает нам добиваться необходимых результатов, включая закладывание правильных основ экологического воспитания у подрастающего поколения.

В мае 2023 года в Компании стартовал квартал волонтерства, в котором принимали участие сотрудники Компании. Сюда относятся: участие в волонтерской деятельности и благотворительности как внутри Компании, так и не связанной с ней.

Представители компании читают книги для ребят, живущих в ПНИ № 34 и Доме социального обеспечения Данки (под Серпуховом).

Сотрудники компании являются спонсорами благотворительной организации «Детские деревни – SOS», волонтерами благотворительной организации «Золотые руки Ангела».

### «Добрые крышечки»

В 2022 году Компания присоединилась к участию в благотворительном проекте «Добрые крышечки». Данный российский эколого-благотворительный волонтерский проект помогает реализовать сразу две цели: снизить негативное влияние на окружающую среду и помочь детям. В главном офисе, размещены специальные боксы для сбора «Добрых крышечек». В отчетном периоде собрано 2,8 кг крышек (около 5000).

### Конкурс «Батарейка»

В г. Ростов-на-Дону Компания провела открытый урок по экологии для учащихся школы № 60 г. Ростов-на-Дону на тему: «Батарейка. Как важно знать о ней все». Урок проводили на свежем воздухе в Кумженской роще, где дети прослушали лекцию об АКБ и как правильно их утилизировать. После увлекательной лекции, дружным отрядом юных экологов был организован сбор пластиковых отходов вдоль реки Дон. На следующий день в школе был запущен конкурс по сбору батареек. И в течение 3 недель было собрано более 2500 штук элементов питания! Самые активные участники получили призы от нашей Компании. В результате мероприятия удалось обратить внимание детей на проблему экологии, утилизации элементов питания и привить детям хорошую ЭКО-привычку!

## Защита окружающей среды

Компания осознает значимость последствий изменения климата для окружающей среды, общества и бизнеса. Компания оценивает свое воздействие на окружающую среду и реализует меры по сокращению выбросов CO<sub>2</sub>, выстраиванию моделей рационального потребления.

Климатические цели	Достижение цели
<b>Снижение выбросов CO<sub>2</sub> от собственного автомобильного парка</b>	-10% (до 2024 года по отношению к 2021 году)
<b>Снижение негативного воздействия отходов</b>	Реализация программы раздельного сбора отходов и снижение отходов

### Солнечная электростанция

На распределительном складе компании в Московской области функционирует солнечная электростанция, установленная в июле 2022 года. Установленная мощность СЭС – 4,8 кВт. За время тестовой эксплуатации в течение 1 года СЭС обеспечила "зеленой" энергией 0,8% от всей потребленной энергией склада.

### «Зеленые» источники энергии в логистике

Собственные логистические мощности Компании в 2023 году представлены складской техникой и грузовыми автомобилями. В составе складской техники – ричтраки и погрузчики, работающие от АКБ. Доля логистических мощностей на "зеленых" источниках энергии составил в отчетном периоде 50%, и этот показатель постоянно увеличивается (2022 год – 46%, 2021 год – 42%).

### Переход к ЭДО

Компания работает в Системе Электронного Документооборота с внешними контрагентами, внутренний и кадровый документооборот в отчетном периоде был также переведен в электронный вид. Высшее руководство, имеющее право подписи официальных документов, использует ЭЦП. Переход на электронный документооборот как внешний, так и внутренний позволяет компании снижать количество потребляемой бумаги.

## Снижение негативного воздействия отходов на окружающую среду

Основную часть отходов образуют отходы IV и V классов опасности (малоопасные и практически не опасные отходы). Данные собираются со всех офисов, складов Компании, где есть механизм сбора информации<sup>3</sup>.

**Объем отходов IV и V класса опасности не относящихся к ТКО за период 2022-2023 составил 0,026 кг на 1 ед. реализованной продукции.**

Тип и объем отходов, кг на единицу продукции			
Тип отходов	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Отходы 4-5 класса опасности не относящихся к ТКО	181 тонн на 3 900 506 ед. продукции, 0,046	200 тонн на 4 060 163 ед. продукции, 0,049	115 тонн на 4 382 710 ед. продукции, 0,026

В последние годы в Компании ведется активная работа по выстраиванию цепочек управления разными видами отходов. На первом этапе были выделены фракции отходов с ресурсной ценностью.

На втором этапе Компания начала процесс перехода на отдельный сбор отходов потребления, имеющих ресурсную ценность как вторичное сырье: картон и бумага.

Компания активно внедряет практику и другого отдельного сбора отходов в офисах. В офисах установлены контейнеры для сбора пластика, металла, стекла, аккумуляторных батареек.

Для работников Компании периодически проводится экопросвещение компанией-партнером. Эти мероприятия помогают вливаться в тему экологичного образа жизни и транслирования его клиентам и потребителям. Основные темы экопросвещения:

- как экологизировать офис,
- что и как сдавать на переработку,
- как сократить отходы,
- в какой упаковке лучше покупать продукты.

Информация о приверженности Компании принципам экологии и охраны окружающей среды доводится до новых сотрудников в ходе первичных ознакомительных бесед.

Компания стремится сделать офисы «зелеными», поэтому не пользуется пластиковой посудой. В офисах Компании и на складских площадках используются расходные материалы, изготовленные из вторичного сырья.

<sup>3</sup> Склад «Дзержинский»

### Совокупный объем потребления воды

Данные собираются со всех офисов, складов Компании, где есть механизм сбора информации<sup>4</sup>.

Потребление воды	2020-2021	2021-2022	2022-2023
<b>Общий объем (м<sup>3</sup>)</b>	318	493	706
<b>Объем потребления воды на сотрудника (м<sup>3</sup>)</b>	1,08	1,38	1,80

Увеличение показателя связано с окончанием периода пандемии и рекомендованного режима удаленной работы, увеличением количества сотрудников, работающих в офисе.

### Снижение выбросов CO<sub>2</sub>

Объем выбросов CO<sub>2</sub> за отчетный период составил 0,0255 кг на 1 тонну перевезенной продукции CO<sub>2</sub>-эквивалента<sup>5</sup>.

Объем выбросов CO <sub>2</sub>		
2020-2021	2021-2022	2022-2023
92,9 тонны (0,0294 кг на 1 тонну перевезенной продукции)	108,92 тонны (0,0263 кг на 1 тонну перевезенной продукции)	101,35 тонн (0,0255 кг на 1 тонну перевезенной продукции)

Компания привержена глобальным климатическим целям и совершенствует свои практики в области охраны окружающей среды. В Компании приняты цели по сокращению выбросов CO<sub>2</sub> на 10% до 2024 года.



<sup>4</sup> Центральный офис Москва

<sup>5</sup> Расчет произведен для перевозок, выполненных собственным автопарком

## Корпоративное управление

Система корпоративного управления Компании обеспечивает надлежащее руководство и контроль деятельности и направлена на рост деловой репутации, устойчивое развитие, обучение персонала, организацию комфортной рабочей среды и поддержку карьерного роста сотрудников.

Основным документом, регулирующим деятельность Компании в области корпоративного управления, является Устав.

Развитие корпоративного управления рассматривается как часть общей работы по повышению эффективности деятельности и конкурентоспособности Компании и является объектом постоянного контроля со стороны исполнительного органа.

### Состав корпоративного управления

Компания принадлежит трем участникам, обладающим равными правами.

Компания имеет следующие органы управления:

- **Общее собрание участников общества** – высший орган Компании;
- **Единоличный исполнительный орган общества** – генеральный директор Компании, назначаемый высшим органом Компании;
- **Исполнительный директор**, назначаемый генеральным директором Компании;
- **Функциональные директора**, назначаемые генеральным директором Компании (иными уполномоченными лицами);
- **Директор по устойчивому развитию** – функции по устойчивому развитию возлагаются на Директора по качеству.

### Раскрытие GRI 2-13

### Управление устойчивым развитием

Обязанности функциональных директоров по различным направлениям их деятельности прописаны в должностных инструкциях. Функциональные директора могут также обладать полномочиями на совершение ими действий от имени Компании по доверенности.

Важной задачей Компании является повышение осведомленности Исполнительного директора, функциональных директоров Компании в области наиболее актуальных вопросов устойчивого развития.

### Комитет по устойчивому развитию

Основные цели деятельности Комитета:

- реализация Стратегии в области устойчивого развития до 2024 года;
- контроль за деятельностью Компании с точки зрения устойчивого развития;
- информирование Исполнительного директора, функциональных директоров о своей деятельности. Исполнительному директору, функциональным директорам предоставляются релевантные обзоры и материалы по ESG-тематике. Получение знаний и компетенций в области устойчивого развития является одним из приоритетов для Компании;
- подготовка Отчета об устойчивом развитии.

## Управление рисками

### Раскрытие GRI 2-23

Эффективное управление рисками — одна из важнейших предпосылок устойчивого развития. Управление рисками направлено на своевременное выявление рисков, а также выполнение мероприятий по управлению ими.

В Компании действует положение «Управление рисками и возможностями», в котором определены правила управления рисками и возможностями в целях минимизации негативного воздействия на окружающую среду, повышения результативности процессов и удовлетворенности заинтересованных сторон Компании.



Ключевыми задачами управления рисками являются:

- своевременная идентификация возникающих рисков, влияющих на достижение целей;
- постоянный мониторинг рисков и контроль исполнения планов мероприятий по снижению вероятности возникновения рисков и минимизации последствий их возможного наступления.

Компания применяет принцип предосторожности путем прогнозирования и оценки экологических рисков, что позволяет контролировать, избегать, или уменьшить выброс загрязняющих веществ или образование отходов, тем самым исключая или уменьшая возможность негативного воздействия на окружающую среду.

### Раскрытие GRI 2-12

Ответственность за анализ рисков, определение мероприятий, контроль и оценку результативности проведенных мероприятий, распределение задач между исполнителями, возлагается на кураторов процессов.

Результаты внутренних аудиторских проверок, выполненных функцией «Внутренний аудит» в 2022 году и направленных на оценку управления рисками, внутреннего контроля и корпоративного управления, позволяют оценить общее состояние системы как эффективное.



# РУБРИКАТОР GRI STANDARDS

---



## Рубрикатор GRI Standards

Этот раздел содержит указатель соответствия элементов отчетности Руководству GRI Universal Standards 2021 (вариант раскрытия — core), а также дополнительную информацию по требованиям и рекомендациям международных стандартов в области устойчивого развития.

- Информация предоставлена полностью
- Информация не предоставляется (не применима к Компании)
- Показатель не раскрывается

Показатель	Степень раскрытия	Раздел Отчета	Примечание
Методика определения существенных тем GRI 3-1	●	<u>Выявление существенных тем</u>	
Рубрикатор / Указатель содержания по инструкции GRI 3-2	●	<u>Рубрикатор GRI Standards</u>	
Методика подготовки Отчета GRI 3-3	●	<u>Основные группы заинтересованных сторон и карта существенных тем</u>	
GRI 2-1 Организационные детали			
<b>Наименование Организации</b>	●	<u>Контакты и обратная связь</u>	
<b>Местонахождение головного офиса</b>	●	<u>Контакты и обратная связь</u>	
<b>География деятельности</b>	●	<u>География присутствия</u>	
<b>Правовая форма собственности</b>	●	<u>Контакты и обратная связь</u>	
GRI 2-2 Субъекты, включенные в отчетность об устойчивом развитии организации	●	<u>Рубрикатор GRI Standards</u>	Информация о финансовых результатах компании включает результаты деятельности ООО «Смарт-Бэттериз»
GRI 2-3 Отчетный период, периодичность и контактная информация	●	<u>Об Отчете</u> <u>Контакты и обратная связь</u>	
GRI 2-4 Переформулировки информации	●	<u>Об Отчете</u>	Настоящий Отчет — второй Отчет об устойчивом развитии ООО «Смарт Бэттериз», переформулировок информации не было
GRI 2-5 Внешнее заверение (верификация)	●	<u>Об Отчете</u>	
GRI 2-6 Деятельность, цепочка создания стоимости и другие деловые отношения			
<b>Сектор, рынки на которых работает Организация</b>	●	<u>География присутствия</u>	
<b>Масштаб Организации</b>	●	<u>География присутствия</u>	
<b>Описание цепочки поставок</b>	●	<u>Закупки и взаимоотношения с поставщиками</u>	
<b>Существенные изменения, произошедшие в компании за отчетный период</b>	●	<u>Рубрикатор GRI Standards</u>	Существенных изменений в структуре, форме собственности и цепочке поставок

			компания в отчетном периоде не происходило
GRI 2-7 Сотрудники	●	<u>Численность и структура персонала</u>	
GRI 2-8 Рабочие, не являющиеся наемными работниками	●	<u>Численность и структура персонала</u>	
GRI 2-9 Структура и состав управления			
<b>Структура корпоративного управления, включая структуру высшего руководства компании</b>	●	<u>Состав корпоративного управления</u>	
<b>Перечислить комитеты высшего руководящего органа, ответственные за принятие решений и надзор за управлением воздействием экономических, экологических и социальных</b>	●	<u>Состав корпоративного управления</u>	
GRI 2-10 Выдвижение и выбор высшего органа управления	●	<u>Состав корпоративного управления</u>	
GRI 2-11 Председатель высшего органа управления	●	<u>Состав корпоративного управления</u>	
GRI 2-12 Роль высшего руководящего органа в надзоре за управлением воздействиями			
<b>Консультирование заинтересованных сторон по экономическим, экологическим и социальным вопросам</b>	●	<u>Основные группы заинтересованных сторон и карта существенных тем</u>	
<b>Взаимодействие высшего руководства с заинтересованными сторонами по экономическим, экологическим и социальным вопросам</b>	●	<u>Рубрикатор GRI Standards</u>	Информация о взаимодействии высшего руководства с заинтересованными сторонами является конфиденциальной
<b>Частота и оценка эффективности экономически, экологических, социальных процессов</b>	●	<u>Управление рисками</u>	
GRI 2-13 Делегирование ответственности за управлением воздействиями	●	<u>Состав корпоративного управления</u>	
GRI 2-14 Роль высшего руководящего органа в отчетности по устойчивому развитию	●	<u>Прямая речь</u>	
GRI 2-15 Конфликт интересов	●	<u>Рубрикатор GRI Standards</u> <u>Этика бизнеса и корпоративная</u>	Рассмотрение вопросов этики и дисциплины, ответственность за урегулирование и выявление потенциальных конфликтов интересов возлагается на Исполнительного директора
GRI 2-16 Сообщение о воздействиях	●	<u>Основные группы заинтересованных сторон и карта существенных тем</u>	
GRI 2-17 Коллективные знания высшего органа управления	●	<u>Состав корпоративного управления</u>	
GRI 2-18 Оценка деятельности высшего органа управления	●	<u>Рубрикатор GRI Standards</u>	Оценка деятельности высшего руководящего органа не проводится
GRI 2-19 Политика вознаграждения членов совета директоров и высших менеджеров Организации	●	<u>Рубрикатор GRI Standards</u>	Для руководителей уровней N, N-1, премирование осуществляется на основании положения об оплате труда

GRI 2-20 Процесс определения вознаграждения	●	<u>Рубрикатор GRI Standards</u>	1.Компания устанавливает и назначает по своему усмотрению поощрение за добросовестный труд. 2.Компания самостоятельно определяет основания, виды, показатели, сроки, периоды для начисления и выплаты стимулирующих надбавок или премий, принимая во внимание достижение производственных показателей и/или финансово-экономических результатов. 3.Компания самостоятельно определяет перечень работников для материального стимулирования.
GRI 2-21 Коэффициент годового общего вознаграждения	●	<u>Рубрикатор GRI Standards</u>	Премирование для работников осуществляется на основании положения об оплате труда
GRI 2-22 Заявление о стратегии устойчивого развития	●	<u>Прямая речь</u>	
GRI 2-23 Политический обязательства			
<b>Применение принципа предосторожности</b>	●	<u>Управление рисками</u>	Компания декларирует, что риски, связанные с изменением климата для нее не актуальны
<b>Ценности, принципы, стандарты и нормы поведения</b>	●	<u>Этика бизнеса и корпорация</u>	
GRI 2-24 Внедрение политических обязательств	●	<u>Этика бизнеса и корпорация</u>	
GRI 2-25 Процессы устранения негативных последствий	●	<u>Этика бизнеса и корпорация</u>	
GRI 2-26 Механизмы рассмотрения вопросов этики	●	<u>Этика бизнеса и корпорация</u>	
GRI 2-27 Соблюдение законов и правил			
<b>Количество существенных случаев несоблюдения законов и регулирования в течение отчетного периода, и разбивка этой суммы</b>	●	<u>Рубрикатор GRI Standards</u>	В отчетном периоде не было штрафов за несоблюдение экологического законодательства, нефинансовые санкции тоже не применялись. Также не было случаев разрешения споров или рассмотрения жалоб на Организацию в отношении воздействия на окружающую среду.
<b>Сумма существенных штрафов, наложенных за несоблюдение законодательства и нормативных требований в социальной и экономической областях</b>	●	<u>Рубрикатор GRI Standards</u>	В отчетном периоде на Организацию не были наложены штрафы за несоблюдение законодательства и нормативных требований в социальной и экономической областях.
GRI 2-28 Членство в ассоциациях и/или национальных и международных организациях по защите интересов	●	<u>Рубрикатор GRI Standards</u>	В связи с текущей санкционной политикой по отношению к российским компаниям,

			членство в зарубежных ассоциациях невозможно
GRI 2-29 Взаимодействие с заинтересованными сторонами	●	<u>Основные группы заинтересованных сторон и карта существенных тем</u>	
GRI 2-30 Доля сотрудников, охваченных коллективными договорами	●	<u>Рубрикатор GRI Standards</u>	В Компании нет коллективного договора по причине отсутствия запроса от сотрудников. Все сотрудники Компании социально защищены (конкурентная заработная плата, развитая корпоративная культура и системы материальной и нематериальной мотивации, весомый социальный пакет)

# КОНТАКТЫ И ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ

---

## Контакты и обратная связь

### *Раскрытие GRI 2-1*

Компания с каждым годом улучшает качество информации, раскрываемой в отчетах об устойчивом развитии. Будем рады вашей обратной связи!

По всем вопросам, связанным с Отчетом об устойчивом развитии Компании, обращайтесь на почтовый ящик [ESG@energou.ru](mailto:ESG@energou.ru)

**Сайт компании:** [energou.ru](http://energou.ru)

**Тел./факс** +7 (495) 145-85-85

## Реквизиты ООО «Смарт Бэттериз»

### Раскрытие GRI 2-3

<b>Наименование Организации (полное)</b>	Общество с ограниченной ответственностью «Смарт Бэттериз»
<b>Наименование Организации (краткое)</b>	ООО «Смарт Бэттериз»
<b>Дата регистрации</b>	14.08.2019
<b>Регистрирующий орган</b>	Межрайонная инспекция Федеральной налоговой службы № 46 по г. Москве
<b>Юридический адрес</b>	125284, г. Москва, Хорошёвское шоссе, д. 32А, 4 этаж, помещение № VIa, офис № 415/2
<b>Фактический (почтовый) адрес</b>	111250, г. Москва, проезд Завода Серп и Молот, д. 3, корп. 2, этаж 10, комната 1
<b>Тел./факс</b>	+7 (495) 145-85-85
<b>Генеральный директор</b>	Адушкин Роман Евгеньевич
<b>Главный бухгалтер</b>	Пономарева Елена Юрьевна
<b>ОГРН</b>	1197746509234
<b>ИНН</b>	7714450590
<b>КПП</b>	771401001