

Приложение №8
к решению Совета директоров
ПАО «Россети Сибирь» от 02.03.2026
(протокол от 05.03.2026 № 579/26)

**План преемственности исполнительного руководства
ПАО «Россети Сибирь»**

г. Красноярск
2026 год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий План преемственности исполнительного руководства ПАО «Россети Сибирь» (далее – Общество) разработан в соответствии с законодательством Российской Федерации, Уставом ПАО «Россети Сибирь» и локальными нормативными актами Общества, ПАО «Россети».

1.2. Настоящий План преемственности является документом Общества, подготовленным с целью осуществления кадрового планирования, формирования состава высшего руководства Общества, реализации программ развития управленческого кадрового резерва Общества, отвечающих требованиям внутренних документов Общества, положениям Кодекса корпоративного управления, рекомендованного к применению Центральным Банком Российской Федерации (далее – Кодекс корпоративного управления)¹, и Правилам листинга ЗАО «ФБ ММВБ» (далее – Правила листинга).

1.3. Планирование преемственности исполнительного руководства – это процесс, направленный на формирование и поддержание оптимального и сбалансированного состава исполнительного руководства Общества, наиболее полно отвечающего стратегическим целям и задачам Общества.

2. ТРЕБОВАНИЯ К ИСПОЛНИТЕЛЬНОМУ РУКОВОДСТВУ ОБЩЕСТВА И ЕГО СООТВЕТСТВИЕ ДАННЫМ ТРЕБОВАНИЯМ

2.1. Руководство текущей деятельностью Общества осуществляется коллегиальным исполнительным органом – Правлением Общества и единоличным исполнительным Органом – Генеральным директором Общества (пункт 21.1 статьи 21 Устава Общества).

2.2. Генеральный директор Общества осуществляет руководство текущей деятельностью Общества в соответствии с решениями Общего собрания акционеров Общества, Совета директоров Общества и Правления Общества, принятыми в соответствии с их компетенцией (пункт 23.1 статьи 23 Устава Общества).

2.3. Действующей организационной структурой Общества, утвержденной Советом директоров Общества, определены следующие заместители Генерального директора Общества, возглавляющие соответствующие функциональные блоки:

¹ Письмо Банка России от 10.04.2014 № 06-52/2463 «О Кодексе корпоративного управления».

- заместитель Генерального директора по техническим вопросам - главный инженер;
- заместитель Генерального директора по экономике и финансам;
- заместитель Генерального директора по реализации и развитию услуг;
- заместитель Генерального директора по инвестиционной деятельности и капитальному строительству;
- заместитель Генерального директора по корпоративному управлению;
- заместитель Генерального директора по безопасности;
- заместитель Генерального директора - руководитель Аппарата.

2.4. В Обществе действует локальный организационно-распорядительный документ, закрепляющий распределение обязанностей между Генеральным директором и заместителями Генерального директора по направлениям деятельности, который определяет:

- сфера ответственности Руководителей;
- состав и содержание обязанностей Руководителей по организации и координации деятельности Общества/филиалов Общества;
- квалификационные требования к образованию и обучению, опыту практической работы руководителей по соответствующим должностям, разработанные с учетом профессиональных стандартов, квалификационных справочников и требований, закрепленных нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее – Квалификационные требования).

2.5. Со всеми заместителями Генерального директора Общества заключены срочные трудовые договоры.

2.6. Все руководители, занимающие должности заместителей Генерального директора Общества отвечают квалификационным требованиям, определенным ЛНА Общества².

3. ЗАМЕЩЕНИЕ ДОЛЖНОСТЕЙ ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО РУКОВОДСТВА ОБЩЕСТВА

3.1. Основанием для поиска кандидатуры на должность заместителя Генерального директора Общества является наличие вакантной должности (планируемое расторжение трудовых отношений) и изменение организационной структуры Общества.

² Требования к образованию и обучению, опыту практической работы руководителей по соответствующим должностям, разработанные с учетом профессиональных стандартов, квалификационных справочников и требований, закрепленных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.2. На должности заместителей Генерального директора Общества могут претендовать работники группы компаний «Россети» и внешние кандидаты, отвечающие Квалификационным требованиям.

3.3. Ключевые принципы формирования кадрового резерва, схемы замещения руководящих должностей в Группе компаний «Россети» и программ развития членов кадрового резерва определены Положением о формировании управленческого кадрового резерва ГК «Россети» по работе с кадровыми резервами, утвержденным приказом ПАО «Россети» от 31.05.2024 № 240 (далее - Положение).

3.4. В соответствии с Положением управленческий кадровый резерв, включающий в себя должности заместителей Генерального директора Общества, формируется на уровне Группы компаний «Россети» из числа:

- руководителей структурных подразделений исполнительного аппарата Общества;
- директоров филиалов Общества;
- заместителей директоров филиалов Общества;
- руководителей компаний группы «Россети», определенных Положением;
- иных кандидатов, отвечающих квалификационным требованиям.

3.5. Согласование состава управленческого кадрового резерва группы компаний «Россети» осуществляется Кадровой комиссией по принятию решений в отношении руководителей группы компаний «Россети» – коллегиальным органом, функционирующим на постоянной основе в соответствии с локальным нормативным документом ПАО «Россети».

3.6. Вопрос согласования кандидатур на должности руководителей относится к компетенции Совета директоров Общества (пункт 47 статьи 15 Устава Общества) и предварительно рассматривается на Комитете по кадрам и вознаграждениям Совета директоров Общества.

4. РАЗВИТИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО КАДРОВОГО РЕЗЕРВА

4.1. Зачисление в управленческий кадровый резерв предполагает обучение и развитие, потребность в обучении и развитии определяется по итогам оценки резервиста.

4.2. Перечень возможных форм, методов подготовки участников управленческого кадрового резерва, а также порядок формирования и реализации индивидуальных планов развития компетенций отдельного резервиста определен Положением.

4.3. Индивидуальный план развития, как формы работы, обеспечивающие преимущество стандартов и принципов руководства, включает наставничество, стажировку, исполнение обязанностей

руководителя на время его отсутствия. Комплекс мероприятий, направленных на подготовку члена управленческого кадрового резерва к занятию целевой должности в определенный срок оформляется в виде Программы развития резервиста.

4.4. Совокупность программ развития резервистов представляет собой программу развития кадрового резерва, формируемую в рамках планирования преемственности исполнительного руководства. Программа развития кадрового резерва – комплекс мероприятий, способствующих развитию компетенций, профессиональному росту работников, включенных в резерв на замещение должностей руководителей.

4.5. Формирование и реализация Программы развития кадрового резерва осуществляется в целях:

- системной подготовки членов кадрового резерва к исполнению обязанностей по целевым должностям;
- повышения ответственности резервистов за развитие своих профессиональных и управленческих компетенций;
- контроля за профессиональным развитием и карьерным ростом резервистов;
- формирования плана подготовки, переподготовки и повышения квалификации с учетом реальных потребностей резервистов.

