

Отчет об устойчивом развитии Группы «Т Плюс» за 2024 год



Оглавление

Оглавление.....	2
О ГРУППЕ	3
Группа «Т Плюс» в рейтингах и конкурсах	3
Общие сведения о Группе «Т Плюс»	4
Управление устойчивым развитием	8
Взаимодействие с заинтересованными сторонами.....	16
ЭКОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ	22
Охрана окружающей среды	22
Водные ресурсы.....	28
Управление отходами	31
Выбросы в атмосферу	34
Сохранение биоразнообразия	36
ЭНЕРГОЭФФЕКТИВНОСТЬ И ИЗМЕНЕНИЕ КЛИМАТА.....	39
СОЦИАЛЬНЫЙ АСПЕКТ	47
Охрана труда и промышленная безопасность.....	47
Местные сообщества.....	61
Кадровая политика и развитие персонала.....	70
УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ АСПЕКТ	87
Корпоративное управление	87
Этичное ведение бизнеса.....	95
Налоговая политика	108
Управление рисками	110
Устойчивая цепочка поставок.....	122
Взаимодействие с клиентами.....	130
Цифровизация и технологический суверенитет	140
ОБ ОТЧЕТЕ	153
ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ДАННЫЕ	157
ТАБЛИЦА ПОКАЗАТЕЛЕЙ GRI	179
ТАБЛИЦА ПОКАЗАТЕЛЕЙ ОТЧЕТНОСТИ ОБ УСТОЙЧИВОМ РАЗВИТИИ МЭР.....	192
ГЛОССАРИЙ	195

О ГРУППЕ

Группа «Т Плюс» в рейтингах и конкурсах



Антикоррупционный рейтинг
российского бизнеса

Класс AA+

Октябрь 2024 года

Национальная премия
«Лидеры ответственного бизнеса»

Лауреат III степени

Январь 2024 года

Индекс РСПП

«Ответственность и открытость»

Группа А

Индекс РСПП

«Вектор устойчивого развития»

Группа А



ESG-рэнкинг российских компаний
22 место

Январь 2025 года

7–8-е место в топ-10 российских
компаний, лидирующих по
эффективности взаимодействия с
заинтересованными сторонами

Июль 2024 года



ESG рэнкинг компаний промышленного
сектора

Группа 1

Январь 2024 года



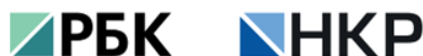
Лидер
конкурентных
закупок

Премия «Лидер конкурентных закупок»

Победитель в категории

«Искусственный интеллект в закупках»

Октябрь 2024 года



I уровень в нефинансовом секторе
(группа с высокими показателями:

460–800 баллов)

Октябрь 2024 года



1

Рейтинг ESG-A,
уровень ESG-5
Июль 2024 года



Полярный
индекс

Рейтинг А, 2-е место

Июнь 2024 года



Арктика & КСО.
Рейтинг компаний - 2024

Высокий уровень
ответственности

Январь 2025 года

Общие сведения о Группе «Т Плюс»

В Группу «Т Плюс» (далее – «Группа») входят ПАО «Т Плюс» и дочерние компании.

Публичное акционерное общество «Т Плюс» (далее – ПАО «Т Плюс» или «Компания») представлено энергетическими активами на территории 16 субъектов Российской Федерации.

Дочерние компании, входившие в Группу по состоянию на 31 декабря 2024 года, объединены в сегменты в соответствии с видами деятельности. В Отчете об устойчивом развитии за 2024 год представлена информация о сегментах:

- Генерирующие активы;
- Сбытовые активы;
- Сервисные активы (Транспорт);
- Сервисные активы (ИТ);
- Сервисные активы (Инжиниринг);
- активы по Добыче топливного торфа.

GRI 2–1, GRI 2–6

Группа «Т Плюс» сегодня

Группа «Т Плюс» – российская частная компания, работающая в сфере электроэнергетики и теплоснабжения. Генерирующие и энергосбытовые компании – ключевые активы Группы. ПАО «Т Плюс» – основа **Генерирующих активов** Группы – осуществляет производство, передачу и продажу тепловой и электрической энергии. **Сбытовые активы** занимаются розничной и оптовой продажей электроэнергии, а также ведением договорной работы, начислением и сбором платежей за теплоснабжение и горячее водоснабжение. **Сервисные активы** оказывают услуги по транспортировке, ремонту и обслуживанию предприятий Группы.

В городах присутствия Компании проживает около 16 млн человек. Ее доля на рынке электрической энергии составляет около 5%, на рынке централизованного теплоснабжения России – 8%.

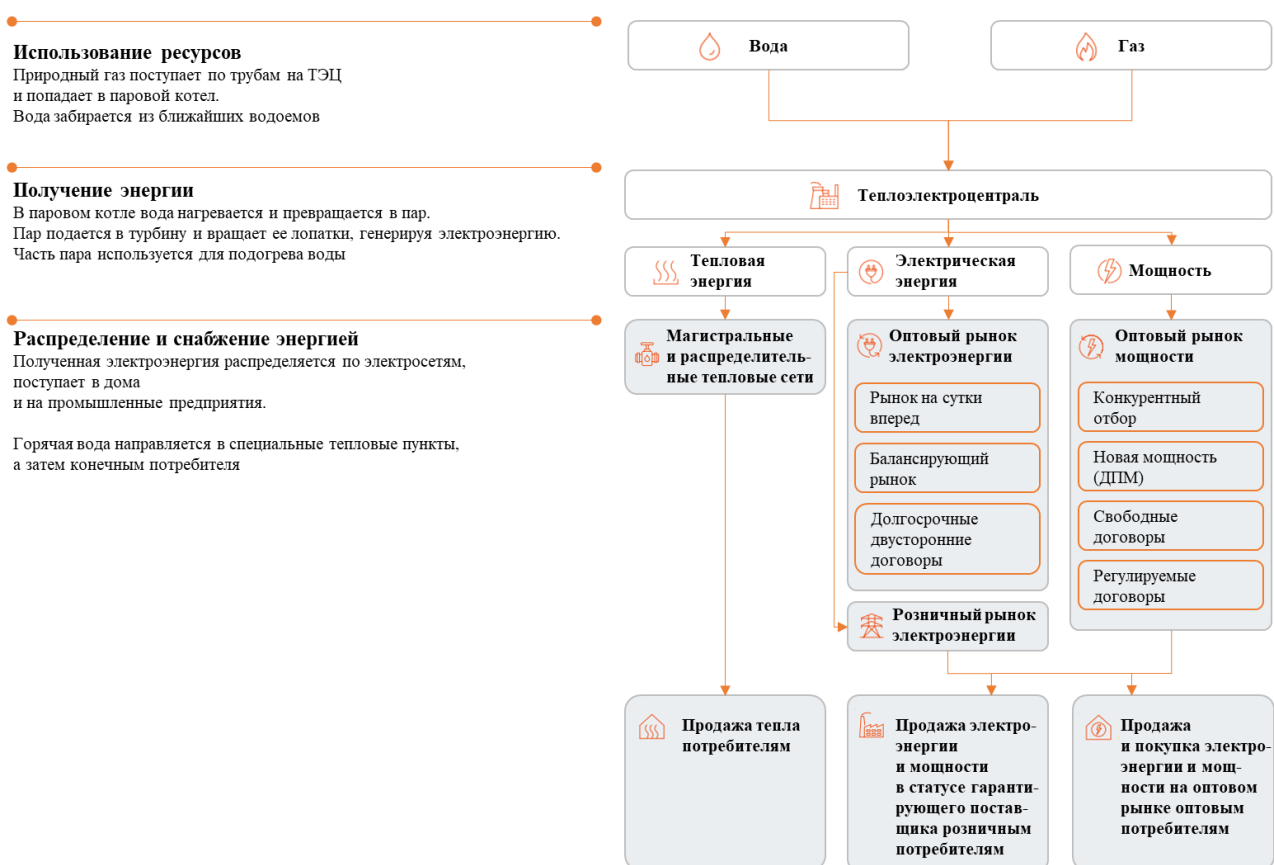
¹ Рейтинг АКРА действовал в 2024 году до февраля 2025 года в связи с прекращением действия договора по поддержанию и обновлению ESG-рейтинга.

Бизнес-модель

GRI 2–6

Деятельность Группы «Т Плюс» охватывает весь цикл производства электро- и теплоэнергии от генерации до реализации конечному потребителю, а также включает строительство и ремонт объектов генерации и тепловых сетей, поставку газа и оказание коммунальных услуг. Основным видом топлива станций ПАО «Т Плюс» является природный газ.

На энергетическом рынке России Компания торгует тремя ключевыми продуктами: тепловой энергией, электрической энергией и мощностью. Тепловая энергия и электрическая энергия вырабатываются на тепловых электростанциях путем сжигания топлива, в основном газа. Электрическая мощность, в свою очередь, характеризует возможность объекта генерации отдавать определенное количество электрической энергии потребителям в единицу времени. Компания продает тепловую энергию розничным потребителям через собственные, арендованные и переданные в концессию тепловые сети, а также через сети сторонних организаций. Электроэнергия поставляется по электросетям на оптовый и розничный рынки. Мощность, соответственно, продается на оптовом рынке мощности.

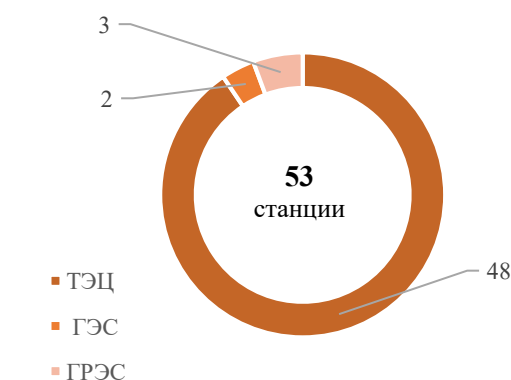


География деятельности

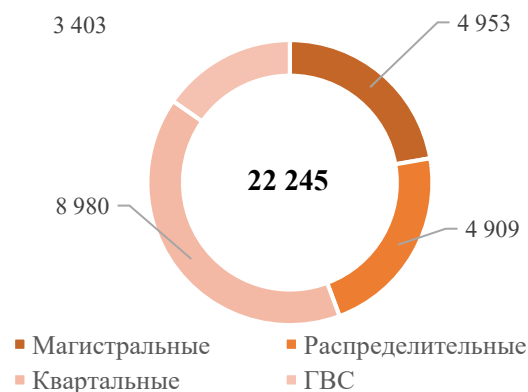
GRI 2-1

Компании и предприятия Группы «Т Плюс» ведут деятельность в России. Генерирующие объекты ПАО «Т Плюс» – это 53 электростанции и 506 котельных в 16 регионах – расположены в Самарской, Саратовской, Ульяновской, Оренбургской, Свердловской, Кировской, Нижегородской, Ивановской, Владимирской, Пензенской областях, Пермском крае, Республике Коми, Удмуртской Республике, Чувашской Республике, Республике Марий Эл, Республике Мордовия.

Объекты генерации ПАО «Т Плюс»



Протяженность¹ тепловых сетей ПАО «Т Плюс», км



Модернизация генерирующих активов и теплоснабжения

Важными задачами Компании являются строительство и модернизация генерирующего оборудования с применением современных технологий и сохранение высоких темпов переключений тепловых сетей. Кроме того, Компания активно участвует в реформировании теплоснабжения и реализует масштабные инвестиционные проекты.

Программа договоров о предоставлении мощности – ДПМ-2

ПАО «Т Плюс» – один из ключевых участников государственной программы модернизации тепловой генерации. Компания активно работает над обновлением мощностей ДПМ-2 (программа договоров о предоставлении мощности).

Отбор в государственную программу ДПМ-2 прошли пять проектов ПАО «Т Плюс». В 2024 году Компания завершила два крупных проекта по программе ДПМ-2: после модернизации были введены в работу турбоагрегат № 9 на Пермской ТЭЦ-9 и четвёртый энергоблок Ижевской ТЭЦ-2.

- На Пермской ТЭЦ-9 электрическая мощность нового оборудования составляет 124,9 МВт. В целом с 1 декабря 2022 года, после двух этапов реализации программы ДПМ-2 на Пермской ТЭЦ-9, электрическая мощность объекта увеличилась с 380 МВт до 464,9 МВт, а тепловая – с 1141 Гкал/ч до 1223,5 Гкал/ч.
- На Ижевской ТЭЦ-2 мощность станции выросла на 15 МВт и составила 405 МВт. Тепловая мощность стала выше на 13 Гкал/ч, теперь она составляет 1 487 Гкал/ч.

¹ В однострубно́м исчислении.

Обновление инфраструктуры

Сохранение высоких темпов перекладки трубопроводов и модернизации теплосетей остается приоритетным направлением работы ПАО «Т Плюс», поскольку изношенность инфраструктуры может стать причиной сбоев в подаче горячей воды и отопления.

В 2024 году ПАО «Т Плюс» продолжило обновлять тепловые сети в городах своего присутствия. В целом по Компании была выполнена перекладка более 581,9 км коммуникаций. ПАО «Т Плюс» построило и реконструировало котельные общей мощностью 236 МВт во Владимирской, Кировской, Оренбургской областях, Пермском крае, Мордовии и Чувашской Республике.

Кроме того, Компания проводит модернизацию систем теплоснабжения в рамках 29 концессионных соглашений с муниципалитетами.

Новая модель рынка теплоснабжения

ПАО «Т Плюс» продолжает переход на принцип ценообразования по методу альтернативной котельной – эффективную модель рынка теплоэнергии, разработанную Министерством энергетики Российской Федерации (Минэнерго России). Модель подразумевает определение единой городской теплоснабжающей организации, долгосрочное регулирование потребительских цен и применение ценовых зон теплоснабжения¹.

В 2024 году к ценовой зоне теплоснабжения Правительством Российской Федерации были отнесены города Киров и Сызрань². В том же 2024 году, в ранее отнесенном к ценовой зоне теплоснабжения городе Березники, был завершен переходный период, начато полноценное функционирование новой модели рынка тепла. Всего за период 2019-2024 гг. в ценовую зону теплоснабжения перешло 22 города присутствия Компании: Ульяновск, Оренбург, Самара, Владимир, Новокуйбышевск, Медногорск, Чебоксары, Пенза, Новочебоксарск, Кирово-Чепецк, Саранск, Пермь, Тольятти, Иваново, Чайковский, Кохма, Ижевск, Орск, Краснокамск, Березники, Киров, Сызрань.

Соглашения о сотрудничестве

В рамках соглашений о сотрудничестве с органами власти в регионах реализуются инициативы, направленные на улучшение городской среды и развитие инфраструктурных объектов.

В отчетном году продолжалось заключение и исполнение ранее заключенных концессионных соглашений. На момент подготовки Отчета действовали 29 таких соглашений с суммарным объемом инвестиционных обязательств 135 млрд руб. На 31 декабря 2024 года Компания заключила 29 соглашений в 23 муниципальных образованиях (в конце 2023 года было заключено 26 концессионных соглашений в 21 городе).

¹ Ценовые зоны теплоснабжения – поселения, городские округа, которые определяются в соответствии со статьей 23.3 настоящего Федерального закона от 27.07.2010 № 190-ФЗ «О теплоснабжении» и в которых цены на тепловую энергию (мощность), поставляемую единой теплоснабжающей организацией в системе теплоснабжения потребителям, ограничены предельным уровнем цены на тепловую энергию (мощность), поставляемую потребителям единой теплоснабжающей организацией, за исключением случаев, установленных Федерального закона от 27.07.2010 № 190-ФЗ «О теплоснабжении».

² В отношении Сызрани распоряжение Правительства Российской Федерации от 28.12.2024 № 4147-р об отнесении муниципального образования к ценовой зоне теплоснабжения было опубликовано и вступило в силу 16.01.2025.

Экономическая результативность

GRI 201–1

Экономическая результативность показывает, какую ценность Группа «Т Плюс» создает для заинтересованных сторон. В 2024 году экономическая стоимость Группы составила 475 479 млн руб. – на 6,9% больше, чем в 2023 году (444 962 млн руб.).

Созданная в результате деятельности Группы прямая стоимость распределяется между заинтересованными сторонами. Группа осуществляет финансовые расходы в пользу других поставщиков капитала, выплачивает налоги и заработную плату сотрудникам, выделяет средства на социальные и благотворительные проекты.

Управление устойчивым развитием

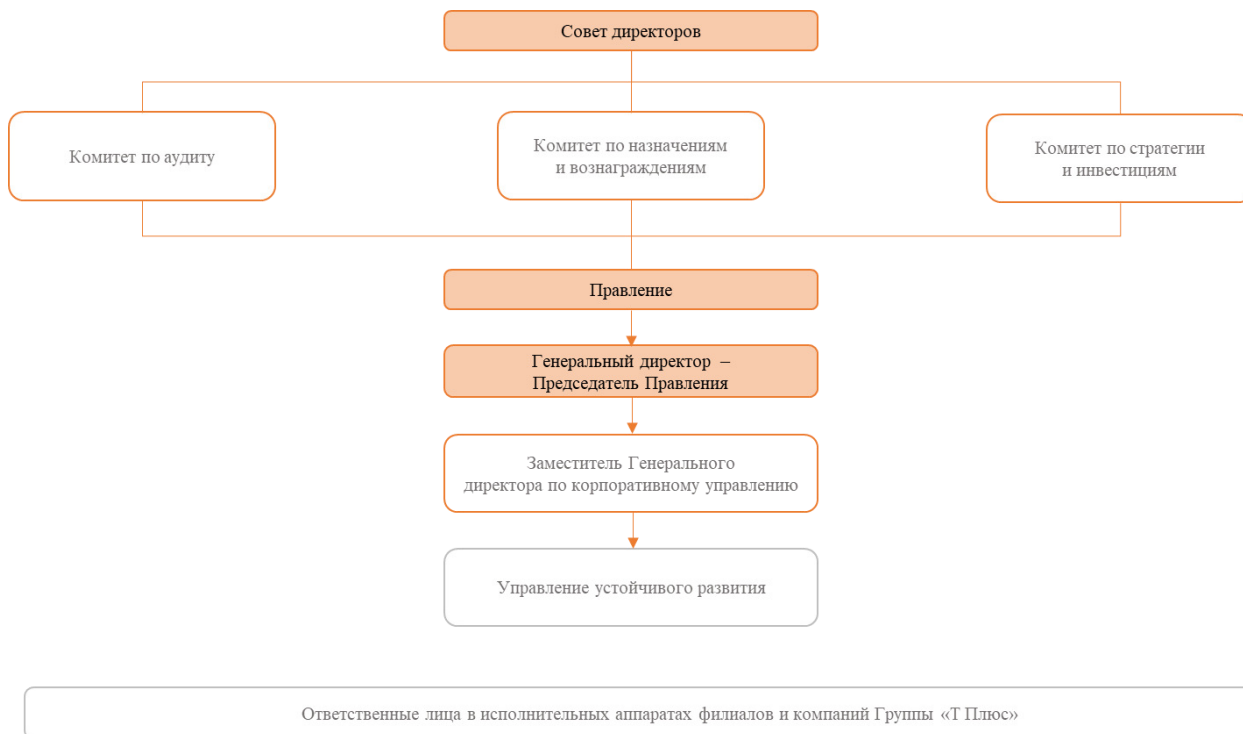
Подход в области менеджмента

GRI 2-12, GRI 2-13, GRI 2-14, GRI 2-16, GRI 2-23, GRI 2-24

Управление устойчивым развитием интегрировано в систему корпоративного управления Группы «Т Плюс». Ответственность за рассмотрение вопросов и принятие решений в области устойчивого развития определена как на стратегическом, так и на операционном уровне – от Совета директоров ПАО «Т Плюс» до руководителей филиалов. Это обеспечивает эффективную реализацию повестки устойчивого развития Компании.

Ключевые показатели эффективности (КПЭ) высшего менеджмента включают факторы устойчивого развития. В годовых КПЭ членов Правления учитываются корректирующие показатели, такие как число аварий и пожаров на энергообъектах, количество несчастных случаев с сотрудниками Компании, подрядных организаций и с третьими лицами.

Система управления вопросами устойчивого развития¹



Стратегические вопросы отнесены к зоне ответственности Совета директоров ПАО «Т Плюс». Совет директоров определяет приоритеты Компании в области устойчивого развития, контролирует выполнение ESG-стратегии Группы. Комитет по стратегии и инвестициям курирует управление вопросами в этой сфере, а другие комитеты Совета директоров рассматривают вопросы в области устойчивого развития, относящиеся к их профильной деятельности.

Ключевые решения в вопросах устойчивого развития, касающихся операционной деятельности Компании, принимаются на уровне Правления.

С 2022 года в Компании действует Управление устойчивого развития².

ESG-трансформация и стратегия

В отчетном году Группа «Т Плюс» следовала ESG-стратегии на 2022–2027 годы, созданной для системной трансформации бизнеса в соответствии с принципами устойчивого развития. Стратегия отвечает вызовам глобального энергоперехода и предусматривает достижение к 2027 году таких целей, как снижение негативного воздействия на окружающую среду, повышение энергоэффективности, ведение социально ответственного бизнеса и развитие практик корпоративного управления. Для этого в Компании утверждена Дорожная карта на 2022–2027 годы.

¹ На момент подготовки Отчета, обновленная структура в соответствии с приказом «Об актуализации организационной структуры ПАО «Т Плюс»» №247 от 18.07.2025.

² На момент подготовки Отчета, обновленная структура в соответствии с приказом «Об актуализации организационной структуры ПАО «Т Плюс»» №247 от 18.07.2025.

ESG-стратегия Группы «Т Плюс» на 2022–2027 годы

Охрана окружающей среды (E)		
Основные направления	Год	Ключевые целевые показатели
Снижение выбросов парниковых газов	2025	263 г CO₂-экв./кВт • ч – удельные прямые выбросы парниковых газов
Ответственное водопотребление	2025	-17% – снижение удельных сбросов загрязняющих веществ в водные объекты в сравнении с 2021 годом
	2025	-3,5% – снижение удельного забора воды из поверхностных водных источников в сравнении с 2021 годом
Чистые города	2025	-28% – снижение выбросов загрязняющих веществ по сравнению с 2021 годом
	2025	-54% – снижение удельного образования отходов по сравнению с 2021 годом
Сохранение биоразнообразия и восстановление экосистем	2027	Соответствие отчетности по вопросам биоразнообразия международным стандартам GRI
Социальная ответственность (S)		
Основные направления	Год	Ключевые целевые показатели
Обеспечение безопасных условий труда	2023	0 смертельных случаев на производстве среди сотрудников Компании
	2027	100% – охват специальной оценкой условий труда всех рабочих мест Компании в установленном порядке
Развитие человеческого капитала	2027	80% – показатель вовлеченности сотрудников
	2025, 2027	14% и 12% – общая текучесть кадров
Местные сообщества	2024	Утверждение Политики по взаимодействию с местными сообществами
	2025	Проведение оценки эффективности социальных инвестиций в пилотном регионе для дальнейшего масштабирования
Соблюдение прав человека, многообразие и инклюзивность	2024	Утверждение Политики в области соблюдения прав человека
	2027	100% – охват производственных активов оценкой рисков в области прав человека
	2027	100% – охват сотрудников регулярным обучением

Корпоративное управление (G)		
Основные направления	Год	Ключевые целевые показатели
Ответственные практики корпоративного управления	2023, 2025	Утверждение организационной структуры управления устойчивым развитием и ее последующее внедрение
	2023	Утверждение КПЭ в области устойчивого развития для включения в систему мотивации топ-менеджмента
Взаимодействие с заинтересованными сторонами и прозрачность	2025	Разработка Политики взаимодействия с заинтересованными сторонами
	2023	Утверждение форм сбора нефинансовых данных и ответственных подразделений
Деловая этика и противодействие коррупции	2025	Проведение оценки коррупционных рисков для 100% подразделений Компании
	2026	Проведение этического аудита
Контроль вопросов устойчивого развития во всей цепочке поставок	2023	Утверждение критериев оценки деятельности поставщиков и подрядных организаций
	2027	Проверка 80% поставщиков и подрядных организаций на соответствие ESG-критериям

Подход к управлению устойчивым развитием в ПАО «Т Плюс» регулируется рядом политик и внутренних документов, регламентирующих охрану окружающей среды, промышленную безопасность и охрану труда, реализацию благотворительных проектов, этичное ведение бизнеса.

	Основными документами, регулирующими деятельность Компании в области устойчивого развития, остаются: Экологическая политика ПАО «Т Плюс» с направлениями, оформленными в виде отдельных приложений: • оценка воздействия на окружающую среду; • изменение климата; • управление водными ресурсами; • повышение энергетической эффективности; • сохранение биоразнообразия. ❖ Подробнее ознакомиться с информацией об экологическом аспекте деятельности Компании можно в разделе «Экологический аспект». Антикоррупционная политика ❖ Подробнее ознакомиться с информацией о противодействии коррупции можно в разделе «Этичное ведение бизнеса и противодействие коррупции». Политика в области прав человека Политика по взаимодействию с местными сообществами ❖ Подробнее ознакомиться с информацией о взаимодействии с местными сообществами можно в разделе «Местные сообщества»..
---	--

В 2024 году был реализован проект по автоматизации сбора данных для формирования ежегодных отчетов об устойчивом развитии в части экологического аспекта с использованием существующих корпоративных информационных систем и созданием удобных интерфейсов для ручного ввода и корректировки данных.

Вклад в достижение ЦУР ООН

Группа «Т Плюс» поддерживает Цели устойчивого развития ООН, принятые Генеральной Ассамблеей ООН в 2015 году (далее – ЦУР ООН), и признаёт их важность. В рамках Стратегии до 2032 года и ESG-стратегии на 2022–2027 годы Группа определила 10 ЦУР ООН, в достижение которых может внести наибольший вклад.

Группа также выражает приверженность Национальным целям развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года (далее – Национальные цели).

В 2024 году Группа получила **статус партнера национальных проектов России**, что является публичным признанием ее вклада в достижение Национальных целей и решение задач национальных проектов.

Приоритетные ЦУР ООН и Национальные цели развития Российской Федерации			
Приоритетные ЦУР ООН	Национальные цели	Направления мероприятий Компании	Ключевые результаты 2024 года
 Релевантные задачи: 3.9	Сохранение населения, укрепление здоровья и повышение благополучия людей, поддержка семьи	- Отсутствие несчастных случаев со смертельным исходом - Предотвращение травматизма и своевременное выявление рисков при выполнении работ - Цифровизация систем безопасности труда и охраны здоровья	0 смертельных случаев, связанных с производственной деятельностью Компании¹ 0,231 – LTIFR² среди сотрудников 0,139 – LTIFR³ среди генеральных подрядчиков 0 – FIFR⁴ среди сотрудников и генеральных подрядчиков⁵ Более 1,3 тыс. сотрудников приняли участие в донорской акции «Мы с тобой одной

¹ С учетом генеральных (внутренних) подрядных организаций, под которыми понимаются дочерние и зависимые общества: Сбытовые активы, Сервисные активы (Инжиниринг), Сервисные активы (Транспорт).

² Количество случаев на млн рабочих часов.

³ Количество случаев на млн рабочих часов.

⁴ Количество случаев на млн рабочих часов.

⁵ С учетом генеральных (внутренних) подрядных организаций, под которыми понимаются дочерние и зависимые общества: Сбытовые активы, Сервисные активы (Инжиниринг), Сервисные активы (Транспорт).

крови», собрано **640,8 л** крови и ее компонентов.

	Реализация потенциала каждого человека, развитие его талантов, воспитание патриотичной и социально ответственной личности	• Привлечение и удержание квалифицированных специалистов	71,7 тыс. сеансов обучения прошли 24,5 тыс. сотрудников производственной функции и 20 тыс. – сотрудники КЦ 6 527 сотрудников приняли участие в 269 волонтерских акциях платформы «Карта добрых дел»
	Экологическое благополучие Комфортная и безопасная среда для жизни	• Минимизация водопотребления • Модернизация систем водоподготовки • Снижение сбросов загрязняющих веществ в водные объекты • Повышение качества теплоснабжения и горячего водоснабжения жителей	0,134 г/КВт • ч – удельный сброс загрязняющих веществ в поверхностные водные объекты 4,96 м³/тыс. КВт • ч – удельный забор воды из поверхностных водных источников
	Технологическое лидерство Экологическое благополучие	• Модернизация активов генерации с повышением энергоэффективности • Развитие когенерации • Модернизация тепловых сетей • Оценка возможности и реализация проектов выработки электроэнергии на возобновляемых источниках энергии	288,8 г у.т./кВт • ч – удельный расход топлива на отпуск электроэнергии 154,4 кг у.т./Гкал – удельный расход топлива на отпуск тепла
	Реализация потенциала каждого человека, развитие его талантов, воспитание патриотичной и социально ответственной личности Устойчивая и динамичная экономика	• Строительство единой цифровой платформы для надежной и эффективной работы предприятий • Поддержка высокого уровня вовлеченности и заинтересованности персонала	99% сотрудников Компании трудоустроены на условиях полной занятости 93,5% сотрудников заключили постоянный (бессрочный) трудовой договор



Релевантные задачи:
9.1, 9.4, 9.5

Технологическое лидерство

Устойчивая и динамичная экономика

- Внедрение цифровых технологий в процессы поставки и сбыта энергии
- Использование онлайн-каналов для обеспечения высокого качества услуг

6 разработанных программ включены в Реестр российского программного обеспечения

На **10** программ для ЭВМ получены новые **патенты** в Роспатенте, общее количество достигло **20**

3 проекта ПАО «Т Плюс» на Правительственной комиссии по импортозамещению во второй волне получили статус «Особо значимый проект», общее количество проектов составило **7**



Релевантные задачи:
11.6

Комфортная и безопасная среда для жизни

Экологическое благополучие

- Развитие теплоснабжения в городах присутствия
- Развитие инфраструктуры в городах и регионах присутствия

0,534 г/кВт • ч – удельные выбросы загрязняющих веществ (здесь и далее – на единицу произведенной энергии) ПАО «Т Плюс»



Релевантные задачи:
12.6

- Повышение эффективности использования ресурсов
- Снижение тепловых потерь
- Декарбонизация топливного баланса
- Сокращение выбросов загрязняющих веществ и образования отходов
- Внедрение ESG-практик в цепочку поставок, разработка ESG-критериев для оценки поставщиков и рисков

0,69 г/кВт • ч – удельный объем образования отходов ПАО «Т Плюс» на единицу произведенной энергии

99,3% – доля природного газа в структуре топливного баланса предприятий Группы «Т Плюс»;



Релевантные задачи:
13.2

- Мониторинг и снижение прямых и косвенных выбросов парниковых газов
- Оценка и управление климатическими рисками
- Повышение энергоэффективности, расширение использования когенерации

283,6 г
СО₂-экв. /кВт • ч –
удельные выбросы парниковых газов
ПАО «Т Плюс»¹



Релевантные задачи:
17.16, 17.17

Устойчивая и динамичная экономика

- Реализация программ развития теплоснабжения по долгосрочным соглашениям с органами власти
- Участие в проектах государственно-частного партнерства
- Создание партнерств с другими участниками рынка

122 вопроса в области устойчивого развития рассмотрено на заседаниях Совета директоров и его комитетов

29 соглашений заключено в **23** муниципальных образованиях

¹ На основе учета прямых и косвенных выбросов объектов генерации тепловой и электрической энергии (охваты 1 и 2).

Взаимодействие с заинтересованными сторонами

GRI 2-26, GRI 2-29

Группа «Т Плюс» выстраивает партнёрские отношения с ключевыми стейкхолдерами, что также способствует повышению долгосрочной финансовой устойчивости и формированию сбалансированной стратегии развития. В основе этого подхода – открытый диалог, соблюдение принципов прозрачности и справедливости, а также признание законных интересов всех сторон.

Деятельность компании охватывает широкий круг заинтересованных сторон, и для каждой из них Группа «Т Плюс» обеспечивает значимые преимущества: потребители получают более качественные услуги тепло- и электроснабжения благодаря модернизации инфраструктуры и внедрению цифровых решений, поставщики и подрядчики выстраивают долгосрочное сотрудничество в рамках прозрачных стандартов взаимодействия. Такой подход укрепляет доверие и способствует устойчивому развитию бизнеса.

Каналы и темы взаимодействия с заинтересованными сторонами

GRI 2-29

Заинтересованные стороны	Ожидания заинтересованных сторон	Формы взаимодействия
Сотрудники и профсоюзы	• Достойная и справедливая оплата труда; • охрана труда и безопасность на производстве; • социальное и медицинское обеспечение; • профессиональный рост и развитие; • корпоративная культура	• Заключение коллективных договоров; • система аттестации персонала; • социальный пакет, включая ДМС; • обучение, в том числе на базе Самарского учебно-курсового комбината, и конкурсы профессионального мастерства; • уникальные адреса электронной почты, в том числе позволяющие сотрудникам напрямую связаться с Генеральным директором; • Горячая линия; • каналы внутренних коммуникаций: портал, корпоративное ТВ, мобильное приложение, газета; • мессенджеры и социальные сети.
Потребители (население, социальные и промышленные объекты)	• Бесперебойное и качественное тепло- и электроснабжение; • клиентоориентированный подход; • совершенствование каналов онлайн-связи с клиентами; • надежность и доступность услуг; • информационная безопасность и противодействие мошенничеству	• Личный кабинет клиента; • контактный центр; • офисы продаж и обслуживания клиентов; • портал Тепловой справочной службы; • мессенджеры и социальные сети; • Горячая линия; • публикация нефинансовой отчетности и дополнительной информации на сайте Компании
Акционеры и инвесторы	• Финансовая и производственная результативность;	• Общие собрания акционеров;

	• эффективная стратегия развития; • дивидендная политика; • повышение эффективности производства и сокращение издержек	• публикация финансовой отчетности на сайте информационного агентства «Интерфакс»; • публикация нефинансовой отчетности и дополнительной информации на сайте Компании; • встречи с акционерами; • Горячая линия
Местные сообщества	• Создание рабочих мест; • поддержка уязвимых слоев населения; • благотворительная и спонсорская деятельность; • своевременная и полная уплата налогов; • безопасность и охрана окружающей среды	• Поддержка широкого круга социальных, в том числе спонсорских, благотворительных и волонтерских проектов; • информационные встречи с руководством регионов присутствия компаний Группы «Т Плюс»; • просветительские мероприятия в области энергетики и энергобезопасности; • соглашения с вузами и ссузами для повышения качества инженерного образования; • публичные слушания при согласовании схем теплоснабжения; • корпоративная газета; • мессенджеры и социальные сети; • вклад в региональные бюджеты путем исполнения налоговых обязательств; • Горячая линия
Органы власти	• Бесперебойное и качественное тепло- и электроснабжение потребителей; • исполнение инвестиционных обязательств (программ); • обеспечение нормативных объемов по реконструкции/модернизации инфраструктурных объектов; • своевременная и полная уплата налогов; • снижение негативного воздействия на окружающую среду; • активное участие в социально-экономическом развитии регионов присутствия; • благотворительная и спонсорская деятельность	• Личные встречи руководства Компании с высшими должностными лицами субъектов Российской Федерации; • заседания межведомственных комиссий; • участие в профильных рабочих группах на уровне региона/муниципалитета; • ответы на запросы органов государственной власти; • подписание соглашений; • участие в профильных ассоциациях
СМИ	• Бесперебойное и качественное тепло- и электроснабжение; • модернизация активов;	• Пресс-конференции; • интервью руководства;

	• развернутое информирование заинтересованных сторон о деятельности Компании и проводимых работах	• публикация финансовой отчетности на сайте информационного агентства «Интерфакс»; • публикация нефинансовой отчетности и дополнительной информации на сайте Компании; • мессенджеры и социальные сети
Деловые партнеры	• Прозрачность цепочки поставок; • финансовые показатели; • возможности сотрудничества	• Отдельный сайт для закупочной деятельности; • развитие ответственной цепочки поставок; • долгосрочные договорные отношения; • публикация финансовой отчетности на сайте информационного агентства «Интерфакс»; • публикация нефинансовой отчетности и дополнительной информации на сайте Компании; • отраслевые конференции; • членство в некоммерческих организациях и ассоциациях; • Горячая линия

Членство в некоммерческих организациях и ассоциациях

GRI 2-28

ПАО «Т Плюс» активно взаимодействует с отраслевыми экспертными сообществами, обменивается лучшими практиками и участвует в выработке эффективных решений по ключевым вопросам энергетики. Компания также является членом деловых и профессиональных ассоциаций, ориентированных на устойчивое развитие.

Наименование	Цели участия
Консультативные органы при органах власти (советы, рабочие группы)	
Комиссия Государственного Совета Российской Федерации по направлению «Энергетика»	• Обсуждение действий по обеспечению развития российской энергетики в условиях экономических ограничений: вопросов импортозамещения в ТЭК, модернизации теплоснабжения, повышения надежности электросетевого комплекса и совершенствования тарифного регулирования
Научно-технический совет по вопросам научно-технологического развития топливно-энергетического комплекса при Министре энергетики Российской Федерации	• Представление позиции ПАО «Т Плюс» по вопросам научно-технологического развития топливно-энергетического комплекса.

Секция по законодательному регулированию вопросов надёжности, эффективности и развития генерирующего и электросетевого комплексов, управления ЕЭС России Экспертного совета Комитета по Энергетике Государственной Думы Российской Федерации	Обеспечение законодательного регулирования вопросов надёжности, эффективности и развития генерирующего и электросетевого комплексов
Общественно-экспертный совет по национальному проекту «Инфраструктура для жизни»	Представление позиции ПАО «Т Плюс» в совете
Комиссия по ЖКХ Общественного совета при Минстрое России	Представление позиции ПАО «Т Плюс» по проектам НПА, рассматриваемым Комиссией
Рабочая группа в сфере строительства и ЖКХ при подкомиссии по совершенствованию контрольных (надзорных) и разрешительных функций федеральных органов исполнительной власти при Правительственной комиссии по проведению административной реформы (регуляторная гильотина)	Представление позиции ПАО «Т Плюс» по проектам НПА, находящихся на рассмотрении Рабочей группы
Рабочие группы по регуляторной гильотине в сферах конкуренции, энергетики, экологии, промбеза, охраны труда	Представление позиции ПАО «Т Плюс» по проектам НПА, находящихся на рассмотрении Рабочей группы
Комитет по энергетике рабочей группы по реализации ведомственного проекта цифровизации городского хозяйства «Умный город» Минстроя России	Представление позиции ПАО «Т Плюс» по вопросам реализации ведомственного проекта, рассматриваемых Комитетом
Организации, представляющие коллективные интересы бизнеса	
Ассоциация «Совет производителей энергии»	- Содействие созданию прозрачных механизмов работы рынка электроэнергии, а также повышению конкурентоспособности и инвестиционной привлекательности отрасли; - формирование единой позиции при взаимодействии с органами власти, инфраструктурными, некоммерческими и общественными организациями.
Ассоциация предприятий сферы ЖКХ «Объединенный Жилищно-Коммунальный совет»	Совместная подготовка основополагающих отраслевых документов, нормативно-правовых актов, регулирующих деятельность в сфере ЖКХ

Союз организаций нефтегазовой отрасли «Российское газовое общество»	• Продвижение инициатив, направленных на совершенствование отраслевого законодательства в области теплоснабжения, электроснабжения, газоснабжения
Общероссийское отраслевое объединение работодателей поставщиков энергии (Союз РаПЭ)	• Представление интересов работодателей отрасли в отношениях с профессиональными союзами, органами государственной власти, органами местного самоуправления
Национальный ESG Альянс ¹	• Развитие национальных и глобальных регуляторных процессов в области ESG; • участие в профильных комитетах организации
Ассоциация «НП Совет рынка»	• Развитие конкуренции на розничном рынке; • совершенствование системы ценообразования для формирования прозрачного механизма, основанного на принципах конкуренции за конечного потребителя между энергосбытовыми компаниями
Российский союз промышленников и предпринимателей (РСПП)	
Комиссия по жилищно-коммунальному хозяйству	• Формирование единой позиции отраслевого сообщества по вопросам развития ЖКХ; • создание необходимых условий для повышения энергетической эффективности в данной сфере; • экспертная оценка возможностей и условий повышения эффективности в сфере ЖКХ
Комиссия по электроэнергетике	• Формирование предложений для включения в проекты нормативных правовых актов, регулирующих правила работы энергорынка; • создание механизмов стимулирования модернизации тепловых электростанций
Комитет по международному сотрудничеству	• Участие в диалоге бизнес-сообщества, государственной власти, общественных организаций и иных участников экономических отношений по вопросам международного сотрудничества
Комитет по развитию конкуренции	• Участие в диалоге между бизнес-сообществом, государственной властью, общественными организациями и иными участниками экономических отношений по вопросам развития конкуренции, представление позиции ПАО «Т Плюс» по вопросам, находящимся на рассмотрении Комитета
НП ГП и ЭСК	
Ассоциация гарантирующих поставщиков и энергосбытовых компаний	• Формирование предложений для включения в проекты нормативных правовых актов, регулирующих правила энергосбытовой деятельности на рынке электроэнергии; • анализ, систематизация и выработка типовых решений в области энергоснабжения
НП РТ	
Некоммерческое Партнёрство «Российское теплоснабжение»	• Повышение эффективности и надежности теплоснабжения в Российской Федерации; • сокращение издержек и повышение инвестиционной привлекательности объектов теплоснабжения; • снижение вредного воздействия систем теплоснабжения на окружающую среду.

¹ До 16 апреля 2025 года.

Экспертные площадки	
Экспертный совет ФАС России по вопросам ЖКХ	- Обсуждение проектов нормативных правовых актов в сфере тарифного регулирования; - подготовка предложений по совершенствованию методологии государственного регулирования тарифов; - обсуждение рекомендаций по совершенствованию государственного контроля и надзора за соблюдением антимонопольного законодательства в указанных сферах
Экспертный совет ФАС по электроэнергетике	- Участие в разработке предложений о мерах развития конкуренции и совершенствования рыночных отношений в сфере электроэнергетики; - участие в экспертизе проектов законодательных и иных нормативных правовых актов в сфере электроэнергетики
Экспертный совет при Комитете Государственной Думы по энергетике. - Секция по вопросам законодательного регулирования коммунальной энергетики, включая использование местных видов топлива	- Участие в обсуждении и доработке законопроектов, касающихся вопросов законодательного регулирования коммунальной энергетики; - участие в предварительной экспертизе законопроектов, находящихся на рассмотрении Комитета; - представление позиции ПАО «Т Плюс» в Экспертном совете
Экспертный совет при Комитете Государственной Думы по энергетике. - Секция по вопросам законодательного обеспечения электроэнергетики и комбинированной выработки тепловой и электрической энергии (когенерация)	- Участие в обсуждении и доработке законопроектов по вопросам электроэнергетики и комбинированной выработки тепловой и электрической энергии (когенерация); - участие в проведении предварительной экспертизы законопроектов, находящихся на рассмотрении Комитета; - представление позиции ПАО «Т Плюс» в Экспертном совете
Экспертный совет при Комитете Государственной Думы по энергетике. - Секция Экспертного совета по законодательному регулированию бюджетной, налоговой и инвестиционной деятельности в топливно-энергетическом комплексе, снижению административных барьеров	- Участие в обсуждении и доработке законопроектов по вопросам бюджетной, налоговой и инвестиционной деятельности в ТЭК, снижению административных барьеров; - участие в проведении предварительной экспертизы законопроектов, находящихся на рассмотрении Комитета; - представление позиции ПАО «Т Плюс» в Экспертном совете

ЭКОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

Охрана окружающей среды

Существенные темы	Национальные цели развития Российской Федерации
• Качество атмосферного воздуха • Воздействие на водные ресурсы • Управление отходами	• Экологическое благополучие • Комфортная и безопасная среда для жизни
Результаты 2024 года	Направления ESG-стратегии
118,9 тыс. т – объем образования отходов ПАО «Т Плюс». 12% – сокращение удельного образования отходов ПАО «Т Плюс». 0,69 г/кВт • ч – удельный объем образования отходов ПАО «Т Плюс». 24% – сокращение удельного сброса загрязняющих веществ в поверхностные водные объекты ПАО «Т Плюс». 0,534 г/кВт • ч – удельные выбросы загрязняющих веществ ПАО «Т Плюс». 903,9 тыс. мальков рыб выпущено ПАО «Т Плюс» в водные объекты.	• Снижение выбросов загрязняющих веществ в атмосферный воздух • Мониторинг выбросов загрязняющих веществ • Снижение образования отходов • Снижение сбросов загрязняющих веществ в водные объекты • Снижение водопотребления
ЦУР ООН	Ключевые документы Группы «Т Плюс»
    	Корпоративные: • ESG-стратегия Группы «Т Плюс»; • Экологическая стратегия ПАО «Т Плюс»; • Экологическая политика ПАО «Т Плюс»; • Стандарт ПАО «Т Плюс» «Экологически эффективный офис («Зеленый офис»)»; • Стандарт по формированию, освещению и продвижению экологической повестки в регионах присутствия; • Стандарт по взаимодействию с подрядными организациями в области охраны окружающей среды; • Комплексная программа повышения операционной эффективности ПАО «Т Плюс»; • Регламент получения разрешительной природоохранной документации и формирования отчетности в области ООС и ESG филиалами ПАО «Т Плюс»; • Порядок осуществления производственного контроля в области обращения с отходами ПАО «Т Плюс»; • Техническая политика ПАО «Т Плюс»;

- Приказ о распределении ответственных за экологическую безопасность.

Внешние:

- Глобальный договор ООН;
- Основы государственной политики в области экологического развития Российской Федерации на период до 2030 года;
- Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года».

Подход в области менеджмента

GRI 3-3

Группа в своей работе придерживается принципов экологической ответственности и стремится снижать негативное воздействие на окружающую среду путем сокращения объемов выбросов загрязняющих веществ, сбросов загрязненных сточных вод в водные объекты и образования отходов производства. При этом принимаются во внимание региональная специфика предприятий и потенциальные экологические риски.

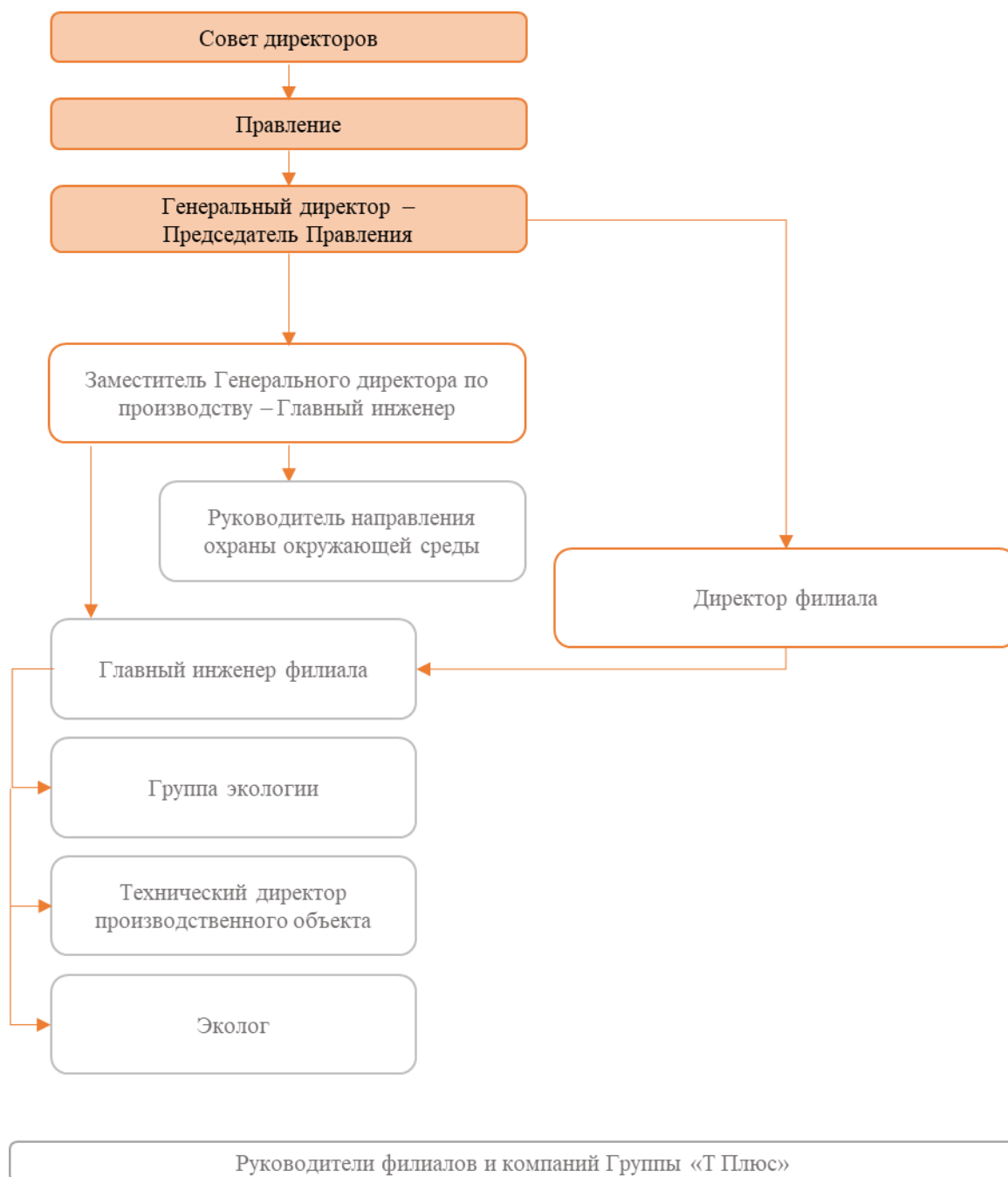
Внутренние нормативные документы ПАО «Т Плюс» формируются в соответствии с действующими требованиями природоохранного законодательства. В рамках политики прозрачности Компания размещает детальные сведения о своей Экологической политике на официальном сайте.

Управление вопросами охраны окружающей среды

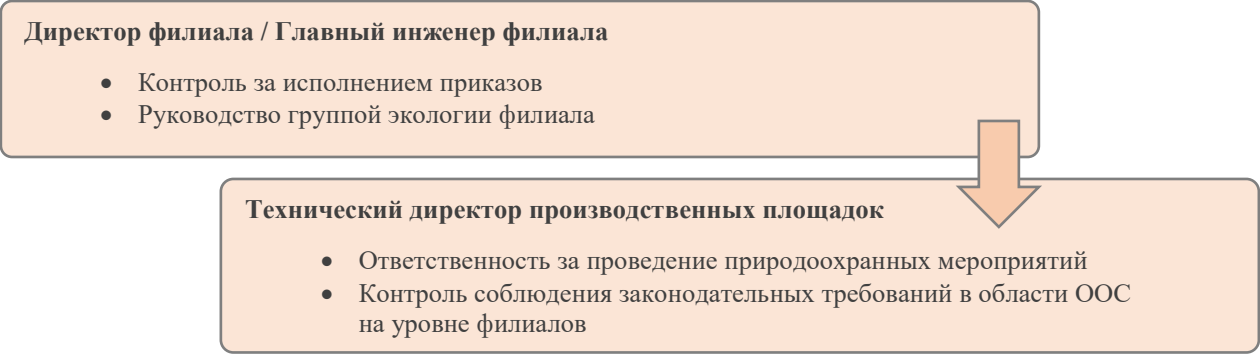
На момент публикации отчета, в соответствии с обновленной структурой от 18.07.2025, ответственность в области охраны окружающей среды (ООС) закреплена за заместителем Генерального директора по производству – Главным инженером. На уровне каждой производственной площадки ответственность за охрану окружающей среды лежит на главном инженере, операционной деятельностью занимается подконтрольный ему производственный блок. Обучение и вовлечение сотрудников в вопросы ООС обеспечивает заместитель Генерального директора по управлению персоналом и организационному развитию.

Порядок управления вопросами экологии определяется отдельно для каждого филиала приказом о распределении ответственных за экологическую безопасность. Подобным образом организована структура управления ООС на всех предприятиях Группы.

Структура управления вопросами охраны окружающей среды



Структура управления ООС на уровне филиала и обязанности ответственных лиц



Получение комплексных экологических разрешений (КЭР)

В 2024 году четыре ТЭЦ Компании – Новогорьковская, Дзержинская, Владимирская и Ново-Свердловская – получили комплексное экологическое разрешение. Документ регламентирует все виды воздействия предприятия на окружающую среду и гарантирует выполнение всех установленных законом экологических норм.

Переход на выдачу КЭР предусмотрен национальным проектом «Экология». В рамках реформы природоохранного законодательства единый разрешительный документ заменяет разрешения на выбросы и сбросы загрязняющих веществ, нормативы образования отходов и лимиты на их размещение.

Экологическая политика

В 2022 году была утверждена [Экологическая политика ПАО «Т Плюс»](#), разработанная в соответствии с требованиями российского природоохранного законодательства и международными экологическими стандартами и направленная на повышение экологической безопасности производства тепловой и электрической энергии. Для достижения этой цели Компания последовательно принимает меры по минимизации негативного воздействия на окружающую среду.

Деятельность Компании в области ООС

Направление Экологической политики	Приоритеты Компании
Изменение климата	Планомерное снижение выбросов парниковых газов
Повышение энергетической эффективности	Повышение энергоэффективности производственных процессов
Сохранение биоразнообразия	Принятие мер по сохранению биоразнообразия
Управление водными ресурсами	• Сокращение количества сточных вод, а также массы загрязняющих веществ, сбрасываемых в природные водные объекты; • сокращение потребления воды
Оценка воздействия на окружающую среду (ОВОС)	Проведение ОВОС в соответствии с актуальными требованиями законодательства

Экологическая и ESG-стратегии

В рамках ESG-стратегии на 2022–2027 годы Группа определила цели и основные мероприятия в области ООС. Экологическая стратегия предлагает дополнительные мероприятия для каждого аспекта природоохранной деятельности.

Результаты по целевым показателям ПАО «Т Плюс»

Направления	Результаты 2024 года	Цель на 2025 год
Чистые города	Удельные выбросы загрязняющих веществ составили 0,534 г/кВт • ч (+1,1% к уровню 2023 года)	Удельные выбросы загрязняющих веществ – 0,472 г/кВт • ч
	Удельный объем образования отходов составил 0,687 г/кВт • ч (–12% к уровню 2023 года)	Удельный объем образования отходов – 0,7 г/кВт • ч Выполнена
Снижение выбросов парниковых газов	Удельные прямые выбросы парниковых газов составили 281,5 г СО ₂ -экв. / кВт • ч ¹ (+2% к уровню 2023 года)	Удельные прямые выбросы парниковых газов – 263 г СО ₂ -экв. / кВт • ч
Ответственное водопотребление	Удельный сброс загрязняющих веществ в поверхностные водные объекты составил 0,134 г/кВт • ч (–24% к уровню 2023 года)	Удельный сброс загрязняющих веществ – 0,132 г/кВт • ч
	Удельный забор воды из поверхностных водных источников составил 4,96 м ³ /тыс. кВт • ч (+5% к уровню 2023 года)	Удельный забор воды – 4,35 м ³ /тыс. кВт • ч

¹ На основании учета прямых выбросов объектов генерации тепловой и электрической энергии (охват 1).

«Зеленый офис»

В ПАО «Т Плюс» внедрен Стандарт «Экологически эффективный офис» («Зеленый офис»). Переход офисов на требования, предусмотренные стандартом, был запланирован на 2023–2024 годы.

Основные направления реализации «Зеленого офиса»:

Минимизация потребления ресурсов

- Отказ от одноразовой пластиковой посуды;
- сокращение использования бумаги за счет ограничения печати документов;
- использование бумаги с содержанием вторичного сырья не менее 35%

Снижение влияния на изменение климата

- Переход на светодиодное освещение;
- включение «спящего» режима на рабочих компьютерах для снижения электропотребления;
- снижение потерь тепла в зданиях в ходе плановых ремонтных работ

Раздельный сбор твердых коммунальных отходов (ТКО)

- Заключение договора с подрядчиком по переработке отходов;
- установка в офисах контейнеров для раздельного сбора отходов

Результаты внедрения стандарта «Зеленый офис» в 2024 году

В 2024 году компания провела ряд мероприятий в рамках внедрения стандарта «Зеленый офис», направленных на снижение экологического воздействия и повышение эффективности использования ресурсов.

В области **минимизации потребления ресурсов** велась работа по сокращению использования одноразового пластика с его постепенной заменой на альтернативы из картона и биоразлагаемых материалов. Для уменьшения расхода бумаги внедряются правила ответственной печати, включая двустороннюю печать и приоритет электронного документооборота. Также начат переход на офисную бумагу с содержанием вторичного сырья и экологичные канцелярские товары.

Для **снижения влияния на климат** проводилась модернизация систем освещения с переходом на энергоэффективные светодиодные решения и установкой датчиков движения. Внедряются меры по оптимизации энергопотребления офисной техники. Кроме того, в зданиях компании ведутся работы по улучшению теплоэффективности, включая регулировку отопления и установку теплоотражателей.

В сфере **обращения с отходами** организован раздельный сбор бумаги, пластика и других перерабатываемых материалов. Были заключены договоры с перерабатывающими компаниями, а сотрудники получают информацию о пунктах сбора вторсырья.

Информационная работа включает рассылки, обучающие материалы и информирование об экологических принципах в рамках адаптации новых сотрудников.

Таким образом, ключевые мероприятия по внедрению стандарта «Зеленый офис» были успешно завершены согласно плану. Компания будет придерживаться установленных принципов в будущем и продолжит внедрение экологических практик, чтобы способствовать снижению своего экологического следа.

В Компании действует стандарт по формированию, освещению и продвижению экологической повестки в регионах присутствия. Он предусматривает создание и продвижение лучших экологических практик, проведение экологических акций и мероприятий, а также просвещение клиентов.

Образовательная игра «Экоревизорро»

В отчетном году Компания продолжала проводить для школьников и студентов командную игру «Экоревизорро» в формате интеллектуальной викторины, цель которой – повысить экологическую грамотность участников и сформировать у них приверженность экологичному образу жизни. Игра содержит вопросы по следующим темам:

- «Волга-Волга» – роль реки в экосистеме страны;
- «Станция Ботаническая» – растительный мир Приволжского федерального округа (ПФО);
- «В мире животных» – животный мир ПФО;
- «Краш-тест» – экологически ответственное поведение;
- «Философия ответственности» – принципы и цели устойчивого развития ООН;
- «Будь в экоплюсе» – экологические мероприятия ПАО «Т Плюс».

Статистика проведения игр в 2024 году:

Количество учебных заведений	Количество игр	Количество участников игры	Количество часов,
27	35	906	59

Водные ресурсы

GRI 3-3, 303-1, 303-2

Ответственное и рациональное использование водных ресурсов – важная часть природоохранной деятельности Группы «Т Плюс». Экологическая и ESG-стратегии Компании включают цели в области водозабора и водоотведения:

К 2025 году

Снизить показатель удельного сброса загрязняющих веществ до 0,132 г/кВт • ч, на 17% ниже уровня 2021 года.

Снизить удельный забор воды до 4,35 м³/тыс. кВт • ч, на 3,5% ниже уровня 2021 года.

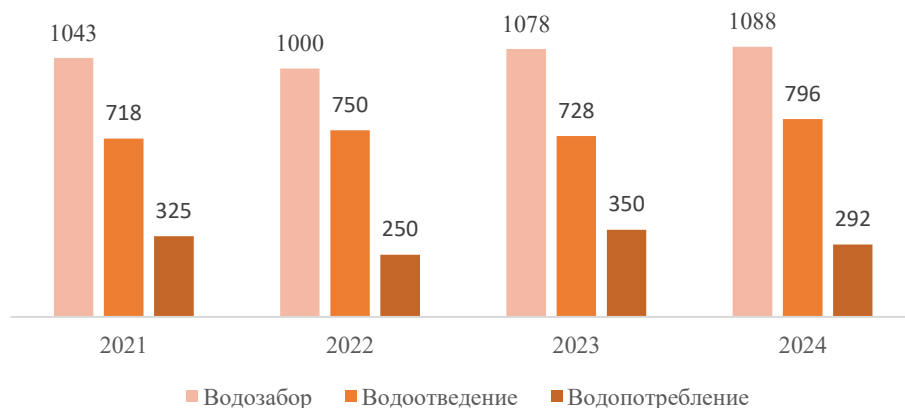
Более 99% используемой Компанией воды приходится на Генерирующие активы. Они расходуют воду для производства тепловой и электрической энергии, а также на хозяйственно-бытовые нужды.

Группа работает в районах, где отсутствует риск дефицита водных ресурсов. Компания ведет регулярный мониторинг состояния водных объектов и контролирует объем потребляемой воды. Периодичность и методология оценки воздействия Компании на водные ресурсы основаны на требованиях законодательства. Для объектов I, II и III категории негативного воздействия на окружающую среду разрабатывается программа производственного экологического контроля.

В 2024 году в структуре водного баланса ПАО «Т Плюс» произошли следующие изменения:

- водозабор увеличен на 1%;
- водопотребление снижено на 17%;
- водоотведение увеличено на 9%.

Динамика водозабора, водоотведения и водопотребления по ПАО «Т Плюс», млн м³
GRI 303-3, GRI 303-4, GRI 303-5



Общий объем водозабора по Группе «Т Плюс» в 2024 году составил 1 088 млн м³. Из поверхностных водных объектов было забрано 857,8 млн м³ (78,9%), из городского водопровода – 227,9 млн м³ (20,9%), из подземных вод – 1,9 млн м³ (0,2%). Вся забираемая Компанией вода является пресной. Динамика водозабора и водопотребления обусловлена увеличением состава включенного генерирующего оборудования в части филиалов в соответствии с решением Акционерного общества «Системный оператор Единой энергетической системы» (АО «СО ЕЭС»). Кроме того, в 2024 году произошло увеличение конденсационной выработки электроэнергии по объектам ПАО «Т Плюс».

Водозабор по ПАО «Т Плюс» в разбивке по источникам, млн м³

GRI 303-3



Объем водоотведения по Группе «Т Плюс» составил 796,0 млн м³, в том числе 744,3 млн м³ (93,5% в поверхностные воды), 51,7 млн м³ (6,5%) – в муниципальные и другие системы водоснабжения. Сброс сточных и дренажных вод осуществляется в соответствии с законодательством на основании разрешительной документации:

- нормативов допустимых сбросов;
- договоров водопользования;
- решений о предоставлении водных объектов в пользование.

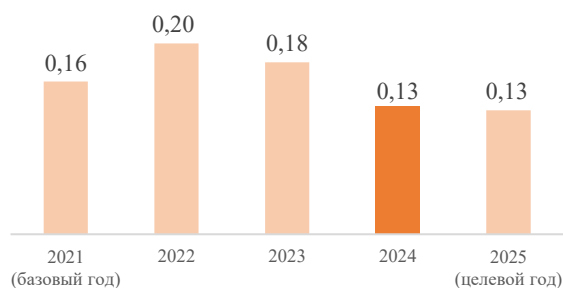
Сброс воды по ПАО «Т Плюс» в разбивке по источникам, млн м³

GRI 303-4

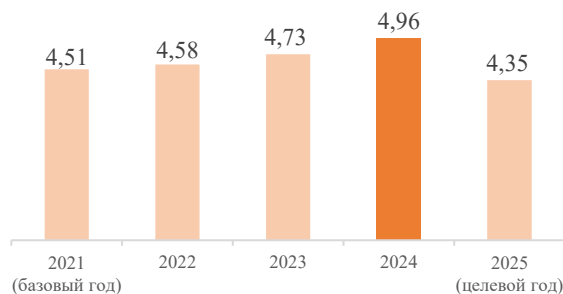


Из общего объема сточных вод ПАО «Т Плюс», направляемых в поверхностные водные объекты (744,3 млн м³), к нормативно чистым и очищенным относятся 97,5%, недостаточно очищенные сточные воды составляют 0,6%, воды без очистки – 1,9%. Изменения в соотношении сточных вод разной степени очистки связано с увеличением конденсационной выработки электроэнергии по объектам ПАО «Т Плюс». В 2024 году удельный сброс загрязняющих веществ в поверхностные водные объекты составил 0,13 г/кВт • ч. Сокращение сбросов загрязняющих веществ в водные объекты обусловлено выполнением ремонтных работ на основном тепломеханическом оборудовании в предыдущие периоды.

Удельный сброс загрязняющих веществ в поверхностные водные объекты по ПАО «Т Плюс», г/кВт • ч



Удельный забор воды из поверхностных водных объектов по ПАО «Т Плюс», м³/тыс. кВт • ч



Объем многократно используемой воды остается на стабильно высоком уровне. В 2024 году водопотребление от систем оборотного водоснабжения составило 4 357 млн м³, а доля используемой оборотной воды – 93,7% (93,1% в 2023 году).

Управление отходами

GRI 3-3, GRI 306-1, GRI 306-2

Группа «Т Плюс» контролирует образование отходов на всех этапах производственного цикла, принимает меры для сокращения их объема, безопасного размещения и повторного использования. При этом Компания руководствуется национальным законодательством и Экологической стратегией, устанавливающей целевые показатели объема образования отходов к 2025 и 2032 годам.

В Экологическую стратегию ПАО «Т Плюс» до 2025 года включены следующие цели.

К 2025 году

Снизить удельное образование отходов до 0,7 г/кВт • ч, валовое образование отходов – на 54% в сравнении с уровнем 2021 года.

К 2032 году

Снизить удельное образование отходов до 0,51 г/кВт • ч, валовое образование отходов – на 27% в сравнении с уровнем 2025 года.

Управление отходами в ПАО «Т Плюс» организовано следующим образом.

- Отходы I и II классов опасности с 2022 года в полном объеме передаются Федеральному экологическому оператору на обезвреживание и утилизацию. Сведения об их образовании поступают в специально созданную государственную информационную систему.
- Отходы III класса опасности передаются специализированным организациям, имеющим лицензии на их транспортировку, сбор и дальнейшее обращение. Работа с указанными организациями осуществляется по договору, предусматривающему в том числе требования к транспортировке. Размещению на собственных объектах подлежит незначительный объем указанных отходов.
- Отходы IV и V классов опасности направляются на утилизацию, если она возможна. Если эти отходы не могут быть использованы в качестве вторичных материальных ресурсов, то подлежат размещению на объектах размещения отходов.

Компания имеет лицензию на размещение отходов III–IV классов. Собственные объекты Компании для размещения отходов, такие как золоотвалы и шламонакопители, внесены в Государственный реестр объектов размещения отходов.

Золошлаковые отходы преимущественно относятся к неопасным, однако их неправильное хранение в больших объемах может привести к загрязнению атмосферного воздуха, почвы, грунтовых и поверхностных вод. Чтобы избежать этого, на объектах размещения отходов проводится мониторинг состояния и загрязнения окружающей среды.

На объектах I–III категорий негативного воздействия на окружающую среду сведения об образовании, утилизации, обезвреживании и размещении отходов вносятся в электронный журнал учета. Соответствующая информация ежегодно предоставляется в уполномоченные органы в составе отчета об организации и результатах осуществления производственного экологического контроля, а также в форме федерального статистического наблюдения № 2-ТП (отходы).

В рамках Экологической стратегии во всех филиалах до конца 2024 года внедрялся Стандарт «Экологически эффективный офис («Зеленый офис»)), который содержит в том числе указания по рациональному использованию ресурсов и разделному сбору ТКО. Стандарт также ставит цель по полному переходу на светодиодное освещение везде, где это технически возможно, к 2025 году.

Продолжается работа по замене ртутьсодержащих и люминесцентных ламп. Это позволит в будущем существенно сократить объем образования опасных отходов.

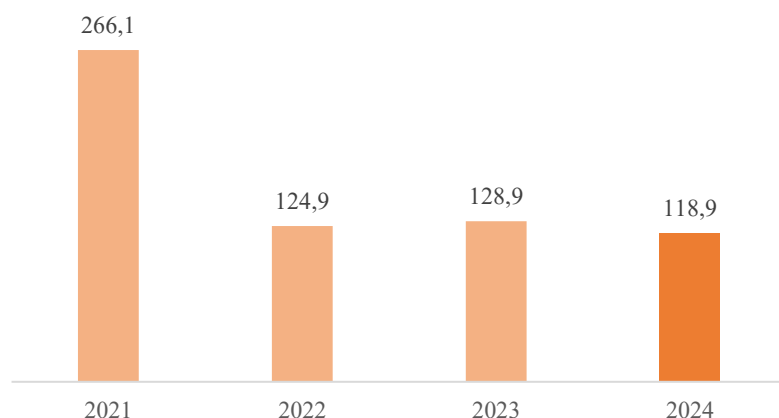
Образование и утилизация отходов

GRI 306-3, GRI 306-4, GRI 306-5

Объем образования отходов ПАО «Т Плюс» в 2024 году сократился на 7,8% по сравнению с предыдущим годом и составил 118,9 тыс. т. Снижение объемов образования отходов вызвано уменьшением количества вывезенных отходов собственными силами при проведении ремонтных работ – обязанность возложена на подрядные организации, в результате деятельности которых происходит образование отходов.

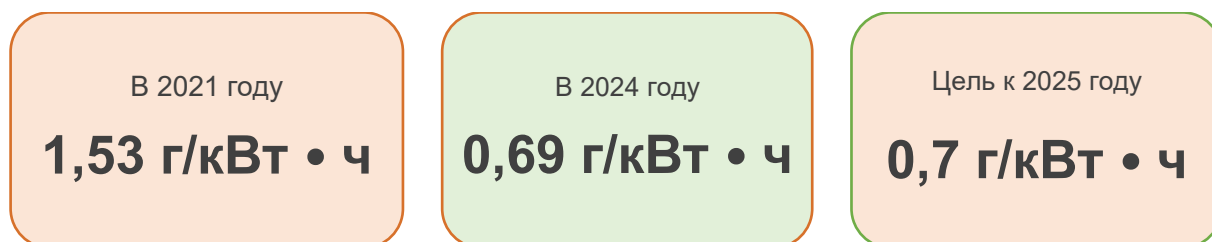
Динамика образования отходов по ПАО «Т Плюс», тыс. т

GRI 306-3



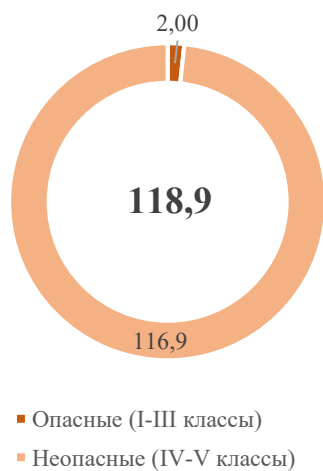
В 2024 году ПАО «Т Плюс» не только сократило валовый объем образования отходов, но и достигло целевого показателя Экологической стратегии до 2025 года. Удельное образование отходов сократилось на 12% в сравнении с 2023 годом и составило 0,69 г/кВт • ч в расчете на произведенную тепловую и электрическую энергию.

Удельный объем образования отходов ПАО «Т Плюс»



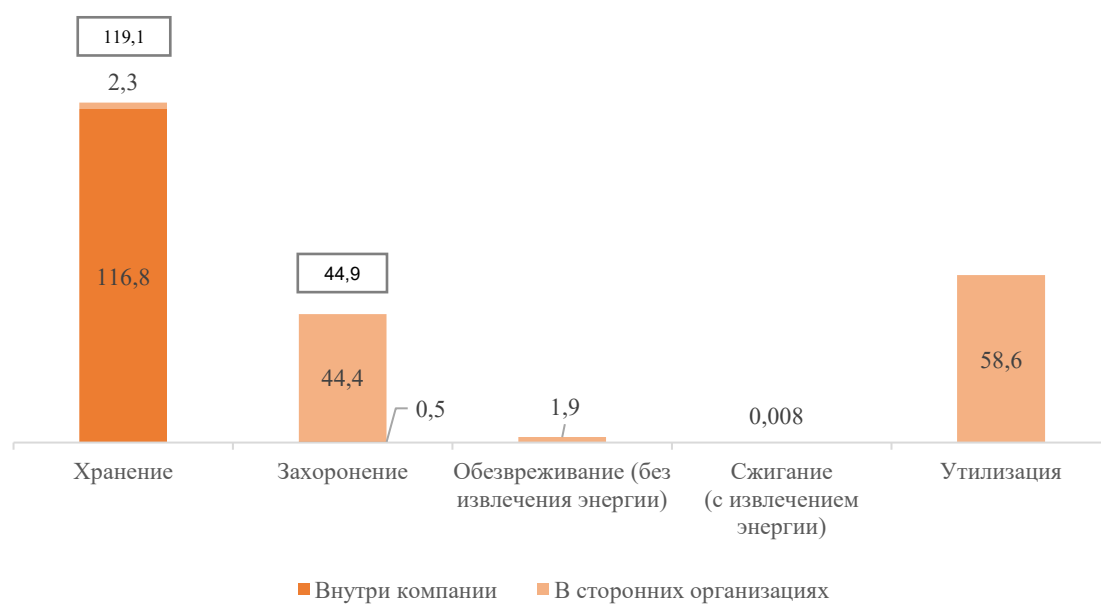
В 2024 году 98,3% отходов предприятий ПАО «Т Плюс» составляли отходы IV и V классов опасности (преимущественно золошлаковые). Снижение образования опасных отходов в 2024 году связано с сокращением количества зачисток мазутных резервуаров перед проведением экспертизы промышленной безопасности. Кроме того, в 2023 году на объектах ПАО «Т Плюс» были проведены работы по замене люминесцентных ламп на светодиодные, что привело к росту количества отходов I класса опасности. Отходы прочих активов Группы составляют менее 1% всего объема и преимущественно включают отходы активов по Добыче топливного торфа, состоящие преимущественно из неопасных отходов.

Структура отходов ПАО «Т Плюс», тыс. т



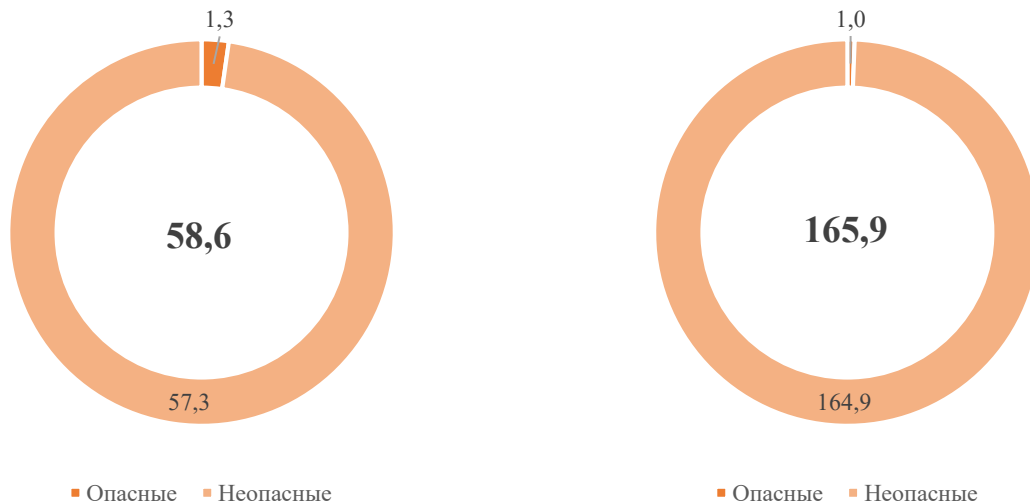
Способы обращения с отходами по ПАО «Т Плюс»¹, тыс. т

GRI 306-4, GRI 306-5



¹ С учетом ранее накопленных отходов.

Утилизация отходов по ПАО «Т Плюс», тыс. т Удаление отходов по ПАО «Т Плюс», тыс. т



В 2024 году 58,6 тыс. т отходов ПАО «Т Плюс» было утилизировано, и 165,9 тыс. т отходов направлено на размещение или обезвреживание, включая сжигание с извлечением энергии.

Сотрудничество с Самарским комбинатом керамических материалов

ПАО «Т Плюс» регулярно продает золошлаковые отходы и в 2024 году продолжило многолетнее сотрудничество с Самарским комбинатом керамических материалов, где отходы используются в качестве добавки при производстве строительных материалов.

С 2006 по 2024 год комбинату было передано:

- С золоотвала Тольяттинской ТЭЦ – 708 955,8 т отходов.
- С золоотвала Безымянской отопительной котельной (Безымянской ТЭЦ) – 53 731 т отходов.

В результате объем отходов на хранении снизился на 762 686,8 т, что позволило снизить плату за негативное воздействие на окружающую среду на 53,68 млн руб.

Выбросы в атмосферу

GRI 3-3, GRI 305-7

Группа «Т Плюс» последовательно сокращает выбросы загрязняющих веществ в атмосферу. Их основная часть (99,9%) приходится на Генерирующие активы. Цели по сокращению выбросов закреплены в Экологической стратегии до 2025 года.

К 2025 году Снизить валовые выбросы загрязняющих веществ на 28% в сравнении с уровнем 2021 года и достичь удельных выбросов 0,472 г/кВт • ч.

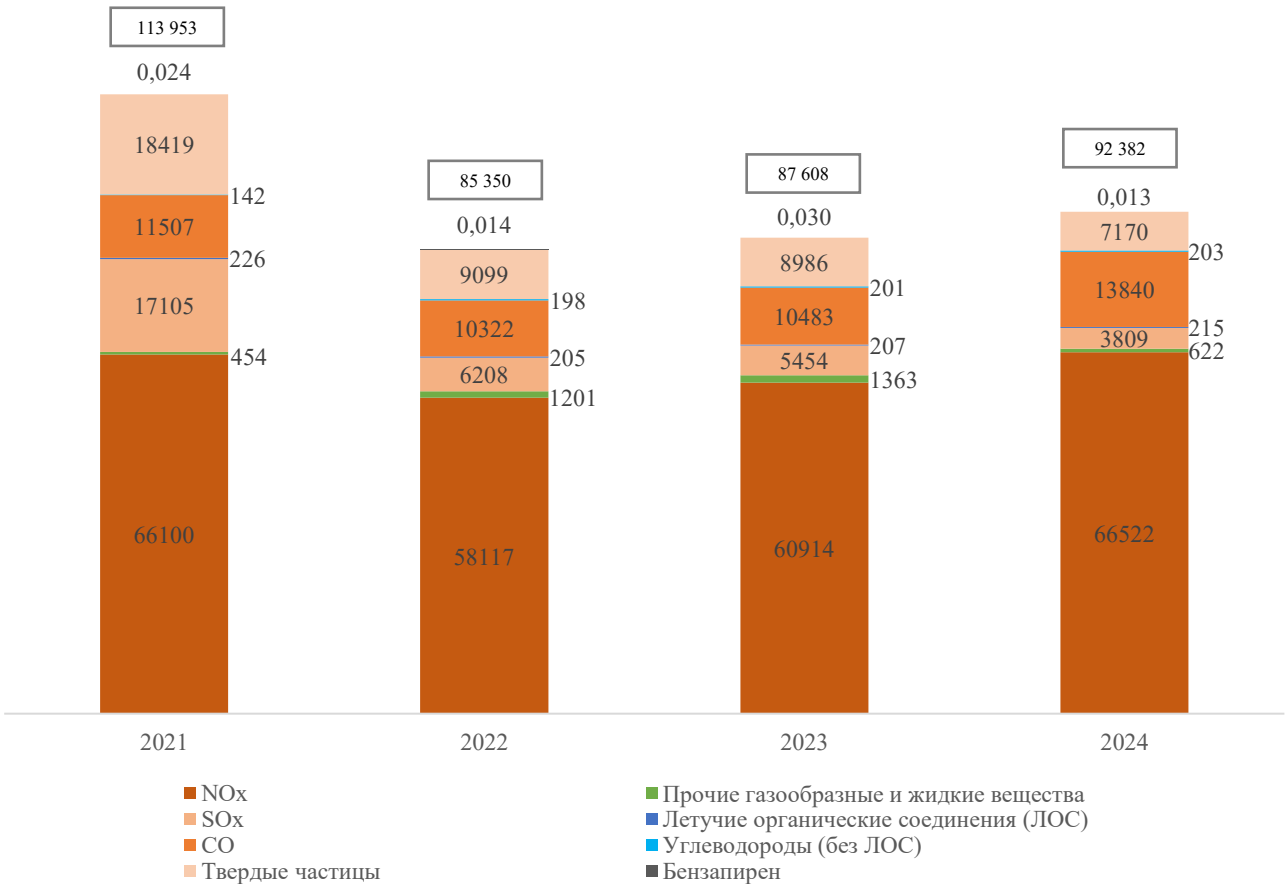
К 2032 году Снизить валовые выбросы загрязняющих веществ на 27% в сравнении с уровнем 2025 года и достичь удельных выбросов 0,345 г/кВт • ч.

ПАО «Т Плюс» ведет учет и мониторинг выбросов загрязняющих веществ в соответствии с требованиями законодательства. Регулярно проводятся расчеты рассеивания загрязняющих веществ для определения вклада Компании в фоновое загрязнение и лабораторные измерения объема выбросов в рамках производственного экологического контроля на границах санитарно-защитных зон предприятий.

В 2024 году превышений допустимой концентрации загрязняющих веществ на производственных объектах ПАО «Т Плюс» зафиксировано не было. Валовый объем выбросов загрязняющих веществ остался в рамках нормальной вариации относительно прошлого года и составил 92 382 тыс. т. На четырехлетнем отрезке валовые выбросы сократились на 18,9%.

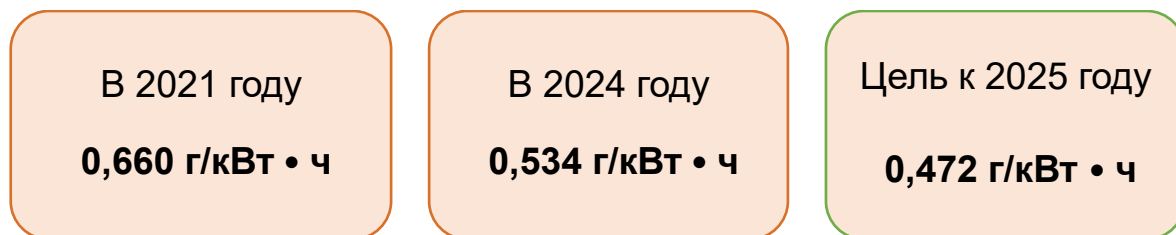
Объем выбросов загрязняющих веществ в атмосферу по ПАО «Т Плюс», т

GRI 305-7



Удельные выбросы при производстве энергии ПАО «Т Плюс» за год увеличились на 1,1% и составили 0,534 г/кВт • ч в расчете на произведенную тепловую и электрическую энергию.

Удельный объем выбросов загрязняющих веществ ПАО «Т Плюс»



Основной механизм сокращения выбросов загрязняющих веществ в Компании – оптимизация топливного баланса и повышение энергоэффективности объектов генерации. Для сокращения выбросов на производственных объектах Группы ежегодно определяются оптимальные режимы работы и воздушные балансы топочно-горелочных устройств, применяются системы двухступенчатого сжигания топлива, низкоэмиссионные горелки и нестехиометрическое сжигание, обеспечивается рециркуляция дымовых газов.

Источники выбросов на объектах генерации Группы оборудованы установками очистки газа, использующими наилучшие доступные технологии, такие как газоочистные электрофилтры. Установки эксплуатируются в соответствии с законодательством и внутренними корпоративными документами. В каждом филиале определены ответственные за это лица, утверждены программы технического обслуживания и ремонта, графики технического осмотра.

Замена золоулавливающего оборудования в филиале «Коми»

В 2024 году на котельной «Лозым» филиала «Коми» установлен новый аппарат для очистки воздуха от золы и сажи «Циклон ЦН-15-400-2СП». В зависимости от режима работы он обеспечивает эффективность очистки газов и пылеулавливания до 95%. Тот же аппарат был установлен в рамках замены золоулавливающего оборудования на угольной котельной малой мощности «Нижний Чов».

Сохранение биоразнообразия

Группа регулярно принимает меры по минимизации воздействия на биологические ресурсы и улучшению состояния экосистем. При планировании и выполнении мероприятий в этой области Компания руководствуется:

- требованиями и нормами, установленными законодательством Российской Федерации и международными правовыми актами в области сохранения биоразнообразия;
- [Экологической политикой ПАО «Т Плюс» в части сохранения биоразнообразия](#);
- ESG-стратегией Группы на 2022–2027 годы;
- Экологической стратегией ПАО «Т Плюс».

GRI 304-1, GRI 304-4

Предприятия Компании не ведут деятельность на особо охраняемых природных территориях, территориях с высокой ценностью биоразнообразия или вблизи них, поэтому производственные процессы Компании не оказывают значительного влияния на местообитания биологических видов. Учет видов, находящихся в Красном списке Международного союза охраны природы и природных ресурсов (МСОП) и Национальном списке охраняемых видов, на территориях деятельности Компании в настоящее время не ведется.

Восстановление водных биологических ресурсов

GRI 304-3

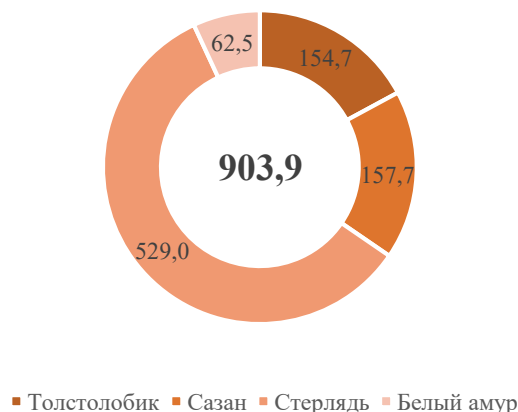
При осуществлении сбросов воды, ее прохождении через турбины и при ее использовании для технических нужд ГЭС гибнет фито- и зоопланктон – кормовая база рыб. Чтобы снизить уровень негативного воздействия, ПАО «Т Плюс» ежегодно проводит мероприятия по защите и восстановлению водных биологических ресурсов.

На водозаборах Вазузской гидротехнической системы, Сормовской, Кировской и Дзержинской ТЭЦ, Верхотурской ГЭС установлены рыбозащитные устройства, которые обследуются, очищаются и обслуживаются в соответствии с графиком.

Ихтиологические исследования и оценка состояния водных биоресурсов Широковского водохранилища и реки Косьва в зоне технического водозабора и влияния деятельности Широковской ГЭС показывают, что в водохранилище и на участках среднего и верхнего течения реки сохраняется высокое разнообразие биотопических условий, способствующих генетическому разнообразию рыб. Таким образом, ГЭС не оказывает негативного влияния на миграцию рыб из Камского водохранилища.

В 2024 году Группа продолжала деятельность по искусственному воспроизводству биоресурсов. Генерирующие активы выпустили в речные системы около 903,9 тыс. мальков, в том числе более 529 тыс. мальков ценного вида рыб – стерляди. Кроме того, в реки был выпущен молодняк белого амура, сазана и толстолобика, способного очищать воду от последствий цветения.

Объем зарыбления водоемов по ПАО «Т Плюс», тыс. мальков



«День Волги»

Энергообъекты Группы «Т Плюс» расположены в 12 из 14 субъектов Приволжского федерального округа. Компания осознает значимость приверженности населения экологичному поведению и стремится сформировать у жителей соответствующие установки.

Созданная молодыми специалистами Группы экологическая волонтерская программа «Сохраним Волгу. Вместе» включает экологические акции «День Волги». Они нацелены на развитие личной экологической ответственности сотрудников и местных сообществ с фокусом на ПФО для содействия

реализации Федерального проекта «Оздоровление Волги». В 2024 году акции «День Волги» прошли в двух городах – Саратове и Самаре, а также в двух поселках Самарской области. В них приняли участие около 81 человек, на берегах Волги было собрано более 11,6 т мусора.

- ❖ Подробнее ознакомиться с информацией о других программах корпоративного волонтерства можно в разделе «Местные сообщества».
- ❖ Группа «Т Плюс» проводит рекультивацию земель для восстановления экосистем и естественных местообитаний биологических видов после завершения производственной деятельности. Ознакомиться с количественной информацией о проектах рекультивации можно в разделе «Дополнительные данные».

ЭНЕРГОЭФФЕКТИВНОСТЬ И ИЗМЕНЕНИЕ КЛИМАТА

Существенные темы	Национальные цели развития Российской Федерации
Изменение климата и энергия	• Экологическое благополучие • Комфортная и безопасная среда для жизни • Устойчивая и динамичная экономика
Результаты 2024 года	Цели ESG-стратегии
99,3% – доля природного газа в структуре топливного баланса предприятий Группы «Т Плюс»; 49,0 млн т CO₂-экв. – валовые выбросы парниковых газов по ПАО «Т Плюс»¹; 283,6 г CO₂-экв. / кВт • ч – удельные выбросы парниковых газов по ПАО «Т Плюс»²	• Мониторинг и снижение выбросов парниковых газов (ПГ) • Оценка и управление климатическими рисками • Повышение энергоэффективности, расширение использования когенерации
ЦУР ООН	Ключевые документы Группы «Т Плюс»
  	Корпоративные: • ESG-стратегия Группы «Т Плюс»; • Экологическая стратегия ПАО «Т Плюс»; • Экологическая политика ПАО «Т Плюс»; • Стандарт ПАО «Т Плюс» «Экологически эффективный офис («Зеленый офис»)»; • Стандарт по формированию, освещению и продвижению экологической повестки в регионах присутствия; • Регламент по управлению эффективностью топливоиспользования ПАО «Т Плюс»; • Комплексная программа повышения операционной эффективности ПАО «Т Плюс»; • Руководство ПАО «Т Плюс» по количественному определению объема выбросов парниковых газов при стационарном сжигании топлива; • Техническая политика ПАО «Т Плюс» <i>(актуализирована)</i>.

¹ На основе учета прямых и косвенных выбросов (охваты 1 и 2).

² На основе учета прямых и косвенных выбросов объектов генерации тепловой и электрической энергии (охваты 1 и 2).

Внешние:

- Приказ Министерства природных ресурсов и экологии Российской Федерации (Минприроды России) от 29.06.2017 № 330;
- Приказ Минприроды России от 27.05.2022 № 371;
- Энергетическая стратегия Российской Федерации до 2035 года;
- Стратегия социально-экономического развития Российской Федерации с низким уровнем выбросов парниковых газов до 2050 года.

Подход в области менеджмента

GRI 3-3

ПАО «Т Плюс» осознает необходимость снижения собственного воздействия на климат, поэтому последовательно повышает энергоэффективность производства и сокращает удельные выбросы парниковых газов. Для этого на всех объектах Компании ведутся модернизация оборудования и внедрение наилучших доступных технологий.

Компания строго соблюдает требования действующего законодательства и вносит существенный вклад в реализацию Энергетической стратегии Российской Федерации до 2035 года и Стратегии социально-экономического развития Российской Федерации с низким уровнем выбросов парниковых газов до 2050 года. Кроме того, ПАО «Т Плюс» поддерживает международные инициативы и содействует достижению ЦУР ООН.

Система управления вопросами климата и энергоэффективности в Компании аналогична системе управления в сфере охраны окружающей среды. Ответственными за решение таких вопросов выступают Генеральный директор и заместитель Генерального директора по производству – главный инженер, далее ответственность каскадируется на филиалы и объекты Компании. Совет директоров ПАО «Т Плюс» содействует продвижению климатической повестки и напрямую вовлечен в решение профильных вопросов.

- ❖ Подробнее ознакомиться с информацией о структуре управления климатической повесткой можно в разделе «Охрана окружающей среды».

КПЭ директоров филиалов и их заместителей, отвечающих за повышение энергоэффективности производственных процессов, а также заместителей главного инженера и начальников управлений Компании включают объем удельного расхода условного топлива.

Такие методы материальной мотивации сотрудников позволяют стимулировать снижение углеродоемкости продукции.

Для соответствия лучшим практикам и требованиям законодательства Российской Федерации Компания регулярно актуализирует внутренние документы, регулирующие управление климатическими вопросами. Ключевым документом ПАО «Т Плюс» в этой области является **Экологическая политика**, закрепляющая обязательства Компании по повышению энергоэффективности производства и сокращению выбросов парниковых газов, а также стремление к развитию возобновляемых источников энергии.



К приоритетным направлениям Экологической политики ПАО «Т Плюс» относятся повышение энергоэффективности и предотвращение изменения климата. Для них

определены соответствующие принципы и обязательства, предусмотрены механизмы их реализации с вовлечением заинтересованных сторон.

Экологическая стратегия ПАО «Т Плюс» закрепляет мероприятия и целевые показатели в области изменения климата. Кроме того, сокращение выбросов парниковых газов является одним из направлений ESG-стратегии Компании, утвержденной в 2022 году.

Для информирования о деятельности Компании и лучших практиках, в частности, в области энергоэффективности и управления климатом разработан Стандарт по формированию, освещению и продвижению экологической повестки в регионах присутствия бизнеса.

Планы ПАО «Т Плюс»:

К 2025 году	Снизить валовые прямые выбросы ПГ (охват 1) на 5% относительно уровня 2021 года, удельные прямые выбросы – до 263 г CO ₂ -экв. / кВт • ч.
К 2032 году	Снизить валовые прямые выбросы ПГ (охват 1) на 12% относительно уровня 2021 года, удельные прямые выбросы – до 244 г CO ₂ -экв. / кВт • ч.

В Компании разработан и внедрен Стандарт «Экологически эффективный офис» («Зеленый офис»), регламентирующий вопросы повышения энергоэффективности, энергосбережения и снижения климатического воздействия в офисах Компании. В соответствии со стандартом объекты ПАО «Т Плюс» переходят на энергоэффективное освещение, снижают энергопотребление, в том числе за счет просветительских мероприятий, и закупают энергоэффективную офисную технику.

❖ Подробнее ознакомиться с информацией о Стандарте «Экологически эффективный офис» («Зеленый офис») и его реализации можно в разделе «Охрана окружающей среды».

Климатические риски и возможности

ПАО «Т Плюс» выделяет для себя и учитывает следующие основные риски в области климатической повестки:

- снижение выручки за счет уменьшения отпуска тепловой энергии в результате сокращения отопительного сезона;
- увеличение расходов на топливо при изменении баланса выработки электрической и тепловой энергии в сторону конденсационного режима выработки;
- работа оборудования в неоптимальных режимах при несовпадении температур наружного воздуха и заложенных проектом расчетных температур;
- ужесточение законодательства Российской Федерации в части углеродного регулирования;
- увеличение стоимости продукции и услуг, используемых в деятельности ПАО «Т Плюс», в результате ужесточения национального и международного климатического регулирования;
- отсутствие лучших практик и пилотных проектов в области низкоуглеродного развития.

В то же время ПАО «Т Плюс» выделяет следующие возможности, связанные с изменением климата:

- появление новых рыночных механизмов (например, торговля углеродными единицами, зеленое финансирование, зеленые сертификаты и атрибуты энергии и др.);
- получение дополнительной выручки;
- субсидирование и государственная поддержка инвестиционных проектов, способствующих противодействию изменению климата;
- повышение кредитного и иных рейтингов за счет высоких показателей в области управления вопросами изменения климата.

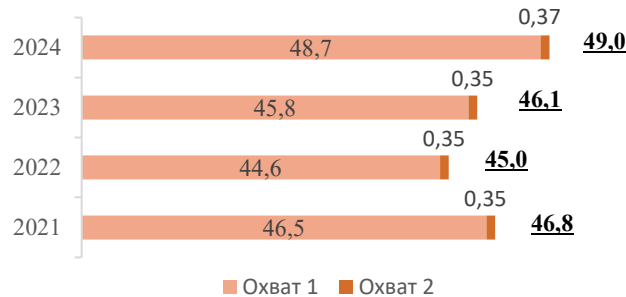
Выбросы парниковых газов

GRI 302-4, GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-4, GRI 305-5

Группа «Т Плюс» ведет расчет валовых и удельных выбросов парниковых газов для отслеживания динамики и оценки эффективности мер по снижению выбросов. Методология расчетов основана на приказах Минприроды России от 27.05.2022 № 371 и от 29.06.2017 № 330. В дальнейшем Группа планирует совершенствовать процедуру расчета собственного углеродного следа в соответствии с международными методологиями GHG Protocol, ISO 14064, Руководящими принципами национальных инвентаризаций парниковых газов МГЭИК.

В 2024 году общий объем прямых выбросов парниковых газов (охват 1) Генерирующих активов увеличился на 6,4% по сравнению с 2023 годом, что связано с ростом производства электроэнергии и тепловой энергии в отчетном году. Таким образом, в отчетном периоде валовый объем выбросов парниковых газов Компании (охваты 1 и 2) составил 49,0 млн т CO₂-экв., на 6,3% больше по сравнению с 2023 годом. Удельные выбросы Генерирующих активов составили 283,6 г CO₂-экв. / кВт • ч¹, на 2% выше результата 2023 года.

Динамика выбросов ПГ (охваты 1 и 2)
по ПАО «Т Плюс», млн т CO₂-экв.



Удельные выбросы ПГ (охваты 1 и 2)
по ПАО «Т Плюс», г CO₂-экв. / кВт • ч



В 2024 году ПАО «Т Плюс» продолжало принимать следующие меры для сокращения собственного углеродного следа:

- модернизацию активов генерации с повышением энергоэффективности;
- вывод из эксплуатации неэффективных объектов и оборудования;
- модернизацию тепловых сетей;
- декарбонизацию топливного баланса.

Результаты проектов, внесших вклад в сокращение выбросов парниковых газов

Проект	Единица измерения	Вклад в сокращение прямых выбросов ПГ
Модернизация регенеративного воздухоподогревателя (РВП), воздухоподогревателя (ВЗП) и газо-воздушного тракта (ГВТ) котлоагрегатов на объектах Кировского, Мордовского и Самарского филиалов	т CO ₂ -экв.	18 800
	г CO ₂ -экв. / кВт • ч	0,11
	ГДж	346 440

¹ Показатель удельных выбросов парниковых газов (охваты 1 и 2) для Генерирующих активов представлен в расчете на единицу приведенного объема произведенной тепловой и электроэнергии.

Монтаж парового котла и паропровода на Пермской ТЭЦ-6	т CO ₂ -экв.	6 100
	г CO ₂ -экв. / кВт • ч	0,04
	ГДж	112 409
Реконструкция схемы возврата конденсата ПНД ТГ-4 Сормовской ТЭЦ	т CO ₂ -экв.	3 400
	г CO ₂ -экв. / кВт • ч	0,02
	ГДж	62 654
Прочие мероприятия	т CO ₂ -экв.	4 300
	г CO ₂ -экв. / кВт • ч	0,02
	ГДж	79 239
Итого	т CO ₂ -экв.	32 600
	г CO ₂ -экв. / кВт • ч	0,19
	ГДж	600 742

Управление вопросами энергоэффективности

GRI 3-3, GRI 302-3

Группа «Т Плюс» заботится о повышении энергоэффективности собственного производства и ежегодно оценивает потенциал энергосбережения всех генерирующих объектов.

В Компании действует Комплексная программа повышения операционной эффективности в перспективе до 2027 года, предусматривающая достижение положительных результатов за счет применения эффективных технических решений и оптимизации производственных процессов. Программа включает в себя следующие направления:

1. Оптимизация тепловых узлов:
 - оптимизация тепловых узлов с увеличением когенерационной выработки на ТЭЦ путем перераспределения и перевода тепловых нагрузок на более крупные и эффективные источники, закрытие неэффективных и строительство новых источников теплоснабжения, изменение зоны теплоснабжения источников;
 - автоматизация, модернизация и реконструкция котельных для снижения расхода топлива, замена и модернизация основного оборудования;
 - снижение себестоимости тепловой энергии, строительство ГПА и малых ГТУ, тригенерация на котельных и иных производственных площадках.
2. Техническое состояние:
 - снижение пережогов топлива, сверхнормативных потерь пара и конденсата;
 - техническое перевооружение приборного парка для снижения эксплуатационных затрат.
3. Совершенствование технологических схем:

- минимизация работы оборудования, неэффективно использующего высокопотенциальный пар, использование низкопотенциального пара для собственных нужд;
 - утилизация тепла уходящих газов котельных агрегатов, модернизация газовоздушного тракта, РВП/поверхностей нагрева котельных агрегатов, эжекторов паровых турбин и подогревателей, автоматизация режима горения топлива, оптимизация схем нагрева исходной воды и пр.;
 - модернизация и реконструкция систем водоподготовки, снижение расходов химических реагентов.
4. Снижение ограничений на ОРЭМ:
- переаттестация оборудования для увеличения установленной мощности, реконструкция градирен и систем циркуляции водоснабжения для снятия сезонных ограничений.
5. Оптимизация собственного потребления энергоресурсов:
- техническое перевооружение устаревшего и неэффективного оборудования: насосного парка, компрессорного парка, тягодутьевых машин, электротехнического оборудования, систем освещения и пр.;
 - техническое перевооружение собственных зданий и сооружений с модернизацией системы отопления и теплозащитного ограждения, внутростанционных ТС с заменой изоляции, оптимизации и реконструкции топливных хозяйств, изменение топливного режима и др.
6. Стандартизация производственных процессов:
- постоянное повышение эффективности использования топлива, автоматизация и цифровизация процессов, унификация и стандартизация основных требований к технической документации энергообъектов и управления экономией топлива на энергообъектах.

В отчетном периоде были проработаны программы в части установки частотно-регулируемых приводов на тягодутьевые механизмы котельных агрегатов, модернизации газоанализаторов энергетических котлов, а также модернизации водоподготовительных установок ТЭЦ.

За счет модернизации тепловых сетей и снижения утечек сетевой воды к 2025 году планируется сократить потери тепловой энергии до **13,9%**.

К 2025 году планируется сократить удельные расходы условного топлива на производство электроэнергии до **263,2 г у.т. / кВт • ч¹**.

В 2024 году удельный расход топлива на отпуск электроэнергии повысился в сравнении с 2023 годом на 6,7% и составил 288,8 г у.т. / кВт • ч (или 283,8 г у.т. / кВт • ч при $\text{втэ} = 157 \text{ кг/Гкал}$). В основном рост был вызван увеличением потребления электроэнергии в энергосистеме, в том числе включением дополнительных единиц оборудования, работающих на минимальных нагрузках, для поддержания системной надежности по инициативе АО «СО ЕЭС», а также большей продолжительностью работы генерирующего оборудования в конденсационном режиме. При этом удельный расход топлива на отпуск тепла снизился на 2,1% и составил 154,4 кг у.т./Гкал, а коэффициент использования тепла топлива – 67,8%.

¹ При $\text{втэ} = 157 \text{ кг/Гкал}$.

В других компаниях Группы действуют внутренние нормативные акты в области операционной и энергетической эффективности и успешно реализуются профильные мероприятия. Так, например, в Сервисных активах (Транспорт) установлен порядок реализации ликвидных отходов транспортной деятельности, в том числе горюче-смазочных материалов.

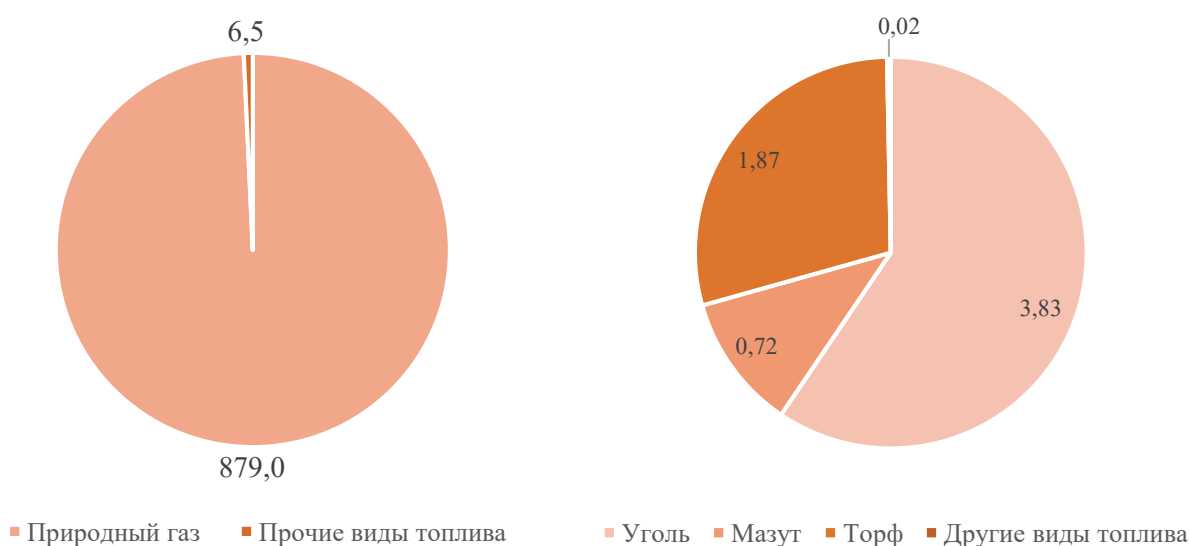
Структура топливно-энергетических ресурсов

GRI 302-1

В структуре топливного баланса Группы «Т Плюс» 99,3% занимает природный газ – наиболее экологичная из всех разновидностей углеродосодержащего топлива. Группа последовательно переводит Генерирующие активы на потребление природного газа как единственного энергоносителя и в перспективе планирует полностью отказаться от использования других источников энергии.

Группа также сокращает потребление энергии на собственные нужды за счет повышения операционной эффективности и уменьшения объемов покупной тепло- и электроэнергии.

Структура топливного баланса ПАО «Т Плюс», тыс. ТДж



Результаты реализации мероприятий по повышению энергоэффективности

Существенный вклад в повышение энергоэффективности производственных активов ПАО «Т Плюс» в 2024 году внесли следующие мероприятия:

- организация отбора пара 10-16 ата с пароперепускных труб турбоагрегата ТА-6 Т-120/130 на Кировской ТЭЦ-4 для обеспечения паром потребителя;
- модернизация ТП-65/75 и Т-120/130-130 с организацией отбора пара 1,2 ата на собственные нужды Кировской ТЭЦ-4;
- модернизация градирни на Ульяновской ТЭЦ-1;
- монтаж парового котла и паропровода на Пермской ТЭЦ-6;
- ряд мероприятий по повышению эффективности технологических схем и снижению удельного расхода топлива на объектах в Кировском, Марий Эл и Чувашии, Мордовском, Нижегородском, Пензенском, Самарском и Ульяновском филиалах, в том числе, модернизация эжекторов, деаэраторов, РВП/ВЗП котлов, подогревателей и др.;

- реконструкция насосного оборудования с заменой на новое и (или) применение технологии частотно-регулируемого привода на объектах Владимирского, Марий Эл и Чувашии, Оренбургского, Пермского, Самарского, Саратовского и Удмуртского филиалов.

Проекты повышения энергоэффективности, реализованные в 2024 году

Кировский филиал (Кировская ТЭЦ-4)

Проведена организация отбора пара 10-16 ата с турбоагрегата Т-120 для замещения отпуска пара промышленным потребителям от БРОУ 130/13. Данное решение позволит минимизировать долю использования редуцируемого пара и тем самым увеличить долю когенерационной выработки электроэнергии. С этой же целью реализованы отборы пара 1,2 ата на собственные нужды станции.

Ульяновский филиал (Ульяновская ТЭЦ-1)

Реализована реконструкция башенной градирни ст. №1 БГ-3200-73-2. Работы заключались в изменении конструкции и отметок расположения систем водораспределения с целью выравнивания гидравлических перекосов в градирне и между градирнями, замене существующих оросительных устройств на более эффективные для повышения охлаждающей способности и установки водоулавливающих устройств для равномерности распределения воздуха по выходному сечению градирни и эффективности водоулавливания. Модернизация позволит снизить сезонные ограничения установленной мощности ТЭЦ, сократить потери с уносом циркуляционной воды, а также увеличить выработку электроэнергии при неизменных топливных затратах за счет улучшения вакуума в конденсаторах турбин.

Самарский филиал (ТЭЦ Волжского автозавода)

Проведена модернизация РВП котлов ТГМ-84 ст.№1,5 с заменой стандартной набивки РВП на пакетированную высокоэффективную набивку интенсифицированного типа. Произведенная замена позволит повысить экономичность работы котла за счет снижения температуры уходящих газов.

Возобновляемая энергетика

Группа «Т Плюс» использует возобновляемые источники энергии (ВИЭ) в тех регионах, где это возможно в силу географических условий. Так, генерирующие активы ПАО «Т Плюс» включают Верхотурскую ГЭС в Свердловской области и Широковскую ГЭС в Пермском крае общей совокупной мощностью более 30 МВт. В отчетном периоде ГЭС было выработано порядка 111 млн кВт•ч электроэнергии.

Компания развивает использование солнечных электростанций (СЭС) малой мощности на зданиях насосных и центральных тепловых пунктов (ЦТП). Мощность этих малых СЭС должна обеспечивать собственную потребность ЦТП в электроэнергии.

СЭС малой мощности эксплуатируются на 10 ЦТП города Тольятти. Их оснащение солнечными панелями суммарной установленной мощностью **200,8 кВт** было реализовано в 2023 году в качестве пилотного проекта.

В отчетном периоде на основе опыта пилотного проекта прорабатывались планы мероприятий по оснащению ВИЭ других ЦТП.

СОЦИАЛЬНЫЙ АСПЕКТ

Охрана труда и промышленная безопасность

Существенные темы	Национальные цели развития Российской Федерации
Здоровье и безопасность на рабочем месте	Сохранение населения, укрепление здоровья и повышение благополучия людей, поддержка семьи
Результаты 2024 года	Направления ESG-стратегии
❖ 0 смертельных случаев, связанных с производственной деятельностью Компании¹. ❖ 16 – общее количество несчастных случаев¹. ❖ 0,231 – LTIFR² среди сотрудников. ❖ 0,139 – LTIFR³ среди генеральных подрядчиков. ❖ 0 – FIFR² среди сотрудников и генеральных подрядчиков.	Нулевой уровень смертности на производстве, отсутствие аварий и несчастных случаев
ЦУР ООН	Ключевые документы Группы «Т Плюс»
 	Корпоративные: • Политика в области охраны труда, обеспечения безопасности труда и охраны здоровья Группы «Т Плюс»; • Положение о системе управления охраной труда; • Положение об организации и проведении внутреннего контроля системы управления охраной труда; • Типовое положение о порядке рассмотрения и учета микроповреждений (микротравм) работников ПАО «Т Плюс»; • Методические указания по работе с нарушителями требований охраны труда; • приказы и инструкции в области охраны труда; • Положение о системе управления профессиональными рисками Группы компаний «Т Плюс»; • Стандарт «Управление подрядными организациями в области охраны труда, промышленной и пожарной безопасности»; • Стандарт «Требования к спецодежде, спецобуви и другим СИЗ для работников» (обновленный); • Технические описания спецодежды, костюмов от общепроизводственных загрязнений в корпоративном стиле (обновленный).

¹ ПАО «Т Плюс» с учетом генеральных (внутренних) подрядных организаций. Под генеральными (внутренними) подрядными организациями понимаются дочерние и зависимые общества: Сбытовые активы, Сервисные активы (Инжиниринг), Сервисные активы (Транспорт).

² Количество случаев на 1 млн рабочих часов.

³ Количество случаев на 1 млн рабочих часов. В контур статистики по ОТиПБ вошли генеральные (внутренние) подрядные организации.

Внешние:

- Международный стандарт ISO 45001.

Подход в области менеджмента

GRI 3-3, GRI 403-1, GRI 403-3, GRI 403-7, GRI 403-8

Группа «Т Плюс» уделяет особое внимание охране здоровья и безопасности своих сотрудников во всех направлениях деятельности. Компания постоянно изучает лучшие отраслевые практики и внедряет инновационные технологии, что укрепляет её лидерство в сфере промышленной безопасности и охраны труда.



В соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации и локальных нормативных актов в Компании утверждены Политика в области охраны труда, обеспечения безопасности труда и охраны здоровья, которая распространяется на все предприятия Группы,

Заявление о политике ПАО «Т Плюс» в области промышленной безопасности и Положение о системе управления профессиональными рисками Группы компаний «Т Плюс».

Вертикально интегрированная система управления вопросами безопасности труда и охраны здоровья (БТиОЗ) выстроена в соответствии с международным стандартом ISO 45001 и охватывает 100% сотрудников ПАО «Т Плюс» и генеральных подрядных организаций¹.

Высшее руководство Компании непосредственно контролирует обеспечение безопасности труда, в том числе утверждает и лично контролирует достижение соответствующих КПЭ. В Компании ответственность за обеспечение безопасности труда² возложена на заместителя Генерального директора по производству – Главного инженера. На Директора по специальной работе возложена ответственность за организацию мобилизационной работы, гражданской обороны и действий по предупреждению чрезвычайных ситуаций, а также взаимодействие с государственными органами по данным вопросам. Начальник Управления безопасности труда и охраны здоровья несет ответственность за эффективную работу системы управления БТиОЗ и регулярно организует внутренние аудиты системы управления охраной труда. Так, в 2024 году в Свердловском и Удмуртском филиалах были проведены аудиты, по результатам которых разработаны планы мероприятий по устранению нарушений в работе Системы управления охраной труда (СУОТ) и предотвращению аналогичных случаев в других филиалах Компании.

Управления БТиОЗ организованы в каждом филиале Компании и подчиняются корпоративному центру. Распределение ответственности в области БТиОЗ зафиксировано в Положении о системе управления охраной труда, Положении о системе управления промышленной безопасностью, положениях филиалов и производственных предприятий, структурных подразделениях и инструкциях персонала.

¹ Под генеральными (внутренними) подрядными организациями понимаются дочерние и зависимые общества: Сбытовые активы, Сервисные активы (Инжиниринг), Сервисные активы (Транспорт).

² На момент подготовки Отчета, обновленная структура в соответствии с приказом «Об актуализации организационной структуры ПАО «Т Плюс»» №247 от 18.07.2025.

Структура управления вопросами охраны труда и промышленной безопасности



Прямое вовлечение высшего менеджмента и руководителей подразделений в управление вопросами охраны труда и безопасности на рабочем месте – ключевое условие развития корпоративной культуры безопасности.

В число ежегодно утверждаемых КПЭ ПАО «Т Плюс» входят показатели LTIFR, снижения производственного травматизма и уровня профессиональных заболеваний, проведения мероприятий и тренингов по культуре безопасности труда, реализации Политики в области охраны труда, обеспечения безопасности труда и охраны здоровья и др. как часть командного показателя Группы. При наличии смертельных или тяжелых групповых случаев производственного травматизма к годовой премии применяется понижающий коэффициент 1–6% для всех сотрудников, в отсутствие таких случаев – аналогичный повышающий коэффициент.

В соответствии с ESG-стратегией целью Группы является нулевой уровень смертности на производстве, отсутствие аварий и несчастных случаев.

**К 2027
году**

- Достичь показателя «ноль смертельных случаев на производстве среди сотрудников Компании»
- Добиться 100% охвата СОУТ на всех рабочих местах Компании
- Провести 22 коммуникационных программы в области БТиОЗ
- Провести не менее 50 тренингов, направленных на снижение профессиональных рисков в области охраны труда

В Компании действует План мероприятий по предупреждению травматизма и несчастных случаев в ПАО «Т Плюс» до 2025 года. В 2024 году были выполнены все мероприятия плана.



В 2024 году в ПАО «Т Плюс» внедрены локальные нормативные акты:

- Положение об управлении профессиональными рисками в области охраны труда;
- Стандарт «Управление подрядными организациями в области охраны труда, промышленной и пожарной безопасности»;

	• Типовое положение о порядке рассмотрения и учета микроповреждений (микротравм) работников ПАО «Т Плюс»; • План мероприятий, направленных на снижение и предупреждение несчастных случаев, сохранение здоровья персонала, в том числе и подрядных организаций в период проведения массовых сезонных ремонтных работ, комплексного ремонта оборудования и сооружений на производственных предприятиях ПАО «Т Плюс» в период ремонтной кампании в 2024 году; • Приказ ПАО «Т Плюс» «О выполнении плана-графика ремонтных работ по улучшению социально-бытовых условий»; • Стандарт «Требования к спецодежде, спецобуви и другим СИЗ для работников ПАО «Т Плюс»; • Технические описания спецодежды, в том числе в корпоративном стиле для работников ПАО «Т Плюс».
--	---

Коммуникация, информированность и вовлечение

GRI 403-4, GRI 403-7

Группа «Т Плюс» заботится об информированности сотрудников в области БТиОЗ. Это ключевой элемент корпоративной культуры, направленной на осознание рисков, выявление опасностей и их минимизацию каждым работником. Для обмена знаниями и информирования персонала создан корпоративный файловый ресурс с открытым доступом для всех сотрудников. На ресурсе регулярно обновляются обучающие материалы: презентации, вебинары, тренинги, видеоинструкции и другие полезные документы по охране труда.

Группа активно информирует сотрудников о безопасности труда через различные каналы коммуникации.

- Наглядные материалы:
В структурных подразделениях, кабинетах и уголках охраны труда, на территории предприятий размещены плакаты и памятки, разъясняющие возможные риски и опасности, правила выполнения работ и трудовые права сотрудников.
- Видеообучение:
На корпоративном телевидении и в цифровых каналах транслируются видеоролики, созданные на основе реальных случаев травматизма, чтобы наглядно демонстрировать важность соблюдения норм охраны труда.
- Полиграфическая продукция:
Для работников выпускаются постеры, календари, ежедневники и другие материалы с полезной информацией о безопасности на производстве.
- Цифровые инструменты:
Компания использует соцсети («ВКонтакте») и мессенджеры («Telegram») для мотивации сотрудников, развития личной ответственности и укрепления культуры безопасности.

Компания уделяет большое внимание обеспечению работников средствами индивидуальной защиты (СИЗ). Чтобы добиться обязательного и правильного применения сотрудниками СИЗ, в 2024 году Компания провела опрос об удовлетворенности качеством спецодежды и обуви. По результатам опроса были нанесены светоотражающие полосы на спецобувь, изменен цвет основной ткани спецодежды, закуплены современные и удобные СИЗ.

Работники профсоюзных организаций и уполномоченные по вопросам охраны труда привлекаются к специальной оценке условий труда, производственному контролю за соблюдением санитарного законодательства, проведению дней охраны, входят в состав комитетов по охране труда и комиссий по приемке СИЗ и др.

Сотрудники филиалов и Управления охраны труда и здоровья обмениваются опытом на международных конференциях, тематических выставках, семинарах и круглых столах, в том числе с участием представителей органов государственного надзора и контроля и отраслевых объединений, на совещаниях внутри Группы и с поставщиками. Кроме того, Группа проводит социальные акции и информационно-просветительские кампании по вопросам охраны труда для местного населения.

❖ Подробнее ознакомиться с информацией о социальных акциях и информационно-просветительских кампаниях можно в разделе «Местные сообщества».

Управление рисками охраны труда и промышленной безопасности

GRI 403-2

Поскольку эксплуатация производственных объектов повышенной опасности сопряжена с высокими технологическими рисками, Группа «Т Плюс» руководствуется риск-ориентированным подходом к вопросам безопасности.

Оценка рисков БТиОЗ проводится в соответствии с Положением об управлении профессиональными рисками в области охраны труда ПАО «Т Плюс», которое определяет комплексный подход к выявлению и минимизации производственных угроз, включающий:

- идентификацию опасностей;
- оценку уровней профессиональных рисков;
- устранение опасностей и снижение профессиональных рисков.

Положение описывает методику и основные этапы оценки рисков, обязанности и порядок работы комиссии по их оценке, порядок идентификации опасностей, разработку мер по их устранению и снижению профессиональных рисков, документирование результатов и доведение их до персонала Компании. Особое внимание уделяется созданию унифицированного классификатора опасностей для жизни и здоровья сотрудников, позволяющего систематизировать работу по профилактике производственного травматизма.

С 2022 года в Компании действует Единая система управления опасными действиями и рисками, позволяющая вести учет и регистрировать результаты идентификации опасностей, результаты проведения оценки уровней профессиональных рисков и планирования деятельности по управлению ими.

Задача Компании – вовлечь каждого сотрудника в процесс выявления рисков. Для этого проводятся тренинги, создаются и распространяются памятки и видеоролики. Ответственные дежурные по охране труда на производственных предприятиях филиалов ежедневно проводят проверки на рабочих местах с целью выявления нарушений. Результаты таких проверок отражаются в Автоматизированной системе Компании в «Журнале ответственного дежурного» и в «Единой системе управления опасными действиями и рисками» Компании.

Показатели уровня безопасности и предотвращение травматизма

GRI 403-9

Группа «Т Плюс» ставит на первое место жизнь и здоровье сотрудников и признает ответственность руководителей всех уровней Группы за обеспечение безопасных условий труда и предотвращение производственного травматизма.

Компания ведет дистанционную видео- и аудиофиксацию рабочих процессов с помощью видеорегистраторов и видеокамер, проводит выездные аудиты соблюдения требований охраны труда, промышленной и пожарной безопасности.

В 2024 году были приняты меры, направленные на достижение нулевого травматизма:

- обновлена, утверждена и выполнена Программа повышения уровня безопасности труда и обеспечения охраны здоровья персонала производственных предприятий филиалов ПАО «Т Плюс», в том числе работников подрядных организаций;
- проведены коммуникационные мероприятия по темам «Методика входного контроля спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты», «Защитное вождение», «Оказание первой помощи при несчастных случаях на производстве»;
- обновлен, утвержден и внедрен План мероприятий, направленных на снижение и предупреждение несчастных случаев, сохранение здоровья персонала, в том числе и подрядных организаций в период проведения массовых сезонных ремонтных работ, комплексного ремонта оборудования и сооружений на производственных предприятиях ПАО «Т Плюс» в период ремонтной кампании в 2024 году.

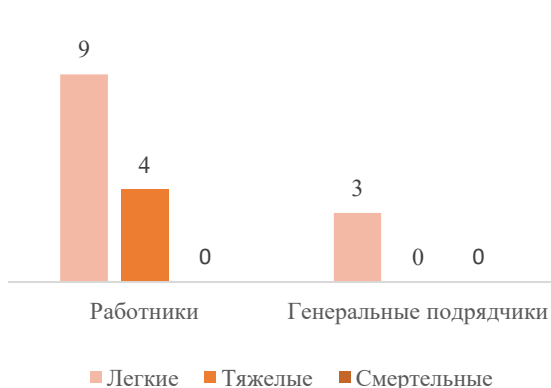
Охрана труда и промышленная безопасность в числах¹

По итогам 2024 года произошло 16 несчастных случаев с работниками ПАО «Т Плюс» и генеральными (внутренними) подрядчиками.

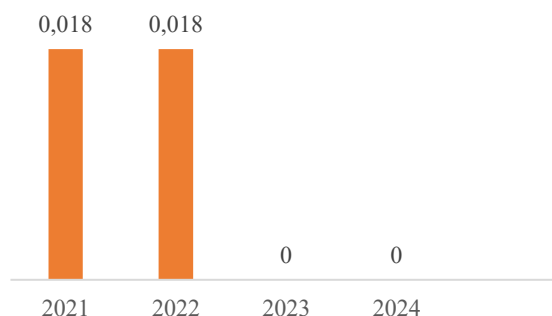
Ни одного смертельного несчастного случая в 2024 году не произошло ни среди сотрудников, ни среди работников генеральных подрядных организаций (коэффициент смертельных случаев на 1 млн рабочих часов в 2024 году равен нулю).

¹ Здесь и далее данные по ПАО «Т Плюс» с учетом общего количества рабочих часов корпоративного центра.

**Количество несчастных случаев
среди работников и генеральных
(внутренних) подрядчиков**



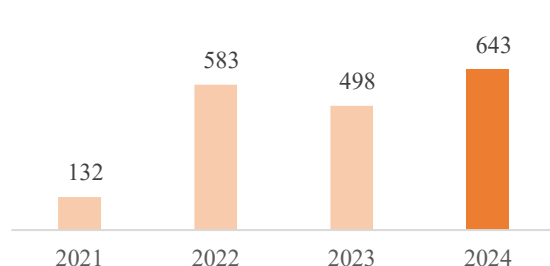
**Коэффициент смертельных случаев
среди сотрудников на 1 млн рабочих часов**



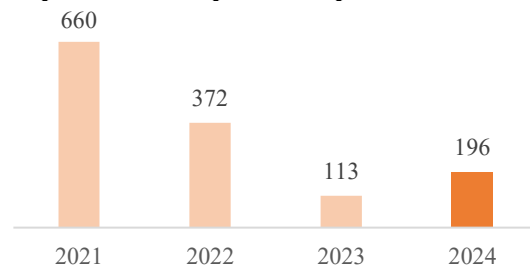
До четырех выросло количество случаев тяжелого травматизма среди работников ПАО «Т Плюс»: два случая термического ожога паром и кипятком, один случай травмы спины при падении с лестницы, а также один случай открытого перелома и рваной раны правой голени, тогда как в 2023 году зафиксировано три таких случая: два случая ожога пламенем вольтовой дуги, и один случай черепно-мозговой травмы и ушиба головного мозга. При этом среди работников подрядных организаций тяжелые травмы не зафиксированы. Однако повысился уровень легкого травматизма среди сотрудников генеральных (внутренних) подрядчиков – три случая в 2024 году против одного случая в 2023 году.

Количество дней нетрудоспособности по причине несчастных случаев на производстве среди работников Компании повысилось с 498 до 643, среди генеральных (внутренних) подрядчиков – с 113 до 196 в сравнении с 2023 годом.

**Количество дней нетрудоспособности по
причине несчастных случаев, связанных
с производством, среди сотрудников**

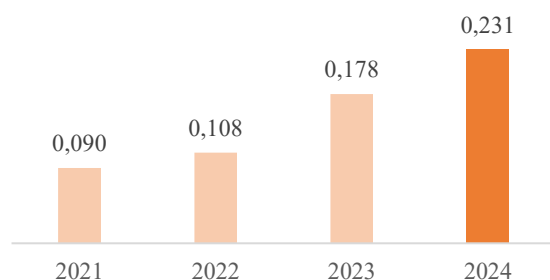


**Количество дней нетрудоспособности по
причине несчастных случаев, связанных
с производством, среди работников
генеральных подрядных организаций**

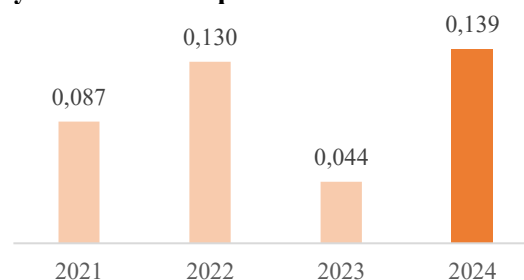


Коэффициент производственного травматизма (LTIFR) на 1 млн рабочих часов среди работников Компании составил 0,231 (0,178 в 2023 году), среди генеральных (внутренних) подрядчиков – 0,139 (0,044 в 2023 году).

LTIFR среди сотрудников, количество случаев на 1 млн рабочих часов

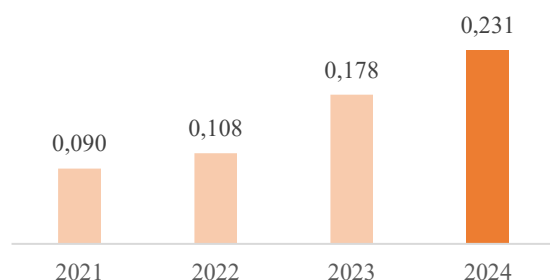


LTIFR среди работников генеральных подрядных организаций, количество случаев на 1 млн рабочих часов

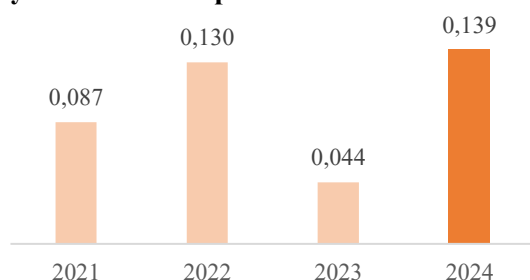


Коэффициент частоты происшествий (TRIR) на 1 млн рабочих часов в 2024 году составил среди сотрудников 0,231 (0,178 в 2023 году), среди генеральных (внутренних) подрядчиков – 0,139 (0,044 в 2023 году).

TRIR среди сотрудников, количество случаев на 1 млн рабочих часов



TRIR среди работников генеральных подрядных организаций, количество случаев на 1 млн рабочих часов



Обстоятельства и причины несчастных случаев обсуждались со всеми работниками Компании. Были проведены внеплановые инструктажи и внеочередная проверка знаний ответственных лиц, внеплановая специальная оценка условий труда на рабочих местах пострадавших, комплексные проверки подразделений на соблюдение требований охраны труда, промышленной и пожарной безопасности. В программу очередного Дня охраны труда и пожарной безопасности, проводимого ежемесячно, а также Корпоративного Дня охраны труда, проводимого дважды в год – перед ремонтной кампанией и ОЗП, включены вопросы наличия и правильности применения средств индивидуальной и коллективной защиты, а в программу Месячника по БТиОЗ – практическое обучение работников применению СИЗ, в том числе при работе на высоте.

В действующем Типовом положении о порядке рассмотрения и учета микроповреждений (микротравм) работников ПАО «Т Плюс» закреплены процедуры информирования, расследования и учета микротравм, предотвращения аналогичных случаев в дальнейшем, формы отчетных документов и распределение ответственности за эту работу.

В соответствии с методикой входного контроля спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты на производственных предприятиях Оренбургского и Свердловского филиалов были проведены тренинги по входному контролю СИЗ. Основные задачи тренингов:

- обучение персонала порядку и методике проведения качественного входного контроля спецодежды, спецобуви и СИЗ;

- проверка и оценка соответствия технических характеристик спецодежды, спецобуви и других СИЗ требованиям технического задания, проверка качества и защитных свойств этих средств, исключение закупки некачественных СИЗ;
- предотвращение выдачи и применения СИЗ, не соответствующих фактическим условиям труда, требованиям регулирующих документов, локальным техническим требованиям и договорам поставки.

Обучение сотрудников в области безопасности труда и здоровья

GRI 403-5, EU18

Обучение сотрудников – неотъемлемая часть профилактики травматизма на производстве. В 2024 году 16 272 сотрудника прошли обучение по охране труда и промышленной безопасности по трем направлениям:

- охрана труда – 10 810 человек;
- безопасные приемы работы на высоте – 3 243 человека;
- безопасные методы и приемы выполнения работ в ограниченных и замкнутых пространствах – 2 219 человек.

В отчетном году Компания сотрудничала с корпоративной справочно-образовательной системой «Актин 360» (блок «Охрана труда» и «Промышленная безопасность»), благодаря которой сотрудникам доступны рекомендации по всем вопросам охраны труда, промышленной и пожарной безопасности с ссылками на нормативно-правовые документы, а также судебные и административные практики на государственном и региональном уровне, ежемесячные издания с разъяснениями актуальных вопросов и изменений законодательства, оперативные консультации от авторитетных экспертов системы, описание опыта других крупных компаний с предоставлением доступа к разработанным документам данных компаний и др.

Для аттестации персонала по вопросам промышленной безопасности в ПАО «Т Плюс» организованы рабочие станции Единого портала тестирования. Результаты аттестации напрямую направляются в Федеральную службу по экологическому, технологическому и атомному надзору (Ростехнадзор). Помимо обязательных в соответствии с законодательством Российской Федерации программ обучения в области ОТиПБ, в 2024 году Компания организовала комплекс тематических коммуникационных программ, связанных с обучением персонала, выполняющего работы повышенной опасности. Так, в Самарском УКК и корпоративном центре ПАО «Т Плюс» с привлечением внешнего учебного центра проведено очное обучение с приобретением компетенций внутренних тренеров для сотрудников и лиц, ответственных за учет, выдачу и осмотр СИЗ от падения с высоты. Кроме того, проведены вебинары «Защитное вождение», «Оказание первой помощи при несчастных случаях на производстве» и «Работа с подрядными организациями в области безопасности труда».

При обучении персонала ПАО «Т Плюс» стремится применять цифровые решения: например, планируется разработка личных карточек сотрудников для оптимизации контроля обучения в области БТиОЗ, который сейчас ведется вручную. Решение позволяет отслеживать периодичность обучения каждого сотрудника и направлять соответствующие уведомления самому сотруднику и ответственным лицам.

Компания постоянно привлекает к обучению в области БТиОЗ сотрудников генеральных (внутренних) подрядчиков и контролирует наличие такого обучения у персонала прочих подрядчиков на этапе тендерной процедуры, а также при проведении вводного инструктажа с проверкой знаний. Только после этого сотрудники подрядной организации получают доступ на объекты Компании.

В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2021 № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда» в 2024 году были закуплены технические средства для организации практического обучения: роботы-тренажеры для обучения навыкам первой помощи, учебные полигоны (Оренбургский, Владимирский и Свердловский филиалы) для отработки навыков работы на высоте и в замкнутом пространстве.

Взаимодействие с подрядными организациями

В Компании действует прозрачная процедура допуска на объекты ПАО «Т Плюс», подрядчикам предоставляется информация о необходимой для допуска документации.

Цели и задачи в области безопасности для подрядных организаций содержатся в пятилетней стратегии Группы «Т Плюс» и регламентах компаний, с которыми она работает. Для генеральных (внутренних) подрядчиков устанавливаются цели и задачи, аналогичные целям и задачам ПАО «Т Плюс».

Во исполнение требований законодательства Российской Федерации перед началом работ все работники подрядных организаций проходят вводный инструктаж. Кроме того, Компания проводит для своих сотрудников онлайн-тренинги по взаимодействию с подрядными организациями.

Ежегодно перед ремонтной кампанией разрабатываются распорядительные документы с планами мероприятий, нацеленных в том числе на снижение рисков и травматизма подрядных организаций. Ежедневно проводятся оперативные совещания с участием начальника Управления охраны труда и здоровья ПАО «Т Плюс», руководителей управлений БТиОЗ филиалов и представителей генеральных подрядных организаций. Представители подрядчиков участвуют в ежемесячных днях охраны труда, входят в состав комитетов по охране труда, проходят специальные тренинги в области охраны труда и промышленной безопасности.

Основными задачами в области управления подрядными организациями в 2024 году были стандартизация процессов управления подрядчиками, усиление контроля за их деятельностью и снижение рисков их влияния на деятельность структурных подразделений Компании. Отдельные филиалы продолжили ужесточать требования к подрядным организациям.



В 2024 году был внедрен стандарт **«Управление подрядными организациями в области охраны труда, промышленной и пожарной безопасности в ПАО «Т Плюс»**, описывающий каждый этап взаимодействия с подрядчиками и их ответственность за нарушения требований безопасности. Стандарт учитывает процедуры пусковых аудитов после закупочных процедур и ознакомительных аудитов потенциальных подрядчиков.

В отчетном периоде была проведена претензионная работа с подрядными организациями, сотрудники которых не соблюдали требования охраны труда при выполнении ремонтных работ на территории производственных предприятий филиалов.

В типовые договоры Группы «Т Плюс» включаются требования дополнительной ответственности подрядных организаций за соблюдение норм охраны труда, промышленной и пожарной безопасности. Соблюдение подрядчиками таких требований контролирует Управление охраны труда и здоровья. В отчетном году основными нарушениями, за которые на подрядчиков были наложены штрафы, остаются неприменение СИЗ, отсутствие ограждения рабочих мест, применение неиспытанного электроинструмента.

Охрана здоровья и социально-бытовое обеспечение работников

GRI 403-3, GRI 403-6, GRI 403-10

В силу специфики производства в энергетическом секторе работники ПАО «Т Плюс» подвержены воздействию вредных и опасных производственных факторов. Основными из них остаются шум

и физические нагрузки, которые могут приводить к развитию таких профессиональных заболеваний, как тугоухость, радикулопатия, остеоартроз локтевого сустава.

В отчетном году среди сотрудников и генеральных подрядчиков не было выявлено случаев профессиональных заболеваний.

Группа «Т Плюс» обеспечивает оптимальные и допустимые условия труда и ведет профилактику профессиональных заболеваний. В том числе Группа организует проведение предварительных и периодических медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований, контролирует соблюдение санитарно-эпидемиологического законодательства, обеспечивает специальную оценку условий труда, оборудует здравпункты, оснащает производственные помещения противошумными панелями, обеспечивает работников СИЗ и др.

Все сотрудники Группы «Т Плюс» в регионах присутствия охвачены программой добровольного медицинского страхования (ДМС). Для сохранения здоровья работников Группа частично компенсирует их расходы на услуги и программы по укреплению здоровья (фитнес), санаторно-курортное лечение и детский отдых.

Пилотный проект углубленных медосмотров

С апреля по сентябрь 2024 года был проведен пилотный проект в Самарском филиале – дополнительное медицинское обследование здоровья сотрудников (углубленный медосмотр), нацеленное на выявление заболеваний, приводящих к резкому ухудшению здоровья сотрудников (сердечно-сосудистые заболевания, в т.ч. гипертония), с целью снижения:

- дней нетрудоспособности работников ПАО «Т Плюс»;
- количества вызовов экстренной медицинской помощи (ЭМП);
- смертности по здоровью путем ранней диагностики заболеваний.

За время пилота на производственных предприятиях филиала «Самарский» было продиагностировано 1 518 человек, из них:

- 927 сотрудникам выданы направления на дополнительное обследование, назначено лечение;
- 300 сотрудников отнесены к группе риска;
- восьми сотрудникам рекомендовано обследование в стационаре;
- двое сотрудников были срочно госпитализированы.

Благодаря проведенным медицинским осмотрам работников в 2023-2024 году удалось снизить показатель вызова ЭМП на 05.06.2025 на 88 %¹. Благодаря пилотному проекту в Самарском филиале с августа 2025 года будет запущен анализ здоровья сотрудников по всем компаниям Группы.

❖ Подробнее узнать о льготах, предоставляемых сотрудникам группы, можно в разделе «Кадровая политика и развитие персонала».

В 2024 году Компания продолжила масштабировать комплексную программу, направленную на сохранение физического здоровья сотрудников и оказание психологической поддержки, модернизацию здравпунктов, пересмотр и расширение набора оказываемых медицинских услуг и повышение их качества.

¹ Данные на 05.06.2025.

Оказание первой помощи при несчастных случаях на производстве

В 2024 году совместно с блоком корпоративных коммуникаций и Самарским УКК была разработана и проведена коммуникационная программа «Оказание первой помощи при несчастных случаях на производстве». Вебинар состоял из девяти блоков:

1. Юридические аспекты оказания первой помощи.
2. Анатомия и физиология человека. Остановка кровотечений пальцевым прижатием.
3. Остановка кровотечений жгутами. Виды жгутов. Правила наложения. Десмургия. Виды повязок. ИПП отечественный. Эластичные и трубчатые бинты.
4. Ушибы. Переломы. Виды иммобилизации.
5. ДТП. Действия при ДТП. Аптечки. Виды. Формирование.
6. Базовая реанимация. Алгоритм. Безопасное устойчивое положение. Первая помощь при обструкции дыхательных путей.
7. Критические состояния. Утопление. Обморожения. Тепловые удары. Критические состояния. Обморок. Коллапс.
8. Ожоги. Действия при пожаре. Перенос пострадавшего. Виды эвакуации.
9. Неотложные терапевтические и хирургические состояния.

Коммуникационную программу прослушали более 430 сотрудников Группы.

Кроме того, в рамках национального календаря профилактических прививок Российской Федерации на предприятиях Компании проводятся регулярные прививочные кампании – в том числе ведется вакцинация против гриппа и пневмококковой инфекции.

Группа «Т Плюс» мотивирует своих сотрудников к здоровому образу жизни, организует праздничные и спортивные мероприятия и обеспечивает для них возможность регулярных тренировок по волейболу, футболу, баскетболу и хоккею.

XIII Спартакиада Группы «Т Плюс»

Группа «Т Плюс» системно развивает детский и взрослый спорт в регионах присутствия, поддерживая федеральный проект «Формирование системы мотивации граждан к здоровому образу жизни, включая здоровое питание и отказ от вредных привычек».

Корпоративные спартакиады Группы «Т Плюс» проводятся с 2010 года и служат отличным инструментом для сплочения коллектива: укрепляют командный дух и здоровье, позволяют зарядиться позитивом и пообщаться с коллегами в неформальной обстановке.

В августе 2024 года в Суздале прошел финальный этап XIII корпоративной Спартакиады. Более 650 спортсменов-энергетиков из 16 регионов страны боролись за звание лучших в волейболе, мини-футболе, баскетболе, настольном теннисе, гиревом спорте и шахматах. По итогам соревнований в тройку лидеров вошли команды Свердловского, Кировского и Пермского филиалов.

В 2024 году продолжалось улучшение социально-бытовых условий на объектах ПАО «Т Плюс». Запланированные на 2024 год капитальные ремонты в филиалах выполнены в полном объеме. Из запланированных к ремонту 267 помещений фактически выполнены ремонты 334 помещений в 14 филиалах.

Также за 2024 год было отремонтировано более 10 здравпунктов, проведены выездные проверки работы здравпунктов Кировского, Нижегородского и Пермского филиалов.

Готовность к чрезвычайным ситуациям

GRI 403-2, GRI 403-7

В ПАО «Т Плюс» действуют межрегиональная отраслевая функциональная подсистема по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций (ЧС), 14 региональных отраслевых функциональных подсистем (по числу филиалов), 75 отраслевых функциональных подсистем (по числу электростанций), а также функциональная подсистема предупреждения и ликвидации ЧС на объектах ТЭК и объектах, находящихся в ведении Минэнерго России.

Координационные органы каждой из подсистем – комиссии по предупреждению и ликвидации ЧС и обеспечению пожарной безопасности (КЧСиОПБ) – управляются своими председателями и директором по специальной работе и напрямую подчиняются Генеральному директору. КЧСиОПБ ежеквартально проводят заседания для планирования и оценки действий по поддержанию в готовности сил и средств для ликвидации ЧС. Планы действий по предупреждению и ликвидации ЧС природного и техногенного характера, в которых указаны зоны прогнозируемых ЧС, маршруты выдвижения сил Единой государственной системы предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций (РСЧС), маршруты эвакуации населения и др., утверждены на уровне корпоративного центра, филиалов ПАО «Т Плюс» и отдельных объектов.



Обмен информацией между ПАО «Т Плюс», его филиалами, объектами филиалов и иными производственными объектами определен **приказом «Об организации оповещения руководящего состава, органов управления и персонала ПАО «Т Плюс».**

В случае ЧС на объекте Компании информация немедленно доводится начальником смены станции до начальника объекта, вводится режим ЧС, организуются аварийно-спасательные работы и дальнейшее информирование. Уполномоченные органы ПАО «Т Плюс» обеспечивают взаимодействие с профессиональными аварийно-спасательными формированиями, с которыми заключены договоры, и подразделениями МЧС субъектов Российской Федерации.



Положение об оперативном информировании об авариях, инцидентах, происшествиях, связанных с производственной деятельностью Компании, регламентирует процедуру и сроки передачи информации о ЧС на уровне корпоративного центра. Местное население оповещается через СМИ, официальный сайт Компании и социальные сети.

На всех объектах Группы «Т Плюс» в рамках разработки паспорта безопасности объекта экспертами специализированных организаций проводится оценка рисков возникновения ЧС. При этом рассматриваются различные группы рисков: риски для персонала и населения, проживающего вблизи объекта, оценка работ по предупреждению ЧС и готовности к их ликвидации. На основании паспорта безопасности каждый объект застрахован на сумму возможного ущерба от рисков ЧС природного или техногенного характера.

Чтобы предотвратить и смягчить возможные негативные последствия ЧС для работников, подрядчиков и третьих лиц, предусмотрены следующие меры:

- оценка технического состояния оборудования в рамках экспертизы промышленной безопасности и технического диагностирования оборудования, зданий и сооружений на опасных производственных объектах;
- устройство ограждений вокруг раскопок теплотрасс;
- тиражирование памяток и проведение тренингов с подрядчиками, ведущими обслуживание и ремонт объектов;
- проведение регулярных обходов, визитов и оценки готовности объектов к эксплуатации в зимний период, выдача предписаний в случае обнаружения отклонений.

В отчетном периоде аварий на объектах Компании не происходило. Наиболее часто регистрировались свищи на трубопроводах тепловых сетей и разгерметизация поверхностей нагрева теплоустановок. В этих случаях работа оборудования останавливалась до устранения дефектов и проверки работоспособности.

Подготовка сотрудников

Регулярное обучение работников действиям в случае ЧС – основа правильных и быстрых действий по их локализации и ликвидации. Компания уделяет большое внимание теоретической и практической подготовке персонала в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации. Ежемесячно проводятся в том числе практические тренировки по реагированию на ЧС, использованию СИЗ и оказанию первой помощи пострадавшим.

В 2024 году обучение по ГО и ЧС прошли 580 человек (412 в 2023 году), включая персонал Компании и генеральных подрядных организаций.

Для руководителей ПАО «Т Плюс», уполномоченных по гражданской обороне, защите в ЧС и пожарной безопасности, проводятся дополнительные курсы в учебно-методических центрах, центрах повышения квалификации и учебных заведениях МЧС России.

Местные сообщества

Существенные темы	Национальные цели развития Российской Федерации
Взаимодействие с местными сообществами	• Сохранение населения, укрепление здоровья и повышение благополучия людей, поддержка семьи. • Реализация потенциала каждого человека, развитие его талантов, воспитание патриотичной и социально ответственной личности. • Комфортная и безопасная среда для жизни.
Результаты 2024 года	Цели ESG-стратегии
❖ 17 лет Школьной баскетбольной лиге «КЭС-БАСКЕТ». В сезоне 2024-2025 зарегистрировано более 18 тыс. команд из 80 регионов Российской Федерации. ❖ Более 1,3 тыс. сотрудников Компании приняли участие в донорской акции «Мы с тобой одной крови», собрано 640,8 л крови и ее компонентов.	• Развитие регионов присутствия и местных сообществ, забота о благополучии коренных малочисленных народов. • Повышение эффективности и результативности социальных инвестиций. • Совершенствование системы управления.
ЦУР ООН	Ключевые документы Группы «Т Плюс»
    	Корпоративные: • Политика по взаимодействию с местными сообществами ПАО «Т Плюс»; • Политика по благотворительной и спонсорской деятельности ПАО «Т Плюс» (обновленный); • Регламент о благотворительной и спонсорской деятельности (обновленный); • Положение о работе с грантовыми заявками; • Положение о работе с молодежью Группы «Т Плюс»; • Регламент организации работы молодежных сообществ.

Подход в области менеджмента

GRI 3-3, GRI 203-2

Группа «Т Плюс» – ответственный партнер, вносящий вклад в устойчивое развитие регионов и благополучие их жителей. Группа реализует значимые инициативы в социально-экономической сфере:

- формирует новые рабочие места и гарантирует сотрудникам и подрядчикам достойные и безопасные условия труда;
- инвестирует в обновление тепловой инфраструктуры, заключая концессионные соглашения с органами власти;
- обеспечивает стабильные налоговые отчисления, укрепляя бюджетную систему регионов;

- поддерживает широкий круг спонсорских и волонтерских проектов;
- занимается просвещением в области энергетики и энергобезопасности и повышением качества инженерного образования.

Группа вносит вклад в достижение Национальных целей и ЦУР ООН и создает долгосрочную ценность для заинтересованных сторон. Цели Группы в области социальной ответственности зафиксированы в ESG-стратегии на 2022–2027 годы.

Группа также стремится нивелировать отрицательные воздействия на местные сообщества, к которым потенциально может привести его деятельность. Жители регионов присутствия и другие заинтересованные стороны могут сообщить о любых беспокоящих их вопросах по каналам обратной связи (Горячая линия, обращения в социальных сетях и др.).

❖ Подробнее ознакомиться с информацией о Горячей линии можно в разделе «Этичное ведение бизнеса».

Структура управления вопросами взаимодействия с местными сообществами



В ПАО «Т Плюс» выстроена эффективная система управления внешней социальной политикой с четким разграничением ответственности.

Бизнес-функция	Зона ответственности
Стратегические коммуникации	• Работает с обращениями представителей местных сообществ; • обеспечивает антикризисное реагирование; • проводит информационные кампании и формирует лояльное отношение к Группе.
Взаимодействие с органами власти	• Курирует спонсорские и благотворительные инициативы; • заключает соглашения о сотрудничестве с местными и региональными органами власти по социально значимым вопросам.

Управление персоналом

- Ведет систематическую работу с учебными заведениями и молодежью;
- развивает корпоративное волонтерство.

Вклад в развитие регионов присутствия

GRI 413-1, GRI 203-1

Группа «Т Плюс» развивает партнерские отношения с муниципальными и региональными органами власти, в том числе заключает концессионные соглашения, в рамках которых инвестирует в модернизацию тепловой инфраструктуры. Это позволяет решить стратегический вопрос износа теплосетей и, как следствие, минимизировать количество коммунальных происшествий и повысить надежность и качество услуг.

Компания остается лидером российской теплоэнергетики по числу концессионных соглашений. На момент подготовки Отчета действовали 29 таких соглашений с суммарным объемом инвестиционных обязательств 135 млрд руб. На 31 декабря 2024 года Компания заключила 29 соглашений в 23 муниципальных образованиях.

Соглашения о сотрудничестве

В рамках соглашений о сотрудничестве с органами власти в регионах реализуются инициативы, направленные на улучшение городской среды и развитие инфраструктурных объектов.

В 2024 году ПАО «Т Плюс» заключило ряд соглашений:

- О подготовке к прохождению осенне-зимнего периода (ОЗП) с Правительством Республики Коми и Администрацией муниципального образования городского округа «Сыктывкар», Пензенской областью и Муниципальным образованием – городом Пенза, Республикой Мордовия, Правительством Саратовской области и Администрацией муниципального образования – «Городом Саратов», Администрацией Энгельсского муниципального района Саратовской области, Администрацией Балаковского муниципального района Саратовской области, Ульяновской областью и Муниципальным образованием – «Городом Ульяновск».
- О подготовке к прохождению осенне-зимнего периода (ОЗП) и намерениях участия в инвестиционных проектах с Правительством Кировской области, а также о сотрудничестве и взаимодействии при возникновении (угрозе возникновения) чрезвычайных ситуаций на территории муниципальных образований Кировской области.
- О намерениях участия в реализации инвестиционных проектов с Правительством Владимирской области (с привлечением средств ППК «ФРТ»), Правительством Саратовской области и Администрацией муниципального образования «Город Саратов».
- О социально-экономическом партнерстве на 2024 год с Правительством Оренбургской области (реализация социально-значимых проектов).
- О взаимном сотрудничестве по благоустройству территорий с Правительством Саратовской области и Администрацией муниципального образования «Город Саратов».
- Совместная с Правительством Пермского края Дорожная карта по взаимодействию ПАО «Т Плюс» с промышленным комплексом Пермского края.

Спонсорская поддержка

Поддержка спорта

С целью популяризации здорового образа жизни и спорта среди молодежи Группа «Т Плюс» участвует в организации чемпионата Школьной баскетбольной лиги «КЭС-БАСКЕТ», который проводится с 2007 года.

В каждом регионе подписаны четырехсторонние договоры между АНО «Школьная баскетбольная лига «КЭС-БАСКЕТ», региональными министерствами спорта и образования и федерациями баскетбола. Это позволило создать сообщество, которое постоянно пополняется выпускниками – бывшими воспитанниками «КЭС-БАСКЕТ», развивающими детский спорт в регионах России и популяризирующими баскетбол.

В 2024 году ПАО «Т Плюс» традиционно выступило главным партнером 17-го чемпионата лиги «КЭС- БАСКЕТ», в котором приняли участие более 18 тыс. команд из 80 субъектов Российской Федерации – свыше 272 тыс. юных спортсменов. В суперфинал вышли 40 команд юношей и девушек из 31 региона страны. Ежегодно в проект вовлекаются более 1,5 млн человек – школьники, учителя, тренеры, директора школ, родители и болельщики. Лучшие игроки турнира получают шанс попасть в профессиональные баскетбольные клубы.

Как главный партнер и генеральный спонсор турнира, ПАО «Т Плюс» финансирует проведение его мероприятий, экипирует команды и предоставляет школам необходимое спортивное оборудование. Это существенно повышает доступность спорта и улучшает материально-техническое обеспечение тренировочных баз.

За все время проекта «КЭС-БАСКЕТ» ПАО «Т Плюс» передала школам:

909 тыс. медалей

492 тыс. баскетбольных мячей

79 тыс. кубков

148 тыс. комплектов формы

ПАО «Т Плюс» также поддерживает спортивные клубы и организации в регионах присутствия.

**Баскетбольный клуб
«ПАРМА»**



**Баскетбольный клуб «Пари
Нижний Новгород»**



Хоккейный клуб «Волга»



Поддержка образования и энергопросвещение

Группа «Т Плюс» содействует повышению качества инженерного образования и продвижению профессии энергетика: сотрудничает с профильными высшими и средними специальными учебными заведениями во всех регионах присутствия, участвует в учебном процессе, поддерживает школьников и студентов профильных учебных заведений. Компания приглашает студентов на профильные практики, организывает экскурсии на свои предприятия, проводит уроки по основам энергетики и энергоэффективности.

- ❖ Подробнее ознакомиться с информацией о молодежной политике можно в разделе «Кадровая политика и развитие персонала».

Проект «Мы работаем для вас»

Проект рассказывает о сотрудниках Компании – руководителях и рядовых сотрудниках предприятий теплосетей, станций, тепловых инспекций, ремонтных служб и офисов Сбытовых активов.

Материалы выходят в виде билбордов на улицах городов присутствия, публикаций в СМИ, сюжетов на корпоративном телевидении и постов в соцмедиа.

Так, в 2024 году размещено:

- **более 40** билбордов;
- **31** видео, транслировавшееся в СМИ и социальных медиа;
- **290** публикаций.

Программа «Безопасность тепла»

С 2014 года в ПАО «Т Плюс» действует информационно-просветительская программа «Безопасность тепла». Ее цель – обратить внимание горожан на правила поведения вблизи тепловых объектов и предотвратить возможные несчастные случаи. Сотрудники Компании проводят в детских садах и школах уроки по энергобезопасности, выездные мероприятия с викторинами и презентациями, внедряют тематические уроки и квесты в программы общегородских мероприятий. Дети и подростки в доступной игровой форме знакомятся с производством тепла и света, узнают, почему нужно быть осторожными вблизи люков и трубопроводов, как беречь энергию и обезопасить себя при использовании бытовых электроприборов.

В отчетном году проведено 361 мероприятие с охватом более 14 000 человек, вышло 680 публикаций в СМИ, социальных медиа и корпоративных каналах. В 2024 году Кировский филиал в кооперации с Центром опережающей профессиональной подготовки Кировской области внедрили новый формат «Уроков энергобезопасности» для школьников Кирова и области. Уроки позволяют познакомить учащихся младших классов с особенностями производства электрической и тепловой энергии, а также учат основам безопасного поведения на улице и в быту.

Для проведения особых уроков специалисты ПАО «Т Плюс» разработали методические материалы по безопасности тепла и электричества. Красочная обновленная презентация с видеороликами по энергобезопасности помогает сделать урок запоминающимся и интересным. Благодаря новому формату с начала 2024 года уже почти 1400 школьников начальных классов школ Кирова и области прослушали курс по энергобезопасности.

ПАО «Т Плюс» продолжает реализацию **проекта «Открытый турникет»**, в рамках которого организует для школьников онлайн-экскурсии на энергообъекты и популяризирует профессию энергетика. В 2024 году сотрудники Компании организовали и провели 120 экскурсий по ТЭЦ, центральным тепловым пунктам, насосным станциям и местам переключений тепловых сетей, выпустили 236 материалов на различных площадках: в СМИ, соцмедиа и корпоративных каналах.

Продолжил работу и **Мультимедийный центр теплоэнергетики «Т Плюс»** – уникальный передвижной музей, открытый в 2020 году. Главная часть экспозиции – панорамный кинотеатр, в нем зрители попадают на экскурсию по тепловой электростанции. Также посетители музея могут узнать, как работают электростанции, как в дома жителей поступают отопление и горячая вода, как избежать теплопотерь в квартире, как правильно передавать показания счетчиков и почему так важно не подходить к местам ремонтных работ. В 2024 году посетить его смогли жители Кирова и Владимира. Киров стал пятнадцатой точкой, где побывал Мультимедийный центр теплоэнергетики, и единственным городом, куда музей приехал дважды. Также интерактивный центр экспонировался в Самаре, Иванове, Оренбурге, Чебоксарах, Саратове, Балакове, Ижевске, Перми, Ульяновске, Пензе, Йошкар-Оле, Саранске и Владимире. Всего его посетило более 78 тыс. человек.

Фестиваль #ВместеЯрче

В 2024 году Компания поддержала проведение Всероссийского фестиваля энергосбережения #ВместеЯрче

в трёх регионах присутствия: Ивановской, Свердловской и Ульяновской областях. Компанией были организованы интерактивные площадки и призы для победителей.

В Екатеринбурге фестиваль прошёл в рамках «Майской прогулки», собравшей около 2,5 тыс. человек: школьников, студентов, жителей и гостей города, соревновавшихся на 60 этапах квеста «Уралсталкер».

В Шарташском лесопарке Свердловские филиалы «Т Плюс» и «ЭнергосбыТ Плюс» организовали два зрелищных этапа «Безопасность тепла» и «Вместе ярче!». Программа «Безопасности тепла» включала в себя рассказ о безопасном поведении вблизи тепловых сетей и люков, тренинг и вопросы для закрепления знаний. Участники отвечали на вопросы о том, откуда в домах берется тепло и горячая вода, что представляют из себя электростанции и тепловые сети. На этапе «Вместе ярче!» особое внимание уделялось энергоэффективности. Участникам предлагалось принять участие в викторине и ответить на ряд вопросов об энергосбережении в быту: как беречь электроэнергию, тепло и горячую воду, при этом снижая свои расходы на оплату энергоресурсов.

Кроме того, был проведён обучающий семинар по энергосбережению для старшего поколения в Красноуфимске, семинар об экологической ответственности в Сухом Логу, а также выездное клиентское мероприятие в Серове. Всего в мероприятиях приняли участие 90 человек.

Артфестиваль «ВолгаФест-2022»

Самарский филиал ПАО «Т Плюс» в дни фестиваля организовал интерактивную программу с шагающим оркестром, лекторием и мастер-классами по культуре народов России. Компания представила гостям «ВолгаФест-2024» уникальный литературно-этнографический проект «Теплые сказки». Посетители фестиваля услышали четыре истории: на русском, татарском, чувашском и мордовском (эрзя) языках. Они входят в сборник сказок, выпущенных «Т Плюс» в 2023 году. В рамках «ВолгаФеста» истории ожили через голоса сотрудников Самарской библиотеки народов Поволжья и областного краеведческого музея им. Алабина. Гости мероприятия также смогли принять участие в творческих мастер-классах по изготовлению поделок и сувениров.

Корпоративное волонтерство

Группа «Т Плюс» рассматривает корпоративное волонтерство как серьезный инструмент социальной деятельности. Группа участвует в работе Национального совета по корпоративному волонтерству, инициирует масштабные волонтерские акции в десятках городов страны и помогает решать острые проблемы местных сообществ.

Стимулом развития волонтерской активности во всех регионах присутствия выступает деятельность молодежных советов ПАО «Т Плюс». При поддержке Компании молодые специалисты предлагают и реализуют социальные инициативы и стараются вовлечь в них как можно больше сотрудников.

ПАО «Т Плюс» развивает следующие направления корпоративного волонтерства:

- привыкательное волонтерство;
- экологическое волонтерство;
- донорство крови и ее компонентов;
- помощь ветеранам;
- помощь людям, оказавшимся в трудной жизненной ситуации;
- поддержка взрослых и детей с ограниченными возможностями здоровья;
- помощь животным.

Компания активно продвигает бережное отношение к природным ресурсам и работает над повышением экологической грамотности среди сотрудников и жителей регионов своего присутствия. Все экологические проекты ПАО «Т Плюс» реализуются под девизом #УНАСОДНАПЛАНЕТА, подчеркивая важность заботы об окружающей среде.

Компания продолжает развивать программу «Сохраним Волгу. Вместе», которая объединяет традиционное (экологические акции) и привычное (экопросвещение в игровом формате с использованием ИТ-технологий) волонтерство.



- ❖ Подробнее ознакомиться с информацией об экологическом волонтерстве в Компании можно в разделе «Охрана окружающей среды».

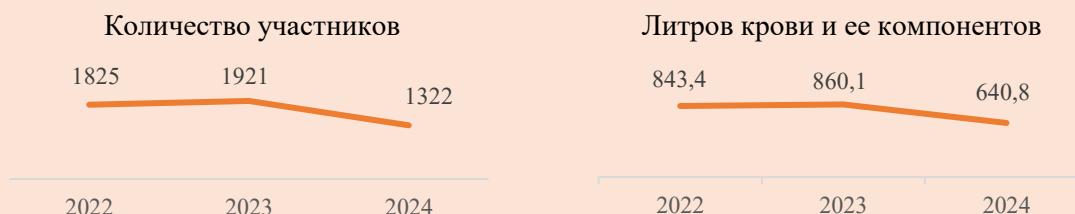
Ежегодная акция «Мы с тобой одной крови»



ПАО «Т Плюс» с 2020 года проводит дни донора в офисах всех своих филиалов и организует выездную сдачу крови в вузах и ссузах.

Акция помогает пропагандировать здоровый образ жизни, поскольку доноры контролируют состояние своего здоровья с помощью регулярных медицинских осмотров и анализов на самые распространенные инфекции.

Каждому донору в Компании гарантированы меры социальной поддержки в соответствии с законодательством (дополнительные дни отпуска). Участники донорских и других волонтерских программ также получают памятные значки, брендированные футболки, грамоты и благодарственные письма.



Разобрать стену отчуждения по кирпичику

Вот уже несколько лет волонтеры корпоративного центра регулярно навещают подопечных социального дома «Обручевский» в Москве. Они радуют подопечных подарками, вместе гуляют, ходят в кафе, общаются, поют песни и даже устраивают небольшие концерты. Эти простые, но важные встречи – шаг к созданию безбарьерной и инклюзивной среды.

Навыковое волонтерство по программе «Теплоцентрально»

Профориентационная игра «Теплоцентрально» придумана молодыми специалистами ПАО «Т Плюс», которые готовы делиться своими знаниями со школьниками и студентами. Игра помогает привлечь в отрасль перспективные кадры, рассказать школьникам и студентам о специфике теплоэнергетической отрасли и ее высокой социальной значимости.

Правила «Теплоцентрали» приближены к реалиям энергетики: участникам нужно построить тепловые сети, подключить к ним объекты и решить технологические задачи, возникающие при эксплуатации этого комплекса.

Информация об игре включена в [сборник лучших практик корпоративного волонтерства](#), подготовленный Ассоциацией волонтерских центров.

В 2024 году прошло 27 игр в 11 регионах России. Они охватили 434 школьника и студента.

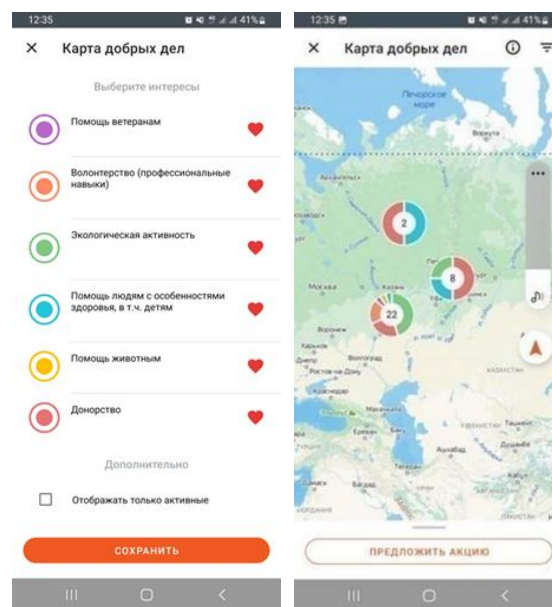
Количество учебных заведений	Количество игр	Количество школьников и студентов – участников игры	Количество модераторов игры	Количество часов,
20	27	434	54	49

Для развития корпоративного волонтерства в ПАО «Т Плюс» действует ИТ-платформа «Карта добрых дел» на базе мобильного приложения для персонала «Ты в Плюсе».

Платформа визуализирует сведения о волонтерских акциях в регионах присутствия и позволяет:

- узнать о предстоящих мероприятиях и результатах прошедших волонтерских акций;
- сообщить о своем интересе к волонтерским акциям и заявиться в качестве участника;
- предложить свою идею волонтерской акции.

В 2024 году проведено **269 акций**, в которых приняли участие **6 527 сотрудников**, что на 18% выше показателя предыдущего года.



Работа с обращениями местных сообществ

GRI 2-26

Централизованная служба стратегических коммуникаций Группы «Т Плюс» эффективно выстраивает взаимодействие с представителями местных сообществ, стремится создать благоприятный информационный фон и учесть ожидания заинтересованных сторон.

Кроме того, Централизованная служба стратегических коммуникаций отвечает на обращения местных жителей в социальных медиа и через центры управления регионами (АНО «Диалог регионы») и передают обращения в ответственные подразделения для последующего устранения.

В 2024 году обработано 38,8 тыс. обращений, касающихся деятельности Компании, что на 55% больше, чем в 2023 году. 21,8 тыс. из них было обработано через систему центров управления регионами (ЦУР). Увеличение количества обращений связано с популяризацией каналов коммуникации и усилением работы «Т Плюс» в соцмедиа. Кроме того, в 2024 году для обработки обращений клиентов использовался портал Тепловой справочной службы, внедренный в сентябре 2023 года. В июле 2024 года был запущен обновлённый портал подключений к теплосетям для взаимодействия с застройщиками.

- ❖ Подробнее ознакомиться с информацией о способах и механизмах коммуникации с клиентами можно в разделе «Взаимодействие с клиентами».

Коренные малочисленные народы

GRI 411-1

К территориям проживания коренных малочисленных народов Российской Федерации относятся два региона присутствия Группы «Т Плюс» – Удмуртская Республика и Республика Коми. Компания не оказывает значительного воздействия на жизнь коренного населения, уважает права и интересы коренных народов, содействует сохранению их традиций и культуры. В отчетном году не было зафиксировано нарушения Компанией прав коренных малочисленных народов.

Обязательства Компании в отношении местных сообществ, в том числе коренных малочисленных народов, закреплены Политике по взаимодействию с местными сообществами. Цель политики – формирование ответственного подхода к защите прав местных сообществ, поддержание на территориях присутствия благоприятной социальной обстановки, улучшение качества жизни и создание комфортной среды проживания для сотрудников Группы «Т Плюс», членов их семей и населения.

Теплые сказки

Группа «Т Плюс» вносит свой вклад в сохранение и распространение уникальных культур, представленных в регионах присутствия, благодаря книге «Теплые сказки», изданной Группой в 2023 году. В ней собраны сказки коренных и малочисленных народов России, проживающих в регионах присутствия Компании: русских, удмуртов, бесермян, чувашей, мордвы (мокша и эрзяне), горных и луговых марийцев, коми-зырян и коми-пермяков, хантов, манси, ненцев, татар, башкир, казахов.

На страницах книги приводятся QR-коды, по которым можно перейти к аудиоверсиям сказок на двух языках на собственном сайте проекта <http://www.teplye-skazki.ru>. Аудиоверсии сказок опубликованы также на сервисе «Яндекс Музыка», что делает их доступными широкому кругу слушателей.

Книга «Теплые сказки» была передана в дар школам, детским садам, библиотекам, этнографическим музеям и центрам в республиках Марий Эл, Коми, Мордовия, в Чувашии, Удмуртии, Владимирской, Ивановской, Кировской, Нижегородской, Свердловской Ульяновской, Оренбургской, Самарской, Саратовской, Пензенской областях и Пермском крае.

Кадровая политика и развитие персонала

Существенные темы	Национальные цели развития Российской Федерации
• Обеспечение занятости • Развитие человеческого капитала • Права человека и равные возможности	• Реализация потенциала каждого человека, развитие его талантов, воспитание патриотичной и социально ответственной личности • Устойчивая и динамичная экономика
Результаты 2024 года	Направления ESG-стратегии
❖ 44 650 человек – списочная численность сотрудников на 31 декабря 2024 года. ❖ 99% сотрудников Компании трудоустроены на условиях полной занятости. ❖ 93,5% сотрудников заключили постоянный (бессрочный) трудовой договор.	Развитие человеческого капитала: • поддержка высокого уровня вовлеченности и заинтересованности сотрудников; • привлечение и удержание молодых специалистов; • обеспечение равенства возможностей для сотрудников Компании Соблюдение прав человека, многообразие и инклюзивность; • обеспечение равенства возможностей для сотрудников Компании; • оценка рисков в области прав человека.
ЦУР ООН	Ключевые документы Группы «Т Плюс»
 	Корпоративные: • Кодекс делового поведения; • Коллективный договор; • Положение об оплате труда; • Положение о системе годового премирования; • Положение о проведении спецподготовки оперативного персонала; • Порядок проведения работы с персоналом (в соответствии с требованиями Минэнерго России); • Положение о работе с молодежью Группы «Т Плюс»; • Положение о подборе персонала; • HR-стратегия Группы «Т Плюс»; • Политика в области прав человека ПАО «Т Плюс»; • Положение по обучению персонала ПАО «Т Плюс» (новый); • Положение о взаимодействии с учебными заведениями ПАО «Т Плюс» (новый); • Приказ о порядке работы с трудовыми династиями компаний Группы «Т Плюс» (новый); • Положение о наставничестве (обновленный); • Матрица контроля ответственности по ключевым документам/решениям в области стратегических коммуникаций (новый). Внешние: • Трудовой кодекс Российской Федерации; • национальные нормативные правовые акты.

Работу с персоналом в Группе «Т Плюс» координирует Заместитель генерального директора по управлению персоналом и организационному развитию¹, в его подчинении находятся Департамент компенсаций, льгот и кадрового администрирования, Департамент обучения, развития персонала и корпоративной культуры, Департамент организационного развития, а также, ввиду стратегического фокуса на повышении укомплектованности персонала ПАО «Т Плюс», было выделено отдельное подразделение – Департамент подбора и адаптации персонала. Заместителю генерального директора по управлению персоналом и организационному развитию также подотчетны HR-подразделения региональных филиалов, дочерних и зависимых обществ, сервисных служб (общий центр обслуживания «Централизованная бухгалтерия», централизованная служба ИТ).

В региональных филиалах и дочерних обществах Группы внедрены типовые организационные структуры, принята система грейдов² и единые стандарты индексации заработной платы и социального пакета.

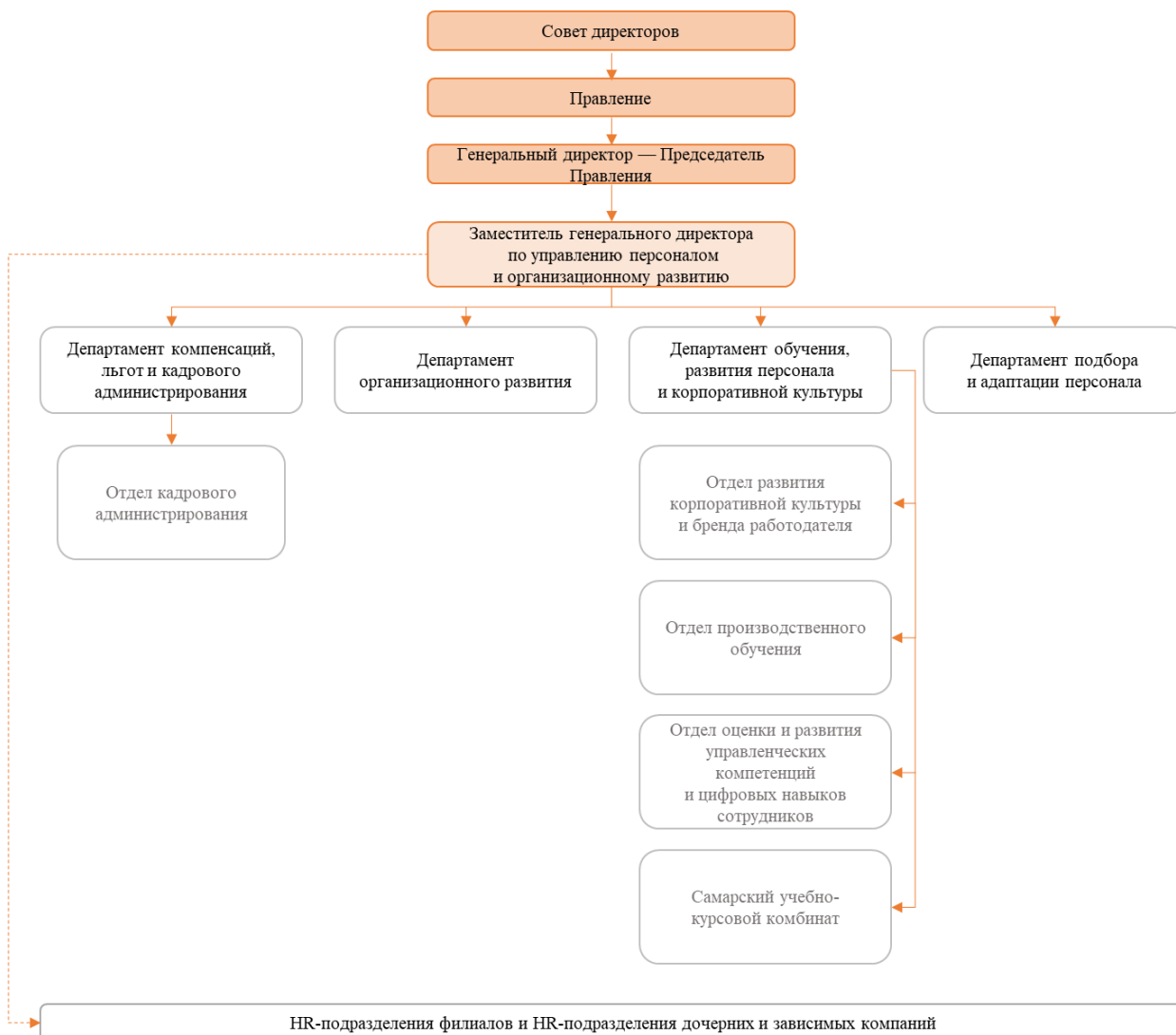


В 2024 году в целях распределения ответственности между функциональными блоками Стратегические коммуникации, Взаимодействие с органами власти и Управление персоналом и организационное развитие по ключевым документам и решениям в области стратегических коммуникаций утверждена **Матрица контроля ответственности по ключевым документам/решениям в области стратегических коммуникаций**.

¹ На момент подготовки Отчета, обновленная структура в соответствии с приказом «Об актуализации организационной структуры ПАО «Т Плюс»» №247 от 18.07.2025.

² Грейд – это группа должностей, имеющих приблизительно равный уровень профильных требований и степень квалификации. На основе грейдов выстраивается прозрачная система мотивации исходя из оценки должности и ее значимости для Компании.

Структура управления вопросами кадровой политики и развития персонала¹



В Компании утверждена и действует **HR-стратегия Группы «Т Плюс»**, дополняющая общую ESG-стратегию Группы и ориентированная на достижение бизнес-целей и целей в области социальной ответственности.

В 2024 году внедрение HR-стратегии происходило по направлениям:

- **Развитие кадрового резерва:** был сформирован кадровый резерв производственной функции. Из 1 889 человек, участвующих в отборе, 99 человек вошли в федеральный кадровый резерв и 402 человека — в региональный. Общий состав Кадрового резерва ПАО Т Плюс производственной функции составил 601 человек (дополнительно 100 человек с 2023 года).
- **Повышение качества подготовки персонала:** на базе Свердловского филиала основан Центр компетенций АСУТП для обучения специалистов в области АСУТП. Проведен пилотный проект по автоматизации управления квалификацией персонала — «КПД/КПС» (КПД — квалификационный профиль должности, какое

¹ На момент подготовки Отчета, обновленная структура в соответствии с приказом «Об актуализации организационной структуры ПАО «Т Плюс»» №247 от 18.07.2025.

	обучение обязательно сотрудник должен пройти; КПС – квалификационный профиль сотрудника, какое обучение фактически прошел сотрудник, и когда ему необходимо пройти следующее). • Работа с брендом работодателя (разработка EVP): Проведен первый этап создания единого бренда ПАО «Т Плюс». В результате исследования получены данные, указывающие на причины, на основании которых сотрудники выбирают Компанию или принимают решение об уходе из нее. В исследовании приняли участие около 332 сотрудников Группы «Т Плюс». Проведен первый этап разработки единого карьерного навигатора. Для проекта определены пять направлений деятельности производственной функции, 10 карьерных треков ТЭЦ и ТС и 90 должностей.
--	---

Для директора по управлению персоналом и организационному развитию ежегодно устанавливаются верхнеуровневые цели и КПЭ, исполнение которых контролирует Совет директоров. В 2024 году КПЭ директора по управлению персоналом и организационному развитию включали метрики: расходы на персонал, укомплектованность персоналом и управленческая защищенность, разработка Программы повышения производительности и другие. Исполнение всех КПЭ обеспечено согласно плану, например, управленческая защищенность в 2024 году увеличилась на 19 п.п. (с 23% до 42%).

Цифровизация HR-процессов

Автоматизация планирования замещения ключевых должностей

В 2024 году проведена работа по автоматизации планирования замещения ключевых должностей кадровыми резервистами.

Благодаря автоматизированным формам базы кадрового резерва у руководителей Компании есть возможность самостоятельно в любое удобное время без привлечения сотрудников HR получать первичную информацию о наличии резервистов на ключевые должности.

Автоматизация управления квалификацией персонала

Проведен пилотный проект по автоматизации управления квалификацией персонала – «КПД/КПС».

Введена в строй программа **Методист+ внешнее обучение** для сбора отчетности о проведенном обучении в учебных заведениях за пределами Группы «Т Плюс».

Управление кадровыми рисками

Риски персонала интегрированы в общую систему управления рисками Группы «Т Плюс». Заместитель генерального директора по управлению персоналом и организационному развитию контролирует процесс идентификации рисков персонала и разрабатывает мероприятия по их минимизации. К традиционным рискам отрасли относятся дефицит квалифицированных специалистов и текучесть кадров.

❖ Подробнее ознакомиться с информацией о действиях по управлению рисками в области персонала можно в разделе «Управление рисками».

Группа «Т Плюс» соблюдает все требования трудового законодательства. За последние четыре года не было зафиксировано случаев нарушения прав сотрудников и условий труда, массового сокращения или понижения оплаты труда, забастовок персонала.

Корпоративная культура и вовлеченность

Корпоративная культура Группы «Т Плюс» является неотъемлемой частью ее социальной стратегии и обеспечивает успешное развитие бизнеса. Она строится на четырех ценностях, зафиксированных в Кодексе делового поведения Группы:



заботиться о комфорте клиентов;



доверяй и сотрудничай;



ищи и развивай новые возможности;



будь профессионален и эффективен.

Группа уделяет большое внимание формированию системы ценностей, которая объединяет всех сотрудников, способствует повышению вовлеченности и созданию благоприятной рабочей атмосферы. В 2024 году для укрепления корпоративной культуры и продвижения ценностей Компании были приняты следующие меры:



Проведено 49 мастер-классов «Ценности ПАО «Т Плюс», охвачено 1 313 сотрудников.



Продолжалась реализация программы «Благодарю», позволяющей поблагодарить коллег за следование ценностям в рабочем поведении. В рамках программы получена 114 640 тыс. благодарностей, на 13,5 % больше, чем в 2023 году.

Программа «Благодарю» лежит в основе системы нематериальной мотивации и способствует формированию культуры взаимоуважения, сотрудничества и доверия.

Повышение вовлеченности персонала

Группа «Т Плюс» стремится поддерживать высокий уровень вовлеченности и заинтересованности сотрудников. Группа проводит исследования вовлеченности с 2014 года и с тех пор добилась значительных улучшений.

К 2027 году

Достичь **80%** уровня вовлеченности персонала.

Согласно ESG-стратегии Группы, к 2027 году уровень вовлеченности персонала должен составить 80%.

В 2024 году исследование уровня вовлеченности в Компании не проводилось, однако мероприятия по повышению вовлеченности проводились во всех филиалах и обществах Группы «Т Плюс». Среди этих мероприятий можно выделить следующие направления:

1. плановый ремонт помещений – 300 объектов (план – 267), закупка мебели и оборудования, согласно программам улучшения социально-бытовых условий;
2. реализация программы повышения укомплектованности (в 2024 году достигнут уровень 93%);
3. индексация заработной платы и введение премии за прохождение ОЗП;
4. увеличение размера доплат за наставничество до 12% (10% за одного наставляемого, 12% – за двух и более).

Для информирования сотрудников проводятся встречи с руководством компании и филиалов. В частности, в 2024 году проводились две прямые линии с ТОП-менеджерами Компании:

- в июле прошла прямая линия с генеральным директором ПАО «Т Плюс», в которой приняли участие около 700 сотрудников, в основном молодежь компании. В рамках встречи обсуждались вопросы поддержки молодых специалистов, мотивации, наставничества и т.д.;
- в декабре прошла прямая линия с управляющим директором Сбытовых активов. Во встрече приняли участие около 100 сотрудников. Обсуждались вопросы баланса работы и личной жизни, рекомендации по саморазвитию и успешному управлению командой.

Совершенствование каналов коммуникации с сотрудниками

В 2024 году был полностью реформатирован рабочий чат молодежного сообщества в «Телеграм». За первый месяц количество участников возросло более чем в 2 раза с 600 до 1 400 участников, появились тематические разделы. На начало 2025 года количество участников составляет около 2 750 человек.

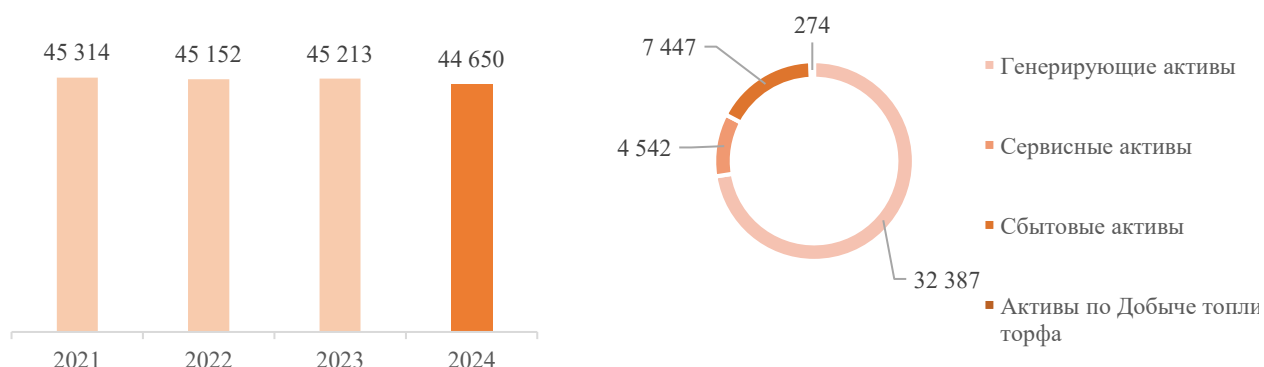
Кроме того, в «Телеграм» был создан чат женского сообщества. Число подписчиков в начале 2025 года составило более 1 370 человек.

Кадровый состав

GRI 2-7, GRI 2-8, GRI 405-1

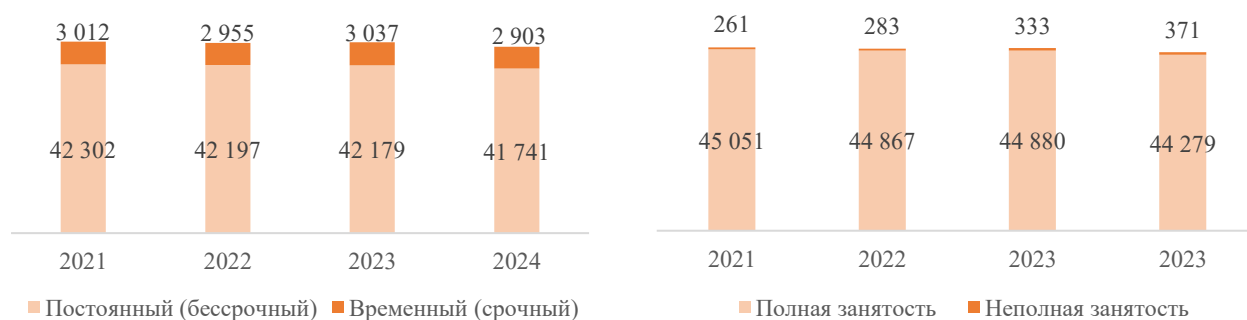
На конец 2024 года списочная численность персонала по Группе «Т Плюс» составила 44 650 человек.

Списочная численность сотрудников Группы «Т Плюс» на 31.12.2024, человек **Списочная численность сотрудников Группы «Т Плюс» на 31.12.2024 в разбивке по активам, человек**



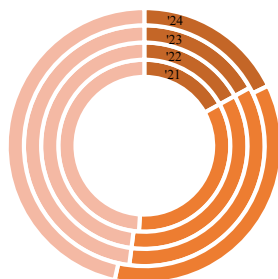
99% сотрудников Компании трудоустроены на условиях полной занятости. Постоянный (бессрочный) трудовой договор заключен с 93,5% сотрудников. На конец 2024 года в Компании числилось 2 903 внештатных сотрудников, трудоустроенных по договорам гражданско-правового характера.

Структура персонала в разбивке по типу трудового договора на 31.12.2024, человек **Структура персонала в разбивке по типу занятости на 31.12.2024, человек**



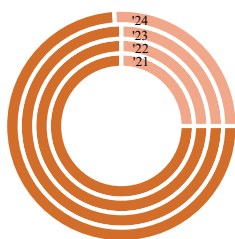
В 2024 году в структуре персонала Группы не произошло существенных изменений. Группа предоставляет равные возможности всем сотрудникам вне зависимости от пола, возраста и социальных характеристик, поэтому как на линейных, так и на руководящих позициях в Группе стабильно сохраняется высокая для отрасли доля женщин – 40,6%.

Списочная численность сотрудников в разбивке по категориям, полу и возрасту на 31.12.2024, %



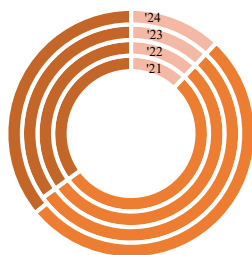
- Руководители
- Специалисты
- Рабочие и служащие

	'21	'22	'23	'24
Руководители	17	17	17	18
Специалисты	34	35	35	36
Рабочие и служащие	49	48	48	47



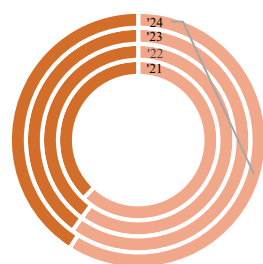
- Руководящих кадров мужчин
- Руководящих кадров женщин

	'21	'22	'23	'24
Руководящих кадров мужчин	75	75	75	74
Руководящих кадров женщин	25	25	25	26



- До 30 лет
- 30-50 лет
- Старше 50 лет

	'21	'22	'23	'24
До 30 лет	12	12	12	12
30-50 лет	53	53	53	52
Старше 50 лет	35	35	35	36



- Мужчины
- Женщины

	'21	'22	'23	'24
Мужчины	62	60	60	59
Женщины	38	40	40	41

Женский форум Группы «Т Плюс»

В августе 2024 года в Нижнем Новгороде прошел первый Женский форум Группы «Т Плюс». В нем приняло участие более 500 человек. В рамках форума состоялось торжественное награждение победительниц из числа сотрудниц Группы «Т Плюс» в десяти специальных номинациях, отражающих основные направления лидерства и профессионализма. По итогу форума был создан рабочий чат женского сообщества в «Телеграм», на сегодняшний день в нем состоит 1 370 участников¹. С октября по февраль в рамках сообщества проведено семь онлайн-встреч с внешними спикерами на актуальные тематики.

Привлечение и адаптация персонала



В Компании действует **Кодекс делового поведения ПАО «Т Плюс»** и **Положение о подборе персонала**. Группа «Т Плюс» придерживается политики равных возможностей при найме персонала и в вопросах карьерного роста. Все соискатели оцениваются исключительно по профессиональным качествам, главным критерием отбора служит наличие соответствующих должности специальных знаний, навыков и квалификации. Не допускается дискриминация по признакам, не связанным с деловыми качествами работников:

- возраст;

¹ На дату подготовки Отчета.

	• инвалидность; • пол или гендерная идентичность; • этническая и национальная принадлежность; • религия и убеждения; • семейное положение; • сексуальная ориентация; • беременность и материнство; • и другие признаки, охраняемые законом.
--	--

В соответствии с федеральным законодательством Группа «Т Плюс» предоставляет возможность трудоустройства людям с ограниченными возможностями здоровья.

Группа использует внешние и внутренние каналы подбора сотрудников. Еженедельно сотрудники получают рассылку актуальных вакансий и могут предложить знакомых кандидатов в рамках программы «Рекомендуй друга».

В Группе действует программа адаптации: дважды в год проводится welcome-тренинг, включающий мастер-класс «Ценности ПАО «Т Плюс» и блок «Стратегия» с участием руководства Компании или филиала. В отчетном году в тренинге приняли участие 248 человек: принятые сотрудники Корпоративного центра, Централизованных служб и руководители прямого подчинения директору филиала. В welcome-тренингах филиалов приняло участие 825 новых сотрудников. Дальнейшие развивающие курсы назначаются новым сотрудникам онлайн через корпоративный портал «Я_Учусь» в системе дистанционного обучения Mirapolis.

Молодежная политика

На протяжении нескольких лет Группа «Т Плюс» системно работает со школьниками, студентами профильных учебных заведений и молодыми сотрудниками. Реализация молодежной политики обеспечивает растущие производственные потребности Группы, создавая конкурентные преимущества для привлечения и развития молодых специалистов.

	Положение о работе с молодежью Группы «Т Плюс» предусматривает работу по трехэтапному циклу: общеобразовательная организация – средне-специальные и высшие учебные заведения – Группа «Т Плюс». Цели Положения о работе с молодежью Группы «Т Плюс»		
	Поиск и привлечение школьников, учащихся и студентов средних специальных и высших учебных заведений		Создание благоприятной среды для развития молодых сотрудников до уровня высококвалифицированных специалистов, повышения их профессионального и научного потенциала
	Формирование благоприятных условий для стимулирования социальной и творческой активности		Оказание молодым сотрудникам сбалансированной социальной поддержки

Система «Школа – вуз – предприятие»



Для школьников

Группа «Т Плюс» популяризирует инженерно-техническое образование и инженерные специальности, объясняет их высокую социальную значимость, рассказывает учащимся о возможностях карьерного роста и необходимых для этого навыках. Это позволяет сформировать у выпускников осознанный выбор специальности и учебного заведения для прихода в энергетическую отрасль.

В 2024 году были проведены пилотные проекты по профориентации школьников: проекты «Энергокласс» и «Теплокласс» для подготовки участников 10 и 11 классов для поступления на технические специальности.

Для студентов

Группа «Т Плюс» сотрудничает с профильными высшими и средними специальными учебными заведениями и вносит вклад в повышение качества инженерной подготовки,

а также:

- приглашает студентов профильных вузов на производственную и преддипломную практику. В 2024 году практику прошли 2 127 студентов – на 21% больше, чем в прошлом году (1 760 в 2023 году), на работу в Компанию приняты 932 из них (328 в 2023 году), включая выпускников опорных вузов 146 (58 в 2023 году);
- заключает прямые договоры с целевыми кафедрами на подготовку выпускников по направлениям «Тепловые электрические станции», «Тепловая и атомная энергетика», «Теплоэнергетика и теплотехника», «Электроэнергетика и электротехника», «Монтаж санитарно-технических систем и оборудования», «Теплогазоснабжение и вентиляция» и др.;
- организует дни открытых дверей и экскурсии на предприятия для студентов;
- принимает участие в днях работодателя в профильных учебных заведениях.

В настоящее время с Группой «Т Плюс» сотрудничают:

54 высших учебных заведения;

127 заведений среднего профессионального образования;

125 школ.

В 2024 году в 11 регионах присутствия Компании для коммуникации и взаимодействия с целью привлечения молодых специалистов созданы Объединения ссузов. Также была создана Ассоциация опорных вузов ПАО «Т Плюс» – сообщество вузов для улучшения коммуникации между вузами и Компанией с целью привлечения молодых специалистов и обмена экспертизой между учебными заведениями и бизнесом.

Для молодых специалистов

Группа «Т Плюс» заботится о благополучии молодых специалистов и при создании комфортных условий для роста и развития молодежи Группа уделяет внимание:

- адаптации молодых сотрудников в корпоративной среде;
- созданию системы преемственности и наставничества для удержания молодых специалистов и мотивации к развитию внутри Компании;
- профессиональному развитию молодых специалистов для формирования кадрового резерва, созданию условий для их самореализации и взаимодействия;
- эффективному использованию образования, опыта, умений и навыков молодых специалистов.

Молодежные советы

В Компании действуют **молодежные советы (сообщества)**, которые представляют интересы молодых сотрудников и участвуют в выстраивании эффективного диалога с руководством Компании, предлагают и реализуют различные инициативы в соответствии с корпоративной стратегией. Принципы их деятельности описаны в **Положении о работе с молодежью Группы «Т Плюс»**, а основным каналом коммуникации служит молодежный канал в «Телеграм».

В феврале 2024 года работа молодежного сообщества была структурирована. Состоялись выборы Председателя и заместителя Председателя молодежного сообщества Группы. Председателем стал руководитель направления Департамента по коммерции и развитию тепловых узлов.

В 2024 году:

- Молодые специалисты Группы «Т Плюс» впервые стали участниками Молодежного дня Петербургского международного экономического форума, где в рамках пленарного заседания задали интересующие их вопросы.
- Проведено 13 слетов молодых специалистов в каждом филиале ПАО «Т Плюс». Всего в слётах приняло участие более 600 молодых специалистов.
- Был полностью переформатирован рабочий чат молодежного сообщества в «Телеграм»: за первый месяц количество участников возросло более чем в 2 раза с 600 до 1 400 участников, появились тематические разделы. На начало 2025 года количество участников составляет более 2 750 человек.
- Молодежь Группы инициировала сбор вещей для пострадавших от паводка в Оренбургской области, самостоятельно доставив через маркетплейсы более 2 100 единиц товаров.
- В Ульяновске для 100 молодых специалистов была проведена очная сессия молодых специалистов Группы «Т Плюс», в рамках которой молодые сотрудники разработали 10 проектов по пяти актуальным для компании темам: экология и устойчивое развитие, профориентация и привлечение кадров, безопасность труда, автоматизация и цифровизация, волонтерство и социальные проекты.

Кроме того, Группа «Т Плюс» продолжает участвовать в молодежных программах, реализуемых при поддержке Минэнерго России:

- Международный инженерный чемпионат CASE-IN;
- Молодежный глобальный прогноз развития ТЭК.

Международный инженерный чемпионат CASE-IN

Сотрудники Группы «Т Плюс» участвуют в чемпионатах CASE-IN с 2018 года. За это время мероприятие доказало свою пользу как для бизнеса Группы, так и для развития молодых специалистов.

В финале шестого сезона Специальной лиги «Т Плюс» Международного инженерного чемпионата CASE-IN выступили шесть сильнейших команд. Перед финалистами поставили задачу разработать концепцию цифровой экосистемы ПАО «Т Плюс», позволяющей на основе данных о клиентах

формировать управленческие решения для повышения удовлетворенности клиентов и роста доходности бизнеса.

Победителем Специальной лиги «Т Плюс» CASE-IN 2024 признана команда «ДВИЖ» филиала Удмуртский. На втором месте – Gorky STeam филиала Нижегородский. Бронзовым призером стала команда «Новая энергия» от филиала Коми. «Новая энергия» также была отмечена в номинации «Самое прорывное решение».

Молодежный глобальный прогноз развития энергетики

В 2024 году Команда «Импульс тепла», сформированная из молодых специалистов Группы с опытом участия в Международном инженерном чемпионате CASE-IN, заняла пятое место в финале программы «Молодежный глобальный прогноз развития ТЭК», проводимой под эгидой Минэнерго.

Цель соревнований – сформировать российское молодежное сообщество топливно-энергетического и минерально-сырьевого комплексов (ТЭК и МСК), а также смежных отраслей. Соревнования проходят с марта по октябрь и требуют от участников не только глубоких знаний и понимания стратегических задач отрасли, но и высокой мотивации.

Развитие человеческого капитала

Оценка сотрудников и кадровый резерв

GRI 404-3

Для оценки персонала в Компании действует ассессмент-центр и используются различные методы:

- профессиональное тестирование;
- личностные тесты – опросники;
- интервью по компетенциям;
- оценка 90 (самооценка) /180/360 градусов.

В 2024 году не было существенных изменений в системе оценки персонала.

Группа «Т Плюс» постоянно совершенствует систему оценки результативности и развития карьеры сотрудников. Так, в 2024 году проводилась автоматизация оценки «360 градусов» на корпоративном портале, совместно с ИТ-подразделением Группы «Т Плюс».

Часть специалистов Группы каждые два года проходит комплексную оценку профессиональных компетенций по утвержденному профилю 57 должностей. В 2024 году дополнительно разработано и утверждено 38 профилей должностей. Всего в компании действует 115 профилей должностей производственной функции.

В 2025 году планируется актуализация инструментов оценки профессиональных компетенций (тестовой базы).

1 889 сотрудников производственной функции прошли оценку в 2024 году. По итогам оценки сотрудникам была предоставлена обратная связь с целью планирования их развития, а на основе матрицы потенциала «9 блоков» был определен уровень готовности к занятию ключевой должности согласно карьерным траекториям и сформирован кадровый резерв производственной функции Компании.

Численность кадрового резерва на ключевые должности производственной функции в 2024 году составила 601 человек, из них: 133 работников – участники федерального кадрового резерва (готовы

к карьерному росту между филиалами), 468 работников – участники регионального кадрового резерва (готовы к карьерному росту внутри филиала).

По итогам оценки и отбора в кадровый резерв сотрудники разработали индивидуальные планы развития с целью подготовки на ключевые должности и развитие компетенций. Процент назначений на ключевые должности производственной функции из кадрового резерва и внутреннего подбора в 2024 году составил 80%.

В 2024 году для заместителей генерального директора, директоров функциональных блоков и директоров филиалов ПАО «Т Плюс» был проведен опрос «360 градусов» с целью определения уровня развития управленческих компетенций и подготовки рекомендаций по развитию.

Для дальнейшего карьерного перемещения проводилась индивидуальная оценка для заместителей генерального директора и директоров филиалов ПАО «Т Плюс».

Обучение персонала

GRI 404-1, GRI 404-2

В Группе «Т Плюс» проводится ежегодное обязательное обучение персонала, действуют программы по улучшению управленческих и бизнес-навыков, формированию специфических профессиональных компетенций. В связи с цифровой трансформацией Группы особый акцент делается на повышении цифровых компетенций сотрудников и руководителей.

В 2024 году:

- сотрудники Компании прошли обучение более 20 тыс. раз в рамках дополнительных программ, из них 730 были посвящены наращиванию управленческих компетенций;
- 24,5 тыс. сотрудников производственной функции прошли 71 700 сеансов обучения, из них 23 тыс. тренировок на компьютерных тренажерах-симуляторах.

Программы кадрового резерва, оценки и обучения сотрудников направлены на то, чтобы каждый сотрудник видел свой путь роста и развития в Компании, мог усилить необходимые профессиональные компетенции и управленческие навыки. Для передачи знаний внутри Компании и поддержки высокой мотивации сотрудников ПАО «Т Плюс» развивает программы наставничества и школу внутренних тренеров.

Организация	Результаты	
Тренинг «Эмоциональный интеллект в коммуникациях»	42	740
Проводят внутренние тренеры компании в дистанционном или очном формате.	тренинга	участников
Он входит в программу адаптации для новых сотрудников Компании.		
В 2024 году тренинг провели 16 сотрудников компании, которые предварительно прошли обучение в Школе внутренних тренеров и супервизию.		
Мастер-класс «Ценности ПАО «Т Плюс»	49	1 313
Проводят внутренние тренеры компании в дистанционном или очном формате. Он включен в состав welcome-тренинга для новых сотрудников.	мастер-классов	участников

В 2024 году тренинг провели 16 сотрудников компании, которые предварительно прошли обучение в Школе внутренних тренеров и супервизию.

Практикум «Управление стрессом»	14	247
Проходит ежемесячно в дистанционном формате для всех желающих.	практикумов	участников
Тренинг «Обратная связь – инструмент работы руководителя»	8	134
Входит в программу адаптации для новых руководителей компании и проводится в дистанционном или очном формате.	вебинаров	участника
Тренинг «Эффективные коммуникации: способы бесконфликтного общения в напряженной обстановке»	8	207
Проводится ежемесячно в дистанционном формате для всех желающих.	вебинаров	участников
Мобильный тренинг «Снятие эмоционального напряжения»	6	175
Проводится ежемесячно в течение четырех дней в дистанционном формате для всех желающих.	тренингов	участников
Вебинары по функциональным направлениям	11	2 284
	вебинаров	участников

Школа внутренних тренеров

Группа «Т Плюс» продолжает формирование пула внутренних экспертов, способных передавать знания и навыки другим сотрудникам. Программа «Школа внутренних тренеров» обеспечивает:

- повышение вовлеченности персонала за счет непрерывного развития;
- сохранение, повышение и передача внутренней экспертизы сотрудникам компании (hard);
- повышение управленческой компетентности, улучшение показателей работы подразделений (soft);
- трансляция ценностей компании от лица сотрудников;
- формирование культуры постоянных улучшений;

В 2024 году проведено 149 обучающих мероприятий по 18 внутренним программам, охвачено 5 120 человек. Обучающие мероприятия провели 43 сотрудника Компании, которые предварительно прошли обучение в школе внутренних тренеров и супервизию.

Дополнительно в 2024 году:

- Разработаны курсы и проведено обучение по программам «Как противостоять мошенникам», «Фишинг», «Основы информационной безопасности» в рамках направления «Информационная безопасность».
- В рамках направления комплаенс введена новая обучающая программа «Кодекс делового поведения», обновлен электронный курс по антикоррупционному законодательству.
- Введен новый тренажер АСУТП, тренировки прошли 240 человек; также на базе Свердловского филиала основан Центр компетенций АСУТП для обучения специалистов в области АСУТП

Вознаграждение и мотивация персонала

Группа «Т Плюс» обеспечивает справедливое и прозрачное вознаграждение персонала. Унифицированная система оплаты труда основывается на грейдах, единых стандартах индексации заработной платы и социального пакета льгот и гарантий. Применение грейдов позволяет исключить гендерную дискриминацию в оплате труда и снизить количество низкооплачиваемого персонала практически до нуля, поскольку для всех должностей устанавливаются пороговые значения заработной платы. Оклады сотрудников на стартовых позициях превышают минимальный размер оплаты труда в соответствующих регионах присутствия.

Внутренняя социальная политика

GRI 401-2

Группа «Т Плюс» заботится о качестве жизни и здоровье персонала. Сотрудникам Группы доступен широкий спектр социальных льгот и гарантий вне зависимости от вида трудового договора и типа занятости. Дополнительные льготы закреплены в коллективных договорах бизнес-единиц Группы, заключаемых на трехлетний период. Любые важные изменения в социальный пакет и систему вознаграждений вносятся при одобрении профсоюзов.

GRI 2-30

Социальные льготы и гарантии сотрудников Сервисных активов и активов по Добыче топливного торфа зафиксированы в Положении о льготах и компенсациях, коллективные договоры формально не заключены.

Социальный пакет Группы «Т Плюс» включает конкурентный в сравнении с другими компаниями отрасли список льгот:

- ДМС во всех регионах присутствия;
- софинансирование негосударственной пенсии и корпоративную пенсионную программу;
- материальную помощь сотрудникам в различных ситуациях (бракосочетание, рождение ребенка, поддержка семей сотрудников, погибших по любым причинам);
- ежемесячные выплаты сотрудникам в отпуске по уходу за ребенком сверх положенных законодательством;
- организацию санаторно-курортного лечения и детского отдыха с частичной компенсацией расходов;
- льготные условия при приобретении недвижимости в рамках Жилищной программы;
- добровольное медицинское страхование (ДМС) во всех регионах присутствия;
- софинансирование негосударственной пенсии и корпоративную пенсионную программу;
- материальную помощь сотрудникам в различных ситуациях (бракосочетание, рождение ребенка, поддержка семей сотрудников, погибших по любым причинам);
- ежемесячные выплаты сотрудникам в отпуске по уходу за ребенком сверх положенных законодательством;
- организацию санаторно-курортного лечения и детского отдыха с частичной компенсацией расходов;
- льготные условия при приобретении недвижимости в рамках Жилищной программы;
- организацию праздничных и спортивных мероприятий для сотрудников;
- сопровождение беременности и родов по ДМС;
- денежная выплата при рождении ребенка сверх установленной законодательством;
- дополнительный отпуск при рождении ребенка;
- ежемесячные денежные выплаты сверх установленных законодательством до достижения ребенком одного года;
- частичная компенсация платы за нахождение ребенка в детском саду;

- дополнительный выходной 1 сентября для родителей учеников начальной школы.

Соблюдение прав человека

GRI 2-23, GRI 3-3, GRI 406-1

Группа «Т Плюс» соблюдает права человека и руководствуется принципом нулевой толерантности к любым проявлениям дискриминации. Обязательства Группы по соблюдению и защите прав человека закреплены в Кодексе делового поведения, которому должны следовать все без исключения работники. Соблюдение этих принципов контролируют руководители функциональных направлений Группы.

Группа «Т Плюс» стремится обеспечить комфортные условия труда и гарантирует равенство карьерных возможностей для всех своих сотрудников. Решения о найме персонала и продвижении по службе принимаются исключительно на основе квалификации и достижений работников.

- ❖ Подробнее ознакомиться с информацией о политике равных возможностей можно в разделе «Кадровая политика и развитие персонала».

В ПАО «Т Плюс» круглосуточно действует **анонимная Горячая линия**, которая является важным механизмом получения обратной связи, в том числе обращений, связанных с нарушением прав человека.

- ❖ Подробнее ознакомиться с информацией о работе Горячей линии можно в разделе «Этичное ведение бизнеса и противодействие коррупции».



В Компании разработана и утверждена Политика в области прав человека ПАО «Т Плюс». Цель Политики – обеспечить ответственный подход к защите прав и свобод человека, закрепить обязательства Компании перед всеми заинтересованными сторонами, регламентировать мониторинг и управление рисками нарушения прав человека на всех предприятиях Компании.

Компания неукоснительно соблюдает требования законодательства Российской Федерации в части продолжительности рабочего времени, оплаты труда, свободы профессиональных объединений. В 2024 году в Группе не было зафиксировано случаев дискриминации или иных нарушений в области прав человека.

УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ АСПЕКТ

Корпоративное управление

Существенные темы	Национальные цели развития Российской Федерации
	• Комфортная и безопасная среда для жизни • Устойчивая и динамичная экономика • Технологическое лидерство • Цифровая трансформация государственного и муниципального управления, экономики и социальной сферы
Результаты 2024 года	Направления ESG-стратегии
❖ 27% – доля независимых директоров в составе Совета директоров (три из 11). ❖ 18% – доля женщин в Совете директоров.	• Усиление роли Совета директоров и топ-менеджмента в управлении вопросами устойчивого развития • Усиление значимости ESG-показателей в системе мотивации • Ответственные практики корпоративного управления • Взаимодействие с заинтересованными сторонами и прозрачность
ЦУР ООН	Ключевые документы Группы «Т Плюс»
	Корпоративные: • Устав; • Положение о порядке подготовки и проведения Общего собрания акционеров; • Положение о порядке созыва и проведения заседаний Совета директоров; • Положение о Ревизионной комиссии; • Положение о Комитете по стратегии и инвестициям Совета директоров (обновленный); • Положение о Комитете по аудиту Совета директоров; • Положение о Комитете по назначениям и вознаграждениям Совета директоров; • Положение о Правлении; • Положение об информационной политике; • Политика в области организации управления рисками и внутреннего контроля; • Положение о выплате членам Совета директоров вознаграждений и компенсаций (обновленный). Внешние: • Федеральный закон от 26.12.1995 № 208-ФЗ «Об акционерных обществах»; • Кодекс корпоративного управления Банка России;

- об избрании членов Ревизионной комиссии Общества;
- о назначении аудиторской организации Общества;
- о распределении прибыли (в том числе о выплате дивидендов) и убытков Общества по результатам 2022 года;
- об утверждении Положения о выплате членам Совета директоров вознаграждений и компенсаций ПАО «Т Плюс» в новой редакции.

На внеочередном Общем собрании акционеров 30 сентября 2024 года принято решение о выплате (объявлении) дивидендов по результатам первого полугодия 2024 года.

Совет директоров – коллегиальный орган управления, который играет ключевую роль в системе корпоративного управления Компании, осуществляет стратегическое управление и контролирует исполнение решений Общего собрания акционеров. Совет директоров действует в соответствии с федеральным законодательством, Уставом Компании и Положением о порядке созыва и проведения заседаний Совета директоров. В Компании функционируют три профильных комитета Совета директоров, которые оказывают ему поддержку в проработке вопросов и формируют рекомендации в пределах своей компетенции:

- **Комитет по стратегии и инвестициям** разрабатывает рекомендации относительно приоритетных направлений деятельности ПАО «Т Плюс», дивидендной политики и стратегических документов Компании.
- **Комитет по назначениям и вознаграждениям** обеспечивает привлечение квалифицированных специалистов к управлению Компанией, готовит рекомендации относительно организационной структуры Компании и принимает активное участие в разработке КПЭ.
- **Комитет по аудиту** осуществляет надзор за функционированием системы внутреннего контроля и управления рисками, достоверностью отчетности Компании, объективностью внутреннего и внешнего аудита, а также за соблюдением норм деловой этики, противодействием коррупции и работой Горячей линии.

Правление и Генеральный директор (глава Правления) – исполнительные органы Компании. Правление руководит текущей деятельностью Компании и отслеживает выполнение решений Общего собрания акционеров и Совета директоров. Компетенции Генерального директора и Правления определены Уставом ПАО «Т Плюс».

Генеральный директор не входит в состав Совета директоров. На конец 2024 года в состав Правления входили 10 человек.

Ревизионная комиссия – орган контроля, действующий в соответствии с Положением о Ревизионной комиссии. Комиссия контролирует финансово-хозяйственную деятельность Компании, подтверждает достоверность отчетности и соблюдение требований законодательства. На конец 2024 года в состав Ревизионной комиссии входили пять человек.

Департамент внутреннего аудита, входящий в состав Дирекции по внутреннему аудиту и рискам выполняет функции внутреннего аудита. Дирекция по внутреннему аудиту и рискам подотчетна Комитету по аудиту Совета директоров и подчинена Генеральному директору Компании.

Корпоративный секретарь координирует работу органов управления Компании, организует проведение заседаний Совета директоров и предоставляет его членам необходимую информацию.

Вопросы деятельности Компании рассматриваются на нескольких уровнях в зависимости от степени важности. Отчеты менеджмента о результатах деятельности рассматриваются сначала

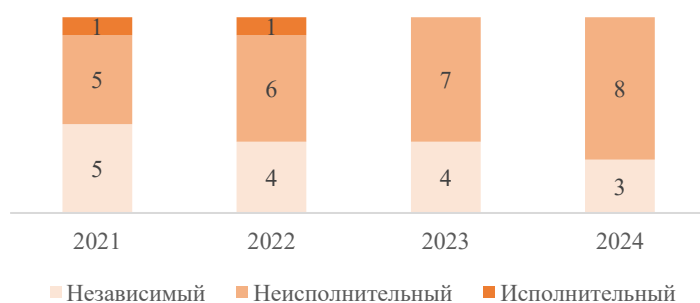
Правлением, затем профильными комитетами Совета директоров. После этого Совет директоров принимает окончательное решение, которое передается на реализацию исполнительным органам. Такой алгоритм обеспечивает наибольшую эффективность управления всеми значимыми процессами.

Структура и порядок работы Совета директоров

GRI 2-9, GRI 2-10, GRI 2-11, GRI 2-12

На 31 декабря 2024 года в состав Совета директоров входили 11 директоров, в том числе три независимых директора (27%), что позволяет учитывать мнения различных заинтересованных сторон при принятии решений. По состоянию на конец 2024 года исполнительных директоров в составе Совета директоров не было. Председатель Совета директоров является неисполнительным директором.

Статус членов Совета директоров, человек



Информация о составе и компетенциях Совета директоров на 31.12.2024

11

членов Совета директоров

3,4 года

средняя продолжительность работы
в Совете директоров

27%

доля независимых директоров

18%

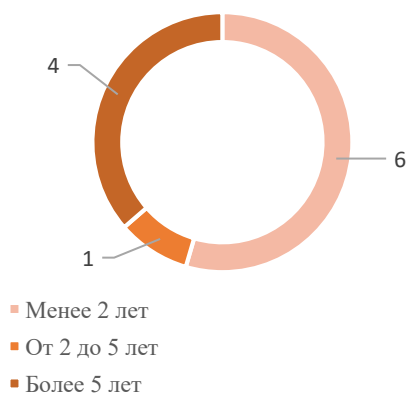
доля женщин в Совете директоров
(две из 11)

Компетенции и применимый опыт членов Совета директоров, человек

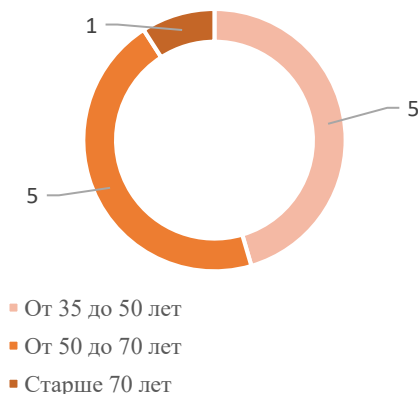


Компания стремится обеспечивать разнообразие состава Совета директоров по полу, возрасту, образованию, культурной и этнической принадлежности, профессиональным компетенциям и опыту для принятия более взвешенных решений с учетом различных точек зрения. Компетенции членов Совета директоров включают не только отраслевую специфику, но и вопросы устойчивого развития.

Структура Совета директоров по продолжительности работы, человек



Структура Совета директоров по возрасту, человек



Комитеты Совета директоров

GRI 2-9

В Компании действуют три комитета Совета директоров, которые формируются Советом директоров с учетом профессиональных компетенций их членов. Все комитеты Компании состоят исключительно из неисполнительных директоров. Основными документами, регламентирующими деятельность комитетов Совета директоров и определяющими их структуру, функции и порядок формирования, являются положения о комитетах.

Состав комитетов Совета директоров, человек



Избрание членов Совета директоров и введение в должность

GRI 2-10

Согласно федеральному законодательству об акционерных обществах, внутренним документам Компании и Кодексу корпоративного управления Банка России состав Совета директоров избирается ежегодно кумулятивным голосованием на годовом Общем собрании акционеров на срок до следующего годового Общего собрания акционеров. При избрании членов Совета директоров уделяется внимание их компетенциям, профессиональному опыту, критериям разнообразия, а также общепризнанной деловой и личной репутации. Учитывается также информация о членстве кандидатов в советах директоров других организаций. Ежегодно члены Совета директоров заполняют анкеты, в которых среди прочего указывают данную информацию.

ПАО «Т Плюс» придает особое значение привлечению к работе независимых директоров с профильными компетенциями и международным опытом. Опытом работы в электроэнергетической отрасли обладают три члена Совета директоров Компании.

Члены Совета директоров после избрания получают перечень наиболее важных документов ПАО «Т Плюс», среди которых: отчет об устойчивом развитии Группы за предыдущий год. На первом после Общего собрания акционеров заседании Совета директоров для его новых членов проводятся презентации, информирующие о положении ПАО «Т Плюс» в отрасли и о рынке электро- и теплоснабжения в Российской Федерации. Для получения более подробной информации впервые избранные члены Совета директоров имеют возможность проконсультироваться с руководителями профильных подразделений.

Деятельность Совета директоров и его комитетов

Вопросы, планируемые для включения в повестку Совета директоров предварительно рассматриваются Правлением и профильными комитетами Совета директоров.

В 2024 году Советом директоров и его профильными комитетами было рассмотрено 122 вопроса, связанных с устойчивым развитием:

Структура вопросов в области устойчивого развития, рассмотренных Советом директоров, шт.



Комитет по стратегии и инвестициям рассмотрел 25 таких вопросов, Комитет по аудиту – 34, Комитет по назначениям и вознаграждениям – 36 вопросов. На заседаниях Совета директоров рассмотрено 27 вопросов.

Сделки, в совершении которых имеется заинтересованность

GRI 2-15

В Уставе Компании и Положении о порядке созыва и проведения заседаний Совета директоров закреплены требования к внутренним процедурам согласования сделок, в совершении которых имеется заинтересованность.

Закключаемые Компанией сделки подлежат предварительному согласованию в соответствии с Регламентом договорной работы, в том числе проверяются на наличие заинтересованности и соответствие критериям крупных сделок и при их выявлении передаются на рассмотрение ответственным органам Компании.

Члены Совета директоров обязаны воздерживаться от действий, которые могут создать конфликт интересов. Если член Совета директоров имеет заинтересованность в вопросе, выносимом на рассмотрение Совета директоров, он уведомляет об этом Совет директоров через его Председателя или Корпоративного секретаря и воздерживается от голосования по данному вопросу.

В 2024 году информация о наличии конфликта интересов у членов Совета директоров, ПАО «Т Плюс» не поступала. На рассмотрение Совета директоров выносились сделки, в совершении которых имела место заинтересованность Генерального директора и члена Правления.

Вознаграждение членов органов управления

Развитие ответственных практик корпоративного управления – одно из направлений ESG-стратегии Группы, которая предусматривает усиление роли Совета директоров и топ-менеджмента в управлении факторами устойчивого развития и повышение значимости ESG-показателей в системе мотивации.

Вознаграждение членов Совета директоров

GRI 2-19, GRI 2-20

Вознаграждение членов Совета директоров определяется Общим собранием акционеров и состоит из базовой (за участие в работе Совета директоров) и дополнительной (за работу в составе комитета, в качестве Председателя Совета директоров или комитета) частей. Положение о выплате членам Совета директоров вознаграждений и компенсаций регулирует порядок и размер выплат.

Вознаграждение членов Правления

GRI 2-19, GRI 2-20

Вознаграждение членов Правления определяется трудовыми договорами и Положением о премировании и состоит из оклада и премии за выполнение индивидуальных и коллективных целей. Размер премии членов Правления утверждается Советом директоров согласно рекомендациям Комитета по назначениям и вознаграждениям.

Годовые КПЭ членов Правления включают командный показатель Группы, индивидуальные показатели и корректирующие показатели, включая показатели в области устойчивого развития (количество аварий, пожаров на энергообъектах, несчастных случаев с сотрудниками Компании и подрядных организаций, а также с третьими лицами).

Этичное ведение бизнеса

Существенные темы	Национальные цели развития Российской Федерации
Противодействие коррупции	
Результаты 2024 года	Направления ESG-стратегии
❖ 18 831 сотрудник (99,99% плана) прошел антикоррупционный обучающий курс. ❖ 100% членов Совета директоров, членов Правления и сотрудников проинформированы о политиках и методах противодействия коррупции. ❖ 100% полученных обращений на Горячую линию обработано (773 сообщения)	Нулевая толерантность к коррупции Этический комплаенс
ЦУР ООН	Ключевые документы Группы «Т Плюс»
	Корпоративные: • Кодекс делового поведения; • Антикоррупционная политика; • Антимонопольная политика; • Положение о Комитете по этике и комплаенсу; • Положение о Горячей линии (обновленный); • Регламент приема, обработки и рассмотрения обращений, поступающих на Горячую линию (новый); • Положение о подарках; • Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов; • Обязательство о соблюдении Антикоррупционной политики (приложение к трудовому договору); • Регламент договорной работы; • Регламент налогового администрирования. Внешние: • Конституция Российской Федерации; • Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»; • Уголовный кодекс Российской Федерации; • Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях; • Налоговый кодекс Российской Федерации;

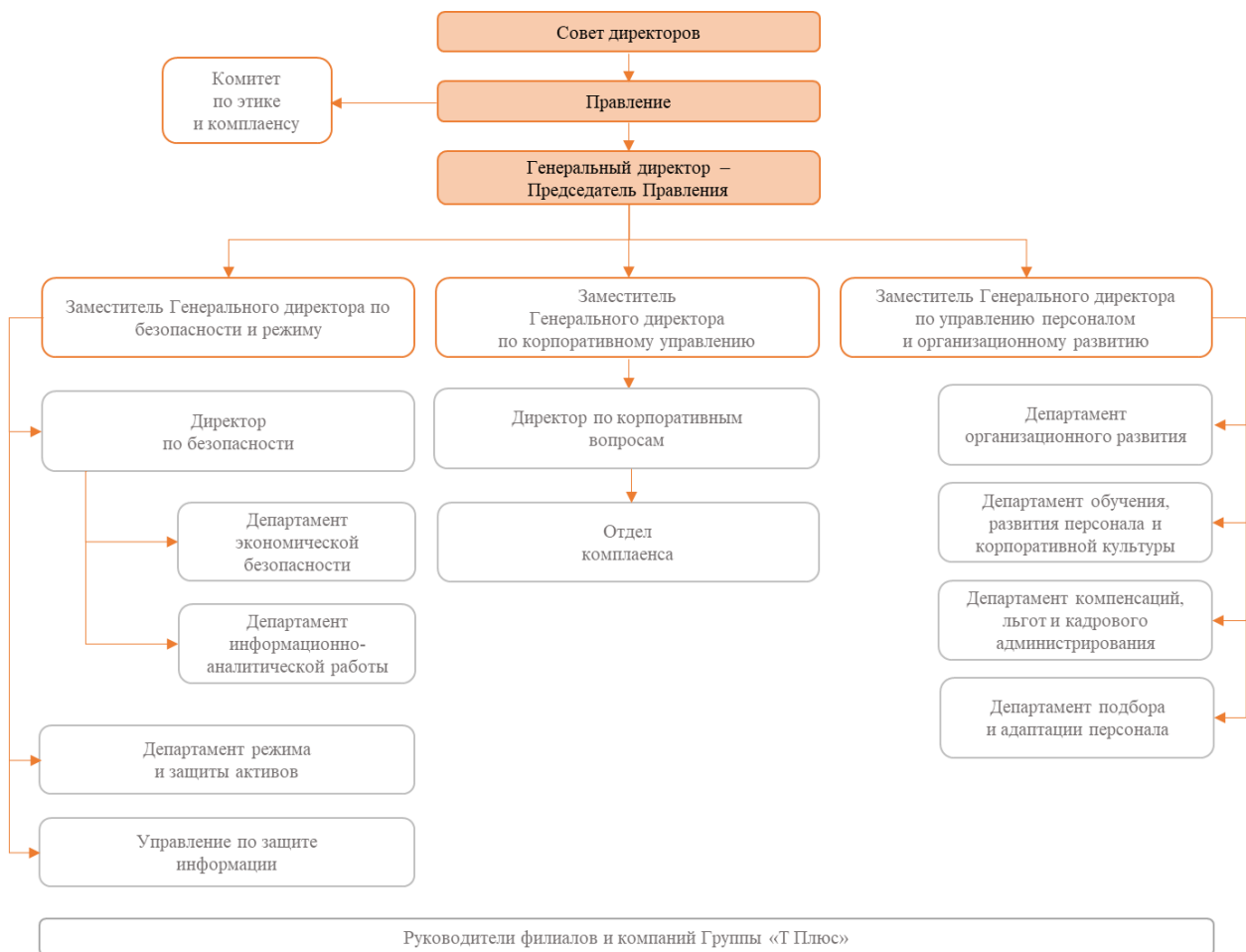
- Национальный план противодействия коррупции на 2021–2024 годы.

Подход в области менеджмента

GRI 3-3

В управлении вопросами деловой этики и противодействия коррупции задействованы все уровни управления ПАО «Т Плюс». В 2024 году произошли изменения в структуре управления: в рамках Дирекции по корпоративным вопросам был создан Отдел комплаенса (ранее – направление комплаенса), призванный обеспечивать системный контроль за соблюдением законодательства и внутренних стандартов, минимизируя правовые и репутационные риски Компании.

Структура управления вопросами этичного ведения бизнеса



В компетенции Совета директоров входит определение стратегии в области противодействия коррупции и контроль ее эффективности. За исполнение Антикоррупционной политики несет ответственность Генеральный директор Компании. Заместитель Генерального директора по безопасности и режиму обеспечивает и контролирует исполнение требований Антикоррупционной политики, заместитель Генерального директора по корпоративному управлению организует информирование сотрудников о корпоративных правилах в области противодействия коррупции.

В Компании действует Комитет по этике и комплаенсу, в задачи которого входят:

- рассмотрение отчетов по противодействию коррупции;
- утверждение годовых планов противодействия коррупции;
- мониторинг соблюдения требований Кодекса делового поведения;
- рассмотрение нарушений Кодекса делового поведения и сообщений о неэтичном поведении.

В 2024 году в Компании было проведено два заседания Комитета по этике и комплаенсу, на которых был утвержден план комплаенс-мероприятий на 2024 год и рассматривался вопрос о выборе и награждении победителей в конкурсе «Т+Я против коррупции».

Заместитель Генерального директора по безопасности и режиму:

- обеспечивает меры, направленные на исполнение требований Антикоррупционной политики,
- контролирует их реализацию.

Заместитель Генерального директора по корпоративному управлению обеспечивает информированность сотрудников о корпоративных правилах в области противодействия коррупции.

Отдел комплаенса отвечает:

- за разработку мероприятий по противодействию коррупции и контроль их проведения;
- мониторинг и анализ действующего законодательства в области противодействия коррупции;
- проверку наличия конфликта интересов;
- разработку обучающих мероприятий в области противодействия коррупции;
- анализ обращений, поступающих на Горячую линию, и разработку мер реагирования на них;
- консультирование работников по вопросам соблюдения законодательства и внутренних локальных актов в области противодействия коррупции

Управление привлечения, развития персонала и корпоративной культуры организует обучение персонала в области противодействия коррупции.

Подразделения безопасности отвечают:

- за проверку контрагентов на предмет корпоративной благонадежности;
- проверку кандидатов на вакантные должности;
- проверку обращений, поступающих на Горячую линию;
- служебные проверки по фактам коррупционных нарушений;
- взаимодействие с правоохранительными органами.

Руководители филиалов и компаний Группы «Т Плюс» контролируют соблюдение Антикоррупционной политики в рамках своих полномочий.

Деловая этика

Группа в своей работе придерживается высоких этических стандартов, стремится быть надежным партнером для всех заинтересованных сторон и предъявляет высокие требования к профессионализму, честности и соблюдению законодательства всеми сотрудниками и контрагентами. Любые формы коррупции и мошенничества, включая получение и дачу коммерческого подкупа, дачу взятки должностному лицу, злоупотребление полномочиями в коммерческой организации на любом уровне, неприемлемы для Группы «Т Плюс».



В Группе «Т Плюс» действует Кодекс делового поведения в соответствии с ESG-принципами и рекомендациями РСПП.

Положения кодекса основаны на четырех ценностях Компании:

- забота о комфорте клиентов;
- поиск и развитие новых возможностей;
- доверие и сотрудничество;

- профессионализм и эффективность.

Кодекс соответствует общепринятым стандартам делового поведения и этики и является важной частью системы корпоративного управления, способствующей поддержанию баланса между краткосрочными и долгосрочными интересами Компании, стабильному экономическому росту и развитию бизнеса. Кодекс выступает основой принятия управленческих решений с учетом вопросов социальной ответственности, экономики, безопасности и охраны труда, здоровья, окружающей среды. Неукоснительное соблюдение положений кодекса является важнейшей обязанностью всех работников ПАО «Т Плюс» и его дочерних обществ вне зависимости от занимаемой ими должности, статуса, стажа работы и иных условий.

- ❖ Подробнее ознакомиться с информацией о политике Компании в области прав человека можно в разделе «Права человека».

Противодействие коррупции

GRI 205-1, GRI 205-3, GRI 206-1



Основным документом, определяющим комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности Компании, является Антикоррупционная политика.

В 2024 году были приняты локальные нормативные акты в области противодействия коррупции в ДЗО.

Группа «Т Плюс» придерживается принципа нулевой толерантности к коррупции и мошенничеству в любых формах и проявлениях, вне зависимости от суммы нанесенного ущерба и принимает активные меры по противодействию коррупции.

Это означает, что Группа «Т Плюс» запрещает:

- любые формы коррупции в деловых отношениях;
- дачу взятки должностному лицу;
- получение и дачу коммерческого подкупа;
- злоупотребление полномочиями в коммерческой организации;
- получение и дарение подарков стоимостью более 3 тыс. руб., а также запрещенных локальными нормативными актами (например, подарочные сертификаты).

Все работники обязаны:

- неукоснительно соблюдать нормы и правила, регламентирующие порядок противодействия корпоративному мошенничеству и коррупции;
- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано как коррупционное правонарушение в интересах или от имени Группы «Т Плюс»;
- содействовать проведению служебных и прочих проверок, внутренних расследований;
- незамедлительно информировать о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений, совершении коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами или иными лицами.

Повышаем стандарты делового поведения

ПАО «Т Плюс» с каждым годом укрепляет свои позиции как открытая и социально ответственная компания, делающая упор на развитии корпоративной культуры, следовании этическим принципам, противодействии коррупции и развитии антикоррупционных практик. В 2024 году ПАО «Т Плюс» отмечена как компания с высоким уровнем противодействия коррупции.

В 2024 году ПАО «Т Плюс» получило **Класс AA+ (85,5%) в ежегодном Антикоррупционном рейтинге российского бизнеса от РСПП**

В сравнении с прошлым годом ПАО «Т Плюс» удалось улучшить позицию, поднявшись классом выше. Такой результат напрямую связан с вовлеченностью Совета директоров и руководства Компании в комплексную программу по антикоррупции.

Прошлые результаты оценок:

- 2023 год – AA (83,67%);
- 2022 год – A2 (81,88%);
- 2021 год – A3 (67,59%).

Система противодействия коррупции в Группе строится по следующим принципам:

- «тон сверху» – руководство Группы транслирует непримиримое отношение к любым формам коррупции и подкрепляет эти заявления практическими примерами;
- децентрализованная организационная структура системы противодействия коррупции включает Отдел комплаенса, Департамент экономической безопасности, Комитет по этике и комплаенсу Правления, Правление, Комитет по аудиту Совета директоров, Совет директоров;
- в Компании приняты основополагающие локальные нормативные акты в области противодействия коррупции, такие как Кодекс делового поведения, Антикоррупционная политика, Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов ПАО «Т Плюс» и др.;
- к внутренним процедурам по противодействию коррупции относятся:
 - проверки контрагентов на благонадежность до заключения договоров;
 - включение антикоррупционной оговорки в договоры с контрагентами;
 - проверки кандидатов при трудоустройстве;
 - декларирование конфликта интересов работниками, занимающими руководящие должности;
 - проверки признаков коррупции в сделках по закупкам;
 - служебные проверки по фактам или подозрениям в коррупции, других злоупотреблениях и нарушениях;
 - поддержание единого реестра получения подарков и знаков делового гостеприимства Группы;
 - ежегодное обучение персонала по вопросам комплаенса, в том числе по противодействию коррупции.

Кроме того, в Компании действует Горячая линия, позволяющая в том числе анонимно заявить о коррупционных нарушениях.

В 2022 году ПАО «Т Плюс» присоединилось к **Антикоррупционной хартии российского бизнеса**, принципы которой включают: внедрение антикоррупционных программ и мер антикоррупционной корпоративной политики, эффективный внутренний контроль финансовых операций, обучение сотрудников и их активное вовлечение в реализацию антикоррупционных программ, прозрачные

взаимоотношения с партнерами и контрагентами. В 2024 году компания прошла процедуру Общественного подтверждения Антикоррупционной Хартии российского бизнеса. Согласно отчёту экспертов, Компания получила оценку «положительно» за полноту и эффективность внедрения антикоррупционных мер. Таким образом, Компания продлила свое участие в Антикоррупционной Хартии на пять лет.

В 2024 году зафиксирован один факт коррупционного правонарушения, на основании которого контурное юридическое лицо признано виновным в совершении административного правонарушения.

Были зафиксированы четыре случая коррупции со стороны сотрудников ПАО «Т Плюс», выявлены причины нарушений и приняты меры для предотвращения аналогичных случаев в будущем. По двум делам приговор суда вступил в законную силу, и сотрудники, нарушившие ЛНА, были уволены.

Оценка коррупционных рисков

Во исполнение ESG-стратегии на 2022–2027 годы и Плана комплаенс-мероприятий в 2024 году независимой стороной была завершена оценка коррупционных рисков ПАО «Т Плюс», его дочерних и зависимых обществ. По итогам проведенного проекта была разработана матрица коррупционных рисков и сформирована реестр высокорисковых должностей.

Информирование и обучение сотрудников

GRI 205-2

Все новые сотрудники знакомятся с локальными нормативными актами Группы «Т Плюс» и предупреждаются о возможных мерах ответственности в случае нарушений. В момент заключения трудового договора каждый сотрудник подписывает дополнительное соглашение, подтверждая, что он ознакомился с Антикоррупционной политикой и механизмами обращения на Горячую линию.

100% членов Совета директоров, членов Правления и сотрудников проинформированы о политиках и методах противодействия коррупции в ПАО «Т Плюс».

Для всех сотрудников Группы проводится вводное и регулярное (ежегодное) обучение по вопросам комплаенса и деловой этики, в том числе по противодействию коррупции. Разработана каскадная система регулярных тренингов по вопросам антикоррупции, включая:

- вводный курс – общее ознакомление с понятием «коррупция», системой противодействия коррупции, ее принципами;
- основной курс с элементами практических заданий – детальное ознакомление, включая рассмотрение зон ответственности, ролей, обязанностей, распределения типовых событий по категориям;
- проведение внеплановых тренингов для работников при необходимости.

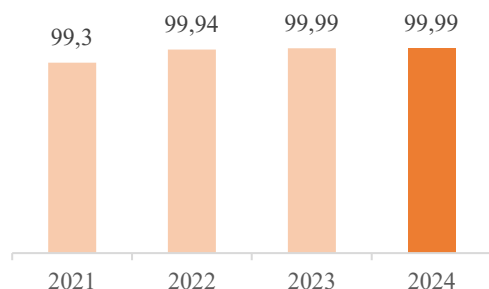
Для новых сотрудников в Компании разработан обязательный вводный курс, информирующий о противодействии коррупции в Компании, видах коррупции и мерах ответственности за них, правилах дарения и получения подарков, ситуациях конфликтов интересов. В рамках курса сотрудники выполняют практические задания и рассматривают кейсы.

В 2024 году проведено дополнительное очное обучение сотрудников с приглашенным спикером-экспертом области противодействия коррупции. Проведено обучение сотрудников санкционному комплаенсу внешним консультантом, и разработан соответствующий курс.

Ежегодное антикоррупционное обучение в 2024 году прошли 18 831 сотрудник, или 99,99% от общего количества сотрудников, которым было назначено обучение. Прохождение теста задокументировано в системе обучения «Мираполис».

В 2024 году был разработан новый курс «Кодекс делового поведения», который назначен всем сотрудникам Компании, имеющим доступ к внутреннему обучающему portalу «Мираполис».

Доля сотрудников, прошедших обучение политикам и методам противодействия коррупции, %



Формирование антикоррупционной культуры

В Компании действует внутренний портал по противодействию коррупции, его содержание регулярно актуализируется и пополняется.

В 2024 году была разработана брошюра по комплаенсу, в которой отражены основные направления системы комплаенс-контроля. Брошюра размещена на внутреннем портале и сайте Компании.

В 2024 году Группа «Т Плюс» провела творческий конкурс плакатов и видеороликов «Т+Я против коррупции», который был приурочен к Международному дню борьбы с коррупцией 9 декабря и проводился пятый год подряд. На конкурс поступило:

- 17 работ – в номинации «лучший видеоролик»;
- 79 работ – в номинации «лучший плакат».



Создан антикоррупционный настольный календарь на 2025 год. Календарь распространяется внутри Компании, а также среди контрагентов и деловых партнеров.

В 2024 году в корпоративной газете опубликовано три статьи на тему противодействия коррупции и формирования культуры этичного ведения бизнеса.

ГОРЯЧАЯ ЛИНИЯ БЛАГОДАРИТ!

Одна из основ честного и открытого бизнеса – наличие горячей линии. В Группе «Т Плюс» этот инструмент не просто существует, но и действует эффективно. С его помощью можно конфиденциально рассказать о фактах коррупции, мошенничества, дискриминации и других нарушениях внутренних правил компании и российского законодательства.

АВТОР: АНАСТАСИЯ ШЕИНА

Несколько положительных примеров того, как это работает. В конце 2023 года на горячую линию поступила информация о том, что в одном из филиалов договоры подряда на некоторые виды работ заключаются с компаниями друзей и знакомых руководителей подразделений. При этом всю работу фактически выполняют сотрудники «Т Плюс». Факт подтвердила проверка, а после расследования виновных привлекли к ответственности.

Их деятельность нанесла не только репутационный, но и материальный ущерб. Из компании были выведены миллионы рублей, и до сих пор сохраняется риск признания контрольно-надзорными органами договоров недействительными, что может привести к доначислению налогов.

В другом обращении на горячую линию сотрудник «Т Плюс» сообщил, что на одну из должностей руководитель фиктивного трудоустроил своего родственника, оставив себе зарплатную банковскую карту «нового коллеги». При этом должностные обязанности родственника были перераспределены между другими сотрудниками филиала, за это они получали вознаграждение «в конверте». По результатам служебной проверки все работники, замешанные в мошеннической схеме, уволены.

Компания выражает искреннюю благодарность заявителям за неравнодушное отношение к нарушениям и призывает всех сотрудников Группы «Т Плюс» в подобных ситуациях обращаться на горячую линию компании.

ИТОГИ РАБОТЫ КОМПЛАЕНС

Подведены итоги работы комплаенс в первом полугодии 2024 года. Результаты были рассмотрены правлением компании, Комитетом по аудиту и советом директоров.

АВТОР: ЮЛИЯ БОЛОВА

В августе мы завершили взаимодействие с экспертом Российского ордена промышленников и предпринимателей в рамках ежегодного антикоррупционного рейтинга российского бизнеса. В 2024 году ПАО «Т Плюс» улучшило показатель в рейтинге и получило класс АА, что подтверждает высокий уровень противодействия коррупции. Напомним, что в 2023 году ПАО «Т Плюс» получило класс АА в антикоррупционном рейтинге российского бизнеса, что подтверждало очень высокий уровень противодействия коррупции.

В завершающей стадии взаимодействия с аккредитованным специалистом ООО «ДПТ-консалтинг» в рамках проекта по общественному подтверждению Антикоррупционной хартии российского бизнеса.

Также подведены итоги работы Горячей линии за первую половину 2024 года. Всего за первую половину 2024 года на Горячую линию нам поступило 261 сообщение о нарушениях в различных сферах деятельности компании, в том числе 53 сообщения от сотрудников. В большинстве случаев заявки обрабатывались на Горячую линию анонимно (32 случая). Все обращения рассмотрены, и при наличии обратного

адреса заявителем направлен ответ.

Среди кадровых вопросов необходимо выделить сообщения о несоблюдении, с точки зрения сотрудников, условий премии, нарушении этических норм со стороны коллег, случаи конфликта интересов, в том числе лоббирование при устройстве на работу бизнес-линии без соответствующего образования, испытание рабочих ресурсов для сторонней занятости.

Четырнадцать жалоб поступило по тематике «Служба безопасности». Так, были подтверждены два случая подписания опережающих актов, случай нарушения руководителем требований положения о закупках, подтвержден высокий материальный ущерб от территории склада.

По тематике «Безопасность и условия труда» поступили жалобы от сотрудников на неработающие

кондиционеры, жидкостные или несоборную одежду средств индивидуальной защиты, также было рассмотрено сообщение о разлитой в ватерной комнате.

По результатам проведенных проверок были приняты соответствующие меры. Среди них разъяснительные беседы с персоналом на предмет недопустимости нарушений, применены меры дисциплинарного воздействия, разработаны планы корректирующих мероприятий и устранение нарушений.

Констатируем, мы напомним, что сообщать о нарушениях можно анонимно. Компания приветствует меры по защите работника, сообщившего о нарушении в деятельности «Т Плюс». Мы не имеем права предпринять против работника ответные действия за то, что работник заявил о нарушении или добросовестно сообщил об имевшемся у него сомнении.

РЕЗУЛЬТАТЫ ГОРЯЧЕЙ ЛИНИИ ПО СРАВНЕНИЮ С 2023 ГОДОМ:

261 ↑ на 6% обращение	53 ↑ на 8% обращения от сотрудников
32 ↓ на 10% анонимных сообщения	43,3% ↓ на 1,3% фактов подтвердилось

ЧИСЛО ПОСТУПИВШИХ/ПОДТВЕРЖДЕННЫХ ЖАЛОБ

134/64 Технический блок	33/8 ИИ
32/14 Клиентский сервис	22/9 Служба безопасности
14/8 Безопасность и условия труда	26/5 Иное

Правила получения и дарения подарков

ПАО «Т Плюс» регламентирует обмен деловыми подарками и знаками делового гостеприимства.



В Компании утверждено **Положение о подарках**, согласно которому о получении подарка необходимо сообщать своему непосредственному руководителю и по адресу compliance@tplusgroup.ru.

Выдержка из Положения с Правилами дарения и получения подарков доступна на официальном сайте Компании.

[Выдержка из Положения о подарках](#)

Компания регулярно информирует сотрудников о подходе к дарению и получению подарков путем анимированных видеороликов, статей в корпоративной газете и регулярных рассылок. Подача уведомлений о подарках реализована через внутренний портал Компании. В 2024 году не было зарегистрировано случаев дарения или получения подарков, запрещённых к получению внутренним ЛНА.



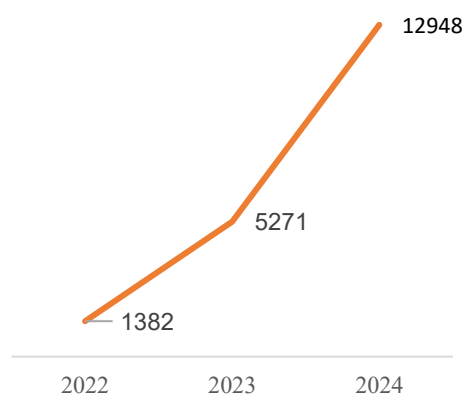
В ПАО «Т Плюс» действует **Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов**, которое распространяется на всех работников Группы «Т Плюс» независимо от должности.

В Компании установлены следующие формы раскрытия сведений о конфликте интересов.

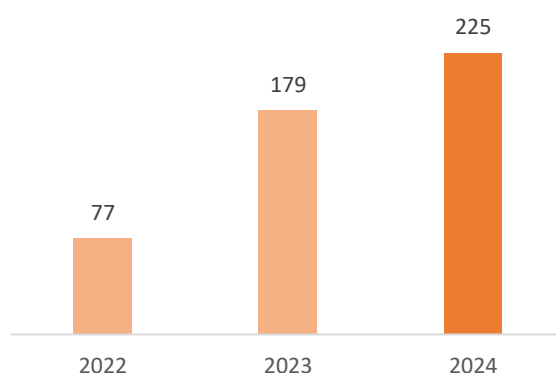
1. Первоначальное декларирование – раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу и назначении на новую должность – осуществляется в письменной форме путем заполнения декларации конфликта интересов. В случае положительного ответа на любой из вопросов декларации отдел кадрового администрирования направляет служебную записку в адрес Отдела комплаенса для проведения проверки на наличие конфликта интересов.
2. При возникновении ситуаций и обстоятельств, которые могут привести или приводят к конфликту интересов, работник обязан в течение одного рабочего дня проинформировать об этом Компанию, направив уведомление на электронную почту compliance@tplusgroup.ru.
3. Ежегодно Компания организует заполнение работниками декларации о конфликте интересов. Предмет, содержание вопросов декларации и круг лиц, на которых распространяется требование по ее заполнению, определяются приказом Генерального директора.

В 2024 году процесс сбора и обработки деклараций конфликта интересов был автоматизирован в системе электронного документооборота ПАО «Т Плюс». Благодаря этому был увеличен охват работников, предоставляющих декларации, сокращены трудозатраты на проверку представленной информации. Более того, выборочный опрос среди работников показал, что автоматизированный процесс стал более удобным и доступным.

Количество деклараций



Число выявленных потенциальных конфликтов интересов



В 2024 году в рамках ежегодного сбора было обработано 12 948 деклараций. При этом, конфликт интересов был выявлен в 225 случаях.

Случаи конфликта интересов в 2024 году, шт.



Каждый случай выявленного конфликта интересов рассматривается индивидуально, при этом учитываются:

- стаж работы вовлеченных сотрудников;
- наличие согласований вышестоящего руководства;
- результаты проверки на предмет необоснованного премирования родственников;
- наличие привилегированного отношения руководителя к подчиненному родственнику.

В 2024 году не было выявлено ситуаций или обстоятельств, при которых частные интересы сотрудников противоречат или могут противоречить интересам Компании, что влияет или может повлиять на надлежащее исполнение должностных обязанностей.

Горячая линия

GRI 2-26

Горячая линия является важным механизмом получения обратной связи в Группе «Т Плюс».

	В целях повышения эффективности мер, направленных на предупреждение в Группе «Т плюс» нарушений требований законодательства, положений внутренних нормативных документов и норм деловой этики в 2024 году в Компании было актуализировано Положение о Горячей линии , которое направлено на повышение эффективности противодействия коррупции, мошенничеству, хищениям и другим злоупотреблениям.
	В 2024 году был разработан и утвержден Регламент приёма, обработки и рассмотрения обращений, поступающих на Горячую линию . Документ устанавливает порядок, сроки и определяет ответственных лиц на каждом этапе рассмотрения обращений. Одним из основных нововведений стал строгий запрет на обсуждение поступивших обращений вне системы электронного документооборота. Данная мера позволит обеспечить конфиденциальность и повысить доверие к Горячей линии со стороны сотрудников, контрагентов и клиентов.

Отдел комплаенса Группы «Т Плюс» ведет регулярный сбор, обработку и анализ поступивших на Горячую линию обращений.

Обращения на Горячую линию регистрируются в течение одного рабочего дня с момента поступления и в зависимости от содержания направляются на рассмотрение ответственным подразделениям Группы «Т Плюс» или на линию контакт-центра hotlinekc@esplus.ru. Срок рассмотрения обращений составляет до 30 календарных дней. При необходимости он может быть продлен еще на 14 календарных дней.

При рассмотрении сообщений Компания стремится к полному, всестороннему и объективному анализу обстоятельств.

- По всем принятым к рассмотрению обращениям, при наличии контакта для связи, Горячая линия предоставляет заявителям ответы о результатах рассмотрения.
- По каждому обращению проводится проверка, по результатам которой принимаются меры для устранения обстоятельств, послуживших основанием для обращения.

В 2024 году на Горячую линию поступило 2 525 обращений, из них:

- 1 752 – переадресовано в клиентский сервис;
- 774 – принято к рассмотрению как целевые обращения;
- 435 – подтверждено.

Больше всего обращений касалось производственной деятельности Компании – 463.

Целевые обращения в 2024 году подтвердившиеся / поступившие

	298/463 технический блок		17/73 HR
	60/94 клиентский сервис		22/49 служба безопасности
	30/43 безопасность и условия труда		8/52 иное

Статистика обращений в 2024 году по сравнению с прошлым годом

2 525 (↑+37%) обращений поступило на Горячую линию с учетом переадресованных	118 (↑+20%) обращений от сотрудников
773 (↑+38%) целевых обращений рассмотрено	56% (↑+12%) факты, указанные в обращениях, подтвердились

По результатам рассмотрения обращений приняты следующие меры:

- проведены служебные проверки;
- поданы обращения в правоохранительные и надзорные органы;
- применены меры дисциплинарного воздействия;
- проведены разъяснительные беседы с персоналом на предмет недопустимости нарушений;

- произведены корректировки расчетов с потребителями;
- организовано взаимодействие с заявителями в целях урегулирования претензий, разъяснения порядка функционирования соответствующих сервисов Компании.

Передать информацию о выявленных нарушениях можно следующим образом:

- по телефону с автоответчиком: 8 (800) 700-06-06 (звонок бесплатный);
- по электронной почте: hotline@tplusgroup.ru;
- через [форму обратной связи](#);
- по почте: 143421, Российская Федерация, Московская область, г. о. Красногорск, тер. автодороги «Балтия», 26-й километр, д. 5, стр. 3, офис 506, «Горячая линия»;
- через обращение на внутреннем портале (доступно для сотрудников Компании).

С целью информирования о возможности оставить обращение или жалобу на сайте Компании размещена соответствующая информация. Кроме того, на корпоративном ТВ транслируются тематические ролики, публикуются статьи в корпоративной газете, а в офисах и на производственных объектах размещены информационные плакаты.

Отказ от ответных мер и санкций

К работнику не применяются санкции:

- увольнение;
 - понижение в должности;
 - лишение премии и т. д.
- 1) при отказе (даже в случае убытков, упущенной выгоды, неполучения коммерческих или конкурентных преимуществ для Компании):
 - дать или получить взятку,
 - осуществить коммерческий подкуп,
 - оказать посредничество при взяточничестве.
 - 2) при добросовестном сообщении о предполагаемых нарушениях, фактах коррупции и иных злоупотреблениях.

Антимонопольный комплаенс

GRI 206-1

Группа «Т Плюс» строго соблюдает требования законодательства о конкуренции, придерживается политики добросовестной конкуренции и устанавливает деловые отношения с партнерами на основе взаимного уважения. В Компании действует Антимонопольная политика, которая направлена на профилактику и пресечение нарушений антимонопольного законодательства.

В 2024 году Группа «Т Плюс»¹ принимала участие в одном разбирательстве, связанном с нарушениями антимонопольного законодательства (дело рассмотрено управлением Федеральной антимонопольной службы без необходимости последующего обращения в суд).

Общая сумма уплаченных штрафов за нарушение антимонопольного законодательства (за исключением судебных издержек) в 2024 году составила 0,281 млн руб.

¹ Учитываются только судебные дела по требованиям Генерирующих активов ПАО «Т Плюс» и Сбытовых активов.

Участие в политике

GRI 415-1

Запрет на участие в политической деятельности закреплён в Кодексе делового поведения ПАО «Т Плюс» и является неотъемлемой частью корпоративной политики. Компания не принимает участия в политической деятельности: не поддерживает политические партии и не направляет им средства и пожертвования, не выделяет финансирование на политические цели.

Налоговая политика

GRI 207-1, 207-2, 207-3

Подход к управлению налоговой политикой интегрирован в общую ESG-стратегию Группы. Следуя ответственным практикам корпоративного управления, Группа «Т Плюс» вносит вклад в развитие регионов присутствия и местных сообществ, выступая крупнейшим налогоплательщиком.

ПАО «Т Плюс» является добросовестным налогоплательщиком, придерживается политики прозрачности и неукоснительного соблюдения норм налогового законодательства Российской Федерации, включая все регуляторные нормы исчисления и уплаты налогов, не заключает сделки, целью которых является налоговая экономия, и не использует агрессивные практики налогового планирования.



Для эффективного управления налоговыми вопросами и налоговыми рисками в Компании утверждены:

- **Регламент налогового администрирования, который определяет порядок контроля налоговой дисциплины по налогу на прибыль, отложенным налогам и налогу на имущество;**
- **Регламент договорной работы;**
- **Регламент взаимодействия в области налоговых правоотношений.**

Компания ежегодно актуализирует мероприятия налоговой стратегии. Ответственность за утверждение таких мероприятий возложена на заместителя Генерального директора по экономике и финансам, ответственность за корректную организацию деятельности Компании в налоговой сфере, в том числе внутренние проверки в части налогового учета, – на Налоговый департамент.

В 2024 году структура управления налоговыми вопросами ПАО «Т Плюс» не менялась.

Компания ведет регулярный мониторинг и управление потенциальными налоговыми рисками. Основные налоговые риски Компании связаны с внесением изменений в налоговое законодательство Российской Федерации и изменением официальных подходов контролирующих органов к применению налогового законодательства в отношении вопросов, не урегулированных нормами Налогового кодекса и законами субъектов Российской Федерации. При выявлении налоговых рисков проводятся своевременные корректировки налоговых обязательств путем представления уточненных налоговых деклараций.

Налоговым департаментом проводится регулярный анализ законопроектов, предусматривающих изменения налогового законодательства. По результатам анализа инициируются предложения о внесении изменений в законодательство Российской Федерации о налогах и сборах и нормативные правовые акты с учетом интересов Группы «Т Плюс».

В ПАО «Т Плюс» применяется многоуровневая система контроля и согласования налоговых платежей. Компания соблюдает нормы и применяет методы трансфертного ценообразования при заключении контролируемых и неконтролируемых сделок, стремится к минимизации налоговых рисков, своевременно проводит обновление рыночных интервалов рентабельности/цен, регулярные проверки собственных показателей, отчетов оценщиков и прочие контрольные мероприятия.

Ежегодно ПАО «Т Плюс» проходит обязательный аудит для подтверждения корректности налогового учета.

Взаимодействие с налоговыми органами

GRI 207-3

Группа «Т Плюс» сотрудничает с налоговыми органами в рамках плановых и встречных проверок. При проведении проверок особое внимание уделяется соответствию производимых отчислений требованиям по внутригрупповым сделкам и отражению сделок согласно налоговому законодательству.

Компания в полной мере исполняет обязанности по своевременному предоставлению необходимых в результате налоговых проверок пояснений и в обязательном порядке направляет в налоговые органы уточненные налоговые декларации.

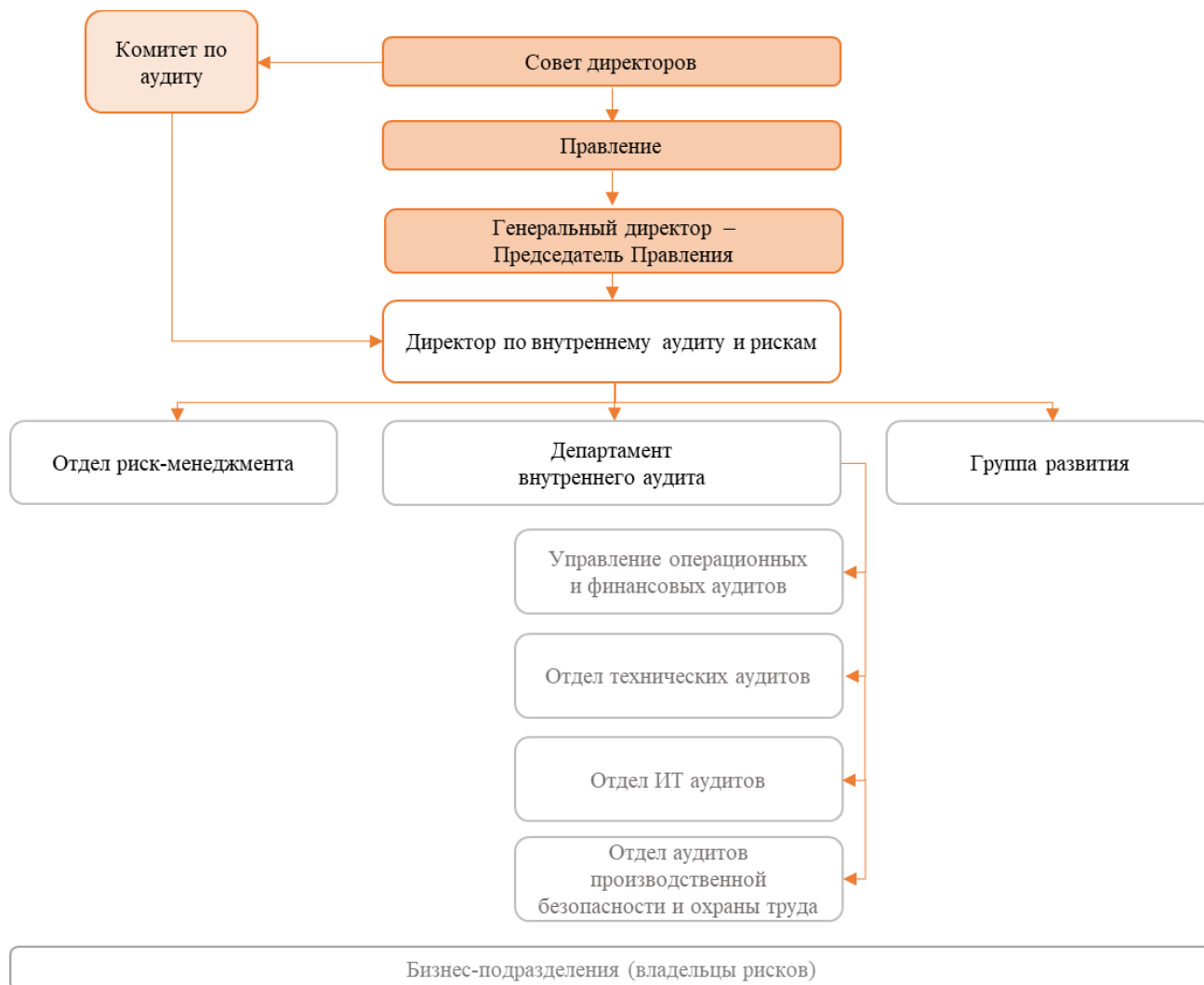
ПАО «Т Плюс» регулярно проводит обучение сотрудников налогового отдела по актуальным вопросам налогового законодательства и участвует в работе различных организаций по налоговым вопросам. Так, Компания заключила договор с культурно-образовательным проектом «[Поддержка](#)», согласно которому всем сотрудникам Налогового департамента доступны образовательные материалы и участие в ежеквартальных мероприятиях проекта.

- ❖ Подробнее ознакомиться с информацией об участии ПАО «Т Плюс» в работе различных организаций можно в разделе «Членство в некоммерческих организациях и ассоциациях».

Управление рисками

Существенные темы	
Экономическая результативность	
ЦУР ООН	Ключевые документы
	Корпоративные: • Политика в области организации управления рисками и внутреннего контроля ПАО «Т Плюс» Внешние: • Международные стандарты COSO ERM:2017 и ISO 31000:2018 • Кодекс Корпоративного управления Банка России • Рекомендации Банка России по организации управления рисками, внутреннего контроля, внутреннего аудита, работы комитета совета директоров (наблюдательного совета) по аудиту в публичных акционерных обществах
Цели ESG-стратегии	
Управление рисками устойчивого развития	

Структура управления вопросами рисков¹



Отдел риск-менеджмента отвечает:

- за координацию бизнес-подразделений в части работы по управлению рисками;
- разработку единой методологии и подходов к управлению рисками;
- консультирование и обучение работников бизнес-подразделений;
- оперативный контроль за процессами управления рисками и внутреннего контроля;
- обеспечение единого подхода к определению риск-аппетита и риск-профиля Компании;
- формирование сводной отчетности для Совета директоров.

Департамент внутреннего аудита отвечает:

¹ На момент подготовки Отчета, обновленная структура в соответствии с приказом «Об актуализации организационной структуры ПАО «Т Плюс»» №247 от 18.07.2025.

1. за оценку эффективности системы внутреннего контроля:

- анализ соответствия целей бизнес-процессов, проектов и структурных подразделений целям Компании, проверку обеспечения надежности и целостности бизнес-процессов и информационных систем, в том числе надежности процедур противодействия противоправным действиям, злоупотреблениям и коррупции,
- проверку обеспечения достоверности бухгалтерской (финансовой), статистической, управленческой и иной отчетности, определение того, насколько результаты деятельности бизнес-процессов и структурных подразделений Компании соответствуют поставленным целям,
- определение адекватности критериев, установленных исполнительными органами для анализа степени достижения целей,
- выявление недостатков системы внутреннего контроля, которые не позволили (не позволяют) Компании достичь поставленных целей,
- оценку результатов мероприятий по устранению нарушений, недостатков и совершенствованию системы внутреннего контроля на всех уровнях управления,
- проверку эффективности и целесообразности использования ресурсов,
- проверку обеспечения сохранности активов,
- проверку соблюдения требований законодательства, Устава и внутренних документов Общества;

2. за оценку эффективности системы управления рисками:

- проверку достаточности и зрелости элементов системы управления рисками (цели и задачи, инфраструктура, организация процессов, нормативно-методологическое обеспечение, взаимодействие структурных подразделений в рамках системы управления рисками, отчетность),
- проверку полноты выявления и корректности оценки рисков руководством Компании на всех уровнях его управления,
- проверку эффективности контрольных процедур и иных мероприятий по управлению рисками, включая эффективность использования выделенных на эти цели ресурсов,
- анализ информации о реализовавшихся рисках: выявленных по результатам внутренних аудиторских проверок нарушениях, недостижении поставленных целей, судебных разбирательствах.

Внутренний аудит играет огромную роль в управлении рисками, так как он позволяет актуализировать связанную с рисками информацию, своевременно реагировать, оценивать текущие и выявлять новые риски. Внутренний аудит является независимым от бизнес-подразделений – владельцев рисков и функционально подчиняется напрямую Комитету по аудиту Совета директоров. Планирование аудита основано на риск-ориентированном подходе. Повышенное внимание уделяется процессам, имеющим особую важность для Компании: технологическим процессам, управлению дебиторской задолженностью, реализации тепловой энергии и т. д. В ходе аудита не только оцениваются текущие риски, но и идентифицируются новые.

Бизнес-подразделения – владельцы рисков отвечают:

- за идентификацию и оценку рисков;
- разработку и выполнение мероприятий по управлению рисками;
- выполнение контрольных процедур.

Система управления рисками и внутреннего контроля

Система управления рисками и внутреннего контроля (СУРiBK) ПАО «Т Плюс» является частью общей системы корпоративного управления. СУРiBK разработана в соответствии с международными стандартами COSO ERM и ISO 31000 и рекомендациями Кодекса корпоративного управления Банка России и призвана обеспечить достаточную уверенность акционеров и Совета директоров в достижении стратегических целей Компании.



Политика в области организации управления рисками и внутреннего контроля ПАО «Т Плюс» является основным внутренним документом, регламентирующим деятельность СУРiBK. Политика устанавливает цели, задачи и принципы СУРiBK, обеспечивает своевременную оценку рисков и управление ими.

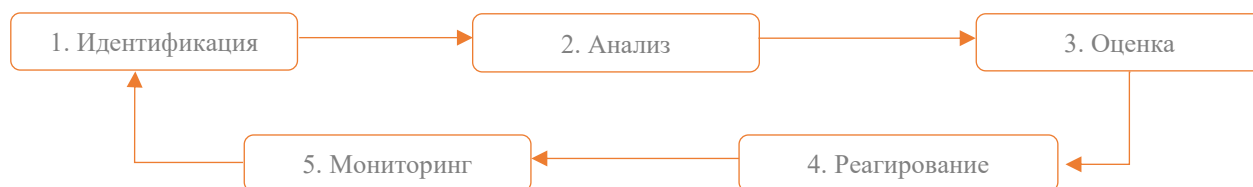
Принципы организации СУРiBK Группы «Т Плюс»:

- интегрированность;
- комплексность;
- непрерывное развитие;
- выделение ресурсов;
- общая методология управления рисками;
- приверженность нормам этики и корпоративным ценностям;
- коммуникация и отчетность.

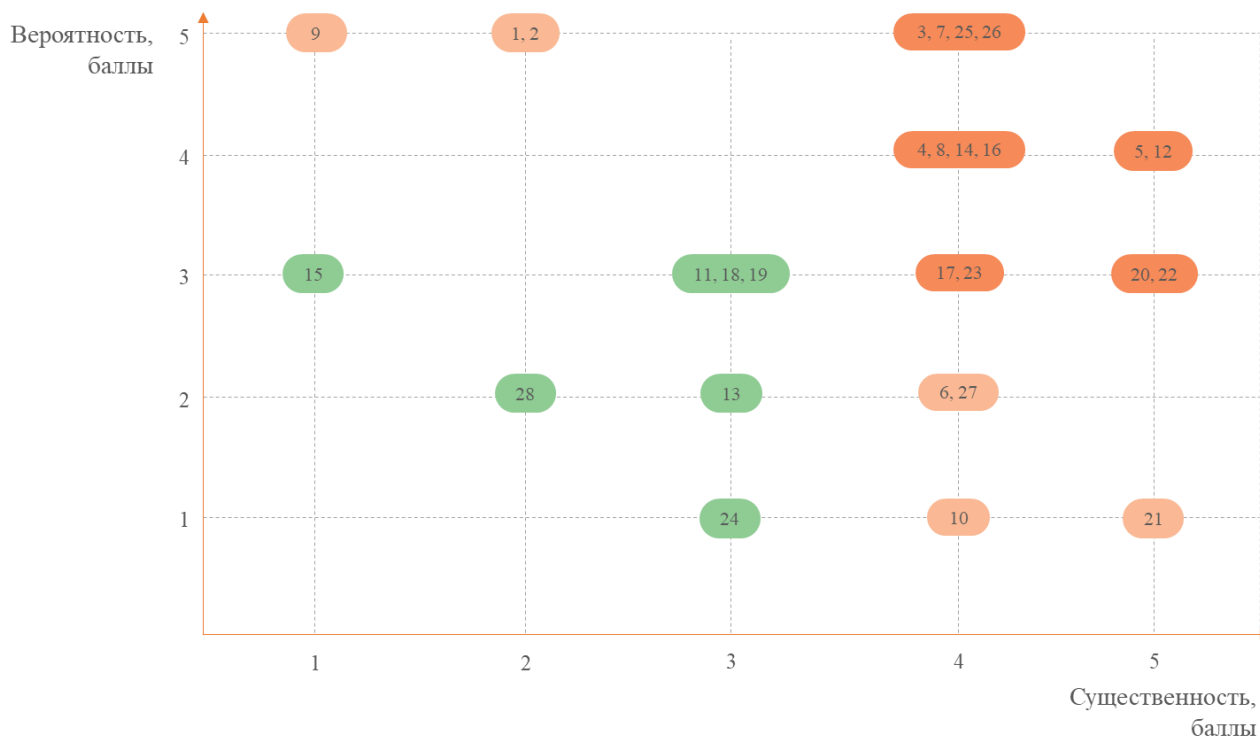
СУРiBK полностью интегрирована в процессы управления Компанией на стратегическом и операционном уровнях и действует во всех подразделениях по единым стандартам. Ответственность за эффективность управления рисками и внутреннего контроля несет руководство Компании и все ее сотрудники.

Риск-профиль Компании регулярно пересматривается и актуализируется в зависимости от изменения внешней и внутренней среды. В оценке рисков Компания использует в том числе методы статистического анализа, что позволяет моделировать различные условия и сценарии развития Компании. Применение количественных методов оценки способствует получению более точных оценок и принятию эффективных управленческих решений. Количественная оценка рисков проводится на базе программного обеспечения. При невозможности либо нецелесообразности использования количественных методов оценки риска применяется качественная оценка.

Процесс управления рисками



Карта рисков



Наименование риска

Операционные и технологические риски

1. Риск аварий на маржинальном оборудовании электрогенерации (ПГУ/ГТУ)
2. Риск аварий на генерирующем оборудовании традиционной мощности (ПСУ)
3. Риск повреждаемости на тепловых сетях
4. Риск отклонения от плана потерь на тепловых сетях
5. Риск отклонения от плана полезного отпуска теплоэнергии
6. Риск поставки продукции/услуг неудовлетворительного качества в ценовой зоне / зоне действия концессии
7. Риск неисполнения инвестиционных программ
8. Риск отклонения от плановых эффектов от реализации портфеля инвестиционных проектов

Риски организационного и корпоративного управления

9. Риск нарушения требований антимонопольного законодательства
10. Риск нарушения требований антикоррупционного законодательства, законодательства по противодействию легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем
Регуляторные риски
11. Риск негативной реакции региональных и федеральных органов власти на деятельность Компании в регионе
Ценовые риски
12. Риск отклонения цены на электроэнергию от планового значения
13. Риск отклонения цены на топливо, сырье и материалы для производства от планового значения
Финансовые риски
14. Процентный риск
15. Налоговый риск
16. Риск отклонения от плана оплаты клиентами за поставленную тепловую энергию
17. Риск отклонения от плана оплаты клиентами за поставленную электрическую энергию
Риски ОТиПБ
18. Риск причинения вреда жизни и здоровью работников Компании / работников подрядчиков / третьих лиц
19. Риск нарушения требований промышленной и пожарной безопасности
20. Риск массовой угрозы жизни и здоровью людей, поражения активов Компании
Риски персонала
21. Риск утраты управления высшего уровня (ключевой топ-менеджмент)
22. Риск неуккомплектованности персоналом
Риски в области ИТ и информационной безопасности
23. Риск отказа работоспособности элементов информационной инфраструктуры
24. Риск отказа работоспособности АИИС, телемеханики, систем диспетчеризации тепловых сетей
25. Риск киберугроз и атак на информационную инфраструктуру

26. Риск потери данных и отказов в работе бизнес-приложений и корпоративных информационных систем

27. Риск отказа работоспособности АСУТП

Экологические риски

28. Риск нанесения ущерба окружающей среде и (или) нарушения природоохранного законодательства

Компания активно работает над развитием и совершенствованием СУРиВК. Ее актуальность поддерживается сотрудниками отдела риск-менеджмента, которые постоянно следят за последними тенденциями в этой области и делятся передовыми практиками с представителями бизнес-сообщества.

Обучение

С целью подведения итогов работы Департамента внутреннего аудита и риск-менеджмента за 2024 год и формирования планов стратегического развития функции внутреннего аудита и риск-менеджмента на период 2025-2029 гг. была проведена функциональная сессия для работников Департамента.

Управление рисками в области устойчивого развития

Компания учитывает в своей деятельности потенциальные риски в области устойчивого развития, которые могут значительно повлиять на ее деятельность в долгосрочной перспективе. Управление рисками в области устойчивого развития интегрировано в СУРиВК ПАО «Т Плюс». Владельцы рисков, используя унифицированные подходы и методы, управляют ими в пределах своей зоны ответственности.

Ключевые риски в области устойчивого развития

Область рисков	Описание рисков ¹	Действия по управлению рисками
Экологический аспект		
Экология	Риски, связанные с ненадлежащим обращением с промышленными отходами	• Выполнение мероприятий по повышению контроля за исполнением норм природоохранного законодательства; • проведение технологических аудитов; • обучение и аттестация новых сотрудников, изготовление агитационных материалов по ПБ, ОТ и ООС; • реализация Экологической программы до 2026 года; • модернизация предприятий с применением наилучших доступных технологий; • реализация Комплексной программы повышения эффективности
	Риск нанесения ущерба окружающей среде и/или нарушения природоохранного законодательства	
	Риски, связанные с нерациональным использованием ресурсов	
Климат	Риск снижения энергоэффективности	• Увеличение доли низкоуглеродных видов потребляемого топлива; • реализация Экологической программы до 2026 года; • мониторинг законодательства в сфере климатического регулирования;
	Риск изменения климатического регулирования	

¹ В таблице оранжевой заливкой выделены общекорпоративные ключевые риски.

	Риски, связанные с недостаточным контролем за уровнем выбросов парниковых газов	- реализация Комплексной программы повышения эффективности; - Регламент по управлению эффективностью топливоиспользования
Социальный аспект		
Персонал	Риск низкой эффективности и высокой текучести персонала	Внедрение комплексной программы мероприятий по предотвращению утечки кадров и повышению конкурентоспособности условий в Группе «Т Плюс»;
	Риск неукomплектованности персоналом	- развитие бренда работодателя; - подготовка кадрового резерва; - системное обучение персонала; - проведение регулярной оценки персонала;
	Риск низкого уровня квалификации, организации, мотивации персонала	- утверждение политики мобильности и программы адаптации персонала; - поддержание мотивации сотрудников
	Риск утраты управления высшего уровня (ключевой топ-менеджмент)	- Формирование и утверждение кадрового резерва по команде топ-менеджеров; - реализация программ долгосрочной мотивации для топ-менеджмента; - разработка и утверждение дорожной карты действий на случай невозможности исполнения обязанностей ключевым топ-менеджером / командой топ-менеджеров
Охрана труда и промышленная безопасность	Риск причинения вреда жизни и здоровью работников Компании/ работников подрядчиков/ третьих лиц	- Проведение оценочных аудитов состояния системы управления безопасностью труда; - повышение культуры безопасности (развитие осознанности, обучение); - информирование работников о состоянии СУОТ и проблемных зонах на энергообъектах Компании; - разработка Стандарта «Управление подрядными организациями в области охраны труда, промышленной, пожарной и экологической безопасности в ПАО «Т Плюс»; - цифровизация систем безопасности труда и охраны здоровья (создание электронного наряда-допуска, электронный контроль использования и обеспечения СИЗ)
	Риск нарушения требований промышленной и пожарной безопасности	- Разработка и реализация мероприятий по соблюдению требований промышленной и пожарной безопасности; - проведение обучения и специальных инструктажей работников; - формирование и реализация программы технического перевооружения и реконструкции и ремонтов технологического оборудования Компании; - мониторинг изменений законодательства
	Риск массовой угрозы жизни и здоровью людей, поражения активов Компании	- Мониторинг и анализ эпидемиологической обстановки в мире и Российской Федерации; - разработка планов экстренного реагирования; - обеспечение сотрудников полисами ДМС; - страхование активов Компании; - мероприятия по противодействию террористическим атакам

Местные сообщества	Риск неэффективного взаимодействия с местными сообществами	- Проактивное взаимодействие с местными сообществами в регионах присутствия и их информирование о деятельности Компании; - реализация благотворительных проектов и проектов по улучшению качества жизни местных сообществ, грантовых конкурсов
Права человека	Риск несоблюдения норм трудового законодательства Риск несоблюдения прав человека и дискриминации на рабочем месте	- Работа Горячей линии для приема обращений; - закрепление прав сотрудников в релевантных документах Компании
Управленческий аспект		
Комплаенс	Риск негативной реакции региональных и федеральных органов власти на деятельность Компании в регионе	- Проактивная работа с органами власти в регионах; - мониторинг рисков со стороны органов власти и своевременное информирование менеджмента и акционеров Компании; - мониторинг и анализ инициатив органов власти, которые влияют на текущую работу и возможности развития бизнеса Компании; - проведение корректирующих мероприятий по взаимодействию с потребителями в регионах; - развитие системы Тепловой Справочной Службы (ТСС); - разработка и реализация мероприятий, направленных на своевременное выявление и устранение причин поставки некачественного продукта (теплоэнергия) - Ревизия и совершенствование контрольных процедур с целью недопущения нарушения требований антимонопольного законодательства; - мониторинг изменений законодательства и своевременное информирование всех заинтересованных подразделений Компании;
	Риск нарушения требований антимонопольного законодательства	- корректировка бизнес-процессов с учетом рисков нарушения требований антимонопольного законодательства; - согласование с ФАС России сделок, обязательных к согласованию, на предмет соблюдения требований антимонопольного законодательства
	Нарушение принципов деловой этики	- Ознакомление сотрудников с корпоративными этическими нормами и правилами; - разрешение конфликтных ситуаций Комитетом по этике и комплаенсу; - работа Горячей линии для приема обращений
	Риск нарушения требований антикоррупционного законодательства, законодательства по противодействию легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем	- Проактивное выявление коррупционных действий работников; - организация проверок по сообщениям, поступившим на Горячую линию; - мониторинг изменений законодательства и своевременное информирование всех заинтересованных подразделений Компании; - обучение в сфере противодействия коррупции; - проведение оценки коррупционных рисков в 2023-2024 годах и разработка мероприятий по результатам оценки; - подписание необходимых антикоррупционных документов при приеме новых работников;

		• включение антикоррупционной оговорки в заключаемые договоры; • регистрация в Росфинмониторинге в качестве агента по приему платежей
	Налоговый риск	• Работа с профильными департаментами для подготовки обоснования и документации; • заблаговременная подача уточненных налоговых деклараций; • выборочный анализ отдельных сделок и хозяйственной деятельности Компании для проверки соблюдения налогового законодательства; • регулярный нормативный и судебный мониторинг, контроль за внедрением в деятельность Компании необходимых изменений; • организация эффективной судебной защиты
Информационная безопасность	Риск отказа работоспособности элементов информационной инфраструктуры Риск отказа работоспособности АИИС, телемеханики, систем диспетчеризации тепловых сетей	• Построение автоматизированной системы резервного копирования, архивирования и восстановления данных; • замена оборудования, снятого с поддержки производителем; • построение катастрофо- и отказоустойчивой информационной инфраструктуры, включение архитекторов по функциональным направлениям в рабочие группы проектов; • взаимодействие с поставщиками оборудования и ПО, обеспечение технической поддержки критического парка оборудования и ПО; • замена импортного оборудования на оборудование отечественного производства; • обеспечение конкурентоспособных условий труда (включая оплату труда, размещение, режим работы) для набора и удержания персонала; • регулярное обучение персонала; • мониторинг изменений внешних нормативных требований; • усиление компетенций в части информационной безопасности (ИБ) и численности профильных подразделений блока цифровизации и ИТ на устранение угроз и уязвимостей по ИБ; • построение собственного основного и резервного центров обработки данных; • формирование резервного фонда директора по цифровизации и ИТ на устранение аварий • Проведение проектно-исследовательских работ для модернизации существующих Систем Обнаружения Террористических и Антисоциальных Событий и Объектов (СОТИАССО) и построения новых с применением отечественного оборудования и ПО; • согласовать и реализовать план модернизации СОТИАССО; • обеспечение необходимого уровня запасных частей, инструментов и принадлежностей (ЗиП); • проведение регламентного технического обслуживания и ремонта систем; • внедрение и развитие систем диагностики дефектов; • непрерывная подготовка персонала (обучение,

	повышение квалификации, противоаварийные тренировки); • развитие долгосрочных партнерских взаимоотношений с производителями оборудования; • обеспечение действующей технической поддержки со стороны производителя; • обеспечение конкурентоспособных условий труда (включая оплату труда, размещение, режим работы) для набора и удержания персонала; • реализация пилотного проекта «Единая SCADA для тепловых сетей на одном регионе»
Риск отказа работоспособности АСУТП	• Реинжиниринг существующих и проектирование новых решений, снижающих вероятность аварий, и их внедрение; • обеспечение необходимого уровня ЗиП; • проведение регламентного технического обслуживания и ремонта систем; • мероприятия по управлению риском киберугроз и атак на информационную инфраструктуру
Риск киберугроз и атак на информационную инфраструктуру	• Обучение пользователей, пропаганда и популяризация соблюдения требований ИБ; • внедрение систем мониторинга периметра: оборудования, трафика, профиля поведения систем и пользователей; • внедрение системы «Инцидент-менеджмент» для оперативного расследования, эскалации и автоматизированного предотвращения развития инцидентов; • уменьшение точек утечки информации и обеспечение их плотного контроля. Поиск и исключение единых точек отказа систем; • внедрение, модернизация и профессиональная настройка систем SIEM; • создание модели угроз, определение рисков ИБ и внедрение сценариев реагирования; • проведение регулярных аудитов состояния безопасности критических элементов, в том числе объектов критической информационной инфраструктуры; • взаимодействие с производителями оборудования, ПО, провайдерами; • отказ от использования оборудования и ПО, снятого с поддержки производителем либо выпущенного иностранными производителями из стран, поддерживающих санкции в отношении России; • обеспечение конкурентоспособных условий труда (включая оплату труда, размещение, режим работы) для набора и удержания персонала; • оперативное устранение уязвимостей компонентов ИТ-инфраструктуры и ПО; • постоянная актуализация и контроль соблюдения политик ИБ

	Риск потери данных и отказов в работе бизнес-приложений и корпоративных информационных систем	• Проектирование замены систем иностранного производства; • развитие внутренних компетенций и инфраструктуры для организации полного цикла собственной разработки; • непрерывная подготовка персонала (обучение, повышение квалификации, противоаварийные тренировки); • обеспечение конкурентоспособных условий труда (включая оплату труда, размещение, режим работы) для набора и удержания персонала; • регулярная актуализация проектной документации; • экспертиза проектной документации, в том числе с привлечением внешних экспертов; • выделение необходимых временных, финансовых и человеческих ресурсов на реализацию проектов и сопровождение внедряемых решений; • соблюдение требований локальных нормативных актов при внедрении, эксплуатации и развитии систем; • усиление компетенций в части ИБ и численности профильных подразделений блока цифровизации и ИТ для устранения угроз и уязвимостей ИБ
Цепочка поставок	Риск прерывания поставок из-за зарубежных экономических ограничений Риски, связанные с несоответствием поставщиков ESG-требованиям Компании	• Выстраивание долгосрочных взаимоотношений с контрагентами; • импортозамещение поставок критически важного оборудования; • разработка и внедрение ESG-оценки поставщиков; • применение Кодекса поведения контрагентов

Устойчивая цепочка поставок

Существенные темы • Устойчивая цепочка поставок • Взаимодействие с потребителями и качество услуг	Национальные цели развития Российской Федерации • Устойчивая и динамичная экономика
Результаты 2024 года ❖ 99,99% – доля местных поставщиков в объеме закупок Группы «Т Плюс». ❖ 69,21% – доля МСП в объеме закупок Группы «Т Плюс».	Направления ESG-стратегии • Внедрение ESG-практик в цепочке поставок
ЦУР ООН 	Ключевые документы Группы «Т Плюс» Корпоративные: • Кодекс делового поведения; • Кодекс поведения контрагентов (Приложение 5 к Положению о закупках); • Положение о закупках (обновленный); • Политика в области закупок; • Положения и Регламенты вынесения вопросов на рассмотрение Центрального закупочного органа (ЦЗО) и закупочных комиссий филиалов; • Порядок проведения оценки предложений участников закупочных процедур. Внешние: • Федеральный закон от 18.07.2011 № 223-ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц»; • Федеральный закон от 26.07.2006 № 135-ФЗ «О защите конкуренции»; • Постановление Правительства Российской Федерации от 23.12.2024 № 1875 «О мерах по предоставлению национального режима при осуществлении закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд, закупок товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц» (вступило в силу с 01.01.2025).

Подход в области менеджмента

GRI 3-3, GRI 2-6

В 2024 году подход ПАО «Т Плюс» к управлению закупками и цепочкой поставок не изменился по сравнению с прошлым отчетным периодом. Департаменты, ответственные за закупки и логистику, планируют и организуют закупки, обеспечивают методологическое сопровождение закупочной деятельности. Другие подразделения Компании выступают заказчиками, формируют потребности в товарах и услугах, в том числе устанавливают бюджет, требования к закупаемому продукту, требования к участникам и критерии оценки.

В зависимости от предмета и (или) стоимости закупки поставщиков выбирают коллегиальные комиссии на различных уровнях на основе экспертизы, проводимой специально утверждаемыми экспертными группами.

Перед вынесением на голосование проводится предварительный анализ заявок, чтобы исключить конфликт интересов, а также убедиться в соответствии закупочной процедуры локальным и государственным нормативным актам.

Для управления рисками, связанными с работой поставщиков, ПАО «Т Плюс» контролирует поставку сырья основными поставщиками, проводит выездной контроль производства, а также придерживается стратегии ранней контрактации и перехода на многолетние контракты. Тем не менее в 2024 году Компания столкнулась со сложностями, связанными с превышением нормативных сроков доставки по железнодорожным путям, которые Дирекция успешно решала в рабочем порядке.

Структура управления вопросами цепочки поставок



Произошли изменения в структуре управления закупками и цепочкой поставок ПАО «Т Плюс»: в подчинении Директора по закупкам и логистике был создан Департамент крупных закупок ИТ оборудования и ПО.



ПАО «Т Плюс» использует единую систему регулирования закупок, предусматривающую ряд обязательных процедур при выборе контрагентов, в том числе на основе **Положения о закупках** и **Политики в области закупок**. В связи с изменениями законодательства¹ в области закупочной деятельности в Положение о закупках Компании и внутренние ЛНА внесены изменения о применении Национального режима в закупках². Так же ведутся доработки корпоративной ИТ системы в части автоматизации закупок для удовлетворения новым требованиям законодательства.

В Компании действует **Кодекс поведения контрагентов** (Приложение 5 к Положению о закупках), принципы которого применяются ко всем контрагентам, их дочерним предприятиям и субподрядчикам, желающим вести деловые отношения с Компанией, а также ко всем сотрудникам Компании.

Кодекс способствует снижению рисков как для Компании, так и для поставщиков и затрагивает следующие аспекты:

- безопасность и охрана труда;
- требования к найму сотрудников и условиям труда;
- честное ведение бизнеса, комплаенс и деловая этика;
- социальная ответственность;
- экологическая ответственность;
- антимонопольное регулирование и конкуренция.

Компания имеет право проводить проверку поставщиков, а также запрашивать от них подтверждения сертификации систем менеджмента качества в зависимости от предмета закупки или информацию о соблюдении требований кодекса, включая требования в области устойчивого развития. Компания оценивает и контролирует соблюдение Кодекса поведения контрагентов с помощью анкетирования, интервью, выездных проверок или аудитов.

ПАО «Т Плюс» первым среди компаний ТЭК запустило ESG-оценку поставщиков

Новым этапом совершенствования ответственной цепочки поставок ПАО «Т Плюс» стало внедрение инструмента ESG-аккредитации поставщиков, разработанного Дирекцией по закупкам и логистике совместно с Управлением устойчивого развития.

В рамках аккредитации контрагентам предлагается пройти анкетирование и предоставить необходимую информацию и подтверждающие документы на портале **Закупки Группы «Т Плюс»: устойчивая цепочка поставок.**

Всем поставщикам доступна единая анкета с гибким содержанием (от 21 до 31 вопроса). Количество и содержание вопросов зависят от

По результатам анкетирования поставщику присваивается соответствующая ESG-оценка.

Новый инструмент поможет Компании ранжировать и сравнивать поставщиков по степени соблюдения ими требований экологической и социальной ответственности, принципов прозрачности и этики. Его применение в закупочных процедурах будет рассматриваться исходя из норм

¹ Федеральный закон №318 от 08.08.2024 «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу отдельных положений законодательных актов Российской Федерации».

² В соответствии со ст.3.1-4 «Предоставление национального режима» Федерального закона №223 от 18.07.2011 (ред. от 08.08.2024) «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2025).

категории управляемых объектов негативного воздействия на окружающую среду и наличия практики нефинансовой отчетности контрагента. Вопросы касаются системы экологического менеджмента, выбросов парниковых газов, безопасности труда и охраны здоровья, корпоративной этики, риск-менеджмента, управления устойчивым развитием и прочих аспектов деятельности поставщиков. Критерии ESG-оценки соответствуют положениям, закрепленным в Кодексе поведения контрагентов ПАО «Т Плюс».

законодательства и запретов на ограничение конкуренции.

Кроме того, аккредитация поможет поставщикам оценить свое соответствие критериям устойчивого развития и интегрировать ESG-практики в свою деятельность.

При выявлении каких-либо нарушений в проведении закупочной процедуры со стороны ПАО «Т Плюс» любой контрагент может анонимно сообщить об этом на Горячую линию или открыто – на линию Генерального директора Компании. Каждый поступивший вопрос подробно рассматривается, при подтверждении факта нарушения принимаются меры для предотвращения подобных ситуаций в будущем.

❖ Подробнее ознакомиться с информацией о работе Горячей линии можно в разделе «Этичное ведение бизнеса».

Компания обучает своих сотрудников (внутренних заказчиков и блок закупок) основным принципам и особенностям ведения закупочной деятельности. Это позволяет повысить качество требований к участникам закупок и закупаемой продукции, предъявляемым при проведении закупочных процедур. В 2024 году было проведено несколько внутренних обучающих вебинаров для сотрудников Компании, в частности, по предотвращению нарушений при работе закупочных комиссий, по совершенствованию работы в корпоративной информационной системе закупок, по работе с закупочными площадками и другие.

Проекты экосистемы		Закупочный процесс
Развитие функциональности единого справочника материалов		Управление нормативно-справочной информацией
Вовлечение запасов Data Science Автоматизация маркетинга и ESG-оценка поставщиков		Формирование потребности и планирование закупок
Внедрение роботизированных решений		Сбор ценовой информации, анализ данных о поставщиках и формирование отчетности
Автоматизация публикации информации в ЕИС		Подготовка и проведение закупочной процедуры
	Автоматизация закупок	Договорная работа (претензионная работа)
Цифровой транспорт		Управление транспортом
Автоматизация управления запасами Партионный учет		Управление складскими запасами
Процессная аналитика		Сквозная аналитика (отчетность внешняя и внутренняя)

В рамках автоматизации и цифровизации процессов продолжается внедрение экосистемы «Закупки и логистика», развитие которой является одним из ключевых инструментов повышения эффективности бизнеса ПАО «Т Плюс». Цифровизация способствует совершенствованию бизнес-процессов Компании, повышению прозрачности процедур и скорости их выполнения.

В 2024 году Компания продолжила реализацию следующих проектов экосистемы:

Личный кабинет поставщика

В 2023 году Компания проводила внедрение автоматизированной системы маркетинга – личного кабинета поставщика с функционалом запроса ТКП для расчета НМЦ и ESG-аккредитации поставщиков. В 2024 году проект проходил стадию опытно-промышленной эксплуатации.

Роботизация

ПАО «Т Плюс» внедряет отечественную систему программной роботизации для повышения эффективности бизнес-процессов. В частности, робот по сбору данных из ЕИС в сфере закупок на базе платформы КИС «Т+ Роботизация» позволяет проводить текущий анализ рыночных цен и дальнейшее прогнозирование их изменения. В 2024 году было разработано несколько роботов, которые прошли опытную эксплуатацию и были приняты в работу на постоянной основе.

В рамках устойчивого развития и повышения прозрачности закупочной деятельности компания продолжает внедрение роботизированных решений. Уже сегодня программные роботы используются для автоматизированного сбора ценовой информации, анализа данных о поставщиках и формирования отчетности. В перспективе планируется расширение применения роботизации для замещения ручного труда в рутинных процессах, что позволит минимизировать человеческий

фактор, повысить точность операций и обеспечить более устойчивую и контролируемую цепочку поставок. Такие инициативы способствуют снижению операционных рисков и укреплению доверия заинтересованных сторон.

Технологии, которые применяет Группа «Т Плюс», созданы отечественными компаниями. Это полностью импортозамещенное программное обеспечение, гарантирующее технологический суверенитет разрабатываемых решений.

Автоматизация закупок

Информационная система позволяет выстроить полный цикл закупки: от планирования потребности и оценки участников до публикации результатов закупки и договоров в ЕИС, а также создает единое цифровое пространство для всех филиалов Компании. В 2024 году продолжилось развитие ранее реализованного функционала в связи с изменением законодательства.

Особенность системы заключается в возможности экспертизы и предварительного контроля, что позволяет добиваться конкурентной стоимости каждой закупки. Еще один важный результат – минимизация трудозатрат на рутинные операции за счет интеграции с электронными торговыми площадками и ЕИС. Это позволило Компании не наращивать численность персонала при усложнении применимого законодательства.

Автоматизация позволяет также задействовать систему внутреннего контроля при организации закупочных процедур. До старта закупок сметы проходят систему предварительного контроля, что позволяет снизить риски Компании, связанные с недобросовестностью контрагентов.

Автоматизация публикации в ЕИС

Интеграция корпоративной информационной системы и ЕИС обеспечивает передачу между системами данных о договорах и их исполнении. Существующий функционал развивается с учетом изменений действующего законодательства и запросов пользователей. В 2024 году продолжилось развитие ранее реализованного функционала в связи с изменением законодательства.

Цифровой транспорт: автоматизированная система управления транспортом

В 2024 году Пилотный проект по автоматизации управления автотранспортом, реализованный ранее в Самарском филиале, перешел на стадию промышленной эксплуатации.

Автоматизированная система управления транспортом обеспечивает:

- построение маршрутов и GPS-мониторинг;
- планирование расходов на транспорт;
- создание заявок на транспорт;
- автоматический подбор транспорта;
- получение информации о стоимости каждой заявки;
- автоматическое согласование и передачу заявок перевозчику;
- управленческую отчетность и статистику использования.

Система обеспечивает интеграции с внешними системами и единое информационное пространство с перевозчиками, а также позволяет формировать финансовый результат в разрезе любого объекта затрат – транспортных средств, подразделений и др.

Таким образом, автоматизированная система управления транспортом позволяет повысить прозрачность использования транспортных средств, качество обслуживания и управляемость процессов.

Единый справочник материалов

В 2024 году ПАО «Т Плюс» вывело на стадию промышленной эксплуатации Единый справочник материалов (ЕСМ), а также была добавлена возможность приоритизации и фильтрации для исполнения Национального режима в закупках с января 2025 года.

Партионный учет

В 2024 продолжилась опытно-промышленная эксплуатация проекта на двух пилотах: на центральных складах Свердловского (Ново-Свердловская ТЭЦ) и Нижегородского (Сормовская ТЭЦ) филиалов. Это позволило полностью контролировать исходящий и входящий, а также внутрискладские товаропотоки.

Автоматизация управления запасами

Проект направлен на формирование сводной аналитической отчетности по запасам материальных ценностей в филиалах Компании и эффективное вовлечение материальных ценностей в производство с учетом их местоположения.

Система позволяет формировать аналитику для принятия оперативных управленческих решений и вовлекать в производство материалы, находящиеся на складах в трех региональных зонах, с учетом оптимальной транспортной логистики. В 2024 году происходило развитие ранее реализованного функционала в связи с расширением функциональных возможностей.

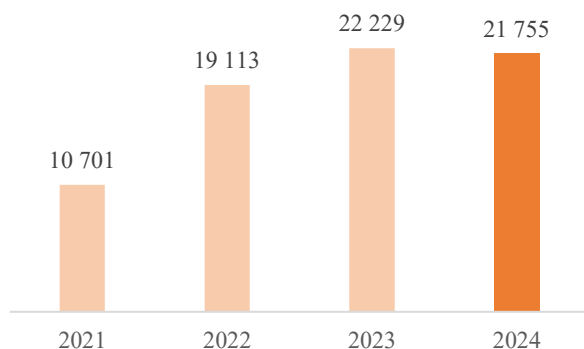
Закупки у местных поставщиков и МСП

GRI 204-1

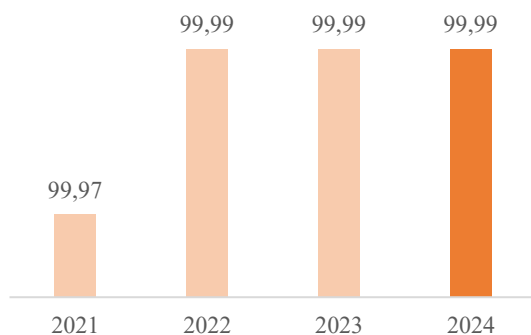
В 2024 году большая часть закупок Группа «Т Плюс» – 99,99% в общем объеме закупок Группы – была совершена у местных поставщиков¹. Основным объемом закупок составляют оборудование и материалы.

Доля субъектов малого и среднего предпринимательства в общем объеме закупок за отчетный период составила 69,21%, что существенно превышает установленную Правительством Российской Федерации квоту в 20%.

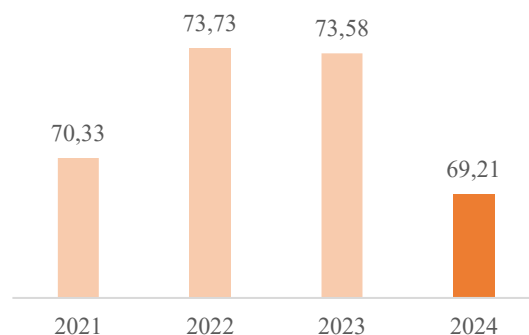
Общее количество поставщиков и подрядчиков Группы «Т Плюс», ед.



Доля закупок у местных поставщиков в общем объеме закупок Группы «Т Плюс», %



Доля субъектов МСП в совокупном годовом объеме заключенных договоров Группы «Т Плюс»², %



¹ Под местными поставщиками понимаются компании, зарегистрированные и ведущие свою деятельность на территории Российской Федерации.

² Доля субъектов МСП рассчитана в соответствии с методикой постановления Правительства Российской Федерации от 11.12.2014 № 1352.

Взаимодействие с клиентами

Существенные темы	Национальные цели развития Российской Федерации
• Устойчивая цепочка поставок • Взаимодействие с клиентами и качество услуг	
Результаты 2024 года	Цели ESG-стратегии
❖ Около 7 млн – количество домохозяйств, получающих от Компании платежные документы. ❖ Около 188 тыс. – количество юридических лиц, имеющих с Компанией договор ресурсоснабжения.	• Внедрение ESG-практик в цепочке поставок
ЦУР ООН	Ключевые документы Группы «Т Плюс»
	Корпоративные: • Регламент управления изменениями в клиентском сервисе (новый); • Алгоритм по заключению договора с юридическими лицами (новый); • Стандарт качества обслуживания клиентов; • Единый подход к процессу обслуживания клиентов в голосовом канале; • Единый комплекс норм, правил и требований к информационному взаимодействию с клиентами.

Способы и механизмы взаимодействия

GRI 2-29, GRI 3-3

Подход Группы «Т Плюс» к взаимодействию с клиентами можно охарактеризовать как клиентоориентированный и цифровизированный, с акцентом на стабильность и доверие в условиях регулируемого рынка.

Компания создает культуру взаимодействия с клиентами как систему долгосрочного сервиса, сочетающую надежность, интуитивно понятные цифровые решения и гибкость взаимодействия.

Компания стремится сделать свои услуги доступными для каждого клиента, где бы он ни находился, и уделяет особое внимание удобству и простоте взаимодействия, предлагая разнообразные способы связи и обслуживания. Главная цель – создать комфортные условия и сэкономить время клиентов за счет развитой сети офисов и современных цифровых решений. В Компании действует развитая сеть офисов продаж и обслуживания, а также представлены различные онлайн-каналы: личный кабинет клиента, мобильное приложение, сайт, чат-бот, контактный центр и «умные офисы» в малых населённых пунктах.

Терминалы самообслуживания

В 2024 году был реализован пилотный проект по внедрению терминалов самообслуживания, который показал свою эффективность. По результатам пилота принято решение о масштабировании проекта в 2025 году.

В 2024 году Группа продолжила работать над улучшением показателей клиентской удовлетворенности, повышением качества обслуживания, переводом клиентов на дистанционные каналы взаимодействия, автоматизацией проверок качества обслуживания и внедрением системы речевой аналитики.



повышение эффективности действующих каналов взаимодействия с клиентами;



поддержка и развитие омниканальности;



углубленная аналитика данных;



автоматизация клиентского сервиса;



перевод основного клиентопотока на дистанционные сервисы;



отказ от бумажных носителей:

- заключение договоров и прием документов онлайн – теперь договор печатается только по требованию клиента;
- переход на электронные квитанции;
- прием обращений и показаний приборов онлайн;
- отправка чеков оплаты на электронную почту;
- приоритетное уведомление клиентов через электронные сервисы (мессенджеры, электронная почта, СМС, автообзвоны, пуш-сообщения в мобильном приложении).



В 2024 году для стандартизации процессов обслуживания и повышения качества сервиса в Сбытовых активах:

- разработан и утвержден **Регламент управления изменениями в клиентском сервисе**;
- разработан и утвержден **Алгоритм по заключению договора с юридическими лицами**;
- внедрено 197 шаблонов для формирования ответов на обращения клиентов, что позволило сократить время на подготовку ответов на 30%, а также обеспечило соблюдение единых стандартов коммуникаций.

Цели взаимодействия

Основные цели по взаимодействию с клиентами в 2024 году:



укрепление клиентской лояльности,
в том числе сбор и анализ обратной связи от клиентов для улучшения сервисов;



развитие цифровой зрелости клиентов:

перевод взаимодействия с клиентами в онлайн, обучение клиентов цифровому самообслуживанию, в том числе через инструкции, чат-боты и консультации;



сокращение количества обращений, промаркированных как «критичная жалоба»
(снижение на 43% по сравнению с 2023 годом);



развитие цифровых каналов взаимодействия с клиентом:

- расширили функционал личного кабинета и когнитивного агента: формирование справок и документов в онлайн-режиме, информирование ЮЛ о плановых и фактических работах на тепловых сетях;
- реализовали функционал личного кабинета интеллектуального прибора учета электроэнергии (ИСУ);
- на базе Личного кабинета клиента запустили площадку для партнерских программ («подарки» за совершенные операции в личном кабинете, страхование жилья, пожертвование на посадку деревьев);
- большая часть взаимодействия с клиентами происходит в цифровом виде. 70% оплат принято через цифровые сервисы (↑4% к 2023 году), 99% показаний приборов учета принято через цифровые сервисы.

Каналы взаимодействия

Компания взаимодействует с клиентами лично и дистанционным способом. За очное обслуживание отвечают квалифицированные сотрудники в офисах компаний Группы, при этом участники Великой Отечественной войны, инвалиды I и II групп, родители с детьми до трех лет и социальные работники обслуживаются в приоритетном порядке. Дистанционно с Компанией можно связаться по телефону, через личный кабинет клиента на сайте и в мобильном приложении «ЭнергосбыТ+», электронную почту, в чат-боте в «Телеграм», «Вайбере» и «ВКонтакте». Это позволяет клиенту получить большинство услуг, не выходя из дома.

Внутренняя планировка центров обслуживания удобна для посетителей, офисы оснащены современной техникой, адаптированы для визитов маломобильных граждан.

В 2024 году Компания продолжила развивать свои аккаунты в социальных медиа «ВКонтакте», «Одноклассники» и «Телеграм» как инструмент общения с клиентами и сотрудниками.

«ВКонтакте»	«Телеграм»	«Одноклассники»
46 сообществ		
>113 тыс. подписчиков суммарно		
4,1 тыс. постов опубликовано в 2024 году		
>38,8 тыс. обращений отработано в 2024 году		

Основные темы обращений:

- отключение горячего водоснабжения во время испытаний теплосетей;
- качество отопления и горячего водоснабжения во время отопительного сезона;
- начисления;
- благоустройство;
- способы оплаты и передачи показаний;
- подача заявлений, обращения в офис, связь со специалистами.

#СериалТПлюс

В рамках проекта создаются и публикуются видеоролики об энергетике и энергетиках, о работе ТЭЦ и их сотрудников. В 2023 году снято 30 роликов.

Видео публикуются в группе «ВКонтакте» и Телеграм-канале Компании. Всего в 2024 году было опубликовано 17 роликов.

136 тыс. просмотров видео за 2024 год

17 роликов опубликовано в 2024 году

Взаимодействие с клиентами в Сбытовых активах

Основные направления работы по взаимодействию с клиентами в отчетном периоде:



упрощение оплаты с помощью внедрения системы быстрых платежей (СБП);



увеличение количества клиентов, получающих электронную квитанцию;



повышение удовлетворенности клиентов качеством ответов на обращения;



расширение функциональности дистанционных сервисов;



повышение удовлетворенности клиентов качеством очного и дистанционного обслуживания.

Основное направление развития розничной сети – релокация и объединение неэффективных объектов, что позволяет увеличить пропускную способность клиентопотока в розничной сети, частично оптимизировать штат и улучшать условия труда сотрудников.

В 2024 году продолжалось развитие личного кабинета клиента с фокусом на повышение стабильности и расширение функционала сервиса.

Клиентам Компании были доступны все существующие каналы обслуживания, появилась возможность передавать показания и оплачивать услуги с помощью голосового сервиса «Алиса» от «Яндекса».

Зеленая энергия

Компания укрепляет позиции лидера в сфере возобновляемой энергетики, активно продвигая концепцию экологичного энергопотребления среди клиентов. Мы предлагаем решения, основанные на чистых источниках энергии, формируя устойчивое будущее и обеспечивая доступность альтернативных ресурсов каждому клиенту. Это способствует расширению рынка и привлечению партнеров, ориентированных на устойчивое развитие.

В 2024 году Компания присоединилась к Национальной системе сертификации электрической энергии. Это позволило Компании приобретать у генераторов ВИЭ сертификаты происхождения, а ее клиентам – физическим и юридическим лицам – законно пользоваться всеми преимуществами потребления возобновляемой и низкоуглеродной энергии и юридически достоверно подтверждать факт ее потребления.

В 2024 году велась персональная работа с крупными клиентами юридическими лицам для подтверждения необходимого объема поставки зеленой энергии или «озеленения» приобретенной.

Также велась работа с малым и средним бизнесом – проведение семинаров и переговоров, описание продукта на сайте Компании.

Итого в 2024 году было реализовано 40 млн кВт • ч зеленой энергии юридическим лицам.

Для клиентов физических лиц разработаны подробные материалы о зеленой энергии и экологичном образе жизни. В июле 2024 года Компания первой в России погасила зелёные сертификаты клиентам – физическим лицам. В августе запущен в пилотном режиме новый сервис покупки зеленой электроэнергии, «Зелёная энергия» в личном кабинете для физических лиц в Оренбургской области, чтобы каждый пользователь мог внести свой вклад в сохранение планеты.

Через личный кабинет клиента Оренбургского филиала продано 52 562 кВт • ч зеленой энергии 170 физическим лицам, по которым имеются персональные данные (паспорт, СНИЛС).

На 2025 год запланировано развитие дополнительных каналов продаж продукта и упрощение процедур озеленения для физических лиц (работа с персональными данными).

Результаты развития онлайн-сервисов:

59,4% клиентов – физических лиц и **72,0%** клиентов – юридических лиц пользуются личным кабинетом клиента

28% клиентов – физических лиц получают электронные квитанции

Повышение лояльности клиентов

ПАО «Т Плюс» дорожит своими клиентами и стремится улучшить их опыт, в том числе с помощью разнообразных акций и информационных кампаний.



«Т Плюс – родному городу»

41 мероприятие

Более 9 тыс. участников

Праздники для детей и взрослых на различных городских площадках: в парках, торговых центрах и дворах проходили во всех регионах присутствия компании.

Пока детям в игровой форме рассказывали о правилах энергобезопасности и бережного отношения к природе, родители могли получить консультацию специалистов Сбытовых активов.



«Т Плюс – жителям»

4,1 тыс. постов

>38,8 тыс. обращений отработано

В рамках информационной кампании в социальных сетях «ВКонтакте», «Одноклассники» и «Телеграм» публиковались разъясняющие посты и ответы на вопросы клиентов о начислениях, качестве услуги отключения тепла и водоснабжения.

Компания непрерывно осуществляет мониторинг обращения клиентов, в том числе через Центры управления регионами. В 2024 году отработано более 38,8 тыс. обращений, на 55% больше, чем в 2023 году. Рост числа обращений связан с популяризацией каналов коммуникации.



Поздравительные акции для клиентов

54 мероприятия

Группа «Т Плюс» организует поздравительные акции для клиентов, приуроченные к федеральным праздникам: День Победы, День народного единства, День России, День защитника Отечества, Международный женский день, День защиты детей, День знаний.

Сбытовые активы организуют для клиентов различные акции, которые стимулируют их активнее пользоваться онлайн-сервисами. Создание личного кабинета и переход на электронные квитанции позволил улучшить, в том числе, платежную дисциплину посредством постоянного контакта с потребителем и исключением физической потери квитанции.

Система быстрых платежей

PR-кампания проводится в 6 филиалах.

Вышло 87 публикаций в СМИ и социальных сетях.

Дни клиента

Проведено 56 мероприятий в офисах продаж и обслуживания клиентов Сбытовых активов. 98 публикаций в СМИ и соцсетях.

«Азбука онлайн»

Масштабная межрегиональная кампания по обучению людей старшего возраста использованию онлайн-сервисов.

Проведено 43 образовательных мероприятия для клиентов пожилого возраста. 161 публикация в СМИ и соцсетях.

Акция «Лучшая жилищная организация»

Проводилась во Владимирском, Саратовском и Оренбургском филиалах.

Приняли участие около 40 организаций, выпущено 33 публикации в соцсетях и СМИ.

Акция «Кешбэк за оплату коммунальных услуг через СБП»

Акция научилась ещё в 2023-м году, продолжалась до 31 мая 2024 года.

В 2024 году в ней приняли участие более 430 тыс. человек

Информационная кампания «Внимание, мошенники!»

Направлена на информирование клиентов о мошеннических действиях

Выпущено более 70 материалов в СМИ и соцсетях.

Информационная кампания «Безопасность в онлайн-среде»

Акция направлена на повышение информированности клиентов о принципах кибербезопасности и защиты персональных данных

Выпущено более 90 материалов в СМИ и соцсетях.

В 2024 году продолжилось проведение отдельных акций, направленных на повышение платежной дисциплины

Акция «Весна - тают пени!» (ранее проводилась под названием «Весеннее обновление»)

Около 320 тыс. участников.

Более 250 публикаций в СМИ и социальных сетях

Акция «Оплати вперед»

Акция направлена на сбор авансовых платежей за отопление. Проводилась в Оренбургском филиале, в ней приняли участие 4 726 клиентов. 58 публикаций в СМИ.

«В Новый год – без долгов!» для физических лиц

Более 300 тыс. участников.

«В Новый год – без долгов!» для юридических лиц

Порядка 23 тыс. участников

79 публикаций в СМИ и социальных сетях

Компания продолжает традиционные PR-кампании по прохождению ремонтной кампании и подготовке к осенне-зимнему периоду, начислениям в морозы, годовой корректировке.

Жители регионов присутствия могут задать Компании вопросы о качестве тепло- и водоснабжения, тарифном регулировании, проведении ремонтных работ, благоустройстве и т. д. Каждое обращение регистрируется, а при подтверждении информации о каком-либо нарушении принимаются меры для его устранения, и заявителю направляется отчет.

Среднее время
реагирования на обращения
на каналы Контакт-центра
составляет **менее трех дней**.

Отопительный сезон 2023-2024

Системный подход ПАО «Т Плюс» к отопительному сезону позволяет комплексно решать задачи обеспечения надежного теплоснабжения и минимизировать риски в отопительный период.

1. Заблаговременное информирование клиентов:

ПАО «Т Плюс» заранее рассылает клиентам рекомендации по подготовке к отопительному сезону, разработанные в соответствии с актуальными нормативными требованиями.

2. Согласованное планирование работ:

Совместно с органами местного самоуправления Компания разрабатывает и утверждает:

- Единый график подготовительных мероприятий;
- Перечень объектов жилого фонда и бюджетных учреждений;
- Сроки выполнения работ в межотопительный период.

3. Контроль исполнения

По итогам сезона 2023–2024 годов представители Компании провели комплексную проверку выполнения подготовительных мероприятий на более чем 103 тыс. объектах теплоснабжения ПАО «Т Плюс», проверив:

- Качество выполненных работ;
- Соблюдение утвержденных нормативов;
- Готовность инфраструктуры к эксплуатации.

63 680 шт. (63 609 в 2023 году)

объектов жилого фонда

11 775 шт. (11 476 в 2023 году)

социальных объекта (бюджетных учреждений всех уровней: муниципальных, региональных, федеральных)

28 171 шт. (21 331 в 2023 году)

прочих объектов

4. Реагирование на нарушения

При выявлении недостатков на объектах управляющих компаний:

- Организуется взаимодействие с муниципальными комиссиями по подготовке к отопительному периоду и уполномоченными надзорными органами (прокуратурой, государственными жилищными инспекциями, технадзором);
- Направляются уведомления в надзорные органы.

5. Работа с населением

Компания регулярно проводит информационные кампании, разъясняя жителям:

- Их права в вопросах теплоснабжения;
- Порядок контроля за работой УК;
- Важность своевременной подготовки к отопительному сезону.

Удовлетворенность клиентов и обратная связь

Группа «Т Плюс» как надежный партнер выстраивает долгосрочные и доверительные отношения с клиентами. В этих целях с 2020 года в Сбытовых активах проводится ежегодная оценка качества обслуживания клиентов.

Мониторинг удовлетворенности клиентов качеством взаимодействия со Сбытовыми активами Группы проводится ежемесячно по основным каналам взаимодействия с клиентами:

- контактный центр;
- офисы обслуживания;
- личный кабинет клиента;
- мобильное приложение;
- чат-бот;
- электронная почта.

По результатам мониторинга в 2024 году Метрика CSI (международная метрика удовлетворенности клиентов) в каналах взаимодействия Сбытовых активов составила:

- 95% в контактном центре (94% в 2023 году);
- 95% в офисах обслуживания (92% в 2023 году);
- 95% в чат-боте (92% в 2023 году);
- 73% по отработке обращений в личном кабинете и по электронной почте (64% в 2023 году).

Для контроля за качеством процессов и соблюдением стандартов обслуживания Компания проводит ежегодные проверки отделений с помощью метода «Тайный покупатель», анализирует претензионные обращения и проводит регулярный аудит кросс-функциональных процессов.

Проверка соблюдения стандартов обслуживания в сети отделений методом «Тайный покупатель» за 2024 год составила 93% (на 2% выше по сравнению с 2023 годом).

По результатам изучения клиентского опыта и контроля качества процессов:

- вносятся изменения в процессы обслуживания клиентов;
- сотрудники проходят обучение, а также дообучение по выявленным недочетам в работе;
- инициируются изменения процессов, прямо или косвенно влияющих на качество клиентского опыта.

Сообщить о противоправных действиях, нарушениях внутренних политик и процедур, злоупотреблениях служебным положением, превышении полномочий или о том, что какие-либо должностные лица Компании могут нанести ущерб ее репутации, можно по бесплатному телефону 8 (800) 700-06-06 или через специальный сервис для приема сообщений [на сайте «Т Плюс»](#).

Внедрение речевой аналитики

Система речевой аналитики была успешно внедрена нашей организацией в 2022 году. За прошедший период накоплен значительный опыт её эксплуатации, позволивший значительно повысить эффективность взаимодействия с клиентами и оптимизировать рабочие процессы.

Основные направления деятельности в рамках внедрения системы:

- Регулярный мониторинг качества обслуживания клиентов путем анализа записей телефонных разговоров операторов контакт-центра.
- Оценка уровня компетенций сотрудников, выявление областей для улучшения профессиональных навыков.
- Автоматическое распознавание ключевых проблемных зон и предложение мер по оптимизации рабочих процессов.
- Создание инструментов поддержки принятия решений руководством на основании объективных данных о качестве коммуникаций.

Практические результаты:

Использование системы позволило сократить количество повторных обращений клиентов, уменьшить среднее время обработки запросов и увеличить удовлетворенность клиентов качеством предоставляемых услуг.

Таким образом, внедрение системы речевой аналитики стало важным этапом развития организации, способствующим повышению эффективности бизнес-процессов и улучшению клиентского сервиса.

❖ Подробнее ознакомиться с информацией о внедрении системы речевой аналитики можно в разделе «Цифровизация и технологический суверенитет».



При обработке персональных данных Компания руководствуется положениями Политики в отношении обработки персональных данных в ПАО «Т Плюс», гарантирует конфиденциальность предоставляемой клиентами информации и использует ее для проверки поступивших жалоб и исполнения функций по заключенным договорам.

Цифровизация и технологический суверенитет

Существенные темы	Национальные цели развития Российской Федерации
Цифровизация и технологический суверенитет	• Комфортная и безопасная среда для жизни • Устойчивая и динамичная экономика • Технологическое лидерство • Цифровая трансформация государственного и муниципального управления, экономики и социальной сферы
Результаты 2024 года	Цели ESG-стратегии
❖ 727 млн руб. – бюджет на проекты цифровизации. ❖ 6 программ включены в Реестр российского программного обеспечения. ❖ на 10 программ для ЭВМ получены новые патенты в Роспатенте, общее количество достигло 20. ❖ 88 завершённых и инициированных проектов в 2024 году, из них: ❖ 50 проектов по автоматизации. ❖ 3 проекта ПАО «Т Плюс» на Правительственной комиссии по импортозамещению во второй волне получили статус «Особо значимый проект», общее количество проектов составило 7.	• Ответственные практики корпоративного управления • Взаимодействие с заинтересованными сторонами и прозрачность
ЦУР ООН	Ключевые документы Группы «Т Плюс»
   	Корпоративные: • Стратегия развития ИТ до 2030 года (обновленный); • Методика риск-ориентированного планирования инвестиций (новый); • Программа импортозамещения до 2030 года (новый); • Программа цифровизации и автоматизации до 2030 года (обновленный). Внешние: • Международный стандарт ISO 27001; • Международный стандарт ISO 9001.

Подход в области менеджмента

Группа «Т Плюс» одна из первых в ТЭК начала цифровую трансформацию всех бизнес-направлений. Группа является одним из лидеров российского рынка технологий для цифровизации промышленности с использованием интернета вещей, машинного обучения и искусственного интеллекта и перспективным партнером в области цифровой трансформации. Группа участвует в реализации стратегии по достижению технологического суверенитета России как в качестве потребителя, формирующего отраслевой запрос, так и в качестве поставщика цифровых решений.

Программа цифровой трансформации Группы охватывает все направления бизнеса. Ответственность за принятие управленческих решений по вопросам цифровой трансформации возложена на Генерального директора ПАО «Т Плюс» и Директора по информационным технологиям. За контроль, проектирование и реализацию цифровых проектов отвечает дочерняя организация – Сервисные активы (ИТ), в задачи которой входят:

- обеспечение подразделений Группы «Т Плюс» автоматизированными системами и решениями, позволяющими качественно ускорить и упростить внутренние процессы;
- разработка и коммерциализация технологических решений для схожих по функционалу компаний из различных секторов.

Сервисные активы (ИТ) являются основным исполнительным органом и главным ресурсным центром реализации проектов цифровой трансформации. Функциональные подразделения Компании отвечают за реализацию проектов по цифровизации и автоматизации, создание цифровых продуктов и ИТ-решений, а также их дальнейшее развитие и сопровождение.



В 2024 году Сервисными активами (ИТ) был успешно пройден **внешний и внутренний инспекционный аудит системы менеджмента качества на соответствие требованиям международного стандарта ISO 9001:2015.**

Внедренная в 2020 году система менеджмента качества позволяет Компании реализовать принципы непрерывного улучшения, на данный момент превосходя некоторые пункты требований стандарта, в том числе в части используемых инструментов для повышения удовлетворённости потребителей и поддержания высокого уровня качества оказываемых услуг.

Цифровизация Группы «Т Плюс»

Процесс цифровой трансформации Группы «Т Плюс» формализован в виде портфеля цифровых проектов и позволяет:

- создавать условия для повышения эффективности бизнес-процессов и каждого сотрудника;
- обеспечивать высокий уровень надежности работы оборудования;
- снижать производственные расходы;
- сокращать операционные затраты и технологические потери;
- оптимизировать собственное энергопотребление.

Реализацию проектов цифровой трансформации обеспечивает Управление проектной деятельностью, которое является частью Центра стратегии и развития ИТ. В рамках управления действуют Группа по автоматизации и Группа по цифровизации. В зоне ответственности Центра стратегии и развития ИТ находится также управление процессами развития и проектной деятельности. Центры компетенций и профильные подразделения Сервисных активов (ИТ) являются ключевыми участниками проектных команд.

В Группе разработана и утверждена обновленная Стратегия развития ИТ до 2030 года.



В 2024 году была проведена работа по актуализации **Стратегии развития ИТ до 2030 года**, включая:

- формирование программы по импортозамещению;

	• актуализацию программ по цифровизации и автоматизации. Рассмотрение и утверждение подготовленных материалов Советом директоров запланировано на 2025 год.
--	--

	В 2024 году были разработаны новые документы: Методика риск-ориентированного планирования инвестиций. Методика была применена при планировании инвестиционного плана ИТ на 2025-2027 гг., ее внедрение и автоматизация запланированы на 2025-2026 гг. Программа импортозамещения до 2030 года Программа цифровизации и автоматизации до 2030 года
---	--

Проекты цифровизации Группы «Т Плюс»

Ключевым итогом цифровой трансформации в отчётном периоде стала реализация 88 проектов по цифровизации и автоматизации, включая внедрение систем на основе искусственного интеллекта. Бюджет на проекты цифровизации в 2024 году составил 727 млн руб.

Ключевыми проектами в 2024 году были:

- ❖ Ценовая предиктивная аналитика товарно-материальных ценностей (ТМЦ) с использованием Data Science;
- ❖ «Электронная паспортизация» (ЭлПас);
- ❖ «Цифровая станция» (Инженерные модели и АСТЭП);
- ❖ Система управления производственными данными (СУПД);
- ❖ Автоматизированная система управления теплоснабжением (АСУТ);
- ❖ Автоматизированная система диспетчерского контроля и управления тепловыми сетями (SCADA) на тепловом узле г. Первоуральск.

В 2024 году завершены пилотные проекты по внедрению продуктов цифровой трансформации:

- ❖ АС СУПД (на базе ПО СУПД. Генерация, ПО СУПД. Тепловые сети);
- ❖ АСУТ в части модуля Диспетчеризация ТС;
- ❖ АС предиктивного анализа и диагностики (на базе ПО «Модуль прогностики»);
- ❖ АС Инженерные модели и АСТЭП (Цифровой двойник).

Продукты были переданы на техническую поддержку и сопровождение.

В 2024 году запущены новые проекты и разработаны новые продукты:

- ❖ корпоративная платформа роботизации и искусственного интеллекта;
- ❖ организация тестовой лаборатории;
- ❖ обновленный портал для подключения новостроек к системе теплоснабжения;
- ❖ применение ИИ в работе службы поддержки пользователей;
- ❖ инструмент для повышения эффективности реконструкции тепловых сетей;
- ❖ автоматизация документооборота поставок ТМЦ.

Также запланирован ряд мероприятий по развитию и тиражированию уже завершенных проектов.

«Цифровая станция» (Цифровой двойник) и Инженерные модели

Цифровой двойник включает две системы – АС ИМ (инженерные модели) и АС ТЭП (технико-экономические показатели) – в виде серверной централизованной реализации, а также отдельные локальные экземпляры имитационных моделей для обеспечения тренировочных функций для оперативного персонала станций и в составе образовательных программ Центра компетенций АСУ ТП на базе Свердловского филиала.

АС ИМ является специализированным приложением, предназначенным для обеспечения динамического моделирования режимов работы объекта энергетики и расчета необходимых физических, математических и технологических параметров для решения оптимизационных задач по актуализации состояния и характеристик технологического оборудования.

Решение позволяет создавать гибридные модели основного технологического оборудования предприятий генерации, моделировать процессы и конфигурации физических параметров. Программное обеспечение контролирует производственный процесс с учётом различных входящих изменяющихся параметров, выявляет отклонения от идеальной модели и формирует рекомендации по режимам работы оборудования для повышения производительности.

Внедрение проекта способствует снижению расхода топлива до 1,1%.

Автоматизированная система управления теплоснабжением (АСУТ) в части модуля «Диспетчеризация тепловых сетей»

Система предназначена для:

- консолидации разнообразной диспетчерской информации в едином интерфейсе, ориентированном, в первую очередь, на специалистов производственно-диспетчерских служб;
- предоставления информации в удобной для анализа и принятия диспетчерских решений форме;
- облегчения и автоматизации регистрации событий в системе и рутинных операций по ведению реестров событий;
- формирования отчетов о диспетчерской деятельности на основе журнала событий, агрегированных данных, а также данных, получаемых из смежных систем;
- обеспечения информационной связи смежных и функционально связанных с ним подразделений эксплуатации тепловых сетей.

Электронная паспортизация (ЭлПас)

Электронная паспортизация – это автоматизация операционной деятельности и паспортизации оборудования объектов энергетики с целью повышения эффективности процессов. ПО применимо во всех отраслях, где есть оперативные журналы, паспорта и показатели оборудования, станции, процессы контроля водно-химических режимов, учет опасных производственных объектов. Система позволяет получить доступ к паспортам оборудования в любое время и в любом месте, переводит работу в цифровой формат, сокращает время на принятие управленческих решений и контроль статуса оборудования. Решение введено в промышленную эксплуатацию во всех 14 филиалах Компании на объектах генерации и тепловых сетей.

Эффекты проекта

- Повышение скорости получения аналитики и данных, а также принятия управленческих решений.
- Повышение прозрачности и достоверности информации.
- Унификация бизнес-процессов.
- Отказ от бумажного документооборота.
- Сокращение трудозатрат за счёт исключения дублирования действий по вводу данных в разных корпоративных системах.

Мобильные инспекции и мониторинг (МИиМ)

Система МИиМ автоматизирует процесс обходов и осмотров оборудования, а также сбора данных и контроля параметров технического состояния оборудования. Это комплексная программно-аппаратная платформа с возможностью использования мобильных устройств и универсальных измерительных приборов, средств интеграции собранных данных с другими информационными системами предприятия для дальнейшей оценки технического состояния и планирования мероприятий ТОиР. Решение введено в промышленную эксплуатацию во всех 14 филиалах Компании на объектах генерации и тепловых сетей, охватывая более 100 производственных объектов.

Эффекты проекта

- Повышение качества выполнения обходов/осмотров оборудования.
- Повышение качества планирования.
- Снижение трудоемкости проведения осмотров и передачи результатов для последующей обработки и анализа.

Мониторинг повреждений тепловых сетей (МПТС)

Система формирует ремонтную программу, программу гидравлических испытаний и оценивает статус выполнения работ, анализирует собранные данные и учитывает статистику повреждаемости, отслеживает дефекты и отключения в режиме реального времени на картах GIS.

Система МПТС предлагает следующие возможности:

- мониторинг и анализ повреждаемости тепловых сетей;
- планирование ремонтов и установка задач по устранению дефектов;
- активирование повреждений и ведение истории ремонтов;
- фиксация ограничений подачи ресурсов и взаимодействие с клиентами;
- формирование приоритетных ремонтных программ;
- отображение статуса и информации на карте города для оперативного анализа;
- обеспечение клиентов актуальной информацией об ограничениях и проводимых работах.

Основная цель МПТС – помочь предприятиям ЖКХ эффективно управлять активами и повышать качество обслуживания клиентов. Решение функционирует в 14 филиалах Компании.

Эффекты проекта

- Рост эффективности работы оперативного персонала.
- Рост эффективности от реализации ремонтной программы.

Модуль прогностики. Прогнозирование технического состояния

Программная платформа для предиктивной аналитики состояния оборудования и оптимизации технологических процессов. Типы задач, решаемых системой:

- Диагностика. Классификация дефектов и аномальных режимов работы оборудования, расчет и прогноз индекса технического состояния (ИТС).
- Регрессионная оптимизация. Рекомендации по управляющим воздействиям для соблюдения технического регламента.
- Классовая оптимизация. Рекомендации по управляющим воздействиям для минимизации доли дефектов в процессе производства.

Инновации

- AutoML. Гибридное моделирование с автоматическим подбором оптимальной архитектуры нейронной сети на заданном наборе исторических данных.
- Дообучение. Технология Transfer Learning, позволяющая обучать модели на небольшом объеме данных с возможностью переноса информации из ранее обученных суррогатных моделей.
- Физмодели. Методика физического моделирования на базе методов машинного обучения.
- Классификатор неисправностей. Анализ многомерных разладок моделей и телеметрии для диагностирования дефектов.
- Оптимизатор. Анализ управляющих воздействий, позволяющий проводить оптимизацию выходных параметров с помощью методов машинного обучения.

Эффекты проекта

- Создано 65 автоматизированных рабочих мест на ТЭЦ Академическая ПАО «Т Плюс» (Екатеринбург).
- 100%-ное выявление дефектов с периодом развития от 5 дней.

СУПД Генерация АС Система управления производственными данными (на базе ПО СУПД. Генерация и ПО СУПД. Тепловые сети)

Единая система управления производственными данными. Организация информационного центра для сбора и обработки полученной информации на объектах генерации / тепловых сетях.

Для объектов генерации: консолидация технологических и производственных данных, оптимизация и динамическое моделирование режимов работы оборудования, автоматизация процессов аналитики и отчетности по показателям эффективности.

Для объектов тепловых сетей: оптимизация теплогидравлического режима систем теплоснабжения, автоматизация процессов аналитики и отчетности по показателям эффективности производственной деятельности.

Эффекты проекта

- Повышение качества условий труда и информированности оперативного персонала станций об управлении технологическими процессами производства тепловой и электрической энергии и диспетчерского персонала тепловых сетей по управлению технологическими процессами теплоснабжения потребителей.
- Около 100 автоматизированных рабочих мест на 11 ТЭЦ.
- Около 30 автоматизированных рабочих мест в Пермских тепловых сетях.

Тепловая Справочная Служба (ТСС)

Тепловая справочная служба – это специализированный портал <https://tss.tplusgroup.ru/> для клиентов, созданный для удовлетворения потребности потребителей тепловой энергии в качественном и удобном информировании об ограничениях в поставке тепло-энергоресурсов и прочей информации о работе тепловых сетей.

1 200 пользователей внутри компании;

80 тыс. в месяц просмотров сайта ТСС;

11,6 тыс. в месяц уникальных посетителей сайта ТСС;

на **30%** – рост своевременности обработки обращений;

на **34%** – рост своевременности предоставления информации об отключениях;

на **8%** – сокращение количества обращений в ОЗП.

Эффекты проекта

- Повышение эффективности контакт-центра по вопросам качества коммунальных услуг за счет снижения звонковой нагрузки.
- Обеспечение качественного обслуживания клиентов по вопросам предоставления коммунальных услуг, предоставление дополнительного канала коммуникации.
- Повышение доступности информации и расширение каналов коммуникации.

Ценовая предиктивная аналитика ТМЦ с использованием Data Science

Платформа Ценовая предиктивная аналитика (ЦПА) предназначена для прогнозирования цен товарно-материальных ценностей компании (ТМЦ) на основе исторических цен, а также данных о себестоимости производства и других индикативных факторов. Основной фокус решения заключается в применении различных алгоритмов машинного обучения для выявления закономерностей в данных и построения точных и гибких моделей прогнозирования. Данный подход позволяет не только улучшить точность прогнозирования, но и обеспечивает способность системы адаптироваться к динамике рыночной среды. Таким образом, ЦПА не только обеспечит компанию надежными прогнозами цен, но и станет инструментом стратегического управления, способным эффективно реагировать на переменные рыночные условия.

Эффекты проекта

- Увеличение точности бюджетирования за счет предиктивного анализа.
- Фиксация рисков колебания цен: использование моделей машинного обучения для прогнозирования рыночных трендов и принятия решений.

Цифровизация внутренних процессов

Внедренные в Компании цифровые решения направлены на повышение качества аналитики и принятия управленческих решений, а также на сокращение производственных издержек.

Внедрение корпоративной платформы роботизации и ИИ

В 2024 году специалисты Группы «Т Плюс»:

- создали уникальную, целостную и быстро масштабируемую платформу для применения инновационных технологий в бизнес процессах компании;
- протестировали технологии и получение эффектов на процессах финансово-экономического блока и централизованного казначейства;
- реализовали более 16 роботизированных процессов, включая взаимодействие с ключевыми банками – партнерами ПАО «Т Плюс» и интеграцию решения в ERP систему.

Важно отметить исключительную уникальность проекта: разработка и внедрение комплексного решения по роботизации и применению технологий искусственного интеллекта проведена полностью на импортозамещенной технологической структуре данных. Разработаны отраслевые подходы и методики, позволяющие использовать современные инновационные технологии в условиях жестких требований к информационной безопасности предприятий ТЭК.

Эффекты проекта

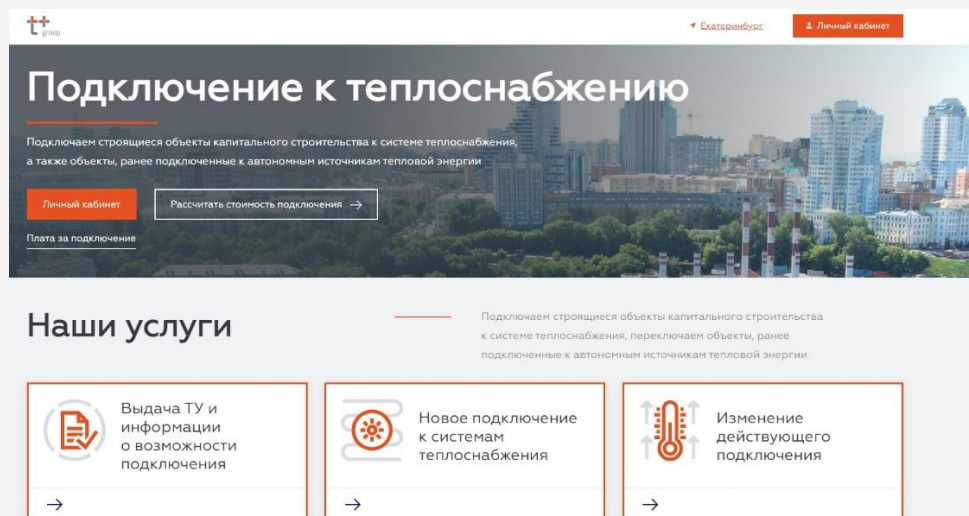
- Сокращение трудозатрат у бизнес-подразделений.
- Формализация и структурирование бизнес процессов.
- Вовлеченность сотрудников в апробацию новых технологий.
- Повышение точности прогнозирования финансовых аналитик на 15%.
- Сокращение времени на формирование отчетности для принятия решений в рамках платежной функции в четыре раза.
- Сокращение времени на определение финансовых аналитик по банковским выпискам в 100 раз.

Организация тестовой лаборатории

На пути к технологическому суверенитету в Сервисных активах (ИТ) создана собственная лаборатория для тестирования нового программного обеспечения. Прежде чем внедрить софт в компании его проверяют на безопасность и соответствие внутренним стандартам, а также взаимодействие с другими программами.

Лаборатория – это полноценная копия ИТ-ландшафта существующей компании в миниатюре со всеми сервисами – учётные записи, файловые сервисы, почта, скайп и т.д. При создании лаборатории особый упор делался на безопасность. Поэтому все сетевые и дисковые потоки и вычисления производятся изолированно и не влияют на рабочие процессы в компании.

Обновленный портал для подключения новостроек к системе теплоснабжения



ПАО «Т Плюс» запустило обновленный портал «Подключение к системе теплоснабжения». Благодаря сервису можно рассчитать предварительную стоимость услуги и оформить онлайн-заявку на подключение к тепловым сетям, предоставление технических условий или информации о возможности подключения.

Вся информация о заявке и готовые документы размещаются в личном кабинете заявителя, оповещения об изменении статуса приходят на электронную почту или в мессенджер. Также на портале доступны новые цифровые сервисы: оформление заявок на вынос тепловых сетей, уступку прав на использование мощности, восстановление утраченных документов на подключение.

Применение искусственного интеллекта в работе службы поддержки пользователей

В 2024 году на первой линии Службы поддержки пользователей произошел запуск работы нового диспетчера ДИАНА.

«ДИАНА» – это программное решение, которое объединяет в своем названии понятия «Диагностика» и «Интеллектуальный анализ». Оно создано в рамках реализации проекта по внедрению платформы интеллектуального анализа данных на основе машинного обучения.

На первом этапе внедрения платформы было реализовано решение по обработке обращений пользователей в Службу поддержки пользователей путем создания моделей категоризации.

К концу 2024 года:

- реализованы высокоточные модели, обеспечивающие классификацию обращений с точностью не менее 90%;
- сервис значительно увеличил объем обрабатываемых обращений и повысил качество предоставляемых услуг – с момента запуска через сервис было зарегистрировано более 10 000 обращений;
- сервис достиг показателя 10% обрабатываемых обращений в общем потоке Службы поддержки пользователей.

Результаты внешней деятельности

Подход Группы к внедрению цифровой трансформации и разработке цифровых решений признан и на государственном уровне.

Реестр Российского ПО

В 2024 году Компания успешно зарегистрировала в реестре Российского ПО шесть программ для ЭВМ:

- Модуль прогностики;
- Мониторинг повреждений тепловых сетей (МПТС);
- Система управления производственными данными. Тепловые сети (СУПД Тепловые сети);
- Система управления производственными данными. Генерация (СУПД Генерация);
- Мобильные инспекции и мониторинг (МИиМ);
- Инженерные модели.

Кроме того, ранее в Реестр были внесены программы Категорирование объектов критической информационной инфраструктуры и Электронная паспортизация (ЭлПас), что увеличило общее число зарегистрированных решений компании до восьми.

Регистрация в Реестре значительно повышает доверие к программным продуктам, подтверждая их соответствие высоким стандартам безопасности и требованиям импортозамещения. Это является важным фактором для компаний, заинтересованных в приобретении надежных и качественных решений. Компания успешно адаптировалась к изменениям на рынке, поддерживая высокие стандарты качества. Эти достижения подчеркивают важность локальных разработок в контексте современных вызовов, связанных с технологической независимостью страны.

Патенты

Сервисные активы (ИТ) зарегистрировали в Роспатенте 10 новых решений в 2024 году:

- Ценовая предиктивная аналитика с использованием Data Science;
- Автоматизированная система закупок Т+ (АСЗ Т+);
- Автоматизированная система публикации сведений в ЕИС;
- Информационный комплекс "Производственная аналитика, мониторинг и расчет" (ИК ПАМИР);
- Автоматизированная система управления автотранспортом (АС "Автоконтроль");
- Блок управления партионным учетом на складе;
- Автоматизация управления запасами;
- Материалы и сортамент. Единый справочник номенклатуры (МиС ЕСН);
- RPA Т+. Взаимодействие с ЕИС;
- Приоритизация переключков тепловых сетей (ППТС).

Таким образом, Компания демонстрирует впечатляющий рост и инновационный потенциал, активно расширяя свой портфель цифровых решений и укрепляя свои позиции на рынке.

Искусственный интеллект для отрасли ТЭК

На сегодняшний день ИИ-решения охватывают как вспомогательные, так и основные бизнес-процессы в отрасли ТЭК. Например, выявлено, что наибольшее количество ИИ-решений применяется в таких бизнес-процессах, как:

- мониторинг состояния производственных активов;
- техническое обслуживание и ремонт;
- охрана труда и промышленная безопасность;
- разработка месторождений.

В Группе «Т Плюс» внедрение ИИ происходит по следующим направлениям:

1. Финансовое управление:

Применение технологий машинного обучения для автоматизации процессов распознавания входящих банковских выписок позволило Группе «Т плюс» снизить трудозатраты на 10% и на 25% снизить время обработки и учета данных в управленческой отчетности.

2. Охрана труда:

Путем применения компьютерного зрения в области охраны труда, Группа «Т Плюс» планирует достигнуть существенного улучшения контроля за соблюдением норм безопасности, что в свою очередь позволит снизить риски возникновения несчастных случаев.

В аналитический отчет АНО «Цифровая экономика» вошло четыре кейса применения ИИ в Группе «Т Плюс»:

- применение технологий машинного обучения для решения задач службы поддержки пользователей;
- применение технологии машинного обучения для предиктивной аналитики состояния энергетического оборудования блоков ПГУ;
- применение технологий машинного обучения для анализа видеоизображения с целью контроля применения СИЗ сотрудниками;
- применение технологий машинного обучения для автоматизации процессов распознавания входящих банковских выписок.

Искусственный интеллект уже стал неотъемлемой частью современного ТЭК и поможет преодолеть многие вызовы, с которыми сталкивается отрасль. Группа «Т Плюс» продолжит свою работу в области цифровизации и внедрения ИИ-технологий, ставя перед собой амбициозные цели на ближайшие годы, включая интеграцию более сложных аналитических систем и развитие новых решений для повышения эффективности, и безопасности работы в отрасли.

Достижения и мероприятия

В рамках мероприятия Fintech Fest 2024 сотрудники группы «Т Плюс» удостоены нескольких наград в области финансовых технологий, в том числе премии FinTech Awards за значительные достижения в продвижении финансовых технологий, их практическом применении, а также за популяризацию передовых решений и инноваций в сфере финансовых услуг и сервисов.

Компания является председателем Индустриального центра компетенций ЖКХ (ИЦК ЖКХ), а ее Генеральный директор является руководителем центра.

В 2024 году были проведены следующие мероприятия:

- XXI конференция «Централизованное казначейство»;
- Демо дни ИЦК ЖКХ (весна и осень 2024);
- Представление цифровых решений компании на стенде выставки «Цифровая индустрия промышленной России» (ЦИПР);
- Сотрудники группы удостоены нескольких наград в области финансовых технологий;
- Российская энергетическая неделя: круглый стол о роли информационных технологий в энергетике;
- Российская энергетическая неделя 2024;
- Демонстрация цифровых решений: ПАО «Т Плюс» на демо-дне ИЦК «Электроэнергетика»;
- Стратегическая сессия: ИТ-руководители формируют будущее по применению информационных и цифровых технологий;
- Демонстрация передовых решений в области цифровой трансформации энергетического сектора: ПАО «Т Плюс» на белорусском энергетическом и экологическом форуме;
- ПАО Т Плюс представил решения по прогностике состояния оборудования в рамках первой российско-белорусской конференции, посвященной обсуждению стратегических подходов к развитию цифровой трансформации ТЭК СНГ;
- Т Плюс выступила на площадке российского союза промышленников и предпринимателей;
- Т Плюс выступила на конференции ИТ-холдинга Lansoft;
- Цифровые решения: группа «Т Плюс» делится опытом на ПИПФ-2024;
- Группа «Т Плюс» была удостоена награды в номинации «За выбор экосистемы РИХ»;
- Искусственный интеллект для отрасли ТЭК: ключевые тренды и достижения.

ОБ ОТЧЕТЕ

GRI 2-1, GRI 2-2, GRI 2-3, GRI 2-14

Группа рада представить Отчет об устойчивом развитии ПАО «Т Плюс» и его дочерних сообществ за 2024 год. В Отчете содержится информация об основных достижениях в области устойчивого развития за период с 1 января по 31 декабря 2024 года. Отчеты за 2021-2023 годы и другая информация о деятельности в области устойчивого развития доступны на сайте Компании. Годовая, бухгалтерская (финансовая), консолидированная отчетность, а также отчеты эмитента доступны на сайте центра раскрытия корпоративной информации «Интерфакс».

Отчет подготовлен с учетом следующих стандартов и рекомендаций нефинансовой отчетности:

- Стандарты Глобальной инициативы по отчетности в области устойчивого развития (GRI, Global Reporting Initiative Standards);
- Отраслевое приложение GRI для компаний электроэнергетического сектора;
- Методические рекомендации по подготовке отчетности об устойчивом развитии Минэкономразвития России;
- Информационное письмо Банка России от 12.07.2021 № ИН-06-28/49 «О рекомендациях по раскрытию публичными акционерными обществами нефинансовой информации, связанной с деятельностью таких обществ».

Отчет содержит информацию о вкладе Компании в достижение ЦУР ООН и учитывает требования ведущих ESG-рейтингов по раскрытию информации в области устойчивого развития. При подготовке Отчета определены 13 существенных тем на основе оценки воздействий Компании. Отчет утвержден голосованием Совета директоров 10.10.2025.

Определение существенных тем

GRI 3-1, GRI 3-2

При подготовке Отчета Группа «Т Плюс» проводит определение существенных тем, чтобы наилучшим образом учесть ожидания заинтересованных сторон и обеспечить соответствие Отчета методологии, определенной обновленными Стандартами GRI 2021. Определение значимых воздействий Компании проведено с использованием следующих источников:

- перечень существенных тем, раскрытых в Отчете об устойчивом развитии за 2023 год;
- обратная связь от представителей заинтересованных сторон;
- публикации о Компании в СМИ;
- бенчмаркинг компаний энергетической отрасли;
- требования ESG-рейтингов.

Утверждение перечня существенных тем проведено Управлением устойчивого развития ПАО «Т Плюс» с целью актуализировать ключевые воздействия, значимые по мнению руководства Компании. В 2024 году в перечне существенных тем изменений не произошло.

Существенные темы

Экологический аспект	Социальный аспект	Управленческий аспект
 Изменение климата и энергия	 Здоровье и безопасность на рабочем месте	 Противодействие коррупции
 Качество атмосферного воздуха	 Обеспечение занятости	 Устойчивая цепочка поставок
 Воздействие на водные ресурсы	 Развитие человеческого капитала	 Взаимодействие с потребителями и качество услуг
 Управление отходами	 Права человека и равные возможности	 Цифровизация и технологический суверенитет
	 Взаимодействие с местными сообществами	

Подготовка данных и существенные изменения

GRI 2-4

Процесс подготовки Отчета координирует Управление устойчивого развития ПАО «Т Плюс». При подготовке Отчета сбор данных осуществлялся в рамках корпоративной системы отчетности. Ответственные специалисты на уровне функциональных подразделений и бизнес-единиц Компании осуществляют сбор и анализ данных в области устойчивого развития, которые затем консолидируются и проверяются управлением.

Источниками данных являются официальная отчетность, предоставляемая в государственные органы, а также данные управленческого учета.

Расчеты по выбросам парниковых газов Компании произведены с применением методологии, основанной на приказах Минприроды России от 27.05.2022 № 371 и от 29.06.2017 № 330. Группа планирует совершенствовать методику расчета углеродного следа в соответствии с международными методологиями GHG Protocol, ISO 14064, Руководящими принципами национальных инвентаризаций парниковых газов МГЭИК.

В 2024 году не произошло существенных изменений в границах отчетности и методах расчета данных. В целях сопоставимости количественные данные опубликованы в четырехлетней динамике и доступны в приложении «Основные количественные данные».

Границы отчетности

GRI 2-2, GRI 3-2

В Отчете отражены показатели деятельности предприятий Группы «Т Плюс». Нефинансовая информация собрана по Генерирующим, Сбытовым, Сервисным активам и активам по Добыче топливного торфа за 2021–2024 годы.

В рамках данного Отчета границы отчетности по существенным темам экологического аспекта были сведены к Генерирующим активам, поскольку доля прочих активов Группы в суммарных ключевых показателях составляет менее 0,5%. Данные по групповым экологическим показателям доступны по запросу. Ниже представлены границы раскрытия количественной информации.

Границы отчетности

Существенные темы	Генерирующие активы ПАО «Т Плюс»	Сервисные активы (ИТ)	Сбытовые активы	Сервисные активы (Инжиниринг)	Сервисные активы (Транспорт)	Активы по Добыче топливного торфа
Экологический аспект						
Изменение климата и энергия	✓					
Качество атмосферного воздуха	✓		□			
Воздействие на водные ресурсы	✓					
Управление отходами	✓					
Социальный аспект						
Здоровье и безопасность на рабочем месте	✓	✓	✓	✓	✓	
Обеспечение занятости	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Развитие человеческого капитала	✓	✓	✓	✓	✓	

Права человека и равные возможности	✓	✓	✓	✓	✓	
Взаимодействие с местными сообществами	✓	✓	✓	✓	✓	
Управленческий аспект						
Противодействие коррупции	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Устойчивая цепочка поставок	✓	✓	✓	✓	✓	
Взаимодействие с потребителями и качество услуг	✓	✓	✓	✓	✓	
Цифровизация и технологический суверенитет	✓	✓	✓			

Контактная информация

GRI 2-3

Более подробная информация о Группе «Т Плюс», операционной и финансовой эффективности Компании доступна на сайте Группы: <https://www.tplusgroup.ru>.

Для обратной связи по настоящему Отчету или запроса дополнительной информации обращаться по данным:

- ПАО «Т Плюс», адрес: 143421, Московская область, г. о. Красногорск, тер. автодороги «Балтия», 26-й километр, д. 5, стр. 3, офис 506;
- email: info@tplusgroup.ru, esg@tplusgroup.ru;
- телефон: +7 (495) 980-59-00;
- факс: +7 (495) 980-59-08;
- сайт: <https://www.tplusgroup.ru>;
- контактное лицо: Сапожников Егор Викторович, руководитель направления устойчивого развития: Egor.Sapozhnikov@tplusgroup.ru.

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ДАННЫЕ

Экологический аспект

1

Потребление энергии внутри организации по Генерирующим активам <i>GRI 302-1</i>					
Показатель	Ед. изм.	2021	2022	2023	2024
Невозобновляемые источники энергии (топлива), приобретаемые организацией <i>GRI 302-1</i>					
Природный газ	тыс. м³	23 957 896	23 336 465	23 823 310	25 407 430
	ГДж	820 015 376	805 803 198	825 963 851	879 033 004
в т.ч. попутный нефтяной газ	тыс. м³	117 193	205 699	138 752	103 982
	ГДж	4 621 339	8 425 243	5 619 448	4 204 958
Прочие виды топлива	ГДж	20 699 376	9 074 805	9 638 534	6 457 431
Общее потребление невозобновляемых источников энергии (топлива)	ГДж	840 714 752	814 878 003	835 602 385	885 490 435
Возобновляемые источники энергии (топлива), приобретаемые организацией <i>GRI 302-1</i>					
Общее потребление возобновляемых источников энергии (топлива)	ГДж	0	0	0	0
Количество энергии, приобретенной для собственного потребления <i>GRI 302-1</i>					
Электроэнергия	кВт • ч	992 711 750	1 001 587 450	1 007 177 430	1 045 384 310
	ГДж	3 573 762	3 605 715	3 625 839	3 763 384
Тепловая энергия	Гкал	1 515	975	831	769
	ГДж	6 343	4 083	3 479	3 218
В т.ч. горячая вода	Гкал	1 515	975	831	769
	ГДж	6 343	4 083	3 479	3 218
Пар	Гкал	0	0	0	0
	ГДж	0	0	0	0
Общее количество приобретенной энергии	ГДж	3 580 106	3 609 797	3 629 318	3 766 602
Количество собственной сгенерированной энергии по ее видам <i>GRI 302-1, EU2</i>					
Электроэнергия	кВт • ч	54 643 580 830	53 481 282 070	55 885 716 680	57 817 096 230
	ГДж	196 716 891	192 532 615	201 188 580	208 141 546
Тепловая энергия	Гкал	99 607 633	96 989 450	94 634 323	98 978 026
	ГДж	417 037 237	406 075 431	396 214 985	414 401 201

В т.ч. горячая вода	Гкал	86 743 155	83 959 698	82 102 338	86 016 052
	ГДж	363 176 243	351 522 463	343 746 068	360 132 006
Пар	Гкал	12 864 477	13 029 752	12 531 986	12 961 974
	ГДж	53 860 994	54 552 967	52 468 917	54 269 195
Общее количество собственной сгенерированной энергии	МВт • ч	170 487 258	166 280 013	165 945 435	172 928 541
	ГДж	613 754 128	598 608 046	597 403 565	622 542 747
Количество собственной сгенерированной энергии из невозобновляемых источников по ее видам					
Электроэнергия	кВт • ч	54 532 164 080	53 398 983 210	55 814 347 840	57 705 801 610
	ГДж	196 315 791	192 236 340	200 931 652	207 740 886
Тепловая энергия	Гкал	99 607 633	96 989 450	94 634 323	98 978 026
	ГДж	417 037 237	406 075 431	396 214 985	414 401 201
В т.ч. горячая вода	Гкал	86 743 155	83 959 698	82 102 338	86 016 052
	ГДж	363 176 243	351 522 463	343 746 068	360 132 006
Пар	Гкал	12 864 477	13 029 752	12 531 986	12 961 974
	ГДж	53 860 994	54 552 967	52 468 917	54 269 195
Общее количество собственной сгенерированной энергии из невозобновляемых источников	ГДж	613 353 028	598 311 770	597 146 638	622 142 087
Количество собственной сгенерированной энергии из возобновляемых источников по ее видам					
Электроэнергия	кВт • ч	111 416 750	822 988 60	71 368 840	111 294 620
	ГДж	401 100	296 276	256 928	400 661
Тепловая энергия	Гкал	0	0	0	0
	ГДж	0	0	0	0
В т.ч. горячая вода	Гкал	0	0	0	0
	ГДж	0	0	0	0
Пар	Гкал	0	0	0	0
	ГДж	0	0	0	0
Общее количество собственной сгенерированной энергии из возобновляемых источников	ГДж	401 100	296 276	256 928	400 661
Количество собственной потребленной энергии по ее видам					
Электроэнергия	кВт • ч	5 880 789 020	5 672 384 510	5 776 835 440	6 166 116 040
	ГДж	21 170 840	20 420 584	20 796 608	22 198 018
Тепловая энергия	Гкал	490 543	484 744	507 017	522 358

	ГДж	2 053 805	2 029 528	2 122 777	2 187 007
В т.ч. горячая вода	Гкал	490 543	484 744	507 017	522 358
	ГДж	2 053 805	2 029 528	2 122 777	2 187 007
Пар	Гкал	0	0	0	0
	ГДж	0	0	0	0
Общее количество собственной потребленной энергии	ГДж	23 224 645	22 450 112	22 919 385	24 385 025
Потери электричества, отопления, пара					
Электроэнергия	кВт • ч	389 112 180	443 673 690	454 583 740	482 865 380
	ГДж	1 400 804	1 597 225	1 636 501	1 738 315
Тепловая энергия	Гкал	17 669 358	15 625 493	16 215 914	16 890 790
	ГДж	73 978 067	65 420 816	67 892 789	70 718 360
В т.ч. горячая вода	Гкал	17 499 687	15 484 997	16 064 639	16 740 572
	ГДж	73 267 689	64 832 584	67 259 432	70 089 427
Пар	Гкал	169 671	140 497	151 275	150 218
	ГДж	710 377	588 232	633 357	628 933
Общее количество потерь энергии	ГДж	75 378 871	67 018 041	69 529 291	72 456 675
Количество произведенной энергии, переданной сторонним потребителям <i>GRI 302-1</i>					
Электроэнергия	кВт • ч	48 373 679 750	47 365 223 860	49 654 297 390	51 168 115 050
	ГДж	174 145 247	170 514 806	178 755 471	184 205 214
Тепловая энергия	Гкал	81 429 111	80 863 845	77 894 830	81 549 481
	ГДж	340 927 402	338 560 748	326 130 073	341 431 367
В т.ч. горячая вода	Гкал	68 757 583	67 995 016	65 550 581	68 765 699
	ГДж	287 874 248	284 681 531	274 447 172	287 908 229
Пар	Гкал	12 671 528	12 868 830	12 344 249	12 783 783
	ГДж	53 053 154	53 879 217	51 682 901	53 523 142
Общее количество произведенной энергии, переданной сторонним потребителям	ГДж	515 072 649	509 075 553	504 885 544	525 636 581
Количество потребленной энергии внутри Компании <i>GRI 302-1</i>					
Общее количество потребленной энергии внутри Компании	ГДж	329 623 308	309 708 523	334 603 088	364 021 117

2

Энергоемкость по Генерирующим активам *GRI 302-3*

Показатель	Ед. изм.	2021	2022	2023	2024
Удельный расход топлива на отпуск электроэнергии	г/кВт • ч	263,5	261,2	270,7	288,9
Удельный расход топлива на отпуск тепла	кг/Гкал	158,7	157,6	157,7	154,4
Коэффициент использования тепла топлива	%	70,5	71,0	69,0	67,8

3

Протяженность тепловых сетей *EU 4*

Показатель	Вид транспортируемого энергоресурса	Протяженность сетей, км
Всего по Группе «Т Плюс»	горячая вода	22 245
Магистральные	горячая вода	4 953
Распределительные	горячая вода	4 909
Квартальные	горячая вода	8 980
ГВС	горячая вода	3 403

4

Выбросы парниковых газов по Генерирующим активам (Scope 1+2)

Показатель	Ед. изм.	2021	2022	2023	2024
Общий объем выбросов ПГ (области охвата 1 и 2)	т CO ₂ -экв.	46 801 756	45 001 749	46 122 719	49 048 276

Прямые выбросы парниковых газов по Генерирующим активам (Scope 1) *GRI 305-1*

Показатель	Ед. изм.	2021	2022	2023	2024
Общий объем прямых выбросов ПГ (область охвата 1)	т CO ₂ -экв.	46 452 586	44 648 702	45 768 434	48 679 553

Косвенные энергетические выбросы парниковых газов по Генерирующим активам (Scope 2) *GRI 305-2*

Показатель	Ед. изм.	2021	2022	2023	2024
Общий объем косвенных выбросов ПГ (область охвата 2)	т CO ₂ -экв.	349 170	353 047	354 285	368 723

5

Интенсивность выбросов парниковых газов по Генерирующим активам *GRI 305-4*

Показатель	Ед. изм.	2021	2022	2023	2024
Удельные выбросы парниковых газов (области охвата 1 и 2) на единицу произведенной энергии	г CO ₂ -экв / кВт • ч	275	271	278	284

Удельные выбросы парниковых газов (области охвата 1 и 2) на единицу выручки	т CO ₂ -экв / млн руб.	176	165	158	159
Удельные прямые выбросы парниковых газов на единицу произведенной энергии	г CO ₂ -экв / кВт • ч	272	269	276	282
Удельные прямые выбросы парниковых газов на единицу произведенной электрической энергии	г CO ₂ -экв / кВт • ч	382	376	390	416
Удельные прямые выбросы парниковых газов на единицу произведенной тепловой энергии	кг CO ₂ -экв / Гкал	257	253	253	249
Объем произведенной энергии (для Генерирующих активов)	кВт • ч	170 487 257 788	166 280 012 815	165 945 434 840	172 928 540 956
Выработка электрической энергии	кВт • ч	54 643 580 830	53 481 282 070	55 885 716 680	57 817 096 230
Отпуск тепловой энергии	Гкал	99 607 633	96 989 450	94 634 323	98 978 026
Консолидированная выручка	млн руб.	265 530	272 095	291 517	308 025

6

Водозабор по Генерирующим активам *GRI 303-3*

Показатель	Ед. изм.	2021	2022	2023	2024
Общий объем забираемой воды, в том числе	тыс. м³	1 042 591	1 000 189	1 052 558	1 087 640
поверхностные воды, включая болота, реки, озера	тыс. м³	783 052	760 748	784 901	857 808
подземные воды	тыс. м³	1 559	1 505	1 461	1 903
промышленные воды	тыс. м³	0	0	0	0
воды сторонних организаций (муниципальные и другие системы водоснабжения)	тыс. м³	257 979	237 936	263 148	227 929
Пресная вода	тыс. м³	1 042 591	1 000 189	1 052 558	1 087 640
Другая вода	тыс. м³	0	0	0	0

7

Удельный водозабор по Генерирующим активам

Показатель	Ед. изм.	2021	2022	2023	2024
Удельный забор воды на единицу произведенной энергии	м³/тыс. кВт • ч	4,51	4,58	4,73	4,96
Объем произведенной энергии	кВт • ч	170 487 257 788	166 280 012 815	165 945 434 840	172 928 540 956

Сброс воды по Генерирующим активам <i>GRI 303-4</i>					
Показатель	Ед. изм.	2021	2022	2023	2024
Общий объем сброса всего:	тыс. м³	692 907	719 289	730 277	795 965
поверхностные воды, включая болота, реки, озера	тыс. м³	670 803	663 244	678 830	744 298
подземные воды	тыс. м³	0	0	0	0
воды сторонних организаций (муниципальные и другие системы водоснабжения)	тыс. м³	22 100	56 042	51 447	51 667
Объем сбросов в водные объекты с указанием качества сбрасываемых вод					
Сбросы сточных вод в поверхностные водные объекты:	тыс. м³	670 019	662 434	678 141	744 298
нормативно-чистые	тыс. м³	521 819	494 098	538 020	721 072
нормативно-очищенные	тыс. м³	2 198	2 103	3 156	4 663
недостаточно очищенные	тыс. м³	10 496	8 894	5 646	4 768
загрязненные (без очистки)	тыс. м³	135 506	157 338	131 319	13 866
Сброс загрязняющих веществ в водные объекты	тыс. т	27,55	32,75	29,32	23,15
Продажа воды третьим лицам	тыс. м³	25 533	31 959	27 808	104 422

Удельный сброс воды					
Показатель	Ед. изм.	2021	2022	2023	2024
Удельный сброс загрязняющих веществ в водные объекты на единицу произведенной энергии	м³/тыс. кВт • ч	0,159	0,197	0,177	0,134
Объем произведенной энергии (для Генерирующих активов)	кВт • ч	170 487 257 788	166 280 012 815	165 945 434 840	172 928 540 956

Потребление воды по Генерирующим активам <i>GRI 303-5</i>					
Показатель	Ед. изм.	2021	2022	2023	2024
Водопотребление	тыс. м³	324 938	249 815	321 806	291 675
Удельное водопотребление	м³/кВт • ч	0,00187	0,00150	0,00194	0,00169

Объем произведенной энергии	кВт • ч	170 487 257 788	166 280 012 815	165 945 434 840	172 928 540 956
-----------------------------	---------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------

11

Объем расхода воды в системах повторного и оборотного водоснабжения <i>GRI 303-5</i>					
Показатель	Ед. изм.	2021	2022	2023	2024
Генерирующие активы	тыс. м³	4 026 293	4 156 118	4 362 950	4 357 039

12

Выбросы в атмосферу оксидов азота (NO _x), оксидов серы (SO _x) и других значимых загрязняющих веществ по Генерирующим активам <i>GRI 305-7</i>					
Показатель	Ед. изм.	2021	2022	2023	2024
Валовый объем выбросов загрязняющих веществ, в том числе:	т	113 996	85 390	87 636	92 382
Выбросы NO _x	т	66 103	58 129	60 925	66 522
Выбросы SO _x	т	17 106	6 209	5 455	3 809
Выбросы твердых частиц	т	18 432	9 102	8 989	7 170
Летучие органические соединения (ЛОС)	т	231	209	211	215
Выбросы CO	т	11 529	10 341	10 492	13 840
Прочие газообразные и жидкие вещества	т	454	1 201	1 363	622
Углеводороды (без летучих органических соединений)	т	142	198	201	203
Бензапирен	т	0,02	0,01	0,03	0,01
Стойкие органические загрязнители (СОЗ)	т	0	0	0	0

13

Удельные выбросы загрязняющих веществ					
Показатель	Ед. изм.	2021	2022	2023	2024
Генерирующие активы	кг/ГДж	0,66	0,51	0,53	0,53
Объем произведенной энергии	ГДж	170 487 257 788	166 280 012 815	165 945 434 840	172 928 540 956

14

Образование отходов по Генерирующим активам <i>GRI 306-3</i>					
Показатель	Ед. изм.	2021	2022	2023	2024
Общий объем образования отходов	тыс. т	270,4	129,2	120,2	118,9
Опасные отходы, в том числе	тыс. т	1,310	1,255	2,573	1,997
I класс опасности	тыс. т	0,034	0,049	0,010	0,007

II класс опасности	тыс. т	0,016	0,000	0,004	0,004
III класс опасности	тыс. т	1,260	1,206	2,559	1,986
Неопасные отходы, в том числе	тыс. т	269,0	127,9	117,7	116,9
IV класс опасности	тыс. т	18,8	17,5	12,3	14,6
V класс опасности	тыс. т	250,2	110,5	105,4	102,3

15

Утилизация отходов по Генерирующим активам <i>GRI 306-4</i>					
Показатель	Ед. изм.	2021	2022	2023	2024
Утилизация внутри компании, в том числе	тыс. т	0,711	0,929	0,256	0
опасных отходов	тыс. т	0,000	0,003	0,000	0
неопасных отходов	тыс. т	0,711	0,926	0,256	0
Передано сторонним организациям для утилизации, в том числе	тыс. т	77,5	81,9	48,1	58,6
опасных отходов	тыс. т	2,7	4,9	0,2	1,3
неопасных отходов	тыс. т	74,8	77,0	47,9	57,3
Общее количество утилизированных отходов, в том числе	тыс. т	78,2	82,8	48,4	58,6
опасных отходов	тыс. т	2,7	4,9	0,2	1,3
неопасных отходов	тыс. т	75,5	77,9	48,2	57,3

16

Удаление отходов по Генерирующим активам <i>GRI 306-5</i>					
Показатель	Ед. изм.	2021	2022	2023	2024
Захоронение на собственных объектах размещения, в том числе	тыс. т	0,6	3,4	0,4	0,5
опасных отходов	тыс. т	0,00	0,01	0,00	0,00
неопасных отходов	тыс. т	0,6	3,4	0,4	0,5
Хранение на территории предприятий Компании, в том числе	тыс. т	199,1	64,9	66,5	116,8
опасных отходов	тыс. т	0,6	0,8	0,4	0,4
неопасных отходов	тыс. т	198,5	64,1	66,1	116,4

Передача отходов для размещения на муниципальном и иных полигонах, в том числе	тыс. т	47,7	35,5	44,1	46,7
опасных отходов, в том числе	тыс. т			0,08	0,04
<i>Передача для захоронения</i>	тыс. т	0,04	0,51	0,05	0,03
<i>Передача для хранения</i>	тыс. т			0,03	0,003
неопасных отходов, в том числе	тыс. т			44,0	46,7
<i>Передача для захоронения</i>	тыс. т	47,7	35,0	40,1	44,4
<i>Передача для хранения</i>	тыс. т			3,9	2,3
Обезврежено Компанией, в том числе	тыс. т	0	0	0	0
опасных отходов	тыс. т	0	0	0	0
неопасных отходов	тыс. т	0	0	0	0
Передано сторонним организациям для обезвреживания, в том числе	тыс. т	6,6	5,0	3,2	1,9
опасных отходов	тыс. т	1,0	1,1	1,6	0,6
неопасных отходов	тыс. т	5,6	3,9	1,5	1,3
Сжигание в пределах Компании, в том числе	тыс. т	0	0	0	0
опасных отходов	тыс. т	0	0	0	0
неопасных отходов	тыс. т	0	0	0	0
Сжигание за пределами Компании, в том числе	тыс. т	0	0	0	0,01
опасных отходов	тыс. т	0	0	0	0,01
неопасных отходов	тыс. т	0	0	0	0
Общее количество удаленных отходов, в том числе	тыс. т	254,1	108,9	114,2	165,9
опасных отходов	тыс. т	1,6	2,4	2,1	1,0
неопасных отходов	тыс. т	252,5	106,4	112,1	164,9

Расходы на природоохранную деятельность по Генерирующим активам <i>GRI 2-27</i>					
Показатель	Ед. изм.	2021	2022	2023	2024
Экологические расходы и выплаты Компании	млн руб.	1 147	815	1 035	1 474
Всего экологические расходы (не в пользу государства)	млн руб.	1 084	765	986	1 435
Направления природоохранной деятельности					
На охрану атмосферного воздуха и предотвращение изменения климата	млн руб.	233	146	188	197
На сбор и очистку сточных вод	млн руб.	574	373	517	888
На обращение с отходами	млн руб.	200	165	187	239
На защиту и реабилитацию земель, поверхностных и подземных вод	млн руб.	30	38	44	76
На защиту окружающей среды от шумового, вибрационного и других видов физического воздействия	млн руб.	1	0	1	3
На сохранение биоразнообразия и охрану природных территорий	млн руб.	2	2	4	4
На обеспечение радиационной безопасности окружающей среды	млн руб.	6	15	0,02	0,03
На научно-исследовательскую деятельность и разработки по снижению негативного антропогенного воздействия на окружающую среду	млн руб.	1	4	0,5	1,5
На другие направления деятельности в сфере охраны окружающей среды	млн руб.	37	22	44	27
Экологические выплаты в пользу государства (плата за негативное воздействие на окружающую среду)	млн руб.	63	50	54	39

Соответствие экологическим требованиям по Генерирующим активам <i>GRI 2-27</i>					
Показатель	Ед. изм.	2021	2022	2023	2024
Совокупная сумма денежных штрафов, выплаченных в отчетном году (в том числе	млн руб.	1,6	2,6	0,6	0,4

по результатам проверок прошлых лет)					
в том числе существенных штрафов ¹	млн руб.	0	0	0	0
Сумма сверхлимитных платежей	млн руб.	36,7	29,7	31,4	19,1
Количество выданных экологических штрафов (без учета должностных лиц)	шт.	38	29	7	2
в том числе существенных штрафов	шт.	0	0	0	0
Количество выявленных нарушений, которые не повлекли за собой штрафные санкции	шт.	20	7	5	0
Информация о проверках надзорных органов					
Всего проверок в части соблюдения экологического законодательства	шт.	43	21	11	10
Количество плановых проверок	шт.	9	5	10	5
Количество внеплановых проверок	шт.	25	16	1	5
Количество проверок по ранее выявленным нарушениям	шт.	23	3	0	1
Всего проверок с выявленными нарушениями	шт.	23	8	6	3
19					
Сохраненные или восстановленные местообитания <i>GRI 304-3</i>					
Показатель	Ед. изм.	2021	2022	2023	2024
Общее количество мальков рыб, выпущенных в водных объекты Генерирующими активами	тыс. шт.	97	214	255	904
Наличие нарушенных и рекультивированных земель по Генерирующим активам					
Наличие нарушенных земель на начало года	га	1 986	2 037	2 015	1 908
Нарушено земель	га	0	4	5	19
Рекультивировано земель	га	0	4	5	19
Наличие нарушенных земель на конец года	га	1 986	2 037	2 015	1 908

¹ Существенными признаются штрафы суммой более 300 тыс. руб.

Социальный аспект

20

Списочная численность сотрудников Группы на 31.12.2024 в разбивке по предприятиям <i>GRI 2-7</i>					
Предприятия	Ед. изм.	2021	2022	2023	2024
Всего	человек	45 314	45 152	45 213	44 650
Мужчины	человек	27 952	27 164	27 065	26 533
Женщины	человек	17 362	17 988	18 153	18 120
Генерирующие активы	человек	32 152	32 243	32 378	32 387
Мужчины	человек	20 690	20 900	20 921	20 798
Женщины	человек	11 462	11 343	11 457	11 589
Сервисные активы	человек	5 179	4 982	4 864	4 542
Мужчины	человек	4 615	4 414	4 287	3 990
Женщины	человек	564	568	577	552
Сбытовые активы	человек	7 643	7 639	7 675	7 447
Мужчины	человек	2 436	1 669	1 671	1 571
Женщины	человек	5 207	5 970	6 003	5 876
Активы по Добыче топливного торфа	человек	340	288	296	274
Мужчины	человек	211	181	185	172
Женщины	человек	129	107	111	102

21

Численность сотрудников, нанятых на основе постоянных (бессрочных) трудовых договоров <i>GRI 2-7</i>					
Предприятия	Ед. изм.	2021	2022	2023	2024
Всего	человек	42 302	42 197	42 179	41 741
Мужчины	человек	26 969	26 183	26 008	25 502
Женщины	человек	15 333	16 014	16 173	16 241
Генерирующие активы	человек	30 196	30 338	30 369	30 322
Мужчины	человек	19 996	20 209	20 140	19 982
Женщины	человек	10 200	10 129	10 229	10 340
Сервисные активы	человек	4 971	4 778	4 644	4 379
Мужчины	человек	4 436	4 237	4 109	3 858
Женщины	человек	535	541	535	521
Сбытовые активы	человек	6 797	6 795	6 871	6 766
Мужчины	человек	2 327	1 559	1 575	1 489
Женщины	человек	4 470	5 236	5 295	5 277
Активы по Добыче топливного торфа	человек	338	286	295	274
Мужчины	человек	210	178	184	172
Женщины	человек	128	108	111	102

22

Численность сотрудников, нанятых на основе временных (срочных) трудовых договоров <i>GRI 2-7</i>					
Предприятия	Ед. изм.	2021	2022	2023	2024
Всего	человек	3 012	2 955	3 037	2 903
Мужчины	человек	983	979	1 057	1 030
Женщины	человек	2 029	1 976	1 980	1 873
Генерирующие активы	человек	1 956	1 905	2 009	2 065
Мужчины	человек	694	691	781	816
Женщины	человек	1 262	1 214	1 228	1 249

Сервисные активы	человек	208	204	220	163
Мужчины	человек	179	177	178	132
Женщины	человек	29	27	42	31
Сбытовые активы	человек	846	844	804	674
Мужчины	человек	109	110	96	81
Женщины	человек	737	734	708	593
Активы по Добыче топливного торфа	человек	2	2	4	0
Мужчины	человек	1	1	2	0
Женщины	человек	1	1	2	0

23

Численность сотрудников с ненормированным рабочим днем <i>GRI 2-7</i>					
Предприятия	Ед. изм.	2021	2022	2023	2024
Всего	человек	2 239	2 236	1 805	2 041
Мужчины	человек	1 484	1 476	1 155	1 276
Женщины	человек	755	760	650	765
Генерирующие активы	человек	1 826	1 848	1 516	1 708
Мужчины	человек	1 174	1 190	949	1 054
Женщины	человек	652	658	567	654
Сервисные активы	человек	317	293	181	210
Мужчины	человек	245	223	134	151
Женщины	человек	72	70	47	59
Сбытовые активы	человек	77	77	89	106
Мужчины	человек	48	47	55	56
Женщины	человек	29	30	34	50
Активы по Добыче топливного торфа	человек	19	18	19	17
Мужчины	человек	17	16	17	15
Женщины	человек	2	2	2	2

24

Численность сотрудников, работающих полный рабочий день (полная занятость) <i>GRI 2-7</i>					
Предприятия	Ед. изм.	2021	2022	2023	2024
Всего	человек	45 051	44 867	44 880	44 279
Мужчины	человек	27 854	27 042	26 943	н/д
Женщины	человек	17 197	17 825	17 938	н/д
Генерирующие активы	человек	32 063	32 163	32 258	32 192
Мужчины	человек	20 671	20 880	20 885	20 694
Женщины	человек	11 392	11 283	11 373	11 498
Сервисные активы	человек	5 157	4 962	4 843	4 521
Мужчины	человек	4 607	4 409	4 280	3 985
Женщины	человек	550	553	563	536
Сбытовые активы	человек	7 493	7 456	7 483	7 293
Мужчины	человек	2 366	1 575	1 595	1 518
Женщины	человек	5 127	5 881	5 887	5 775
Активы по Добыче топливного торфа	человек	338	286	296	273
Мужчины	человек	210	178	185	171
Женщины	человек	128	108	111	102

Численность сотрудников, работающих неполный рабочий день (частичная занятость) <i>GRI 2-7</i>					
Предприятия	Ед. изм.	2021	2022	2023	2024
Всего	человек	261	283	333	371
Мужчины	человек	97	119	119	162
Женщины	человек	164	164	214	208
Генерирующие активы	человек	89	80	120	195
Мужчины	человек	19	20	36	104
Женщины	человек	70	60	84	91
Сервисные активы	человек	22	20	21	21
Мужчины	человек	8	5	7	5
Женщины	человек	14	15	14	16
Сбытовые активы	человек	150	183	192	154
Мужчины	человек	70	94	76	53
Женщины	человек	80	89	116	101
Активы по Добыче топливного торфа	человек	0	0	0	1
Мужчины	человек	0	0	0	1
Женщины	человек	0	0	0	0

Доля сотрудников, охваченных коллективными договорами ¹ <i>GRI 2-30</i>					
Предприятия	Ед. изм.	2021	2022	2023	2024
Генерирующие активы	%	99,4	99,4	89,8	90,30
Сбытовые активы	%	73,3	69,5	68,6	68,22
Сервисные активы	%	99,4	99,4	89,8	00,90
Активы по Добыче топливного торфа	%	73,3	69,5	68,6	0
Всего	%	нд	нд	нд	76,96

Количество вновь нанятых сотрудников <i>GRI 401-1</i>					
	Ед. изм.	2021	2022	2023	2024
Вновь нанятые сотрудники	человек	7 498	7 548	8 582	9 329
Динамика вовлеченности сотрудников					
Всего	%	67	80	82,4	нд ²

Среднегодовое количество часов обучения на одного сотрудника <i>GRI 404-1</i>					
Всего	человек	21	16	34	нд
Количество сотрудников, прошедших обучение <i>GRI 404-2</i>					
Всего	человек	91 769	93 387	126 537	91 700

Показатели социокультурного разнообразия руководящих кадров , в том числе в разбивке по полу и возрасту <i>GRI 405-1</i>					
	Ед. изм.	2021	2022	2023	2024
До 30 лет					
Всего	человек	394	397	414	415

¹ Для сотрудников, не охваченных коллективными договорами, Компания определяет условия их труда и найма на основе ТК РФ, Положения об оплате труда, Правил внутреннего трудового распорядка и др. ЛНА.

² В 2024 году оценка не проводилась.

в том числе мужчин	человек	337	344	362	360
в том числе женщин	человек	57	53	52	55
30-50 лет					
Всего	человек	4 693	4 730	4 752	4 863
в том числе мужчин	человек	3 411	3 454	3 462	3 503
в том числе женщин	человек	1 282	1 276	1 290	1 360
Старше 50 лет					
Всего	человек	2 471	2 471	2 485	2 539
в том числе мужчин	человек	1 917	1 900	1 891	1 911
в том числе женщин	человек	554	571	594	628
Всего руководящих кадров	человек	7 558	7 598	7 651	7 817
в том числе мужчин	человек	5 665	5 698	5 715	5 774
в том числе женщин	человек	1 893	1 900	1 936	2 043

30

Показатели социокультурного разнообразия сотрудников (категория «руководители») , в том числе в разбивке по полу и возрасту GRI 405-1					
Руководители	Ед. изм.	2021	2022	2023	2024
До 30 лет					
Всего	человек	394	397	414	415
в том числе мужчин	человек	337	344	362	360
в том числе женщин	человек	57	53	52	55
30-50 лет					
Всего	человек	4 693	4 730	4 752	4 863
в том числе мужчин	человек	3 411	3 454	3 462	3 503
в том числе женщин	человек	1 282	1 276	1 290	1 360
Старше 50 лет					
Всего	человек	2 471	2 471	2 485	2 539
в том числе мужчин	человек	1 917	1 900	1 891	1 911
в том числе женщин	человек	554	571	594	628
Всего руководителей	человек	7 558	7 598	7 651	7 817
в том числе мужчин	человек	5 665	5 698	5 715	5 774
в том числе женщин	человек	1 893	1 900	1 936	2 043

31

Показатели социокультурного разнообразия сотрудников (категория «специалисты») , в том числе в разбивке по полу и возрасту GRI 405-1					
Специалисты	Ед. изм.	2021	2022	2023	2024
До 30 лет					
Всего	человек	2 588	2 635	2 644	2 684
в том числе мужчин	человек	941	984	985	989
в том числе женщин	человек	1 647	1 651	1 659	1 695
30-50 лет					
Всего	человек	9 553	9 753	9 970	9 708
в том числе мужчин	человек	3 307	2 634	2 744	2 588
в том числе женщин	человек	6 246	7 119	7 226	7 120
Старше 50 лет					
Всего	человек	3 210	3 280	3 438	3 502

в том числе мужчин	человек	1 186	1 226	1 277	1 278
в том числе женщин	человек	2 024	2 054	2 161	2 224
Всего специалистов	человек	15 351	15 668	16 052	15 894
в том числе мужчин	человек	5 434	4 844	5 006	4 855
в том числе женщин	человек	9 917	10 824	11 046	11 039

32

Показатели социокультурного разнообразия сотрудников (категория «рабочие и служащие»), в том числе в разбивке по полу и возрасту <i>GRI 405-1</i>					
Рабочие и служащие	Ед. изм.	2021	2022	2023	2024
До 30 лет					
Всего	человек	2 302	2 336	2 236	2 351
в том числе мужчин	человек	1 969	2 007	1 915	2 014
в том числе женщин	человек	333	329	321	337
30-50 лет					
Всего	человек	9 810	9 575	9 252	8 660
в том числе мужчин	человек	7 348	7 203	6 883	6 368
в том числе женщин	человек	2 462	2 372	2 369	2 292
Старше 50 лет					
Всего	человек	10 293	9 975	10 028	9 930
в том числе мужчин	человек	7 544	7 410	7 550	7 521
в том числе женщин	человек	2 749	2 565	2 478	2 409
Всего рабочих	человек	22 405	21 886	21 516	20 941
в том числе мужчин	человек	16 861	16 620	16 348	15 903
в том числе женщин	человек	5 544	5 266	5 168	5 038

33

Количество сотрудников ПАО «Т Плюс», прошедших обучение в области ОТиПБ <i>GRI 403-5</i>					
Показатель	Ед. изм.	2021	2022	2023	2024
Количество сотрудников, прошедших обучение в области ОТиПБ	человек	12 608	19 358	18 762	16 272
Среднее количество часов обучения в области ОТиПБ	ч	40	40	40	40

34

Количество сотрудников ПАО «Т Плюс», охваченных системой менеджмента в области ОТиПБ <i>GRI 403-8</i>					
Показатель	Ед. изм.	2021	2022	2023	2024
Количество сотрудников, охваченных системой управления ОТиПБ	%	100	100	100	100
Количество сотрудников, охваченных системой управления ОТиПБ Компании, прошедшей процедуру внутреннего аудита ¹	%	100	100	100	100

¹ Все сотрудники предприятия считаются охваченными системой управления охраной труда и промышленной безопасностью, прошедшей процедуру внутреннего аудита, если был проведен внутренний аудит хотя бы одного подразделения/объекта данного предприятия.

Показатели травматизма, сотрудники ПАО «Т Плюс» <i>GRI 403-9</i>					
Показатель	Ед. изм.	2021	2022	2023	2024
Количество травм и несчастных случаев среди сотрудников ПАО «Т Плюс»					
Количество несчастных случаев ¹	единиц	5	6	11	16
Количество смертельных случаев, связанных с производственной деятельностью Компании	единиц	1	1	0	0
Коэффициент смертельных случаев, связанных с производственной деятельностью Компании	количество случаев на млн рабочих часов	0,018	0,018	0	0
Количество тяжелых травм, связанных с производственной деятельностью Компании ²	единиц	1	0	3	4
Коэффициент тяжелых травм, связанных с производственной деятельностью Компании ³	количество случаев на млн рабочих часов	0,018	0	0,053	0,071
Количество микротравм среди сотрудников Компании	единиц	0	2	17	н/д
Коэффициент производственных травм (LTIFR) и коэффициент частоты происшествий (TRIR)					
Коэффициент производственных травм (LTIFR) ⁴	количество случаев на млн рабочих часов	0,090	0,108	0,178	0,231
Коэффициент производственных травм (LTIFR) ⁵	количество случаев на 200 тыс. рабочих часов	0,018	0,023	0,036	0,046
Коэффициент частоты происшествий (TRIR)	количество случаев на млн рабочих часов	0,090	0,108	0,178	0,231
Общее количество рабочих часов⁶ сотрудников ПАО «Т Плюс»					
Общее количество рабочих часов	человеко-часов	55 855 593	55 750 632	56 123 267	56 185 854

¹Всего травм, с учетом смертельных случаев. Объем раскрытия включает только происшествия, связанные с выполнением рабочих обязанностей.

² Без учета смертельных и легких случаев.

³Без учета смертельных и легких случаев.

⁴Всего травм, с учетом смертельных случаев. Объем раскрытия включает только происшествия, связанные с выполнением рабочих обязанностей.

⁵Всего травм, с учетом смертельных случаев. Объем раскрытия включает только происшествия, связанные с выполнением рабочих обязанностей.

⁶ Данные с учетом общего количества рабочих часов корпоративного центра.

Количество дней нетрудоспособности и коэффициент потерянных дней					
Количество дней нетрудоспособности по причине несчастных случаев, связанных с производством	единиц	132	583	498	643
Коэффициент потерянных дней	количество случаев на млн рабочих часов	2,363	10,457	8,873	11,444

36

Показатели травматизма, сотрудники генеральных подрядных организаций ¹ <i>GRI 403-9</i>					
Показатель	Ед. изм.	2021	2022	2023	2024
Количество травм и несчастных случаев среди сотрудников генеральных подрядных организаций					
Количество несчастных случаев среди сотрудников подрядных организаций	единиц	2	3	1	3
Количество смертельных случаев, связанных с производственной деятельностью Компании	единиц	0	0	0	0
Коэффициент смертельных случаев, связанных с производственной деятельностью Компании	количество случаев на млн рабочих часов	0	0	0	0
Количество тяжелых травм, связанных с производственной деятельностью Компании	единиц	1	1	0	0
Коэффициент тяжелых травм, связанных с производственной деятельностью Компании	количество случаев на млн рабочих часов	0,043	0,043	0	0
Количество микротравм среди сотрудников подрядных организаций	единиц	0	1	7	н/д
Коэффициент производственных травм (LTIFR) и коэффициент частоты происшествий (TRIR) среди сотрудников генеральных подрядных организаций					
Показатель	Ед. изм.	2021	2022	2023	2024
Коэффициент производственных травм (LTIFR)	количество случаев на млн рабочих часов	0,087	0,13	0,044	0,139
Коэффициент производственных травм (LTIFR)	количество случаев на 200 тыс. рабочих часов	0,017	0,026	0,0088	0,028
Коэффициент частоты происшествий (TRIR)	общее количество случаев на	0,087	0,13	0,044	0,139

¹ В контур статистики по ОТиПБ вошли генеральные (внутренние) подрядные организации, под которыми понимаются дочерние и зависимые общества: Сбытовые активы, Сервисные активы (Инжиниринг), Сервисные активы (Транспорт).

млн рабочих часов					
Общее количество рабочих часов сотрудников генеральных подрядных организаций					
Общее количество рабочих часов	человеко-часов	23 118 194	23 105 669	22 675 226	21 609 762
Количество дней нетрудоспособности и коэффициент потерянных дней среди сотрудников генеральных подрядных организаций					
Количество дней нетрудоспособности по причине несчастных случаев, связанных с производством, среди работников генеральных подрядных организаций	единиц	660	372	113	196
Коэффициент потерянных дней	количество случаев на млн рабочих часов	28,549	16,100	4,983	9,070

37

Профессиональные заболевания <i>GRI 403-10</i>					
Показатель	Ед. изм.	2021	2022	2023	2024
Сотрудники ПАО «Т Плюс»					
Количество смертельных случаев, вызванных профессиональными заболеваниями	единиц	0	0	0	0
Количество зарегистрированных случаев профессиональных заболеваний	единиц	2	1	1	0
Сотрудники генеральных подрядных организаций					
Количество смертельных случаев, вызванных профессиональными заболеваниями	единиц	0	0	0	0
Количество зарегистрированных случаев профессиональных заболеваний	единиц	0	0	0	0

Корпоративный аспект

38

Состав Совета директоров на 31.12.2024 <i>GRI 2-9, GRI 405-1</i>					
Показатель	Ед. изм.	2021	2022	2023	2024
Общее количество директоров в Совете директоров	человек	11	11	11	11
Исполнительные директора	человек	1	1	0	0
Неисполнительные директора	человек	5	6	7	8
Независимые директора	человек	5	4	4	3
Совет директоров в разбивке по возрастным группам					
От 35 до 50 лет	человек	4	5	4	5
От 50 до 70 лет	человек	6	5	6	5
Старше 70 лет	человек	1	1	1	1
Срок в составе Совета директоров					
До 2 лет	человек	3	2	2	6
От 2 до 5 лет	человек	2	2	2	1
Более 5 лет	человек	6	7	7	4
Количество заседаний Совета директоров	единиц	16	24	23	20
Независимость комитетов Совета директоров <i>GRI 2-9</i>					
Комитет по стратегии и инвестициям	%	0	0	0	0
Комитет по назначениям и вознаграждениям	%	60	50	60	0
Комитет по аудиту	%	67	67	67	0
Состав Правления на 31.12.24 <i>GRI 2-9, GRI 405-1</i>					
Мужчины	человек	6	7	6	8
Женщины	человек	1	1	1	2
Доля женщин	%	14	12	14	20

39

Структура акционерного капитала ПАО «Т Плюс» <i>GRI 2-1</i>					
Показатель	Ед. изм.	31.12.2021	31.12.2022	31.12.2023 ¹	31.12.2024
Держатели акций					
Номинальные держатели	%	90,8383	90,7584	90,8877	90,9014
Юридические лица	%	6,0746	6,1750	6,0210	6,0210
Физические лица	%	3,0711	3,0546	3,0982	3,0256
Государственная и муниципальная собственность	%	0,016	0,012	0,012	0,012

40

Цепочка поставок <i>GRI 2-6, GRI 204-1</i>					
Показатель	Ед. изм.	2021	2022	2023	2024
Общее количество поставщиков и подрядчиков	единиц	10 701	19 113	22 229	21 755

¹ Данные за 2023 год скорректированы в соответствии с годовым отчетом ПАО «Т Плюс» по результатам деятельности за 2023 год.

Доля закупок у местных поставщиков в общем объеме закупок	%	99,97	99,99	99,99	99,99
Доля субъектов МСП в объеме закупок	%	70,33	73,73	73,58	69,21

41

Количество обслуживаемых клиентов на конец года ¹ EU 3					
Показатели	Ед. изм.	2021	2022	2023	2024
Физические лица	единиц	7 172 388	6 974 931	7 052 793	7 214 919
Юридические лица	единиц	179 050	181 940	182 245	188 261

42

Информирование о политиках и методах противодействия коррупции GRI 205-2					
Показатели	Ед. изм.	2021	2022	2023	2024
Общее количество проинформированных членов Совета директоров и Правления	%	100	100	100	100
Общее количество проинформированных сотрудников	%	100	100	100	100

43

Подтвержденные случаи коррупции и предпринятые действия GRI 205-2					
Показатели	Ед. изм.	2021	2022	2023	2024
Количество выявленных фактов коррупционных проявлений со стороны сотрудников	единиц	0	3	2	4
Количество уволенных сотрудников по фактам коррупционных проявлений (вне возбужденных уголовных дел)	единиц	0	2	2	1
Количество возбужденных уголовных дел	единиц	0	1	1	4
Количество прекращенных уголовных дел	единиц	0	0	0	0
Количество лиц, привлеченных к уголовной ответственности по вступившему в силу приговору суда	единиц	4	1	1	2
Количество выявленных фактов коррупционных проявлений в отношении Группы «Т Плюс»	единиц	0	3	0	1
Количество возбужденных уголовных дел	единиц	0	1	0	0
Количество лиц, привлеченных к уголовной ответственности по вступившему в силу приговору суда	единиц	1	0	0	0

44

Обращения, поступившие на Горячую линию GRI 2-26					
Тема обращения	Ед. изм.	2021	2022	2023	2024
Генерация	единиц	260	229	286	463

¹ Информация представлена только по Сбытовым активам.

Клиентский сервис	единиц	70	122	87	94
HR	единиц	69	69	70	73
Безопасность и условия труда	единиц	31	28	23	43
Вопросы безопасности	единиц	24	18	29	49
Мошенничество от имени «Т Плюс»	единиц	596	63	0	0
Иное	единиц	88	41	61	52
Всего	единиц	1 138	570	556	775

45

Запросы в Комитет по этике и комплаенсу на получение консультации <i>GRI 2-26</i>					
Показатели	Ед. изм.	2021	2022	2023	2024
Количество запросов на получение консультаций по вопросам, связанным с этикой и деловым поведением	единиц	0	0	0	0
Количество обращений/жалоб по вопросам, связанным с нарушениями норм делового поведения	единиц	3	0	0	0
Доля обращений, которые были рассмотрены	%	100	0	0	0
Доля обращений, которые были решены	%	100	0	0	0
Доля обращений, которые были признаны необоснованными	%	0	0	0	0

46

Информация о нарушениях антимонопольного законодательства ¹ <i>GRI 206-1, GRI 2-27</i>					
Показатели	Ед. изм.	2021	2022	2023	2024
Общая сумма штрафов в связи с нарушением антимонопольного законодательства (за исключением судебных издержек)	млн руб.	54,15	0,15	0,665	0,281
Количество судебных дел, в связи с препятствием конкуренции и нарушением антимонопольного законодательства ²³	единиц	16	5	3	1
Количество завершённых судебных дел ⁴	единиц	14	4	2	1

¹ Учитываются не только те дела, которые дошли до суда, но и те, которые были рассмотрены непосредственно антимонопольным органом (ФАС России и его территориальные подразделения).

² Учитываются только фактически уплаченные в календарном году административные штрафы по статье 14.31 КоАП РФ.

³ Информация представлена только по Генерирующим активам ПАО "Т Плюс" и Сбытовым активам.

⁴ Учитываются только судебные дела по требованиям Генерирующих активов ПАО «Т Плюс» и Сбытовых активов, связанные с оспариванием решений, вынесенных по статье 10 Закона о защите конкуренции, и судебные дела об оспаривании постановлений о привлечении к административной ответственности по статье 14.31 КоАП РФ.

ТАБЛИЦА ПОКАЗАТЕЛЕЙ GRI

Заявление об использовании стандартов GRI: Компания представила информацию, указанную в данном индексе содержания GRI, за период с 1 января 2024 года по 31 декабря 2024 года с учетом стандартов GRI. Использован стандарт GRI 1: Основы 2021.

Стандарт GRI	Раскрытие информации	Раздел Отчета	Комментарии	Исключенная информация
Общие элементы отчетности				
1. Краткая информация об организации и подготовка отчетности				
GRI 2: Общие элементы отчетности 2021	2-1 Подробная информация об организации	О Группе, стр. 6	Штаб-квартира Компании расположена в Московской области (Российская Федерация). Организационно-правовая форма: публичное акционерное общество (ПАО).	
	2-2 Юридические лица, включенные в отчетность организации в области устойчивого развития	Об отчете, стр. 4		
	2-3 Отчетный период, частота предоставления отчетности и контактная информация	Об отчете, стр. 153		
	2-4 Изменения в информации	Об отчете, стр. 154		
	2-5 Независимое заверение отчетности		Не проводилось	
2. Деятельность и сотрудники организации				
GRI 2: Общие элементы отчетности 2021	2-6 Сведения о деятельности, цепочке создания добавленной стоимости и об иных деловых связях организации	О Группе, стр. 5 Взаимодействие с заинтересованными сторонами, стр. 16 Устойчивая цепочка поставок, стр. 123		
	2-7 Штатные сотрудники организации	Кадровая политика и развитие персонала, стр. 76 Дополнительные данные, стр. 168		

Стандарт GRI	Раскрытие информации	Раздел Отчета	Комментарии	Исключенная информация
	2-8 Внештатные сотрудники организации	Кадровая политика и развитие персонала, стр. 76 Дополнительные данные, стр. 168		

3. Корпоративное управление

GRI 2: Общие элементы отчетности 2021	2-9 Структура и состав управления	Корпоративное управление, стр. 88		
	2-10 Порядок избрания и утверждения высшего органа управления	Корпоративное управление, стр. 92		
	2-11 Глава высшего органа управления	Корпоративное управление, стр. 88		
	2-12 Роль высшего органа управления в обеспечении контроля над управлением воздействиями	Управление устойчивым развитием, стр. 8		
	2-13 Делегирование ответственности по управлению воздействиями	Управление устойчивым развитием, стр. 8		
	2-14 Роль высшего органа управления в утверждении отчетности об устойчивом развитии	Управление устойчивым развитием, стр. 8 Об отчете, стр. 153		
	2-15 Конфликт интересов	Корпоративное управление, стр. 103		
	2-16 Передача критически важной информации	Корпоративное управление, стр. 8		
	2-17 Коллективные знания членов высшего органа корпоративного управления		В отчетном периоде обучение членов Совета директоров в области устойчивого развития не проводилось	
	2-18 Оценка деятельности высшего органа управления		В отчетном периоде оценка деятельности высшего органа	

Стандарт GRI	Раскрытие информации	Раздел Отчета	Комментарии	Исключенная информация
			управления не проводилась	
	2-19 Политика вознаграждения	Корпоративное управление, стр. 94		
	2-20 Порядок определения вознаграждения	Корпоративное управление, стр. 94		
	2-21 Годовой общий коэффициент компенсации			Показатель не раскрывается в связи с конфиденциальностью данных.
4. Стратегия, политики и практики				
GRI 2: Общие элементы отчетности 2021	2-23 Обязательства, закрепленные во внутренних документах организации	Управление устойчивым развитием, стр. 8 Соблюдение прав человека, стр. 84		
	2-24 Внедрение закрепленных обязательств	Управление устойчивым развитием, стр. 8		?
	2-25 Механизмы снижения негативного воздействия	Представлены в отчете по каждой существенной теме перед раскрытием основных данных		
	2-26 Механизмы обращения за консультациями и сообщения о проблемах	Этичное ведение бизнеса, стр. 104		
	2-27 Соблюдение законодательства	Дополнительные данные, стр. 166		
	2-28 Членство в ассоциациях	Взаимодействие с заинтересованными сторонами, стр. 18		

Стандарт GRI	Раскрытие информации	Раздел Отчета	Комментарии	Исключенная информация
5. Взаимодействие с заинтересованными сторонами				
GRI 2: Общие элементы отчетности 2021	2-29 Подход к взаимодействию с заинтересованными сторонам	Взаимодействие с заинтересованными сторонами, стр. 16		
	2-30 Коллективные договоры	Кадровая политика и развитие персонала, стр. 85		
Существенные темы				
GRI 3: Существенные темы 2021	3-1 Порядок определения существенных тем	Об Отчете, стр. 153		
	3-2 Перечень существенных тем	Об Отчете, стр. 153		
Воздействие на водные ресурсы				
GRI 3: Существенные темы 2021	3-3 Управление существенными темами	Водные ресурсы, стр. 28		
GRI 303: Вода и сбросы 2018	303-1 Использование воды как общественного ресурса	Водные ресурсы, стр. 28		
	303-2 Управление воздействиями, связанными со сбросами воды	Водные ресурсы, стр. 28		
	303-3 Забор воды	Водные ресурсы, стр. 29 Дополнительные данные, стр. 161		
	303-4 Сброс воды	Водные ресурсы, стр. 30 Дополнительные данные, стр. 161		
	303-5 Потребление воды	Водные ресурсы, стр. 29 Дополнительные данные, стр. 162	Рассчитано как разница между забором воды и водоотведением.	

Стандарт GRI	Раскрытие информации	Раздел Отчета	Комментарии	Исключенная информация
Управление отходами				
GRI 3: Существенные темы 2021	3-3 Управление существенными темами	Управление отходами, стр. 31		
GRI 306: Отходы 2020	306-1 Образование отходов и связанные с ними существенные воздействия	Управление отходами, стр. 31		
	306-2 Управление существенными воздействиями, связанными с отходами	Управление отходами, стр. 31		
	306-3 Образованные отходы	Управление отходами, стр. 32 Дополнительные данные, стр. 163		
	306-4 Утилизированные отходы	Управление отходами, стр. 32 Дополнительные данные, стр. 164	Раскрыто частично (а)	
	306-5 Отходы, которые пойдут на захоронение и сжигание	Управление отходами, стр. 32 Дополнительные данные, стр. 164		
Качество атмосферного воздуха				
GRI 3: Существенные темы 2021	3-3 Управление существенными темами	Выбросы в атмосферу, стр. 34		
GRI 305: Выбросы 2016	305-7 Выбросы в атмосферу оксидов азота (NOx), оксидов серы (SOx) и других значимых загрязняющих веществ	Выбросы в атмосферу, стр. 34 Дополнительные данные, стр. 163		
Изменение климата и энергия				
GRI 3: Существенные темы 2021	3-3 Управление существенными темами	Энергоэффективность и изменение климата, стр. 45		

Стандарт GRI	Раскрытие информации	Раздел Отчета	Комментарии	Исключенная информация
GRI 302: Энергия 2016	302-1 Потребление энергии внутри организации	Энергоэффективность и изменение климата, стр. 45 Дополнительные данные, стр. 157		Количество собственной потребленной тепловой энергии не раскрывается
	302-3 Энергоемкость	Энергоэффективность и изменение климата, стр. 43 Дополнительные данные, стр. 160		
	302-4 Сокращение энергопотребления	Энергоэффективность и изменение климата, стр. 42		
GRI 305: Выбросы 2016	305-1 Прямые выбросы парниковых газов (область охвата 1)	Энергоэффективность и изменение климата, стр. 42 Дополнительные данные, стр. 160	Раскрыто частично (а, g)	
	305-2 Косвенные энергетические выбросы парниковых газов (область охвата 2)	Энергоэффективность и изменение климата, стр. 42 Дополнительные данные, стр. 160	Раскрыто частично (а, g)	
	305-3 Прочие косвенные выбросы парниковых газов (область охвата 3)			В отчетном году расчет не проводился
	305-4 Интенсивность выбросов парниковых газов	Энергоэффективность и изменение климата, стр. 42 Дополнительные данные, стр. 160		
	305-5 Сокращение выбросов парниковых газов	Энергоэффективность и изменение климата, стр. 42		
Обеспечение занятости				
GRI 3: Существенные темы 2021	3-3 Управление существенными темами	Кадровая политика и развитие персонала, стр. 71		
GRI 202: Присутствие на рынках 2016	202-1 Отношение стандартной заработной платы начального уровня для работников		Компания не приемлет дискриминации какого-либо рода, поэтому труд всех работников	

Стандарт GRI	Раскрытие информации	Раздел Отчета	Комментарии	Исключенная информация
	разного пола к установленной минимальной заработной плате в регионах деятельности организации		независимо от пола или иных различий оплачивается на равных основаниях, исходя из типа, количества и качества затраченного труда	
GRI 401: Занятость 2016	401-1 Количество новых работников и текучесть кадров	Дополнительные данные, стр. 170		
	401-2 Льготы, предоставляемые сотрудникам, работающим на условиях полной занятости, которые не предоставляются сотрудникам, работающим на условиях временной или неполной занятости	Кадровая политика и развитие персонала, стр. 85		
GRI 405: Социокультурное разнообразие и равные возможности 2016	405-1 Этническое и социокультурное многообразие среди персонала и руководителей компании	Кадровая политика и развитие персонала, стр. 76 Дополнительные данные, стр. 170		
GRI 405: Социокультурное разнообразие и равные возможности 2016	405-2 Соотношение базовой заработной платы и вознаграждений у мужчин и женщин			Показатель не раскрывается в связи с конфиденциальностью данных
Здоровье и безопасность на рабочем месте				
GRI 3: Существенные темы 2021	3-3 Управление существенными темами	Охрана труда и промышленная безопасность, стр. 48		
GRI 403: Здоровье и безопасность на рабочем месте 2018	403-1 Системы управления охраной труда и промышленной безопасностью	Охрана труда и промышленная безопасность, стр. 48		
	403-2 Определение опасностей, оценка риска и расследование происшествий	Охрана труда и промышленная безопасность, стр. 51		

Стандарт GRI	Раскрытие информации	Раздел Отчета	Комментарии	Исключенная информация
	403-3 Службы охраны труда	Охрана труда и промышленная безопасность, стр. 48		
	403-4 Участие, консультирование и доведение до сведения работников вопросов охраны труда и промышленной безопасности	Охрана труда и промышленная безопасность, стр. 50		
	403-5 Обучение работников в сфере охраны труда и промышленной безопасности	Охрана труда и промышленная безопасность, стр. 55		
	403-6 Профилактика и охрана здоровья рабочих	Охрана труда и промышленная безопасность, стр. 56		
	403-8 Работники, попадающие под действие системы управления ОТ, ПБ и ООС	Охрана труда и промышленная безопасность, стр. 48 Дополнительные данные, стр. 172		
	403-9 Производственный травматизм	Охрана труда и промышленная безопасность, стр. 52 Дополнительные данные, стр. 173	Раскрыто частично (а, е), в разбивке на сотрудников Генерирующих активов и генеральных подрядных организаций. В отчете не учитываются несчастные случаи по вине третьих лиц	Раскрыто частично (а, е), в разбивке на сотрудников Генерирующих активов и генеральных подрядных организаций. В отчете не учитываются несчастные случаи по вине третьих лиц
	403-10 Уровень профессиональной заболеваемости	Охрана труда и промышленная безопасность, стр. 56 Дополнительные данные, стр. 175		
Развитие человеческого капитала				
GRI 3: Существенные темы 2021	3-3 Управление существенными темами	Кадровая политика и развитие персонала, стр. 71		

Стандарт GRI	Раскрытие информации	Раздел Отчета	Комментарии	Исключенная информация
GRI 404: Подготовка и образование 2016	404-1 Среднегодовое количество часов обучения на одного работника	Кадровая политика и развитие персонала, стр. 83		
	404-2 Программы повышения квалификации, призванные поддерживать способность работников к занятости	Кадровая политика и развитие персонала, стр. 83 Дополнительные данные, стр. 170		
	404-3 Доля работников, для которых проводится периодическая оценка результатов работы и развития карьеры	Кадровая политика и развитие персонала, стр. 82		
Взаимодействие с местными сообществами				
GRI 3: Существенные темы 2021	3-3 Управление существенными темами	Местные сообщества, стр. 61		
GRI 203: Непрямые экономические воздействия 2016	203-1 Инвестиции в инфраструктуру и безвозмездные услуги	Местные сообщества, стр. 63		
	203-2 Существенные непрямые экономические воздействия	Местные сообщества, стр. 61	В отчетном периоде не зафиксировано случаев негативного воздействия на местные сообщества.	
GRI 411: Права коренных малочисленных народов 2016	411-1 Случаи нарушения прав коренных малочисленных народов	Местные сообщества, стр. 69		
GRI 413: местные сообщества 2016	413-1 Подразделения, реализующие программы взаимодействия с местными сообществами, оценки воздействия деятельности на местные сообщества и развития местных сообществ	Местные сообщества, стр. 63		
	413-2 Подразделения с существенным фактическим или	-		Оценка потенциального негативного воздействия не проводится

Стандарт GRI	Раскрытие информации	Раздел Отчета	Комментарии	Исключенная информация
	потенциальным отрицательным воздействием на местные сообщества			Компанией, однако все предприятия Группы «Т Плюс» стремятся увеличить положительное воздействие и минимизировать возможные негативные последствия своей деятельности для местных сообществ.
Права человека и равные возможности				
GRI 3: Существенные темы 2021	3-3 Управление существенными темами	Соблюдение прав человека стр. 86		
GRI 406: Отсутствие дискриминации 2016	406-1 Случаи дискриминации и предпринятые корректирующие действия	Соблюдение прав человека стр. 86		
GRI 407: Свобода объединений и ведения коллективных переговоров 2016	407-1 Подразделения и поставщики, у которых право на использование свободы объединений и ведения коллективных переговоров может подвергаться риску	-	Все предприятия компании находятся на территории Российской Федерации. Для сотрудников, не охваченных коллективными договорами, Компания определяет условия их труда и найма на основе ТК РФ, в связи с чем нет подразделений, подверженных риску.	
Цепочка поставок				
GRI 3: Существенные темы 2021	3-3 Управление существенными темами	Устойчивая цепочка поставок стр. 123		
GRI 204: Практика закупок 2016	204-1 Доля закупок у местных поставщиков	Устойчивая цепочка поставок стр. 129 Дополнительные данные, стр. 176	Под местными поставщиками понимаются компании, зарегистрированные и ведущие свою деятельность на территории Российской Федерации	
GRI 308: Оценка поставщиков с	308-1 Новые поставщики,	-	Компания организовала работу профильного	

Стандарт GRI	Раскрытие информации	Раздел Отчета	Комментарии	Исключенная информация
учетом экологических критериев 2016	отобранные с учетом экологических критериев		интерактивного интернет-портала для проведения добровольной ESG-оценки поставщиков, в том числе разработала методологию ESG-оценки поставщиков	
GRI 414: Оценка поставщиков с учетом социальных критериев 2016	414-1 Новые поставщики, прошедшие отбор по социальным критериям	-	Компания организовала работу профильного интерактивного интернет-портала для проведения добровольной ESG-оценки поставщиков, в том числе разработала методологию ESG-оценки поставщиков	
Противодействие коррупции				
GRI 3: Существенные темы 2021	3-3 Управление существенными темами	Этичное ведение бизнеса, стр. 96		
GRI 205: Противодействие коррупции 2016	205-1 Подразделения, в отношении которых проводилась оценка рисков, связанных с коррупцией	Этичное ведение бизнеса, стр. 98		
	205-2 Информирование о политике и методах противодействия коррупции и обучение им	Этичное ведение бизнеса, стр. 100		
	205-3 Подтвержденные случаи коррупции и предпринятые действия	Этичное ведение бизнеса, стр. 98		
GRI-206: Действия организации по ограничению конкуренции 2016	206-1 Количество судебных разбирательств с участием организации по ограничению конкуренции, практике применения антимонопольного законодательства	Этичное ведение бизнеса, стр. 98		

Стандарт GRI	Раскрытие информации	Раздел Отчета	Комментарии	Исключенная информация
Другие раскрываемые элементы отчетности GRI¹				
GRI 201: Экономическая результативность	201-1. Созданная и распределенная прямая экономическая стоимость	О Группе, стр. 8		
	201-3 Обязательства организации, связанные с установленными льготами и пенсионными планами	-	Компания предлагает сотрудникам софинансирование негосударственной пенсии и корпоративную пенсионную программу	
GRI 302: Энергия 2016	302-2 Потребление энергии за пределами организации	-		Учет в рамках существующей системы отчетности не ведется
	302-5 Снижение потребности в энергии на производство продукции и оказание услуг	-		Неприменимо ввиду характера услуг
GRI 305: Выбросы 2016	305-6 Выбросы озоноразрушающих веществ	-	В 2024 году выбросы озоноразрушающих веществ отсутствовали. Использование данных веществ осуществляется только для функционирования соответствующего оборудования (например, систем кондиционирования).	
GRI 401: Занятость 2016	401-3 Отпуск по уходу за ребенком	-	Компания соблюдает положения Трудового Кодекса РФ, а также предусматривает дополнительный отпуск при рождении ребенка и ежемесячные денежные выплаты (сверх установленных законодательством) в период декретного отпуска до достижения ребенком возраста одного года.	
GRI 403: Здоровье и	403-7 Предупреждение и снижение воздействий в	-	С целью предотвращения или	

¹ Данные элементы отчетности не являются существенными по результатам оценки существенности, но раскрываются в отчетности ввиду их важности по результатам отраслевого сравнительного анализа.

Стандарт GRI	Раскрытие информации	Раздел Отчета	Комментарии	Исключенная информация
безопасность на рабочем месте 2018	сфере ОТиПБ, напрямую связанных с деловыми отношениями		смягчения негативных последствий, связанных с осуществляемой деятельностью, для работников, подрядчиков и третьих лиц предусмотрено проведение оценки технического состояния оборудования, места проведения работ, проведение обучающих тренингов и другие мероприятия.	
GRI 408: Детский труд 2016	408-1 Операции и поставщики, подверженные значительному риску возникновения случаев использования детского труда	-	«Т Плюс» строго соблюдает запрет на использование детского труда на всех производственных площадках.	
GRI 409: Принудительный или обязательный труд 2016	409-1 Предприятия и поставщики, подверженные значительному риску возникновения случаев эксплуатации принудительного или обязательного труда	-	«Т Плюс» не приемлет использование принудительного труда на всех производственных площадках и осуществляет контроль за этим.	
GRI 415: Общественная политика 2016	415-1 Взносы на политические цели	Этичное ведение бизнеса, стр. 107		
Специфические стандартные элементы отчетности для электроэнергетического сектора				
EU2	Чистая выработка энергии в разбивке по первичным источникам энергии и режиму регулирования	Дополнительные данные, стр. 157		
EU3	Количество обслуживаемых потребителей физических и юридических лиц	Дополнительные данные, стр. 177		
EU4	Протяженность тепловых сетей	Дополнительные данные, стр. 160		
EU18	Процент сотрудников подрядных и субподрядных организаций, прошедших соответствующее обучение по ОТиПБ	Охрана труда и промышленная безопасность, стр. 55		

ТАБЛИЦА ПОКАЗАТЕЛЕЙ ОТЧЕТНОСТИ ОБ УСТОЙЧИВОМ РАЗВИТИИ МЭР

№	Показатель	Раздел Отчета
Экологические показатели		
1.1	Объем использования воды из всех источников водоснабжения	Водные ресурсы Дополнительные данные
1.2	Объем собственного потребления воды из всех источников водоснабжения, без учета отпуска воды внешним потребителям без ее использования	Водные ресурсы Дополнительные данные
1.3	Доля оборотного и повторно-последовательного водоснабжения в общем объеме собственного потребления воды из всех источников	Водные ресурсы
1.4	Объем сбросов загрязненных сточных вод в водные объекты и(или) переданных загрязненных стоков на очистку другим предприятиям	Дополнительные данные
1.5	Образовано отходов I–V классов опасности, всего, в том числе: I класса, II класса, III класса, IV класса, V класса	Дополнительные данные
1.6	Обращение с отходами I–V классов опасности всего, в том числе по категориям: утилизировано отходов, обезврежено отходов, захоронено отходов, использовано повторно отходов, переработано отходов	Управление отходами Дополнительные данные
1.7	Объем выбросов загрязняющих веществ в атмосферный воздух от стационарных источников	Выбросы в атмосферу Дополнительные данные
1.8	Объем выбросов парниковых газов, в том числе: • охват 1 • охват 2 • на млн руб. выручки	Дополнительные данные
1.11	Расходы на реализацию мероприятий, связанных с охраной окружающей среды, всего, в том числе: на охрану атмосферного воздуха и предотвращение изменения климата; на сбор и очистку сточных вод; на обращение с отходами; на сохранение биоразнообразия и природных территорий; на охрану и рациональное использование земель, реабилитацию земель; на защиту окружающей среды от шумового, вибрационного и других видов физического воздействия; на обеспечение радиационной безопасности окружающей среды; на другие направления деятельности в сфере охраны окружающей среды	Дополнительные данные
1.12	Объем потребления возобновляемой и низкоуглеродной энергии	Дополнительные данные
1.13	Собственное энергопотребление, без учета отпуска тепла и электроэнергии внешним потребителям, всего, в том числе: тепловая энергия; электроэнергия; по видам использованного топлива	Дополнительные данные
1.15	Затраты на компенсации в виде платы за негативное воздействие на окружающую среду	Дополнительные данные

1.16	Затраты на компенсации и штрафы, в части: а) штрафов за нарушения природоохранного законодательства; б) выплаченной компенсации вреда (ущерба), причиненного окружающей среде, отдельным компонентам природной среды (землям, водным объектам, лесам, животному миру и др.)	Дополнительные данные
1.17	Число экологически значимых инцидентов (в том числе в результате техногенных катастроф и материализовавшихся климатических рисков)	Инциденты отсутствовали
Социальные показатели		
2.6	Доля работников с указанием распределения по каждой из следующих категорий: пол, возрастная группа	Кадровая политика и развитие персонала Дополнительные данные
2.10	Коэффициент частоты производственного травматизма персонала организации без учета персонала подрядчиков (LTIFR) на 1 млн человеко-часов	Охрана труда и промышленная безопасность Дополнительные данные
2.11	Количество смертельных случаев работников организации без учета персонала подрядчиков	Охрана труда и промышленная безопасность Дополнительные данные
2.15	Доля работников, работающих по бессрочному трудовому договору	Кадровая политика и развитие персонала Дополнительные данные
2.16	Доля работников, работающих по срочному трудовому договору	Кадровая политика и развитие персонала Дополнительные данные
2.18	Расходы на участие в поддержке социальных программ, не направленных на работников и членов их семей, всего, в том числе: благотворительных, в жилищной сфере, в сфере здравоохранения, в сфере образования, по поддержке граждан, нуждающихся в социальной помощи, по поддержке лиц, относящихся в соответствии с Федеральным законом от 12.01.1995 № 5-ФЗ «О ветеранах» к следующим категориям ветеранов: ветераны Великой Отечественной войны, ветераны боевых действий на территории СССР, на территории Российской Федерации и территориях других государств, ветераны военной службы	Дополнительные данные
2.20	Доля работников, принимающих участие в проектах корпоративного добровольчества (волонтерствы)	Кадровая политика и развитие персонала
Управленческие показатели		
3.1	Наличие политики по устойчивому развитию и (или) иных стратегических документов в этой сфере (например стратегии в области устойчивого развития, экологической стратегии)	Управление устойчивым развитием

3.2	Орган управления или комитет, созданный при коллегиальном органе управления организации, ответственный за утверждение и контроль реализации политики по устойчивому развитию и (или) иных стратегических документов в этой сфере (например стратегии в области устойчивого развития)	Управление устойчивым развитием
3.3	Предусматривает ли политика вознаграждения организации учет целевых показателей, связанных с устойчивым развитием, в целях определения размера вознаграждения ее руководящего состава	Управление устойчивым развитием
3.4	Общее количество директоров в составе коллегиального органа управления организации, включая долю независимых директоров	Корпоративное управление
3.5	Доля женщин – руководителей в общей численности руководителей всего, в том числе в коллегиальном органе управления	Кадровая политика и развитие персонала Корпоративное управление Дополнительные данные
3.6	Учитываются ли принципы устойчивого развития при осуществлении организацией закупки товаров, работ, услуг	Устойчивая цепочка поставок
3.7	Количество зафиксированных случаев нарушений прав коренных малочисленных народов Российской Федерации	Местные сообщества
3.9	Среднее количество часов обучения по вопросам противодействия коррупции на одного работника	Этичное ведение бизнеса
3.10	Количество случаев привлечения организации, ее дочерних и зависимых обществ к административной ответственности за совершение коррупционных правонарушений	Этичное ведение бизнеса
3.12	Наличие политики по управлению рисками и (или) иных документов в этой сфере	Управление рисками
3.16	Наличие политики и (или) иных документов, предусматривающих применение принципов инклюзии в деятельности организации	Кадровая политика и развитие персонала
Экономические показатели		
4.1	Выручка (показатель, аналогичный выручке)	Дополнительные данные
4.6	Доля закупок российских товаров, работ, услуг в общем объеме закупок товаров, работ, услуг	Устойчивая цепочка поставок
4.7	Доля закупок товаров, работ, услуг у субъектов малого и среднего предпринимательства в общем объеме закупок у российских организаций	Устойчивая цепочка поставок

ГЛОССАРИЙ

- АНО** – автономная некоммерческая организация
АО – акционерное общество
БТиОЗ – безопасность труда и охрана здоровья
ВПУ – водоподготовительная установка
ГПА – газопоршневой агрегат
ГРЭС – государственная районная электростанция **ГТУ** – газотурбинная установка
ГЭС – гидроэлектростанция
ДМС – добровольное медицинское страхование
ДПМ – договор о поставке мощности
ЕИС – Единая информационная система в сфере закупок
ЖКХ – жилищно-коммунальное хозяйство
ЗВ – загрязняющие вещества
ИТ – информационные технологии
ИЦК – индустриальный центр компетенций
КПД – коэффициент полезного действия
КПЭ – ключевые показатели эффективности
КЦ – корпоративный центр
КСиОПБ – комиссия по предупреждению и ликвидации ЧС и обеспечению пожарной безопасности
МГЭИК – Межправительственная группа экспертов по изменению климата
Минприроды России – Министерство природных ресурсов и экологии Российской Федерации
Минэкономразвития России – Министерство экономического развития Российской Федерации
Минэнерго России – Министерство энергетики Российской Федерации
Минцифры России – Министерство цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации
МСОП – Международный союз охраны природы и природных ресурсов
МСП – субъекты малого и среднего предпринимательства
МСФО – Международные стандарты финансовой отчетности
МЧС России – Министерство Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий
НДС – налог на добавленную стоимость
НП – некоммерческое партнерство
ОВОС – оценка воздействия на окружающую среду
ООН – Организация Объединенных Наций
ООО – общество с ограниченной ответственностью
ООС – охрана окружающей среды
ОРЭМ – оптовый рынок электроэнергии и мощности
ОТиПБ – охрана труда и промышленная безопасность
ОЭСР – Организация экономического сотрудничества и развития
ПАО – публичное акционерное общество
ПГ – парниковые газы
ПО – программное обеспечение
РВП – регенеративный воздухоподогреватель
РСНП – Российский союз промышленников и предпринимателей
СИЗ – средства индивидуальной защиты
СМИ – средства массовой информации Союз «**РапЭ**» – Общероссийское отраслевое объединение работодателей поставщиков энергии
СЭС – солнечная электростанция
ТВ – телевидение
ТКО – твердые коммунальные отходы
ТЭК – топливно-энергетический комплекс
ТЭЦ – теплоэлектроцентраль
УК – управляющая компания УКК – учебно-курсовой комбинат
ФАС России – Федеральная антимонопольная служба
ЦВК – центральная водогрейная котельная
ЦТП – центральный тепловой пункт
ЦУР ООН – Цели устойчивого развития ООН
ЧНД – центробежно-направленная диффузорная (турбина)
ЧС – чрезвычайная ситуация
EBITDA – Earnings before Interest, Taxation, Depreciation & Amortization (прибыль до вычета процентов, налога на прибыль, износа и амортизации)
ESG – Environmental, Social and Governance (управление в области охраны окружающей среды, управление социальными вопросами и корпоративное управление)
ERP – Enterprise resource planning
FIFR – Fatal Injury Frequency Rate (коэффициент частоты несчастных случаев с летальным исходом)
GRI – Global Reporting Initiative (Глобальная инициатива по отчетности)
HR – Human Resources (управление персоналом)
ISO – International Organization for Standardization (Международная организация по стандартизации)
LTIFR – Lost Time Injury Frequency Rate (коэффициент частоты травм с временной потерей трудоспособности)
PR – Public Relations (связи с общественностью)
SIEM – Security Information and Event Management (управление информацией о безопасности и управление событиями безопасности)
TRIR – Total Recordable Incident Rate (коэффициент частоты происшествий)