



ГРУППА
Т ПЛЮС

ОТЧЕТ ОБ УСТОЙЧИВОМ РАЗВИТИИ

2025

—
Ответственное настоящее
ради энергии будущего

ОТЧЕТ ОБ УСТОЙЧИВОМ РАЗВИТИИ ПАО Т ПЛЮС 2025



ГРУППА
Т ПЛЮС

Оглавление

Оглавление.....	2
О ГРУППЕ	4
Группа «Т Плюс» в рейтингах и конкурсах.....	4
Общие сведения о Группе «Т Плюс»	5
Управление устойчивым развитием	9
Взаимодействие с заинтересованными сторонами	15
ЭКОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ	23
Охрана окружающей среды.....	23
Водные ресурсы	29
Управление отходами	31
Выбросы в атмосферу	34
Сохранение биоразнообразия	36
ЭНЕРГОЭФФЕКТИВНОСТЬ И ИЗМЕНЕНИЕ КЛИМАТА	39
Климатическая ответственность.....	41
Управление вопросами энергоэффективности.....	43
СОЦИАЛЬНЫЙ АСПЕКТ	48
Охрана труда.....	48
Местные сообщества.....	64
Кадровая политика и развитие персонала.....	77
УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ АСПЕКТ	98
Корпоративное управление	98
Этичное ведение бизнеса.....	106
Налоговая политика	119
Управление рисками	121
Устойчивая цепочка поставок.....	134
Взаимодействие с клиентами	142
Цифровизация и технологический суверенитет.....	151
ОБ ОТЧЕТЕ	164
ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ДАННЫЕ	169
Экологический аспект.....	169
Социальный аспект	181
Корпоративный аспект	190
ТАБЛИЦА ПОКАЗАТЕЛЕЙ GRI.....	194
ТАБЛИЦА ПОКАЗАТЕЛЕЙ ОТЧЕТНОСТИ ОБ УСТОЙЧИВОМ РАЗВИТИИ МЭР.....	207
ГЛОССАРИЙ.....	210

О ГРУППЕ



О ГРУППЕ

Группа «Т Плюс» в рейтингах и конкурсах



Антикоррупционный рейтинг российского бизнеса

Класс AA+ (88,25%)

Октябрь 2025 года

Индекс РСПП

«Ответственность и открытость»

Группа В+

Декабрь 2025 года

Национальная Премия

«Лидеры ответственного бизнеса»

Дипломы в двух номинациях

- «За вклад корпоративной программы в достижение национальных целей и задач, направленных на поддержку семьи, молодёжи и детей, улучшение демографической ситуации» – Программа спонсорской поддержки Школьной баскетбольной лиги «КЭС-БАСКЕТ».
- «За вклад корпоративной программы в достижение национальных целей и задач, направленных на развитие человеческого потенциала» – Программа «Молодежная политика».

Март 2026 года



CCG Awards «Хрустальная Гарнитура», команды удостоены наград:

- «Лучшая небольшая команда взыскания (до 100 сотрудников)»,
- «Лучшая команда по работе с обратной связью, жалобами и претензиями».

Март 2025 года



I уровень в нефинансовом секторе (группа с высокими показателями: 460–800 баллов).

Ноябрь 2025 года



НИФИ

НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ФИНАНСОВЫЙ ИНСТИТУТ
МИНИСТЕРСТВА ФИНАНСОВ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

1-е место

в энергетической отрасли,

войдя в десятку общего

Рейтинга организаций с наиболее

проработанными условиями участия

в цепочке поставок.

Ноябрь 2025 года



РЕЙТИНГОВОЕ
АГЕНТСТВО



БИЗНЕС
РЕШЕНИЯ



ПРЕМИЯ

Лучшее управление закупочной деятельностью

Премия «Лучшее управление закупочной деятельностью» в номинации «Лучшее управление закупочной деятельностью в сфере трансформации закупочных процессов».

Октябрь 2025 года



Полярный
индекс

Рейтинг устойчивого развития компаний российской Арктики
Группа А, 3-е место (0,748 баллов).

Июнь 2025 года

фрчи

Премия Фонда развития интернет-инициатив.

Лауреат в номинации «Самый активный ИЦК».

Декабрь 2025 года



Премия в области связей с общественностью среди крупнейших компаний ТЭК «КонТЭКст».

Проект «Энергетики памяти предков достойны» – лауреат в номинации, посвященной проектам к 80-летию Победы.

Ноябрь 2025 года



Лидер
конкурентных
закупок

Премия «Лидер конкурентных закупок» в номинации «Лучший проект трансформации бизнес-процессов в закупках».

Октябрь 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 2025 года, объединены в сегменты в соответствии с видами деятельности. В Отчете об устойчивом развитии за 2025 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. Группе «Т Плюс» принадлежит порядка 5% установленной мощности электростанций России и более 7% рынка централизованного теплоснабжения страны.

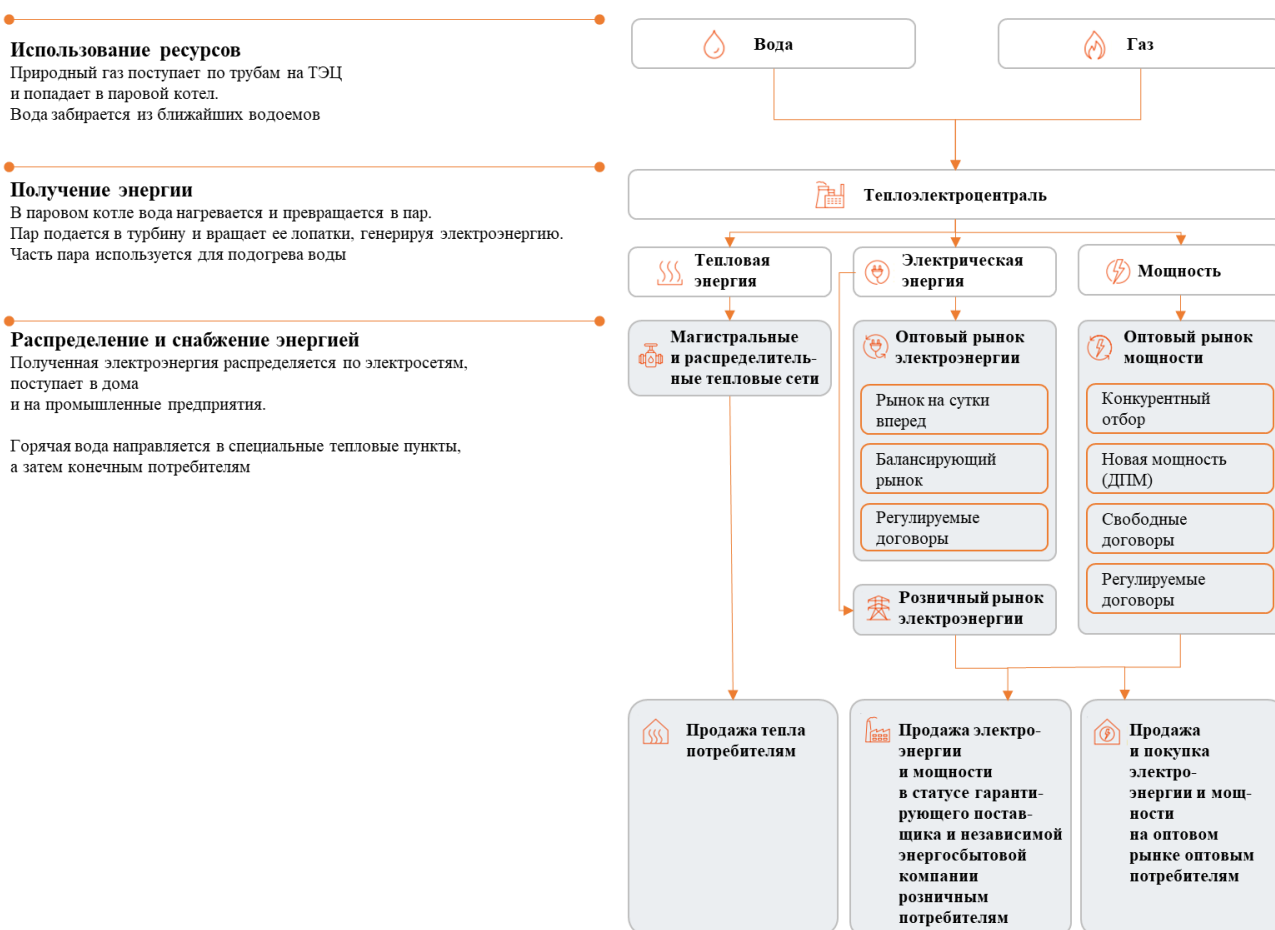
Бизнес-модель

GRI 2–6

Деятельность Группы «Т Плюс» охватывает весь цикл производства электрической и тепловой энергии от генерации до реализации конечному потребителю. Помимо этого, в периметр деятельности входят строительство и ремонт объектов генерации и тепловых сетей, поставка 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.

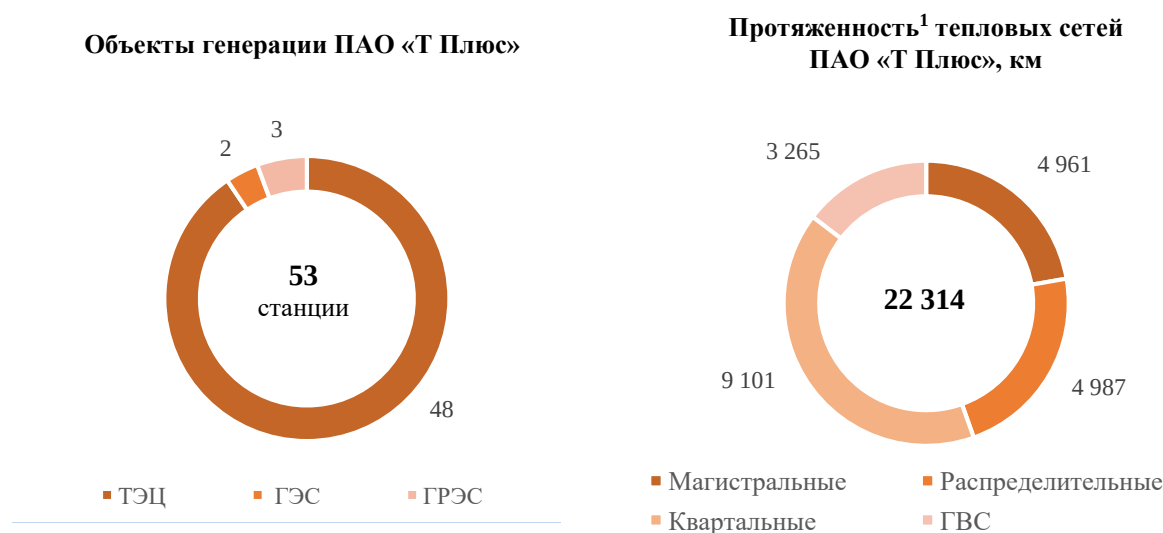
- **Тепловая энергия** вырабатывается на тепловых электростанциях путем сжигания топлива, в основном газа, и отпускается розничным потребителям через собственные, арендованные и переданные в концессию тепловые сети, а также через сети сторонних организаций.
- **Электрическая энергия** вырабатывается на тепловых электростанциях путем сжигания топлива и поставляется по электросетям на оптовый и розничный рынки электроэнергии и мощности.
- **Электрическая мощность**, в свою очередь, характеризует способность объекта генерации отдавать определенное количество электрической энергии потребителям в единицу времени. Мощность продается на оптовом рынке электроэнергии и 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 512 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.



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.

Обновление инфраструктуры

ПАО «Т Плюс» продолжает уделять первостепенное внимание поддержанию высоких темпов переключений трубопроводов и модернизации тепловых сетей, поскольку изношенность инфраструктуры может привести к перебоям в подаче горячей воды и отопления.

В 2025 году ПАО «Т Плюс» продолжило обновлять тепловые сети в городах своего присутствия. В целом по Компании была выполнена переключка более 487,1 км коммуникаций. ПАО «Т Плюс» построило и реконструировало котельные общей мощностью 106,3 МВт в Пермском крае, Удмуртской Республике, Владимирской и Оренбургской областях. Кроме того, Компания проводит модернизацию систем теплоснабжения в рамках 30 концессионных соглашений с муниципалитетами.

❖ Подробнее ознакомиться с информацией о концессионных соглашениях и соглашениях о сотрудничестве можно в разделе «Местные сообщества».

¹ В одностороннем исчислении.

Новая модель рынка теплоснабжения

ПАО «Т Плюс» продолжает переход на систему ценообразования по методу «альтернативной котельной» – эффективной модели рынка тепловой энергии, разработанной Министерством энергетики Российской Федерации (Минэнерго России). Модель подразумевает переход муниципального образования в ценовую зону теплоснабжения¹ с фиксацией, с одной стороны, инвестиционных обязательств единой теплоснабжающей организации и параметров качества теплоснабжения, с другой стороны, долгосрочных правил определения цены на тепловую энергию, не превышающей цену «альтернативной котельной».

В 2025 году продолжалась работа по переводу городов присутствия ПАО «Т Плюс» на принцип ценообразования по методу «альтернативной котельной». В 2025 году к ценовой зоне теплоснабжения Правительством Российской Федерации были отнесены города Киров², Сызрань³ и Екатеринбург, а также завершены переходные периоды и начато полноценное функционирование новой модели рынка тепла.

На момент подготовки Отчета к ценовой зоне теплоснабжения Правительством Российской Федерации были отнесены 23 города: Екатеринбург, Ульяновск, Оренбург, Самара, Владимир, Новокуйбышевск, Медногорск, Чебоксары, Пенза, Новочебоксарск, Кирово-Чепецк, Саранск, Пермь, Тольятти, Иваново, Чайковский, Кохма, Ижевск, Орск, Краснокамск, Березники, Киров, Сызрань.

Экономическая результативность

GRI 201-1

Экономическая результативность показывает, какую ценность Группа «Т Плюс» создает для заинтересованных сторон. В 2025 году экономическая стоимость Группы составила 525 913 млн руб.⁴ – на 10,6 % больше, чем в 2024 году (475 479 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.

¹ Ценовые зоны теплоснабжения – поселения, городские округа, которые определяются в соответствии со статьей 23.3 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 Киров отнесен к ЦЗТ в 2024 году.

³ В отношении Сызрани Распоряжение Правительства от 28.12.2024 №4147-р об отнесении муниципального образования к ценовой зоне теплоснабжения было опубликовано и вступило в силу 16.01.2025.

⁴ В соответствии с контуром Отчета, без сегментов Коммунальные активы и Газовые активы.

Управление устойчивым развитием

Подход в области менеджмента

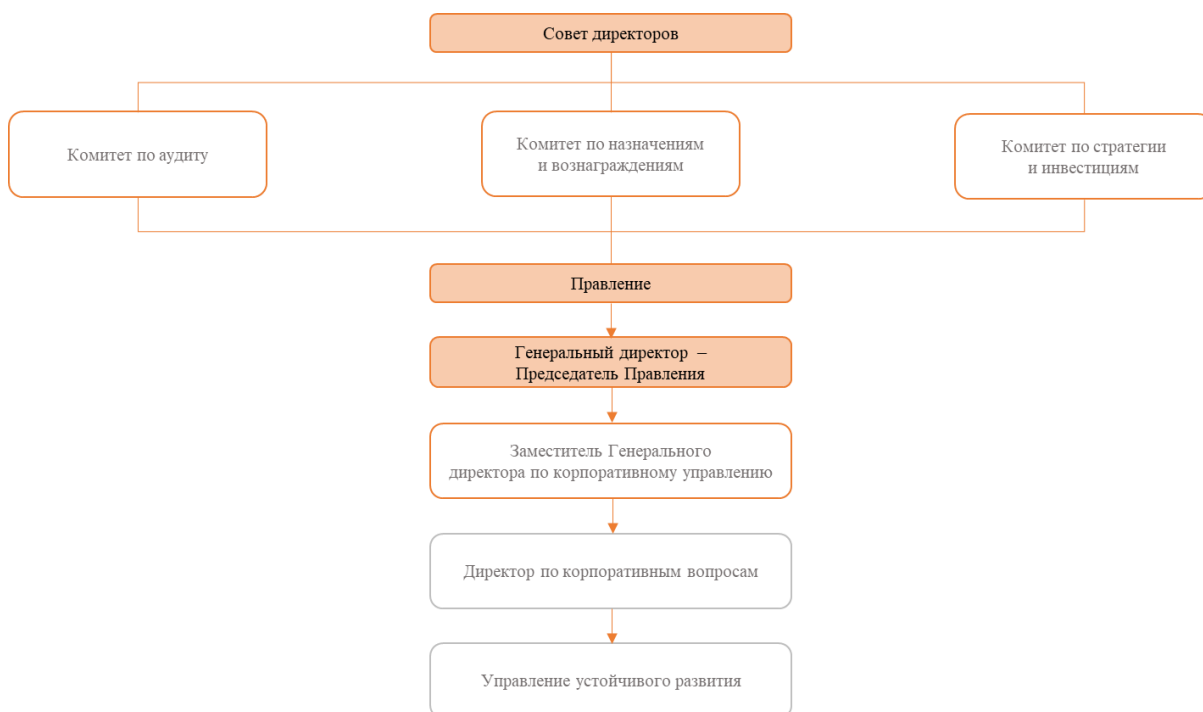
GRI 2-12, GRI 2-13, GRI 2-14, GRI 2-16, GRI 2-23, GRI 2-24

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, например, учитываются корректирующие показатели, такие как число аварий и пожаров на энергообъектах.

❖ Подробнее ознакомиться с информацией об учете факторов устойчивого развития в КПЭ высшего менеджмента можно в разделе «Корпоративное управление».

Система управления вопросами устойчивого развития¹



Ответственные лица в исполнительных аппаратах филиалов и компаний Группы «Т Плюс»

Стратегические вопросы относятся к компетенции Совета директоров ПАО «Т Плюс». Совет директоров определяет приоритеты Компании в области устойчивого развития, утверждает ежегодный Отчет об устойчивом развитии (с 2021 по 2024 годы), в котором, в том числе, раскрывается выполнение ESG-стратегии. 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 исполнительных органов Компании.

¹ Структура в соответствии с приказом «Об актуализации организационной структуры ПАО «Т Плюс»» №247 от 18.07.2025.

С 2022 года в Компании действует Управление устойчивого развития¹.

Премия РСПП «Лидеры ответственного бизнеса»

Группа «Т Плюс» получила награды в двух номинациях ежегодной национальной премии Российского союза промышленников и предпринимателей «Лидеры ответственного бизнеса»:

- «За вклад корпоративной программы в достижение национальных целей и задач, направленных на поддержку семьи, молодежи и детей, улучшение демографической ситуации» – Программа спонсорской поддержки Школьной баскетбольной лиги «КЭС-БАСКЕТ».
- «За вклад корпоративной программы в достижение национальных целей и задач, направленных на развитие человеческого потенциала» – Программа «Молодежная политика».

Проекты Группы «Т Плюс» были высоко оценены оргкомитетом Премии, который возглавляют заместитель председателя Правительства Российской Федерации Татьяна Голикова, помощник Президента России Максим Орешкин, Президент РСПП Александр Шохин.

В 2026 году по результатам Премии РСПП «Лидеры ответственного бизнеса» Группа получила право использовать² знак «ОТВЕТСТВЕННЫЙ БИЗНЕС – 2025» в своих мероприятиях.

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 энергетического перехода 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 Структура в соответствии с приказом «Об актуализации организационной структуры ПАО «Т Плюс»» №247 от 18.07.2025.

² На своем официальном сайте, на страницах в социальных сетях до 30 марта 2027 года.

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 CO ₂ -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,	Утверждение организационной структуры управления устойчивым развитием и ее последующее внедрение
	2025	
Взаимодействие с заинтересованными сторонами и прозрачность	2023	Утверждение КПЭ в области устойчивого развития для включения в систему мотивации топ-менеджмента
	2025	
Деловая этика и противодействие коррупции	2023	Разработка Политики взаимодействия с заинтересованными сторонами
	2025	
Контроль вопросов устойчивого развития во всей цепочке поставок	2023	Утверждение форм сбора нефинансовых данных и ответственных подразделений
	2027	
		Независимая оценка коррупционных рисков
		Утверждение критериев оценки деятельности поставщиков и подрядных организаций
		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, этическое 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 «Этическое 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».

Вклад в достижение ЦУР ООН

Группа «Т Плюс» поддерживает Цели устойчивого развития ООН, принятые Генеральной Ассамблеей ООН в 2015 году (далее – ЦУР ООН), и признает их важность. В рамках Стратегии

до 2032 года и ESG-стратегии на 2022-2027 гг. 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).

Приоритетные ЦУР ООН и Национальные цели развития Российской Федерации

Приоритетные ЦУР ООН	Национальные цели	Направления мероприятий Компании	Ключевые результаты 2025 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	0,304 – LTIFR¹ среди сотрудников 0,328 – LTIFR² среди генеральных подрядчиков 0,039 – FIFR³ среди сотрудников и генеральных подрядчиков⁴ Почти 1,5 тыс. сотрудников приняли участие в донорской акции «Мы с тобой одной крови», собрано 714,6 л крови и ее компонентов.
 Релевантные задачи: 4.4	Реализация потенциала каждого человека, развитие его талантов, воспитание патриотичной и социально ответственной личности	Привлечение и удержание квалифицированных специалистов	3 309 979 часов обучения прошли 205,5 тыс. сотрудников 385 – общее количество учебных заведений, с которыми выстроены партнерские отношения: 61 высшее учебное заведение; 147 заведений среднего профессионального образования; 177 школ 6 877 сотрудников приняли участие в 264 волонтерских акциях платформы «Карта добрых дел»

¹ Количество случаев на млн рабочих часов.

² Количество случаев на млн рабочих часов.

³ Количество случаев на млн рабочих часов.

⁴ С учетом генеральных (внутренних) подрядных организаций, под которыми понимаются дочерние и зависимые общества: Сбытовые активы, Сервисные активы (Инжиниринг), Сервисные активы (Транспорт).

	Экологическое благополучие	Минимизация водопотребления Модернизация систем водоподготовки	0,139 г/кВт • ч – удельный сброс загрязняющих веществ в поверхностные водные объекты
Релевантные задачи: 6.3	Комфортная и безопасная среда для жизни	Снижение сбросов загрязняющих веществ в водные объекты Повышение качества теплоснабжения и горячего водоснабжения жителей	4,01 м³/тыс. кВт • ч – удельный забор воды из поверхностных водных источников
	Технологическое лидерство	Модернизация активов генерации с повышением энергоэффективности	282,4 г у.т./кВт • ч – удельный расход топлива на отпуск электроэнергии
Релевантные задачи: 7.1, 7.2, 7.3	Экологическое благополучие	Развитие когенерации Модернизация тепловых сетей Оценка возможности и реализация проектов выработки электроэнергии на возобновляемых источниках энергии	154,5 кг у.т./Гкал – удельный расход топлива на отпуск тепла
	Реализация потенциала каждого человека, развитие его талантов, воспитание патриотичной и социально ответственной личности	Строительство единой цифровой платформы для надежной и эффективной работы предприятий	99% сотрудников Компании трудоустроены на условиях полной занятости
Релевантные задачи: 8.2, 8.8	Устойчивая и динамичная экономика	Поддержка высокого уровня вовлеченности и заинтересованности персонала	94% сотрудников заключили постоянный (бессрочный) трудовой договор
	Технологическое лидерство	Внедрение цифровых технологий в процессы поставки и сбыта энергии	На 5 программ для ЭВМ получены новые патенты в Роспатенте, общее количество достигло 25
Релевантные задачи: 9.1, 9.4, 9.5	Устойчивая и динамичная экономика	Использование онлайн-каналов для обеспечения высокого качества услуг	77 завершенных и инициированных проектов, из них: 43 проекта по автоматизации
	Комфортная и безопасная среда для жизни	Развитие теплоснабжения в городах присутствия	Выполнена перекладка более 487,1 км коммуникаций
Релевантные задачи: 11.6	Экологическое благополучие	Развитие инфраструктуры в городах и регионах присутствия	0,475 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	1,01 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	271,7 г СО ₂ -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	40 вопросов в области устойчивого развития рассмотрено на заседаниях Совета директоров и его комитетов 30 соглашений (+1 в 2025 году) заключено в 24 муниципальных образованиях с общим объемом инвестиционных обязательств в размере 114 млрд руб. ²

Взаимодействие с заинтересованными сторонами

GRI 2-26, GRI 2-29

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

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

² На 31 декабря 2025 года.

Деятельность Компании охватывает широкий круг заинтересованных сторон. 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, а поставщики и подрядчики выстраивают долгосрочное сотрудничество в рамках прозрачных стандартов взаимодействия. Такой подход укрепляет доверие и способствует устойчивому развитию бизнеса.



В отчетном периоде в Компании проведена актуализация и в июле 2025 года утверждена новая редакция приказа **«Об организации нормотворческой деятельности»**.

Документ закрепляет современные стандарты подготовки и принятия внутренних нормативных актов, обеспечивая их соответствие динамично меняющимся требованиям законодательства и задачам бизнеса, а также определяет порядок взаимодействия с крупными отраслевыми ассоциациями. Новая редакция приказа вводит единую систему мониторинга законодательных инициатив и централизованный порядок реагирования на них, что позволяет Компании не только минимизировать регуляторные риски, но и формировать консолидированную позицию Группы «Т Плюс» для продвижения интересов теплового бизнеса и электроэнергетики на отраслевых площадках.

В отчетном году Компания продолжила укреплять партнерские отношения с органами власти на всех уровнях:

- В целях развития конструктивного диалога с органами государственной власти руководство ПАО «Т Плюс» провело более 30 встреч с главами субъектов Российской Федерации и муниципальных образований, депутатами Государственной Думы, а также с представителями федеральных органов власти и отраслевых объединений, профильных ведомств и институтов развития.
- Руководство Компании приняло активное участие в ключевых деловых мероприятиях федерального и регионального значения, включая ПМЭФ, ПМЮФ, ВЭФ, КИФ, РЭН, выставку «ЭНЕРГОПРОМ» и другие отраслевые форумы. Деловая программа ПМЭФ-2025 стала площадкой для обсуждения вопросов регионального развития: по итогам форума заключено 11 соглашений о сотрудничестве, в том числе два соглашения о социально-экономическом партнерстве с субъектами Российской Федерации в регионах присутствия Компании, а также ряд договоренностей с деловыми партнерами.
- Компания активно представляет свои интересы в ключевых отраслевых ассоциациях и профессиональных объединениях. Важным направлением этой деятельности стала работа Комиссии РСПП по ЖКХ, функционирование которой обеспечено при участии ПАО «Т Плюс».
- В рамках системного правового мониторинга специалистами Компании был проведен анализ 549 проектов нормативных правовых актов, включая федеральные законы, постановления и ведомственные приказы, которые могут повлиять на деятельность Компании. По результатам экспертизы сформированы консолидированные предложения, отражающие позицию Компании, а также обеспечено сопровождение собственных нормотворческих инициатив и подготовка экспертных заключений на инициативы органов власти и участников рынка.

❖ Подробнее ознакомиться с информацией о соглашениях о сотрудничестве можно в разделе «Модернизация генерирующих активов и теплоснабжения» и «Местные сообщества».

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; - прямое взаимодействие с Генеральным директором, в том числе посредством проведения личных приемов сотрудников, электронной почты; - 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; - мобильное приложение; - личный прием граждан и юридических лиц директорами филиалов; - веб-сайт.
Акционеры и инвесторы	- Финансовая и производственная результативность; - эффективная стратегия развития; - дивидендная политика; - повышение эффективности производства и сокращение издержек.	- Общие собрания акционеров; - публикация финансовой отчетности на сайте информационного агентства «Интерфакс»; - публикация нефинансовой отчетности и дополнительной информации на сайте Компании; - встречи с акционерами; - встречи с потенциальными инвесторами; - 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; • 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; • выполнение качественного и своевременного благоустройства (в полном объеме и установленные сроки) по итогам проведения вскрышных работ; • отнесение муниципальных образований к ценовой зоне теплоснабжения; • пересмотр/изменение параметров концессионных соглашений; • 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 Российской Федерации (федерального и регионального уровня); • участие в работе межведомственных комиссий; • участие в работе профильных рабочих групп на уровне региона/муниципалитета; • ответы на запросы органов государственной власти; • подписание соглашений; • участие в работе отраслевых ассоциаций и профессиональных сообществ.
СМИ	• Бесперебойное и качественное тепло- и электроснабжение; • модернизация активов; • развернутое информирование заинтересованных сторон о деятельности Компании и проводимых работах	• Пресс-конференции; • интервью руководства; • 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 разработке эффективных решений по ключевым вопросам в сфере энергетики. Компания также является членом деловых и профессиональных ассоциаций, деятельность которых направлена на устойчивое развитие.

Наименование	Цели участия
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 Компании по вопросам научно-технологического развития топливно-энергетического комплекса.
Рабочая группа Национальной модели целевых условий ведения бизнеса по направлению «Коммунальная инфраструктура»	Представление позиции Компании по вопросам, рассматриваемым рабочей группой.
Экспертные советы при Комитетах Государственной Думы Российской Федерации	- Участие в обсуждении и доработке законопроектов, касающихся вопросов законодательного регулирования отрасли ТЭК и деятельности Компании; - участие в предварительной экспертизе законопроектов, находящихся на рассмотрении Комитетов; - представление позиции Компании в Экспертном совете.
Экспертный совет ФАС России	- 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.
Комиссия по ЖКХ Общественного совета при Минстрое Российской Федерации	Представление позиции Компании по проектам нормативных правовых актов (НПА), рассматриваемым Комиссией.
Рабочая группа по регуляторной гильотине в сфере строительства и ЖКХ	Представление позиции Компании по проектам НПА, находящимся на рассмотрении Рабочей группы.

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 Компании по проектам НПА, находящимся на рассмотрении Рабочей группы.
Рабочие группы по регуляторной гильотине в сферах конкуренции, энергетики, экологии, промышленной безопасности, охраны труда	Представление позиции Компании по проектам НПА, находящимся на рассмотрении Рабочей группы.
Комитет по энергетике рабочей группы по реализации ведомственного проекта цифровизации городского хозяйства «Умный город» Министра России	Представление позиции Компании по вопросам реализации ведомственного проекта, рассматриваемым Комитетом.
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 «Некоммерческое Партнерство 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)	• Участие в работе Комиссии 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; • участие в работе Комиссии по электроэнергетике, Комитета по международному сотрудничеству, Комитета по развитию конкуренции.
Некоммерческое Партнерство «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.

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.
Союз организаций нефтегазовой отрасли «Российское газовое общество»	Продвижение инициатив, направленных на совершенствование отраслевого законодательства в области теплоснабжения, электроснабжения, газоснабжения.
Ассоциация предприятий сферы ЖКХ «Объединенный Жилищно-Коммунальный совет»	Совместная подготовка основополагающих отраслевых документов, НПА, регулирующих деятельность в сфере ЖКХ.
Ассоциация Региональных Расчетных Центров	Согласно требованиям 103-ФЗ, обязанность Сбытовых активов Группы как оператора по приему платежей вступить в Ассоциацию.



ГРУППА
Т ПЛЮС

ОТЧЕТ ОБ УСТОЙЧИВОМ
РАЗВИТИИ 2025

ЭКОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

Производим энергию,
заботясь об окружающей среде



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 2025 года	Направления ESG-стратегии
107,4 тыс. т – объем образования отходов ПАО «Т Плюс». 1,01 г/кВт • ч – удельный объем образования отходов ПАО «Т Плюс». 0,475 г/кВт • ч – удельные выбросы загрязняющих веществ ПАО «Т Плюс». 0,139 г/кВт • ч – удельный сброс загрязняющих веществ ПАО «Т Плюс». 556,26 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

В своей деятельности Группа руководствуется принципами экологической ответственности и стремится минимизировать негативное воздействие на окружающую среду, снижая выбросы и сбросы загрязняющих веществ, а также сокращая уровень образования отходов. При этом принимаются во внимание региональная специфика предприятий и потенциальные экологические риски.

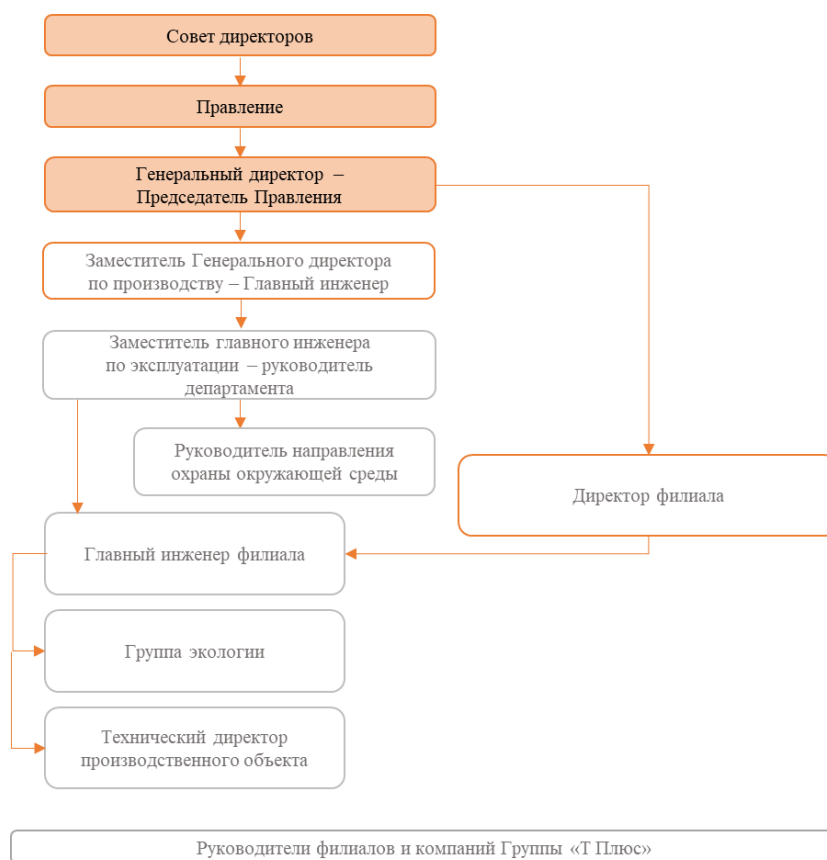
Внутренние нормативные документы ПАО «Т Плюс» разрабатываются в строгом соответствии с действующими требованиями природоохранного законодательства. В рамках политики открытости и прозрачности Компания публикует подробную информацию о своей Экологической политике на официальном сайте.

Управление вопросами охраны окружающей среды

В соответствии с обновленной организационной структурой¹ Компании ответственность в области охраны окружающей среды (далее – ООС) закреплена за заместителем Генерального директора по производству – Главным инженером. На уровне каждой отдельной производственной площадки ответственность за ООС возложена на Главного инженера, который осуществляет контроль за производственным блоком. Заместитель Генерального директора по управлению персоналом и организационному развитию обеспечивает обучение и вовлечение сотрудников в вопросы ООС.

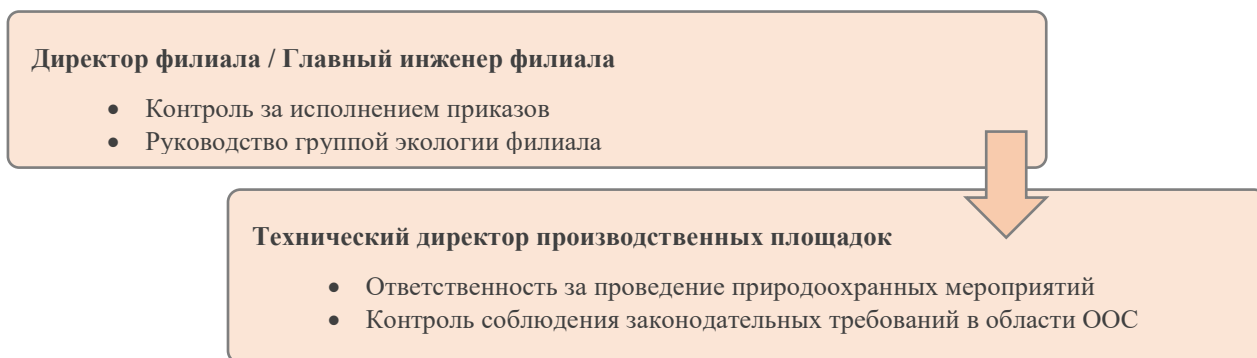
Порядок управления вопросами ООС определяется индивидуально для каждого филиала приказом о назначении ответственных за обеспечение экологической безопасности. Аналогичным образом организована структура управления ООС на всех предприятиях Группы.

Структура управления вопросами охраны окружающей среды



¹ Структура в соответствии с приказом «Об актуализации организационной структуры ПАО «Т Плюс»» №247 от 18.07.2025.

Структура управления ООС на уровне филиала и обязанности ответственных лиц



Получение комплексных экологических разрешений (КЭР)

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

В 2025 году Новогорьковская, Дзержинская, Владимирская и Ново-Свердловская ТЭЦ эксплуатируются в соответствии с полученными КЭР. Указанные документы регламентируют все виды воздействия предприятиями на окружающую среду и гарантируют выполнение всех установленных законом экологических норм.

Экологическая политика



С 2022 года в Компании действует Экологическая политика ПАО «Т Плюс», разработанная в соответствии с требованиями российского природоохранного законодательства и международными экологическими стандартами. Целью данной политики является 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»

Направление	Показатель	Цель на 2025 год	Результаты 2025 года
Чистые города	Удельные выбросы загрязняющих веществ	0,472 г/кВт • ч	0,475 г/кВт • ч
	Удельный объем образования отходов	0,7 г/кВт • ч	1,01 г/кВт • ч
Снижение выбросов парниковых газов	Удельные прямые выбросы парниковых газов	263 г CO ₂ -экв. / кВт • ч	280 г CO ₂ -экв. / кВт • ч ¹
Ответственное водопотребление	Удельный сброс загрязняющих веществ	0,132 г/кВт • ч	0,139 г/кВт • ч
	Удельный забор воды	4,35 м ³ /тыс. кВт • ч	4,01 м ³ /тыс. кВт • ч

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.

Эковолонтерство: вклад в сохранение окружающей среды

В 2025 году сотрудники филиалов Группы «Т Плюс» продолжили активную работу по развитию экологической культуры и сохранению природных ресурсов. Экологические волонтерские инициативы Группы «Т Плюс» охватили все филиалы Компании. Сотрудники объединились вокруг ключевых направлений: субботники и благоустройство территорий, отдельный сбор вторсырья, озеленение

и восстановление лесов, зарыбление водоемов, забота о памятных местах, а также просветительские и образовательные проекты. Волонтерская активность была приурочена в том числе к юбилейному году 80-летия Победы в Великой Отечественной войне.

 Очистка береговых линий и водных объектов Забота о чистоте рек, озер и других водных объектов объединила волонтеров в нескольких регионах. Пензенский филиал и филиал Коми присоединился к акции «Речная лента», очистив прибрежную территорию рек. Самарский филиал принял участие в акции по очистке берегов Волги «День Волги», а также в акции «Сохраним лес» по очистке леса от мусора. Ульяновский филиал в рамках акции «Вода России» очистил берег реки Свияга и благоустроил прилегающую территорию. Оренбургский филиал поддержал региональную инициативу «Нашим рекам – чистые берега»: сотрудники очистили берега реки Урал и озера Малахово.	 Зарыбление водоемов и восстановление водных экосистем Восстановление водных биологических ресурсов стало значимой частью экологической деятельности Компании, реализуемой как в рамках компенсационных мероприятий, так и в формате волонтерских акций. Самарский филиал провел восстановление популяции рыб Волги. Оренбургский филиал организовал зарыбление водоемов в рамках компенсационных экологических мероприятий с освещением в средствах массовой информации. Филиал Марий Эл и Чувашии принял участие в экологической акции по запуску мальков рыб в Волгу.
--	---

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



Раздельный сбор и утилизация отходов вторсырья

Раздельный сбор отходов развивался как на производственных площадках, так и в офисах обслуживания клиентов, вовлекая не только сотрудников, но и жителей регионов.

В Пермском филиале в рамках проекта «Крышечки добра» собрано 50 кг пластиковых крышечек. Кроме того, 374 единицы офисной техники общим весом 2,22 тонны переданы на специализированную переработку. Всего проведено 3 мероприятия по вывозу вторсырья.

Мордовский филиал присоединился к благотворительно-экологическому проекту «Добрые крышечки».

Владимирский филиал также поддержал «Добрые крышечки», организовав сбор пластиковых крышек в контейнеры на территории предприятий во Владимире и Иванове с последующей передачей в пункты сбора.

Ульяновский филиал организовал сбор и сдачу в утилизацию использованных батареек и макулатуры.

Кировский филиал организовал сбор отработанных батареек в офисах Сбытовых активов: жители сдали 257 кг использованных элементов питания в специальные боксы.



Озеленение и восстановление лесов

Высадка деревьев и восстановление лесных массивов стали важным направлением эковолонтерства, особенно в рамках всероссийских акций и юбилейных событий.

Пензенский филиал высадил деревья в сквере «Энергетика». Филиал Коми организовал высадку деревьев в Сыктывкаре.

Самарский филиал провел высадку сеянцев сосны в лесном массиве Тольятти, а в честь 125-летия Самарской ГРЭС на набережной Волги высажен розарий. Ульяновский филиал также высадил сеянцы сосны.

Мордовский филиал внес значительный вклад в сохранение природного наследия: энергетики высадили тысячи деревьев на территории Мордовского заповедника.

Владимирский филиал присоединился к всероссийской акции «Сад памяти»: участники высадили уникальный лесной геоглиф «80 ПОБЕДА» из хвойных деревьев в Кольчугинском районе.



Субботники и благоустройство территорий

Субботники стали самой массовой формой участия сотрудников в экологических инициативах. Они проводились на производственных площадках, в городских парках, скверах, на береговых линиях и прилегающих территориях.

В Пермском филиале проведено 9 субботников, включая подготовку сквера Победы в городе Лысьва к 80-летию Великой Победы.

Пензенский филиал на постоянной основе проводил субботники в осенне-весенний период, а также участвовал в общегородских субботниках.

Кировский филиал организовал субботники по уборке береговой линии пруда в Заборье и в парке Победы.

Свердловский филиал провел субботники, приуроченные ко Дню Победы, субботник в честь Дня Земли в ТОС Палкино, а также присоединился к экологической акции с НСКВ «Всероссийский день чистоты» и акции в Основинском парке «У всех одна планета».

В Самарском филиале субботники прошли на предприятиях филиала и в центре Самары.

Владимирский филиал провел уборку на станциях и прилегающих территориях.

Ульяновский филиал участвовал в общегородских санитарных пятницах и субботниках.

В филиале Коми субботники стали системной практикой: сотрудники тепловых сетей вышли на уборку территорий, субботник прошел также в Воркуте.

Оренбургский филиал провел субботники в парке «Салют, Победа!».

Удмуртский филиал организовал субботники у Чемошурского родника в Ижевске и на улице 10 лет Октября.

Филиал Марий Эл и Чувашии и Саратовский филиал присоединились к городским субботникам.

Всего в 2025 году проведены десятки субботников в городах присутствия Компании.



Просветительские, образовательные и творческие проекты

Эковолонтерская деятельность включала не только практические действия, но и просвещение, вовлечение сотрудников и жителей в экологическую культуру.

Кировский филиал провел конкурс «Энергия природы». С апреля по октябрь 2025 года сотрудники благоустраивали территории у офисных зданий и внутренние помещения. Также волонтеры изготовили кормушки для птиц. Свердловский филиал наладил сотрудничество с НСКВ, что позволило объединить усилия в проведении экологических акций. Самарский филиал также взаимодействовал с НСКВ в Самарской области.

Филиал Коми реализовал масштабную просветительскую программу: сотрудники приняли участие в праздновании первого дня рождения «Экоцентра на Чкалова», участвовал в экологическом форуме, поддержал экологический праздник «Экодвор», а также присоединился к всероссийскому субботнику «Зеленая Россия».

Оренбургский филиал поддержал инициативу регионального молодежного сообщества в рамках «Экомарафона».



Благоустройство памятников и мемориалов

В юбилейный год 80-летия Победы волонтеры Компании уделили особое внимание приведению в порядок воинских мемориалов и памятных мест.

Кировский филиал провел субботник в парке Победы. Владимирский филиал организовал субботник на территории Мемориала погибшим воинам в микрорайоне Оргтруд во Владимире. Ульяновский филиал провел работы по восстановлению территории возле памятника погибшим в Великой Отечественной войне.

Филиал Коми внес особый вклад: энергетики Сыктывкарских тепловых сетей реконструировали памятный знак Герою Советского Союза Николаю Оплеснину.

Оренбургский филиал провел субботники на территории мемориала павшим воинам-энергетикам.

Саратовский филиал навел чистоту в Парке Победы накануне его юбилея.

Нижегородский филиал благоустроил территорию воинского мемориала в селе Николо-Погост Городецкого района.

Наиболее масштабные эковолонтерские проекты реализованы в Самарском и Свердловском филиалах: более 500 и свыше 300 участников соответственно. В Ульяновском филиале к акциям присоединились более 200 сотрудников. Всего в 2025 году в экологических инициативах Компании приняли участие тысячи сотрудников по всей стране, подтвердив приверженность принципам устойчивого развития и ответственного отношения к окружающей среде.

Образовательная игра «Экоревизорро»

В отчетном году Компания продолжила проведение для школьников и студентов командной игры «Экоревизорро», реализуемой в формате интеллектуальной викторины. Мероприятие направлено на повышение экологической грамотности участников и формирование у них приверженности экологичному образу жизни.

Игровая программа включает вопросы по шести тематическим блокам: роль реки в экосистеме страны в разделе «Волга-Волга», растительный мир Приволжского федерального округа в разделе «Станция Ботаническая», животный мир ПФО в разделе «В мире животных», экологически ответственное поведение в разделе «Краш-тест», принципы и цели устойчивого развития ООН в разделе «Философия ответственности», а также экологические мероприятия ПАО «Т Плюс» в разделе «Будь в экоплюсе».

В 2025 году игра проведена в трех учебных заведениях, состоялось три игры, в которых приняли участие 70 человек.

Водные ресурсы

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

Ответственное и рациональное использование водных ресурсов является важным аспектом природоохранной деятельности Группы «Т Плюс». Экологическая и ESG-стратегии Компании включают в себя 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.

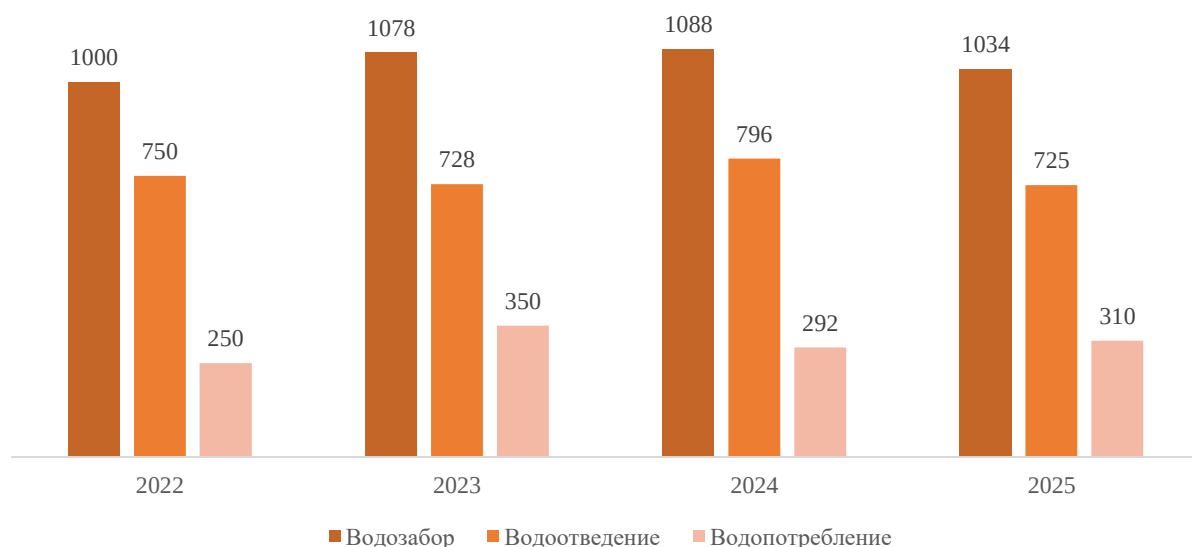
Более 99% воды, используемой Компанией, приходится на Генерирующие активы. Вода расходуется на производство тепловой и электрической энергии, а также на хозяйственно-бытовые нужды.

Группа осуществляет свою деятельность в районах, где отсутствует риск дефицита водных ресурсов. Компания регулярно проводит мониторинг состояния водных объектов и контролирует объем потребляемой воды. Оценка воздействия Компании на водные ресурсы проводится в соответствии с требованиями законодательства и с установленной периодичностью. Для объектов I, II и III категории негативного воздействия на окружающую среду разрабатывается программа производственного экологического контроля.

В структуре водопользования ПАО «Т Плюс»¹ в 2025 году произошел ряд разнонаправленных изменений. При сокращении водозабора на 5% и снижении водоотведения на 9% зафиксирован рост потребления водных ресурсов на 6%. Сложившаяся динамика указывает на оптимизацию процессов оборота воды и повышение коэффициента ее повторного использования в технологическом цикле.

Динамика водозабора, водоотведения и водопотребления по ПАО «Т Плюс», млн м³

GRI 303-3, GRI 303-4, GRI 303-5



¹ Количественные данные по водопользованию включают в себя активы филиала Коми, которые в 2025 году были исключены из контура ПАО «Т Плюс».

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

GRI 303-3



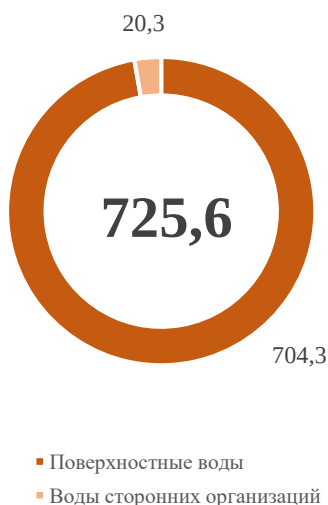
Общий объем водозабора в 2025 году в ПАО «Т Плюс» составил 1 034,4 млн м³. Вся вода, забираемая Компанией, является пресной.

Совокупный объем водозабора из поверхностных источников составил 815,1 млн м³, что составляет 78,8% от общего показателя и на 5% ниже уровня 2024 года. Из систем городского водопровода изъято 216,7 млн м³, что соответствует 21% общего водозабора и на 5% ниже показателя 2024 года.

Объем подземных вод в структуре водозабора достиг 2,6 млн м³, что составляет 0,25% от совокупного показателя и на 38% превышает показатель 2024 года. Указанный рост обусловлен увеличением забора подземных вод в Свердловском филиале ПАО «Т Плюс».

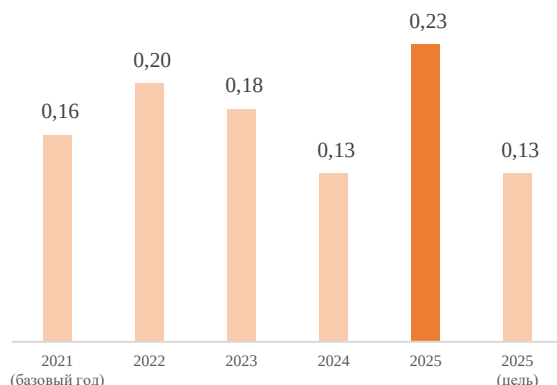
Сброс воды по ПАО «Т Плюс» в разбивке по источникам, млн м³

GRI 303-4

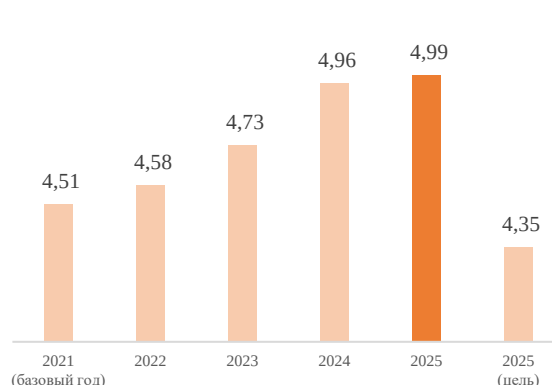


Объем водоотведения в ПАО «Т Плюс» в 2025 году составил 725,6 млн м³. В поверхностные водные объекты направлено 704,3 млн м³, что составляет 92,7% от общего объема водоотведения и на 5% ниже уровня 2024 года. В муниципальные и иные системы водоснабжения передано 20,3 млн м³, что равняется 2,8% совокупного объема и на 61% меньше показателя 2024 года. Сброс сточных и дренажных вод осуществляется в соответствии с требованиями законодательства на основании нормативов допустимых сбросов, договоров водопользования, а также решений о предоставлении водных объектов в пользование. В структуре водосброса в поверхностные объекты, к нормативно чистым и очищенным относятся 98,3%. Недостаточно очищенные сточные воды составляют 0,2%. Объем сброса воды без очистки сократился до 1,5%. В 2025 году удельный сброс загрязняющих веществ в поверхностные водные объекты составил 0,13 г/кВт • ч. Удельный забор воды из поверхностных водных объектов по ПАО «Т Плюс» достиг значения 4,01 м³/тыс. кВт • ч.

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 сохраняется на стабильно высоком уровне. В 2025 году показатель водопотребления из систем оборотного водоснабжения равнялся 4 105 млн м³, при этом доля используемой оборотной воды составила 93,0% (93,7% в 2024 году).

Управление отходами

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

Группа «Т Плюс» осуществляет контроль за образованием отходов на всех этапах производственного цикла. Компания принимает меры для сокращения объема образования отходов, их безопасного размещения и повторного использования. В своей деятельности Группа 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 (цель достигнута).

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 требования к транспортировке. Незначительный объем указанных отходов подлежит размещению на собственных объектах.
- 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, предназначенные для размещения отходов, такие как золоотвалы и шламонакопители, зарегистрированы в Государственном реестре объектов размещения отходов.

Золошлаковые отходы в большинстве случаев относятся к категории неопасных. Однако их неправильное хранение в больших объемах может привести к загрязнению атмосферы, почвы, грунтовых и поверхностных вод. Во избежание этого, на объектах размещения отходов проводится мониторинг состояния окружающей среды и контроль уровня загрязнения.

На объектах I–III категорий негативного воздействия на окружающую среду сведения об образовании, утилизации, обезвреживании и размещении отходов вносятся в электронный журнал учета. Ежегодно соответствующая информация 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).

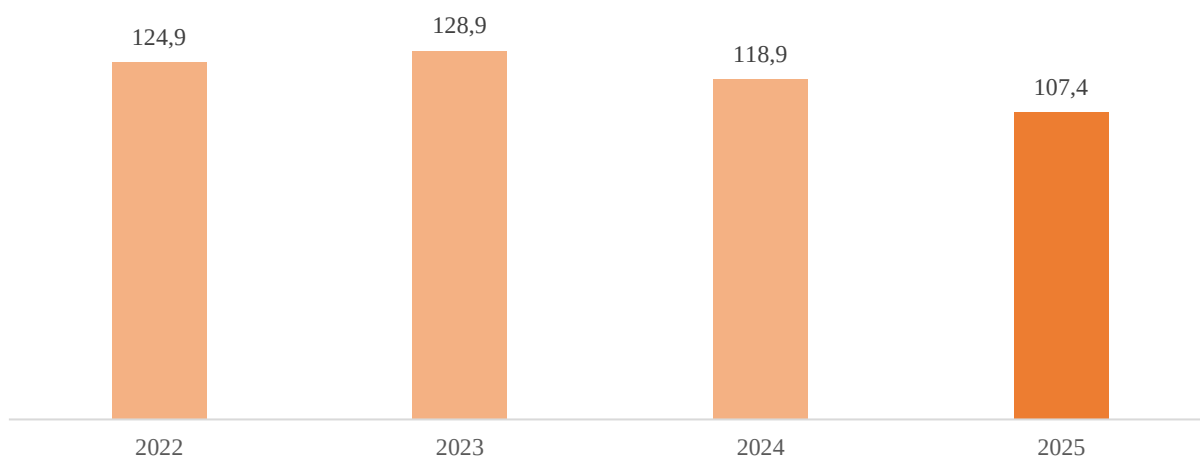
Образование и утилизация отходов

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

В 2025 году объем образования отходов ПАО «Т Плюс» сократился на 9,7% по сравнению с предыдущим годом и составил 107,4 тыс. тонн. В связи с оптимизацией производственных процессов, сократилось количество ремонтных, в результате которых образуются производственные отходы 1-5 класса опасности.

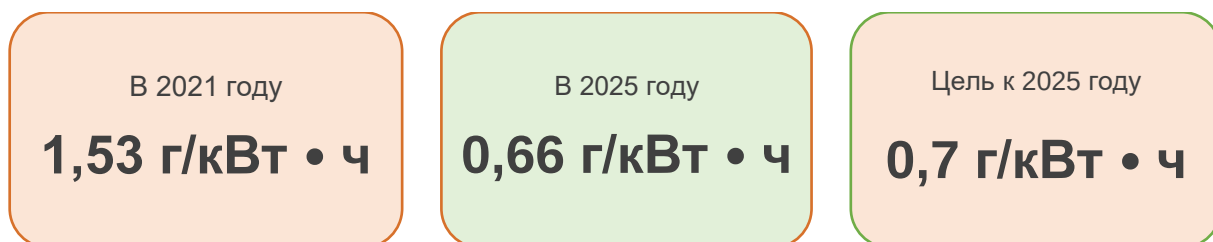
Динамика образования отходов по ПАО «Т Плюс», тыс. т

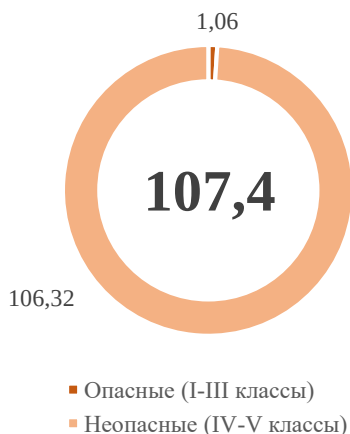
GRI 306-3



В 2025 году ПАО «Т Плюс» не только снизило общий объем образования отходов, но и достигло целевого показателя, установленного Экологической стратегией до 2025 года. Удельное образование отходов сократилось на 4% по сравнению с 2024 годом и составило 0,66 г/кВт • ч в расчете на произведенную тепловую и электрическую энергию.

Удельный объем образования отходов ПАО «Т Плюс»

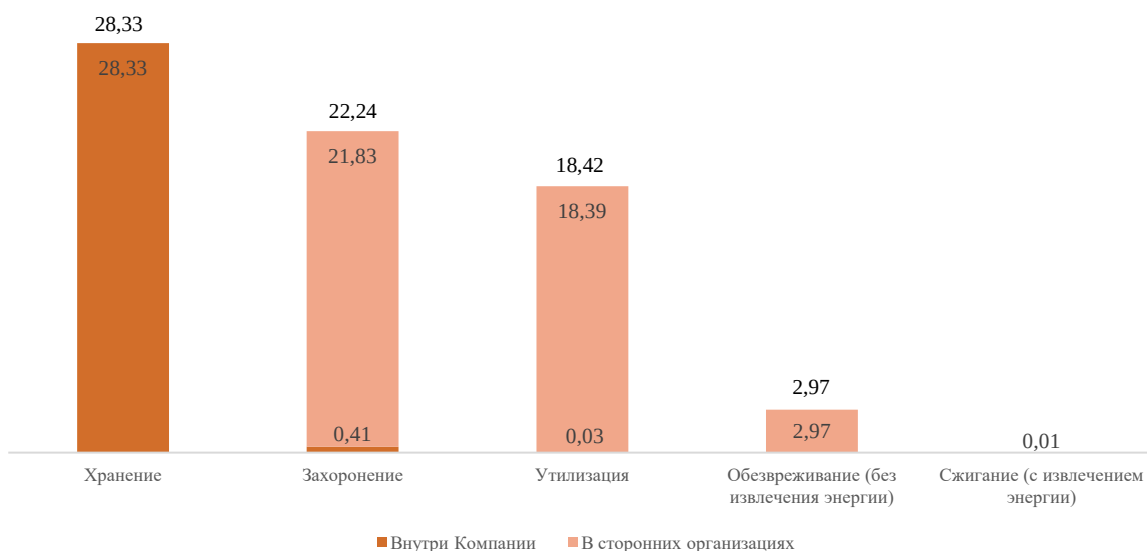
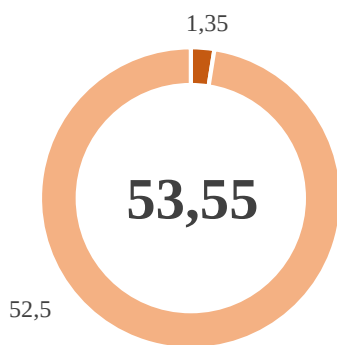
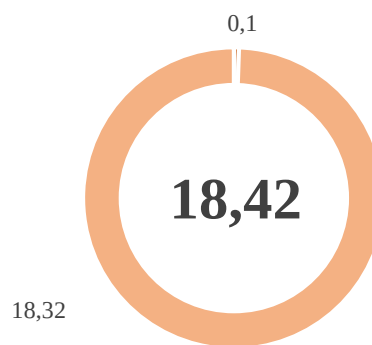


Структура отходов ПАО «Т Плюс», тыс. т

В 2025 году 99,01% отходов, образующихся на предприятиях ПАО «Т Плюс», относятся к IV и V классам опасности. Сокращение объема образования опасных отходов в 2025 году обусловлено сокращением количества зачисток мазутных резервуаров перед проведением экспертизы промышленной безопасности. Отходы прочих активов Группы составляют менее 1% от общего объема и преимущественно включают отходы активов по Добыче топливного торфа, которые преимущественно состоят из неопасных отходов.

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

GRI 306-4, GRI 306-5

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

■ Опасные (I-III классы) ■ Неопасные (IV-V классы)

■ Опасные (I-III классы) ■ Неопасные (IV-V классы)

¹ С учетом ранее накопленных отходов.

В 2025 году было утилизировано 18,42 тыс. т отходов ПАО «Т Плюс», что на 69% меньше показателя 2024 года. На размещение или обезвреживание направлено 53,55 тыс. т отходов, что на 68% меньше относительно показателя 2024 года.

Выбросы в атмосферу

GRI 3-3, GRI 305-7

Группа «Т Плюс» стремится к последовательному сокращению выбросов загрязняющих веществ в атмосферу. Цели по снижению выбросов загрязняющих веществ закреплены в Экологической стратегии Группы «Т Плюс» до 2025 года. Документ определяет конкретные количественные индикаторы определения сокращения выбросов в атмосферу. Стратегия предусматривает поэтапное достижение этих целей через внедрение современных технологий очистки газов, оптимизацию топливного баланса и регулярный мониторинг выбросов на генерирующих активах. Основным объемом выбросов Компании, а именно 99,9%, приходится на Генерирующие активы.

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.

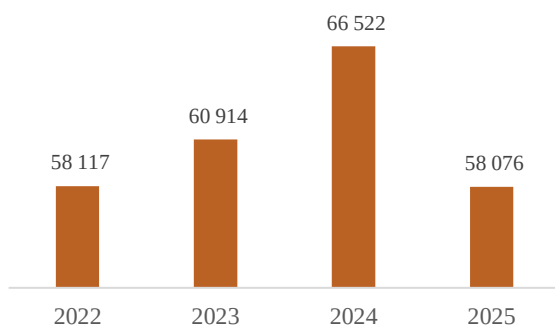
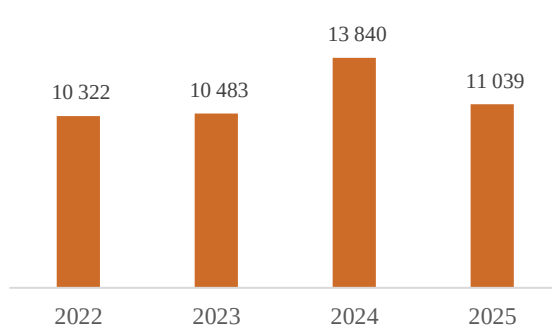
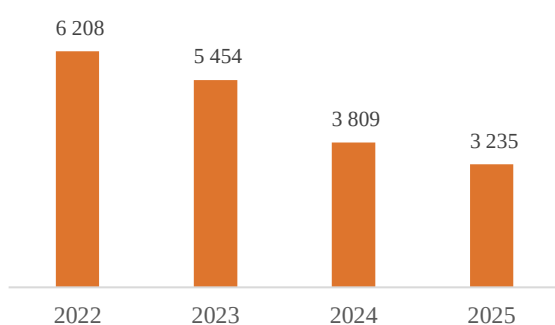
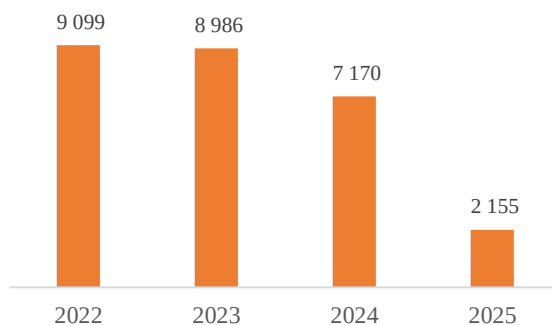
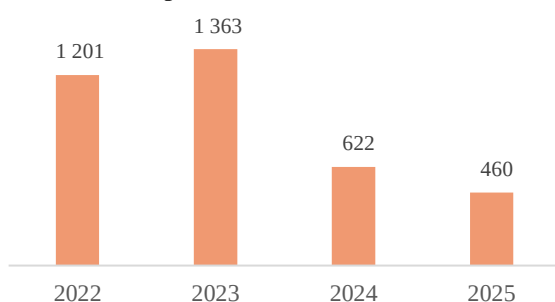
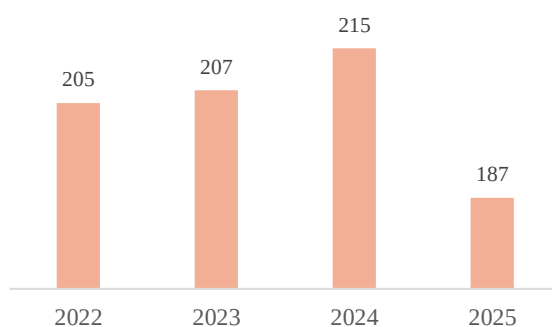
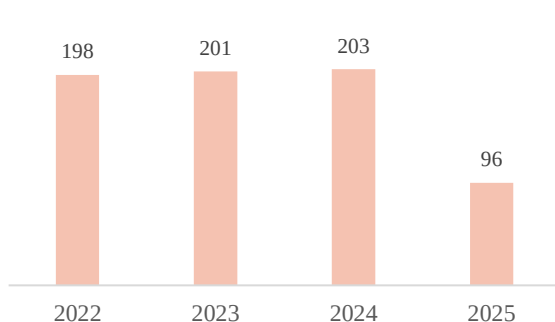
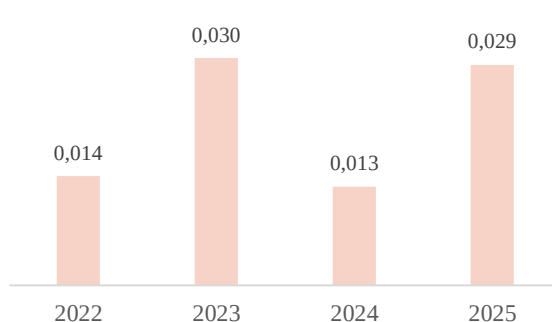
ПАО «Т Плюс» осуществляет учет и мониторинг выбросов загрязняющих веществ в соответствии с требованиями законодательства. В рамках производственного экологического контроля на границах санитарно-защитных зон предприятий регулярно проводятся расчеты рассеивания загрязняющих веществ, а также лабораторные измерения объема выбросов с целью определения вклада Компании в фоновое загрязнение.

В 2025 году на производственных объектах ПАО «Т Плюс» не было зафиксировано превышений допустимой концентрации загрязняющих веществ. Валовый объем выбросов загрязняющих веществ составил 75 249 тыс. т., что на 18,5% меньше показателя 2024 года. На четырехлетнем отрезке валовые выбросы сократились на 11,8%.

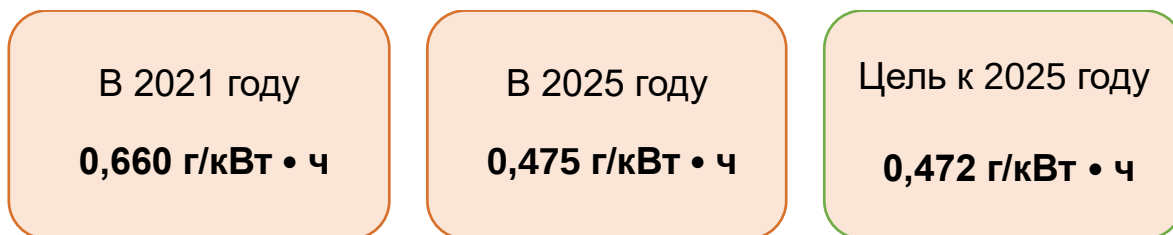
Объем выбросов загрязняющих веществ в атмосферу по ПАО «Т Плюс», т

GRI 305-7



Валовые выбросы NOx**Валовые выбросы CO****Валовые выбросы SOx****Валовые выбросы твердых частиц****Валовые выбросы прочих газообразных и жидких веществ****Валовые выбросы ЛОС****Валовые выбросы углеводородов****Валовые выбросы бензапирена**

Удельные выбросы при производстве энергии ПАО «Т Плюс» за год уменьшились на 11% и составили 0,475 г/кВт • ч в расчете на произведенную тепловую и электрическую энергию.

Удельный объем выбросов загрязняющих веществ ПАО «Т Плюс»

Основной метод снижения выбросов загрязняющих веществ в Компании заключается в оптимизации топливного баланса и повышении энергоэффективности генерирующих объектов. 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, а также обеспечивается рециркуляция дымовых газов.

Эксплуатация оборудования ведется в соответствии с требованиями законодательства и внутренними корпоративными стандартами. В каждом филиале назначены ответственные лица, утверждены программы технического обслуживания и ремонта, а также графики плановых технических осмотров.

Сохранение биоразнообразия

Группа «Т Плюс» на систематической основе реализует комплекс мер, направленных на минимизацию негативного воздействия на биологические ресурсы и последовательное улучшение состояния экосистем в регионах присутствия. При планировании и реализации мероприятий в данной сфере Компания руководствуется требованиями и нормами, установленными законодательством Российской Федерации и международными правовыми актами в области сохранения биоразнообразия, а также Экологической политикой ПАО «Т Плюс» в области сохранения биоразнообразия, ESG-стратегией Группы на 2022–2027 годы и Экологической стратегией ПАО «Т Плюс».

Производственные активы Компании размещены за границами особо охраняемых природных территорий, а также зон, обладающих высокой ценностью для биоразнообразия и не соприкасаются с ним. В связи с этим Компания не осуществляет деятельность на значимых с точки зрения сохранения разнообразия биологических видов территориях, а производственные процессы не оказывают значительного воздействия на экосистемы.

В связи с отсутствием прямого влияния на уязвимые экосистемы, учет видов, включенных в Красный список Международного союза охраны природы и природных ресурсов (МСОП) и Национальный список охраняемых видов, на территориях деятельности Компании в настоящее время не ведется.

Восстановление водных биологических ресурсов

В ходе производственной деятельности гидроэлектростанций, связанной с водозабором, пропуском воды через турбины и использованием водных ресурсов для технологических нужд, неизбежным сопутствующим фактором является воздействие на гидробионты, в частности на фитопланктон и зоопланктон, служащие естественной кормовой базой рыбных популяций. В целях минимизации данного воздействия ПАО «Т Плюс» на систематической основе реализует комплекс мероприятий, направленных на защиту и восстановление водных биологических ресурсов.

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

В 2025 году ПАО «Т Плюс» продолжало деятельность по искусственному воспроизводству биологических ресурсов. Генерирующие активы выпустили в естественные речные системы около 556,3 тыс. мальков. Значительная доля этого объема, а именно, 243,5 тыс. мальков приходится на толстолобика. Также в водоемы вселено более 78,8 тысячи мальков стерляди, относящейся к ценным видам рыб. Дополнительно выпуск молоди белого амура и сазана позволил не только пополнить биоресурсы, но и обеспечить естественную биологическую очистку водных объектов от последствий цветения.

- ❖ 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».



ГРУППА
Т ПЛЮС

ОТЧЕТ ОБ УСТОЙЧИВОМ
РАЗВИТИИ 2025

ЭНЕРГОЭФФЕКТИВНОСТЬ И ИЗМЕНЕНИЕ КЛИМАТА

Рациональное использование энергии
как основа низкоуглеродного развития



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 2025 года	Цели ESG-стратегии
❖ 99,3% – доля природного газа в структуре топливного баланса предприятий Группы «Т Плюс»; ❖ 45,88 млн т CO₂-экв. – валовые выбросы парниковых газов по ПАО «Т Плюс»¹; ❖ 271,7 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 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». 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.

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).

Подход в области менеджмента

GRI 3-3

Осознавая свою ответственность в вопросах климатической повестки, ПАО «Т Плюс», последовательно реализует комплекс мер, направленных на снижение воздействия на климат. Ключевыми направлениями этой работы выступают повышение энергоэффективности производства и сокращение удельных выбросов парниковых газов. На всех производственных объектах Компании ведется плановая модернизация оборудования и внедрение наилучших доступных технологий, что создает технологическую основу для достижения экологических целей.

Деятельность Компании в данной сфере осуществляется в строгом соответствии с требованиями действующего законодательства. ПАО «Т Плюс» вносит весомый вклад в реализацию Энергетической стратегии Российской Федерации до 2035 года, а также Стратегии социально-экономического развития Российской Федерации с низким уровнем выбросов парниковых газов до 2050 года. Помимо следования национальным приоритетам, Компания поддерживает международные климатические инициативы и содействует достижению целей устойчивого развития ООН.

Система управления климатическими аспектами и энергоэффективностью аналогична корпоративной структуре управления охраной окружающей среды. Высший уровень ответственности за решение профильных вопросов закреплен за Генеральным директором, а также за заместителем Генерального директора по производству – главным инженером. Далее функциональная ответственность каскадируется на филиалы и производственные объекты, что обеспечивает сквозной контроль на всех этапах деятельности. Вопросы климатической повестки находятся в поле прямого внимания Совета директоров ПАО «Т Плюс», который активно содействует их продвижению и участвует в принятии стратегических решений в этой области.

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

Ключевые показатели эффективности

В систему ключевых показателей эффективности для директоров филиалов и их заместителей, отвечающих за повышение энергоэффективности производственных процессов, а также для заместителей Главного инженера и начальников управлений Компании включен показатель удельного расхода условного топлива. Применяемый подход к материальной мотивации сотрудников нацелен на стимулирование последовательного снижения углеродоемкости выпускаемой продукции.

В целях соответствия лучшим отраслевым практикам и требованиям российского законодательства Компания на регулярной основе актуализирует внутреннюю нормативную базу, регулирующую управление климатическими вопросами. Базовым документом ПАО «Т Плюс» в этой области является **Экологическая политика**, которая закрепляет ключевые обязательства Компании по повышению энергоэффективности производства и сокращению выбросов парниковых газов, а также стремление к развитию возобновляемых источников энергии.



Приоритетными направлениями **Экологической политики** определены повышение энергоэффективности и предотвращение изменения климата. Для каждого из них сформулированы принципы и обязательства, а также предусмотрены механизмы реализации с вовлечением заинтересованных сторон, что обеспечивает системный подход к достижению поставленных целей.

На уровне стратегического планирования мероприятия и целевые показатели в области изменения климата закреплены в Экологической стратегии ПАО «Т Плюс». Кроме того, задача сокращения выбросов парниковых газов интегрирована в ESG-стратегию Компании, что подтверждает комплексный характер подхода к устойчивому развитию.

Для обеспечения прозрачности деятельности и распространения передовых наработок в сфере энергоэффективности и климатического управления разработан Стандарт по формированию, освещению и продвижению экологической повестки в регионах присутствия бизнеса. Данный документ задает единые подходы к коммуникации и позволяет системно информировать заинтересованные стороны о результатах и лучших практиках Компании.

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.

Климатическая ответственность

Климатические риски и возможности

ПАО «Т Плюс» в рамках системного подхода к климатической повестке выделяет и принимает к учету комплекс ключевых рисков, способных оказать влияние на операционную и финансовую деятельность. Среди них:

- снижение выручки вследствие уменьшения отпуска тепловой энергии при сокращении продолжительности отопительного сезона;
- увеличение расходов на топливо при изменении баланса выработки электрической и тепловой энергии в сторону конденсационного режима;
- работа оборудования в неоптимальных режимах, обусловленная несовпадением температур наружного воздуха и заложенными проектом расчетными значениями;
- ужесточение законодательства Российской Федерации в области 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.

Наряду с этим ПАО «Т Плюс» идентифицирует для себя существенные возможности, открывающиеся в связи с климатическими изменениями. К ним относятся:

- появление новых рыночных механизмов, включая торговлю углеродными единицами, инструменты зеленого финансирования, обращение зеленых сертификатов и атрибутов энергии;
- получение дополнительной выручки за счет реализации соответствующих услуг;
- 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.

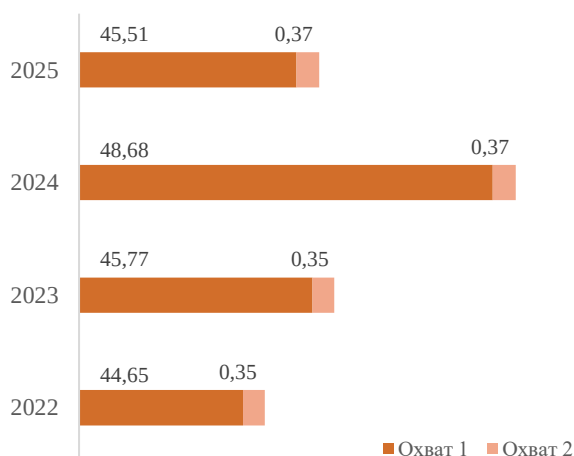
Выбросы парниковых газов

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

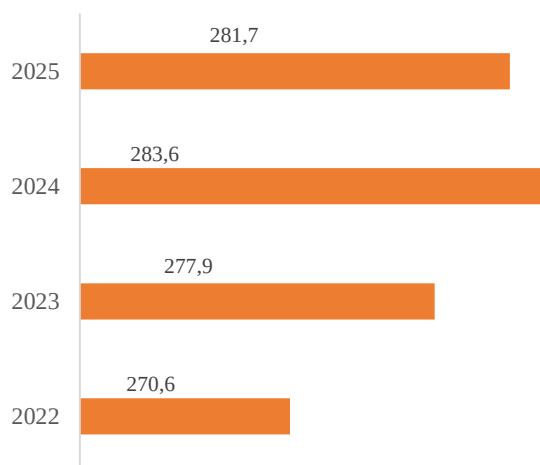
Группа «Т Плюс» осуществляет расчеты валовых и удельных выбросов парниковых газов в целях мониторинга динамики данного показателя и оценки эффективности реализуемых мер по снижению антропогенного воздействия на климатическую систему. Методологической основой для проведения расчетов служат приказы Минприроды России от 27.05.2022 № 371 и от 29.06.2017 № 330.

В 2025 году в ПАО «Т Плюс» зафиксировано сокращение ключевых показателей в области выбросов парниковых газов. Общий объем прямых выбросов парниковых газов (Охват 1) снизился до 45,61 млн тонн CO₂-экв. в 2025 году, что представляет собой сокращение на 6,3%, что связано со снижением выработки энергии, выводом низкоэффективных мощностей из эксплуатации, а также проведением режимных, эксплуатационных и инвестиционных мероприятий. Косвенные выбросы парниковых газов (Охват 2) сократились до 0,367 млн тонн CO₂-экв., или на 0,6%, что обусловлено снижением объема потребляемой электрической энергии на собственные нужды. Динамика удельных выбросов также подтверждает положительный тренд. Показатель снизился с 283,6 до 281,7 грамма CO₂-экв. на киловатт-час.

**Динамика выбросов ПГ (Охват 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 2025 году ПАО «Т Плюс» продолжило реализацию комплекса мер, направленных на сокращение собственного углеродного следа. Ключевыми направлениями стали модернизация генерирующих активов, сопровождающаяся повышением энергоэффективности оборудования, вывод из эксплуатации неэффективных объектов и основных фондов, плановая модернизация тепловых сетей, а также последовательная декарбонизация топливного баланса.

Управление вопросами энергоэффективности

GRI 3-3, GRI 302-3

Энергоэффективность является одним из приоритетных направлений операционной деятельности ПАО «Т Плюс». В 2025 году Компания продолжила последовательную реализацию мероприятий, направленных на повышение энергоэффективности производственных процессов. Системная работа по модернизации оборудования и оптимизации режимов функционирования генерирующих объектов позволила добиться снижения ключевых показателей тепловых потерь и удельного расхода топлива.

В 2025 году относительные потери тепловой энергии снизились на 0,5 п.п. по сравнению с уровнем 2024 года и составили 15,7%. Это свидетельствует о повышении эффективности системы теплоснабжения. Абсолютное значение тепловых потерь сократилось на 0,4 млн Гкал, что позволило обеспечить экономию топлива.

Удельный расход условного топлива на производство электроэнергии в 2025 году сократился на 2,1% относительно 2024 года и достиг значения 278 г у.т. / кВт • ч. Положительная динамика достигнута благодаря выводу низкоэффективных мощностей из эксплуатации, а также реализации режимных, эксплуатационных и инвестиционных мероприятий.

Комплексная программа повышения операционной эффективности до 2027 года

Группа «Т Плюс» ведет системную работу по повышению энергоэффективности собственного производства, проводя ежегодную оценку потенциала энергосбережения всех генерирующих объектов. В Компании действует Комплексная программа повышения операционной эффективности в перспективе до 2027 года, реализация которой направлена на достижение устойчивых положительных результатов за счет внедрения 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, внутристанционных 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.

Структура топливно-энергетических ресурсов

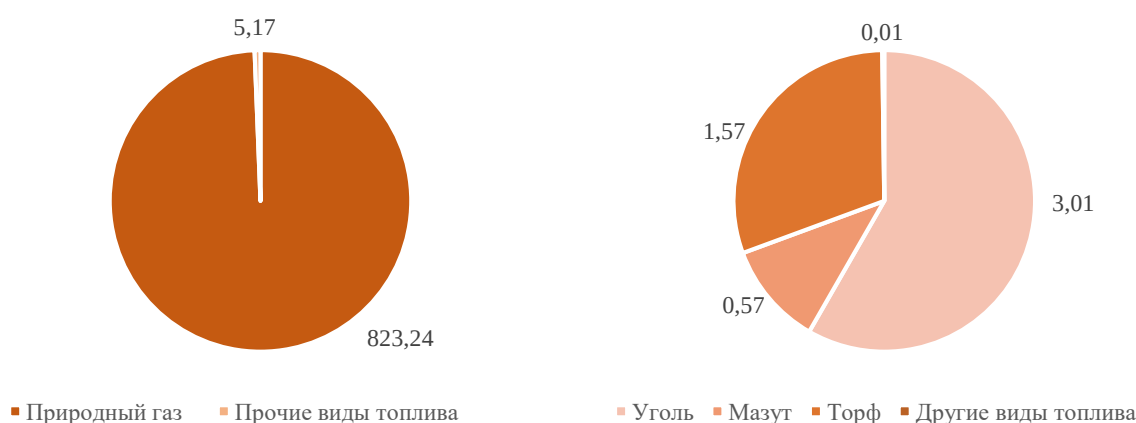
GRI 302-1

В 2025 году основу топливного баланса Группы «Т Плюс» составил природный газ, доля которого в общем объеме потребленных топливно-энергетических ресурсов достигла 99,3%. На уголь пришлось 0,36%, на мазут – 0,07%, на торф – 0,19%, на прочие виды топлива – менее 0,01%.

Группа последовательно реализует стратегию перевода генерирующих активов на потребление природного газа в качестве единственного энергоносителя, что позволяет снизить негативное воздействие производства на окружающую среду и повысить операционную эффективность. В перспективе Компания намерена полностью отказаться от использования иных видов топлива.

Параллельно ведется системная работа по сокращению потребления энергии на собственные нужды. Оптимизация производственных процессов и снижение объемов покупной тепловой и электрической энергии способствуют улучшению технико-экономических показателей деятельности Группы.

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



Результаты реализации мероприятий по повышению энергоэффективности

В 2025 году в филиалах ПАО «Т Плюс» реализован ряд проектов, направленных на повышение энергоэффективности производственных объектов. Реализованные мероприятия позволили улучшить технико-экономические показатели работы оборудования, оптимизировать схемы теплоснабжения, снизить потери тепловой энергии и повысить экономичность генерации. Так, например, в отчетном периоде в Пермском филиале проведена модернизация теплофикационной установки Пермской ТЭЦ-9 с выводом из эксплуатации бойлеров №1 и 2. Реализация данного мероприятия привела к улучшению ТЭП за счет увеличения периода базовой работы турбин в теплофикационном режиме. В Самарском филиале проведена модернизация регенеративного воздухоподогревателя котла ТГМ-84 ст.№4 с заменой стандартной набивки РВП на пакетированную высокоэффективную набивку интенсифицированного типа, что позволило повысить экономичность работы котла за счет снижения температуры уходящих газов. Также были реализованы проекты по повышению энергоэффективности и в других филиалах, информация по ним доступна по запросу.

Возобновляемая энергетика

Группа «Т Плюс» использует возобновляемые источники энергии в тех регионах, где это возможно в силу географических условий.

Компания развивает направление использования солнечных электростанций малой мощности, размещаемых на зданиях насосных и центральных тепловых пунктов. Основная цель таких проектов заключается в обеспечении собственных потребностей объектов в электрической энергии за счет возобновляемых источников.



ГРУППА
Т ПЛЮС

ОТЧЕТ ОБ УСТОЙЧИВОМ
РАЗВИТИИ 2025

СОЦИАЛЬНЫЙ АСПЕКТ

Социальный вклад
как основа устойчивого роста



СОЦИАЛЬНЫЙ АСПЕКТ

Охрана труда

Существенные темы	Национальные цели развития Российской Федерации
Здоровье и безопасность на рабочем месте	Сохранение населения, укрепление здоровья и повышение благополучия людей, поддержка семьи
Результаты 2025 года	Направления ESG-стратегии
❖ 3 смертельных случая, связанных с производственной деятельностью Компании¹. ❖ 24 – общее количество несчастных случаев¹. ❖ 0,304 – LTIFR² среди сотрудников. ❖ 0,328 – LTIFR³ среди генеральных подрядчиков. ❖ 0,039 – 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»;

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.

- Технические описания спецодежды, костюмов от общепроизводственных загрязнений в корпоративном стиле;
- Приказ о проведении Акции «Лето безопасности - 2025» (**новый**) и на его основе:
 - Типовое Положение об ответственном дежурном по производственной безопасности ПАО «Т Плюс» (**новое**);
 - Типовой Регламент перекрестных проверок рабочих мест между производственными предприятиями на филиалах ПАО «Т Плюс» (**новый**);
 - Положение об Едином дне написания наряда-допуска» (**новое**);
 - Приказ о проведении Акции «Месяц прощания со старой каской» (**новый**);
- 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 2025 году (**обновленный**).

Подход в области менеджмента

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

Группа «Т Плюс» уделяет приоритетное внимание вопросам охраны труда и здоровья своих сотрудников во всех направлениях деятельности. Компания постоянно анализирует передовые отраслевые практики и внедряет инновационные решения, что способствует укреплению ее лидирующих позиций в области обеспечения производственной безопасности и охраны труда.



В соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации и внутренними нормативными актами, в Компании утверждены следующие документы:

- **Политика в области охраны труда, обеспечения безопасности труда и охраны здоровья;**
- **Заявление о политике ПАО «Т Плюс» в области промышленной безопасности;**
- **Положение о системе управления профессиональными рисками Группы компаний «Т Плюс».**

Высшее руководство Компании осуществляет непосредственный контроль за обеспечением безопасности труда, включая утверждение соответствующих ключевых показателей эффективности (КПЭ) и мониторинг их достижения. В Компании ответственность за обеспечение безопасности труда¹ 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 (БТиОЗ) несет ответственность за обеспечение контроля функционирования системы управления охраной труда (СУОТ) в ПАО «Т Плюс», в том числе за оперативное и методическое руководство, координацию работ по обеспечению безопасных условий и охраны труда, контроль за соблюдением требований законодательных и нормативных

¹ Структура в соответствии с приказом «Об актуализации организационной структуры ПАО «Т Плюс»» №247 от 18.07.2025.

правовых актов в области охраны труда. Он регулярно проводит внутренние проверки рабочих мест, в том числе оценивает эффективность функционирования системы управления охраной труда на филиалах.

В соответствии с законодательством Российской Федерации проведение проверок по факту несчастных случаев со смертельным исходом и с тяжелыми последствиями осуществляется с участием уполномоченных органов – Ростехнадзора и Государственной инспекции труда. По результатам расследований оформляются акты, которые могут служить основанием для проведения внеплановых проверок. Кроме того, надзорные органы проводят плановые проверки деятельности Компании. По итогам всех контрольных мероприятий формируется план корректирующих действий, выполнение которого контролируется руководством.

В каждом филиале Компании организованы Управления БТиОЗ, которые подчиняются корпоративному центру. Распределение ответственности в области БТиОЗ утверждено соответствующими нормативными актами Компании¹ и зафиксировано в следующих документах:

- Положении о системе управления охраной труда,
- Положении о системе управления промышленной безопасностью,
- положениях филиалов, производственных предприятий, структурных подразделений и инструкциях персонала.

В 2025 году изменений в структуре управления вопросами охраны труда и промышленной безопасности не было.

¹ Приказы ПАО «Т Плюс» от 24.11.2025 № 412 «О назначении ответственных за организацию работ по охране труда» и от 01.12.2025 №422 «О внесении изменений в приказ ПАО «Т Плюс от 24.11.2025 №412 «О назначении ответственных за организацию работ по охране труда»».

Структура управления вопросами охраны труда и промышленной безопасности



Прямое участие высшего руководства и руководителей структурных подразделений в управлении вопросами охраны труда и обеспечении безопасности на рабочем месте является ключевым фактором развития корпоративной культуры безопасности. Одним из инструментов вовлечения выступает включение показателя, отражающего несчастные случаи со смертельным и тяжелым исходом в программу КПЭ для Высшего руководства. Регулярный анализ и публичное обсуждение таких инцидентов на уровне топ-менеджмента, а также их включение в оценку эффективности системы управления охраной труда формируют культуру, где безопасность сотрудника становится безусловным приоритетом.

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

	Достичь показателя «ноль смертельных случаев на производстве среди сотрудников Компании», подрядных организаций и третьих лиц.
К 2027 году	Добиться 100% охвата СОУТ на всех рабочих местах Компании Внедрить Модель Безопасного Поведения на основе пяти Золотых Правил безопасного поведения

В Компании ежегодно актуализируется и утверждается План мероприятий по предупреждению травматизма и несчастных случаев. На момент подготовки Отчета действует План мероприятий по предупреждению травматизма и несчастных случаев в ПАО «Т Плюс» до 2026 года, как для сотрудников филиалов, так и для сотрудников корпоративного центра.



В 2025 году выполнены все мероприятия **Программы «Лето БезОпасности – 2025»**, направленной на снижение и предупреждение несчастных случаев, сохранение здоровья персонала, в том числе подрядных организаций:

- Организованы перекрестные проверки предприятий всех филиалов руководителями и специалистами структурных подразделений в соответствии с **Типовым Регламентом перекрестных проверок рабочих мест между производственными**

**предприятиями
на филиалах ПАО «Т Плюс».**

- Организовано проведение перекрестных выездных мероприятий между филиалами Компании. Взаимные посещения проводились рабочими группами, возглавляемыми Главными инженерами филиалов или их заместителями, при участии представителей Управления технической инспекции. В ходе встреч сотрудники филиалов делились опытом внедрения уникальных практик в области охраны труда, промышленной и пожарной безопасности. Обсуждались особенности расследования несчастных случаев, а также результаты взаимодействия с надзорными органами. Были рассмотрены способы решения проблемных вопросов. По итогам встреч был составлен совместный протокол, в котором зафиксированы принятые решения.
- Проведены демонстрационные проверки соблюдения требований безопасности на рабочих местах с участием директоров и Главных инженеров филиалов.
- Организована акция «Дни открытого вопроса по производственной безопасности», в рамках которой состоялись встречи с руководителями филиалов. В ходе мероприятий сотрудники получили возможность задать интересующие вопросы руководству напрямую.
- Утвержден **Проект «Модель безопасного поведения»**, представляющий собой алгоритм обучения сотрудников правилам принятия осознанных решений, направленных на предотвращение несчастных случаев.

Проект «Модель безопасного поведения»

Проект «Модель безопасного поведения» представляет собой системный подход к формированию у сотрудников устойчивых навыков безопасного труда. В основе проекта лежит алгоритм, направленный на развитие осознанного принятия решений в ситуациях, связанных с производственными рисками. Программа обучения включает практические инструменты, позволяющие персоналу идентифицировать потенциальные опасности и своевременно применять необходимые меры защиты, что способствует снижению вероятности возникновения несчастных случаев и повышению общего уровня культуры безопасности в Компании.

Модель основана на наборе «Золотых Правил Безопасного Поведения», сформированных на основе анализа причин возникновения несчастных случаев при условии максимального охвата сотрудников:

Правило №1 Правильно применять средства индивидуальной защиты

Правило №2 Не расширять рабочее место, задание

Правило №3 Не оставлять без внимания нарушения, допускаемые другими работниками

Правило №4 Отказаться от выполнения работ, если существует угроза жизни и здоровью

Правило №5 Приостановить исполнение задания, если оно не понятно, до уточнения

Применение данной Модели предполагает:

- утверждение Методологии формирования и совершенствования культуры безопасности;
- разработку мероприятий по адаптации Модели безопасного поведения в филиалах;
- организацию встреч с сотрудниками с участием руководителей предприятий;
- проведение обучающих и разъяснительных мероприятий для всех сотрудников Компании;
- контроль реализации «Модели безопасного поведения» в ПАО «Т Плюс».

Ожидаемые результаты выполнения программы:

- достижение высокого уровня культуры безопасности производства;
- приобретение устойчивых навыков безопасного поведения сотрудниками ПАО «Т Плюс»;
- личная заинтересованность сотрудников в обеспечении безопасности при выполнении трудовых обязанностей, независимо от условий, степени значимости и срочности задачи;
- обеспечение соблюдения правил безопасности сотрудниками, подрядчиками, клиентами и иными заинтересованными лицами;
- проявление инициативы сотрудников для выявления и предупреждения рисков.

Коммуникация, информированность и вовлечение

GRI 403-4, GRI 403-7

Группа «Т Плюс» уделяет особое внимание информированию сотрудников в области БТиОЗ. Это является ключевым элементом корпоративной культуры, направленной на выявление и минимизацию рисков и потенциальных опасностей.

В целях обмена знаниями и повышения осведомленности персонала был создан корпоративный файловый ресурс, доступный для всех сотрудников. На данном ресурсе регулярно обновляются обучающие материалы: презентации, вебинары, тренинги, видеоинструкции и другие документы, связанные с охраной труда.

Группа активно информирует сотрудников и заинтересованных лиц о безопасности труда через различные каналы коммуникации:

- В структурных подразделениях, кабинетах и уголках охраны труда, на территории предприятий размещены плакаты и памятки.
- На корпоративном телевидении и в цифровых каналах транслируются видеоролики, демонстрирующие значимость соблюдения норм охраны труда, а также материалы, посвященные вопросам безопасности в зимний и летний период.
- Компания использует социальные сети и мессенджеры для мотивации сотрудников, развития личной ответственности и укрепления культуры безопасности.
- Группа «Т Плюс» организует 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».

Оперативное информирование руководителей «Молния»

В Компании функционирует практика оперативного информирования руководителей о несчастных случаях посредством рассылки «Молний». Начальник Управления безопасности труда и охраны здоровья направляет письма с краткими описаниями происшествий руководителям корпоративного центра, филиалов и ДЗО. Информация поступает по электронной почте для последующего информирования персонала и организации необходимых мероприятий.

Сотрудники филиалов и Управления охраны труда и здоровья обмениваются опытом на различных мероприятиях, таких как конференции, тематические выставки, семинары и круглые столы. В этих мероприятиях также принимают участие представители органов государственного надзора и контроля, а также отраслевых объединений. Кроме того, проводятся совещания как внутри Группы, так и с поставщиками.

В отчетном периоде Компания принимала участие в 29-й ежегодной масштабной выставке «БИОТ – 2025», который стал масштабной площадкой обмена идеями, изучения передового опыта, поиска технологичных способов достичь нулевого травматизма на производстве и в повседневной жизни. Кроме того, Группа проводит социальные акции и информационно-просветительские кампании по вопросам охраны труда для местного населения.

Средства индивидуальной защиты

Компания уделяет приоритетное внимание обеспечению работников качественными средствами индивидуальной защиты (СИЗ). В 2025 году проведен ежегодный опрос, целью которого было оценить уровень удовлетворенности персонала спецодеждой и обувью. Анализ обратной связи показал, что действующие стандарты задают минимально допустимые параметры, тогда как современные производители способны предложить товары с более высокими защитными характеристиками. В связи с этим Компания приняла решение провести эксперимент

по использованию специальной обуви повышенного класса защиты для сотрудников филиалов, работающих в наиболее сложных погодных условиях.

Общий уровень удовлетворенности качеством спецодежды остался высоким, однако результаты опроса показали необходимость изменения цветовой гаммы костюма. Принято решение осуществить переход с оранжевого на серый цвет с оранжевыми и черными элементами. Изменение окраски получило положительные отзывы.

В рамках повышения операционной эффективности реализуется проект по автоматизации процессов обеспечения СИЗ. Исключение ручного труда в данной области невозможно, однако основная цель проекта – автоматизировать наиболее трудоемкие процессы.

Сотрудники профсоюзных организаций и уполномоченные по охране труда участвуют в проведении специальной оценки условий труда, осуществляют производственный контроль за соблюдением санитарных норм, организуют проведение дней охраны труда, входят в состав комитетов по охране труда и комиссий по приемке СИЗ. В соответствии с методикой входного контроля СИЗ проведены обучающие мероприятия по применению и подбору СИЗ, а также по проведению входного контроля.

Управление профессиональными рисками в области охраны труда

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 автоматизированная **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.

Проект «Ответственный дежурный»

Проект «Ответственный дежурный» направлен на вовлечение сотрудников Компании в процесс выявления рисков путем проведения тренингов, распространения памяток и видеороликов. 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.

Также разработано и утверждено **Типовое положение об ответственном дежурном по производственной безопасности** с целью определения порядка организации проверок соблюдения требований охраны труда, промышленной и пожарной безопасности на рабочих местах производственных предприятий филиалов ПАО «Т Плюс».

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 2025 году 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 2025 году. Кроме того, проведена Акция «Лето БезОпасности – 2025»

Проект по нарядно-допускной системе – «Единый день написания наряда-допуска»

В соответствии Программой «Лето БезОпасности-2025»¹ на генерирующих объектах проведена акция «Единый день написания наряда-допуска». В мероприятии приняли участие 295 руководителей структурных подразделений производственных предприятий. При этом, интерактивный формат с практическими заданиями, дискуссиями и мозговыми штурмами способствовал глубокому усвоению информации и развитию навыков по оформлению нарядов-допусков.

В целях повышения качества оформления нарядов-допусков и исключения шаблонного подхода организованы практические занятия с лицами, уполномоченными на выдачу и руководство работами, а также предусмотрена оценка их знаний при проведении проверок. Для этого реализуются программы повышения квалификации специалистов по охране труда, промышленной и пожарной безопасности в формате тренингов и мастер-классов. На регулярной основе проводятся целевые проверки оформления нарядов-допусков с последующей проработкой выявленных нарушений в интерактивном формате. Кроме того, в ЛНА закреплены порядок производства работ с повышенной опасностью, требования к оформлению нарядов-допусков и разработке проектной документации с учетом отраслевых правил и норм.

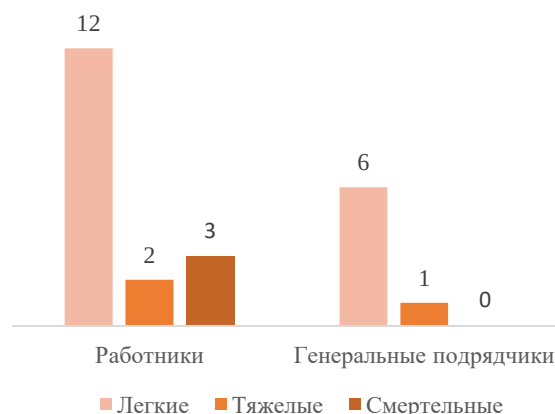
Охрана труда и промышленная безопасность в числах²

В 2025 году было зафиксировано 24 несчастных случая среди сотрудников ПАО «Т Плюс» и генеральных (внутренних) подрядчиков, из которых три случая со смертельным исходом среди сотрудников ПАО «Т Плюс» и ни одного среди работников генеральных подрядных организаций. Таким образом, коэффициент частоты несчастных случаев со смертельным исходом (FIFR) по Группе «Т Плюс» на 1 млн рабочих часов в 2025 году составил 0,039.

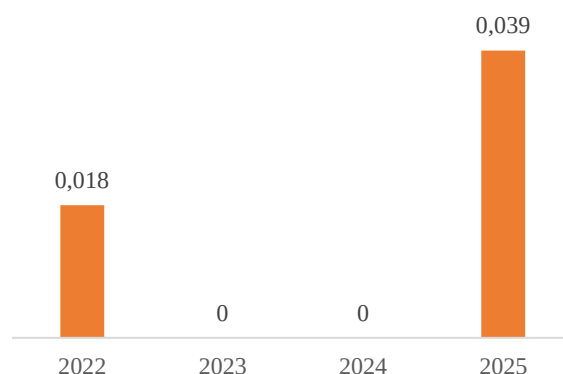
¹ Утвержденной Приказом ПАО «Т Плюс» от 03.06.2025 №181 «Об объявлении и проведении Акции «Лето БезОпасности – 2025».

² 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 частоты несчастных случаев со смертельным исходом на 1 млн рабочих часов

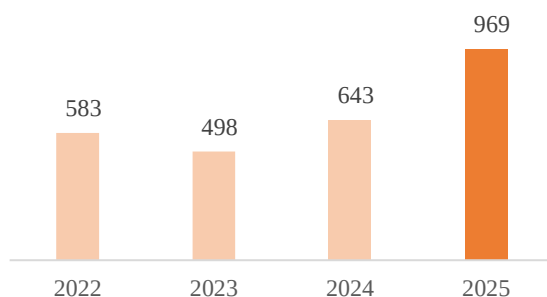


В 2025 году в ПАО «Т Плюс» произошли два тяжелых случая производственного травматизма среди сотрудников, в то время как в 2024 году было зафиксировано четыре подобных случая. В отчетном периоде зарегистрирован один случай открытого перелома и одно обострение сердечно-сосудистого заболевания в процессе выполнения рабочих обязанностей. Среди работников подрядных организаций зафиксирован один тяжелый случай открытого перелома.

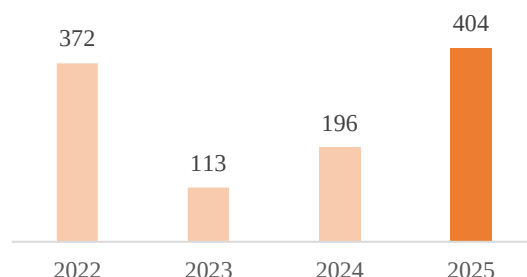
Уровень легкого травматизма среди сотрудников ПАО «Т Плюс» в 2025 году составил 12 случаев, в то время как в 2024 году подобных случаев зафиксировано девять. Среди генеральных (внутренних) подрядчиков зафиксировано шесть случаев легкого травматизма, в то время как в 2024 году зарегистрировано три случая. Компанией реализуется комплекс мер, направленных на сокращение случаев производственного травматизма, включая совершенствование системы управления охраной труда и повышение культуры безопасности.

Количество дней нетрудоспособности по причине несчастных случаев на производстве среди работников Компании повысилось с 643 до 969, среди генеральных (внутренних) подрядчиков – с 196 до 404 по сравнению с 2024 годом.

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

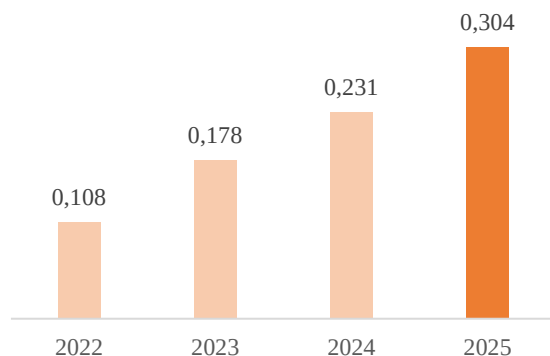


Количество дней нетрудоспособности по причине несчастных случаев, связанных с производством, среди работников генеральных подрядных организаций

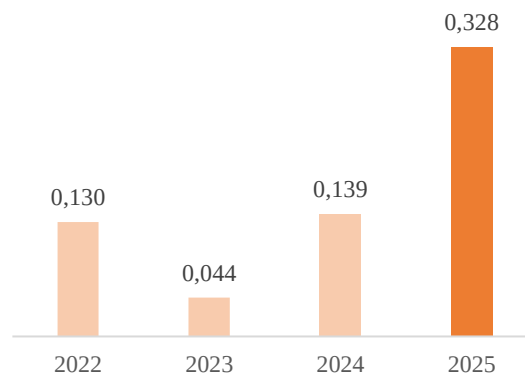


Коэффициент производственного травматизма (LTIFR) на 1 млн рабочих часов среди работников Компании составил 0,304 (0,231 в 2024 году), среди генеральных (внутренних) подрядчиков – 0,328 (0,139 в 2024 году).

LTIFR среди сотрудников, количество случаев на 1 млн рабочих часов

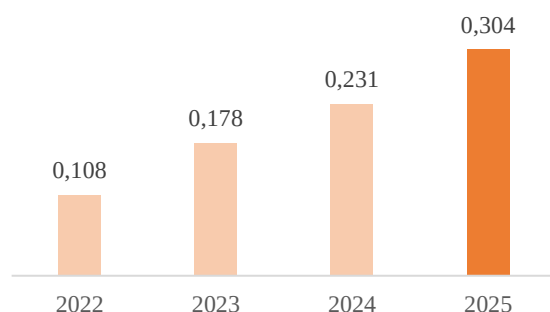


LTIFR среди работников генеральных подрядных организаций, количество случаев на 1 млн рабочих часов

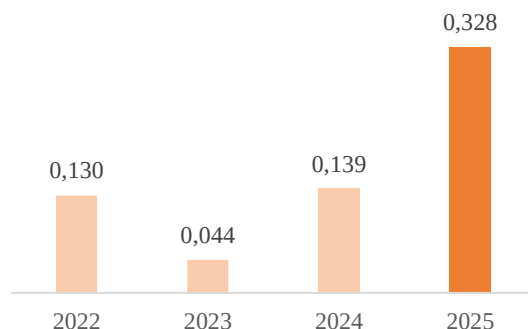


Коэффициент частоты происшествий (TRIR) на 1 млн рабочих часов в 2025 году составил среди сотрудников 0,304 (0,231 в 2024 году), среди генеральных (внутренних) подрядчиков – 0,328 (0,139 в 2024 году). В связи с отсутствием зарегистрированных профессиональных заболеваний в отчетном периоде коэффициент частоты происшествий с потерей рабочего времени (LTIFR) равен общему коэффициенту частоты регистрируемых происшествий (TRIR).

TRIR среди сотрудников, количество случаев на 1 млн рабочих часов



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



В 2025 году в Компании зафиксирован рост показателей травматизма. Данная динамика связана с изменением подхода высшего руководства к вопросам производственной безопасности. Приоритет отдается абсолютной прозрачности, недопустимости сокрытия любых инцидентов и тщательному расследованию каждого случая. Информационная политика Компании направлена на открытое информирование персонала о происшествиях, выявление основных причин и проработку корректирующих мероприятий.

Закономерным следствием повышения выявления несчастных случаев стала активизация работы по реагированию на них. Кроме того, Компания усиливает профилактическую деятельность: реализуются приказы по безопасности при проведении ремонтной кампании, сезонные распоряжения в периоды гололеда и аномальной жары. Тем не менее, в 2025 году значительное количество травм было связано именно с падениями на ровной поверхности при передвижении по территории, что требует дополнительного анализа и корректировки профилактических мер.

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 осенне-зимним периодом, включены вопросы наличия и правильности применения средств индивидуальной и коллективной защиты.

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.

Обучение сотрудников в области безопасности труда и здоровья

GRI 403-5, EU18

Обучение сотрудников является неотъемлемой частью профилактики травматизма на производстве. В 2025 году 14 500 сотрудника (16 272 в 2024 году) прошли обучение по охране труда и промышленной безопасности по трем направлениям:

- охрана труда – 6 649 человек (10 810 в 2024 году);
- безопасные приемы работы на высоте – 2 766 человек (3 243 в 2024 году);
- безопасные методы и приемы выполнения работ в ограниченных и замкнутых пространствах – 3 610 человек (2 219 в 2024 году).

В отчетном году Компания продолжила сотрудничество с корпоративной справочно-образовательной системой «Аktion 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 2025 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» и «Работа с подрядными организациями в области безопасности труда».

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 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда»¹ закуплены технические средства для организации практического обучения: роботы-тренажеры для обучения навыкам первой помощи, учебные полигоны для отработки навыков работы на высоте и в замкнутом пространстве.

¹ Постановление Правительства Российской Федерации от 24.12.2021 г. № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда».

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, в том числе нацеленных на снижение рисков и травматизма подрядных организаций. 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, проводят совместные проверки с представителями Управления БТиОЗ соблюдения требований охраны труда на рабочих местах при выполнении работ.

Основными задачами в области управления подрядными организациями в 2025 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.



С 2023 года в Компании действует 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.

Развитие систем удаленного мониторинга безопасности

В филиалах Компании продолжается оснащение производственных объектов видеокамерами, интегрированными в систему удаленного доступа. Сотрудники Управления безопасности труда и охраны здоровья имеют доступ к трансляции с участка, где проводятся работы. Это позволяет оперативно выявлять нарушения, фиксировать замечания без выезда на объект, а также формировать акты проверок и выдавать предписания непосредственно по результатам видеомониторинга. Внедрение дистанционного контроля способствует повышению оперативности реагирования и оптимизации трудовых ресурсов.

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, вибрация и физические нагрузки, а также воздействие электромагнитных полей промышленной частоты, хронический стресс, высокое нервно-эмоциональное напряжение, которые могут приводить к развитию таких профессиональных заболеваний, как тугоухость, остеоартроз локтевого сустава, болезни нервной и сердечно-сосудистой систем.

В 2025 году среди сотрудников и генеральных подрядчиков не было выявлено случаев профессиональных заболеваний.

Группа «Т Плюс» минимизирует опасности и риски, обеспечивает допустимые условия труда на рабочих местах 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 проведение специальной оценки условий труда и производственного контроля на рабочих местах, оборудует здравпункты, оснащает производственные помещения противошумными кабинами, обеспечивает работников соответствующими 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.

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.

В 2025 году проект был развернут и на Оренбургском филиале (с охватом около 700 работников).

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

В 2025 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. Кроме того, в рамках национального календаря профилактических прививок Российской Федерации на предприятиях Компании проводятся регулярные прививочные кампании, в том числе ведется вакцинация против гриппа, энцефалита 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.

XIV 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 2025 году в Спартакиаде приняли участие 650 спортсменов-энергетиков из 17 регионов. Участники были определены по итогам региональных этапов Спартакиады. Среди дисциплин – волейбол, мини-футбол, баскетбол, настольный теннис, гиревой спорт и шахматы. Также в программе мероприятия – выступление команд по чирлидингу. Для сотрудников, приехавших на Спартекиаду с семьями, на площадке организована зона для болельщиков и гостей.

В 2025 году продолжалось улучшение социально-бытовых условий на объектах ПАО «Т Плюс». Запланированные на 2025 год ремонты в филиалах выполнены в полном объеме.

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.

Подготовка сотрудников

Регулярное обучение работников действиям в случае ЧС является основой верных 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 практические тренировки по реагированию на ЧС, использованию СИЗ и оказанию первой помощи пострадавшим.

В 2025 году обучение по ГО и ЧС прошли 528 человек (580 в 2024 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 2025 года	Цели ESG-стратегии
❖ 18 лет Школьной баскетбольной лиге «КЭС-БАСКЕТ». В сезоне 2024/2025 зарегистрировано более 18 тыс. команд из 81 региона Российской Федерации. ❖ Более 1,6 тыс. сотрудников Компании приняли участие в донорской акции «Мы с тобой одной крови», собрано 785,6 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 благотворительной и спонсорской деятельности ПАО «Т Плюс»; - Регламент благотворительной и спонсорской деятельности; - Положение о работе с молодежью Группы «Т Плюс»; - Регламент организации работы молодежных сообществ; - Регламент работы с обращениями потребителей в социальных медиа.

Подход в области менеджмента

GRI 3-3, GRI 203-2

Группа «Т Плюс» является ответственным партнером, вносящим свой вклад в устойчивое развитие регионов и обеспечение благополучия их жителей. Компания заботится о жителях территорий присутствия, стремится развивать энергетику и теплоснабжение в регионах. Группа реализует значимые инициативы в социально-экономической сфере:

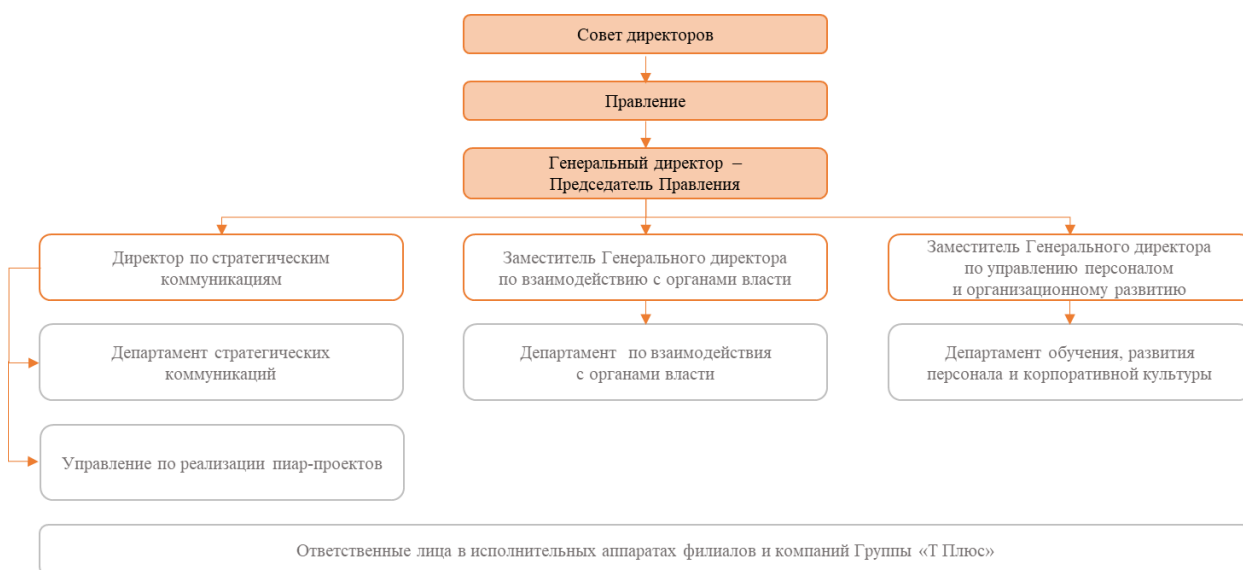
- создает новые рабочие места и обеспечивает достойные и безопасные условия труда;
- инвестирует в модернизацию тепловой инфраструктуры, заключая концессионные соглашения с органами власти;
- обеспечивает стабильные налоговые отчисления, укрепляя бюджетную систему регионов;

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

Группа стремится минимизировать возможные негативные последствия для местных сообществ, которые могут возникнуть в результате ее деятельности. Жители регионов присутствия и другие заинтересованные стороны могут сообщить о любых проблемах или вопросах, вызывающих у них беспокойство, через каналы обратной связи (телефон приемной Генерального директора, официальная почта Компании info@tplusgroup.ru, 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 2025 году организационная структура управления взаимодействием с местными сообществами оставалась неизменной. Модель управления полностью отвечает потребностям локальных сообществ и целям Компании, позволяя планомерно реализовывать долгосрочные социальные программы.

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	• Организует встречи руководства Компании с высшими должностными лицами ФОИВ, главами субъектов РФ и муниципальных образований, иными представителями органов власти; • заключает соглашения о сотрудничестве с местными и региональными органами власти по социально значимым вопросам; • осуществляет мониторинг изменений НПА, формирует позицию в интересах Компании, инициирует и прорабатывает нормотворческие инициативы; • курирует спонсорские и благотворительные инициативы.
Управление персоналом	• Ведет систематическую работу с учебными заведениями и молодежью; • развивает корпоративное волонтерство.

В 2025 году система КПЭ Компании была дополнена метриками, ориентированными на качество взаимодействия с локальными сообществами в цифровой среде. В частности, был утвержден показатель эффективной обработки обращений клиентов в социальных медиа. В рамках данного КПЭ оценивались два ключевых параметра: скорость реагирования на запросы потребителей и качество предоставляемых разъяснений. Такой подход позволил не только своевременно решать проблемы пользователей, но и укреплять доверие к Компании на уровне повседневных коммуникаций.

Вклад в развитие регионов присутствия

GRI 413-1, GRI 203-1

Развивая партнерские отношения с муниципальными и региональными органами власти, Группа «Т Плюс» активно использует механизм концессии для модернизации теплосетевого комплекса. Инвестиции в обновление инфраструктуры позволяют решить стратегический вопрос износа теплосетей. Результат для городов – это минимизация рисков коммунальных происшествий и стабильно высокое качество услуг для жителей.

Концессионные соглашения

ПАО «Т Плюс» сохраняет лидирующие позиции в российской теплоэнергетической отрасли по количеству концессионных соглашений. В 2025 году продолжалось заключение и исполнение концессионных соглашений, которые были заключены ранее. За отчетный период Компания заключила одно соглашение в муниципальном образовании «Слободской». Таким образом, на 31 декабря 2025 года действовало 30 концессионных соглашений в 24 муниципальных образованиях с общим объемом инвестиционных обязательств в размере 114 млрд руб.

Соглашения о сотрудничестве

ПАО «Т Плюс» реализует инициативы, направленные на улучшение городской среды и развитие инфраструктуры, в рамках соглашений о сотрудничестве с органами власти субъектов Российской Федерации. Одним из ключевых аспектов социальных инвестиций Компании является поддержка проектов, направленных на благоустройство общественных пространств.

Примером такой инициативы стало направление средств на восстановление Никольского взвоза – одного из исторических символов Саратова – в рамках соглашения о сотрудничестве с Правительством Саратовской области. Реализация этой инициативы способствует не только благоустройству города, но и сохранению его культурного наследия для жителей и гостей региона.

В 2025 году ПАО «Т Плюс» заключило ряд партнерских соглашений:

- Соглашения о сотрудничестве (11 соглашений) с Правительствами Владимирской, Кировской, Пензенской, Саратовской и Ульяновской областей, Республики Марий Эл, Республики Мордовия, Республики Коми, Удмуртской Республики, Чувашской Республики и Пермского края.
- Соглашения о социально-экономическом партнерстве (два соглашения) с Правительствами Оренбургской области и Республики Коми.

Спонсорская поддержка

В 2025 году Компания продолжила реализацию комплексной социальной политики, включая благотворительные и спонсорские инициативы. Все запланированные мероприятия были успешно реализованы в полном объеме, что подтверждает приверженность Компании принципам устойчивого развития и поддержке местных сообществ.

Поддержка спорта

В целях популяризации здорового образа жизни и занятий спортом среди молодежи, Группа «Т Плюс» принимает активное участие в организации и проведении Чемпионата Школьной баскетбольной лиги «КЭС-БАСКЕТ» (ШБЛ), который ведет свою историю с 2007 года. Группа «Т Плюс» является генеральным партнером ШБЛ «КЭС-БАСКЕТ», финансируя соревнования, оказывая информационную поддержку, обеспечивая экипировку команд и предоставляя школам необходимое спортивное оборудование. Это способствует повышению доступности спорта и улучшению материально-технического обеспечения тренировочных баз.

В 2025 году ПАО «Т Плюс» традиционно выступило генеральным партнером 18-го Чемпионата Лиги «КЭС-БАСКЕТ», в котором приняли участие более 18 тыс. команд из 81 субъекта Российской Федерации. Суперфинал состоялся в апреле 2025 года в Самаре. В нем приняли участие более 560 спортсменов и 1 500 зрителей.

Ежегодно в проект вовлекаются более 1,5 млн человек – школьники, учителя, тренеры, директора школ, родители и болельщики, бывшие выпускники «КЭС БАСКЕТ». Лучшие игроки турнира получают шанс попасть в профессиональные баскетбольные клубы.

Помимо чемпионата в 2025 году была организована выставка «Энергия игры», посвященная юбилею всероссийского финала «КЭС-БАСКЕТ» в Кирово-Чепецке и юбилею города.

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

- 996 тыс. медалей;
- 86 тыс. кубков;
- 527 тыс. баскетбольных мячей;
- 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»



Футбольный клуб «Волга» Ульяновск



Футбольный клуб «Динамо» Киров



В 2025 году Группа «Т Плюс» оказала поддержку финальному турниру чемпионата Приволжского федерального округа по баскетболу 3х3. Соревнования прошли в Нижегородской области, объединив студенческие команды учреждений высшего и среднего профессионального образования. Содействуя проведению значимых спортивных мероприятий, Компания вносит вклад в популяризацию здорового образа жизни и развитие любительского спорта в регионах присутствия.

Поддержка образования и энергопросвещение

Группа «Т Плюс» активно способствует повышению качества инженерного образования и популяризации профессии энергетика. Компания сотрудничает с профильными высшими и средними специальными учебными заведениями во всех регионах присутствия, участвует в учебном процессе, оказывает поддержку школьникам и студентам профильных учебных заведений. Группа «Т Плюс» приглашает студентов на профильные практики, организует 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, а также о значимости работы энергетиков для комфортной жизни горожан. Материалы публикуются в виде рекламных щитов на улицах городов присутствия, статей в СМИ, сюжетов на телевидении и постов в социальных медиа.

Так, в 2025 году выпущено 152 публикаций в СМИ и 281 пост в социальных медиа и размещено восемь щитов с портретами работников Нижегородского филиала на улицах Дзержинска и Кстова.

Программа «Безопасность тепла»

Реализуемая с 2014 года в ПАО «Т Плюс» информационно-просветительская программа по взаимодействию с населением «Безопасность тепла» стала одной из ключевых площадок для диалога с местными сообществами и в 2025 году.

Программа направлена на повышение осведомленности жителей о правилах поведения вблизи тепловых объектов и предотвращение возможных несчастных случаев. Сотрудники Компании проводят уроки по энергобезопасности, выездные мероприятия с викторинами и презентациями в детских садах, школах и оздоровительных лагерях, внедряют тематические уроки и городские квесты в программы общегородских мероприятий, организуют площадки на городских праздниках, информируют жителей о безопасном поведении вблизи энергообъектов. В доступной игровой форме дети и подростки знакомятся с процессом производства тепла и света, узнают о необходимости соблюдения осторожности вблизи люков и трубопроводов и о том, как рационально потреблять энергию и обезопасить себя при использовании бытовых электроприборов.

За 2025 год проведено 118 мероприятий, участниками стали более 20 тыс. детей и их родителей. Выпущено 116 публикаций в СМИ и 143 – в социальных медиа.

ПАО «Т Плюс» продолжило реализацию **проекта «Открытый турникет»**, в рамках которого организует для школьников экскурсии на энергообъекты и популяризирует профессию энергетика. В 2025 году сотрудники Компании организовали и провели 319 мероприятий для 5,7 тыс. школьников, студентов вузов и ссузов, ветеранов боевых действий, участников программы Росмолодежи «Больше, чем путешествие» из Нижегородской области, игроков и тренеров баскетбольного клуба «Пари Нижний Новгород», а также участников проекта «Школьный экспресс» в Ульяновске. Формат – не только экскурсии по энергообъектам ПАО «Т Плюс», но и выездные профориентационные мероприятия.

День защиты детей в Удмуртии: энергетика в игровом формате

В День защиты детей ПАО «Т Плюс» превратило сквер Желаний в Удмуртии в интерактивную площадку, где каждый ребенок мог почувствовать себя причастным к миру энергетики. Игры, викторины и познавательные активности помогли юным жителям Удмуртии узнать больше о тепле и свете. Для Компании это не просто благотворительность, а вклад в развитие интереса к профессии с детства.

Фестиваль #ВместеЯрче

В 2025 году Группа «Т Плюс» традиционно присоединилась к Всероссийскому фестивалю энергосбережения #ВместеЯрче на территории Свердловской, Ульяновской, Оренбургской, Нижегородской областей и Чувашской Республики.

Ключевые активности Компании в рамках фестиваля:

- На городском празднике в честь Дня города Ульяновска энергетики развернули интерактивную площадку с познавательным квестом, который прошли 600 детей и подростков.
- В День города Оренбурга ежегодная площадка Компании объединила викторины по энергоэффективности и экологии с популяризацией цифровых сервисов (электронная квитанция, личный кабинет клиента), помогающих сократить потребление бумаги.
- Для учеников Нижегородского технического лицея № 38 был организован конкурс творческих работ на энергетическую тематику с торжественным награждением победителей.

Историко-профориентационный фестиваль «Энергоночь-2025»

В 2025 году Кировский филиал ПАО «Т Плюс» совместно с Вятским государственным университетом (ВятГУ) и другими энергокомпаниями региона провел историко-профориентационный фестиваль «Энергоночь-2025». Мероприятие, ставшее альтернативной площадкой фестиваля #ВместеЯрче, традиционно развернулось в «Инженериуме» ВятГУ, собрав жителей Кирова и области.

Год 80-летия Победы придал фестивалю особую смысловую глубину. Центральной темой стал вклад Кирова как города трудовой доблести в обеспечение страны электроэнергией в военные и послевоенные годы. Организаторы выстроили уникальный диалог эпох: от героического прошлого к технологиям будущего.

Гости фестиваля смогли:

- узнать, как работала энергосистема региона в годы войны;
- принять участие в мастер-классах по запуску ТЭЦ;
- изучить оборудование – от катушки Теслы до тепловизоров;
- познакомиться с технологией 3D-печати и другими инновациями, меняющими энергетику.

Образовательная программа была дополнена увлекательными аттракционами, играми, интерактивными фотозонами и концертом от студентов электротехнического факультета ВятГУ, что сделало «Энергоночь» настоящим праздником науки, истории и энергии.

Артфестиваль «ВолгаФест-2025»

В 2025 году ПАО «Т Плюс» приняла участие в фестивале на территории Самарской области.

На фестивале был установлен стенд к 125-летию Самарской ГРЭС, организованы творческие мастер-классы и лекции об истории энергетики. За три дня фестиваля стенд посетили 5 тыс. человек.

Благотворительность: забота о тех, кто рядом

Для Группы «Т Плюс» забота о местных сообществах не ограничивается инфраструктурными проектами. В 2025 году сотрудники Компании по всей стране участвовали в акциях помощи тем, кто особенно нуждается в поддержке.

Помощь животным: рука помощи меньшим братьям

Волонтерское движение Компании охватило десятки приютов в регионах присутствия. Сотрудники регулярно выезжают в приюты, чтобы не только передать необходимое, но и лично помочь с благоустройством территорий.

- Пермь: организовано четыре волонтерских выезда со сбором кормов и вещей, помощью в благоустройстве территории.
- Саранск: сотрудники Мордовского филиала на постоянной основе оказывают помощь городскому приюту для безнадзорных животных, предоставляя корма, лекарственные препараты и перевязочные материалы.
- Пенза: в рамках проекта «Рука помощи бездомным животным» сотрудники филиала системно помогают подопечным приюта сбором корма и лекарств.
- Киров: проведены две акции поддержки приюта «Хвостики» по сбору и доставке необходимых вещей.
- Владимир и Иваново: проект «Большая помощь маленькому другу» объединил сбор кормов и вещей, а также работы по благоустройству территорий приютов.
- Ульяновск: организовано три выезда в приюты для бездомных животных.
- Республика Марий Эл и Чувашия: филиал развивает сотрудничество с местными питомниками.

Поддержка людей: от теплых вещей до заветных желаний

Особое место в благотворительной деятельности Компании занимает помощь семьям и детям. В Пензе успешно работает проект «Добрый шкаф»: сотрудники филиала на постоянной основе собирают одежду, обувь и канцелярские товары для семей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации.

В 2025 году Группа «Т Плюс» присоединилось к всероссийской акции «Елка желаний». Традицию исполнить мечты детей задал Генеральный директор Компании: в феврале он поздравил троих ребят из Республики Коми, а в декабре – пятерых детей из Удмуртии. Аксию поддержали директора филиалов и энергообъектов, подарив праздник детям с особенностями здоровья. Подарки к Новому 2026 году получили 87 детей из всех регионов присутствия Группы.

В 2025 году благотворительная акция «ЭнергоЕлка» объединила 100 воспитанников Владимирского социально-реабилитационного центра для несовершеннолетних, Ивановского детского дома «Ровесник» и детей участников специальной военной операции. Они получили приглашения на новогодние спектакли, а теплые подарки и внимание стали напоминанием: чудеса случаются, когда рядом есть те, кто готов их дарить.

Корпоративное волонтерство

Группа «Т Плюс» рассматривает корпоративное волонтерство как важный инструмент социальной деятельности. Компания является членом Национального совета по корпоративному волонтерству, организует масштабные волонтерские акции в десятках городов страны и помогает решать острые проблемы местных сообществ.

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

ПАО «Т Плюс» развивает следующие направления корпоративного волонтерства:

- навыковое волонтерство;
- экологическое волонтерство;
- донорство крови и ее компонентов;
- помощь ветеранам Великой Отечественной войны;
- помощь людям, оказавшимся в трудной жизненной ситуации;
- поддержка взрослых и детей с ограниченными возможностями здоровья;
- помощь животным;
- помощь участникам боевых действий и их семьям.

ПАО «Т Плюс» активно работает над повышением экологической грамотности сотрудников и жителей регионов своего присутствия, а также над формированием ответственного отношения к природным ресурсам. Все экологические проекты Компании реализуются под девизом #УНАСОДНАПЛАНЕТА, что подчеркивает значимость заботы об окружающей среде.



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

Ежегодная акция «Мы с тобой одной крови»



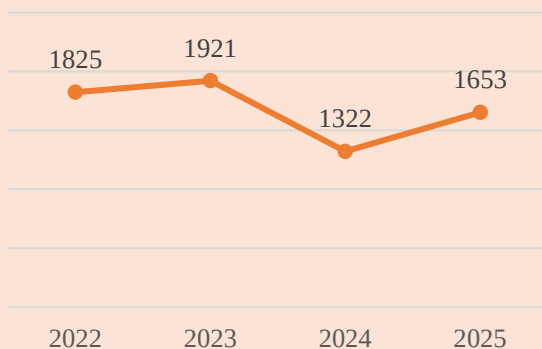
С 2020 года ПАО «Т Плюс» проводит Дни донора в офисах всех филиалов, а также организует выездную сдачу крови в вузах и ссузах.

Акция способствует популяризации здорового образа жизни, поскольку доноры регулярно проходят медицинские осмотры и сдают анализы для контроля состояния своего здоровья и выявления распространенных инфекций.

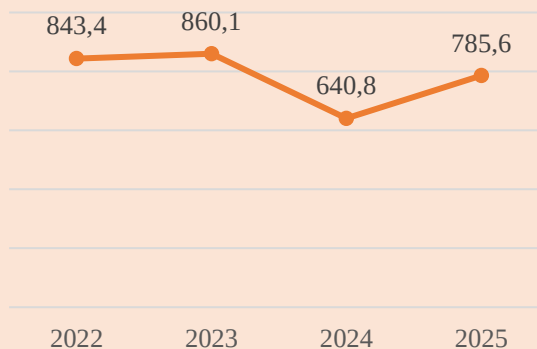
В 2025 году в рамках акции было собрано более 785 литров крови и ее компонентов от более чем 1,7 тыс. сотрудников, которые были переданы на региональные станции переливания крови.

Компания ценит вклад каждого участника и предусматривает дополнительные меры поддержки: сотрудникам предоставляются оплачиваемые дни отпуска сверх установленной нормы в соответствии с законодательством. Сотрудники получают памятные значки, брендированные футболки, грамоты и благодарственные письма.

Число доноров крови и ее компонентов



Объем собранной донорской крови, литров



Навыковое волонтерство по программе «Теплоцентрально»

В основе профориентационного проекта «Теплоцентрально» – идея молодых специалистов ПАО «Т Плюс» передать свой опыт и знания подрастающему поколению.

В формате деловой игры участники погружаются в реальность теплоэнергетики: им предстоит проектировать тепловые сети, подключать к ним объекты и решать технологические задачи, возникающие при эксплуатации этого комплекса.

Проект решает сразу две важные задачи: помогает школьникам и студентам осознанно подойти к выбору профессии и привлекает в отрасль мотивированные кадры, заинтересованные в развитии городской инфраструктуры. Эффективность подхода уже оценили на федеральном уровне практика «Теплоцентралы» вошла в [сборник лучших практик корпоративного волонтерства](#), подготовленный Ассоциацией волонтерских центров.

В 2025 году было проведено 13 игр в семи регионах России, общая продолжительность которых составила 23,5 часа. В мероприятиях приняли участие 27 модераторов и 280 школьников и студентов.

Количество учебных заведений	Количество регионов	Количество игр	Количество участников игры	Количество часов
7	7	13	280	23,5

Инклюзивная среда: от Урала до Волги

В 2025 году Кировский, Свердловский, Владимирский, Оренбургский, Удмуртский филиалы и предприятия Группы «Т Плюс» в Республике Коми реализовали десятки инициатив, направленных на поддержку людей с инвалидностью и создание доступной среды. Каждый проект – это не просто разовая акция, а вклад в социальную адаптацию и улучшение качества жизни.

Ключевые события 2025 года:

Новые возможности для спорта: оказана ежегодная поддержка Оренбургской региональной общественной физкультурно-спортивной организации инвалидов – следж-хоккейному клубу «Ястребы» и секции адаптивных единоборств в Республике Коми. Компания также способствовала организации участия команды в чемпионатах России. Во Владимире при участии Компании в центре «Город Добра» появилась уличная спортплощадка для реабилитации ветеранов боевых действий. Оказана благотворительная помощь региональному отделению «Федерации дзюдо России» для развития секции адаптивных единоборств в Коми.

Забота о детях: сотрудники Кировского филиала посетили центр «Дорогою добра», где для них прошли мастер-классы в столярной, керамической, швейной и кулинарной мастерских. Занятия провели воспитанники школы-интерната для глухих и слабослышащих детей. В Свердловской области проект «Энергия добра» подарил новогоднее чудо 24 ребятам с особенностями здоровья. Завершением встречи стало поздравление детей с новогодними праздниками. В Удмуртии для детей из реабилитационного центра «Адели» прошел урок энергобезопасности.

Творчество и развитие: в Верхней Пышме дети с нарушением зрения стали участниками уникального проекта: при поддержке ПАО «Т Плюс», НСКВ и ГБОУ СО «Верхнепышминская школа-интернат им. С. А. Мартиросяна» они записали аудиоспектакль по сказкам Бажова.

Комфортная среда: в Нижнем Новгороде благоустроена территория «Дома Алены» – социально-экологического центра для молодежи с ментальными особенностями. В Кирово-Чепецке Компания участвовала в открытии городского Центра реабилитации инвалидов.

Поддержка старшего поколения: «Интеллектуальное кафе» в Кирово-Чепецке

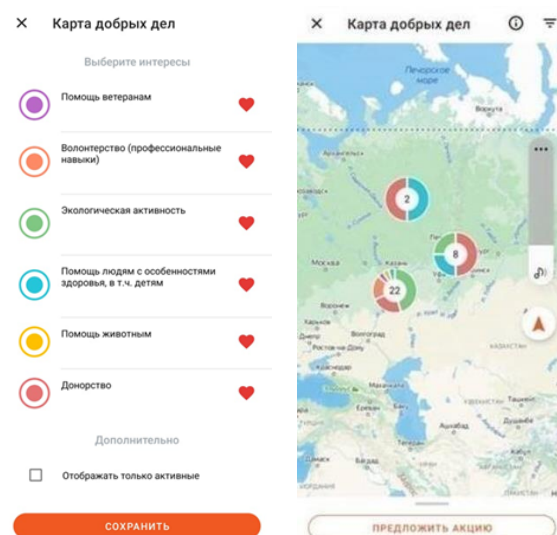
Волонтерство не всегда про сбор вещей или уборку территорий. Иногда это помощь в создании пространства для живого общения и развития. В 2025 году Группа «Т Плюс» поддержала инициативу Совета ветеранов Кирово-Чепецка по организации «Интеллектуального кафе» – пространства для мудрых и активных. Проект объединил представителей старшего поколения – тех, кому важно оставаться в тонусе, делиться опытом и находить новые темы для разговора. Для Компании это возможность сказать спасибо людям, чей труд создавал историю города, и поддержать их активное долголетие.

Для развития корпоративного волонтерства в ПАО «Т Плюс» действовала ИТ-платформа «Карта добрых дел» на базе мобильного приложения для персонала «Ты в Плюсе», которая в 2025 году была преобразована в **«Карту корпоративной культуры»**.

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 2025 году проведено **264 акции**, в которых приняли участие **6877 сотрудников**, что на 5,4% выше показателя предыдущего года.



Работа с обращениями местных сообществ

GRI 2-26

Централизованная служба стратегических коммуникаций Группы «Т Плюс» осуществляет эффективное взаимодействие с представителями местных сообществ, направленное на формирование благоприятного информационного фона и учет интересов заинтересованных сторон.

Кроме того, Централизованная служба стратегических коммуникаций осуществляет обработку обращений граждан в социальных медиа, в том числе через центры управления регионами (АНО «Диалог регионы»), а также передает их в соответствующие подразделения для последующего рассмотрения и принятия мер.

В 2025 году обработано 38,4 тыс. обращений, касающихся деятельности Компании, в социальных медиа.

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

Коренные малочисленные народы

GRI 411-1

ПАО «Т Плюс» осуществляет свою деятельность на территории Удмуртской Республики и Республики Коми, которые являются местами проживания коренных малочисленных народов Российской Федерации. Компания не оказывает существенного влияния на жизнь коренных народов, уважает и защищает их права и интересы, а также способствует сохранению их традиций и культуры.

В отчетном периоде не было зафиксировано нарушений прав коренных малочисленных народов со стороны Компании.

Обязательства Компании в отношении местных сообществ, в том числе коренных малочисленных народов, закреплены в 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 популяризацию культурного наследия народов, проживающих в регионах присутствия Компании. В 2023 году была выпущена книга «Теплые сказки», в которой собраны сказки коренных и малочисленных народов России, проживающих на территории деятельности Компании. В книге представлены сказки русских, удмуртов, бесермян, чувашей, мордвы (мокши и эрзи), горных и луговых марийцев, коми-зырян и коми-пермяков, хантов, манси, ненцев, татар, башкир и 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.

Сохранение исторической памяти: волонтерские проекты к 80-летию Победы

В юбилейный год 80-летия Победы в Великой Отечественной войне сотрудники Группы «Т Плюс» внесли личный вклад в сохранение исторической памяти и патриотическое воспитание подрастающего поколения. Командами Группы «Т Плюс» были реализованы масштабные проекты, объединившие тысячи участников по всей стране.

Проект «Энергетики памяти предков достойны»

В Год защитника Отечества и 80-летия Великой Победы ключевой социальной инициативой Группы «Т Плюс» стал масштабный патриотический проект «Энергетики памяти предков достойны». Он охватил все регионы присутствия Компании, объединив ветеранов, молодежь, сотрудников и местные сообщества вокруг общей истории.

Проект был направлен на сохранение памяти об энергетиках – участниках войны, развитие патриотизма и повышение престижа профессии через демонстрацию значимости труда поколения победителей.

Итогом реализации проекта стали более 300 мероприятий, в том числе:

- актуализирована и издана тиражом 17 тыс. экземпляров книга «ЭнергоАрмия», проведено 12 презентаций;
- по материалам книги организованы уличные выставки в четырех городах присутствия Компании;
- проведено более 35 тематических уроков и экскурсий для школьников и студентов;
- спортивным символом преемственности поколений стал «Марафон Победы» – забег, охвативший 14 городов присутствия Компании и собравший 817 сотрудников. Всего состоялось 15 «Марафонов Победы» в регионах присутствия, общей дистанцией 80 км;
- в городах присутствия появилось 4 граффити и мурала, посвященных подвигу энергетиков;
- восстановлено и приведено в порядок 17 обелисков (включая объекты из списка Минобороны РФ);
- в партнерстве с региональными СМИ (НТРК Чувашии и ИА «Прогород21») создан спецпроект – серия из семи роликов «Письма Победы», где сотрудники филиала читали письма времен Великой Отечественной войны;

- просветительский проект «Свет в темные времена» познакомил школьников и студентов с героическим трудом энергетиков в годы войны. В 2025 году прошло 86 тематических лекций, слушателями которых стали 4 306 человек.
- особое внимание было уделено заботе о памятных местах: в 12 городах присутствия волонтеры Компании провели благоустройство и покраску мемориалов и памятников Великой Отечественной войны. В субботниках приняли участие 245 сотрудников;
- традиционная акция «Сад памяти» в 2025 году объединила 238 работников Группы «Т Плюс» в 7 регионах, высадивших деревья в честь героев-победителей.

Высокий уровень реализации проекта и его коммуникационная составляющая были отмечены престижной премией в области связей с общественностью среди крупнейших компаний ТЭК «КонТЭКст» в ноябре 2025 года. «Энергетики памяти предков достойны» был признан лауреатом в номинации, посвященной проектам к 80-летию Победы, что подтвердило эффективность подхода Компании к взаимодействию с общественностью и значимость сохранения исторической памяти для регионов.

Информационная кампания проекта объединила жителей и в медийном пространстве: вышло 599 публикаций в СМИ (из них 197 – федерального уровня и 402 – региональных), а в социальных медиа опубликовано более 100 тыс. постов с упоминанием проекта.

Поддержка культурных инициатив и семейных ценностей

«Вера. Надежда. Любовь»: сохраняя традиции и объединяя поколения

В 2025 году Группа «Т Плюс» стала партнером форума-фестиваля семейных династий, национальной культуры, народного творчества и ремесел, который прошел в жемчужине Золотого кольца – Суздале.

Участие Компании в этом масштабном событии было многогранным:

- Поддержка детей с особенностями здоровья: для участников «Марафона равных возможностей» организован настоящий праздник с вручением памятных подарков.
- Сохранение культурного кода: на Всероссийской научно-практической конференции «Укрепление гражданского единства и российской самобытности» Компания презентовала книгу «Теплые сказки» – проект, который через фольклор объединяет детей и взрослых.
- Чествование семей: форум стал местом встречи династий, где передаются не только профессиональные секреты, но и ценности.

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 2025 года	Направления ESG-стратегии
❖ 45 330¹ человек – списочная численность сотрудников на 31 декабря 2025 года. ❖ 99% сотрудников Компании трудоустроены на условиях полной занятости. ❖ 94% 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; - Коллективные договоры; - HR-стратегия Группы «Т Плюс»; - Политика в области прав человека ПАО «Т Плюс»; - Положение о взаимодействии с учебными заведениями ПАО «Т Плюс»; - Положение о подборе персонала; - Положение о представлении работников Группы «Т Плюс» к награждению знаками отличия в труде; - Положение о проведении спецподготовки оперативного персонала; - Положение о работе с молодежью; - Положение о системе годового премирования; - Положение об оплате труда; - Положение по обучению персонала; - Положение о наставничестве. - Порядок проведения работы с персоналом (в соответствии с требованиями Минэнерго России); - Приказ о порядке работы с трудовыми династиями компаний Группы «Т Плюс» (новый); - Приказ о повышении качества подготовки операционного персонала (новый); - Приказ о систематизации требований к квалификации производственного персонала (новый);

¹ Здесь и далее данные по персоналу Сервисных активов (ИТ) учитываются в составе Генерирующих активов.

Внешние:

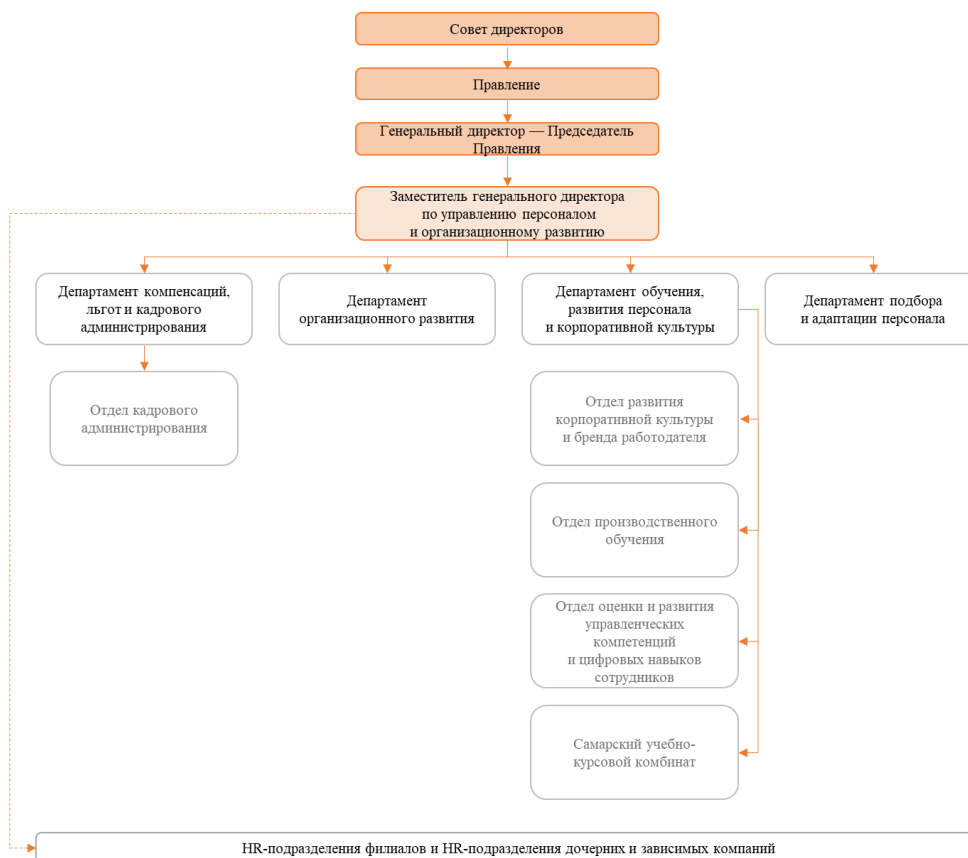
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- национальные нормативные правовые акты.

Подход в области менеджмента**GRI 3-3**

В Группе «Т Плюс» работу с персоналом координирует Заместитель генерального директора по управлению персоналом и организационному развитию. В его подчинении находятся следующие департаменты:

- Департамент компенсаций, льгот и кадрового администрирования;
- Департамент обучения, развития персонала и корпоративной культуры;
- Департамент организационного развития;
- Департамент подбора и адаптации персонала.

Заместителю генерального директора по управлению персоналом и организационному развитию также подотчетны HR-подразделения региональных филиалов, дочерних и зависимых обществ, а также сервисных служб (общий центр обслуживания «Централизованная бухгалтерия», централизованная служба ИТ). В региональных филиалах и дочерних обществах Группы действуют типовые организационные структуры, принята система грейдов¹ и единые стандарты индексации заработной платы и социального пакета.

Структура управления вопросами кадровой политики и развития персонала²

¹ 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.

² Структура в соответствии с приказом «Об актуализации организационной структуры ПАО «Т Плюс»» №247 от 18.07.2025.



В Компании действует **HR-стратегия Группы «Т Плюс»**, которая является частью общей ESG-стратегии Группы и направлена на достижение бизнес-целей и целей в области социальной ответственности.

В 2025 году внедрение HR-стратегии происходило по направлениям:

- **Развитие кадрового резерва:** реализована программа развития кадрового резерва с привлечением Школы внутренних тренеров, включающая формирование индивидуальных планов развития, развитие профессиональных компетенций через обучение, повышение квалификации, стажировки и сессии технических руководителей. 37% резервистов регулярно принимали участие во внутренних обучающих мероприятиях; внутренними тренерами проведено 355 человеко-программ для кадрового резерва. Кроме того, проведены очные Кадровые комитеты в каждом филиале на ключевые должности «Главный инженер» и «Технический директор – главный инженер» для пересмотра уровня подготовки текущих резервистов и рассмотрения новых кандидатов в кадровый резерв.
- **Повышение качества подготовки производственного персонала:** обучены более 1,7 тыс. руководителей-преподавателей специальной подготовки, принято на работу 30 новых инструкторов производственного обучения, отремонтировано 22 учебных класса, в учебных компьютерных классах установлено 400 новых компьютеров, а также разработаны и актуализированы учебные программы под запросы бизнес-заказчика.
- **Работа с молодежью:** организованы чемпионат CASE IN и инженерное соревнование «Молодежный глобальный прогноз энергетики на 2025 год». Проведены внутренние конкурсы среди молодежи по направлениям «Лидер инженерной мысли», «Спортивный лидер» и «Лидер добрых дел». Сотрудники Компании приняли участие в Молодежном дне РЭН, федеральном молодежном форуме Группы «Т Плюс», форуме Росмолодежи «Итоговый форум лидеров молодежных советов компаний» и V Конгрессе молодых ученых в Сириусе и др.

Для Заместителя генерального директора по управлению персоналом и организационному развитию ежегодно определяются ключевые цели и показатели эффективности, выполнение которых контролируется Советом директоров. В 2025 году КПЭ Заместителя Генерального директора по управлению персоналом и организационному развитию предусматривали, в том числе, цель по обеспечению непрерывности и безопасности производственной деятельности генерации за счет укомплектованности производственного персонала филиалов.

Цифровизация HR-процессов

Автоматизация подбора персонала

В декабре 2025 года введен в промышленную эксплуатацию модуль «Интерфейс руководителя» на базе программного обеспечения E-Staff, позволяющий автоматизировать работу по подбору персонала, в том числе:

- подачу заявок на подбор персонала через веб-интерфейс;
- просмотр статуса работы над вакансией и информации о кандидатах;
- первичное согласование резюме кандидатов.

Модуль предназначен для внутренних заказчиков (нанимающих менеджеров). Внедрение позволило упростить процесс подбора персонала, улучшить взаимодействие между рекрутерами и кандидатами, а также повысить прозрачность процесса.

Автоматизация управления квалификацией персонала

Цель проекта – создать базу данных и методическую основу для системного выявления и сокращения разрыва между требуемым и фактическим обучением 19 тыс. сотрудников производственных подразделений.

Для достижения цели в ходе проекта:

- систематизированы требования к квалификации производственного персонала;
- проведен анализ текущей системы планирования обязательных квалификаций в филиалах;
- разработана базы требуемого и фактического обучения для 19 тыс. сотрудников производственных подразделений;

Данный проект позволит минимизировать риски задержек и ошибок из-за человеческого фактора, исключит ручное ведение документации и существенно снизит нагрузку на руководителей генерирующих активов.

Автоматизация учета внешнего обучения

В 2025 году в рамках развития единой цифровой экосистемы HR в промышленную эксплуатацию внедрен специализированный модуль учета внешнего обучения в программном обеспечении «МетодисТ+». Решение направлено на централизацию и стандартизацию сбора данных о мероприятиях по повышению квалификации, профессиональной подготовке, обязательном и ином обучении персонала, проводимом сторонними образовательными организациями.

Ключевые результаты внедрения:

1. Цифровая агрегация данных: филиалы Компании получили возможность загружать в единую систему детализированные статистические отчеты о внешнем обучении сотрудников (программы, сроки, стоимость, категории слушателей), что полностью исключило ручной свод разрозненных локальных таблиц.
2. Повышение прозрачности и контроля: сформирована централизованная база данных, что позволяет в режиме реального времени отслеживать охват сотрудников обучением по направлениям и контролировать бюджет.
3. Снижение административной нагрузки: автоматизированный сбор и верификация информации о внешнем обучении сократили временные затраты HR-специалистов и руководителей филиалов на подготовку консолидированной отчетности, минимизировав риски задержек и ошибок, связанных с человеческим фактором.

Внедрение модуля в ПО «МетодисТ+» обеспечило создание «единого окна» данных по внешнему обучению и повысило качество управления компетенциями персонала.

Управление кадровыми рисками

В системе управления рисками Группы «Т Плюс» риски персонала, интегрированы в общую систему управления рисками. Заместитель генерального директора по управлению персоналом и организационному развитию осуществляет контроль за процессом выявления рисков персонала и разрабатывает мероприятия по их минимизации. Компания особо выделяет: риск утраты управления высшего уровня и риск неукомплектованности персоналом.

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

Группа «Т Плюс» строго соблюдает все требования трудового законодательства. За последние пять лет 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» базируется на четырех ценностях, которые закреплены в Кодексе делового поведения Группы. Система ценностей объединяет всех сотрудников, способствует повышению уровня вовлеченности и созданию благоприятной рабочей атмосферы в коллективе.

Ценности Группы «Т Плюс»:



заботься о комфорте клиентов;



доверяй и сотрудничай;



идеи и развивай новые возможности;



будь профессионален и эффективен.

В 2025 году для укрепления корпоративной культуры и продвижения ценностей Компании были приняты реализованы следующие инициативы:



Концепция корпоративной культуры

Проведен анализ текущего состояния корпоративной культуры в Группе «Т Плюс». По результатам анализа разработана концепция развития корпоративной культуры и сформирован план первоочередных мероприятий.



Внутренние коммуникации

Разработан проект по развитию внутренних коммуникаций. Согласована матрица распространения информации по ключевым событиям и целевым аудиториям совместно с блоком стратегических коммуникаций.



Диалог с сотрудниками:

Генеральный директор провел открытый диалог с молодыми сотрудниками в рамках Федерального молодежного форума.

Также запущена информационная кампания о возможности проведения встреч сотрудников с Генеральным директором и его прямыми подчиненными для обсуждения личных вопросов.



Пульс-опросы

Среди сотрудников Компании были проведены пульс-опросы по двум темам: «Стратегия компании» (для руководителей и молодых специалистов) и «Молодежная политика» (в рамках участия делегации в Российской энергетической неделе). В общей сложности опрошено 1 514 человек.



Обучение

Проведено обучение менеджеров по корпоративной культуре для сотрудников филиалов ПАО «Т Плюс» и дочерних и зависимых обществ.

Программа «Благодарю»



Программа «Благодарю» является основой системы нематериальной мотивации, позволяя выразить благодарность коллегам за соблюдение корпоративных ценностей в рабочем поведении. Она способствует формированию культуры взаимоуважения, сотрудничества и доверия в Компании.

В рамках программы в 2025 году было направлено и получено сотрудниками 115 179 благодарностей. Кроме того, в отчетном периоде были определены и награждены лидеры в каждом филиале ПАО «Т Плюс» и дочерних и зависимых обществах, которые получили наибольшее количество благодарностей за свою работу – всего 193 сотрудника.

Повышение вовлеченности персонала

Группа «Т Плюс» стремится поддерживать высокий уровень вовлеченности и заинтересованности сотрудников. В соответствии с ESG-стратегией Группы, к 2027 году уровень вовлеченности персонала должен составить 80%. В период с 2014 по 2023 год были проведены исследования уровня вовлеченности, и с тех пор достигнуты значительные улучшения. С 2024 года исследования уровня вовлеченности в Компании не проводились, однако мероприятия по повышению вовлеченности были реализованы во всех филиалах и обществах Группы «Т Плюс».

В рамках указанных мероприятий можно выделить следующие направления:



Материальное стимулирование

Мероприятие по увеличению заработных плат производственного персонала (в том числе критичным должностям) с 1 июля 2025 года, приведение социального пакета ДЗО к единому стандарту с филиалами генерации.



Карьера и развитие

Разработка прозрачных карьерных траекторий, дополнительные возможности для профессионального обучения, включая соревнования профессионального мастерства 1-го уровня и подготовку персонала в Школе технических руководителей, вебинары, тренинги, стратегические сессии.



Инфраструктура

Ремонт помещений, закупка бытовой техники для зон отдыха, закупка спортивной формы и инвентаря.



Экскурсии

На ТЭЦ и индивидуальные тепловые пункты для сотрудников и детей; городские экскурсии (Иваново, Казань).



Корпоративные праздники

Поздравления с Днем защитника Отечества, Международным женским днем, Новым годом, Днем энергетика, а также с празднованием дней создания филиалов.



Спорт и командообразование

Спортивные команды (мини-футбол, волейбол, настольный теннис и др.), «Осенний сет» (киберфутбол, теннис, шахматы и шашки), шахматный клуб, тимбилдинги, сплавы, кинопоказы



Социальные акции

Школьные наборы первоклассникам, «Письмо первокласснику», «Бессмертный полк» с фото-выставкой, субботники, поздравления к Дню знаний, мастер-классы к 80-летию Победы; «Адвент-календарь добрых дел»; книжный клуб; проект «Год героев»; конкурсы «Продуктивное пространство», «Мой яркий выходной», «Самый красивый кабинет», «Звездочки филиала».



Коммуникации

Приемы по личным вопросам у Заместителей генерального директора, встречи с Генеральным директором; пульс-опросы.

Совершенствование каналов коммуникации с сотрудниками

В 2025 году было улучшено качество коммуникационного контента за счет обновления визуальной и смысловой подачи корпоративных новостей, что сделало их более легкими для восприятия, актуальными и востребованными среди различных категорий сотрудников.

Каждый месяц Генеральный директор и руководители прямого подчинения Генеральному директору Корпоративного центра ПАО «Т Плюс» проводят встречи по личным вопросам сотрудников.

Руководители филиалов еженедельно проводят онлайн-совещания с руководителями структурных подразделений в формате видеоконференции через Skype. Целью этих встреч является актуализация информации о текущем распределении персонала по рабочим местам и получение оперативных сведений о значимых изменениях и событиях в деятельности подразделений. Организованы еженедельные личные встречи Генерального директора с сотрудниками.

На постоянной основе осуществляется корпоративная рассылка «Приятные вести», в которой публикуются значимые новости Компании. Также существует группа «ВКонтакте», где дублируются все новости, размещенные сотрудниками. Развиваются каналы в «Телеграм», «МАХ», которые посвящены внерабочей жизни сотрудников. Они направлены на продвижение активностей, связанных с талантами, увлечениями и интересами. В рамках этих инструментов проводятся флешмобы, конкурсы и встречи по интересам.

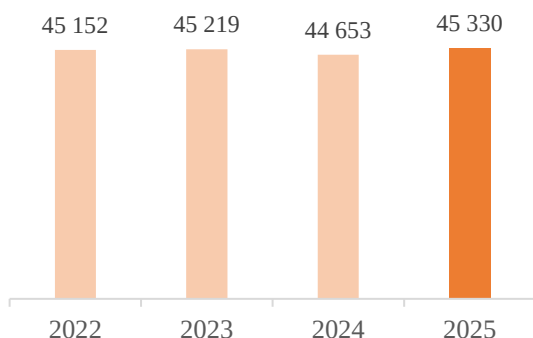
Занятость и многообразие

Кадровый состав¹

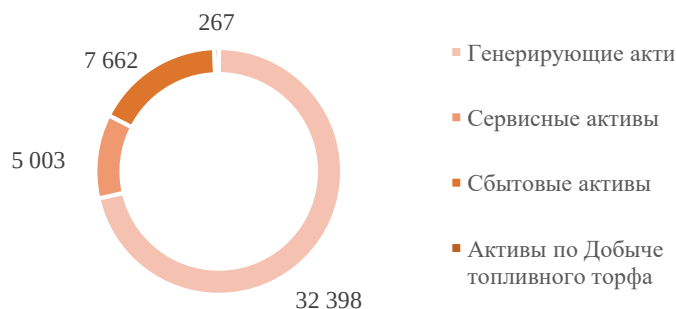
GRI 2-7, GRI 2-8, GRI 405-1

На конец 2025 года списочная численность персонала по Группе «Т Плюс» составила 45 330 человек.

Списочная численность сотрудников Группы «Т Плюс», человек²

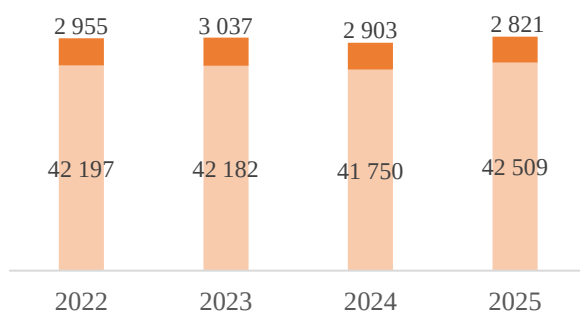


Списочная численность сотрудников Группы «Т Плюс» на 31.12.2025 в разбивке по активам, человек



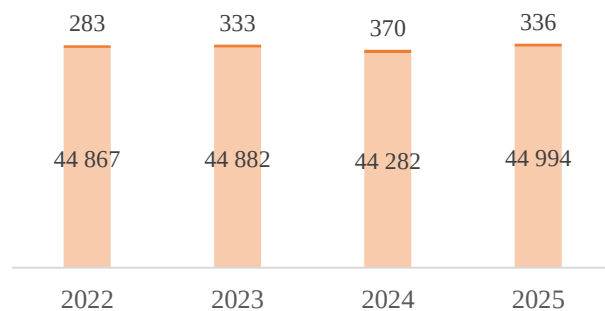
На условиях полной занятости в Компании трудоустроены 99% сотрудников. Постоянный (бессрочный) трудовой договор заключен с 94% сотрудников. По состоянию на конец 2025 года в Компании числился 2 821 сотрудник, трудоустроенный на основе временных трудовых договоров или договоров гражданско-правового характера.

Структура персонала в разбивке по типу трудового договора, человек²



■ Постоянный (бессрочный) ■ Временный (срочный)

Структура персонала в разбивке по типу занятости, человек²



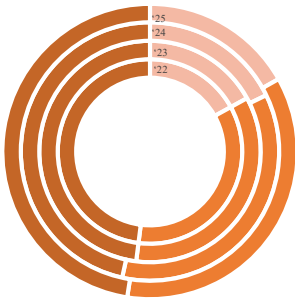
■ Полная занятость ■ Неполная занятость

В 2025 году в структуре персонала Группы существенных изменений не произошло. Группа обеспечивает равные возможности для всех сотрудников вне зависимости от их пола, возраста и социальных характеристик. В результате, как на линейных, так и на руководящих должностях в Группе сохраняется стабильно высокая для отрасли доля женщин – 40,3%.

¹ Здесь и далее данные по персоналу Сервисных активов (ИТ) учитываются в составе Генерирующих активов.

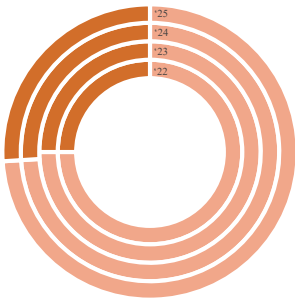
² Данные за 2023 и 2024 гг. скорректированы в связи с изменением подхода к расчету.

Списочная численность сотрудников в разбивке по категориям, полу и возрасту
на 31.12.2025, %



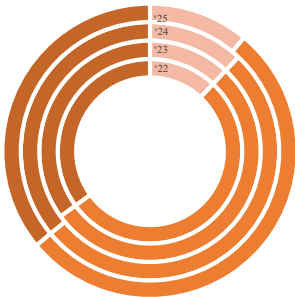
- Руководители
- Специалисты
- Рабочие и служащие

'22	'23	'24	'25
17	17	18	17
35	35	36	36
48	48	47	48



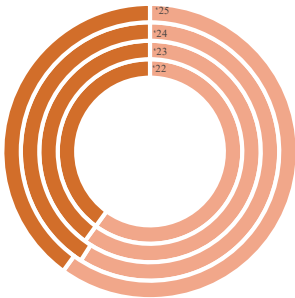
- Руководящих кадров мужчин
- Руководящих кадров женщин

'22	'23	'24	'25
75	75	74	74
25	25	26	26



- До 30 лет
- От 30 до 50 лет
- От 50 лет

'22	'23	'24	'25
12	12	12	11
53	53	52	53
35	35	36	36



- Мужчины
- Женщины

'22	'23	'24	'25
60	60	59	60
40	40	41	40

Трудовые династии Группы «Т Плюс»

В 2025 году была проведена систематическая работа по развитию трудовых династий в Группе «Т Плюс», что способствовало укреплению корпоративной культуры и преемственности профессиональных традиций.

В марте 2025 года выпущен приказ, устанавливающий порядок работы с трудовыми династиями Группы «Т Плюс». Сформирован реестр из 278 династий. Разработана и протестирована специализированная программа учета династий. На ее основе начато внесение в систему карточек династий с целью обеспечения оперативного доступа к данным и проведения дальнейшего анализа.

В рамках взаимодействия с династиями были организованы различные мероприятия. В Москве в марте 2025 года состоялся форум династий, в котором приняли участие четыре династии Группы «Т Плюс». Для династий Владимирского филиала была организована поездка в Муром. В Оренбурге были проведены встречи с династиями в честь Дня энергетика. Эти мероприятия способствовали укреплению связей внутри коллектива.

На корпоративном портале размещены материалы о выдающихся трудовых династиях. Данные публикации способствуют популяризации семейных трудовых традиций и укреплению положительного имиджа Компании.

Привлечение и адаптация персонала



В Компании действует **Кодекс делового поведения ПАО «Т Плюс»** и **Положение о подборе персонала**. Группа «Т Плюс» придерживается принципа равных возможностей при найме сотрудников и продвижении по службе. Все кандидаты оцениваются исключительно на основе их профессиональных качеств. Основным критерием отбора является наличие у кандидата необходимых знаний, навыков и квалификации, соответствующих требованиям должности. Недопустима дискриминация по признакам, не связанным с профессиональными качествами кандидатов:

- возраст;
- инвалидность;
- пол;
- этническая и национальная принадлежность;
- религия и убеждения;
- семейное положение;
- беременность и материнство;
- и другие признаки, охраняемые законом.

В соответствии с требованиями федерального законодательства Группа «Т Плюс» последовательно реализует политику инклюзивного трудоустройства, предоставляя равные возможности людям с ограниченными возможностями здоровья. Эта инициатива отражает приверженность Компании принципам социальной ответственности, гуманизма и создания доступной рабочей среды, где каждый сотрудник может внести вклад в общее дело, опираясь на свои профессиональные компетенции.

Группа «Т Плюс» применяет сбалансированную стратегию подбора сотрудников, гармонично сочетая внешние и внутренние каналы для обеспечения оперативного закрытия вакансий и привлечения талантов. Сотрудники получают еженедельную рассылку с актуальными вакансиями и могут предложить знакомых кандидатов в рамках программы «Рекомендуй друга». Также в рамках работы с брендом работодателя Группа запустила новую брендированную страницу на основном рабочем сайте HeadHunter, в результате чего просмотр вакансий Группы «Т Плюс» вырос на 77%, а количество откликов на 69%.

Адаптация и обучение новых сотрудников

В Компании действует комплексная программа адаптации и профессионального развития для новых сотрудников. Данная система объединяет в себе элементы эмоциональной вовлеченности, практические

инструменты и стратегическое планирование, что позволяет новым сотрудникам быстро адаптироваться к корпоративной культуре, усвоить нормы и раскрыть свой потенциал.

Для новых сотрудников ПАО «Т Плюс» каждые три месяца проводятся обучающие мероприятия, направленные на формирование глубокого понимания ценностей Компании. В рамках этих мероприятий проводятся динамичные сессии, в ходе которых через интерактивные кейсы, обсуждения и командные упражнения сотрудники получают представление о миссии Компании.

Цифровизация адаптационных процессов в Сбытовых активах- Группы

В рамках цифровизации адаптационных процессов в Сбытовых активах внедрено автоматическое формирование и отправка адаптационных треков для сотрудников и руководителей, включая электронный Welcome-курс, для последовательного и структурированного знакомства новых сотрудников с деятельностью Компании, ее ценностями и основными рабочими аспектами. Кроме того, разработан и внедрен дополнительный модуль в автоматизированной системе по подбору персонала, позволяющий эффективно организовать процесс наставничества и адаптации новичков Компании

Для системной поддержки профессионального становления новых сотрудников создано цифровое пространство на портале Компании, которое аккумулирует в себе полную информацию о доступных возможностях обучения, содержит прямые ссылки на действующие локальные нормативные акты Компании, обеспечивает доступ к корпоративной библиотеке, а также помогает новичку получить информацию о внутренних сервисах Компании.

Специально для углубленного изучения нормативной базы создан и запущен 21 курс по локальным нормативным актам Компании, охватывающий ключевые регламенты и процедуры. В целях ориентации сотрудников в развивающем контенте разработана краткая памятка, информирующая о возможностях профессионального развития, доступных на LMS-платформе «Кампус».

Молодежная политика

Группа «Т Плюс» реализует комплексную молодежную политику, ориентированную на системное взаимодействие со школьниками, студентами профильных вузов и молодыми специалистами. Данная стратегия не только позволяет Компании удовлетворять растущие потребности в квалифицированных кадрах, но и создает кадровый резерв, что обеспечивает долгосрочные конкурентные преимущества на рынке труда в сфере энергетики. Программа включает в себя все этапы профессионального развития: от профориентационной работы со школьниками до интеграции молодых специалистов в бизнес-процессы.



Положение «Взаимодействие с учебными заведениями» предусматривает работу по трехэтапному циклу: общеобразовательная организация – средне-специальные и высшие учебные заведения – Группа «Т Плюс».

Цели Положения «Взаимодействие с учебными заведениями»:



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»

В целях обеспечения непрерывного процесса подготовки кадров Группа «Т Плюс» инициировала стратегический проект «Школа – вуз – предприятие», который охватывает все этапы взаимодействия с молодыми специалистами, начиная с обучения в школе и заканчивая успешным трудоустройством в Компании. Целью инициативы является привлечение внимания школьников и студентов к энергетике и техническим специальностям, а также формирование устойчивого интереса к отрасли.



Для школьников

Группа «Т Плюс» активно способствует популяризации инженерно-технического образования и повышению престижа инженерных профессий. В рамках своей деятельности Компания акцентирует внимание на их социальной значимости, а также рассказывает учащимся о перспективах карьерного роста и ключевых навыках, необходимых для достижения успеха в данной сфере.

В 2025 году проводилась системная работа со школьниками, направленная на профессиональное просвещение и формирование мотивации к выбору профессий в сфере энергетики:

- действовало 20 инженерных классов для профориентации и привлечения на инженерные специальности школьников;
- были организованы и проведены 9 интерактивных мастер-классов под названием «Путешествие в Энергоград», участниками которых стали более 150 школьников. Занятия проходили в игровой форме;
- в рамках проекта «Кванториум» был проведен конкурс по робототехнике «ТехноБот» и «Хакатон проектных идей», в котором приняли участие более 100 человек;
- в рамках проекта «Билет в будущее» 489 учащихся школ посетили экскурсии в музеи Компании, расположенные в филиалах.

Такой подход способствует формированию у выпускников осознанного выбора профессии и учебного заведения с целью построения успешной карьеры в энергетической отрасли.

Для студентов

Группа «Т Плюс» выстраивает стратегическое партнерство с ведущими профильными высшими и средними специальными учебными заведениями для повышения качества подготовки специалистов в области энергетики. Группа реализует совместные образовательные проекты, включая дуальное обучение, целевые программы подготовки и участие экспертов Группы в учебном процессе. Такой подход позволяет студентам ознакомиться с актуальными профессиональными стандартами и примерами из практики энергетических компаний.

В 2025 году продолжена системная работа по организации практики студентов в рамках сотрудничества с высшими и средними специальными учебными заведениями. Организована практика для более чем 2,4 тыс. студентов.

Общее количество учебных заведений, с которыми выстроены партнерские отношения – **385**:

61 высшее учебное заведение;
147 заведений среднего профессионального образования;
177 школ.

Для молодых специалистов

Группа «Т Плюс» уделяет приоритетное внимание благополучию молодых специалистов, создавая комфортные условия для их профессионального роста и развития. В 2025 году в Компанию было принято 1 037 молодых сотрудников. Для них был разработан комплекс мер по адаптации в корпоративной среде, формированию системы наставничества и преемственности. Эти меры направлены на повышение уровня удержания сотрудников, их мотивации к развитию внутри Компании и профессиональному совершенствованию. Целью указанных мероприятий является подготовка кадрового резерва, самореализация сотрудников и эффективное взаимодействие. Важным инструментом стал корпоративный конкурс «Молодежный лидер», итоги которого подводятся на Федеральном молодежном форуме Группы «Т Плюс».

Молодежные советы

В Компании функционируют молодежные советы, представляющие интересы молодых сотрудников и участвующие в установлении эффективного диалога. Они предлагают и реализуют различные инициативы в соответствии с корпоративной стратегией. Принципы деятельности молодежных советов раскрыты в **Положении о работе с молодежью Группы «Т Плюс»**.

В 2025 году в Свердловском филиале Сбытовых активов Группы возобновил деятельность Молодежный совет, который активно работает над развитием корпоративной культуры и вовлечением молодых сотрудников в деятельность Компании. Команда совета приняла участие в Форуме Совета Молодежи Свердловской области, который состоялся в ноябре 2025 года. В рамках мероприятия состоялся обмен опытом и установление новых контактов с представителями регионального молодежного сообщества. В рамках текущей деятельности Совет реализовал ряд значимых инициатив, направленных на улучшение атмосферы в коллективе:

- сбор благотворительных средств для детского центра;
- проведение утренней зарядки для коллектива;
- реализация предновогодних акций;
- организация полки для обмена книгами;
- проведение открытых лекций с экспертами;
- поздравление детей сотрудников с праздниками;
- организация тематических мероприятий.

В филиале Марий Эл и Чувашии молодые специалисты принимают участие в форумах и мероприятиях, организуемых Советом работающей молодежи при Администрации города Чебоксары и Центром молодежных инициатив. Коллектив филиала принял участие и занял призовое место в престижных региональных соревнованиях, таких как Туристический слет работающей молодежи Чувашской Республики, Спартакиада среди работающей молодежи города Чебоксары, а также Зимний слет работающей молодежи Чувашии.

Эти успехи свидетельствуют о высоком уровне организации и спортивном потенциале молодых сотрудников, что способствует укреплению репутации Группы «Т Плюс» как привлекательного работодателя для молодых специалистов.

Кроме того, Группа «Т Плюс» активно участвует в молодежных программах, которые осуществляются при поддержке Минэнерго России.

Международный инженерный чемпионат CASE-IN. Лига молодых специалистов. Кубок РЭН.

Кубок РЭН-2025 – престижное соревнование среди молодежных команд компаний топливно-энергетического комплекса в рамках Международного инженерного чемпионата CASE-IN. В 2025 году в нем приняли участие 22 команды из 18 компаний.

Сотрудники Группы «Т Плюс» принимают участие в чемпионатах CASE-IN с 2018 года. В 2025 году команда «Gorky STeam» Нижегородского филиала завоевала бронзовые награды, представив проект, направленный на повышение эффективности когенерации до 2100 года. В рамках проекта были изучены перспективы внедрения накопителей тепловой энергии и перехода к низкотемпературным теплосетям с использованием интеллектуальной системы теплонасосной станции. В том же конкурсе команда Самарского филиала «КилоВатт» смоделировала глобальное развитие энергетики, подчеркнув роль Smart GRID, ВИЭ и квалифицированных кадров.

Молодежный глобальный прогноз развития энергетики

Конкурс «Молодежный глобальный прогноз в энергетике» – это всероссийское соревнование, организованное фондом «Надежная смена» для молодежных команд, представляющих вузы и отраслевые компании. Целью конкурса является разработка научно обоснованных прогнозов развития энергетической отрасли на период до 2035-2050 гг. с учетом глобальных тенденций и Энергетической стратегии России.

Команда «Есть контакт» Группы «Т Плюс» заняла третье место, представив анализ глобального энергетического рынка с использованием искусственного интеллекта. В ходе исследования были выявлены ключевые риски, подчеркнута необходимость технологической модернизации и трансформации отрасли. Особое внимание было уделено водородным проектам, накопителям энергии и роли профессиональных кадров. Эти тенденции, по мнению исследователей, будут определяющими на горизонте до 2035-2050 гг.

Всего в мероприятиях, направленных на работу с молодежью, в 2025 году приняли участие 271 человек:

- чемпионат CASE IN – 70 человек;
- соревнование «Молодежный глобальный прогноз энергетики на 2025 год» – 32 человека;
- участие в Молодежном дне РЭН – 35 человек;
- федеральный молодежный форум Группы «Т Плюс» – 112 человек;
- конкурс среди молодежи по направлениям «Лидер инженерной мысли», «Спортивный лидер», «Лидер добрых дел» – 19 человек;
- участие в итоговом форуме Росмолодежи «Итоговый форум лидеров молодежных советов компаний» – два человека;
- участие в V Конгрессе молодых ученых в Сириусе – один человек.

Развитие человеческого капитала

Оценка сотрудников и кадровый резерв

GRI 404-3

Для оценки персонала в Компании используются различные методы: профессиональное тестирование, личностные тесты, интервью по компетенциям, оценка 90/180/360 градусов. В 2025 году не произошло существенных изменений в системе оценки персонала.

В рамках реализации Программы развития кадрового резерва было принято решение о проведении очных заседаний кадровых комитетов в филиалах с участием представителей центрального аппарата. Рассмотрены кандидаты и резервисты на ключевые должности «Главный инженер» и «Технический директор – главный инженер». Целью данного обсуждения было подведение промежуточных итогов развития резервистов, оценка их готовности к замещению указанных должностей, утверждение принятых решений и планирование дальнейших действий. Кандидаты проходили комплексную оценку: интервью по корпоративным компетенциям, практический обход ТЭЦ с выявлением производственных рисков и разработкой рекомендаций, а также собеседование с руководством для проверки профессиональных знаний. Коллегиальный подход позволял провести всесторонний анализ сильных сторон и зон развития кандидатов, что способствовало принятию более качественных решений при формировании кадрового резерва.

В 2025 году были проведены три кадровых комитета, в ходе которых были утверждены следующие кандидатуры:

- в Свердловском филиале – 14 резервистов;
- в Самарском филиале – 14 резервистов;
- в Пермском филиале – 20 резервистов.

По итогам мероприятий уровень защищенности ключевых должностей для позиции «Главный инженер» достигла 96%, а для должности «Технический директор – главный инженер» составила 49%.

Обучение и развитие резервистов происходит по формуле развития: 70/20/10, где 70% – развитие на рабочем месте через реализацию задач и проектов, исполнение обязанностей; 20% – наблюдение за «ролевой моделью» руководителя, наставничество; 10% – теоретическое обучение (тренинги, курсы, литература). Развитие профессиональных компетенций происходило за счет реализации мероприятий индивидуального плана развития (ИПР), исполнения обязанностей, стажировок, учебных курсов СамУКК, участия в сессии технического блока и Школе технического руководителя; развитие управленческих компетенций происходило за счет внутренних обучающих мероприятий (тренинги и вебинары Школы внутренних тренеров, электронные курсы).

В целях обеспечения системного развития кадрового резерва в 2025 году была проведена актуализация шаблона ИПР, разработано методическое руководство и организовано обучение. В результате было сформировано 266 индивидуальных планов. Для оценки прогресса в реализации ИПР были организованы ежеквартальные встречи по развитию, в ходе которых был достигнут средний процент выполнения мероприятий ИПР, составивший 59%. Также было разработано и внедрено методическое руководство по проведению таких встреч и организовано обучение специалистов по обучению и кадровому резерву в филиалах.

Кроме того, в 2025 году был разработан Карьерный навигатор, который содержит информацию о производственных функциях ТЭЦ и тепловых сетей и включает 197 должностей. Создан макет печатного буклета для школьников и студентов.

По результатам 2025 года оценочные мероприятия с целью развития профессиональных и управленческих компетенций в рамках подготовки к резервируемой должности прошли 56 сотрудников (в рамках подготовки к кадровым комитетам), 48 человек утверждены в кадровом резерве на должности «Главный инженер» (9 человек) и «Технический директор-главный инженер» (39 человек).

Обучение персонала

GRI 404-1, GRI 404-2

В Группе «Т Плюс» ежегодно проводится обязательное обучение персонала, включающее программы по совершенствованию управленческих и бизнес-навыков, а также формированию специфических профессиональных компетенций. В условиях цифровой трансформации Группы особое внимание уделяется повышению уровня цифровых компетенций сотрудников и руководителей.

В 2025 году разработаны и внедрены новые программы обучения для кадрового резерва, специалистов и руководителей:

- вебинар «Формирование команды» для освоения инструментов командообразования;
- программа «Эффективный руководитель» по методикам SMART, матрице Эйзенхауэра, стилям управления, контролю и обратной связи;
- функциональные вебинары, посвященные SAP, закупкам у субъектов малого и среднего предпринимательства, методам закупок ПАО «Т Плюс» и взаимодействию с контрольно-надзорными органами;
- тренинг «Управление изменениями» для руководителей;
- электронный курс «Санкционный комплаенс»;
- электронный курс «Противодействие инсайдерской информации».

Программы кадрового резерва, оценки и обучения сотрудников нацелены на то, чтобы каждый сотрудник имел возможность видеть свой путь профессионального роста в Компании, а также мог развивать необходимые профессиональные компетенции и управленческие навыки. Для передачи знаний внутри Компании и поддержания высокого уровня мотивации сотрудников ПАО «Т Плюс» совершенствует программы наставничества, развивает Школу внутренних тренеров и реализует Школу технических руководителей.

Обучение	Результаты	
Тренинг «Эмоциональный интеллект в коммуникациях» Цель обучения: научиться эффективно управлять своим эмоциональным состоянием и состоянием собеседника. В результате прохождения программы сотрудники: • узнают о влиянии эмоционального интеллекта на собственную эффективность, производительность труда, успешность коммуникаций; • научатся распознавать эмоции и чувства других людей; • познакомятся со способами управления эмоциональным состоянием: своим и собеседника; • познакомятся с основными инструментами повышения эффективности коммуникаций. Тренинг проводят внутренние тренеры Компании в дистанционном или очном формате. Он входит в программу адаптации для новых сотрудников Компании.	32 тренинга	649 участников
Мастер-класс «Ценности ПАО «Т Плюс» Цель обучения: познакомиться с обновленными ценностями Компании ПАО «Т Плюс» и индикаторами их проявления. В результате прохождения программы сотрудники: • знают ценности Компании ПАО «Т Плюс»; • умеют идентифицировать ценности по индикаторам рабочего поведения. Тренинг проводят внутренние тренеры Компании в дистанционном или очном формате. Он включен в состав welcome-тренинга для новых сотрудников.	15 мастер-классов	551 участников
Практикум «Управление стрессом» Цель обучения: снятие эмоционального напряжения посредством применения инструментов релаксации. В результате прохождения программы сотрудники овладевают инструментами снятия эмоционального напряжения. Тренинг проходит ежемесячно в дистанционном формате для всех сотрудников Компании в рамках программы психологического благополучия.	13 практикумов	235 участников
Тренинг «Обратная связь – инструмент работы руководителя» Цель обучения: научиться эффективно давать обратную связь сотрудникам. В результате прохождения программы руководители: • узнают, что такое обратная связь и особенности ее подачи; • научатся различать виды обратной связи; • освоят алгоритм подачи обратной связи. Тренинг проходит для руководителей структурных подразделений, в том числе в рамках программы адаптации.	6 вебинаров	122 участника

Тренинг «Эффективные коммуникации: способы бесконфликтного общения в напряженной обстановке»
10
вебинаров

266
участников

Цель обучения: научиться использовать инструменты эффективной коммуникации и бесконфликтного общения.

В результате прохождения программы сотрудники:

- узнают, как устроен мозг и особенности восприятия информации;
- научатся слушать и слышать другую сторону в общении, успешно справляться со сложными коммуникативными ситуациями;
- познакомятся с этапами развития конфликта;
- освоят инструменты бесконфликтного общения и саморегуляции.

Тренинг проводится ежемесячно в дистанционном формате для всех желающих сотрудников Компании в рамках программы психологического благополучия.

Мобильный тренинг «Снятие эмоционального напряжения»
10
тренингов

134
участников

Цель обучения: научиться снижать эмоциональное напряжение при взаимодействии.

В результате прохождения программы сотрудники:

- узнают, что такое эмоции и действия, усиливающие эмоциональное напряжение;
- научатся использовать приемы снижения эмоционального напряжения.

Проводится ежемесячно в течение четырех дней в дистанционном формате для всех желающих сотрудников Компании в рамках программы психологического благополучия.

Программа «Эффективный руководитель» – 3 вебинара:
9
вебинаров

163
участника

- «Эффективный руководитель. Оценка и планирование»;
- «Эффективный руководитель» «Организация и постановка задач. Уровни развития сотрудника и стили управления»;
- «Эффективный руководитель» «Контроль и обратная связь».

Цель обучения: освоить инструментальный эффективного управления персоналом

В результате прохождения программы участники смогут:

- планировать задачи и использовать методику SMART и матрицу Эйзенхауэра
- диагностировать уровни развития сотрудников и управлять в соответствующем стиле
- использовать разные виды контроля и подбирать вид контроля под задачу

Проводится регулярно для руководителей Компании и в рамках программы развития кадрового резерва.

Вебинар «Формирование команды»**2****38**

вебинара

участников

Цели обучения:

- понять, что такое эффективная команда и как она формируется;
- научиться видеть стадии развития команды;
- разобраться в командных ролях и научиться их распознавать;
- распознавать дисфункции в команде.

В результате прохождения программы участники получают простые и работающие инструменты взаимодействия с командой.

Проводится в рамках программы развития кадрового резерва.

Вебинары по функциональным направлениям**17****926**

вебинаров

участников

- по работе в СЭД;
- «Требования к участникам закупки по 223-ФЗ»;
- «Особенности и практика осуществления закупок у единственного поставщика. Риски заказчика»;
- «Изменение порядка включения сведений в Реестр недобросовестных поставщиков. Правоприменительная практика»;
- «Цена под напряжением: берем энергию рынка под контроль в SAP»;
- «Особенности проведения закупки у субъектов малого и среднего предпринимательства»;
- «Способы закупок в соответствии с Положением о закупках ПАО «Т Плюс»;
- «Взаимодействие с контрольно-надзорными органами».

В уходящем году для сотрудников Компании проведено 7 вебинаров, сфокусированных на вопросах закупок: ключевой целью обучения стало повышение экспертизы в области 223-ФЗ, отработка алгоритмов выбора поставщиков и снижение рисков при взаимодействии с контролирующими органами.

Школа внутренних тренеров

Школа внутренних тренеров Группы «Т Плюс» – это корпоративная система для подготовки сотрудников, готовых передавать свой опыт и лучшие практики коллегам. Внутренние тренеры – это эксперты Компании, носители корпоративных ценностей и проводники изменений, напрямую влияющие на развитие персонала и эффективность бизнеса.

Программа Школы построена так, чтобы закрыть самые важные бизнес-компетенции персонала. Таким образом, Школа внутренних тренеров решает двойную задачу: развивает профессиональные компетенции сотрудников и обеспечивает Компании устойчивый рост за счет передачи ключевых знаний внутри коллектива

Сертифицированные тренеры становятся ключевыми фигурами в процессе внутреннего развития Компании, делая знания доступными, актуальными и ориентированными на практику. Это способствует укреплению командного потенциала и снижению зависимости от внешних провайдеров образовательных услуг.

Результаты 2025 года:

- 60 внутренних тренеров в контуре, из них 27 завершили обучение и прошли сертификацию;
- 18 внутренних программ обучения, из них 8 разработаны в 2025 году;
- 3 277 случаев обучения в рамках 115 мероприятий;
- средняя оценка обучения – 4,5, при этом оценка работы тренеров – 4,8;
- обучающие мероприятия интегрированы в программы адаптации, развития кадрового резерва и психологического благополучия.

Вознаграждение и мотивация персонала

Группа «Т Плюс» обеспечивает справедливое и прозрачное вознаграждение сотрудников. Система оплаты труда основана на грейдах, стандартах индексации заработной платы и социальном пакете льгот и гарантий. Применение грейдов позволяет устранить дискриминацию в оплате труда и снизить долю низкооплачиваемых сотрудников, так как для всех должностей устанавливаются пороговые значения заработной платы. Оклады сотрудников на начальных позициях превышают минимальный размер оплаты труда в соответствующих регионах присутствия.

Внутренняя социальная политика

GRI 401-2

Группа «Т Плюс» уделяет большое внимание качеству жизни и здоровью своих сотрудников. В рамках Компании действует широкий спектр социальных льгот и гарантий, доступных всем сотрудникам, независимо от типа трудового договора и занятости. Дополнительные льготы и гарантии закреплены в коллективных договорах бизнес-единиц Группы на трехлетний период. Любые значительные изменения в социальный пакет и систему вознаграждений вносятся только после одобрения профсоюзов.

GRI 2-30

Социальный пакет Группы «Т Плюс» включает в себя широкий перечень льгот, которые являются конкурентоспособными по сравнению с другими компаниями отрасли:

- 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;
- денежную выплату при рождении ребенка сверх установленной законодательством;
- дополнительный отпуск при рождении ребенка;
- ежемесячные денежные выплаты сверх установленных законодательством до достижения ребенком одного года;
- частичную компенсацию платы за нахождение ребенка в детском саду;
- дополнительный выходной 1 сентября для родителей учеников начальной школы.

Социальные льготы и гарантии для сотрудников Сервисных активов и активов по Добыче топливного торфа регламентируются Положением о льготах и компенсациях.

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 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» функционирует круглосуточная **анонимная Горячая линия**, которая представляет собой эффективный инструмент для получения обратной связи, включая обращения, связанные с нарушением прав человека.

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



В ПАО «Т Плюс» разработана и утверждена **Политика в области прав человека**. Целью данной Политики является обеспечение ответственного подхода к защите прав и свобод человека, а также закрепление обязательств Компании перед всеми заинтересованными сторонами. Политика также регламентирует мониторинг и управление рисками, связанными с нарушением прав человека на всех предприятиях Компании.

Компания неукоснительно соблюдает требования законодательства Российской Федерации в части продолжительности рабочего времени, оплаты труда, свободы профессиональных объединений. В 2025 году в Группе не было зафиксировано случаев дискриминации или иных нарушений в области прав человека.



ГРУППА
Т ПЛЮС

ОТЧЕТ ОБ УСТОЙЧИВОМ
РАЗВИТИИ 2025

УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ АСПЕКТ

Корпоративное управление
как фундамент устойчивого развития



УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ АСПЕКТ

Корпоративное управление

Существенные темы	Национальные цели развития Российской Федерации
• Противодействие коррупции • Устойчивая цепочка поставок • Взаимодействие с потребителями и качество услуг • 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 2025 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 (обновленный); • 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; • 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; • Регламент должной осмотрительности (новый). Внешние: • Федеральный закон от 26.12.1995 № 208-ФЗ «Об акционерных обществах»; • Кодекс корпоративного управления Банка России; • Принципы корпоративного управления Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР).

Подход в области менеджмента

GRI 2-9, GRI 2-11, GRI 2-16, GRI 3-3

Система корпоративного управления ПАО «Т Плюс» направлена на создание долгосрочной ценности для всех заинтересованных сторон и обеспечение прозрачности принимаемых решений. В своей деятельности Компания руководствуется нормами законодательства Российской Федерации, положениями Кодекса корпоративного управления Банка России, передовыми практиками. Компания стремится обеспечивать разумное использование акционерного капитала, укреплять свою репутацию, соблюдать права и законные интересы акционеров, инвесторов, работников и иных заинтересованных сторон.

❖ Подробнее ознакомиться с информацией о структуре акционерного капитала можно в разделе «Приложения».

Выход на публичный долговой рынок как драйвер развития системы инсайд-комплаенс

Значимым событием 2025 года в области корпоративного управления стала регистрация программы биржевых облигаций ПАО «Т Плюс» и включение ценных бумаг Компании в котировальный список второго уровня. Выход на публичный долговой рынок предъявил новые требования к системе внутреннего контроля: в первую очередь, в части соблюдения законодательства о противодействии неправомерному использованию инсайдерской информации и манипулированию рынком. В связи с этим в Компании была разработана и внедрена комплексная **система инсайд-комплаенс**, что позволило обеспечить соответствие деятельности Компании высоким стандартам прозрачности и защитить права добросовестных инвесторов.

Система управления вопросами корпоративного управления



Общее собрание акционеров – высший орган управления Компании, деятельность которого регулируется федеральным законодательством, Уставом Компании и Положением о порядке подготовки и проведения Общего собрания акционеров.



В 2025 году ПАО «Т Плюс» привело **Устав** Компании в соответствие с масштабными изменениями федерального законодательства об акционерных обществах, принятыми в 2024-2025 гг. Утверждение новой редакции Устава направлено на совершенствование системы корпоративного управления, повышение прозрачности процедур и укрепление доверия со стороны акционеров и инвесторов.

В 2025 году состоялось два Общих собрания акционеров. Годовым Общим собранием акционеров 20 июня года приняты решения:

- об избрании Совета директоров в новом составе;
- об утверждении новой редакции Устава;
- о распределении прибыли (о выплате дивидендов) за 2024 год;
- о реорганизации Общества в форме выделения из него Акционерного общества «Комплексные коммунальные системы».

На внеочередном Общем собрании акционеров 30 сентября 2025 года принято решение о выплате (объявлении) дивидендов по результатам полугодия 2025 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. **Председатель Совета директоров** не совмещает свою должность с позицией Генерального директора, что обеспечивает баланс полномочий и объективность стратегического надзора

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.
- **Комитет по аудиту** осуществляет надзор за функционированием системы внутреннего контроля и управления рисками, обеспечивая достоверность отчетности Компании, объективность внутреннего и внешнего аудита, а также за соблюдением норм деловой этики, противодействием коррупции и работой Горячей линии.

Правление и Генеральный директор (Председатель Правления) – исполнительные органы Компании. Осуществляют руководство текущей деятельностью Компании, организуют выполнение решений Общего собрания акционеров и Совета директоров. Компетенции Генерального директора и Правления определены Уставом ПАО «Т Плюс».

На конец 2025 года в состав Правления входили 10 человек, две из них женщины.

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 2025 года в состав Ревизионной комиссии входили пять человек.

Департамент внутреннего аудита, подчиненный Директору по внутреннему аудиту и рискам, выполняет функции внутреннего аудита. Директор по внутреннему аудиту и рискам функционально подчиняется Комитету по аудиту Совета директоров, административно – Генеральному директору Компании.

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

В Компании выстроена многоуровневая система рассмотрения и приоритизации вопросов. Ключевые риски и возможности, включая темы устойчивого развития (экологические, социальные и управленческие аспекты), а также отчеты менеджмента о результатах деятельности проходят сквозную процедуру валидации: от уровня исполнительного руководства (Правление) через

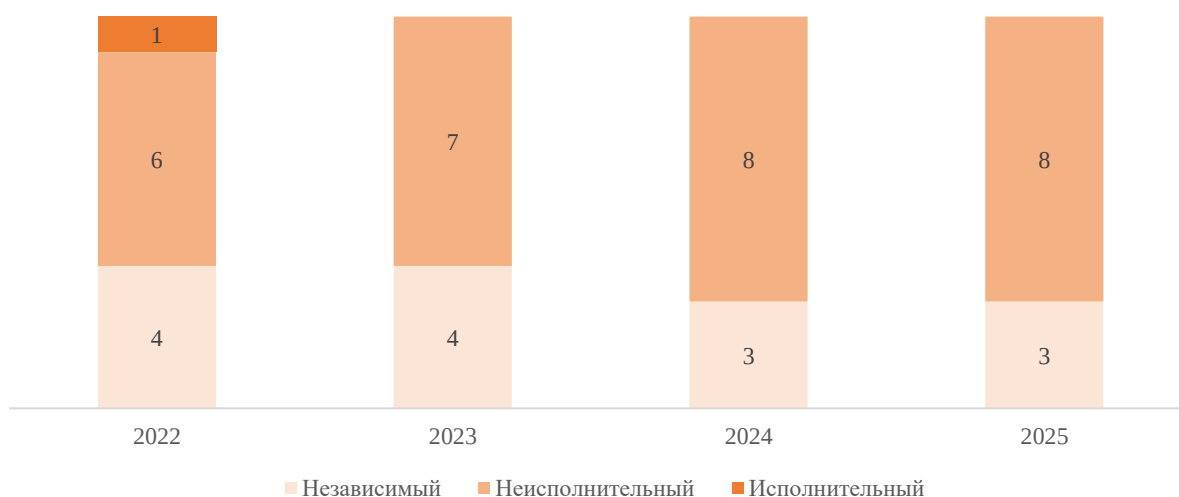
экспертизу профильных комитетов Совета директоров. После этого Совет директоров принимает окончательное решение, которое передается на реализацию исполнительным органам. Данный многоступенчатый подход позволяет интегрировать повестку устойчивого развития в процесс принятия стратегических решений и гарантирует, что ключевые риски и возможности проходят все необходимые уровни контроля.

Структура и порядок работы Совета директоров

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

На 31 декабря 2025 года в состав Совета директоров входили 11 человек, в том числе три независимых директора (27%), что позволяет учитывать мнения различных заинтересованных сторон при принятии решений. По состоянию на конец 2025 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 31.12.2025

11

членов Совета директоров

4,4 года

средняя продолжительность работы
в Совете директоров

27 %

доля независимых директоров

18 %

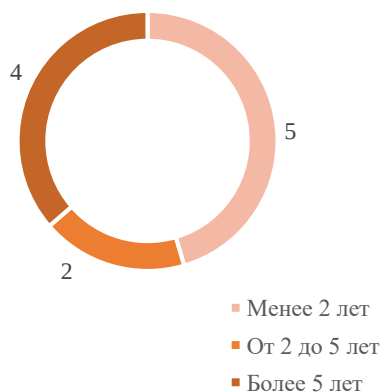
доля женщин в Совете директоров
(две из 11)

Компания стремится обеспечивать разнообразие состава Совета директоров по полу, возрасту, образованию, профессиональным компетенциям и опыту для принятия более взвешенных решений с учетом различных точек зрения.

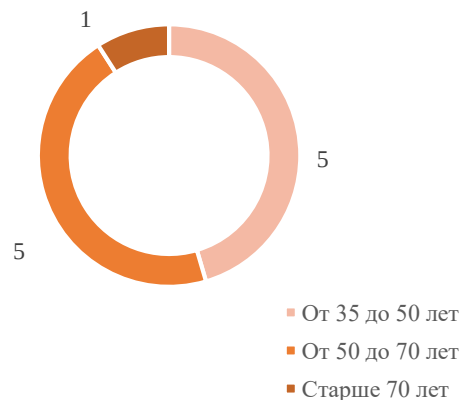
Совет директоров ПАО «Т Плюс» сформирован таким образом, чтобы обеспечить комплексный взгляд на развитие Компании и эффективную реализацию долгосрочной стратегии. Базовый профиль компетенций большинства членов Совета директоров охватывает ключевые для бизнеса направления: стратегическое планирование, финансы и аудит, электроэнергетику, информационные технологии и инновации, корпоративное управление, а также ESG и устойчивое развитие. Для углубленной проработки вопросов, связанных с управлением чувствительными зонами, часть членов Совета директоров дополнительно обладает экспертизой в области

управления рисками, работы с персоналом и системах мотивации. Сформированный набор компетенций обеспечивает высокий уровень качества принимаемых решений и соответствие лучшим практикам корпоративного управления.

**Структура Совета директоров
по продолжительности работы, человек**



**Структура Совета директоров
по возрасту, человек**



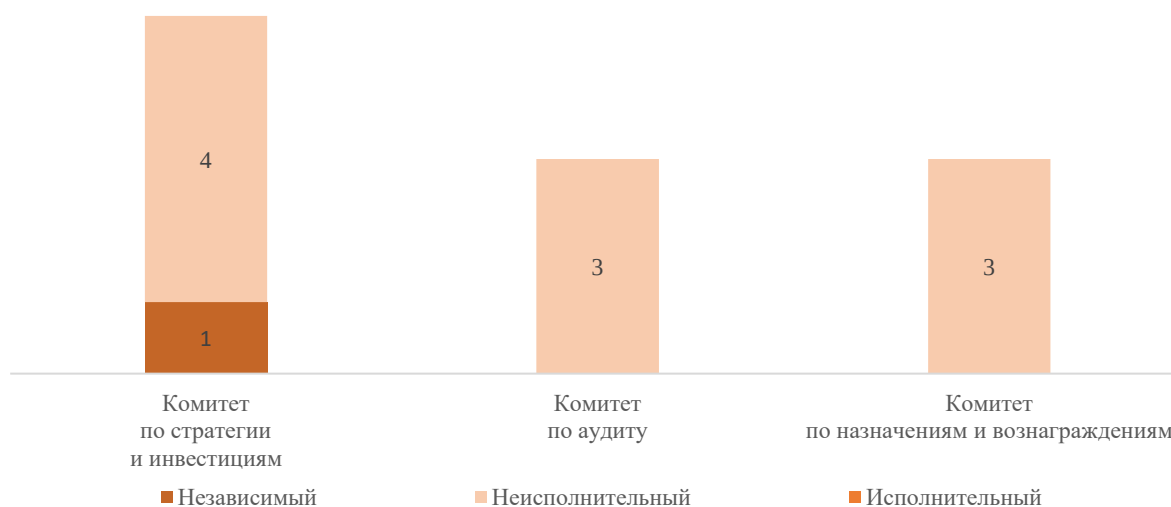
Комитеты Совета директоров

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.

В составе Комитета по стратегии и инвестициям – четыре неисполнительных директора, один из которых является независимым, в Комитете по аудиту – три неисполнительных директора, в Комитете по назначениям и вознаграждениям – три неисполнительных директора.

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.

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 вводные встречи и презентации, информирующие о стратегии, 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.

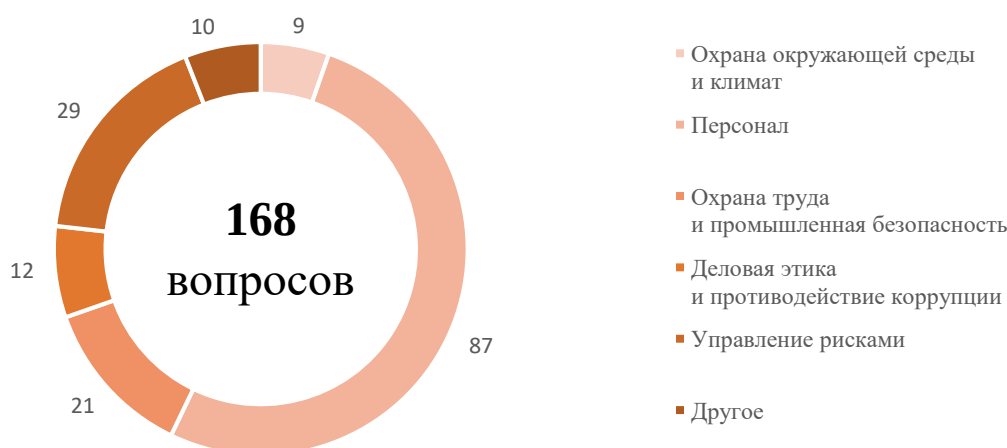
Деятельность Совета директоров и его комитетов

GRI 2-16

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

В 2025 году Советом директоров и его профильными комитетами было рассмотрено 168 вопросов, связанных с устойчивым развитием (122 вопроса в 2024 году):

Структура¹ вопросов в области устойчивого развития, рассмотренных Советом директоров и комитетами, шт.



¹ К категории «Другое» относятся вопросы, касающиеся инвестиционной программы, корпоративной структуры, а также проектов КОММод.

Комитет по стратегии и инвестициям рассмотрел 23 таких вопроса (25 в 2024 году), Комитет по аудиту – 26 (34 в 2024 году), Комитет по назначениям и вознаграждениям – 32 вопроса (36 в 2024 году). На заседаниях Совета директоров рассмотрено 87 вопросов (27 в 2024 году).

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 2025 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 членов Правления.

Вознаграждение членов органов управления

Политика вознаграждения членов органов управления ПАО «Т Плюс» направлена на долгосрочное стимулирование и привязку их интересов к стратегическим целям Компании. В рамках реализации ESG-стратегии Компания усиливает роль Совета директоров и топ-менеджмента в управлении факторами устойчивого развития, что находит отражение в системе ключевых показателей эффективности (КПЭ).

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 ключевые показатели в области устойчивого развития. Интеграция этих показателей в систему КПЭ высшего менеджмента подтверждает приверженность Компании целям устойчивого развития.

Для всех членов Правления в 2025 году установлен корректирующий показатель «Несчастные случаи, аварии и пожары», оказывающий влияние на итог выполнения командного показателя

Группы (КПГ): при наличии несчастных случаев, аварий, пожаров: понижающий коэффициент за квартал, в котором произошел случай, при отсутствии несчастных случаев, аварий, пожаров за целый год – повышающий коэффициент к итогу выполнения КПГ.

Для руководителя Службы безопасности (Заместителя генерального директора по безопасности и режиму) и всей Дирекции по безопасности и режиму установлен корректирующий показатель «Несчастные случаи, аварии и пожары», оказывающий влияние на итог выполнения всей бонусной карты. При наличии несчастных случаев, аварий, пожаров понижающий коэффициент за квартал, в котором произошел случай, при отсутствии НС, аварий, пожаров за целый год – повышающий коэффициент к итогу выполнения всех КПЭ.

Этичное ведение бизнеса

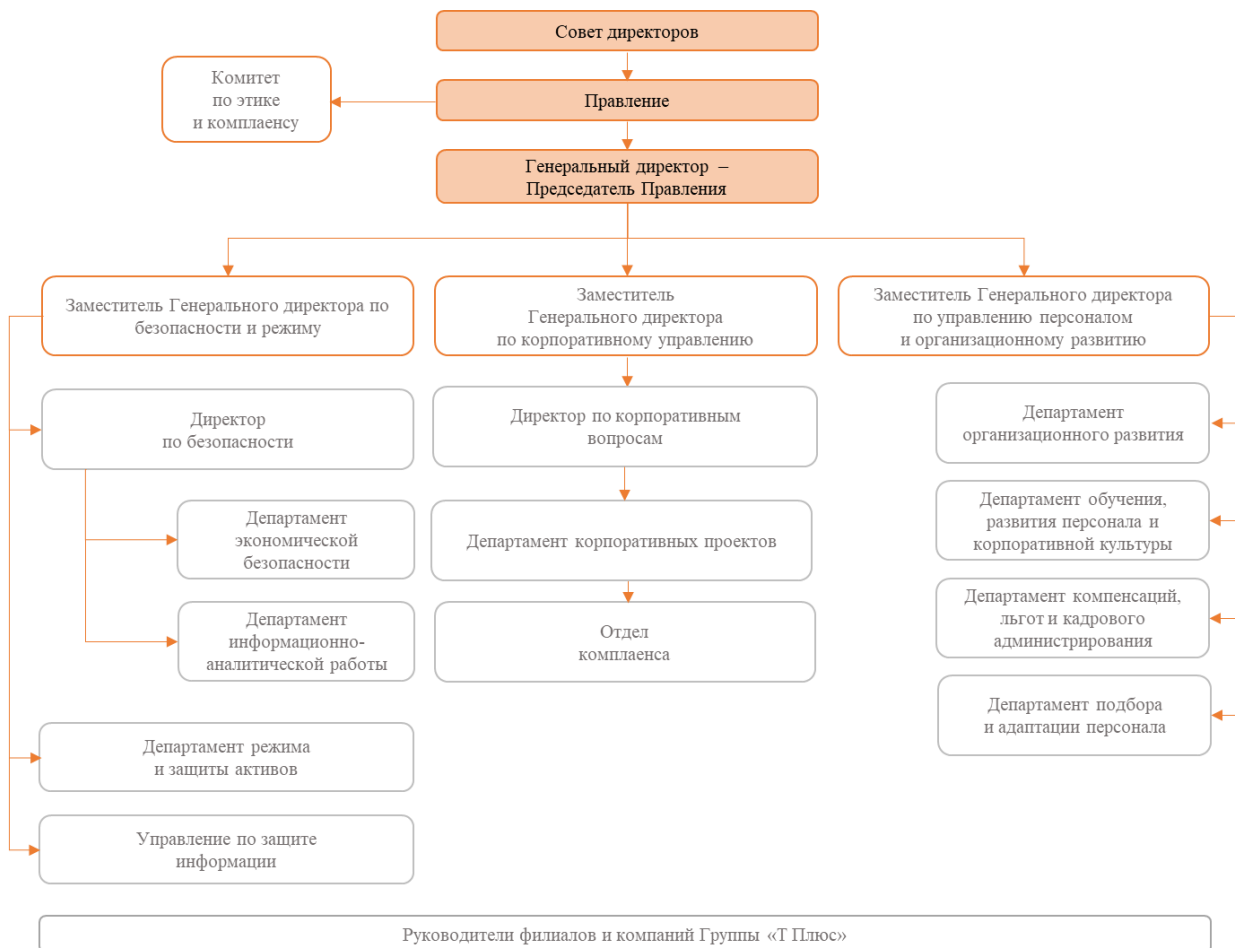
Существенные темы	Национальные цели развития Российской Федерации
Противодействие коррупции	
Результаты 2025 года	Направления ESG-стратегии
❖ 17 330 сотрудников (98,9% плана) прошел антикоррупционный обучающий курс. ❖ 100% членов Совета директоров, членов Правления и сотрудников проинформированы о политиках и методах противодействия коррупции. ❖ 840 обращений получено на Горячую линию.	• 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 (актуализированное); • Регламент приема, обработки и рассмотрения обращений, поступающих на Горячую линию (актуализированный); • Положение о подарках (актуализированное); • Положение по управлению конфликтом интересов (актуализированное); • Обязательство о соблюдении Антикоррупционной политики (приложение к трудовому договору); • Регламент договорной работы; • Регламент налогового администрирования; • Положение о денежном вознаграждении работников за сообщение на горячую линию о противоправных действиях или бездействиях коррупционного характера, а также создающих угрозу причинения, либо повлекших причинение экономического, имущественного вреда обществу (новое). 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.

Подход в области менеджмента

GRI 3-3

В управлении вопросами деловой этики и противодействия коррупции задействованы все уровни управления ПАО «Т Плюс».

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 2025 году в Компании было проведено шесть очных заседаний Комитета по этике и комплаенсу, на которых было рассмотрено 11 вопросов, в том числе:

- принят к сведению отчет по антикоррупции ПАО «Т Плюс» и работе Горячей линии по итогам 2024 года;
- утвержден План комплаенс мероприятий на 2025 год;
- в процесс согласования Декларации по конфликту интересов в системе электронного документооборота включен блок по безопасности и режиму;
- принято решение внести изменения в Положение о подарках, а также усовершенствовать процедуру согласования подарков, закупаемых одновременно для деловых партнеров Компании;
- утверждены предложения по разработке Положения о премировании за сообщения о нарушениях на Горячую линию;
- одобрен проект раздела «противодействие коррупции» внутреннего портала Компании;
- утверждены корректирующие меры по результатам рассмотрения двух этических кейсов;
- подведены итоги конкурса «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.

В Дирекции по корпоративным вопросам действует Отдел комплаенса, обеспечивающий системный контроль за соблюдением законодательства и внутренних стандартов, минимизируя правовые и репутационные риски Компании. 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.

В Компании разработаны и утверждены цели и КПЭ в области управления вопросами этики, комплаенса, противодействия коррупции и мошенничеству.

Ежегодно на заседании Комитета по этике и комплаенсу утверждается План комплаенс-мероприятий. В План за 2025 год входило:

- антикоррупционное обучение;
- обучение по Кодексу делового поведения;
- разработка антикоррупционного курса 2026;
- участие в Антикоррупционном рейтинге РСПП;
- внесение изменений в ЛНА;
- проведение конкурса «Т+Я против коррупции»;
- автоматизация декларирования подарков;
- разработка календаря «Мы против коррупции»;
- наполнение внутреннего портала;
- направление коммуникаций.

Деловая этика

В своей работе Группа руководствуется высокими этическими стандартами, стремится быть надежным партнером для всех заинтересованных сторон и предъявляет высокие требования к профессионализму, честности и соблюдению законодательства всеми сотрудниками и контрагентами. Для Группы «Т Плюс» неприемлемы любые формы коррупции и мошенничества, включая получение и дачу коммерческого подкупа, дачу взятки должностному лицу, злоупотребление полномочиями в коммерческой организации на любом уровне, – вне зависимости от уровня и обстоятельств.



В Группе «Т Плюс» действует [Кодекс делового поведения](#), разработанный 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. Он способствует поддержанию баланса между краткосрочными и долгосрочными интересами Компании, обеспечивая стабильный экономический рост и развитие бизнеса. Документ служит основой принятия управленческих решений с учетом вопросов социальной ответственности, экономики, промышленной безопасности, охраны труда и здоровья, окружающей среды. Неукоснительное соблюдение положений кодекса – обязанность всех работников ПАО «Т Плюс» и его дочерних обществ вне зависимости от занимаемой ими должности, статуса, стажа работы и иных условий.

В 2025 году в Компании не было зарегистрировано проявлений нарушений прав человека. Обращения на Горячую линию, связанные с данной темой, не поступали.

❖ 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](#).

Локальные нормативные акты в области противодействия коррупции действуют также 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» не приемлет:

- любые формы коррупции в деловых отношениях;
- дачу взятки должностному лицу;
- получение и дачу коммерческого подкупа;
- злоупотребление полномочиями в коммерческой организации;
- получение и дарение подарков госслужащим, стоимость которых превышает 3 тыс. руб, а также подарков, 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

Ежегодно ПАО «Т Плюс» укрепляет свои позиции как открытая и социально ответственная компания, которая уделяет особое внимание развитию корпоративной культуры, соблюдению этических принципов, противодействию коррупции и развитию антикоррупционных практик.

В 2025 году ПАО «Т Плюс» подтвердило **Класс АА+** как компания с высоким уровнем противодействия коррупции, **получив 88,25% в ежегодном Антикоррупционном рейтинге российского бизнеса от РСПП**. По сравнению с предыдущим годом ПАО «Т Плюс» удалось повысить свой рейтинг на 2,75 п.п. Такой результат стал возможен благодаря вовлеченности Совета директоров и руководства Компании в комплексную программу по антикоррупции.

Кроме того, в РСПП отметили, что ПАО «Т Плюс» не только участвует в Рейтинге-2025, но и успешно завершила общественный аудит, получив Свидетельство об общественном подтверждении реализации положений Антикоррупционной хартии российского бизнеса. Деятельность Компании по совершенствованию системы управления противодействием коррупции получила высокую оценку.

Регулярно обновляются такие ключевые документы, как Антикоррупционная политика, Кодекс делового поведения, Положение по управлению конфликтом интересов. В них закреплены базовые принципы управления противодействием коррупции:

- категорическая нетерпимость к любым видам коррупции;
- запрет взяточничества и осуществления коррупционных действий;
- непосредственное участие руководства в противодействии коррупции;
- соразмерность антикоррупционных процедур риску коррупции;
- добросовестность во взаимодействии с конкурентами, контрагентами и органами государственной власти;
- постоянный контроль и регулярный мониторинг.

Прошлые результаты оценок:

- 2024 год – АА+ (85,5%);
- 2023 год – АА (83,7%);
- 2022 год – А2 (81,9%);
- 2021 год – А3 (67,6%).

В 2022 году ПАО «Т Плюс» присоединилось к Антикоррупционной хартии российского бизнеса, основными принципами которой являются 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 успешно прошла процедуру Общественного подтверждения Антикоррупционной Хартии российского бизнеса. По итогам оценки экспертов, Компания получила статус «положительно» за полноту и эффективность внедрения антикоррупционных мер. Таким образом, Компания продлила свое участие в Антикоррупционной Хартии до 2029 года.

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 по управлению конфликтом 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 2025 году были зафиксированы 18 случаев коммерческого подкупа со стороны сотрудников ПАО «Т Плюс», из которых возбуждены и одновременно расследуются 17 уголовных дел в отношении одного сотрудника филиала по признакам коммерческого подкупа, и одно уголовное дело в филиале по факту вымогательства денежных средств возбуждено и передано в суд. Также в другом филиале должностное лицо признано виновным в совершении административного правонарушения по статье «Незаконное привлечение к трудовой деятельности бывшего государственного или муниципального служащего». Кроме того, выявлен один случай административного правонарушения в отношении должностного и юридического лица по статье «Незаконное привлечение к трудовой деятельности бывшего государственного или муниципального служащего». Постановления о возбуждении дела об административном правонарушении направлены в суд для рассмотрения. В Компании приняты меры для предотвращения возникновения аналогичных случаев в будущем.

В отчетном периоде зафиксировано три факта коррупционных правонарушений в адрес сотрудников ПАО «Т Плюс»: две попытки передачи денежного вознаграждения в адрес сотрудников контурного юридического лица, и одна попытка коммерческого подкупа при трудоустройстве в адрес сотрудника. Во всех случаях сотрудники Компании от получения вознаграждения отказались.

Оценка коррупционных рисков

В рамках реализации ESG-стратегии на 2022–2027 годы и Плана комплаенс-мероприятий на 2024 год была завершена независимая оценка коррупционных рисков ПАО «Т Плюс», его дочерних и зависимых обществ. По результатам проведенной работы была разработана матрица коррупционных рисков и сформирован реестр должностей с высоким уровнем риска. В 2025 году результаты данной работы были учтены при планировании и проведении антикоррупционных мероприятий, а также использованы для актуализации программ обучения и контрольных процедур.

Информирование и обучение сотрудников

GRI 205-2

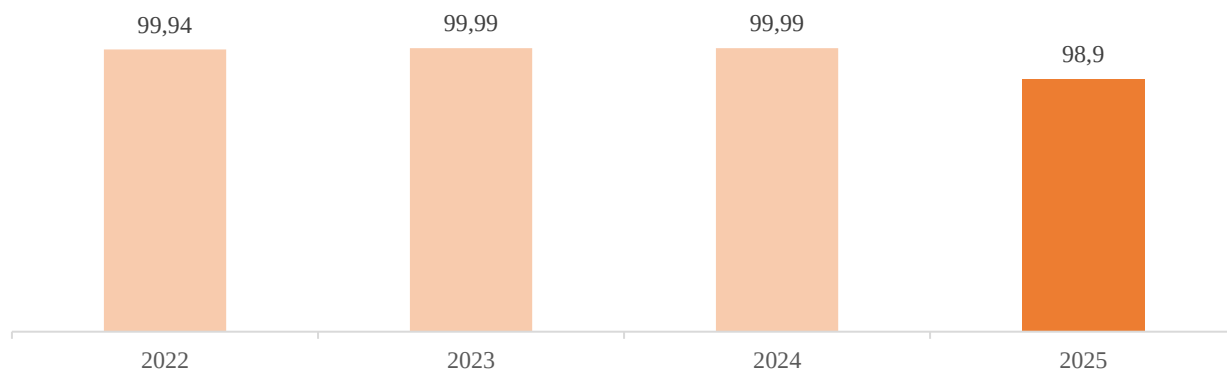
Все новые сотрудники обязаны ознакомиться с локальными нормативными актами Группы «Т Плюс» и предупреждены о возможных мерах ответственности в случае их нарушений. В момент заключения трудового договора каждый сотрудник подписывает дополнительное соглашение, подтверждающее его ознакомление с Антикоррупционной политикой и механизмами обращения на Горячую линию.

Для новых сотрудников разработан и внедрен обязательный вводный курс, информирующий о противодействии коррупции в Компании, видах коррупции и мерах ответственности за нарушение антикоррупционного законодательства, а также о правилах дарения и получения подарков и ситуациях конфликта интересов. В рамках курса сотрудники выполняют практические задания и рассматривают кейсы. 100% членов Совета директоров, членов Правления и сотрудников Компании проинформированы о политиках и методах противодействия коррупции в ПАО «Т Плюс».

Помимо обязательного вводного курса для всех сотрудников Группы проводится регулярное ежегодное обучение по вопросам комплаенса, деловой этики и противодействия коррупции с элементами практических заданий – детальное ознакомление, включая рассмотрение зон ответственности, ролей, обязанностей, распределения типовых событий по категориям. Дополнительно в течение года проводятся внеплановые тренинги для сотрудников при необходимости.

В 2025 году охват ежегодным антикоррупционным обучением составил 99,99% от общего числа сотрудников, которым было назначено обучение. Курс успешно завершили 17 277 сотрудников (18 831 в 2024 году). Результаты зафиксированы в системе обучения «Мираполис». Для дальнейшего повышения компетенций работников в 2025 году проводилось обучение по новому курсу «Кодекс делового поведения», который в настоящий момент назначен всем сотрудникам, имеющим доступ к обучающему portalу. Также в 2025 году велась разработка антикоррупционного курса на 2026 год.

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



Формирование антикоррупционной культуры

В Компании на постоянной основе ведется работа по информированию сотрудников о мерах, направленных на противодействие коррупции. На внутреннем портале Компании функционирует раздел «Противодействие коррупции», содержание которого регулярно актуализируется и дополняется.

Кроме того, разработан и выпущен антикоррупционный настольный календарь на 2026 год с использованием работ, представленных на конкурсе 2024 года. Календарь предназначен для распространения как среди сотрудников Компании, так и среди контрагентов и деловых партнеров.

Традиционный творческий конкурс «Т+Я против коррупции» состоялся в Группе «Т Плюс» в 2025 году уже в шестой раз. Мероприятие было приурочено к Международному дню борьбы с коррупцией, который отмечается 9 декабря, и включало две номинации: плакат и видеоролик. На конкурс было предоставлено:

- 16 работ – в номинации «лучший видеоролик»;
- 75 работ – в номинации «лучший плакат».

Правила получения и дарения подарков

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



В Компании действует **Положение о подарках**, которое регламентирует порядок дарения и получения подарков. В соответствии с Положением, о получении подарка необходимо информировать непосредственного руководителя, а также направлять соответствующее уведомление по адресу compliance@tplusgroup.ru.

В 2025 году Положение было актуализировано. С выдержкой из документа, содержащей основные правила дарения и получения подарков, можно ознакомиться на официальном сайте Компании.

[Выдержка из Положения о подарках](#)

Компания регулярно информирует своих сотрудников о правилах дарения и получения подарков, используя различные каналы коммуникации: анимированные видеоролики и регулярные рассылки. Для удобства работников процесс подачи уведомлений о полученных подарках реализован через внутренний портал Компании. По итогам 2025 года фактов дарения или получения подарков, запрещенных внутренними нормативными документами, не зарегистрировано.

Конфликт интересов

GRI 2-15



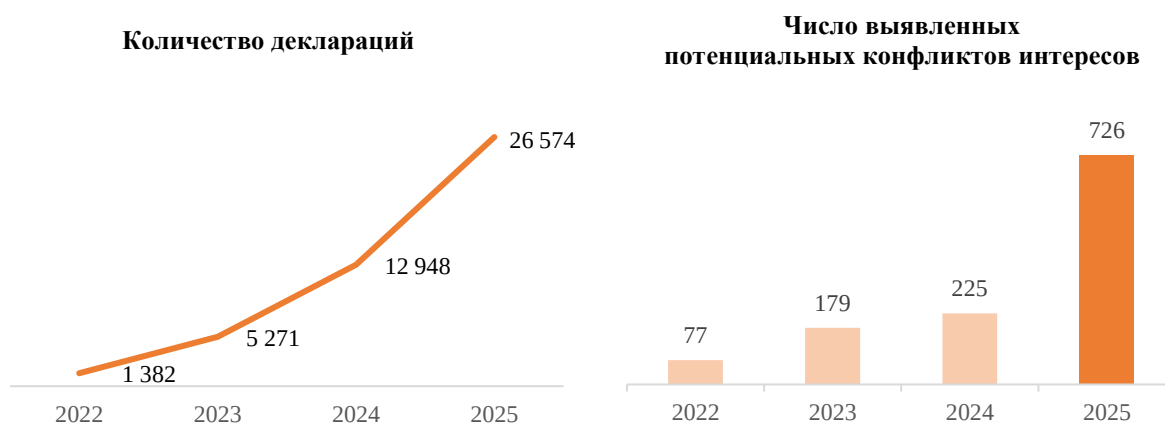
В ПАО «Т Плюс» действует **Положение по управлению конфликтом интересов**, которое распространяется на всех работников Группы «Т Плюс» независимо от должности.

В 2025 году документ был актуализирован на основе действующего законодательства, лучших отраслевых практик и собственного опыта.

- В соответствии с рекомендациями Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации актуализирована форма декларации, в том числе увеличено количество вопросов и изменена их формулировка;
- введены новые термины, такие как «близкие лица», когда по сути работник не является родственником подконтрольного лица, но по тем или иным причинам зависим от него;
- конкретизированы сроки подачи ежегодной декларации;
- в маршрут проверки деклараций руководящего звена Компании в качестве обязательной точки контроля добавлена служба безопасности;
- все декларации подписываются электронной цифровой подписью заявителей, а также работниками, осуществившими проверку.

В Компании установлены следующие формы раскрытия сведений о конфликте интересов.

- Первоначальное декларирование – раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу и назначении на новую должность, которое 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.
- 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.
- Ежегодно Компания организует заполнение работниками декларации о конфликте интересов. Предмет, содержание вопросов декларации и круг лиц, на которых распространяется требование по ее заполнению, определяются Положением по управлению конфликтом интересов. С 2024 года процесс сбора и обработки деклараций конфликта интересов в Компании автоматизирован в системе электронного документооборота. В отчетном периоде был модернизирован процесс сбора и обработки деклараций конфликта интересов: для ключевых должностей в проверку введена служба безопасности Компании. В целях повышения эффективности выявления конфликтов расширен перечень вопросов типовой декларации.



В 2025 году в рамках ежегодного сбора было обработано 26 574 декларации (12 948 в 2024 году). Рост числа полученных и обработанных деклараций на 105% связан с включением в систему декларирования дочерних компаний, полной автоматизацией функции заполнения и первоначальной проверки. При этом потенциальный конфликт интересов был выявлен в 726 случаях (225 в 2024 году), что связано как с увеличением числа работников, представивших декларации, так и с изменением формулировок, увеличением числа вопросов в анкете. Все случаи выявленного конфликта интересов рассмотрены Отделом комплаенс и, при необходимости, приняты меры по урегулированию.

Случаи конфликта интересов в 2025 году, шт.



Каждый случай рассматривается индивидуально, даются рекомендации по урегулированию конфликта интересов, при этом учитываются:

- стаж работы вовлеченных сотрудников;
- наличие согласований вышестоящего руководства;
- взаимодействие работников с контрольно-надзорными органами;
- вид деятельности сторонней занятости;
- результаты проверки на предмет необоснованного премирования родственников;
- наличие привилегированного отношения руководителя к подчиненному родственнику.

В 2025 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 2025 году в Группе «Т Плюс» продолжилась системная работа по предотвращению нарушений законодательства, внутренних нормативных актов и норм деловой этики. В целях повышения эффективности противодействия коррупции, мошенничеству, хищениям и иным злоупотреблениям была проведена актуализация **Положения о Горячей линии ПАО «Т Плюс»**. Внесенные изменения позволили усовершенствовать процедуры рассмотрения обращений и усилить гарантии конфиденциальности для заявителей.



С 2024 года в Компании действует **Регламент приема, обработки и рассмотрения обращений, поступающих на Горячую линию ПАО «Т Плюс»**. В документе закреплён порядок, сроки и ответственные лица за рассмотрение обращений на каждом этапе.

Регламент устанавливает порядок и сроки работы с обращениями, а также определяет круг ответственных лиц на каждом этапе процесса. Важной действующей нормой, заложенной еще в первой версии регламента, остается строгий запрет на обсуждение поступивших обращений вне системы электронного документооборота. Соблюдение этого правила позволяет обеспечивать конфиденциальность и поддерживать высокий уровень доверия к Горячей линии со стороны сотрудников, контрагентов и клиентов.

В 2025 году в документ были внесены изменения, направленные на усиление прозрачности и управленческого контроля. актуализирован состав лиц, ответственных за проведение

	проверок, а также введена обязательная отчетность перед Генеральным директором по значимым сообщениям, поступившим на Горячую линию.
--	--

	В 2025 году было разработано Положение о денежном вознаграждении работников за сообщение на горячую линию о противоправных действиях или бездействиях коррупционного характера, а также создающих угрозу причинения, либо повлекших причинение экономического, имущественного вреда обществу. Положение было утверждено в феврале 2026 года. Цель принятия документа заключается в повышении мотивации персонала к проявлению активной гражданской позиции, создании дополнительных стимулов для сообщения о нарушениях и, как следствие, формировании в Компании среды, нетерпимой к любым проявлениям коррупции и злоупотреблений
--	--

Отдел комплаенса Группы «Т Плюс» обеспечивает централизованный сбор, обработку и анализ всех обращений, поступающих на Горячую линию.

Регистрация сообщений осуществляется в течение одного рабочего дня с момента поступления. В зависимости от содержания они направляются на рассмотрение либо в профильные подразделения Компании, либо на линию контакт-центра hotlinekc@esplus.ru. Стандартный срок рассмотрения составляет до 30 календарных дней с возможностью продления не более чем на 14 календарных дней.

Компания стремится к полному, всестороннему и объективному анализу обстоятельств при рассмотрении поступивших сообщений. По каждому обращению, принятому в работу, проводится тщательная проверка. По результатам проверки принимаются меры для устранения выявленных нарушений и причин, послуживших основанием для обращения. В случае наличия контактных данных заявителю в обязательном порядке направляется информация о результатах рассмотрения.

В 2025 году на Горячую линию поступило 840 целевых обращений (774 в 2024 году), из них 418 – подтверждено (435 в 2024 году).

Больше всего обращений касалось производственной деятельности Компании – 444.

Целевые обращения в 2025 году подтвердившиеся / поступившие

	284/444 технический блок		41/141 HR
	49/113 клиентский сервис		21/65 служба безопасности
	18/34 безопасность и условия труда		6/43 иное

По результатам рассмотрения обращений приняты следующие меры:

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

Горячая линия обеспечивает возможность анонимного направления сообщений по следующим категориям:

- коррупционные преступления;
- антимонопольные нарушения;
- недостойное поведение/этика;
- нарушение закупочных процедур (включая мошенничество);
- конфликт интересов.

Обращения, не относящиеся к указанным категориям (прочие вопросы), принимаются при условии указания и подтверждения контактного адреса электронной почты для обеспечения обратной связи.

Для информирования сотрудников и третьих лиц о возможности направить обращение на Горячую линию задействованы следующие внутренние каналы связи:

- официальный сайт Компании;
- корпоративное телевидение (тематические видеоролики);
- информационные плакаты в офисах и на производственных объектах;
- внутренний портал.

Отказ от ответных мер и санкций

К работнику не применяются санкции: увольнение, понижение в должности, лишение премии и т.д.

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.

при добросовестном сообщении о предполагаемых нарушениях, фактах коррупции и иных злоупотреблениях.

Антимонопольный комплаенс

GRI 206-1

Соблюдение законодательства о добросовестной конкуренции является приоритетной задачей Группы «Т Плюс». Группа строит долгосрочные отношения с партнерами на основе взаимного уважения и добросовестных практик. В рамках внутренней Антимонопольной политики Компании на системной основе предотвращает и пресекает потенциальные нарушения антимонопольного законодательства.

В 2025 году Группа «Т Плюс»¹ принимала участие в одном разбирательстве, связанном с нарушениями антимонопольного законодательства. Дело возбуждено Управлением Федеральной антимонопольной службы по Саратовской области в 2025 году. На момент подготовки Отчета рассмотрение дела не завершено. Итоговое решение по делу будет вынесено в 2026 году.

По итогам 2025 года штрафные санкции за нарушение антимонопольного законодательства (за исключением судебных издержек) отсутствуют.

Участие в политике

GRI 415-1

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

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

Налоговая политика

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

Подход к управлению налоговой политикой интегрирован в общую ESG-стратегию Группы. Следуя принципам ответственного корпоративного управления, Группа «Т Плюс» вносит значимый вклад в развитие регионов присутствия и местных сообществ, выступая в качестве одного из крупнейших налогоплательщиков.

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.



В 2025 году был разработан и утвержден **Регламент должной осмотрительности**.

Помимо него для эффективного управления налоговыми вопросами и налоговыми рисками в Компании действуют:

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.

Налоговая стратегия Компании строится на принципах адаптивности и преемственности. Актуализация стратегических налоговых приоритетов проводится на регулярной основе по мере необходимости. В 2025 году необходимость во внесении изменений отсутствовала, так как действующие стратегические приоритеты сохраняют свою актуальность и соответствуют текущим задачам бизнеса.

Ответственность за утверждение мероприятий в области налоговой политики возложена на заместителя Генерального директора по экономике и финансам. Корректная организация деятельности Компании в налоговой сфере, включая организацию и проведение внутренних проверок в области налогового учета, находится в ведении Налогового департамента. В 2025 году структура управления налоговыми вопросами ПАО «Т Плюс» не менялась.

Компания ведет регулярный мониторинг и управление потенциальными налоговыми рисками.

Ключевые налоговые риски Компании обусловлены неопределенностью правоприменительной практики и возможными разночтениями в толковании изменений законодательства Российской Федерации, а также изменением официальных подходов контролирующих органов к применению налогового законодательства в отношении вопросов, не урегулированных нормами Налогового кодекса и законами субъектов Российской Федерации. В зоне особого внимания – налог на имущество, где основными факторами риска выступают вопросы квалификации объектов недвижимости и определения налоговой базы от кадастровой стоимости. Управление налоговыми рисками основано на превентивном контроле и единых методологических подходах. Используются процедуры согласования нестандартных операций, налоговая экспертиза договоров и внутренние проверки.

В 2025 году существенных рисков, способных повлиять на устойчивость Компании, не зафиксировано.

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

участвует в обсуждении отдельных инициатив через отраслевые объединения и рабочие группы. Позиция Компании формируется по вопросам, оказывающим существенное влияние на деятельность, и доводится через профильные площадки в установленном порядке.

Результаты анализа также используются при финансовом моделировании и планировании, а также для своевременной адаптации внутренних процессов и договорных условий. В 2025 году Налоговый департамент учитывал изменения налогового законодательства, разъяснения Федеральной налоговой службы России и Минфина России, а также развитие правоприменительной практики по вопросам НДС, налога на прибыль и налога на имущество.

В ПАО «Т Плюс» применяется многоуровневая система контроля и согласования налоговых платежей. Формирование данных о налоговых начислениях и обязательствах осуществляется на основе регламентированных данных учета и проходит комплексную проверку, включающую сверку с учетными регистрами, анализ контрольных соотношений и мониторинг отклонений по ключевым налогам. В рамках управления налоговыми рисками Компания неукоснительно соблюдает нормы и применяет методы трансфертного ценообразования при заключении контролируемых и неконтролируемых сделок, своевременно проводит обновление рыночных интервалов рентабельности/цен, регулярные проверки собственных показателей, отчетов оценщиков и прочие контрольные мероприятия. Внешние проверки осуществляются независимым аудитором в рамках обязательного аудита финансовой отчетности ежегодно, а также по запросам в рамках отдельных процедур.

Взаимодействие с налоговыми органами

GRI 207-3

Группа «Т Плюс» сотрудничает с налоговыми органами в рамках плановых и встречных проверок.

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

Взаимодействие с налоговыми органами в 2025 году продолжило основываться на неизменных принципах информационной открытости и сотрудничества. Компания сохраняет приверженность практике оперативного реагирования на запросы ФНС России, рассматривая сотрудничество с регулятором как основу эффективного налогового администрирования.

ПАО «Т Плюс» регулярно организует профильное обучение сотрудников, ответственных за налоговые вопросы, в том числе участие во внешних семинарах и вебинарах, а также обмен практикой внутри группы. Обучение ориентировано на поддержание актуальных компетенций и снижение операционных рисков. С 2024 года Компания сотрудничает с культурно-образовательным проектом «[Поддержка](#)», согласно которому всем сотрудникам Налогового департамента доступны образовательные материалы и участие в ежеквартальных мероприятиях проекта, что способствует поддержанию высокого уровня профессиональных компетенций.

❖ 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:

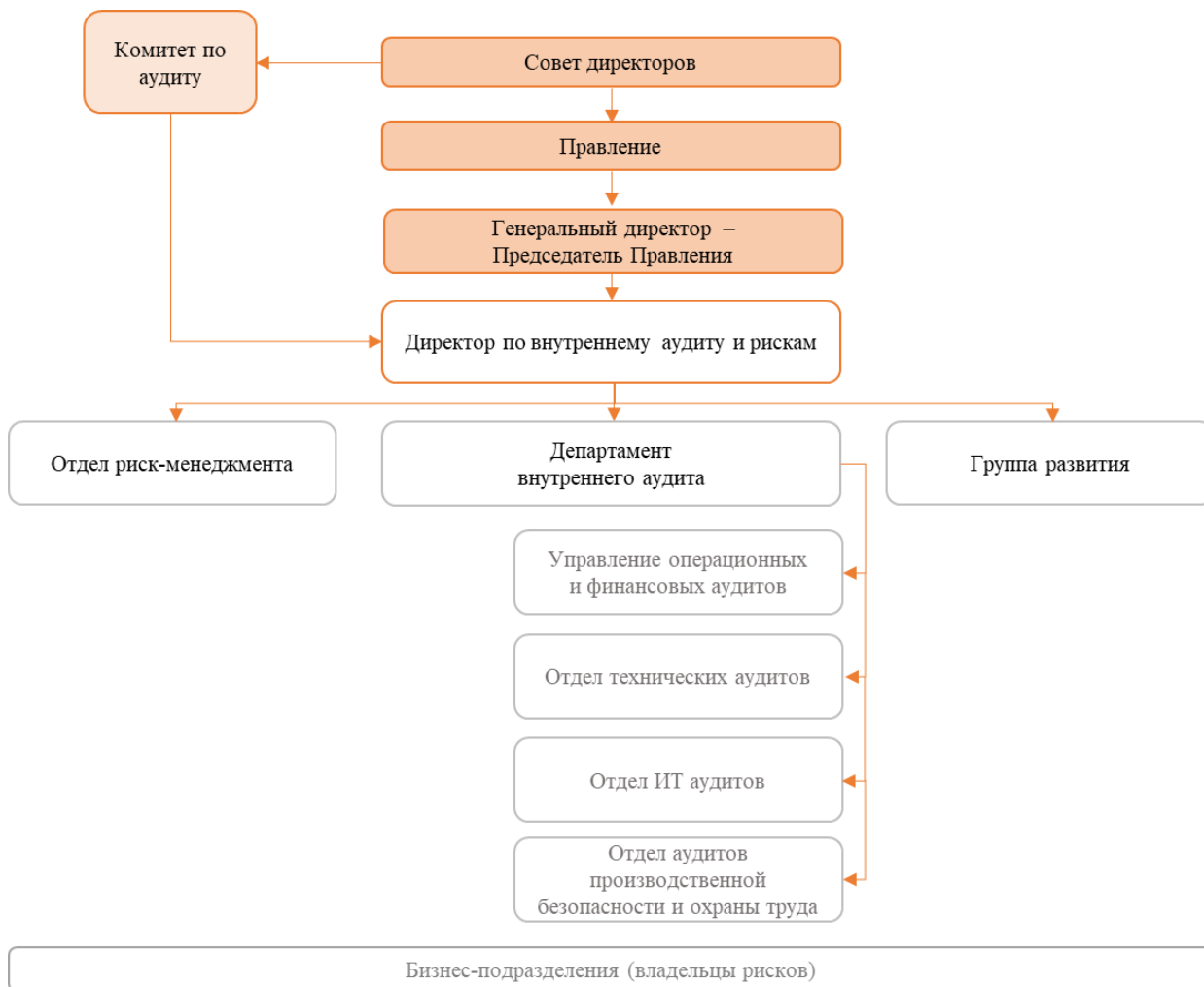
- Международные стандарты COSO ERM:2017 и ISO 31000:2018;
- Кодекс Корпоративного управления Банка России;
- Рекомендации Банка России по организации управления рисками, внутреннего контроля, внутреннего аудита, работы комитета совета директоров (наблюдательного совета) по аудиту в публичных акционерных обществах.

Цели ESG-стратегии

Управление рисками устойчивого развития

Подход в области менеджмента

GRI 2-12, 2-13, 2-16

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 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,

¹ Структура в соответствии с приказом «Об актуализации организационной структуры ПАО «Т Плюс»» №247 от 18.07.2025.

- 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;

Кроме того, Департамент ответственен 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 в ПАО «Т Плюс» организован на принципах независимости, объективности и системности. Являясь независимым от бизнес-подразделений – владельцев рисков внутренний аудит функционально подчиняется напрямую Комитету по аудиту Совета директоров. Деятельность функции регламентируется Положением о внутреннем аудите, утвержденным Советом директоров Компании, что обеспечивает соответствие деятельности внутреннего аудита международным стандартам и требованиям законодательства. Взаимодействие подразделений Компании с функцией внутреннего аудита выстроено на формализованной основе – действует утвержденный Регламент взаимодействия Департамента внутреннего аудита и риск-менеджмента с должностными лицами и подразделениями, входящими в состав ПАО «Т Плюс», в рамках осуществления деятельности внутреннего аудита, который четко определяет порядок предоставления информации, сроки, зоны ответственности сторон и формат совместной работы. Такой подход позволяет обеспечивать прозрачность аудиторских процедур, оперативность получения данных и высокое качество контрольных мероприятий.

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 неотъемлемой частью корпоративного управления. СУРiBK разработана в соответствии с международными стандартами COSO ERM и ISO 31000, а также с учетом рекомендаций Кодекса корпоративного управления Банка России. Основная задача системы – обеспечивать достаточную уверенность акционеров и Совета директоров в достижении стратегических целей Компании.

СУРiBK полностью интегрирована в процессы управления на стратегическом и операционном уровнях и функционирует во всех подразделениях на основе единых стандартов. Ответственность за эффективность управления рисками и внутреннего контроля несет руководство Компании и все ее сотрудники.



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.

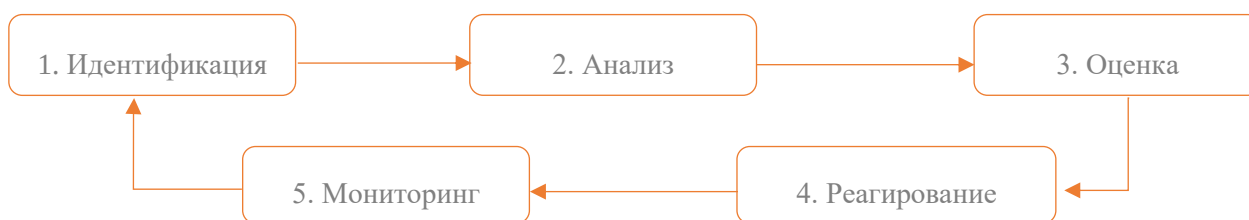
Принципы организации СУРiBK Группы «Т Плюс»:

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

В 2025 году внешняя независимая оценка эффективности СУРiBK не проводилась. При этом оценка системы внутреннего контроля (СВК) на регулярной основе осуществляется силами внутреннего аудита. В отчетном периоде подразделение внутреннего аудита проводило оценку контрольной среды в рамках плановых проверок ключевых бизнес-процессов в соответствии с утвержденным годовым планом деятельности внутреннего аудита. Результаты такой работы позволяют своевременно выявлять зоны потенциального повышения эффективности контроля и формировать обоснованные рекомендации для бизнес-подразделений.

Риск-профиль Компании регулярно пересматривается и актуализируется с учетом изменений внешней и внутренней среды. В процессе оценки рисков применяются в том числе методы статистического анализа, позволяющие моделировать различные сценарии развития бизнеса. Использование количественных методов оценки обеспечивает более высокую точность оценок и способствует принятию обоснованных управленческих решений. Количественная оценка рисков осуществляется с применением специализированного программного обеспечения. В случаях, когда применение количественных методов невозможно или нецелесообразно, используется качественная оценка.

Процесс управления рисками

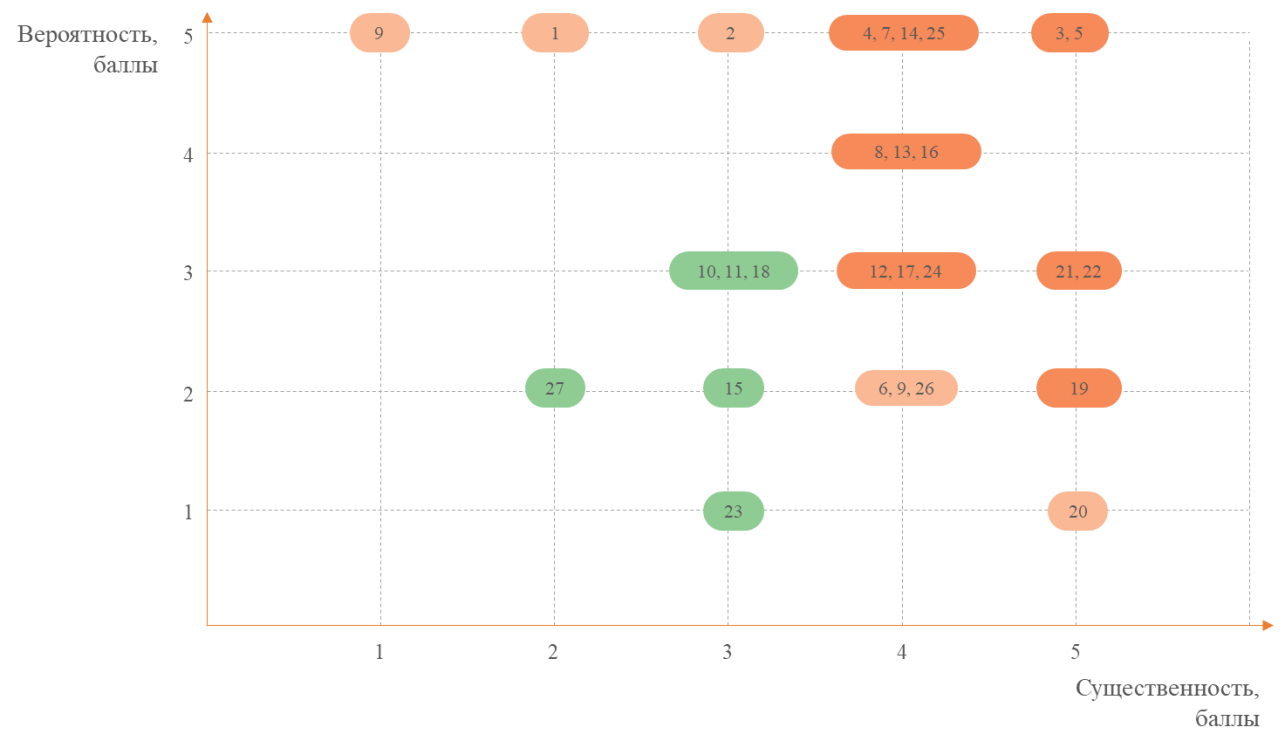


В 2025 году изменений в процесс управления рисками не вносилось. Система продолжила работу на основе действующих подходов.

В отчетном периоде проведена плановая оценка рисков с формированием актуализированной карты. Для проектов, реализуемых совместно с ППК «Фонд развития территорий» (ФРТ), выполнена отдельная специализированная оценка, по итогам которой составлена соответствующая карта рисков проектов.

Карта рисков

В 2025 году случаев реализации рисков, которые повлекли бы существенные негативные последствия для финансово-хозяйственной деятельности или репутации Компании, зафиксировано не было. Это свидетельствует о достаточной эффективности действующей СУРиБК, позволяющей своевременно идентифицировать, оценивать и минимизировать потенциальные угрозы.



Наименование риска
Операционные и технологические риски
1. Риск аварий на маргинальном оборудовании электрогенерации (ПГУ/ГТУ)
2. Риск аварий на генерирующем оборудовании традиционной мощности (ПСУ)
3. Риск повреждаемости на тепловых сетях
4. Риск отклонения процента потерь тепловой энергии от плана
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 нарушения требований промышленной и пожарной безопасности, безопасности труда и охраны здоровья

19. Риск массовой угрозы жизни и здоровью людей, поражения активов Компании

Риски персонала

20. Риск утраты управления высшего уровня (ключевой топ-менеджмент)

21. Риск неуккомплектованности персоналом

Риски в области ИТ и информационной безопасности

22. Риск отказа работоспособности элементов информационной инфраструктуры

23. Риск отказа работоспособности АИИС, телемеханики, систем диспетчеризации тепловых сетей

24. Риск киберугроз и атак на информационную инфраструктуру

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

26. Риск отказа работоспособности АСУТП

Экологические риски

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

Компания на постоянной основе активно работает над развитием и совершенствованием СУРиВК. Актуальность методологии поддерживается профильным подразделением риск-менеджмента, которое отслеживает актуальные тенденции в области управления рисками и транслируют передовые практики профессиональному сообществу. В 2025 году в рамках плановой работы был актуализирован реестр рисков.

Повысилась существенность:

- риска аварий на генерирующем оборудовании традиционной мощности (ПСУ);
- риска повреждаемости на тепловых сетях;
- риска нарушения требований антимонопольного законодательства
- риска отклонения цены на топливо, сырье и материалы для производства от планового значения;
- риска отказа работоспособности элементов информационной инфраструктуры.

Снизилась существенность:

- риска нарушения требований антикоррупционного законодательства, законодательства по противодействию легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем;
- риска отклонения цены на электроэнергию от планового значения.

Повысилась вероятность:

- риска отклонения процента потерь тепловой энергии от плана;
- риска отклонения от плана полезного отпуска теплоэнергии;
- риска нарушения требований антикоррупционного законодательства, законодательства по противодействию легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем;
- риска отклонения цены на топливо, сырье и материалы для производства от планового значения;
- процентного риска.

Снизилась вероятность:

- риска нарушения требований антимонопольного законодательства;
- риска отклонения цены на электроэнергию от планового значения;
- риска массовой угрозы жизни и здоровью людей, поражения активов;
- риска киберугроз и атак на информационную инфраструктуру.

Управление рисками в области устойчивого развития

Компания учитывает потенциальные риски устойчивого развития, способные оказать значительное влияние на долгосрочные результаты деятельности. Управление такими рисками интегрировано в единую СУРиВК ПАО «Т Плюс», что обеспечивает применение унифицированных подходов и инструментов. Владельцы рисков осуществляют их идентификацию, оценку и мониторинг в рамках установленных зон ответственности, что позволяет выстраивать адресную и эффективную систему контроля.

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; • реализация Комплексной программы повышения эффективности; • Регламент по управлению эффективностью топливоиспользования
	Риск изменения климатического регулирования	
	Риски, связанные с недостаточным контролем за уровнем выбросов парниковых газов	
Социальный аспект		
Персонал	Риск низкой эффективности и высокой текучести персонала	• Продолжение реализации комплексной программы мероприятий по предотвращению утечки кадров и повышению конкурентоспособности условий в Группе «Т Плюс»; • развитие бренда работодателя; • подготовка кадрового резерва; • системное обучение персонала; • проведение регулярной оценки персонала; • утверждение политики мобильности и программы адаптации персонала; • поддержание мотивации сотрудников
	Риск неукomплектованности персоналом	
	Риск низкого уровня квалификации, организации, мотивации персонала	
	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

¹ В таблице оранжевой заливкой выделены общекорпоративные ключевые риски.

Охрана труда и промышленная безопасность	Риск нарушения требований промышленной и пожарной безопасности, безопасности труда и охраны здоровья	- 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; - 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; - цифровизация систем безопасности труда и охраны здоровья
	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	- Работа Горячей линии для приема обращений; - закрепление прав сотрудников в релевантных документах Компании
	Риск несоблюдения прав человека и дискриминации на рабочем месте	
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; - разработка и реализация мероприятий, направленных на своевременное выявление

		и устранение причин поставки некачественного продукта (теплоэнергия)
	Риск нарушения требований антимонопольного законодательства	- Ревизия и совершенствование контрольных процедур с целью недопущения нарушения требований антимонопольного законодательства; - мониторинг изменений законодательства и своевременное информирование всех заинтересованных подразделений Компании; - 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	- Превентивное 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; - разработка и реализация мероприятий по результатам оценки коррупционных рисков в соответствии с утвержденными планами; - подписание необходимых антикоррупционных документов при приеме новых работников; - включение антикоррупционной оговорки в заключаемые договоры
Налоги	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	• 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.
	Риск отказа работоспособности АИИС, телемеханики, систем диспетчеризации тепловых сетей	• Проведение проектно-изыскательных работ для модернизации существующих систем обмена технологической информацией с автоматизированной системой системного оператора (СОТИАССО) и построения новых с применением отечественного оборудования и ПО; • согласование и реализация плана 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; • применение ESG-оценки поставщиков; • применение Кодекса поведения контрагентов

Устойчивая цепочка поставок

Существенные темы	Национальные цели развития Российской Федерации
- Устойчивая цепочка поставок - Взаимодействие с потребителями и качество услуг	Устойчивая и динамичная экономика
Результаты 2025 года	Направления ESG-стратегии
❖ 99,99% – доля местных поставщиков в объеме закупок Группы «Т Плюс». ❖ 75,03% – доля МСП в объеме закупок Группы «Т Плюс».	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) (новый).

Подход в области менеджмента

GRI 3-3, GRI 2-6

В 2025 году ПАО «Т Плюс» продолжило применять подход к управлению закупками и цепочкой поставок, который обеспечивает стабильность и эффективность закупочных процедур. Департаменты, ответственные за закупки и логистику, выполняют функции организатора закупок, включающие планирование, проведение процедур и методологическое сопровождение процесса. Подразделения-инициаторы формируют потребности в товарах и услугах, определяют бюджет, требования к закупаемой продукции, участникам закупочных процедур и критерии оценки заявок.

Выбор поставщиков осуществляется коллегиально. Поставщиков определяют профильные комиссии соответствующих уровней на основе заключений экспертных групп, специально утверждаемых для этих целей, в зависимости от предмета и (или) стоимости закупки. Обязательным этапом процедуры является предварительный анализ заявок на предмет наличия конфликта интересов, а также проверка на соответствие закупочной процедуры требованиям локальных нормативных актов и законодательства РФ.



С 1 января 2025 года в силу вступило **постановление Правительства Российской Федерации №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»¹**. В рамках этого постановления появилась необходимость предоставления преимуществ участникам закупки, определенных в соответствии с правилами, установленными ПП №1875, а также закреплён механизм подтверждения страны происхождения товара.

Адаптация закупочной деятельности к требованиям Национального режима

В отчетном периоде ПАО «Т Плюс» проведен комплекс мероприятий по интеграции требований обновленного национального режима в закупочные процессы.

Методологическое обеспечение: разработан и внедрен порядок применения национального режима, включающий алгоритмы определения страны происхождения товаров и реализации защитных мер. Для унификации процедур в состав закупочной документации введена единая справка о стране происхождения товара, используемая как участниками закупки, так и экспертами закупочных комиссий при проведении экспертизы.

Автоматизация процессов: выполнена доработка корпоративной ИТ-системы управления закупками – завершена автоматизация бизнес-процесса «Закупки»: актуализированы шаблоны технических заданий, обновлена справочная информация единой информационной справочной системы и скорректированы формы отчетности для учета требований национального режима. Работы по развитию системы продолжаются в целях полного соответствия меняющемуся законодательству.

Нормативная база и контроль: в связи с изменениями законодательства² в Положение о закупках Компании и связанные с ним локальные нормативные акты внесены изменения, регламентирующие применение Национального режима в закупках³. На всех этапах закупочного цикла выполняются контрольные процедуры, направленные на минимизацию рисков несоответствия закупок законодательству о национальном режиме.

Обучение: в 2025 году для сотрудников Компании было проведено четыре обучающих семинара по теме «Национальный режим в закупках».

¹ Постановление Правительства Российской Федерации №1875 от 23.12.2024 «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».

² 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».

³ 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).

Для управления рисками, связанными с работой поставщиков, ПАО «Т Плюс» применяет комплексный подход, включающий контроль поставок сырья основными поставщиками, выездные проверки производственных мощностей контрагентов, а также политику ранней контрактации и перехода на многолетние контракты. В 2025 году существенное влияние на закупочную деятельность оказывали регуляторные факторы. Ключевым риском на 2025-2026 гг. определено отсутствие записей на закупаемую продукцию в Реестре российской промышленной продукции, а также риск недостижения уровня локализации, продукции производимой на территории Российской Федерации, установленного постановлением Правительства РФ № 719 «О подтверждении производства российской промышленной продукции». Несоблюдение данных требований могло привести к ограничению круга потенциальных участников закупок.

В связи с этим с декабря 2024 года весь отчетный период Компанией велась активная работа с производителями: в их адрес направлены уведомления о необходимости включения поставляемой продукции в реестр в соответствии с требованиями ПП № 1875, проведены серии совещаний, посвященные тому, на что необходимо обратить внимание в части ПП №1875, а также необходимости зарегистрировать в реестре Российской промышленной продукции предлагаемую или планируемую к поставке продукцию в адрес ПАО «Т Плюс».

Благодаря данной масштабной работе удалось минимизировать риск ограничения конкуренции и обеспечить соответствие закупочных процедур регуляторным требованиям.

Структура управления вопросами цепочки поставок



В 2025 году не было изменений в структуре управления закупками и цепочкой поставок ПАО «Т Плюс».



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 2025 году в Положение о закупках Компании и внутренние ЛНА внесены изменения о применении Национального режима в закупках. 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.

ПАО «Т Плюс» реализует системный подход к оценке благонадежности и добросовестности поставщиков. В зависимости от специфики и существенности предмета закупки Компания инициирует проверки контрагентов, включая подтверждение сертификации систем менеджмента качества, а также информацию о соблюдении требований Кодекса поведения контрагентов. Контроль соблюдения контрагентами принятых обязательств осуществляется на регулярной основе с применением комплекса инструментов: анкетирование, интервьюирование, выездные проверки и аудиты. Такой подход позволяет своевременно выявлять и минимизировать риски, связанные с деятельностью поставщиков.

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 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».

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

Научно-исследовательский институт Минфина России проанализировал подход отечественных компаний к выбору поставщиков. По результатам оценки «Т Плюс» заняла первое место в энергетической отрасли, войдя в десятку общего рейтинга организаций с наиболее проработанными условиями участия в цепочке поставок.

ПАО «Т Плюс» обеспечивает открытые и прозрачные каналы коммуникации для всех участников закупочных процедур. В случае выявления нарушений со стороны Компании контрагенты могут обратиться на Горячую линию (в том числе анонимно) или в адрес Генерального директора. Каждое обращение подлежит обязательному рассмотрению. При подтверждении факта нарушения разрабатываются и реализуются корректирующие меры, направленные на недопущение подобных ситуаций в будущем.

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

ПАО «Т Плюс» реализует комплексные обучающие программы для сотрудников блока закупок и внутренних заказчиков. Повышение квалификации в области закупочной деятельности способствует более качественной проработке требований к участникам и предмету закупок, что напрямую влияет на эффективность и прозрачность закупочных процедур.

Экосистема «Закупки и логистика»

В рамках реализации стратегии автоматизации и цифровизации процессов продолжается внедрение экосистемы «Закупки и логистика». Развитие данной системы является одним из ключевых инструментов повышения эффективности деятельности ПАО «Т Плюс», поскольку внедрение цифровых технологий способствует оптимизации бизнес-процессов Компании, повышению прозрачности процедур и скорости их выполнения.

Проекты экосистемы ¹	Закупочный процесс
Развитие функциональности единого справочника материалов ЕСМ	Управление нормативно-справочной документацией
Вовлечение запасов	Формирование потребности и планирование закупок
Личный кабинет и ESG-оценка поставщиков	
Data Science	
Использование программных роботов в закупочных процессах	Сбор ценовой информации, анализ данных о поставщиках и формирование отчетности
Автоматизация публикации информации в ЕИС	Подготовка и проведение закупочной процедуры Договорная работа (претензионная работа)
Автоматизация закупок с учетом доработки под нац. режим	
Цифровой транспорт	Управление транспортом
Цифровой склад. Партионный учет	Управление складскими запасами
Автоматизация входного контроля	Складская логистика (прием товара на склад)

¹ В том числе пилотные проекты, которые находятся в стадии разработки и пилотирования.

В 2025 году Компания продолжила реализацию следующих проектов экосистемы:

Личный кабинет поставщика

С 2024 года в Компании началось использование личного кабинета поставщика и функционала ESG-аккредитации поставщиков.

Роботизация

С учетом изменений в законодательстве Российской Федерации и введения национального режима, регулируемого постановлением Правительства РФ № 1875 «О национальном режиме в области закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» (вступившего в силу с 1 января 2025 года), ПАО «Т Плюс» смогло эффективно адаптироваться к изменениям, внедрив программных роботов, которые взяли на себя дополнительную нагрузку. Это позволило обрабатывать больший объем работы с использованием текущего штата.

В 2025 году проект роботизации достиг нового уровня: успешно были тиражированы решения, разработанные в 2024 году, такие как робот для сбора данных из ЕИС и анализа рыночных цен, а также расширены области автоматизации за счет новых бизнес-процессов.

В отчетном периоде в промышленную эксплуатацию введены программные роботы, выполняющие:

- проверку комплектности закупочной документации;
- обработку справок о стране происхождения товара (в соответствии с требованиями Национального режима);
- автоматизацию типовых рутинных операций в закупочном процессе.

Таким образом, внедрение роботов позволило значительно повысить производительность без необходимости привлекать новых специалистов. Кроме того, использование программных роботов минимизировало риски операционных ошибок, снижая влияние человеческого фактора.

Ключевым преимуществом используемых решений остается их технологический суверенитет: автоматизация реализована на базе полностью отечественного программного обеспечения. Развивая это направление, Компания вносит вклад в повышение контролируемости цепочки поставок и укрепляет доверие заинтересованных сторон к закупочным процедурам.

Входной контроль

Действующая в Компании система входного контроля качества материально-технических ресурсов (МТР) направлена на недопущение приемки продукции, не соответствующей установленным требованиям. Усиление контрольных процедур позволяет своевременно выявлять и отклонять поставки с конструктивными недоработками, заводскими дефектами, а также несоответствия по количеству и качеству, предотвращая использование ненадлежащих материалов в производственных процессах филиалов.

Автоматизация закупок

В 2025 году ПАО «Т Плюс» продолжило совершенствование корпоративной информационной системы управления закупками, обеспечивающей полный цикл процедур – от планирования потребностей до публикации итоговых протоколов и договоров в ЕИС. Система сохраняет роль единого цифрового пространства для всех филиалов Компании.

Ключевым направлением работ в отчетном периоде стала адаптация функционала к динамично меняющемуся законодательству. Благодаря гибкости архитектуры и встроенным механизмам экспертизы и предварительного контроля удалось сохранить высокую конкуренцию в закупочных процедурах и прозрачность ценообразования.

Интеграция с электронными торговыми площадками и ЕИС продолжила минимизировать трудозатраты на рутинные операции, что позволило Компании не увеличивать штатную численность закупочного блока, несмотря на усложнение регуляторной среды. Система внутреннего контроля на этапе проверки смет до старта закупок обеспечила надежную защиту от рисков, связанных с недобросовестными контрагентами.

Автоматизация публикации в ЕИС

В 2025 году ПАО «Т Плюс» обеспечило бесперебойную интеграцию между корпоративной информационной системой и Единой информационной системой (ЕИС) в сфере закупок. Двусторонний обмен данными о договорах и ходе их исполнения поддерживался в актуальном состоянии в соответствии с требованиями законодательства.

В отчетном периоде работы по развитию интеграционного контура были направлены на оперативную адаптацию к изменениям нормативно-правовой базы, что гарантировало корректность и своевременность публикации информации без сбоев в закупочных процессах.

Цифровой транспорт: автоматизированная система управления транспортом

В 2025 году продолжилась промышленная эксплуатация проекта по автоматизации управления автотранспортом.

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.

Внедрение автоматизированной системы управления транспортом обеспечило единое информационное пространство с перевозчиками и интеграцию с внешними системами. Решение позволяет вести детализированный финансовый учет (по транспортным средствам, подразделениям и другим объектам), что повышает прозрачность использования автопарка, качество обслуживания и эффективность управления процессами.

Единый справочник материалов

В 2025 году ПАО «Т Плюс» продолжило промышленную эксплуатацию Единого справочника материалов (ЕСМ), модифицированного в 2024 году. Ключевым аспектом развития системы стало внедрение инструментов для определения приоритетности и фильтрации номенклатуры с целью безусловного соблюдения требований национального режима при осуществлении закупок. Это позволило автоматизировать процесс выбора материалов российского происхождения и обеспечить соответствие закупочных процедур актуальным законодательным нормам с января 2025 года.

Автоматизация управления запасами. Партионный учет

В ПАО «Т Плюс» продолжается пилотный проект по созданию системы сводной аналитической отчетности по запасам товарно-материальных ценностей (ТМЦ). Цель проекта – повышение эффективности вовлечения материальных ценностей в производство с учетом их местоположения и оптимизации транспортной логистики между тремя региональными зонами присутствия Компании.

В 2025 году продолжилась опытно-промышленная эксплуатация пилота на центральных складах Свердловского и Нижегородского филиалов. Пилотный проект обеспечил полный контроль товаропотоков: входящих, исходящих и внутрискладских перемещений, что позволило повысить прозрачность складского учета и сократить потери.

Закупки у местных поставщиков и МСП

GRI 204-1

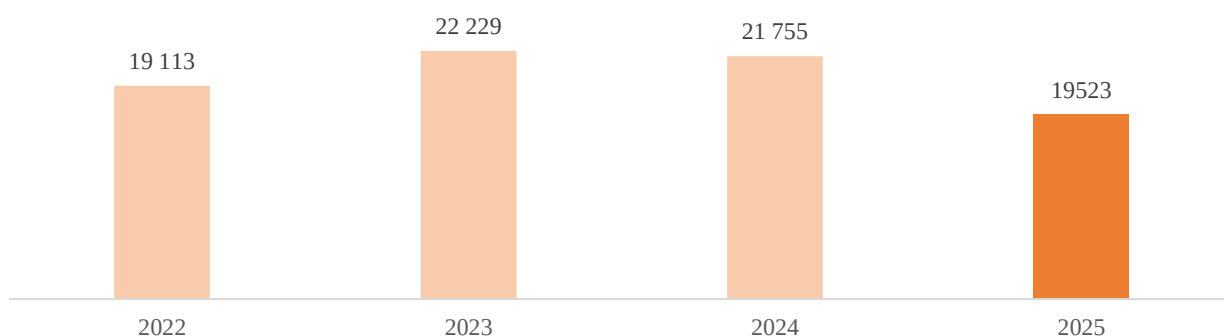
В 2025 году большая часть закупок Группы «Т Плюс» – 99,99% в общем объеме закупок – была совершена у местных поставщиков¹. Основной объем закупок составляют оборудование и материалы. Общий объем закупок составил 112,65 млрд руб. (112,55 млрд руб. в 2024 году).

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

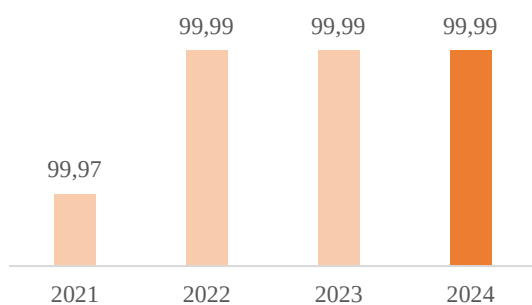
Доля субъектов малого и среднего предпринимательства в общем объеме закупок за отчетный период составила 75,03% увеличившись на 5,82 п.п. по сравнению с прошлым годом (69,21% в 2024 году), что существенно превышает установленную Правительством Российской Федерации квоту в 20%. Такой результат вносит весомый вклад в достижение национальных целей развития и укрепление экономики страны. Высокая доля закупок у малого и среднего бизнеса способствует:

- Развитию предпринимательской инициативы и росту доходов МСП. Для малых и средних предприятий контракты с крупными компаниями открывают доступ к стабильному и гарантированному рынку сбыта, что обеспечивает им предсказуемый финансовый план и прирост дохода.
- Созданию новых рабочих мест и росту налоговых поступлений. Стабильные заказы позволяют малому бизнесу расширяться, нанимать новых сотрудников и исправно платить налоги, что напрямую поддерживает региональные и местные бюджеты.
- Повышению конкурентоспособности и технологическому развитию малого бизнеса. Участие в закупках мотивирует предпринимателей повышать качество продукции и внедрять инновации, чтобы соответствовать требованиям крупных заказчиков. Растет доля высокотехнологичной и промышленной продукции в структуре закупок, что способствует импортозамещению.
- Реализации национального проекта по развитию предпринимательства. Рост объемов закупок у МСП является ключевым показателем эффективности нового федерального проекта «Малое и среднее предпринимательство и поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы», демонстрируя устойчивый тренд на вовлечение бизнеса в реализацию крупных государственных и корпоративных задач.

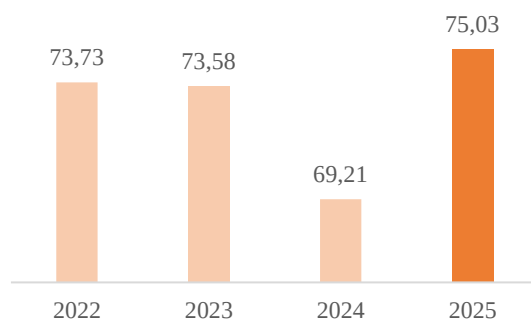
Общее количество поставщиков и подрядчиков Группы «Т Плюс», ед.



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



Доля субъектов МСП в совокупном годовом объеме заключенных договоров Группы «Т Плюс»¹, %



¹ 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 2025 года	Цели ESG-стратегии
❖ Около 7 млн — количество домохозяйств, получающих платежные документы. ❖ Около 189 тыс. — количество юридических лиц, имеющих договор ресурсоснабжения.	Внедрение ESG-практик в цепочке поставок
ЦУР ООН	Ключевые документы Группы «Т Плюс»
	Корпоративные: - Регламент управления изменениями в клиентском сервисе; - Алгоритм по заключению договора с юридическими лицами; - Стандарт качества обслуживания клиентов; - Единый подход к процессу обслуживания клиентов в голосовом канале; - Единый комплекс норм, правил и требований к информационному взаимодействию с клиентами; - Инструкция по выявлению критичной жалобы и работе с ней (новый); - Инструкции по отработке отзывов на геосервисах (новый); - Регламент по работе с обращениями клиентов (для сотрудников) (новый).

Способы и механизмы взаимодействия

GRI 2-29, GRI 3-3

В 2025 году Сбытовые активы Группы продолжили системную трансформацию клиентского сервиса, следуя принципам прозрачности и ответственности.

Основные цели по взаимодействию с клиентами в 2025 году:



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



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»;

сокращение среднего срока предоставления ответов на обращения клиентов;



развитие цифровых каналов взаимодействия с клиентом:

- внедрение терминалов самообслуживания в офисах, включая возможность получения видеоконсультации;
- расширение функционала личного кабинета и когнитивного агента.

Ключевыми направлениями работы стали проактивное информирование клиентов, развитие компетенций сотрудников и углубленная работа с обратной связью для обеспечения стабильно высокого качества обслуживания, развитие цифровых каналов.

Проактивное информирование клиентов

В отчетном периоде Группа уделяла особое внимание своевременному информированию клиентов о всех значимых событиях:

- уведомления о предстоящих плановых работах на тепловых сетях;
- информирование о возможном ограничении подачи ресурса в связи с задолженностью;
- автоматизированные напоминания о сроках оплаты и передачи показаний приборов учета.

Такой подход позволяет клиентам своевременно планировать свои действия и минимизировать риски, связанные с возможными непредвиденными ситуациями.

Развитие компетенций сотрудников

Особое внимание в 2025 году уделялось повышению квалификации персонала, работающего непосредственно с клиентами. Инвестиции в обучение и развитие навыков позволили:

- обеспечить стабильность качества обслуживания даже в периоды пиковых нагрузок;
- повысить стрессоустойчивость и клиентоориентированность сотрудников;
- сократить время решения сложных вопросов за счет более глубокой экспертизы.

Цифровая инфраструктура и каналы взаимодействия

Сбытовые активы Группы сохранили и продолжили развитие всех действующих каналов коммуникации: личный кабинет, мобильное приложение «ЭнергосбыТ+», сайт, чат-боты в мессенджерах, контактный центр и сеть офисов продаж (включая «умные офисы» в малых населенных пунктах). Приоритетными остаются перевод клиентов на дистанционные сервисы, отказ от бумажных носителей и омниканальность взаимодействия.

Таким образом, в 2025 году Сбытовые активы Группы не только сохранили высокие стандарты клиентского сервиса, но и усилили их за счет проактивной позиции и внимания к профессиональному развитию команды.



В 2025 году для стандартизации процессов обслуживания и повышения качества сервиса в Сбытовых активах:

- разработана и утверждена **Инструкция по выявлению критичной жалобы и работе с ней**;
- разработаны и утверждены **Инструкции по отработке отзывов на геосервисах**.

Дополнительно разработана Геймификация для обучения сотрудников **Регламенту по работе с обращениями клиентов**.



Группа «Т Плюс» обеспечивает обработку персональных данных клиентов в строгом соответствии с требованиями законодательства и внутренней **Политикой в отношении обработки персональных данных**. Группа гарантирует конфиденциальность полученной информации и использует ее исключительно в целях исполнения договорных обязательств, рассмотрения обращений и жалоб, а также для обеспечения качественного обслуживания клиентов.

Каналы и инфраструктура взаимодействия

Группа продолжает работу по совершенствованию системы коммуникаций с клиентами, уделяя особое внимание доступности услуг, открытости и индивидуальному подходу. В 2025 году Группа продолжила системную работу по повышению качества и доступности обслуживания клиентов. Ключевыми направлениями стали расширение функциональности дистанционных сервисов, развитие офисной сети в новых форматах и усиление обратной связи с клиентами.

Офлайн-каналы и развитие офисной сети

В 2025 году Сбытовые активы Группы расширили спектр каналов взаимодействия, внедрили новые форматы личного общения и усилили работу с обратной связью:

- В отчетном периоде запущен формат прямого диалога клиентов с директорами филиалов. Личные встречи позволяют клиентам обсудить проблемные вопросы, получить разъяснения и внести предложения непосредственно с первыми лицами региональных подразделений, что способствует повышению доверия и оперативности в решении сложных ситуаций.

Сохранены и продолжают развиваться все ключевые каналы коммуникации, запущенные ранее:

- Очное обслуживание в офисах, адаптированных для маломобильных граждан и оснащенных современной техникой.
- Приоритетное обслуживание участников Великой Отечественной войны, инвалидов I и II групп, родителей с детьми до трех лет и социальных работников.

В 2025 году Сбытовые активы Группы продолжили оптимизацию и модернизацию розничной сети с фокусом на повышение пропускной способности и комфорта клиентов. Открыто 12 новых офисов в трех форматах обслуживания:

- Комфорт (четыре офиса) – полноценное обслуживание в сидячем формате;
- Гибридный формат (семь офисов) – сочетание терминалов самообслуживания и сидячих зон для персонального обслуживания;
- Цифровой офис (один офис) – полностью автоматизированное обслуживание через терминалы самообслуживания.

Новые форматы позволяют клиентам выбирать удобный способ взаимодействия, а также оптимизировать штат и улучшать условия труда сотрудников.

Терминалы самообслуживания

В 2025 году Сбытовые активы Группы приступили к масштабированию проекта по внедрению терминалов самообслуживания, успешно прошедшего пилотную эксплуатацию в 2024 году. Расширение сети терминалов направлено на повышение доступности сервисов для клиентов и оптимизацию нагрузки на офисы обслуживания.

По итогам отчетного периода 126 терминалов установлены в 5 филиалах. В зависимости от функциональности представлены два типа устройств:

- Терминалы для коротких операций (101 шт.) – обеспечивают базовые сервисы: оплата банковской картой, передача показаний, проверка задолженности.
- Терминалы полного цикла обслуживания (25 шт.) – расширенный функционал, включающий видеоконсультации с оператором, печать и сканирование документов, фиксацию обращений, доступ к сайту и личному кабинету, а также все возможности базовых терминалов.

Так, в 2025 году Сбытовые активы Группы сделали важный шаг в развитии цифровой инфраструктуры обслуживания, предоставив клиентам возможность получать услуги в удобном формате без очередей, а также разгрузив розничную сеть для решения более сложных задач.

Таким образом, в 2025 году Сбытовые активы Группы не только сохранили доступность всех ранее действовавших каналов, но и усилили обратную связь с клиентами через новые форматы личного общения и работу с цифровыми платформами.

Развитие цифровых каналов и онлайн-сервисов

В 2025 году Сбытовые активы Группы внедрили регулярный мониторинг и реагирование на отзывы клиентов в популярных картографических приложениях и платформах. Это позволяет не только оперативно получать обратную связь о качестве обслуживания в офисах, но и формировать объективную картину клиентского опыта в открытых источниках.

В отчетном периоде значительно расширен функционал личного кабинета клиента и Когнитивного агента (чат-бота). Реализованы следующие возможности:

- покупка любого объема зеленой энергии с подтверждением сертификатами происхождения;
- отображение статуса «Лицевой счет в плане на отключение» при наличии задолженности;
- информирование о превышении порога потребления и применении дифференцированного тарифа при передаче показаний;
- отображение информации о предстоящих плановых работах на тепловых сетях;
- сохранение нескольких банковских карт для удобства оплаты;
- возможность страхования квартиры через интеграцию со страховой компанией.

Сохранились и продолжают развиваться все ключевые каналы коммуникации, запущенные ранее:

- Дистанционные сервисы, позволяющие получить услуги, не выходя из дома: контактный центр, личный кабинет клиента на сайте и в мобильном приложении «ЭнергосбыТ+», электронная почта, чат-боты в «ВКонтакте» и «Телеграм», а также передача показаний и оплаты через голосовой сервис «Алиса» от «Яндекса». Это позволяет клиенту получить большинство услуг, не выходя из дома.

Результаты развития онлайн-сервисов в 2025 году:

Пользуются личным кабинетом клиента:

65% клиентов – физических лиц (59,4% в 2024 году)

76,6% клиентов – юридических лиц (72% в 2024 году)

Получают электронные квитанции:

32% клиентов – физических лиц (28% в 2024 году)

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

Группа отрабатывает обращения клиентов, в том числе в сотрудничестве с центрами управления регионами (ЦУР). В 2025 году внедрен новый подход к работе в социальных медиа. Ответы на обращения стали более персонифицированными, понятными и эмпатичными, что способствует снижению негатива.

Результаты в социальных сетях в 2025 году:

«ВКонтакте»	«Телеграм»	«Одноклассники»	MAX (новый)
46 сообществ			
137 695 подписчиков суммарно			
11,1 тыс. постов опубликовано			
38,4 тыс. обращений отработано			

Открытость и диалог: выстраивая доверительные отношения с местными сообществами

В 2025 году ПАО «Т Плюс» продолжила укреплять связь с жителями, органами власти и медиа, делая информацию о своей работе максимально доступной и понятной. Компания выступила инициатором десятков встреч, пресс-туров и креативных проектов, которые помогли миллионам людей лучше понять, как устроена работа энергетиков, и что стоит за стабильным теплоснабжением их городов.

Диалог с властью и медиа: открытость как принцип

Для Компании важно, чтобы журналисты и представители органов власти видели работу энергообъектов своими глазами и получали информацию из первых рук.

83 пресс-тура на объекты Компании (включая мероприятия с участием властей) позволили представителям СМИ лично оценить масштаб модернизации. Результатом стали 412 публикаций в местных СМИ.

Руководители филиалов провели 20 пресс-конференций, по итогам которых вышло 133 публикации.

Генеральный директор Компании регулярно выходил на диалог с журналистами: весной состоялся брифинг с представителями федеральных изданий, во время рабочих визитов в регионы организовывались пресс-подходы для местных СМИ. Глава ПАО «Т Плюс» дал интервью ТАСС и каналу «Россия 24».

Директора филиалов, в свою очередь, поддерживали диалог с прессой на местах и представляли Компанию на региональном уровне. Всего вышло 60 интервью и прямых эфиров с руководством филиалов.

Понятная энергетика: креативные проекты с региональными медиа

Чтобы рассказать о сложном просто и увлекательно, Компания запустила два ярких медиапроекта.

«Блондинка на ТЭЦ» (Удмуртия): совместно с информагентством «Удмуртия» филиал создал 11 еженедельных выпусков, которые простым языком объясняют этапы работы ТЭЦ и знакомят зрителей с энергетиками региона. Дополнительный охват обеспечили 22 поста в социальных медиа.

«Это вам не ИИ» (Киров): к 45-летию Кировской ТЭЦ-5 филиал и телеканал «Девятка ТВ» запустили проект, в котором журналисты выясняли, способна ли нейросеть заменить человека-энергетика. В 2025 году вышли три из пяти выпусков, остальные были запланированы на начало 2026 года.

В рамках информационной кампании в социальных медиа публиковались разъясняющие посты, в том числе о ходе реализации ремонтной кампании и подготовке к осенне-зимнему периоду, оперативное информирование об аварийных работах, пояснения по начислениям в морозы, годовой корректировке.

«А что мы тут копаем?»

Совместный проект Кировского филиала и телеканала «Первый городской» превратил вопросы жителей о благоустройстве в понятные ответы. В четырех специальных выпусках телезрители смогли увидеть, как и зачем ведутся ремонтные работы на теплосетях города. Проект стал эффективным инструментом диалога, позволяя горожанам быть в курсе изменений в своем районе.

Зеленая энергия

Группа продолжает укреплять позиции лидера в сфере продвижения возобновляемой энергетики, предлагая клиентам сертифицированные решения на основе чистых источников энергии.

В 2024 году Сбытовые активы Группы присоединились к Национальной системе сертификации электрической энергии. Это позволило приобретать у производителей возобновляемых источников энергии сертификаты происхождения и предоставлять клиентам юридически достоверное подтверждение использования низкоуглеродной энергии.

Результаты 2025 года

Для юридических лиц:

- Реализовано 61,1 млн кВт·ч зеленой энергии, что представляет собой рост на 53% относительно уровня 2024 года (40 млн кВт·ч в 2024 году).
- Проводились персональные переговоры с крупными корпоративными клиентами, семинары для представителей малого и среднего бизнеса, а также велась информационная работа через сайт.

Для физических лиц:

- Через личный кабинет сервисом «Зеленая энергия» воспользовались 1 136 физических лиц – рост в 5,7 раза к 2024 году.
- Объем продаж составил 703,9 тыс. кВт·ч зеленой энергии – рост в 13,4 раза по сравнению с показателем 2024 года.
- Продолжилось упрощение процедур «озеленения» и работу с персональными данными клиентов.

В 2026 году Сбытовые активы Группы продолжат поставки сертифицированной зеленой энергии, уделяя особое внимание масштабированию функционала личного кабинета на новые регионы присутствия, расширению партнерской сети с генераторами ВИЭ и проведению обучающих мероприятий для бизнеса, направленных на популяризацию низкоуглеродного потребления.

Повышение платежной дисциплины

Развитие цифровых каналов стало ключевым фактором, способствующим повышению платежной дисциплины. Переход на электронные квитанции и использование личного кабинета позволили установить постоянный контакт с клиентами и снизить риски потери платежных документов.



Акция «Плати – не ПЕНЯЙ!»

Для помощи клиентам в урегулировании задолженности перед началом отопительного сезона ежегодно проводится акция «Плати – не ПЕНЯЙ!». Ее цель – дать возможность жителям начать новый отопительный сезон без лишней финансовой нагрузки.

Участниками акции стали физические лица – собственники жилых помещений в регионах присутствия Сбытовых активов Группы, имеющие задолженность за тепло и горячую воду. При полном погашении долга и оплате услуг за август клиенты освобождались от уплаты пеней.

Акция проходила с сентября по декабрь в Саратовской, Самарской, Свердловской, Пермской областях, а также в Республиках Марий Эл и Чувашия.

Участие в акции приняли более **200 тыс.** клиентов.

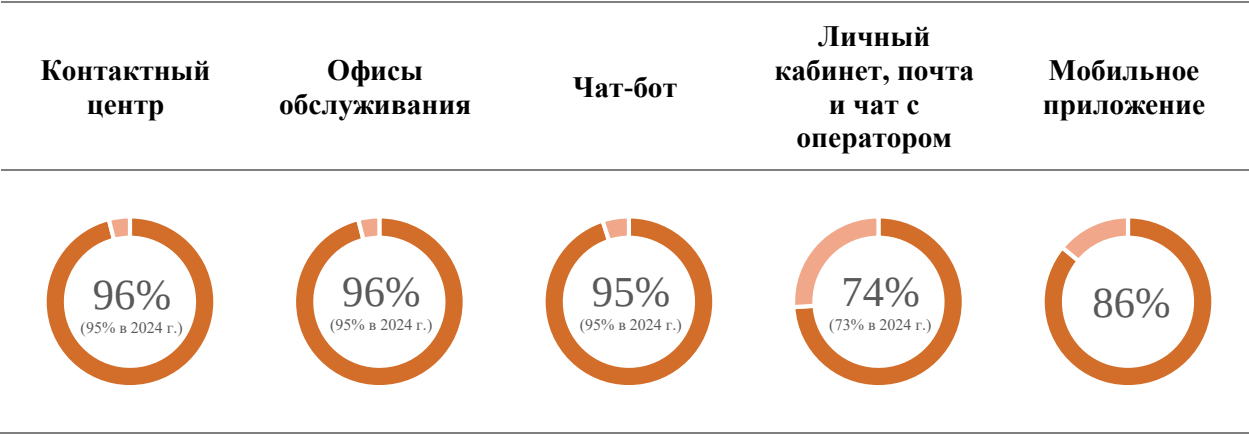
Удовлетворенность клиентов и обратная связь

Группа стремится к клиентоориентированному подходу и последовательно развивает систему управления клиентским опытом на всех этапах взаимодействия. С 2019 года Сбытовые активы Группы внедряют единые стандарты обслуживания, совершенствуют методологию работы с обращениями клиентов и развивают цифровые сервисы. Основной акцент делается на устранении причин возникновения обращений.

Оценка удовлетворенности клиентов (CSI)

На регулярной основе с 2021 года Сбытовые активы Группы проводят оценку удовлетворенности клиентов по метрике CSI (англ. «Customer Satisfaction Index»). Показатель рассчитывается как доля оценок «4» и «5» по 5-балльной шкале после каждого взаимодействия с клиентом. В 2025 году мониторинг охватывал все основные каналы коммуникации.

По результатам мониторинга в 2025 года Метрика CSI в каналах взаимодействия Сбытовых активов составила:



В 2025 году динамика ключевых каналов взаимодействия с клиентами показала положительную тенденцию. Контактный центр и офисы обслуживания продемонстрировали рост удовлетворенности на 1 п.п. и достигли значения 96%. Мобильное приложение впервые выделено в отдельный канал с результатом удовлетворенности 86%.

Инструменты контроля качества обслуживания

Для обеспечения объективной оценки качества Сбытовые активы Группы используют несколько инструментов:

- Проверки методом «Тайный покупатель». Ежегодные проверки позволяют оценить соблюдение стандартов в отделениях, а также проанализировать претензионные обращения и провести аудит кросс-функциональных процессов. В 2025 году показатель соблюдения стандартов обслуживания методом «Тайный покупатель» составил 94%, что на 1 п.п. выше уровня 2024 года. Это подтверждает последовательное улучшение качества сервиса в отделениях.
- Внедрение речевой аналитики. Система, функционирующая с 2022 года, в 2025 продолжила обеспечивать высокое качество взаимодействия с клиентами. Накопленный опыт позволил углубить аналитику и повысить точность оценки процессов. В отчетном периоде система использовалась для мониторинга качества и компетенций операторов, выявления проблемных зон и предоставления руководству объективных данных для принятия решений. Благодаря этому удастся сокращать долю повторных обращений и время обработки запросов.

Работа с обратной связью

В рамках работы над повышением качества обслуживания клиентов проводятся изменения в смежных процессах. Результаты анализа клиентского опыта, включая данные от «Тайных покупателей», а также анализ претензий и обращений клиентов, используются для постоянного улучшения сервиса:

- корректируются процессы обслуживания;
- проводятся обучение сотрудников по выявленным недочетам;
- инициируются изменения в смежных процессах, влияющих на качество клиентского опыта.

В 2025 году приоритетным направлением деятельности стало повышение эффективности и качества обработки обращений. В рамках этой работы были предприняты следующие шаги:

- срок рассмотрения обращений сокращен до 10 дней;
- внедрены регулярные личные встречи клиентов с директорами филиалов для обсуждения проблемных вопросов;
- запущена системная работа с отзывами клиентов на геосервисах (картографических платформах), что позволяет оперативно реагировать на запросы и формировать объективную картину клиентского опыта.

Сообщить о противоправных действиях, нарушениях внутренних политик и процедур, злоупотреблениях или действиях, способных нанести ущерб репутации Группы, можно по бесплатному телефону 8 (800) 700-06-06 или через специальный сервис на сайте.



Высокое качество клиентского сервиса Сбытовых активов Группы получило профессиональное признание в 2025 году. На конкурсе CCG Awards «Хрустальная Гарнитура», объединяющем экспертов индустрии взаимодействия с клиентами, две команды Сбытовых активов Группы удостоены наград: как лучшая небольшая команда взыскания (до 100 сотрудников) и лучшая команда по работе с обратной связью, жалобами и претензиями.

Обеспечение надежного теплоснабжения в отопительный сезон 2024-2025

Группа сохраняет системный подход к обеспечению надежного теплоснабжения в отопительный период, выстроенный на основе заблаговременного информирования клиентов, скоординированного планирования работ с муниципалитетами и многоступенчатого контроля готовности объектов.

В 2025 году ключевой особенностью подготовки к осенне-зимнему периоду стал переход на работу в соответствии с Правилами обеспечения готовности к отопительному периоду и Порядком проведения оценки обеспечения готовности к отопительному периоду, утвержденными приказом Минэнерго России № 2234 от 13.11.2024¹.

Основные итоги подготовительной кампании 2025 года:

- Взаимодействие с клиентами и надзорными органами: Группа обеспечила качественное взаимодействие с управляющими организациями, муниципалитетами и контрольно-надзорными органами (прокуратура, ГЖИ, технадзор) по вопросам оценки готовности объектов клиентов к отопительному сезону.
- Оценка по новым критериям: оценка готовности объектов клиентов проведена в строгом соответствии с обновленными законодательными требованиями. Все мероприятия выполнены качественно и в установленные сроки.
- Информационная работа с населением: продолжено информирование жителей о правах в вопросах теплоснабжения, важности своевременной подготовки и порядке взаимодействия с управляющими компаниями.

Принятый комплекс мер позволил успешно пройти период подготовки к ОЗП 2025–2026 годов в новых правовых реалиях, обеспечив надежность и безопасность теплоснабжения клиентов.

Оценка готовности объектов клиентов по утвержденным новым законодательством критериям проведена качественно и в установленные сроки:

Объекты жилого фонда (100% многоквартирных домов с услугой «отопление»)	62 192 шт.
Социальные объекты (бюджетных учреждений всех уровней: муниципальных, региональных, федеральных)	12 878 шт.
Прочие объекты	27 338 шт.

¹ Приказ Минэнерго России № 2234 от 13.11.2024 «Об утверждении Правил обеспечения готовности к отопительному периоду и Порядка проведения оценки обеспечения готовности к отопительному периоду».

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 2025 года	Цели ESG-стратегии
❖ на 5 программ для ЭВМ получены новые патенты в Роспатенте, общее количество достигло 25. ❖ 77 завершенных и инициированных проектов в 2025 году, из них: ❖ 43 проекта по автоматизации.	• Ответственные практики корпоративного управления • Взаимодействие с заинтересованными сторонами и прозрачность
ЦУР ООН	Ключевые документы Группы «Т Плюс»
   	Корпоративные: • Принципы и методологии ранжирования и приоритизации инвестиционных мероприятий ИТ; • Положения о планировании потребностей для операционного и инвестиционного бюджета; • Методика риск-ориентированного планирования инвестиций. Внешние: • Международный стандарт ISO 27001; • Международный стандарт ISO 9001.

Подход в области менеджмента

Группа «Т Плюс» сохраняет позиции одного из ведущих российских разработчиков и интеграторов решений в области цифровизации топливно-энергетического комплекса. В 2025 году Компания продолжила развивать компетенции в сфере больших данных, интернета вещей, машинного обучения и искусственного интеллекта. Группа осуществляет деятельность, направленную на достижение технологического суверенитета, выступая одновременно как ответственный потребитель, формирующий отраслевой запрос на отечественные решения, и как поставщик собственных цифровых продуктов, способствующих снижению зависимости критической инфраструктуры от импортного программного обеспечения и оборудования.

Ответственность за принятие управленческих решений в области цифровой трансформации возложена на Генерального директора ПАО «Т Плюс» и Директора по информационным технологиям. Функции контроля, проектирования и реализации цифровых проектов осуществляет 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) – ключевой технологический партнер по реализации проектов цифровой трансформации. Функциональные подразделения Компании отвечают за реализацию проектов по цифровизации и автоматизации, разработку цифровых продуктов и ИТ-решений, а также их дальнейшее развитие и сопровождение.

В 2025 году в организационной структуре Компании произошли изменения. В частности, в Департаменте систем управления производственными процессами Сервисных активов (ИТ) был создан Отдел мониторинга и управления моделями. Кроме того, в 2025 году создан функциональный Центр компетенций цифровых производственных платформ (ЦК ЦПП), занимающийся сопровождением и развитием внедренных ранее цифровых решений для производства.



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 удовлетворенности потребителей и поддержания высокого уровня качества оказываемых услуг.

Цифровизация Группы «Т Плюс»

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

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

Реализацию проектов цифровой трансформации обеспечивает Управление проектной деятельностью, входящее в состав Центра стратегии и развития ИТ. В структуре 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.

Задачи и этапы реализации Программы цифровой трансформации до 2028 года в Компании в 2025 году:

По результатам анализа реализации предыдущих Стратегий, а также программ цифровизации и автоматизации, определены направления дальнейшего развития, инициированы мероприятия и проекты.

Актуализация состава и содержания проектов Цифровой трансформации осуществляется на основе следующих принципов и подходов:

- концентрация ресурсов на повышении экономической эффективности управления тепловыми узлами;
- согласованное развитие бизнес-процессов и ИТ-ландшафта, поддержание цифровой трансформации организационными изменениями;

- достижение синергетического эффекта цифровой трансформации за счет синхронной автоматизации и цифровизации сквозных производственных процессов, процессов развития и управления тепловыми узлами:
 - эффективность управленческих решений зависит от полноты, качества и объективности данных об активах (станции, сети, клиенты);
 - эффекты имеют распределенный характер как по бизнес-направлениям, так и по горизонтам планирования: оперативный, тактический, стратегический.

Подготовлена Дорожная карта проектов Цифровой трансформации на 2026-2028 гг.

	В 2025 году были утверждены: • Принципы и методологии ранжирования и приоритизации инвестиционных мероприятий ИТ; • Положения о планировании потребностей для операционного и инвестиционного бюджета.
	Методика риск-ориентированного планирования инвестиций, разработанная в 2024 году, применяется при формировании инвестиционного плана ИТ. Решение о ее автоматизации будет принято с учетом установленных приоритетов и ресурсных ограничений для ее реализации.

В 2025 году запущены новые проекты и разработаны новые продукты:

- ❖ Разработка и внедрение сервиса транскрибации.

Повышение эффективности коммуникаций: внедрение сервиса транскрибации встреч

В 2025 году в рамках развития внутренних цифровых сервисов реализован проект по разработке и внедрению сервиса автоматической транскрибации, направленного на оптимизацию процессов подготовки и документирования совещаний. Решение позволяет преобразовывать аудио- и видеозаписи в структурированный текст, автоматизируя рутинные операции и повышая прозрачность коммуникаций.

Функциональные возможности

Разработанный сервис включает три ключевых модуля:

- транскрибация – автоматическое преобразование речи в текст с высокой точностью распознавания;
- диаризация – идентификация говорящих для корректного распределения реплик в протоколе;
- саммаризация – интеллектуальный анализ текста и формирование краткого резюме встречи с выделением ключевых тезисов и принятых решений.

Дополнительно внедрена функция автоматической рассылки сформированных протоколов всем участникам совещания, что обеспечивает единую точку доступа к результатам встреч.

Эффект проекта

Реализация сервиса позволила достичь следующих результатов:

- Значительно сокращено время на подготовку и оформление протоколов встреч, снижена нагрузка на сотрудников, связанная с ручной расшифровкой и структурированием информации.
- Обеспечена высокая точность фиксации договоренностей и решений, минимизированы риски утраты или искажения информации при ручном оформлении.
- Обеспечена согласованность взаимодействия между подразделениями Компании и единый стандарт документирования совещаний благодаря унификации процесса формирования и рассылки протоколов.

В 2025 году завершены проекты:

- ❖ Автоматизированная система диспетчерского контроля и управления тепловыми сетями (Supervisory Control And Data Acquisition, SCADA);
- ❖ Развитие автоматизированной системы «Мониторинг повреждений тепловых сетей» (АС «МПТС»);
- ❖ Развитие системы «Ценовая предиктивная аналитика с использованием Data Science»;

- ❖ Развитие «Мобильные инспекции и мониторинг» (МИИМ);
- ❖ Автоматизация процесса оценки экономически эффективных мероприятий («Цифровой макет №1»);
- ❖ Разработка портала технического присоединения к системам теплоснабжения (ППСТ);
- ❖ Платежный шлюз;
- ❖ Программный продукт «Оперативный расчет располагаемой мощности» (ОРРМ);
- ❖ Разработка Событийно-ориентированного сервиса. В рамках сервиса реализована функциональность, обеспечивающая автоматизацию процесса уведомления заинтересованных лиц о возникновении, развитии и завершении событий (аварии, происшествия, несчастные случаи). Сервис позволяет централизованно регистрировать события оператором, маршрутизировать уведомления по категориям события и каналам доставки (электронная почта, СМС, мобильное приложение), а также обеспечивает единый формат отображения информации для получателей.
- ❖ Тиражирование информационного комплекса «Производственная аналитика, мониторинг и расчет» (ИК ПАМИР);
- ❖ Пилотный проект по апробации платформ корпоративного хранилища данных для систем поддержки принятия решений (Аналитика + ИИ) и формирования компетенций;
- ❖ Развитие автоматизированной информационной системы «Тепловая справочная служба» (Развитие АИС ТСС);
- ❖ Развитие инфраструктуры для проектов внедрения цифровых производственных платформ (инфраструктура СУПД).

Повышение надежности теплоснабжения путем внедрения системы диспетчерского контроля и управления тепловыми сетями (SCADA) в Первоуральске

В 2025 году в рамках развития систем управления теплосетевым хозяйством реализован проект по созданию и внедрению автоматизированной системы диспетчеризации тепловых сетей Первоуральска (АСД ТС) на базе унифицированного специализированного программного обеспечения SCADA.

Функциональные возможности

Система охватывает весь состав объектов управления тепловых сетей теплового узла Первоуральска и обеспечивает выполнение ключевых функций:

- прием и обработка сигналов с объектов диспетчеризации;
- технологическая сигнализация;
- визуализация измеренных величин и состояния оборудования (мнемосхемы, графики, гистограммы, отчеты);
- регистрация и архивирование всех событий;
- выполнение информационно-вычислительных и аналитических функций;
- передача данных в смежные автоматизированные и информационные системы управления производством/предприятием.

Дополнительно реализована подсистема обеспечения информационной безопасности (ПОИБ), гарантирующая защищенность критической инфраструктуры.

Эффект проекта

Внедрение АСД ТС позволило повысить уровень оперативного контроля за параметрами теплоснабжения, сократить время реагирования на технологические нарушения и создать основу для дальнейшей цифровизации процессов управления тепловыми сетями в регионе.

Цифровой макет №1: автоматизация оценки экономической эффективности мероприятий

В 2025 году в рамках развития инструментов стратегического планирования реализован проект по автоматизации расчета экономической эффективности мероприятий на основе корпоративной информационной системы. Решение позволяет автоматически рассчитывать затраты топлива по видам оборудования и станции в целом, используя энергетические характеристики из базы данных оборудования с импортом исходных параметров из смежных систем.

Функциональные возможности

Разработанная математическая модель обеспечивает:

- Управление исходными данными: создание проектов с привязкой к филиалу и станции, учет климатических условий для расчета нагрузок, применение сценарных условий для дополнительных тепловых нагрузок, моделирование эффектов от замены изоляции в тепловых сетях.
- Сценарное моделирование: реализованы два сценария расчета технико-экономических показателей:
 - Инерция – без учета планируемых мероприятий;
 - Развитие – с учетом изменений нагрузок от мероприятий.
- Сравнительный анализ: формирование сводного отчета с дельтой между сценариями, наглядно отражающей экономический эффект от реализуемых мероприятий.

Модель объединяет 19 функциональных блоков, охватывающих ключевые аспекты расчета: распределение сетевой воды и пара, теплофикацию, определение давления, удельный расход тепла, распределение нагрузки по котлам и турбинам, расход топлива и др.

Эффект проекта

Внедрение цифрового макета позволило автоматизировать трудоемкие расчеты, повысить точность оценки эффективности инвестиционных и ремонтных мероприятий, а также обеспечить единую методологическую базу для принятия управленческих решений на основе сценарного моделирования.

Разработка портала технического подключения (присоединения) к системам теплоснабжения (ППСТ)

В 2025 году в рамках развития сервисной модели и повышения доступности инфраструктуры реализован проект по созданию Портала технического подключения к системам теплоснабжения (ППСТ). Решение представляет собой единую цифровую среду для взаимодействия Компании с внешними заявителями – от физических и юридических лиц до органов государственной власти.

Функциональные возможности

Портал объединил внешний веб-интерфейс с информационным контентом и функционал личного кабинета, обеспечивающий полноценный электронный документооборот. Ключевая особенность решения – это возможность подачи заявок по всему спектру услуг:

- заявка на подключение к сетям теплоснабжения;
- заявка на предоставление информации о возможности подключения;
- заявка на выдачу технических требований и технических условий;
- заявка на выдачу технических условий подключений (без оплаты);
- заявка о заключении договора о возмещении затрат на реконструкцию (капитальный ремонт) тепловой сети;
- заявка на внесение изменений в договор о подключении;
- приобретение дополнительных видов услуг (работ), оказываемых структурными подразделениями (филиалами).

Эффект проекта

Реализация Портала позволила повысить прозрачность и скорость обработки заявок, сократить временные и административные издержки заявителей, а также сформировать единую базу обращений для последующего анализа и совершенствования сервисов.

Программный продукт «Оперативный расчет располагаемой мощности» (ОРРМ)

В рамках развития инструментов управления электрической мощностью разработано веб-приложение «Оперативный расчет располагаемой мощности».

Функциональные возможности

Приложение обеспечивает внесение, хранение и обработку нормативно-справочной информации с автоматическим применением алгоритмов расчета в зависимости от заданных характеристик оборудования.

Эффект проекта

- Сокращены сроки и трудоемкость подготовки и проверки расчетов располагаемой мощности для подготовки инвестиционных мероприятий и оперативных ограничений электрической мощности в объеме эксплуатации (при сохранении штатной численности персонала).
- Организован единый подход для расчета и проверки макета «Оперативный расчет располагаемой мощности».
- Сокращено влияние человеческого фактора.
- Обеспечена преемственность расчетов и повышена их точность за счет автоматизации алгоритмов.

Разработка продукта завершена в декабре 2025 года. Плановый срок внедрения в операционную деятельность ПАО «Т Плюс» – сентябрь 2026 года.

Тиражирование информационного комплекса «Производственная аналитика, мониторинг и расчет» (ИК ПАМИР)

В 2025 году начат процесс внедрения информационного комплекса ПАМИР, который предназначен для консолидации производственных данных с разрозненных технических систем в единую платформу. Информация будет предоставляться пользователям в виде экранных форм, отчетов и графиков. Проект был разработан в 2024 году, пилотное внедрение на филиале «Владимирский». В 2025 году был получен результат интеллектуальной деятельности и тиражирован на филиалах: «Нижегородский», «Пензенский», «Мордовский».

Функциональные возможности

- сбор, обработка и хранение первичных производственных данных;
- формирование событий по предварительно настроенным правилам;
- предоставление информации в виде схем, таблиц, трендов параметров;
- формирование производственной отчетности;
- технологический мониторинг и контроль производственных параметров;
- анализ выполнения показателей производственной деятельности.

Также осуществлялось развитие ранее разработанных решений в области промышленной безопасности и охраны труда, в том числе:

- ❖ электронная паспортизация объектов;
- ❖ технология «Мобильный обходчик».

Развитие системы «Мобильные инспекции и мониторинг» (МИиМ): цифровизация обходов тепловых сетей

В 2025 году продолжилось развитие комплексной программно-аппаратной платформы «Мобильные инспекции и мониторинг» (МИиМ), которая охватывает более 100 производственных объектов во всех 14 филиалах Компании. Система, автоматизирующая процесс обхода и осмотра оборудования, а также сбора данных и контроля параметров технического состояния оборудования, была дополнена новым функционалом, направленным на повышение достоверности собираемых данных и формализацию результатов контроля:

Функциональные возможности

- Реализована функция фотофиксации контрольных точек в режиме онлайн непосредственно при выполнении обходов. Исключена возможность загрузки готовых снимков из памяти устройства, что обеспечивает достоверность и актуальность фиксируемой информации.
- Разработан функционал для ведения проверочных листов при проведении обходов тепловых сетей, позволяющий создавать формализованные результаты осмотров в системе и стандартизировать процесс сбора данных.
- Доработан модуль сопряжения мобильного приложения с измерительными устройствами, такими как смартфон-тепловизор, что упростило процесс сбора технических параметров.
- Обеспечено соблюдение требований информационной безопасности к фото- и видеосъемке на производственных объектах.
- Разработаны дополнительные отчетные формы и аналитические модули для углубленного анализа показателей эксплуатации и технического состояния оборудования.

Эффекты проекта

В результате доработок, реализованных в 2025 году, удалось повысить качество проведения обходов путем автоматизации процессов и формализации результатов. Это позволило снизить трудоемкость передачи данных для последующей обработки, а также усилить контроль за достоверностью собираемой информации. В результате улучшилось качество планирования мероприятий по техническому обслуживанию и ремонтам.

Расширение аналитики и контрольных функций системы «Мониторинг повреждений тепловых сетей» (МПТС):

В 2025 году была усовершенствована автоматизированная система МПТС, которая зарекомендовала себя как эффективный инструмент управления надежностью теплоснабжения в 14 филиалах Компании. Система обеспечивает сбор, хранение и обработку информации о повреждениях тепловых сетей, формирует ремонтную программу, программу гидравлических испытаний, оценивает статус выполнения работ, анализирует собранные данные и учитывает статистику повреждаемости, а также отслеживает дефекты и отключения в режиме реального времени на картах ГИС.

Ключевые направления развития в отчетном периоде

В рамках планового совершенствования функциональности системы реализованы следующие новые модули и улучшения:

- Разработан модуль аналитики, который позволяет оценивать ключевые показатели работы тепловых сетей и оперативно корректировать управленческие решения.
- Усовершенствован модуль автоматизации контроля работ, выполняемых в рамках текущих ремонтов, что обеспечило повышение прозрачности и дисциплины исполнения.
- Разработан модуль учета дефектов на малых котельных, что позволило унифицировать подход к управлению надежностью на всех типах объектов.
- Разработан модуль «Экспертиза промышленной безопасности», обеспечивающий автоматизацию контроля за соблюдением требований к состоянию оборудования.

Развитие МПТС осуществляется путем последовательного наращивания функциональности. Система продолжает выполнять базовые функции, такие как формирование ремонтных программ и программ гидравлических испытаний, оценка статуса выполнения работ, отслеживание дефектов и отключений в режиме реального времени на картах ГИС, а также информирование клиентов об ограничениях.

Эффекты проекта

- Повышение эффективности работы оперативного персонала за счет автоматизации контроля и аналитики;
- усиление управляемости ремонтной программы;
- расширение охвата системы, путем включения в контур контроля малых котельных и процессов экспертизы промышленной безопасности.

Развитие инфраструктуры Система управления производственными данными (СУПД)

В 2025 году продолжилось развитие централизованной инфраструктуры СУПД, обеспечивающей сбор, хранение и обработку информации с технологических объектов Компании. Особое внимание было уделено расширению единого информационного пространства на новые энергетические объекты, а также улучшению подходов к инфраструктурному обеспечению цифровых производственных проектов.

В 2025 году системе подключены шесть новых ТЭЦ и одно предприятие тепловых сетей. Это позволило обеспечить сбор данных с технологических систем с соблюдением всех требований информационной безопасности.

В рамках развития инфраструктуры реализованы следующие ключевые направления:

- Организован стандартизированный подход к построению инфраструктуры на энергетических объектах, что позволило унифицировать процессы сбора, хранения и обработки данных на всех уровнях – от станций и тепловых узлов до филиалов и корпоративного центра.
- Оптимизировано использование оборудования, что позволило обеспечить рациональное распределение ресурсов и снизить капитальные затраты на подключение новых объектов.
- Обеспечено соответствие требованиям информационной безопасности, предъявляемым к ИТ-проектам и их инфраструктурному обеспечению.

Эффекты проекта

Реализованные мероприятия позволили расширить периметр единой системы управления производственными данными, создать технологическую базу для дальнейшей цифровизации процессов генерации и тепловых сетей, а также обеспечить надежную и защищенную инфраструктуру для внедрения современных цифровых производственных платформ.

Автоматизированная информационная система «Тепловая Справочная Служба» (АИС ТСС)

В 2025 году в рамках стратегии цифровизации клиентского опыта продолжилось плановое развитие Автоматизированной информационной системы «Тепловая справочная служба» (АИС ТСС).

Тепловая справочная служба представляет собой специализированный интернет-ресурс для клиентов (<https://tss.tplusgroup.ru/>), направленный на обеспечение потребителей тепловой энергии актуальной информацией об ограничениях в поставке тепло-энергоресурсов и другими сведениями о работе тепловых сетей. Решение направлено на повышение эффективности работы контакт-центра и обеспечение высокого уровня обслуживания клиентов в сфере коммунальных услуг.

В отчетном периоде основное внимание было уделено расширению функциональности публичного портала, углублению интеграции с действующими системами ПАО «Т Плюс» и Сбытовыми активами Группы, а также совершенствованию инструментов обратной связи с клиентами.

Эффекты проекта

- Внедрена функция отображения подробной информации о статусе выполняемых работ для клиентов, что позволило снизить количество повторных обращений.
- В ряде регионов внедрена система автоматического информирования юридических лиц о выполняемых работах по электронной почте.
- Усовершенствована система отчетности по своевременности обработки обращений клиентов. Полученные данные используются для повышения эффективности работы сотрудников тепловых инспекций и оперативно-диспетчерских служб, а также для обеспечения более высокого уровня клиентоориентированности персонала.

Цифровизация внутренних процессов

Внедренные в Компании цифровые решения направлены на улучшение качества аналитики и процесса принятия управленческих решений, а также на оптимизацию производственных издержек. В 2025 году развивались внутренние проекты:

- ❖ Платежный шлюз;
- ❖ Разработка функциональности формирования технического задания;
- ❖ Развитие системы «Ценовая предиктивная аналитика с использованием Data Science»;
- ❖ Автоматизация БП «Закупки»;
- ❖ Автоматизация работы с обеспечениями обязательств по расходным договорам.

Платежный шлюз: унификация казначейских операций и повышение надежности платежной инфраструктуры

В 2025 году в рамках развития финансовой инфраструктуры завершено внедрение единого платежного шлюза, который обеспечивает централизованный обмен платежными документами между корпоративной информационной системой и банками-партнерами. Данное решение реализовано на базе сервиса «Транзит» АО «Национальный расчетный депозитарий» (НРД).

На всех предприятиях ПАО «Т Плюс» создана унифицированная система прямого взаимодействия «Host2Host», функционирующая в соответствии со стандартом ISO 20022. Это позволило создать единый канал передачи финансовых сообщений, соответствующий требованиям Центрального банка РФ и обеспечивающий беспрепятственную интеграцию с любыми банками-партнерами.

Эффекты проекта

- повышение функций контроля и управления денежными средствами предприятия;
- реализация оперативного контроля и управления остатками денежных средств на счетах в банках;
- масштабируемость на любые банки в рамках решения «Транзит 2.0»;
- оперативное подключение новых банков-партнеров к системе «Host2Host» без дополнительных затрат на разработку и внедрение;
- повышение безопасности проведения казначейских операций до современных стандартов;
- повышение оперативности проведения платежных операций ПАО «Т Плюс»;
- унификация всех процессов казначейских операций;
- выполнение требований Центрального банка РФ по переходу кредитных организаций и их клиентов – юридических лиц на систему передачи финансовых сообщений и др.

Ценовая предиктивная аналитика (ЦПА): развитие инструмента прогнозирования с использованием Data Science

ЦПА представляет собой систему, которая предназначена для автоматического прогнозирования цен на закупаемые материальные ценности, функционирующая с применением алгоритмов машинного обучения на основе исторических цен, а также данных о себестоимости производства и других индикативных факторов. Механизм позволяет выявлять рыночные тренды, минимизировать ценовые риски и формировать обоснованную переговорную позицию с поставщиками.

Расширение функциональности

В 2025 году в область прогнозирования включены ключевые номенклатурные позиции. Разработан универсальный сервис, обеспечивающий автоматическое прогнозирование цен для различных групп товарно-материальных ценностей с возможностью управления следующими категориями рисков:

- изменение цены;
- дефицит продукции;
- транспортные риски;
- таможенные риски.

Эффекты проекта

- снижение ошибки прогнозирования цен до уровня 15–20% (MAPE);
- повышение эффективности управления ценовыми рисками за счет упреждающего реагирования на рыночные изменения;
- автоматизация процессов прогнозирования, обеспечивающая сокращение ручных трудозатрат;
- формирование аналитической базы для аргументации переговорного процесса с поставщиками.

Обеспечение национального режима: автоматизация бизнес-процесса «Закупки»

В 2025 году основным направлением цифровой трансформации закупочной деятельности стала адаптация бизнес-процессов к изменениям в законодательстве, связанным с применением национального режима. В целях обеспечения соответствия новым правовым требованиям проведена комплексная автоматизация процессов в корпоративной информационной системе.

Реализованные функциональные изменения

В соответствии с требованиями постановления Правительства РФ № 1875 выполнены следующие доработки системы:

- Реализован функционал формирования электронного технического задания с учетом требований национального режима, что позволило унифицировать подход к описанию закупочных потребностей.
- Созданы и внедрены специализированные справочники для хранения данных о национальном режиме, обеспечивающие корректное применение релевантных признаков на всех этапах закупочного цикла.
- Усовершенствованы механизмы проведения экспертизы и расширен функционал рабочей экспертной оценки с включением нового критерия «Соблюдение национального режима».
- Реализована интеграция с электронными торговыми площадками. Обеспечена выгрузка извещений в разрезе номенклатурных позиций с корректным отражением признаков национального режима, исключая риск публикации некорректных данных.

Эффекты проекта

- Обеспечено снижение доли ошибок и нарушений на всех этапах закупочного процесса. По состоянию на август 2025 года обоснованные жалобы по применению национального режима отсутствуют, что подтверждает высокое качество автоматизированных механизмов контроля.
- Усиление внутреннего контроля за соблюдением норм и правил по национальному режиму, обеспечена прозрачность принятия решений на каждом этапе закупочного цикла.
- Сокращены временные и трудовые затраты в цепочках поставок за счет автоматизации учета требований национального режима и исключения ручных операций по проверке соответствия.

Разработка Событийно-ориентированного сервиса

Разработка информационной системы «Событийно-ориентированный сервис» и доработка мобильного приложения «Ты в Плюсе» позволили повысить уровень контроля и скорости реакции на события на производстве.

Функциональные возможности

- регистрация и классификация событий и сообщений;
- адресное оповещение – управление списками сотрудников, подлежащих информированию, с автоматической отправкой уведомлений;
- сквозное отслеживание, фиксация информации по этапам развития события;
- отображение информации о событии и ходе его обработки в мобильном приложении «Ты в Плюсе»;
- уведомление заинтересованных лиц о закрытии события.

Эффекты проекта

- сокращено время, необходимое для информирования ответственного персонала;
- обеспечена прозрачность процесса обработки производственных событий;
- повышена эффективность межфункционального взаимодействия при решении оперативных задач.

Интеллектуальный диспетчер ДИАНА – применение искусственного интеллекта в работе службы поддержки пользователей

С 2024 года на первой линии Службы поддержки пользователей функционирует диспетчер ДИАНА – программное решение, объединяющее в своем названии понятия «Диагностика» и «Интеллектуальный анализ». Оно было разработано в рамках проекта по внедрению платформы интеллектуального анализа данных на основе машинного обучения.

В 2025 году система была дополнена технологией машинного зрения для распознавания изображений и разбора данных из документов в форматах PDF, Excel и Word.

Внедрение технологии в модуль категоризации обращений позволило системе автоматически анализировать вложения и скриншоты, предоставляемые пользователями при подаче заявок. Это позволило увеличить долю обращений, классифицируемых без участия оператора, а также сократить время обработки входящих заявок. В результате удалось компенсировать нехватку сотрудников на первой линии службы поддержки пользователей.

Результаты внешней деятельности

В 2025 году ПАО «Т Плюс» не только сохранило лидерские позиции в сфере цифровой трансформации, но и выступило ключевым интегратором отраслевых решений, подтвердив статус председателя Индустриального центра компетенций «ЖКХ» (ИЦК ЖКХ) и активного участника ИЦК «Электроэнергетика».

Реализация особо значимых проектов

За отчетный период при непосредственном участии Компании в рамках двух ИЦК успешно завершено пять особо значимых проектов, что стало весомым вкладом в достижение национальных целей в области цифровой экономики. В ИЦК «ЖКХ» были завершены работы по разработке и внедрению четырех собственных решений Компании, направленных на повышение эффективности городской инфраструктуры:

- АИС «Тепловая справочная служба»;
- «Мониторинг повреждений тепловых сетей»;
- Система оптимизационного моделирования теплоснабжения;
- Решение «ЭлПас. Электронная паспортизация».

Кроме того, в контуре центра компетенций обеспечена реализация сторонних проектов, имеющих высокое значение для отрасли «Сделка РФ», «Цифровая маркировка строительных ресурсов» и «Адаптивное управление очистными сооружениями», а также информационно-аналитическая система «Цифровое управление строительством».

В ИЦК «Электроэнергетика» успешно реализован проект по созданию «Цифрового двойника» для ПАО «Т Плюс», что позволило значительно повысить точность и надежность управления активами.

Признание на федеральном уровне и деловая активность

В рамках исполнения поручений по развитию отечественного ПО Компания организовала два демо-дня ИЦК ЖКХ, в ходе которых профильному сообществу были представлены актуальные результаты разработки и этапы внедрения ключевых цифровых продуктов. В декабре 2025 года ПАО «Т Плюс» стало лауреатом премии Фонда развития интернет-инициатив в номинации «Самый активный ИЦК».

В течение года представители Компании приняли участие в крупнейших отраслевых форумах – «ЦИПР-2025» (Нижний Новгород) и «Российской энергетической неделе» (Москва). Экспозиции, демонстрирующие внедренные цифровые продукты, не только подтвердили высокий уровень технологической экспертизы Группы «Т Плюс», но и способствовали расширению партнерской сети. В результате проведения выставочных мероприятий заключено **10 партнерских соглашений**.

Защита интеллектуальных прав – патенты

В 2025 году значительное внимание уделялось защите интеллектуальных прав на собственные разработки. Сервисными активами (ИТ) Группы ведется системная работа по патентованию. В 2025 году Роспатентом зарегистрировано **пять новых программ для ЭВМ**:

- Автоматизированная система безопасной организации работ энергопредприятия (АСБОРЭ);
- Загрузчик данных единой ГИС;
- Верификатор корректности заполнения слоев для аттестации модели Единой ГИС на платформе ZuluGIS;
- КИС Т + Интеллект
- Интеллектуальный диспетчер.

Совокупный портфель интеллектуальной собственности Компании достиг **25 патентов**. Восемь из них внесены в Реестр отечественного программного обеспечения, что гарантирует им приоритет при реализации политики импортозамещения.



ГРУППА
Т ПЛЮС

ОТЧЕТ ОБ УСТОЙЧИВОМ
РАЗВИТИИ 2025

ОБ ОТЧЕТЕ



ОБ ОТЧЕТЕ

GRI 2-1, GRI 2-2, GRI 2-3, GRI 2-14

Группа представляет Отчет об устойчивом развитии ПАО «Т Плюс» и его дочерних сообществ за 2025 год. В Отчете содержится информация о ключевых результатах в области устойчивого развития за период с 1 января по 31 декабря 2025 года.

Предыдущие Отчеты за 2021-2024 годы и другая информация о деятельности в области устойчивого развития доступны на сайте Компании. Годовая, бухгалтерская (финансовая), консолидированная отчетность и 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 решением Правления 22.06.2026.

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 2024 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. В 2025 году в перечне существенных тем изменений не произошло.

Существенные темы

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

Подготовка данных и существенные изменения

GRI 2-4

Порядок подготовки Отчета об устойчивом развитии утвержден приказом «О подготовке отчета об устойчивом развитии (ESG-отчета) Группы «Т Плюс» Генерального директора. Порядок регламентирует процесс подготовки отчета. Управление устойчивого развития координирует подготовку 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.

С 2024 года реализована функция 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.

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 2025 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 2022–2025 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;
- e-mail: 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: Хачатрян Рипсима Сергеевна, руководитель направления устойчивого развития.



ГРУППА
Т ПЛЮС

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ДАННЫЕ

К ОТЧЕТУ ОБ УСТОЙЧИВОМ РАЗВИТИИ

2025

—
Ответственное настоящее
ради энергии будущего



ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ДАННЫЕ

Экологический аспект

1

Водозабор по Генерирующим активам <i>GRI 303-3</i>					
Показатель	Ед. изм.	2022	2023	2024	2025
Общий объем забираемой воды, в том числе	тыс. м³	1 000 189	1 052 558	1 087 640	1 034 434
поверхностные воды, включая болота, реки, озера	тыс. м³	760 748	784 901	857 808	815 082
подземные воды	тыс. м³	1 505	1 461	1 903	2 618
промышленные воды	тыс. м³	0	0	0	0
воды сторонних организаций (муниципальные и другие системы водоснабжения)	тыс. м³	237 936	263 148	227 929	216 734
Пресная вода	тыс. м³	1 000 189	1 052 558	1 087 640	1 034 434
Другая вода	тыс. м³	0	0	0	0

2

Удельный водозабор по Генерирующим активам					
Показатель	Ед. изм.	2022	2023	2024	2025
Удельный забор поверхностных вод на единицу произведенной энергии	м³/тыс. кВт • ч	4,58	4,73	4,96	4,99
Объем произведенной энергии	кВт • ч	166 280 012 815	165 945 434 840	172 928 540 956	163 204 486 384

3

Сброс воды по Генерирующим активам <i>GRI 303-4</i>					
Показатель	Ед. изм.	2022	2023	2024	2025
Общий объем сброса всего:	тыс. м³	719 289	730 277	795 965	724 560
поверхностные воды, включая болота, реки, озера	тыс. м³	663 244	678 830	744 298	704 304
подземные воды	тыс. м³	0	0	0	0
воды сторонних организаций (муниципальные и другие системы водоснабжения)	тыс. м³	56 042	51 447	51 667	20 256

Объем сбросов в водные объекты с указанием качества сбрасываемых вод
**Сбросы сточных вод
в поверхностные водные
объекты:**

	тыс. м³	662 434	678 141	744 298	704 304
нормативно-чистые	тыс. м³	494 098	538 020	721 072	682 791
нормативно-очищенные	тыс. м³	2 103	3 156	4 663	9 957
недостаточно очищенные	тыс. м³	8 894	5 646	4 768	1 192
загрязненные (без очистки)	тыс. м³	157 338	131 319	13 866	10 364

**Сброс загрязняющих
веществ в водные объекты**

	тыс. т	32,75	29,32	27,96 ¹	38,33
--	--------	-------	-------	--------------------	-------

**Продажа воды третьим
лицам**

	тыс. м³	31 959	27 808	104 422	105 997
--	---------	--------	--------	---------	---------

4

Удельный сброс воды

Показатель	Ед. изм.	2022	2023	2024	2025
Удельный сброс загрязняющих веществ в водные объекты на единицу произведенной энергии	м³/тыс. кВт • ч	0,197	0,177	0,163 ²	0,153
Объем произведенной энергии (для Генерирующих активов)	кВт • ч	166 280 012 815	165 945 434 840	172 928 540 956	163 204 486 384

5

Потребление воды по Генерирующим активам *GRI 303-5*

Показатель	Ед. изм.	2022	2023	2024	2025
Водопотребление	тыс. м³	249 815	321 806	291 675	309 873
Удельное водопотребление	м³/кВт • ч	0,00150	0,00194	0,00169	0,00190
Объем произведенной энергии	кВт • ч	166 280 012 815	165 945 434 840	172 928 540 956	163 204 486 384

6

Объем расхода воды в системах повторного и оборотного водоснабжения *GRI 303-5*

Показатель	Ед. изм.	2022	2023	2024	2025
Генерирующие активы	тыс. м³	4 156 118	4 362 950	4 357 039	4 104 758

¹ Данные по валовому сбросу загрязняющих веществ за 2024 год скорректированы в связи с изменением методики подсчета показателя.

² Данные по удельному сбросу загрязняющих веществ за 2024 год скорректированы в связи с изменением методики подсчета показателя.

7

Выбросы в атмосферу оксидов азота (NO_x), оксидов серы (SO_x) и других значимых загрязняющих веществ по Генерирующим активам *GRI 305-7*

Показатель	Ед. изм.	2022	2023	2024	2025
Валовый объем выбросов загрязняющих веществ, в том числе:	т	85 390	87 636	92 382	75 249
Выбросы NO _x	т	58 129	60 925	66 522	58 076
Выбросы SO _x	т	6 209	5 455	3 809	3 235
Выбросы твердых частиц	т	9 102	8 989	7 170	2 155
Летучие органические соединения (ЛОС)	т	209	211	215	187
Выбросы CO	т	10 341	10 492	13 840	11 039
Прочие газообразные и жидкие вещества	т	1 201	1 363	622	460
Углеводороды (без летучих органических соединений)	т	198	201	203	96
Бензапирен	т	0,01	0,03	0,01	0,03
Стойкие органические загрязнители (СОЗ)	т	0	0	0	0

8

Удельные выбросы загрязняющих веществ

Показатель	Ед. изм.	2022	2023	2024	2025
Генерирующие активы	кг/ГДж	0,51	0,53	0,53	0,46
Объем произведенной энергии	ГДж	166 280 012 815	165 945 434 840	172 928 540 956	163 204 486 384

9

Образование отходов по Генерирующим активам *GRI 306-3*

Показатель	Ед. изм.	2022	2023	2024	2025
Общий объем образования отходов	тыс. т	129,2	120,2	118,9	107,4
Опасные отходы, в том числе	тыс. т	1,255	2,573	1,997	1,062
I класс опасности	тыс. т	0,049	0,010	0,007	0,007
II класс опасности	тыс. т	0,000	0,004	0,004	0,020
III класс опасности	тыс. т	1,206	2,559	1,986	1,035

Неопасные отходы, в том числе	тыс. т	127,9	117,7	116,9	106,3
IV класс опасности	тыс. т	17,5	12,3	14,6	11,7
V класс опасности	тыс. т	110,5	105,4	102,3	94,7

10

Утилизация отходов по Генерирующим активам <i>GRI 306-4</i>					
Показатель	Ед. изм.	2022	2023	2024	2025
Утилизация внутри компании, в том числе	тыс. т	0,929	0,256	0,000	0,030
опасных отходов	тыс. т	0,003	0,000	0,000	0,000
неопасных отходов	тыс. т	0,926	0,256	0,000	0,030
Передано сторонним организациям для утилизации, в том числе	тыс. т	81,9	48,1	58,6	18,4
опасных отходов	тыс. т	4,9	0,2	1,3	0,1
неопасных отходов	тыс. т	77,0	47,9	57,3	18,3
Общее количество утилизированных отходов, в том числе	тыс. т	82,8	48,4	58,6	18,4
опасных отходов	тыс. т	4,9	0,2	1,3	0,1
неопасных отходов	тыс. т	77,9	48,2	57,3	18,3

11

Удаление отходов по Генерирующим активам <i>GRI 306-5</i>					
Показатель	Ед. изм.	2022	2023	2024	2025
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
за пределами Компании, в том числе	тыс. т	0	0	0,01	0,01
опасных отходов	тыс. т	0	0	0,01	0,01
неопасных отходов	тыс. т	0	0	0	0
Обезвреживание					

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
за пределами Компании, в том числе	тыс. т	5,0	3,2	1,9	3,0
опасных отходов	тыс. т	1,1	1,6	0,6	1,3
неопасных отходов	тыс. т	3,9	1,5	1,3	1,7
Захоронение					
в пределах Компании, в том числе	тыс. т	3,4	0,4	0,5	0,4
опасных отходов	тыс. т	0,01	0,00	0,00	0,00
неопасных отходов	тыс. т	3,4	0,4	0,5	0,4
за пределами Компании, в том числе		-	44,0	46,7	21,8
опасных отходов		-	0,05	0,03	0,06
неопасных отходов		-	40,1	44,4	21,8
Хранение					
в пределах Компании, в том числе		64,9	66,5	116,8	28,3
опасных отходов		0,8	0,4	0,4	0,0
неопасных отходов		64,1	66,1	116,4	28,3
за пределами Компании, в том числе		-	3,9	2,3	0,0
опасных отходов		-	0,03	0,003	0,0
неопасных отходов		-	3,9	2,3	0,0
Общее количество удаленных отходов, в том числе	тыс. т	108,9	114,2	165,9	53,6
опасных отходов	тыс. т	2,4	2,1	1,0	1,4
неопасных отходов	тыс. т	106,4	112,1	164,9	52,2

Расходы на природоохранную деятельность по Генерирующим активам GRI 2-27					
Показатель	Ед. изм.	2022	2023	2024	2025
Экологические расходы и выплаты Компании	млн руб.	815	1 035	1 474	1 286
Всего экологические расходы (не в пользу государства)	млн руб.	765	986	1 435	1 257
Направления природоохранной деятельности					
На охрану атмосферного воздуха и предотвращение изменения климата	млн руб.	146	188	197	138
На сбор и очистку сточных вод	млн руб.	373	517	888	627
На обращение с отходами	млн руб.	165	187	239	190
На защиту и реабилитацию земель, поверхностных и подземных вод	млн руб.	38	44	76	34
На защиту окружающей среды от шумового, вибрационного и других видов физического воздействия	млн руб.	0	1	3	4
На сохранение биоразнообразия и охрану природных территорий	млн руб.	2	4	4	4
На обеспечение радиационной безопасности окружающей среды	млн руб.	15	0,02	0,03	0,01
На научно-исследовательскую деятельность и разработки по снижению негативного антропогенного воздействия на окружающую среду	млн руб.	4	0,5	1,5	0,0005
На другие направления деятельности в сфере охраны окружающей среды	млн руб.	22	44	27	261
Экологические выплаты в пользу государства (плата за негативное воздействие на окружающую среду)	млн руб.	50	54	39	30

13

Соответствие экологическим требованиям по Генерирующим активам GRI 2-27

Показатель	Ед. изм.	2022	2023	2024	2025
Совокупная сумма денежных штрафов, выплаченных в отчетном году (в том числе по результатам проверок прошлых лет)	млн руб.	2,6	0,6	0,4	0,03
в том числе существенных штрафов ¹	млн руб.	0	0	0	0
Сумма сверхлимитных платежей	млн руб.	29,7	31,4	19,1	5,5
Количество выданных экологических штрафов (без учета должностных лиц)	шт.	29	7	2	7
в том числе существенных штрафов	шт.	0	0	0	0
Количество выявленных нарушений, которые не повлекли за собой штрафные санкции	шт.	7	5	0	0

Информация о проверках надзорных органов

Всего проверок в части соблюдения экологического законодательства	шт.	21	11	10	16
Количество плановых проверок	шт.	5	10	5	8
Количество внеплановых проверок	шт.	16	1	5	7
Количество проверок по ранее выявленным нарушениям	шт.	3	0	1	1
Всего проверок с выявленными нарушениями	шт.	8	6	3	7

14

Сохраненные или восстановленные местообитания GRI 304-3

Показатель	Ед. изм.	2022	2023	2024	2025
Общее количество мальков рыб, выпущенных в водных объекты Генерирующими активами	тыс. шт.	214	255	904	556

¹ Существенными признаются штрафы суммой более 300 тыс. руб.

Наличие нарушенных и рекультивированных земель по Генерирующим активам					
Наличие нарушенных земель на начало года	га	2 037	2 015	1 908	1 726
Нарушено земель	га	4	5	19	16
Рекультивировано земель	га	4	5	19	14
Наличие нарушенных земель на конец года	га	2 037	2 015	1 908	1728
15					
Потребление энергии внутри организации по Генерирующим активам GRI 302-1					
Показатель	Ед. изм.	2022	2023	2024	2025
Невозобновляемые источники энергии (топлива), приобретаемые организацией GRI 302-1					
Природный газ	тыс. м³	23 336 465	23 823 310	25 407 430	23 710 238
	ГДж	805 803 198	825 963 851	879 033 004	823 241 351
в т.ч. попутный нефтяной газ	тыс. м³	205 699	138 752	103 982	90 242
	ГДж	8 425 243	5 619 448	4 204 958	3 556 804
Прочие виды топлива	ГДж	9 074 805	9 638 534	6 457 431	5 190 206
Общее потребление невозобновляемых источников энергии (топлива)	ГДж	814 878 003	835 602 385	885 490 435	828 431 557
Возобновляемые источники энергии (топлива), приобретаемые организацией GRI 302-1					
Общее потребление возобновляемых источников энергии (топлива)	ГДж	0	0	0	0
Количество энергии, приобретенной для собственного потребления GRI 302-1					
Электроэнергия	кВт • ч	1 001 587 450	1 007 177 430	1 045 384 310	1 030 666 100
	ГДж	3 605 715	3 625 839	3 763 384	3 710 398
Тепловая энергия	Гкал	975	831	769	996
	ГДж	4 083	3 479	3 218	4 172
В т.ч. горячая вода	Гкал	975	831	769	996
	ГДж	4 083	3 479	3 218	4 172
Пар	Гкал	0	0	0	0
	ГДж	0	0	0	0

Общее количество приобретенной энергии	ГДж	3 609 797	3 629 318	3 766 602	3 714 570
Количество собственной сгенерированной энергии по ее видам <i>GRI 302-1, EU2</i>					
Электроэнергия	кВт • ч	53 481 282 070	55 885 716 680	57 817 096 230	55 154 055 040
	ГДж	192 532 615	201 188 580	208 141 546	198 554 598
Тепловая энергия	Гкал	96 989 450	94 634 323	98 978 026	92 906 648
	ГДж	406 075 431	396 214 985	414 401 201	388 981 553
В т.ч. горячая вода	Гкал	83 959 698	82 102 338	86 016 052	80 568 402
	ГДж	351 522 463	343 746 068	360 132 006	337 323 787
Пар	Гкал	13 029 752	12 531 986	12 961 974	12 338 245
	ГДж	54 552 967	52 468 917	54 269 195	51 657 766
Общее количество собственной сгенерированной энергии	МВт • ч	166 280 013	165 945 435	172 928 541	163 204 486
	ГДж	598 608 046	597 403 565	622 542 747	587 536 151
Количество собственной сгенерированной энергии из невозобновляемых источников по ее видам					
Электроэнергия	кВт • ч	53 398 983 210	55 814 347 840	57 705 801 610	55 056 762 650
	ГДж	192 236 340	200 931 652	207 740 886	198 204 346
Тепловая энергия	Гкал	96 989 450	94 634 323	98 978 026	92 906 648
	ГДж	406 075 431	396 214 985	414 401 201	388 981 553
В т.ч. горячая вода	Гкал	83 959 698	82 102 338	86 016 052	80 568 402
	ГДж	351 522 463	343 746 068	360 132 006	337 323 787
Пар	Гкал	13 029 752	12 531 986	12 961 974	12 338 245
	ГДж	54 552 967	52 468 917	54 269 195	51 657 766
Общее количество собственной сгенерированной энергии из невозобновляемых источников	ГДж	598 311 770	597 146 638	622 142 087	587 185 898
Количество собственной сгенерированной энергии из возобновляемых источников по ее видам					
Электроэнергия	кВт • ч	822 988 60	71 368 840	111 294 620	97 292 390
	ГДж	296 276	256 928	400 661	350 253
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	296 276	256 928	400 661	350 253
Количество собственной потребленной энергии по ее видам					
Электроэнергия	кВт • ч	5 672 384 510	5 776 835 440	6 166 116 040	5 941 679 570
	ГДж	20 420 584	20 796 608	22 198 018	21 390 046
Тепловая энергия	Гкал	484 744	507 017	522 358	471 663
	ГДж	2 029 528	2 122 777	2 187 007	1 974 757
В т.ч. горячая вода	Гкал	484 744	507 017	522 358	471 663
	ГДж	2 029 528	2 122 777	2 187 007	1 974 757
Пар	Гкал	0	0	0	0
	ГДж	0	0	0	0
Общее количество собственной потребленной энергии					
	ГДж	22 450 112	22 919 385	24 385 025	23 364 803
Потери электричества, отопления, пара					
Электроэнергия	кВт • ч	443 673 690	454 583 740	482 865 380	448 578 320
	ГДж	1 597 225	1 636 501	1 738 315	1 614 882
Тепловая энергия	Гкал	15 625 493	16 215 914	16 890 790	15 350 935
	ГДж	65 420 816	67 892 789	70 718 360	64 271 294
В т.ч. горячая вода	Гкал	15 484 997	16 064 639	16 740 572	15 243 320
	ГДж	64 832 584	67 259 432	70 089 427	63 820 730
Пар	Гкал	140 497	151 275	150 218	107 615
	ГДж	588 232	633 357	628 933	450 563
Общее количество потерь энергии					
	ГДж	67 018 041	69 529 291	72 456 675	65 886 176
Количество произведенной энергии, переданной сторонним потребителям <i>GRI 302-1</i>					
Электроэнергия	кВт • ч	47 365 223 860	49 654 297 390	51 168 115 050	48 763 797 180

	ГДж	170 514 806	178 755 471	184 205 214	175 549 670
Тепловая энергия	Гкал	80 863 845	77 894 830	81 549 481	77 069 867
	ГДж	338 560 748	326 130 073	341 431 367	322 676 118
В т.ч. горячая вода	Гкал	67 995 016	65 550 581	68 765 699	64 861 105
	ГДж	284 681 531	274 447 172	287 908 229	271 560 474
Пар	Гкал	12 868 830	12 344 249	12 783 783	12 208 762
	ГДж	53 879 217	51 682 901	53 523 142	51 115 645
Общее количество произведенной энергии, переданной сторонним потребителям	ГДж	509 075 553	504 885 544	525 636 581	498 225 788

Количество потребленной энергии внутри Компании GRI 302-1

Общее количество потребленной энергии внутри Компании	ГДж	309 708 523	334 603 088	364 021 117	334 270 592
--	------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------

16

Энергоемкость по Генерирующим активам GRI 302-3

Показатель	Ед. изм.	2022	2023	2024	2025
Удельный расход топлива на отпуск электроэнергии	г/кВт • ч	261,2	270,7	288,9	282,4
Удельный расход топлива на отпуск тепла	кг/Гкал	157,6	157,7	154,4	154,5
Коэффициент использования тепла топлива	%	71,0	69,0	67,8	68,4

17

Протяженность тепловых сетей EU4

Показатель	Вид транспортируемого энергоресурса	Протяженность сетей, км
Всего по Группе «Т Плюс»	горячая вода	22 314
Магистральные	горячая вода	4 961
Распределительные	горячая вода	4 987
Квартальные	горячая вода	9 101
ГВС	горячая вода	3 265

18

Выбросы парниковых газов по Генерирующим активам (Охват 1 и 2)

Показатель	Ед. изм.	2022	2023	2024	2025
------------	----------	------	------	------	------

Общий объем выбросов ПГ (Охват 1 и 2)	т CO ₂ -экв.	45 001 749	46 122 719	49 048 276	45 978 973
---------------------------------------	-------------------------	------------	------------	------------	------------

Прямые выбросы парниковых газов по Генерирующим активам (Охват 1) *GRI 305-1*

Показатель	Ед. изм.	2022	2023	2024	2025
Общий объем прямых выбросов ПГ (Охват 1)	т CO ₂ -экв.	44 648 702	45 768 434	48 679 553	45 612 499

Косвенные энергетические выбросы парниковых газов по Генерирующим активам (Охват 2) *GRI 305-2*

Показатель	Ед. изм.	2022	2023	2024	2025
Общий объем косвенных выбросов ПГ (Охват 2)	т CO ₂ -экв.	353 047	354 285	368 723	366 475

19

Интенсивность выбросов парниковых газов по Генерирующим активам *GRI 305-4*

Показатель	Ед. изм.	2022	2023	2024	2025
Удельные выбросы парниковых газов (Охват 1 и 2) на единицу произведенной энергии	г CO ₂ -экв / кВт • ч	271	278	284	272
Удельные выбросы парниковых газов (Охват 1 и 2) на единицу выручки	т CO ₂ -экв / млн руб.	165	158	159	138
Удельные прямые выбросы парниковых газов на единицу произведенной энергии	г CO ₂ -экв / кВт • ч	269	276	282	279
	г CO ₂ -экв / кВт • ч	376	390	416	407
Удельные прямые выбросы парниковых газов на единицу произведенной тепловой энергии ¹	кг CO ₂ -экв / Гкал	253	253	249	249
Объем произведенной энергии (для Генерирующих активов)	кВт • ч	166 280 012 815	165 945 434 840	172 928 540 956	163 204 486 384
Выработка электрической энергии	кВт • ч	53 481 282 070	55 885 716 680	57 817 096 230	55 154 055 040
Отпуск тепловой энергии	Гкал	96 989 450	94 634 323	98 978 026	92 906 648
Консолидированная выручка	млн руб.	272 095	291 517	308 025	332 797

¹ Расчет показателя представляет собой отношение удельных прямых выбросов парниковых газов, возникающих при производстве тепловой энергии, к единице произведенной тепловой энергии.

Социальный аспект

20

Количество сотрудников ПАО «Т Плюс», прошедших обучение в области ОТиПБ GRI 403-5					
Показатель	Ед. изм.	2022	2023	2024	2025
Количество сотрудников, прошедших обучение в области ОТиПБ	человек	19 358	18 762	16 272	13 025
Среднее количество часов обучения в области ОТиПБ	ч	40	40	40	40

21

Количество сотрудников ПАО «Т Плюс», охваченных системой менеджмента в области ОТиПБ GRI 403-8					
Показатель	Ед. изм.	2022	2023	2024	2025
Количество сотрудников, охваченных системой управления ОТиПБ	%	100	100	100	100

22

Показатели травматизма, сотрудники ПАО «Т Плюс» GRI 403-9					
Показатель	Ед. изм.	2022	2023	2024	2025
Количество травм и несчастных случаев среди сотрудников ПАО «Т Плюс»					
Количество несчастных случаев ¹	единиц	6	11	16	17
Количество смертельных случаев, связанных с производственной деятельностью Компании	единиц	1	0	0	3
Коэффициент смертельных случаев, связанных с производственной деятельностью Компании	количество случаев на млн рабочих часов	0,018	0	0	0,054
Количество тяжелых травм, связанных с производственной деятельностью Компании ²	единиц	0	3	4	2
Коэффициент тяжелых травм, связанных с производственной деятельностью Компании ³	количество случаев на млн рабочих часов	0	0,053	0,071	0,036
Количество микротравм среди сотрудников Компании	единиц	2	17	н/д	12

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.

Коэффициент производственных травм (LTIFR) и коэффициент частоты происшествий (TRIR)

Коэффициент производственных травм (LTIFR) ¹	количество случаев на млн рабочих часов	0,108	0,178	0,231	0,304
Коэффициент производственных травм (LTIFR) ²	количество случаев на 200 тыс. рабочих часов	0,023	0,036	0,046	0,061
Коэффициент частоты происшествий (TRIR)	количество случаев на млн рабочих часов	0,108	0,178	0,231	0,304

Общее количество рабочих часов³ сотрудников ПАО «Т Плюс»

Общее количество рабочих часов	человеко-часов	55 750 632	56 123 267	56 185 854	55 943 738
--------------------------------	----------------	------------	------------	------------	------------

Количество дней нетрудоспособности и коэффициент потерянных дней

Количество дней нетрудоспособности по причине несчастных случаев, связанных с производством	единиц	583	498	643	969
Коэффициент потерянных дней	количество случаев на млн рабочих часов	10,457	8,873	11,444	17,321

23

Показатели травматизма, сотрудники генеральных подрядных организаций⁴ GRI 403-9

Показатель	Ед. изм.	2022	2023	2024	2025
------------	----------	------	------	------	------

Количество травм и несчастных случаев среди сотрудников генеральных подрядных организаций

Количество несчастных случаев среди сотрудников подрядных организаций	единиц	3	1	3	7
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 ч.	0	0	0	0

1Всего травм, с учетом смертельных случаев. Объем раскрытия включает только происшествия, связанные с выполнением рабочих обязанностей.

2Всего травм, с учетом смертельных случаев. Объем раскрытия включает только происшествия, связанные с выполнением рабочих обязанностей.

3 Данные с учетом общего количества рабочих часов корпоративного центра.

4 В контур статистики по ОТИБ вошли генеральные (внутренние) подрядные организации, под которыми понимаются дочерние и зависимые общества: Сбытовые активы, Сервисные активы (Инжиниринг), Сервисные активы (Транспорт).

Количество тяжелых травм, связанных с производственной деятельностью Компании	единиц	1	0	0	1
Коэффициент тяжелых травм, связанных с производственной деятельностью Компании	количество случаев на млн рабочих часов	0,043	0	0	0,047
Количество микротравм среди сотрудников подрядных организаций	единиц	1	7	н/д	6
Коэффициент производственных травм (LTIFR) и коэффициент частоты происшествий (TRIR) среди сотрудников генеральных подрядных организаций					
Показатель	Ед. изм.	2022	2023	2024	2025
Коэффициент производственных травм (LTIFR)	количество случаев на млн рабочих часов	0,13	0,044	0,139	0,328
Коэффициент производственных травм (LTIFR)	количество случаев на 200 тыс. рабочих часов	0,026	0,009	0,028	0,066
Коэффициент частоты происшествий (TRIR)	общее количество случаев на млн рабочих часов	0,13	0,044	0,139	0,328
Общее количество рабочих часов сотрудников генеральных подрядных организаций					
Общее количество рабочих часов	человеко-часов	23 105 669	22 675 226	21 609 762	21 345 815
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	372	113	196	404
Коэффициент потерянных дней	количество случаев на млн рабочих часов	16,100	4,983	9,070	18,926

24

Профессиональные заболевания <i>GRI 403-10</i>					
Показатель	Ед. изм.	2022	2023	2024	2025
Сотрудники ПАО «Т Плюс»					
Количество смертельных случаев, вызванных профессиональными заболеваниями	единиц	0	0	0	0
Количество зарегистрированных случаев профессиональных заболеваний	единиц	1	1	0	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

25

Списочная численность сотрудников Группы ¹ на 31.12.2025 в разбивке по предприятиям <i>GRI 2-7</i>					
Предприятия	Ед. изм.	2022	2023	2024	2025
Всего	человек	45 152	45 219	44 653	45 330
Мужчины	человек	27 164	27 065	26 533	27 041
Женщины	человек	17 988	18 153	18 120	18 289
Генерирующие активы	человек	32 243	32 378	32 387	32 398
Мужчины	человек	20 900	20 921	20 798	20 919
Женщины	человек	11 343	11 457	11 589	11 479
Сервисные активы	человек	4 982	4 864	4 542	5 003
Мужчины	человек	4 414	4 287	3 990	4 362
Женщины	человек	568	577	552	641
Сбытовые активы	человек	7 639	7 675	7 447	7 662
Мужчины	человек	1 669	1 671	1 571	1 592
Женщины	человек	5 970	6 003	5 876	6 070
Активы по Добыче топливного торфа	человек	288	302	277	267
Мужчины	человек	181	186	174	168
Женщины	человек	107	116	102	99

26

Численность сотрудников, нанятых на основе постоянных (бессрочных) трудовых договоров <i>GRI 2-7</i>
--

¹ Здесь и далее данные по персоналу Сервисных активов (ИТ) учитываются в составе Генерирующих активов.

Предприятия	Ед. изм.	2022	2023	2024	2025
Всего	человек	42 197	42 182	41 750	42 509
Мужчины	человек	26 183	26 008	25 502	26 049
Женщины	человек	16 014	16 173	16 241	16 460
Генерирующие активы	человек	30 338	30 369	30 322	30 418
Мужчины	человек	20 209	20 140	19 982	20 150
Женщины	человек	10 129	10 229	10 340	10 268
Сервисные активы	человек	4 778	4 644	4 379	4 803
Мужчины	человек	4 237	4 109	3 858	4 206
Женщины	человек	541	535	521	597
Сбытовые активы	человек	6 795	6 871	6 766	7 024
Мужчины	человек	1 559	1 575	1 489	1 527
Женщины	человек	5 236	5 295	5 277	5 497
Активы по Добыче топливного торфа	человек	286	298	276	264
Мужчины	человек	178	184	173	166
Женщины	человек	108	114	103	98

27

Численность сотрудников, нанятых на основе временных (срочных) трудовых договоров GRI 2-7

Предприятия	Ед. изм.	2022	2023	2024	2025
Всего	человек	2 955	3 037	2 903	2 821
Мужчины	человек	979	1 057	1 030	998
Женщины	человек	1 976	1 980	1 873	1 823
Генерирующие активы	человек	1 905	2 009	2 065	1 980
Мужчины	человек	691	781	816	769
Женщины	человек	1 214	1 228	1 249	1 211
Сервисные активы	человек	204	220	163	200
Мужчины	человек	177	178	132	156
Женщины	человек	27	42	31	44
Сбытовые активы	человек	844	804	674	638
Мужчины	человек	110	96	81	71
Женщины	человек	734	708	593	567
Активы по Добыче топливного торфа	человек	2	4	1	3
Мужчины	человек	1	2	1	2
Женщины	человек	1	2	0	1

28

Численность сотрудников с ненормированным рабочим днем <i>GRI 2-7</i>					
Предприятия	Ед. изм.	2022	2023	2024	2025
Всего	человек	2 236	1 805	2 041	2 015
Мужчины	человек	1 476	1 155	1 276	1 243
Женщины	человек	760	650	765	772
Генерирующие активы	человек	1 848	1 516	1 708	1 683
Мужчины	человек	1 190	949	1 054	1 014
Женщины	человек	658	567	654	669
Сервисные активы	человек	293	181	210	205
Мужчины	человек	223	134	151	152
Женщины	человек	70	47	59	53
Сбытовые активы	человек	77	89	106	111
Мужчины	человек	47	55	56	63
Женщины	человек	30	34	50	48
Активы по Добыче топливного торфа	человек	18	19	17	16
Мужчины	человек	16	17	15	14
Женщины	человек	2	2	2	2

29

Численность сотрудников, работающих полный рабочий день (полная занятость) <i>GRI 2-7¹</i>					
Предприятия	Ед. изм.	2022	2023	2024	2025
Всего	человек	44 867	44 882	44 282	44 994
Мужчины	человек	27 042	26 943	26 370	26 936
Женщины	человек	17 825	17 938	17 912	18 058
Генерирующие активы	человек	32 163	32 258	32 192	32 279
Мужчины	человек	20 880	20 885	20 694	20 884
Женщины	человек	11 283	11 373	11 498	11 395
Сервисные активы	человек	4 962	4 843	4 521	4 980
Мужчины	человек	4 409	4 280	3 985	4 355
Женщины	человек	553	563	536	625
Сбытовые активы	человек	7 456	7 483	7 293	7 471
Мужчины	человек	1 575	1 595	1 518	1 531
Женщины	человек	5 881	5 887	5 775	5 940

¹ Показатель за 2024 год скорректирован в связи с пересчетом численности сотрудников в активах по добыче топливного торфа.

Активы по Добыче топливного торфа	человек	286	298	276	264
Мужчины	человек	178	183	173	166
Женщины	человек	108	115	103	98

30

Численность сотрудников, работающих неполный рабочий день (частичная занятость) GRI 2-7

Предприятия	Ед. изм.	2022	2023	2024	2025
Всего	человек	283	333	370	336
Мужчины	человек	119	119	162	105
Женщины	человек	164	214	208	231
Генерирующие активы	человек	80	120	195	119
Мужчины	человек	20	36	104	35
Женщины	человек	60	84	91	84
Сервисные активы	человек	20	21	21	23
Мужчины	человек	5	7	5	7
Женщины	человек	15	14	16	16
Сбытовые активы	человек	183	192	154	191
Мужчины	человек	94	76	53	61
Женщины	человек	89	116	101	130
Активы по Добыче топливного торфа	человек	0	0	0	3
Мужчины	человек	0	0	0	2
Женщины	человек	0	0	0	1

31

Доля сотрудников, охваченных коллективными договорами¹ GRI 2-30

Предприятия	Ед. изм.	2022	2023	2024	2025
Генерирующие активы	%	99,4	89,8	90,30	89,82
Сбытовые активы	%	69,5	68,6	68,22	68,04
Сервисные активы	%	99,4	89,8	00,90	1,04
Активы по Добыче топливного торфа	%	69,5	68,6	0	0
Всего	%	н/д	н/д	76,96	75,81

32

Количество вновь нанятых сотрудников GRI 401-1

	Ед. изм.	2022	2023	2024	2025
Вновь нанятые сотрудники	человек	7 548	8 582	9 329	10 655

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.

Динамика вовлеченности сотрудников					
Всего	%	80	82,4	н/д	н/д ¹
33					
Среднегодовое количество часов обучения на одного сотрудника GRI 404-1					
Всего	человек	16	34	н/д	16
Количество сотрудников, прошедших обучение GRI 404-2					
Всего	человек	93 387	126 537	91 700	205 539
34					
Показатели социокультурного разнообразия сотрудников (категория «руководители»), в том числе в разбивке по полу и возрасту GRI 405-1					
Руководители	Ед. изм.	2022	2023	2024	2025
До 30 лет					
Всего	человек	397	414	415	417
в том числе мужчин	человек	344	362	360	360
в том числе женщин	человек	53	52	55	57
30-50 лет					
Всего	человек	4 730	4 752	4 863	4 743
в том числе мужчин	человек	3 454	3 462	3 503	3 441
в том числе женщин	человек	1 276	1 290	1 360	1 302
Старше 50 лет					
Всего	человек	2 471	2 485	2 539	2 525
в том числе мужчин	человек	1 900	1 891	1 911	1 916
в том числе женщин	человек	571	594	628	609
Всего руководителей	человек	7 598	7 651	7 817	7 685
в том числе мужчин	человек	5 698	5 715	5 774	5 717
в том числе женщин	человек	1 900	1 936	2 043	1 968
35					
Показатели социокультурного разнообразия сотрудников (категория «специалисты»), в том числе в разбивке по полу и возрасту GRI 405-1					
Специалисты	Ед. изм.	2022	2023	2024	2025
До 30 лет					
Всего	человек	2 635	2 644	2 684	2 543
в том числе мужчин	человек	984	985	989	938
в том числе женщин	человек	1 651	1 659	1 695	1 605

¹ В 2024 и 2025 году оценка не проводилась.

30-50 лет					
Всего	человек	9 753	9 970	9 708	9 958
в том числе мужчин	человек	2 634	2 744	2 588	2 750
в том числе женщин	человек	7 119	7 226	7 120	7 208
Старше 50 лет					
Всего	человек	3 280	3 438	3 502	3 606
в том числе мужчин	человек	1 226	1 277	1 278	1 296
в том числе женщин	человек	2 054	2 161	2 224	2 310
Всего специалистов	человек	15 668	16 052	15 894	16 107
в том числе мужчин	человек	4 844	5 006	4 855	4 984
в том числе женщин	человек	10 824	11 046	11 039	11 123

36

Показатели социокультурного разнообразия сотрудников (категория «рабочие и служащие»), в том числе в разбивке по полу и возрасту GRI 405-1

Рабочие и служащие	Ед. изм.	2022	2023	2024	2025
До 30 лет					
Всего	человек	2 336	2 236	2 351	2 237
в том числе мужчин	человек	2 007	1 915	2 014	1 915
в том числе женщин	человек	329	321	337	322
30-50 лет					
Всего	человек	9 575	9 252	8 660	9 238
в том числе мужчин	человек	7 203	6 883	6 368	6 857
в том числе женщин	человек	2 372	2 369	2 292	2 381
Старше 50 лет					
Всего	человек	9 975	10 028	9 930	10 063
в том числе мужчин	человек	7 410	7 550	7 521	7 568
в том числе женщин	человек	2 565	2 478	2 409	2 495
Всего рабочих	человек	21 886	21 516	20 941	21 538
в том числе мужчин	человек	16 620	16 348	15 903	16 340
в том числе женщин	человек	5 266	5 168	5 038	5 198

Корпоративный аспект

37

Состав Совета директоров на 31 декабря <i>GRI 2-9, GRI 405-1</i>					
Показатель	Ед. изм.	2022	2023	2024	2025
Общее количество директоров в Совете директоров	человек	11	11	11	11
Исполнительные директора	человек	1	0	0	0
Неисполнительные директора	человек	6	7	8	8
Независимые директора	человек	4	4	3	3
Совет директоров в разбивке по возрастным группам					
От 35 до 50 лет	человек	5	4	5	5
От 50 до 70 лет	человек	5	6	5	5
Старше 70 лет	человек	1	1	1	1
Срок в составе Совета директоров					
До 2 лет	человек	2	2	6	5
От 2 до 5 лет	человек	2	2	1	2
Более 5 лет	человек	7	7	4	4
Количество заседаний Совета директоров	единиц	24	23	20	26
Независимость комитетов Совета директоров <i>GRI 2-9</i>					
Комитет по стратегии и инвестициям	%	0	0	0	20
Комитет по назначениям и вознаграждениям	%	50	60	0	0
Комитет по аудиту	%	67	67	0	0
Состав Правления на 31.12.25 <i>GRI 2-9, GRI 405-1</i>					
Мужчины	человек	7	6	8	8
Женщины	человек	1	1	2	2
Доля женщин	%	12	14	20	20

38

Структура акционерного капитала ПАО «Т Плюс» <i>GRI 2-1</i>					
Показатель	Ед. изм.	31.12.2022	31.12.2023	31.12.2024	31.12.2025
Держатели акций					
Номинальные держатели	%	90,7584	90,8877	90,9014	90,9177
Юридические лица	%	6,1750	6,0210	6,0210	6,0220

Физические лица	%	3,0546	3,0982	3,0256	3,0063
Государственная, муниципальная собственность	%	0,012	0,012	0,012	0,012

39

Структура вопросов в области устойчивого развития, рассмотренных Советом директоров и комитетами

Управление рисками	единиц	29
Персонал	единиц	87
Деловая этика и противодействие коррупции	единиц	12
Охрана окружающей среды и климат	единиц	9
ОТиПБ	единиц	21
Другое	единиц	10
Всего	единиц	168

40

Вопросы в области устойчивого развития, рассмотренные Советом директоров и комитетами

Комитет по стратегии и инвестициям	единиц	23
Комитет по аудиту	единиц	26
Комитет по назначениям и вознаграждениям	единиц	32
Заседания Совета директоров	единиц	87

41

Запросы в Комитет по этике и комплаенсу на получение консультации GRI 2-26

Показатели	Ед. изм.	2022	2023	2024	2025
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	0	0	0	2
Доля обращений, которые были рассмотрены	%	0	0	0	100
Доля обращений, которые были решены	%	0	0	0	100
Доля обращений, которые были признаны необоснованными	%	0	0	0	0

42

Информирование о политиках и методах противодействия коррупции GRI 205-2

Показатели	Ед. изм.	2022	2023	2024	2025
Общее количество проинформированных членов	%	100	100	100	100

Совета директоров и
Правления

Общее количество проинформированных сотрудников	%	100	100	100	100
---	---	-----	-----	-----	-----

43

Подтвержденные случаи коррупции и предпринятые действия GRI 205-2

Показатели	Ед. изм.	2022	2023	2024	2025
Количество выявленных фактов коррупционных проявлений со стороны сотрудников	единиц	3	2	4	20
Количество уволенных сотрудников по фактам коррупционных проявлений (вне возбужденных уголовных дел)	единиц	2	2	1	0
Количество возбужденных уголовных дел	единиц	1	1	4	18
Количество прекращенных уголовных дел	единиц	0	0	0	0
Количество лиц, привлеченных к уголовной ответственности по вступившему в силу приговору суда	единиц	1	1	2	1
Количество выявленных фактов коррупционных проявлений в отношении Группы «Т Плюс»	единиц	3	0	1	3
Количество возбужденных уголовных дел	единиц	1	0	0	0
Количество лиц, привлеченных к уголовной ответственности по вступившему в силу приговору суда	единиц	0	0	0	0

44

Запросы в Комитет по этике и комплаенсу на получение консультации GRI 2-26

Показатели	Ед. изм.	2022	2023	2024	2025
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	0	0	0	0
Доля обращений, которые были рассмотрены	%	-	-	-	-
Доля обращений, которые были решены	%	-	-	-	-
Доля обращений, которые были признаны необоснованными	%	-	-	-	-

45

Информация о нарушениях антимонопольного законодательства¹ GRI 206-1, GRI 2-27

Показатели	Ед. изм.	2022	2023	2024	2025
Общая сумма штрафов в связи с нарушением антимонопольного законодательства (за исключением судебных издержек)	млн руб.	0,15	0,665	0,281	0
Количество судебных дел, в связи с препятствием конкуренции и нарушением антимонопольного законодательства ²³	единиц	5	3	1	1
Количество завершённых судебных дел ⁴	единиц	4	2	1	0

46

Цепочка поставок GRI 2-6, GRI 204-1

Показатель	Ед. изм.	2022	2023	2024	2025
Общее количество поставщиков и подрядчиков	единиц	19 113	22 229	21 755	16 523
Доля закупок у местных поставщиков в общем объеме закупок	%	99,99	99,99	99,99	99,99
Доля субъектов МСП в объеме закупок	%	73,73	73,58	69,21	75,03

47

Количество обслуживаемых клиентов на конец года⁵ EU3

Показатели	Ед. изм.	2022	2023	2024	2025
Физические лица	единиц	6 974 931	7 052 793	7 214 919	7 410 439
Юридические лица	единиц	181 940	182 245	188 261	189 341

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.

⁵ Информация представлена только по Сбытовым активам.

ТАБЛИЦА ПОКАЗАТЕЛЕЙ GRI

Заявление об использовании стандартов GRI: Компания представила информацию, указанную в данном индексе содержания GRI, за период с 1 января 2025 года по 31 декабря 2025 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. 5	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. 162		
	2-3 Отчетный период, частота предоставления отчетности и контактная информация	Об отчете, стр. 165		
	2-4 Изменения в информации	Об отчете, стр. 162		
	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. 15 Устойчивая цепочка поставок, стр. 133		
	2-7 Штатные сотрудники организации	Кадровая политика и развитие персонала, стр. 83 Дополнительные данные, стр. 184		
	2-8 Внештатные сотрудники организации	Кадровая политика и развитие персонала, стр. 83		

Стандарт GRI	Раскрытие информации	Раздел Отчета	Комментарии	Исключенная информация
		Дополнительные данные, стр. 184		
3. Корпоративное управление				
GRI 2: Общие элементы отчетности 2021	2-9 Структура и состав управления	Корпоративное управление, стр. 98		
	2-10 Порядок избрания и утверждения высшего органа управления	Корпоративное управление, стр. 102		
	2-11 Глава высшего органа управления	Корпоративное управление, стр. 100		
	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. 9		
	2-14 Роль высшего органа управления в утверждении отчетности об устойчивом развитии	Управление устойчивым развитием, стр. 9 Об отчете, стр. 162		
	2-15 Конфликт интересов	Корпоративное управление, стр. 103		
	2-16 Передача критически важной информации	Корпоративное управление, стр. 98, 102	Учитывалась существенность вопросов, связанных с устойчивым развитием, которые рассматривались Советом директоров и профильными комитетами (один вопрос мог рассматриваться несколькими органами). В расчет принимались также материалы, направляемые в адрес Совета директоров в информационном порядке (например, информирование о несчастных случаях, ежеквартальная/ежемесячная отчетность по БП).	

Стандарт GRI	Раскрытие информации	Раздел Отчета	Комментарии	Исключенная информация
	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 управления не проводилась	
	2-19 Политика вознаграждения	Корпоративное управление, стр. 103		
	2-20 Порядок определения вознаграждения	Корпоративное управление, стр. 103		
	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. 9 Соблюдение прав человека, стр. 94	
	2-24 Внедрение закрепленных обязательств	Управление устойчивым развитием, стр. 9	?
	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. 114	
	2-27 Соблюдение законодательства	Дополнительные данные, стр. 191	
	2-28 Членство в ассоциациях	Взаимодействие с заинтересованными сторонами, стр. 19	

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. 17		
	2-30 Коллективные договоры	Кадровая политика и развитие персонала, стр. 94		
Существенные темы				
GRI 3: Существенные темы 2021	3-1 Порядок определения существенных тем	Об Отчете, стр. 162		
	3-2 Перечень существенных тем	Об Отчете, стр. 162		
Воздействие на водные ресурсы				
GRI 3: Существенные темы 2021	3-3 Управление существенными темами	Водные ресурсы, стр. 29		
GRI 303: Вода и сбросы 2018	303-1 Использование воды как общественного ресурса	Водные ресурсы, стр. 29		
	303-2 Управление воздействиями, связанными со сбросами воды	Водные ресурсы, стр. 29		
	303-3 Забор воды	Водные ресурсы, стр. 30 Дополнительные данные, стр. 167		
	303-4 Сброс воды	Водные ресурсы, стр. 30 Дополнительные данные, стр. 167		
	303-5 Потребление воды	Водные ресурсы, стр. 30 Дополнительные данные, стр. 168	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. 169		
	306-4 Утилизированные отходы	Управление отходами, стр. 32 Дополнительные данные, стр. 170	Раскрыто частично (а)	
	306-5 Отходы, которые пойдут на захоронение и сжигание	Управление отходами, стр. 32 Дополнительные данные, стр. 170		
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. 169		
Изменение климата и энергия				
GRI 3: Существенные темы 2021	3-3 Управление существенными темами	Энергоэффективность и изменение климата, стр. 39		

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. 174		Количество собственной потребленной тепловой энергии не раскрывается
	302-3 Энергоемкость	Энергоэффективность и изменение климата, стр. 43 Дополнительные данные, стр. 177		
	302-4 Сокращение энергопотребления	Энергоэффективность и изменение климата, стр. 41		
GRI 305: Выбросы 2016	305-1 Прямые выбросы парниковых газов (область охвата 1)	Энергоэффективность и изменение климата, стр. 41 Дополнительные данные, стр. 178	Раскрыто частично (a, g)	
	305-2 Косвенные энергетические выбросы парниковых газов (область охвата 2)	Энергоэффективность и изменение климата, стр. 41 Дополнительные данные, стр. 178	Раскрыто частично (a, 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. 41 Дополнительные данные, стр. 178		
	305-5 Сокращение выбросов парниковых газов	Энергоэффективность и изменение климата, стр. 41		
Обеспечение занятости				
GRI 3: Существенные темы 2021	3-3 Управление существенными темами	Кадровая политика и развитие персонала, стр. 77		
GRI 202: Присутствие на рынках 2016	202-1 Отношение стандартной заработной платы		Компания не приемлет дискриминации какого-либо рода, поэтому труд всех	

Стандарт GRI	Раскрытие информации	Раздел Отчета	Комментарии	Исключенная информация
	начального уровня для работников разного пола к установленной минимальной заработной плате в регионах деятельности организации		работников 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. 185		
	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. 94		
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. 83 Дополнительные данные, стр. 186		
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. 49		
GRI 403: Здоровье и безопасность на рабочем месте 2018	403-1 Системы управления охраной труда и промышленной безопасностью	Охрана труда и промышленная безопасность, стр. 49		
	403-2 Определение опасностей, оценка риска и расследование происшествий	Охрана труда и промышленная безопасность, стр. 54		

Стандарт GRI	Раскрытие информации	Раздел Отчета	Комментарии	Исключенная информация
	403-3 Службы охраны труда	Охрана труда и промышленная безопасность, стр. 49		
	403-4 Участие, консультирование и доведение до сведения работников вопросов охраны труда и промышленной безопасности	Охрана труда и промышленная безопасность, стр. 52		
	403-5 Обучение работников в сфере охраны труда и промышленной безопасности	Охрана труда и промышленная безопасность, стр. 58		
	403-6 Профилактика и охрана здоровья рабочих	Охрана труда и промышленная безопасность, стр. 60		
	403-8 Работники, попадающие под действие системы управления ОТ, ПБ и ООС	Охрана труда и промышленная безопасность, стр. 49 Дополнительные данные, стр. 179		
	403-9 Производственный травматизм	Охрана труда и промышленная безопасность, стр. 54 Дополнительные данные, стр. 179	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. 60 Дополнительные данные, стр. 182		
Развитие человеческого капитала				
GRI 3: Существенные темы 2021	3-3 Управление существенными темами	Кадровая политика и развитие персонала, стр. 77		
GRI 404: Подготовка и образование 2016	404-1 Среднегодовое количество часов	Кадровая политика и развитие персонала, стр. 90		

Стандарт GRI	Раскрытие информации	Раздел Отчета	Комментарии	Исключенная информация
	обучения на одного работника			
	404-2 Программы повышения квалификации, призванные поддерживать способность работников к занятости	Кадровая политика и развитие персонала, стр. 90 Дополнительные данные, стр. 186		
	404-3 Доля работников, для которых проводится периодическая оценка результатов работы и развития карьеры	Кадровая политика и развитие персонала, стр. 89		
Взаимодействие с местными сообществами				
GRI 3: Существенные темы 2021	3-3 Управление существенными темами	Местные сообщества, стр. 64		
GRI 203: Непрямые экономические воздействия 2016	203-1 Инвестиции в инфраструктуру и безвозмездные услуги	Местные сообщества, стр. 65		
	203-2 Существенные непрямы экономические воздействия	Местные сообщества, стр. 63	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. 73		
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. 65		
	413-2 Подразделения с существенным фактическим или потенциальным	-		Оценка потенциального негативного воздействия не

Стандарт GRI	Раскрытие информации	Раздел Отчета	Комментарии	Исключенная информация
	отрицательным воздействием на местные сообщества			проводится 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. 94		
GRI 406: Отсутствие дискриминации 2016	406-1 Случаи дискриминации и предпринятые корректирующие действия	Соблюдение прав человека стр. 94		
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. 133		
GRI 204: Практика закупок 2016	204-1 Доля закупок у местных поставщиков	Устойчивая цепочка поставок стр. 138 Дополнительные данные, стр. 191	Под местными поставщиками понимаются компании, зарегистрированные и ведущие свою деятельность на территории Российской Федерации	
GRI 308: Оценка поставщиков с учетом	308-1 Новые поставщики, отобранные с учетом	-	Компания организовала работу профильного интерактивного интернет-портала для проведения добровольной	

Стандарт GRI	Раскрытие информации	Раздел Отчета	Комментарии	Исключенная информация
экологических критериев 2016	экологических критериев		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. 106		
GRI 205: Противодействие коррупции 2016	205-1 Подразделения, в отношении которых проводилась оценка рисков, связанных с коррупцией	Этичное ведение бизнеса, стр. 108		
	205-2 Информирование о политике и методах противодействия коррупции и обучение им	Этичное ведение бизнеса, стр. 111		
	205-3 Подтвержденные случаи коррупции и предпринятые действия	Этичное ведение бизнеса, стр. 108		
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. 108		
Другие раскрываемые элементы отчетности GRI¹				
	201-1. Созданная и распределенная прямая	О Группе, стр. 8		

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
GRI 201: Экономическая результативность	экономическая стоимость			
	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 2025 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 безопасность на рабочем месте 2018	403-7 Предупреждение и снижение воздействий в сфере ОТиПБ, напрямую связанных с деловыми отношениями	-	С целью предотвращения или 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.	

Стандарт GRI	Раскрытие информации	Раздел Отчета	Комментарии	Исключенная информация
GRI 408: Детский труд 2016	408-1 Операции и поставщики, подверженные значительному риску возникновения случаев использования детского труда	-	Группа «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	-	Группа «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. 116		
Специфические стандартные элементы отчетности для электроэнергетического сектора				
EU2	Чистая выработка энергии в разбивке по первичным источникам энергии и режиму регулирования	Дополнительные данные, стр. 175		
EU3	Количество обслуживаемых потребителей физических и юридических лиц	Дополнительные данные, стр. 191		
EU4	Протяженность тепловых сетей	Дополнительные данные, стр. 177		
EU18	Процент сотрудников подрядных и субподрядных организаций, прошедших соответствующее обучение по ОТиПБ	Охрана труда и промышленная безопасность, стр. 58		

ТАБЛИЦА ПОКАЗАТЕЛЕЙ ОТЧЕТНОСТИ ОБ УСТОЙЧИВОМ РАЗВИТИИ МЭР

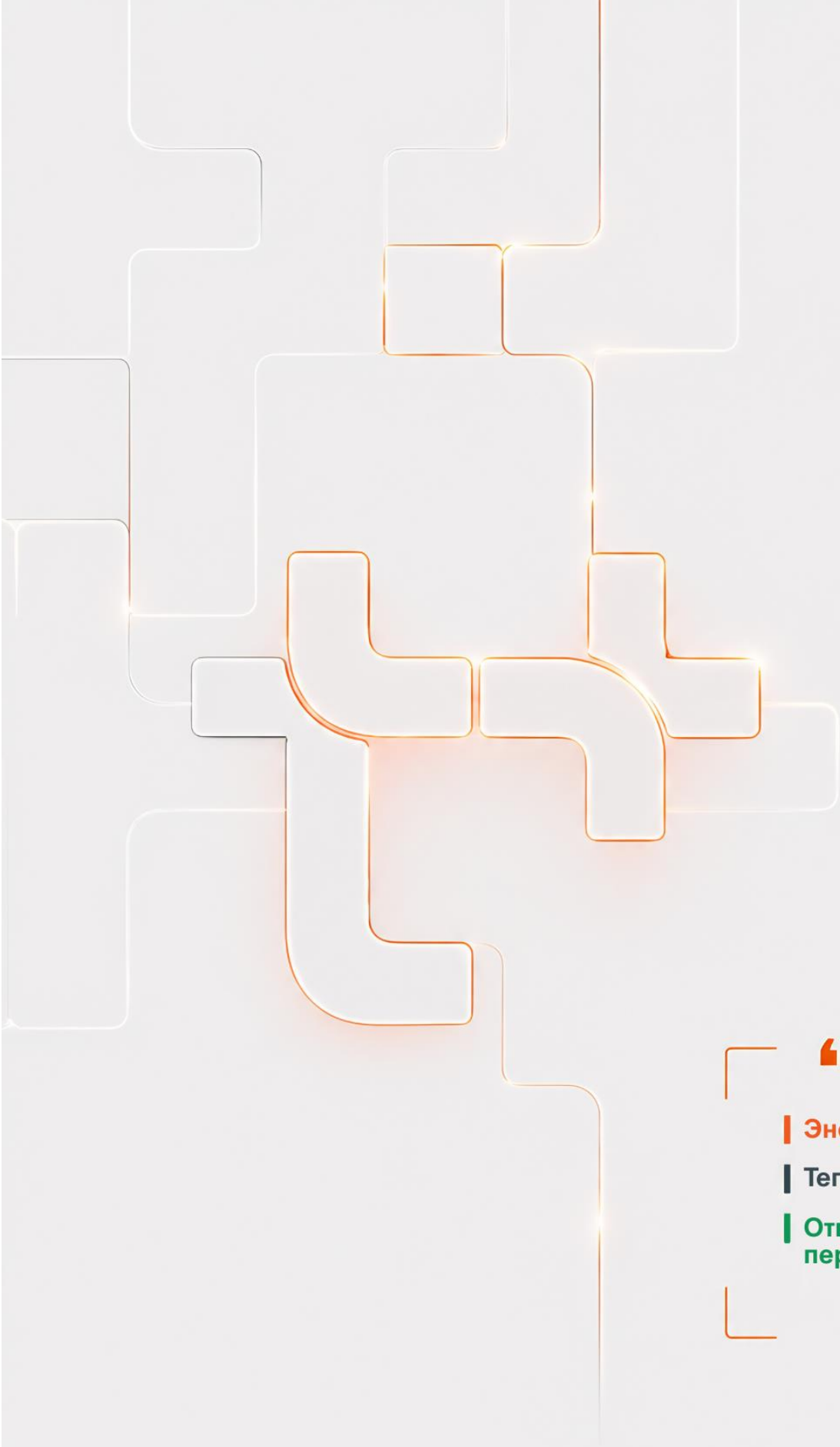
№	Показатель	Раздел Отчета
Экологические показатели		
1.1	Объем использования воды из всех источников водоснабжения	Водные ресурсы Дополнительные данные
1.2	Объем собственного потребления воды из всех источников водоснабжения, без учета отпуска воды внешним потребителям без ее использования	Водные ресурсы 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),	Дополнительные данные

	причиненного окружающей среде, отдельным компонентам природной среды (землям, водным объектам, лесам, животному миру и др.)	
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 (волонтерства)	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	Управление устойчивым развитием

устойчивому развитию и (или) иных стратегических документов в этой сфере (например стратегии в области устойчивого развития)		
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

- АО** – акционерное общество
- БТиОЗ** – безопасность труда и охрана здоровья
- 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
- КПЭ** – ключевые показатели эффективности
- КЧСиОПБ** – 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
- 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
- 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)



“

| Энергия для жизни

| Тепло для миллионов

| Ответственность
перед будущим



ГРУППА
Т ПЛЮС



ЭКОЛОГИЯ | ОБЩЕСТВО | УПРАВЛЕНИЕ