

1. О компании

2. Стратегический обзор

3. Продуктовая линейка

4. Обзор результатов

5. Устойчивое развитие

Принципы и подходы к вопросам управления устойчивым развитием
Управление закупочной деятельностью
Управление персоналом
Обучение и развитие сотрудников
Социально-просветительские проекты
Производственная безопасность и охрана труда
Охрана окружающей среды

6. Корпоративное управление

7. Приложения

Холдинг Т1 предлагает продукты для решения задач в сфере устойчивого развития и улучшает условия жизни и труда сотрудников

7 собственных продуктов, способствующих устойчивому развитию клиентов + 2 продукта в разработке



Принципы и подходы к вопросам управления устойчивым развитием

GRI 3-1

Устойчивое развитие как часть национальной повестки Российской Федерации оказывает существенное влияние на бизнес всех отраслей.

В 2024 году холдинг начал процесс определения существенности в области устойчивого развития согласно рекомендациям стандарта GRI 3: Material Topics 2021. Результаты этого исследования помогут Т1 лучше понимать интересы внешних и внутренних стейкхолдеров и учитывать их

при разработке новых и развитии имеющихся продуктов, формировании стратегии развития, а также при подготовке информации, которая адресована заинтересованным сторонам, в том числе отчетов о деятельности холдинга.

Устойчивые решения Т1

Продукты и услуги Т1 решают несколько задач по достижению национальных целей развития Российской Федерации до 2030 года, установленных Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2024 года, и способствуют:

- снижению доли импорта товаров и услуг;
- созданию условий для профессиональной переподготовки, повышения квалификации и получения новых профессий;
- переходу государственных и частных организаций на российское ПО;
- обеспечению технологической независимости.

Многие продукты и услуги Холдинга Т1 позволяют клиентам достичь различных эффектов в области устойчивого развития. При этом несколько собственных решений имеют наиболее выраженные эффекты в области информационной

и кибербезопасности, рационального использования ресурсов, повышают экономическую эффективность и снижают риски за счет автоматизации и повышения прозрачности бизнес-процессов.



Холдинг Т1 стремится внедрять устойчивые практики в собственную бизнес-модель и помогает в этом своим клиентам

КУПОЛ

Экосистема продуктов в области информационной безопасности гарантирует непрерывный контроль и защиту всех компонентов контейнерных платформ на протяжении всего жизненного цикла разработки ПО, что снижает риски и повышает стабильность бизнеса

ВИЗОР

Комплексное решение для перехода в режим налогового мониторинга улучшает экономическую эффективность за счет автоматизации налогового контроля и обеспечения прозрачности финансовых операций, а также позволяет сократить затраты на бумажную документацию и транспортные расходы благодаря онлайн-взаимодействию с ФНС России и удаленному доступу к данным

DTON

Платформа корпоративных коммуникаций обеспечивает высокий уровень конфиденциальности онлайн-встреч, координации процессов и коммуникации в корпоративной среде, что улучшает экономическую и социальную эффективность компании-заказчика

ЮНИОН

Решение для автоматизации подбора персонала, которое объединяет всех участников подбора в единой системе рекрутинга. Позволяет работать со множеством кандидатов в единой базе, обеспечивает прозрачную координацию и обмен кадровой информацией в организации

КОМИТЕТ

Инструмент цифровизации корпоративного управления повышает эффективность работы, информационную прозрачность и информированность руководства, снижая операционные риски для организаций в B2B¹- и B2G²-сегментах

ОАЗИС

Решение для комплексного управления рисками и процессами позволяет эффективно выявлять и снижать риски в сфере GRC³, повышая стабильность и долгосрочную устойчивость организации

Пиктерра

Цифровая платформа помогает более эффективно использовать земельные ресурсы и снижать негативное воздействие на окружающую среду через точный мониторинг и управление состоянием земель (точное земледелие). Решение способствует рациональному использованию природных ресурсов и улучшению экологической устойчивости агросистем

Продукты в разработке

Цифровое устойчивое развитие

Единое решение для цифровизации ключевых бизнес-задач в области устойчивого развития. Обширный функционал платформы позволит:

- автоматически формировать таблицы ESG⁴-данных для отчета об устойчивом развитии;
- упростить заполнение анкет для участия в ESG-рейтингах и рейтингах;
- проводить ESG-оценку поставщиков;
- ускорить ESG-скоринг заемщиков в финансовых учреждениях;
- автоматизировать количественную оценку выбросов парниковых газов;
- упростить сценарный анализ климатических рисков и ESG-рисков

Цифровой энергоменеджмент

Бизнес-решение, которое позволяет оптимизировать систему управления энергоменеджментом в соответствии с ISO 50001 и повысить энергоэффективность производства. Функции продукта:

- управление целями, задачами и мероприятиями в области энергоэффективности;
- энергетический анализ;
- автоматизация проверок в области энергоэффективности;
- автоматизация сбора данных и формирования отчетности в области энергоэффективности

¹ От англ. Business-to-Business — торговые отношения между юридическими лицами.
² От англ. Business-to-Government — сотрудничество частных компаний и государственных учреждений.
³ От англ. Governance, Risk and Compliance — модель управления рисками в сфере руководства и соответствия нормативным требованиям в компании.
⁴ От англ. Environmental, Social, Governance — совокупность характеристик управления компанией, при котором достигается вовлечение данной компании в решение экологических, социальных и управленческих проблем.

Управление закупочной деятельностью

GRI 2-6, 204-1

Закупки в Холдинге T1 проходят по двум направлениям: некоммерческие закупки для собственных нужд и коммерческие — для оказания услуг нашим клиентам.

Холдинг руководствуется следующими принципами при осуществлении закупочных процедур:

- информационная открытость закупок, что обеспечивается размещением информации о закупках на открытых электронных торговых площадках и на сайте холдинга;
- целое и экономически эффективное расходование денежных средств.

Профильное подразделение в своей работе следует основным принципам [Политики в области комплаенс](#), [Кодекса этики и делового поведения](#), [Политики в области предупреждения и противодействия коррупции](#).

Основные направления закупок — приобретение лицензий, консультационная и проектная деятельность. Общий объем закупок холдинга в 2023 году составил

145,1 млрд рублей, из них 13 млрд рублей пришлось на некоммерческие закупки. Более половины закупок в стоимостном выражении были реализованы у отечественных поставщиков.

T1 стремится выстраивать со своими партнерами долгосрочные, прозрачные и открытые отношения, основанные на создании ценности для конечных потребителей. Поэтому особенно важными этапами в выборе партнеров, вендоров, поставщиков и подрядчиков являются оценка и тестирование контрагентов по критериям:

- соблюдение законодательства Российской Федерации;
- положительная деловая репутация;
- уважение прав и свобод человека;
- забота об охране труда и здоровья сотрудников;

- приверженность принципам добро-совестного управления и устойчивого развития.

Контрагенты холдинга проходят тестирование по вопросам комплаенс, соблюдения прав человека и деловой этики.

До всех контрагентов T1 доводит информацию:

- об ожиданиях холдинга от его контрагентов;
- о вопросах противодействия коррупции;
- правилах, кодексах и положениях в области комплаенс, которые приняты в холдинге и являются обязательными для соблюдения всеми контрагентами;
- каналах коммуникации внутри T1 для сообщения о потенциальных нарушениях.



145,1 млрд рублей

общий объем закупок холдинга в 2023 году

62%

доля закупок у местных поставщиков



13 млрд рублей

объем некоммерческих закупок холдинга в 2023 году

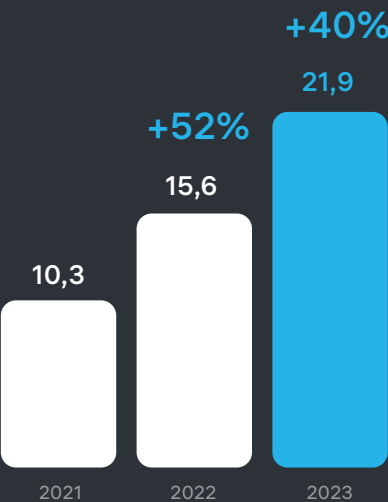
Управление персоналом

GRI 2-7

Рекордно высокий спрос на отечественные ИТ-услуги и стремительные темпы роста бизнеса T1 создают необходимость быстрого расширения штата сотрудников.

Конкуренция за квалифицированные кадры в ИТ-сфере растет ежедневно, но благодаря глубокой и разносторонней технологической экспертизе и эффективной стратегии управления персоналом холдингу удается привлекать и удерживать лучших специалистов в отрасли, создавать мотивированную и высокопрофессиональную команду, способную справляться с любыми вызовами.

ДИНАМИКА ЧИСЛЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА ХОЛДИНГА НА КОНЕЦ ГОДА, тыс. человек



22 тыс. сотрудников



300+ городов присутствия в России



T1 и «Иннотех» входят в топ-10 работодателей с численностью сотрудников от 5 тыс.¹



Конкуренция за квалифицированные кадры в ИТ-сфере возрастает ежедневно



85%

индекс вовлеченности персонала²

¹ По версии habr.com, «ЭКОПСИ», hh.ru.
² Индекс вовлеченности сотрудников — метрика, которая предназначена для измерения усилий и энтузиазма, которые работники вносят в повседневную деятельность.



1+ млн часов обучения сотрудников в 2023 году

Структура персонала

GRI 2-7, 401-1

Холдинг предоставляет работникам равные возможности в соответствии с законодательством Российской Федерации. В работе учитываются исключительно профессиональные навыки, компетенции и знания сотрудников вне зависимости от пола, возраста, национальности и иных характеристик. Сотрудники могут проживать в населенных пунктах любого размера, им не обязательно переезжать в крупные города благодаря удаленному формату и современным средствам коллективной работы.

Холдинг стремится сократить разрыв между численностью мужчин и женщин в структуре персонала. Т1 создает условия, в которых женщины могут реализовываться в профессиональном плане, совмещая работу и материнство. Гибкий график, удаленная форма занятости и возможность работать неполный день позволяют адаптировать рабочее время под личные обстоятельства. Сейчас количество женщин уже превышает число мужчин среди администраторов проектов, аналитиков, технологов, функциональных архитекторов и менеджеров портфеля продуктов Т1.



29%

женщин среди сотрудников холдинга



37 лет

средний возраст сотрудников

ШТАТНАЯ ЧИСЛЕННОСТЬ СОТРУДНИКОВ ХОЛДИНГА В РАЗБИВКЕ ПО РЕГИОНАМ В 2023 ГОДУ, человек

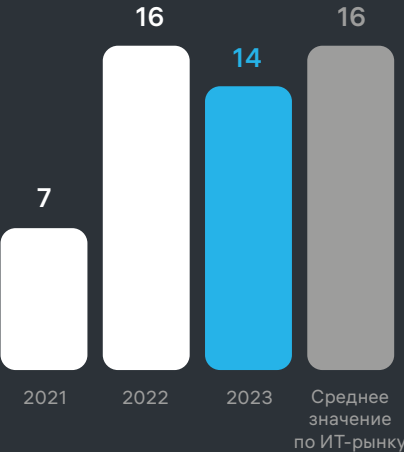


13 540	Центральный федеральный округ
2 752	Приволжский федеральный округ
2 338	Северо-западный федеральный округ
1 089	Сибирский федеральный округ
852	Южный федеральный округ
702	Уральский федеральный округ
547	Дальневосточный федеральный округ
33	Северо-Кавказский федеральный округ

Согласно исследованию, проведенному компанией ANCOR в марте 2024 года, текучесть кадров в ИТ-секторе за 2023 год составила 16%¹. Сейчас для Т1 этот показатель соответствует среднему значению по рынку, однако важной задачей является дальнейшее снижение текучести персонала.

Чтобы решить эту задачу, разрабатываются программы материальной и нематериальной мотивации, направленные на повышение благополучия и самореализации сотрудников в профессии и в личной жизни, проводятся индивидуальное обучение и программы наставничества и адаптации, а также неукоснительно соблюдаются права сотрудников и законодательство Российской Федерации.

ТЕКУЧЕСТЬ ПЕРСОНАЛА, %



В 2023 году в холдинг было принято 9 365 новых сотрудников. Общая численность штатных сотрудников увеличилась на 6 244 человека.

СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛА ХОЛДИНГА В РАЗБИВКЕ ПО ПОЛУ И ВОЗРАСТУ НА КОНЕЦ ГОДА, человек



СТРУКТУРА ВНОВЬ ПРИНЯТЫХ СОТРУДНИКОВ ХОЛДИНГА В РАЗБИВКЕ ПО ПОЛУ И ВОЗРАСТУ, человек



¹ Источник: https://ancor.ru/upload/research/Текучесть_отчет.2024.03.pdf

Социальная поддержка сотрудников

GRI 401-2, 403-6

Сотрудникам, работающим по постоянному трудовому договору на условиях полной занятости, доступен обширный перечень программ социальной поддержки:

- кафетерий льгот (включает возможность компенсации расходов по категориям: медицина, отпуск, спорт, обучение и досуг и т. д.);
- добровольное медицинское страхование (ДМС) и телемедицина;
- корпоративная well-being-программа (бесплатный доступ к консультациям психологов, юристов, финансистов, специалистов по здоровому образу жизни);
- специальные программы по ипотеке и кредитованию;
- дополнительные выходные дни и материальная поддержка в различных жизненных ситуациях;
- корпоративная библиотека с большим выбором книг по бизнесу, ИТ, здоровому образу жизни, саморазвитию и т. д.



Обучение и развитие сотрудников

GRI 404-1

Холдинг осознает, что устойчивое развитие бизнеса невозможно без постоянного расширения и углубления компетенций. Этот подход распространяется не только на экспертизу T1, но и на сотрудников.

Все образовательные активности внутри T1 направлены на потребности бизнеса и работают на его эффективность. В основе обучения лежат профили компетенций и треки развития, которые определяют планы развития и обучающих программ для каждого сотрудника. Также в холдинге сотрудники проходят переобучение для работы на новых отечественных технологиях, что полностью удовлетворяет потребности бизнеса и обеспечивает профессиональный рост персонала. В 2023 году в холдинге действовало несколько направлений обучения и развития.

Стратегические и командные сессии

Проводятся для создания единых командных контекстов и формирования общих целей и моделей поведения внутри холдинга.

Среднее количество часов обучения в холдинге в 2023 году составило 47 часов на одного человека.

Развитие гибких навыков

Курсы направлены на развитие ключевых гибких навыков в контуре Холдинга T1. Тренинги проводятся как в очном, так и в дистанционном формате по предварительной записи. Помимо этого, на внутренней учебной платформе находится более 200 курсов по ключевым soft-компетенциям для самостоятельного изучения сотрудниками.

Конференции лидеров сообществ

В T1 действует более 15 профессиональных сообществ. Два раза в год на уровне холдинга проводятся профессиональные конференции для обмена опытом.

Клубы развития лидерства

Данные клубы сформированы для развития лидерства в конкретных позициях, а также для разбора сложных управленческих кейсов с профессиональными внутренними модераторами.

Программы развития управленцев «Лидеры T1»

Подходят для менеджеров от начального управленческого уровня до топ-менеджеров.

Развитие технических компетенций

Направления обучения: системный аналитик, тестировщик, разработка по ключевым стекам, архитектура ПО и т. д. Курсы доступны как в синхронном, так и в асинхронном формате обучения на собственной внутренней учебной платформе.

КОЛИЧЕСТВО ОБУЧАЮЩИХ КУРСОВ НА ОДНОГО СОТРУДНИКА В 2023 ГОДУ В РАЗБИВКЕ ПО КАТЕГОРИЯМ, час/человек



Регулярное обучение и повышение квалификации — это часть корпоративной культуры холдинга

Социально-просветительские проекты

T1 поддерживает социальные и благотворительные инициативы на уровне всего холдинга и среди своих сотрудников.

Наши проекты охватывают следующие направления:

- поддержка образовательных и научных инициатив для молодого поколения;
- благотворительные сборы среди сотрудников и топ-менеджмента в пользу малоимущих и нуждающихся;
- поддержка благотворительных фондов и организаций.

Мастер-класс для детей сотрудников

В 2023 году Холдинг T1 совместно с благотворительным фондом помощи детям-сиротам «Здесь и сейчас» организовал на территории офиса обучающие мастер-классы для детей сотрудников. Холдинг осуществлял пожертвования в фонд, который, в свою очередь, привлекал экспертов для обучения детей. В мастер-классах смогли поучаствовать 85 детей.

Проект «Куда идти в ИТ»

Целью проекта является привлечение внимания школьников и студентов к сфере ИТ. Команда T1 (120 вовлеченных сотрудников) проводит онлайн- и офлайн-лекции и другие образовательные мероприятия, которые рассказывают о профессиях в ИТ.

В 2023 году было проведено 31 офлайн-мероприятие, охват составил более 4 800 учащихся из 26 школ, колледжей и вузов. Онлайн было проведено 17 мероприятий и лекций,

в которых приняли участие более 2,5 тыс. человек. Проект продолжается в 2024 году.

4 800+
учащихся

Поддержка хакатона «Умный кампус»

Холдинг T1 стал официальным партнером хакатона «Умный кампус» для студентов вузов из регионов России, организованного Министерством науки и высшего образования России и Правительством Нижегородской области в 2023 году.

При поддержке модераторов из T1 170 участников мероприятия из 35 регионов России разрабатывали для системы онлайн-образования студентов «Цифровой кампус» прототипы следующих сервисов: образование,

наука и технологии, студенческая среда, спорт, взаимодействие с городскими пространствами, искусство, экология, управление кампусом.

Программа хакатона включила в себя выступления и образовательные тренинги на тему технологического инструментария для проектирования кампуса от представителей ведущих российских ИТ-корпораций. Участники хакатона получили приглашение пройти стажировку в Холдинге T1.



Сотрудничество с павильоном «Умные финансы» на выставке «Россия»

Холдинг T1 выступил партнером павильона «Умные финансы», организованного Банком России на выставке «Россия» на ВДНХ в ноябре 2023 — июле 2024 года.



В течение всего периода работы выставки на стенде T1 школьники пробовали себя в роли ИТ-разработчиков и специалистов в области кибербезопасности. Посетители узнавали о распространенных нарушениях правил информационной безопасности и учились распознавать мошенников, что особенно важно для развития цифровой грамотности в современном мире.

В лектории фестиваля эксперты Холдинга T1 рассказали посетителям о наиболее востребованных ИТ-профессиях. На лекциях «Чем занимаются аналитики в ИТ?», «Продуктовый дизайнер и исследователь в ИТ» и «Тестирование 360. От идеи до продукта» спикеры компании дали практические советы, как прийти в профессию и какие ключевые навыки стоит для этого развивать.



ИТ-конференция «Импульс»

Т1 — организатор первого в России тура ИТ-конференций «Импульс Т1». Конференции нацелены на возрождение российской инженерной школы и обмен опытом среди цифровых талантов страны.

Серия «Импульс Т1» проводится с 2022 года и изначально задумывалась как внутренний проект для обмена опытом и идеями между сотрудниками холдинга. Но в 2023 году на мероприятие пригласили всех причастных к российскому ИТ-сообществу: руководителей и сотрудников технологических компаний, программистов, преподавателей вузов и студентов.

В 2023 году «Импульс» объединил более 5 тыс. участников на площадках в Новосибирске, Томске, Екатеринбурге, Ижевске, Санкт-Петербурге, Казани (Иннополис) и Москве, а также более 1 млн онлайн-слушателей.



В каждом городе проводились научно-популярные лекции и обсуждались актуальные вопросы российской ИТ-индустрии. Участники представляли идеи продуктов, наиболее интересные из которых получили поддержку для дальнейшей реализации.



5+

тыс. участников

объединил «Импульс» в 2023 году на площадках в Новосибирске, Томске, Екатеринбурге, Ижевске, Санкт-Петербурге, Казани (Иннополис) и Москве

ИМПУЛЬС Т1

Холдинг Т1 и ИТ-конференция «Импульс Т1» победили в номинации High Performance международной премии в сфере управления персоналом «WOW!HR Россия 2024». Проект признан лучшим среди проектов по мотивации, вовлечению, оценке и признанию сотрудников компании.



1+

млн онлайн-слушателей

Совместная образовательная программа Т1 и Финтех Хаба Банка России

В конце 2023 — начале 2024 года прошла совместная образовательная программа Холдинга Т1 и Финтех Хаба Банка России.

Программа состояла из теоретического модуля и проектной работы, в рамках которой эксперты Финтех Хаба и Т1 стали менторами студентов и консультировали их. Финалом образовательной программы стала защита кейсов, в которых команды продемонстрировали, как можно использовать инновации в повседневной жизни. Участники команды, продемонстрировавшей лучший результат по итогам финального задания, получили возможность пройти стажировку в Холдинге Т1.

Холдинг Т1 и Банк России заключили соглашение о сотрудничестве по развитию совместных образовательных

программ на базе Финтех Хаба в ноябре 2023 года на Форуме инновационных финансовых технологий FINOPOLIS. Цель программы — обмен опытом в вопросах повышения квалификации кадров по темам, связанным с цифровизацией и передовыми технологиями. В рамках мероприятий Финтех Хаба Холдинг Т1 оказывает поддержку в организации просветительских и обучающих мероприятий и практик по направлениям финансовых технологий, инноваций в платежных сервисах и обеспечении информационной безопасности.



Производственная безопасность и охрана труда

GRI 403-1, 403-2, 403-8

Система управления охраной труда (СУОТ) в холдинге соответствует требованиям российских и международных стандартов, в том числе разделу Х Трудового кодекса Российской Федерации, приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 года № 776н «Об утверждении примерного положения о системе управления охраной труда», ГОСТ 12.0.230.6–2018 «Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Обеспечение совместимости системы управления охраной труда с другими системами управления», ГОСТ 12.0.230.1-2015 «Межгосударственный стандарт. Система стандартов по безопасности труда. Системы управления охраной труда. Руководство по применению ГОСТ 12.0.230–2007», ГОСТ 12.0.230–2007 «Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Общие требования».

СУОТ охватывает 100% сотрудников холдинга и распространяется на сотрудников подрядчиков.

Все рабочие места в холдинге проходят процесс специальной оценки условий труда (СОУТ) не реже одного раза в пять лет, а также в Компании проводится

оценка профессиональных рисков (ОПР). Помимо обязательного процесса, в Холдинге Т1 предусмотрена внеплановая СОУТ, которая проводится в обстоятельствах, предусмотренных законодательством Российской Федерации. По результатам СОУТ разрабатывается перечень мероприятий по улучшению условий труда.

Согласно Положению о системе управления профессиональными рисками любой сотрудник холдинга может сообщить о потенциальных или фактических производственных опасностях. Обращение можно направить через несколько удаленных каналов коммуникации или сообщить о производственных опасностях при личном взаимодействии с сотрудниками отдела охраны труда.

Для выявления потенциальных рисков в области охраны труда в Холдинге Т1 формируется специальная комиссия, идентифицируются все опасности в процессе выполнения рабочих обязанностей, а также их источники.

Величина риска и тяжесть его последствий определяется по пятибалльной шкале. Уровень профессиональных рисков определяется по оценочному баллу, который вычисляется умножением вероятности риска на тяжесть последствия.

По результатам ОПР разрабатывается план корректирующих мероприятий по снижению уровней их воздействия. Иерархия мероприятий, входящих в состав разработки корректирующих мер контроля, следующая:

1. Исключить опасную или вредную работу, в том числе отказ от выполнения работ (самая эффективная мера).
2. Заменить опасную работу менее опасной (применяется в случае, если невозможно исключить опасную работу).
3. Реализовать инженерные, технические меры, которые устраняют или снижают профессиональные риски (применяется после попыток исключить опасную работу или заменить ее менее опасной).
4. Реализовать административные методы, в том числе постоянный и периодический административный контроль, а также самоконтроль.
5. Применять средства индивидуальной защиты (наименее эффективный способ управления профессиональными рисками; применяется тогда, когда нельзя обезопасить работников другими методами).

GRI 403-5

В соответствии с требованиями законодательства для сотрудников холдинга проводится обязательное обучение по вопросам охраны труда, производственной безопасности в аккредитованном обучающем центре или силами внутренней комиссии работодателя.



Обучающие тренинги проводятся по следующим направлениям:

- ↗ обучение общим требованиям охраны труда, СУОТ;
- ↗ обучение по применению средств индивидуальной защиты;
- ↗ обучение по оказанию первой помощи пострадавшим;
- ↗ обучение безопасным методам и приемам выполнения работ при эксплуатации и обслуживании электроустановок и др.;
- ↗ обучение по пожарной безопасности;
- ↗ обучение по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям (ГО и ЧС).

Частота проведения тренингов определяется законодательством Российской Федерации и может быть увеличена в случае ввода в эксплуатацию нового оборудования или по запросу руководителей.

Охрана окружающей среды

GRI 302-1, 303-1



Холдинг не оказывает прямого негативного влияния на окружающую среду в своей деятельности: воздействие ограничивается экономным потреблением электрической энергии, воды и других ресурсов. Тем не менее рациональное использование природных ресурсов остается в постоянном фокусе внимания T1.

Подход холдинга в повышении энергоэффективности основывается на внедрении энергосберегающего освещения в офисах T1. В 2023 году на объектах холдинга преимущественно использовалось светодиодное освещение.

Объекты холдинга потребляют питьевую воду из централизованных систем водоснабжения. В офисах применяются фильтры для очистки воды, смесители с аэраторами и сенсорные смесители, позволяющие сократить использование бутилированной воды и водопотребление в целом.



2,0

ГВт • ч

потребление электроэнергии активами холдинга в 2023 году

GRI 306-1, 306-2, 306-6

В процессе деятельности холдинга образуются отходы I–V классов опасности, которые условно подразделяются на следующие виды:

- отходы I и II классов опасности;
- твердые коммунальные отходы;
- электронные отходы;
- вторичные ресурсы;
- прочие опасные отходы.

Отходы I и II классов опасности представлены ртутными лампами, батарейками и аккумуляторами. Данная категория

отходов после накопления передается федеральному экологическому оператору.

Твердые коммунальные отходы передаются региональным операторам напрямую или через места накопления арендодателей.

Электронные отходы, представленные в основной массе отходами оргтехники, а также прочие опасные отходы передаются специализированным лицензированным организациям. Отходы холдинга передаются на утилизацию для извлечения полезных компонентов с целью повторного применения.

T1 активно готовится к сертификации офиса в бизнес-центре «Арена» по стандарту «Зеленый офис». В 2023 году в рамках этого проекта реализованы:

- установка сенсорных датчиков отключения освещения и бактерицидных облучателей рециркуляционного типа для обеззараживания воздуха;
- применение в интерьерных перегородках стекла, которое изменяет прозрачность;
- использование звукопоглощающих материалов при отделке помещений, установка ограждений, кабин, экранов;
- внедрение раздельного накопления отходов и вторичных ресурсов по видам;
- электронный документооборот, сокращение печати на бумаге;
- озеленение офисного пространства;
- экологическое просвещение сотрудников.

Планируются к внедрению:

- регулярное проветривание помещений и установка системы очистки воздуха;
- проведение химического, бактериологического, аэроинного анализа состава воздуха;
- применение интеллектуальных систем энергоснабжения;
- наблюдение за показателями энергопотребления и за расходованием ресурсов;
- замена материалов на звукопоглощающие, установка ограждений, кабин, экранов при реновации офисов;
- использование в интерьере экодизайна (имитация природных форм и материалов);
- приоритетное использование товаров с высокими экологическими характеристиками;
- сокращение потребления бутилированной воды;
- запрет одноразовой посуды;
- внедрение проекта «Зеленый офис» в корпоративную политику, включая повсеместное раздельное накопление и передачу вторичных ресурсов;
- организация зон отдыха и помещений для занятий спортом;
- оснащение зоны кухни измельчителем пищевых отходов.



1 937,2

Гкал

потребление тепловой энергии активами холдинга в 2023 году



0,7

тонны

объем образования отходов V класса опасности в 2023 году



4,3

тонны

объем образования отходов IV класса опасности в 2023 году