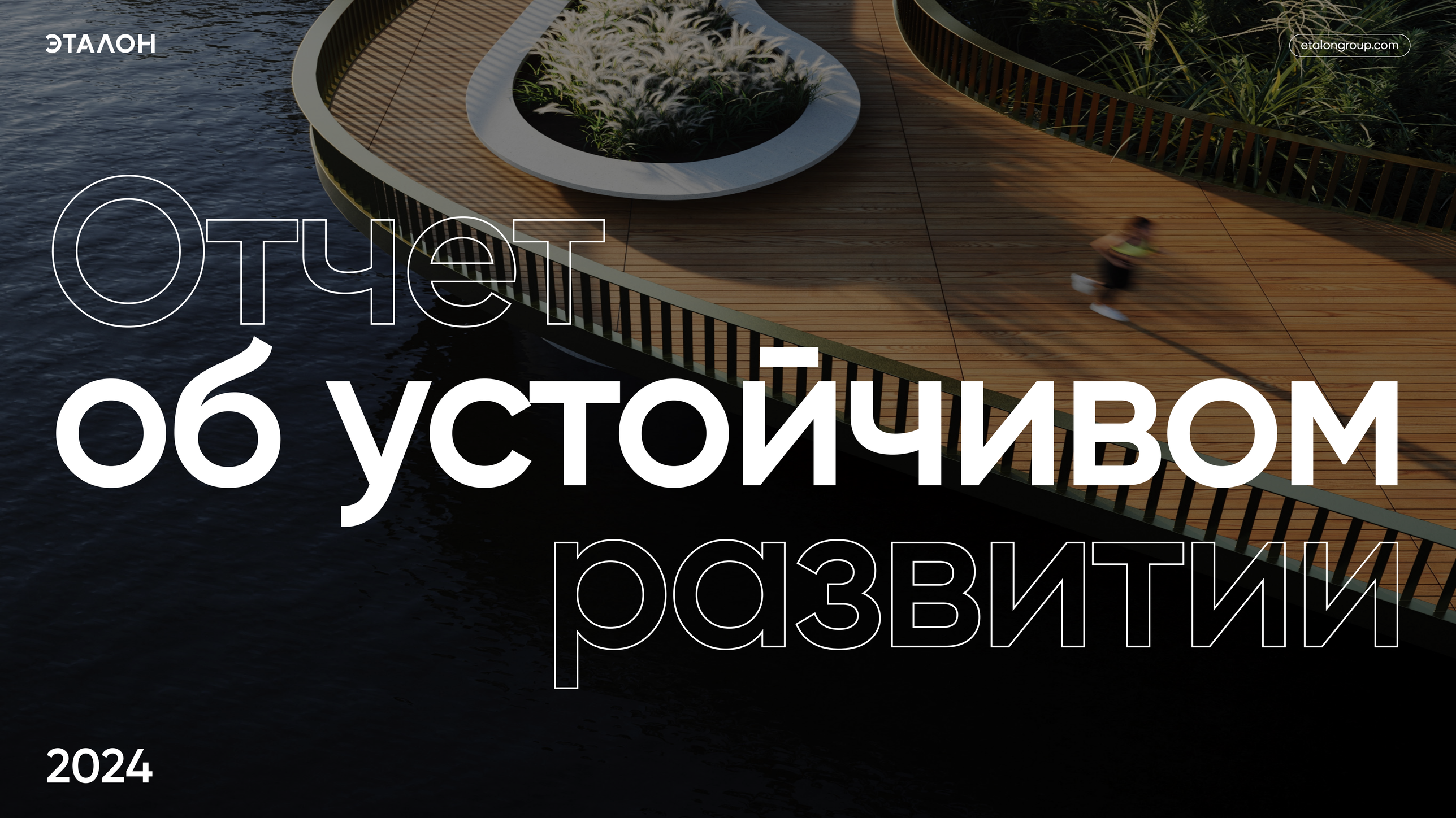
ЭТАЛОН

etalongroup.com



Отчет об устойчивом развитии

2024

Содержание

Об отчете 3

Обращение президента Группы «Эталон» 4

01 О Компании

О Группе «Эталон» 7

Миссия и ключевые ценности 12

Управление вопросами устойчивого развития 13

Цепочка создания стоимости 14

Наш продукт 16

Основные события 2024 года 23

02 Забота об окружающей среде

Система управления экологическими вопросами 25

Сохранение почв и биоразнообразия 28

Водные ресурсы 29

Обращение с отходами и вторичное использование 30

Потребление энергоресурсов и энергоэффективность 33

Снижение климатического воздействия 34

Зеленое строительство 39

03 Социальная ответственность

Взаимодействие с заинтересованными сторонами 48

Соблюдение прав человека 58

Наша команда 60

Охрана труда и безопасность 68

Наши клиенты и сервисный бизнес 75

Защита данных и кибербезопасность 79

Развитие местных сообществ 82

04 Корпоративное управление

Корпоративное управление 92

Корпоративная этика 98

Ответственная цепочка поставок 105

Инновации и цифровизация 110

05 Приложения

Подход и методология 114

Указатель стандартов GRI 119

Перечень показателей отчетности об устойчивом развитии 122

Указатель стандартов SASB 129

Ключевые показатели 130

Об отчете

Период отчетности

Настоящий отчет (далее — Отчет) является третьим отчетом об устойчивом развитии ETALON GROUP PLC (далее — Группа «Эталон», Компания). Первый отдельный отчет, посвященный вопросам повестки устойчивого развития, вышел в 2023 году, что стало важным практическим шагом в области реализации Политики ETALON GROUP PLC в области ESG. Ранее вопросы экологической безопасности, социальной ответственности и стандартов корпоративного управления рассматривались в рамках интегрированной отчетности.

Годовые отчеты Компании и Отчеты об устойчивом развитии доступны на веб-сайте Группы «Эталон» по адресу www.etalongroup.com.

В Отчете об устойчивом развитии за 2024 год раскрыты нефинансовые показатели деятельности Группы «Эталон» в экологической, социальной областях и в сфере корпоративного управления за 12 месяцев 2024 года. Некоторые показатели рассмотрены в динамике за три года, начиная с 2022 года.

Некоторая часть нефинансовых данных, включая корпоративные политики, устойчивые практики, усилия и планы в области устойчивого развития (включая экологию, персонал, взаимодействие с местными сообществами), охватывает начало 2025 года.

Стандарты отчетности

Принципы

При подготовке Отчета мы опирались на принципы и стандарты, рекомендованные Министерством экономического развития РФ (Приказ № 764 от 01.11.2023), Центральным банком РФ (Информационное письмо № ИН-06-28/49 от 12.07.2021) и Руководством по отчетности в области устойчивого развития Global Reporting Initiative.

Для определения содержания Отчета были использованы принципы существенности, охвата заинтересованных сторон, полноты и контекста устойчивого развития.

Для обеспечения качества раскрытия информации мы использовали принципы сбалансированности, сопоставимости, точности, своевременности, ясности и надежности.

Источники

В качестве источников данных для Отчета были использованы управленческая и бухгалтерская отчетность Группы «Эталон» за 2024 год, для сопоставления динамики части показателей была использована отчетность за 2022 и 2023 годы.

Стандарты

Отчет подготовлен с учетом рекомендаций Министерства экономического развития, представленных в проекте стандартов отчетности об устойчивом развитии (далее — Минэк), и требований международных стандартов отчетности в области устойчивого развития Глобальной инициативы по отчетности Global Reporting Initiative (далее — GRI), а также отдельных стандартов SASB Real Estate и Homebuilders (далее — SASB).

Для раскрытия информации о выбросах парниковых газов использован стандарт GHG Protocol и методика, представленная в Приказе № 371 Министерства природных ресурсов и экологии Российской Федерации от 27.05.2022. Результаты деятельности, раскрытые в Отчете, соотнесены с национальными целями развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года, а также с целями в области устойчивого развития (ЦУР) ООН.

Существенные темы

Информация, включенная в Отчет, охватывает темы и показатели, которые отражают существенное воздействие организации на окружающую среду, общество и экономику или могут в значительной степени повлиять на оценки и решения заинтересованных сторон. Более детально критерии существенности и подход Группы «Эталон» к выбору существенных тем раскрыты в разделе «Подход и методология».

Прогнозные заявления

Некоторые из заявлений в настоящем документе носят прогнозный характер. Такие слова, как «считает», «предполагает», «ожидает», «оценивает», «намеревается», «планирует», и сходные с ними выражения указывают на то, что в данном случае речь идет о прогнозном заявлении, однако это не единственный способ указать на прогнозный характер той или иной информации. В силу своей специфики прогнозные заявления связаны с внешними факторами неопределенности и рисками, не зависящими от Компании. Помимо факторов, упомянутых в Отчете, существенное влияние на результаты могут иметь общие и локальные условия ведения бизнеса, регуляторные изменения, политические события, колебания процентных ставок и другие факторы. Достигнутые результаты в будущих отчетных периодах могут не совпадать с целевыми ориентирами, планами и прогнозами, указанными в Отчете.

Верификация

Отчет не был подтвержден внешней независимой стороной. Тем не менее мы осознаем важность подтверждения нефинансовой информации, раскрытой в Отчете, третьей стороной и рассматриваем возможность привлечения независимого аудитора для проверки Отчета в будущем.

Контакты

По вопросам, связанным с отчетом и представленными в нем данными, можно обращаться в отдел взаимодействия с инвесторами и устойчивого развития:

esg@etalongroup.com

Уважаемые акционеры, партнеры, сотрудники группы «Эталон»!

GRI 2-22

Минувший год стал для отрасли временем серьезных перемен, которые Группа «Эталон» встретила с уверенностью, сумев не только сохранить устойчивость, но и открыть для себя новые возможности.

Михаил Бузулуцкий
Президент Группы «Эталон»



Мы вновь убедились, что в условиях динамичного рынка именно скорость адаптации становится ключевым конкурентным преимуществом. Благодаря слаженным усилиям команды и оперативной оптимизации бизнес-процессов нам удалось достичь впечатляющих результатов: география нашего присутствия расширилась до 10 регионов по итогам 2024 года, а в начале 2025-го к ним добавились еще два. Объем продаж и выручка продемонстрировали рост на 40%.

Этот рост масштабов закономерно повышает нашу ответственность перед всеми заинтересованными сторонами. Многолетняя приверженность принципам ESG остается надежной основой, которая обеспечивает долгосрочную устойчивость бизнеса и способствует его поступательному развитию.

E

Экология и инновации: вклад в будущее

На всех этапах девелоперского цикла мы стремимся минимизировать воздействие на окружающую среду, руководствуясь корпоративной Политикой устойчивого развития. Мы обеспечиваем ответственное потребление ресурсов, защиту биоразнообразия, почв и воздуха, зачастую добровольно устанавливая для себя более строгие экологические стандарты. Ряд наших жилых комплексов уже сертифицирован по международным (BREEAM) и национальным (Green Zoom, ГОСТ Р) «зеленым» стандартам.

Следуя Климатической доктрине, мы реализуем меры по снижению углеродного следа: ежегодно рассчитываем выбросы парниковых газов (охваты 1 и 2), делаем ставку на локализацию цепочек поставок, внедряем практику вторичного использования материалов и переводим внутренние процессы в цифровой формат, что одновременно снижает нагрузку на экологию и повышает операционную эффективность.

С 2011 года мы являемся лидерами в применении технологии информационного моделирования, первыми в России прошли государственную экспертизу цифрового проекта и активно участвуем в разработке стандартов применения искусственного интеллекта в отрасли, внедрив более 80 цифровых продуктов.

S

Социальная ответственность

Приоритетом номер один для нас остается безопасность людей на производстве. Благодаря дополнительному мониторингу площадок, регулярному обучению персонала и внедрению современных технологий контроля нам второй год подряд удается сохранять нулевой уровень производственного травматизма.

Мы осознаем свою ответственность в формировании городской среды и улучшении качества жизни. Возводя современные жилые кварталы и социальные объекты, мы создаем новые рабочие места и развиваем городскую инфраструктуру. В 2024 году Группа ввела в эксплуатацию два детских сада и школу, которые обеспечат местами более 1000 детей, получила разрешения на строительство еще двух социальных объектов в Москве и заключила соглашение о строительстве новых образовательных учреждений и социального жилья в Омске.

Мы расширяем сотрудничество с вузами и развиваем собственные образовательные программы для формирования кадрового резерва отрасли. На федеральном уровне мы запустили инициативу «Эталонный город», направленную на разработку и внедрение инклюзивных решений в городской среде.

G

Корпоративное управление: основа доверия и прозрачности

Высокое качество корпоративного управления, его прозрачность и подотчетность — краеугольный камень нашей философии. Эта система зиждется на нескольких незыблемых принципах: независимость руководящих органов, регулярное и полное раскрытие информации, гибкая бизнес-модель и упреждающее управление рисками.

Совет директоров Группы, на две трети состоящий из независимых директоров, совместно с менеджментом работает над обеспечением максимальной управляемости и открытости компании для всех акционеров.

В 2024 году фокус был направлен на интеграцию стандартов ESG в стратегию и операционную деятельность. Мы обеспечили соответствие наших практик рекомендациям Кодекса корпоративного управления Московской биржи, включая требования к составу директоров, актуализацию внутренних документов и совершенствование механизмов раскрытия информации.
Были реализованы конкретные инициативы: обновлены Политика комплаенс в 2024 году и Политики в области ESG в начале 2025 года, внедрена система регулярного мониторинга рисков, проведена детальная оценка их влияния на среднесрочную перспективу, что способствовало устойчивости Компании в условиях отраслевых вызовов.

Продуманная стратегия и адаптивная бизнес-модель позволяют нам достойно отвечать на любые вызовы, расширять географию и непрерывно совершенствоваться.
Я хотел бы выразить искреннюю признательность каждому, кто вносит вклад в развитие компании: нашей команде, клиентам, партнерам и акционерам.
Уверен, что вместе мы достигнем самых амбициозных целей и построим устойчивое будущее.

01

О Компании

О Группе «Эталон» → 7

Миссия и ключевые ценности → 12

Управление вопросами устойчивого развития → 13

Цепочка создания стоимости → 14

Наш продукт → 16

Основные события 2024 года → 23

О Группе «Эталон»

GRI 2-1 GRI 2-6 GRI 2-22

11

Один из ведущих федеральных девелоперов России

регионов страны

Группа «Эталон» — одна из крупнейших компаний в сфере девелопмента и строительства в России. До 2021 года Группа фокусировалась на рынках Санкт-Петербурга и Московской агломерации, сейчас также активно развивает региональное направление и уже вышла с проектами в Омск, Новосибирскую область, Екатеринбург, Тюмень, Казань, Ленинградскую область и Хабаровский край.

Благодаря многолетнему опыту, широкой линейке девелоперских компетенций и региональной экспансии Компания остается одним из наиболее успешных игроков на российском рынке недвижимости. В 2024 году объем продаж достиг рекордных 699 тыс. кв. м и 146 млрд рублей, а выручка увеличилась на 44% и превысила 130 млрд рублей.

В рамках утвержденной стратегии Компания планирует усиливать свои позиции на рынке за счет дальнейшего масштабирования бизнеса в перспективные регионы, диверсификации портфеля по ценовым сегментам и повышения внутренней эффективности бизнеса.

Один из крупнейших федеральных девелоперов

№ 3
по количеству регионов присутствия[1]

№ 7
по накопленному вводу жилья[1]

№ 9
по объему продаж[2]

№ 3
в рейтинге уверенности застройщиков по версии Forbes[2]

Компания с многолетней историей

38
лет
на рынке[3]

>100
проектов реализовано

380
тыс.
жителей в домах Группы «Эталон»

9,2
млн кв. м
введено в эксплуатацию за всю историю Компании

[1] По данным единого ресурса застройщиков (ЕРЗ) на 2024 год.
[2] Продажи жилой недвижимости по ДДУ в строящихся проектах по данным ЕИСЖС.
[3] На дату публикации Отчета об устойчивом развитии.

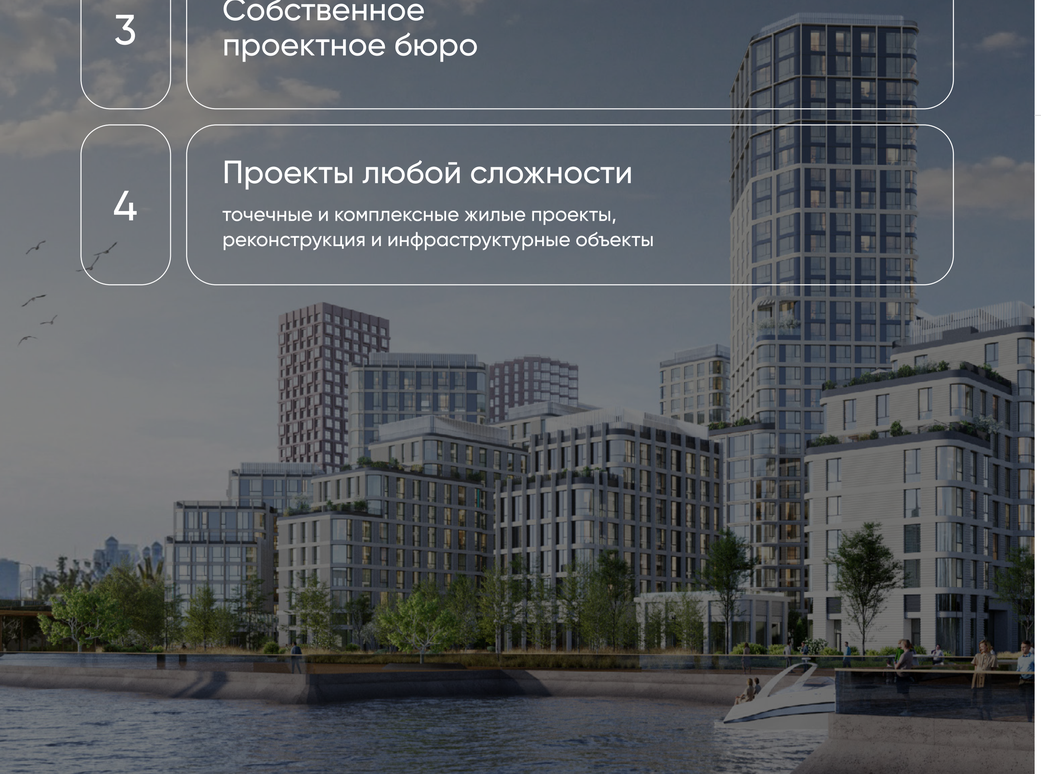
Вертикально интегрированная бизнес-модель

1 **Полный цикл девелопмента**
от приобретения участков и проектирования до эксплуатации

2 **130 компаний**
в Группе

3 **Собственное проектное бюро**

4 **Проекты любой сложности**
точечные и комплексные жилые проекты, реконструкция и инфраструктурные объекты



Внедрение инноваций

01
BIM-лидер
с 2012 года

02
89 цифровых продуктов

03
Диспетчер 24
владелец крупнейшей в РФ частной цифровой B2C-платформы для сервисного обслуживания домов

04
Технологии ИИ
участник отраслевого клуба по технологиям искусственного интеллекта в строительстве и недвижимости

Диверсифицированный портфель проектов

GRI 2-6

11
регионов присутствия

из них

8
регионов вошли в портфель за последние 4 года

5,5
млн кв. м
размер портфеля проектов[1]

305
млрд руб.
рыночная стоимость активов[1]

[1] Согласно оценке Nikoliers на 31.12.2024.

Результаты деятельности в 2024 году

Операционные результаты за 2024 год

699
тыс. кв. м
новые продажи
+28% год к году

146,2
млрд руб.
стоимость заключенных контрактов
+39% год к году

1,1
млн кв. м
объем текущего строительства[1]
+29% год к году

Апрель 2024 года
запуск флагманского проекта премиум-класса «ЛДМ», ставшего первым проектом нашего нового федерального бренда AURIX в премиальном сегменте жилой, офисной и курортной недвижимости

29 %
доля региональных продаж

Подробнее — в разделе «Операционные результаты» Годового отчета

Стратегия федерализации и развития столичного портфеля позволила увеличить рыночную долю Группы в большинстве регионов присутствия в 2024 году

Доля Группы «Эталон»	2023	2024	Место в топ-20 девелоперов
Москва	2,3%	3,2%	№ 9
Санкт-Петербург	0,9%	1,9%	▲ +7 № 15
Екатеринбург	3,7%	7,1%	▲ +8 № 1
Казань	4,7%	5,9%	▲ +2 № 6
Омск	34,3%	38,2%	№ 1
Новосибирская область	0,7%	2,0%	▲ +24 № 13

№ 1
по продажам в Омске
Доля рынка 38%

№ 1
по продажам в Екатеринбурге
Доля рынка 7%

№ 9
в списке крупнейших девелоперов Москвы по объему продаж

№ 6
в списке крупнейших девелоперов Казани по объему продаж[2]

[1] По данным ЕРЗ на 01.01.2025.

[2] На 2024 год по данным ЕИСЖС.

Результаты деятельности в 2024 году

Выручка

Минэк 4.1

131 млрд руб.

+44%
год к году

41
млрд руб.
валовая прибыль
+38% г/г

34%
валовая рентабельность основного сегмента девелопмента жилья

28
млрд руб.
EBITDA
+52% г/г

2,5x
чистый корпоративный долг / EBITDA
соответствует целевому диапазону до 3x

Подробнее — в разделе «Финансовые результаты» Годового отчета

Устойчивость бизнеса через внедрение ESG-принципов

Минэк 3.1

Один из главных приоритетов Компании — обеспечить устойчивое развитие бизнеса через поддержание баланса между экономической эффективностью и совершенствованием регионов присутствия.

В 2021 году Совет директоров Компании утвердил Политику в области ESG, определяющую единые принципы, подходы и направления деятельности компаний Группы, а также цели и дальнейшие шаги по развитию ESG-инициатив в Компании. В 2025 году, вслед за изменениями регуляторного контекста и возросшими требованиями к социальной ответственности бизнеса, Политика была обновлена. Следуя Политике в области ESG, Компания уделяет пристальное внимание социально-экономическому развитию городов присутствия, заботе о сотрудниках, поддержанию высоких стандартов ответственного производства и внедрению инноваций.

В 2024 году и начале 2025 года, согласно намеченным планам, Компания продолжила внедрять лучшие ESG-практики в свою повседневную деятельность:

- внедрила систему комплаенса, систематизировала внутренние политики и провела обучение сотрудников комплаенс-требованиям
- расширила сотрудничество с учетными заведениями и охват собственных профильных программ для формирования кадрового потенциала
- продолжает интегрировать передовые подходы к созданию комфортной и доступной среды в формате проектов комплексного развития территорий (доля проектов КРТ в текущем портфеле превышает 70%)
- запустила на федеральном уровне инициативу по разработке и внедрению инклюзивных решений «Эталонный город»

Результаты нашей работы отражены в отдельных отчетах об устойчивом развитии, которые Компания публикует третий год подряд, стремясь обеспечить прозрачность и системность раскрытия нефинансовой информации для всех групп стейкхолдеров.

Принципы управления вопросами устойчивого развития отражены в следующих стандартах и политиках Компании:

01 Политика Etalon Group PLC в области ESG

02 Кодекс этики Группы «Эталон»

03 Антикоррупционная политика Группы «Эталон»

04 Положение о проведении тендеров в Группе «Эталон», включающее Кодекс поставщика

05 Политика в области охраны труда и производственной безопасности Группы «Эталон»

06 Политика вознаграждений членов Совета директоров Etalon Group PLC

07 Положение о комитетах Etalon Group PLC

08 Политика управления Etalon Group PLC

09 Политика раскрытия информации Etalon Group PLC

10 Положение о корпоративном секретаре Etalon Group PLC

Часть стандартов и политик Группы «Эталон» находится в открытом доступе на сайте Компании

Миссия и ключевые ценности

Миссия

Мы стремимся стать лидером в создании устойчивой среды для комфортной жизни современного человека. Наши проекты формируют новую траекторию развития девелоперских проектов в отрасли.

Ключевые ценности команды Группы «Эталон»

1

Амбициозность

Мы ценим в сотрудниках проявление инициативы и желание расти вместе с нами

2

Профессионализм

Мы предоставляем все условия для непрерывного развития внутри команды

3

Креативность

Мы ценим творческое начало как путь к созданию нового

4

Инновационность

Мы ценим готовность к изменениям — это ключ к успеху

5

Надежность

Мы прилагаем все необходимые усилия для сохранения лояльности команды

6

Ответственность

Мы ценим людей, осознающих важность нашего общего дела

Управление вопросами устойчивого развития

Минэк 3.2 GRI 2-13

На стратегическом уровне

Совет директоров Группы «Эталон»

Комитет по взаимодействию с инвесторами и раскрытию информации

1
Разработка, утверждение и актуализация политики в области ESG

2
Разработка и утверждение стратегии в области ESG

На операционном уровне

Президент Группы «Эталон»

Дирекция экономики и финансов
Служба взаимодействия с инвесторами и устойчивого развития

Координация деятельности, сбор данных и раскрытие информации в области ESG

Дирекция по внутреннему аудиту
Оценка надежности и эффективности корпоративного управления, системы управления рисками и системы внутреннего контроля во всех бизнес-процессах Компании

Дирекция по деловой этике и комплаенсу
Контроль соблюдения требований Кодекса этики и Политики комплаенса, координация структуры комплаенса и формирование комплаенс-культуры сотрудников

Департамент тендеров и закупок
Взаимодействие с поставщиками/подрядчиками и совершенствование закупочной деятельности

Управление по персоналу и общим вопросам
Контроль соблюдения политик в области охраны труда, производственной безопасности и социальной ответственности, развитие корпоративной культуры, осуществление благотворительной деятельности

Дирекция по безопасности
Информационная безопасность; защита персональных данных; контроль соблюдения политик в области корпоративной этики, российского законодательства в области противодействия дискриминации, антикоррупционного и антимонопольного законодательства; обработка обращений по горячей линии

Дирекция по R&D, производству и управлению продуктом
Внедрение устойчивых решений на стадии проектирования и разработки продукта, разработка и тестирование инноваций

Технические дирекции на уровне территориального управления
Внедрение устойчивых решений на стадии строительства

Департамент по контролю за выполнением строительных работ
Осуществление строительного контроля

Сервисные компании
Внедрение устойчивых решений на стадии эксплуатации

Из целей, утвержденных Указом о национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года, Группа «Эталон» придерживается соответствующих специфике бизнеса, а именно:

1. Комфортная и безопасная среда для жизни
2. Экологическое благополучие
3. Технологическое лидерство

Из 17 целей ООН в сфере устойчивого развития Группа «Эталон» придерживается 4 ключевых, соответствующих возможностям оказывать социально значимое влияние в этих сферах:



Цепочка создания стоимости

Группа «Эталон» стремится к постоянному совершенствованию бизнес-процессов и внедрению устойчивых практик на всех этапах производственной цепочки.
Это позволяет Компании укреплять лидерские позиции в отрасли, адаптироваться к внешним вызовам и поддерживать высокие стандарты корпоративного управления, экологической и социальной ответственности.

Наша деятельность, в том числе, ориентирована на участие в национальных проектах, направленных на достижение национальных целей развития России на период до 2030 года и перспективу до 2036 года, а также выполнение целей ООН в области устойчивого развития.

ИНФРАСТРУКТУРА НАЦИОНАЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ РОССИИ

Наш продукт напрямую соответствует развитию национального проекта РФ «Инфраструктура для жизни»: Компания выполняет инициативы «Жилье», «Формирование комфортной городской среды» и «Развитие инфраструктуры в населенных пунктах». Группа «Эталон» развивает доступное и комфортное жилье и инфраструктуру для граждан в 11 регионах присутствия.

11 УСТОЙЧИВЫЕ ГОРОДА И НАСЕЛЕННЫЕ ПУНКТЫ

Также это ответ на Цель № 11 ООН в области устойчивого развития «Устойчивые города и населенные пункты»: создание безопасного и доступного жилья, а также устойчивых обществ и экономик. Помимо строительства, развитие устойчивых населенных пунктов предполагает инвестиции в создание «зеленых» общественных пространств, совершенствование городского планирования и управления, в том числе на основе инклюзивности.

Подробнее см. в разделе «Наш продукт» на стр. 16

Производственная цепочка создания добавленной стоимости

1. Земельный банк

Мы активно пополняем портфель проектов, повышая диверсификацию портфеля по регионам и сегментам и следуя стратегии региональной экспансии.

Нацпроект «Экологическое благополучие» и поддержка инициатив «Сохранение биологического разнообразия и развитие экологического туризма» и «Сохранение лесов»

Ответственное потребление и производство

В качестве приоритета Компания определяет ответственный подход к выбору территорий для застройки, уделяя особое внимание сохранению леса России и участков ценного биоразнообразия с редкими и охраняемыми видами.

Подробнее см. в разделе «Сохранение почв и биоразнообразия» на стр. 28

2. Проектирование

Мы разрабатываем типовые решения и внедряем современные технологии, позволяющие значительно сократить сроки проектирования и оптимизировать себестоимость без потери индивидуальности и качества продукта.

Нацпроект «Экономика данных» и поддержка инициатив «Искусственный интеллект» и «Отечественные решения»

Индустриализация, инновации и инфраструктура

В качестве приоритета Группа «Эталон» выбирает инновации, которые являются неотъемлемой частью развития не только отдельного бизнеса, но и информационных технологий всей страны.

- Компания стремится к использованию отечественного ПО
- Наша команда внедряет энергоэффективные решения на этапе проектирования
- Мы инвестируем в R&D[1] для поиска более эффективных решений в строительстве и девелопменте, чем создаем новые рабочие места и содействуем развитию информационных технологий

Подробнее о технологиях Компании см. в разделе «Инновации и цифровизация» на стр. 110

3. Строительство

Мы фокусируемся на консолидации ключевых стройкомпетенций внутри Группы, что позволяет нам снижать себестоимость работ и ускорять строительство.

Нацпроект «Экологическое благополучие» и поддержка инициатив «Генеральная уборка», «Вода России» и «Чистый воздух»

Ответственное потребление и производство

Борьба с изменением климата

В качестве приоритета строительный блок Группы определяет снижение негативного воздействия на окружающую среду через:

- сокращение потребления воды совместно с поставщиками
- сокращение углеродного следа
- корректное обращение с отходами и вторичное использование
- выбор ответственных поставщиков

Подробнее о сохранении окружающей среды см. в главе «Забота об окружающей среде» на стр. 25

4. Продажи

Мы непрерывно совершенствуем качество взаимодействия с клиентом и стремимся улучшать клиентский опыт для повышения лояльности и стимулирования повторных покупок.

5. Эксплуатация

Комфорт и удовлетворенность клиента являются для нас приоритетами в работе на этапе проживания. Мы учитываем мнение наших покупателей, непрерывно улучшаем и расширяем список наших услуг.

Нацпроект «Экономика данных» и поддержка инициативы «Инфраструктура кибербезопасности»

Нацпроект «Экологическое благополучие» и поддержка инициативы «Генеральная уборка»

Ответственное потребление и производство

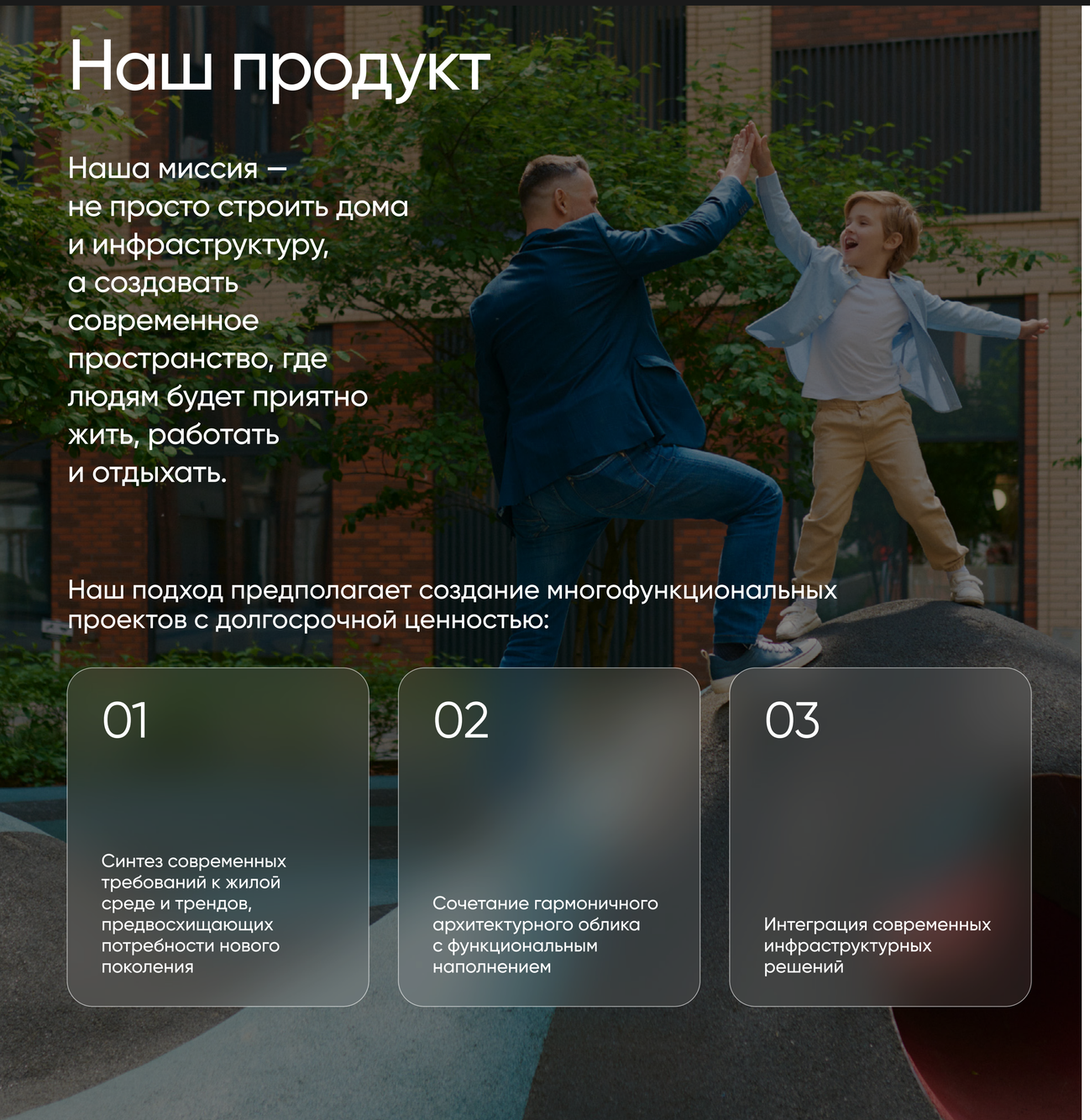
Борьба с изменением климата

В жилых комплексах под управлением мы выбираем ответственный подход к обращению с отходами и ресурсами, фокусируясь на повышении энергоэффективности, используя инструменты для снижения потребления электроэнергии. Также Компания уделяет особое внимание обеспечению безопасности данных наших жителей.

Подробнее о внедрении ESG-решений см. в главе «Забота об окружающей среде» на стр. 25

[1] R&D (Research and Development) — исследование и разработка.

Наш продукт



Наша миссия — не просто строить дома и инфраструктуру, а создавать современное пространство, где людям будет приятно жить, работать и отдыхать.

Наш подход предполагает создание многофункциональных проектов с долгосрочной ценностью:

01

Синтез современных требований к жилой среде и трендов, предвосхищающих потребности нового поколения

02

Сочетание гармоничного архитектурного облика с функциональным наполнением

03

Интеграция современных инфраструктурных решений

Мы рассматриваем каждый проект как долгосрочный вклад в развитие городов, где архитектурные решения становятся фундаментом для комфортной жизни нескольких поколений.

На начальной стадии каждого проекта мы сознательно выходим за традиционные рамки архитектурного проектирования, реализуя концепцию перспективного комплексного освоения территорий.

Будучи одним из крупнейших вертикально интегрированных строительных холдингов, мы стремимся продвигать принципы устойчивого строительства и способствовать достижению национальных целей развития РФ до 2030 года и на перспективу до 2036 года, и в первую очередь — формирование комфортной жилой среды.

Приступая к созданию новых жилых кварталов, мы адаптируем их характеристики под актуальные градостроительные тенденции, планы развития городской среды и потребности жителей в конкретном районе. Собственная сеть продаж и собственные исследования помогают нам постоянно совершенствовать продукт, обеспечивая его востребованность.

Более подробная информация о популярных характеристиках жилья в разрезе ценовых сегментов и регионов представлена в Отчете об устойчивом развитии за 2023 год на стр. 15-16

> 70 %

текущего портфеля Группы[1] — проекты комплексного развития территории

≥ 50 %

территории проектов КРТ[2] — «зеленые» насаждения

> 1000

воспитанников и учащихся

проектная мощность образовательных учреждений, введенных в эксплуатацию Компанией в 2024 году

[1] Согласно оценке Nikoliers на 31.12.2024.

[2] КРТ — проекты комплексного развития территории (от 300 тыс. кв. м).

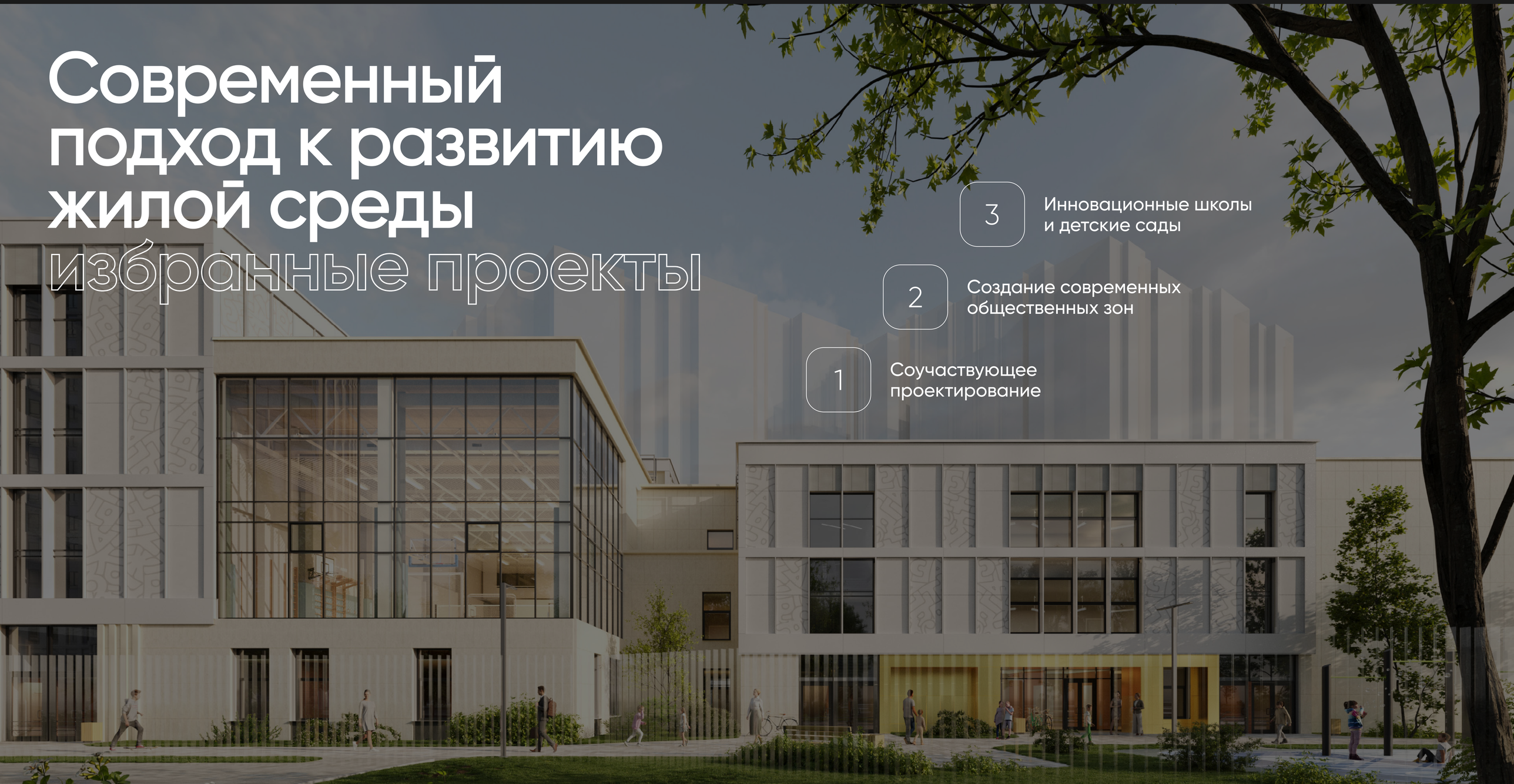
Современный подход к развитию жилой среды

избранные проекты

3 Инновационные школы и детские сады

2 Создание современных общественных зон

1 Соучаствующее проектирование



1 Соучаствующее проектирование



Проект Shagal («Зил-Юг»)

МОСКВА

Приступая к редевелопменту территории бывшего Завода имени Лихачёва, мы взяли за основу принцип соучаствующего проектирования, для того чтобы вписать проект в современный городской ландшафт и создать по-настоящему востребованный городской район.

Еще на этапе создания мастер-плана вместе с компанией «Ситимейкерс» мы организовали образовательную лабораторию Generation ZIL — открытую площадку для диалога. Через серии воркшопов и публичных обсуждений эксперты и горожане совместно прорабатывали концепцию развития территории на годы вперед.

Результатом большой подготовительной работы стал инновационный мастер-план квартала Shagal, воплотивший современные представления об устойчивой городской территории. В его основе:

- **многофункциональность** — зонирование на кварталы с разнообразной жилой средой и смешанной застройкой
- **комфортная среда** — продуманная система общественных пространств и удобных пешеходных маршрутов
- **экологичный подход** — «зеленый каркас» территории, мультимодальность и приоритет пешеходов и микромобильного транспорта
- **связь времен** — бережное отношение к историческому наследию

Подробнее об этом и других проектах Группы «Эталон» — в разделе «Портфель проектов» Годового отчета, стр. 40

Ключевые особенности района

- Все необходимые сервисы в 15-минутной пешей доступности
- Универсальные пространства для разных возрастных групп
- Развитие локального сообщества через общие инициативы

Сохранение памяти места

В 2022 году появилась Аллея ветеранов ЗиЛ, где бывшие работники завода и сотрудники Группы «Эталон» высадили пятиметровые клены и установили памятный знак. В 2023 году стартовал проект «Дети ЗиЛа» по сбору устных воспоминаний работников предприятия.
Эти инициативы помогают сохранить уникальный дух места, интегрируя его в новую городскую среду.

9
очередей строительства

109
га
территория проектирования

29
тыс.
жителей

1,2
млн кв. м
реализуемая площадь проекта



2 Создание современных общественных зон

Парк в жилом районе «Солнечный»

ЕКАТЕРИНБУРГ

«Солнечный» — крупнейший проект комплексного развития территорий на Урале, сочетающий европейские стандарты комфорта и современные урбанистические решения. Район отличается комфортной плотностью застройки, продуманной инфраструктурой, закрытыми дворами без машин и системой квартальных парков — уютных зеленых зон прямо во дворах.

«Солнечные аллеи» — сердце района

Летом 2023 года открылась первая очередь линейного парка, созданного по итогам голосования жителей. На территории высажены сотни деревьев и кустарников, обустроены зоны отдыха, игровые и спортивные площадки. Второй этап благоустройства предусматривает расширение озеленения и создание новых общественных пространств.

Доступная среда и уникальные решения

Парк адаптирован для маломобильных граждан и включает необычные арт-объекты. Близость школы искусств вдохновила на создание «природной комнаты» для творчества на открытом воздухе. Проект подчеркивает связь современного благоустройства с потребностями жителей.

Три времени дня в одном парке

Ландшафтная концепция разделена на тематические кластеры:

- **«Рассвет»** — зоны для утреннего коворкинга и отдыха
- **«Зенит»** — площадки для активных игр и семейного досуга с событийной площадью в центре
- **«Закат»** — уютные уголки для вечернего релакса

Подробнее о концепции парка — в Отчете об устойчивом развитии 2023 года, стр. 18–19

Второй этап благоустройства

10
ТЫС. КВ. М
площадь территории

3,3
ТЫС. КВ. М
площадь озеленения
35% от территории «Солнечных аллей»

2,1
ТЫС. КВ. М
площадь зон для отдыха



2 Создание современных общественных зон

Памп-парк в ЖК «Зеленая Река»

ОМСК

В 2024 году в омском квартале «Зеленая Река» завершено строительство современного памп-трека. Трек включает две зоны: детскую площадку для начинающих и универсальный маршрут с перепадами высот для скейтбордистов, велосипедистов BMX и любителей самокатов. Все конструкции соответствуют российским и международным стандартам безопасности и позволяют создавать разнообразные трассы.

Памп-парк стал частью многофункциональной спортивной зоны, где также размещены тренажеры и площадка для петанка. Его дизайн вписан в общую концепцию благоустройства, вдохновленную реками Иртыш и Омь, — динамичные формы трека перекликаются с бурным течением, а плавные линии окружающего ландшафта напоминают спокойную воду.

«Зеленая Река» создается как 15-минутный город для 35 тыс. жителей, где памп-парк станет центром спортивной жизни. В дополнение к нему в квартале появятся амфитеатр, велодорожки и прогулочные аллеи, формируя полноценную среду для активного отдыха всех возрастов.



Подробнее об этом и других проектах Группы «Эталон» — в разделе «Портфель проектов» Годового отчета, стр. 40



3 Инновационные школы и детские сады

Детский сад в «Солнечном»

ЕКАТЕРИНБУРГ

В жилом районе «Солнечный» ведется строительство современного детского сада на 300 мест, который откроет свои двери в 2026 году. Трехэтажное здание в стиле конструктивизма площадью 7,3 тыс. кв. м станет частью образовательного кластера Губернаторского лицея. В саду будут созданы уникальные пространства: кулинариум, научная лаборатория, мастерские, зоны для экспериментов с водой, а также двухсветный актовый зал — «сердце» учреждения.

Пространство для развития и творчества

Архитектура сада основана на принципах открытости, экологичности и трансформируемости помещений. Особое внимание уделено сенсорному развитию: в интерьерах использованы материалы разной фактуры, а игровые зоны оборудованы специальными развивающими элементами. Каждая из 12 возрастных групп получит индивидуально спроектированное пространство, адаптированное под потребности детей.

Уникальная территория для игр

Концепция благоустройства представляет собой «планетарную систему» с тематическими игровыми площадками вокруг здания. Все площадки соединены «тропой приключений» с интерактивными элементами, создавая единое развивающее пространство под открытым небом. Проект предусматривает комфортные зоны и для родителей, включая комнаты для встреч с педагогами.



Подробнее о концепции — в Отчете об устойчивом развитии 2023 года, стр. 20–21

7,3
ТЫС. КВ. М
площадь

300
воспитанников

908
КВ. М
площадь помещений общественного центра



3 Инновационные школы и детские сады

Школа и детский сад в ЖК «Крылья»

МОСКВА

Группа «Эталон» создает современный образовательный центр на 625 мест в престижном районе Раменки. Проект, разработанный бюро ИМАГО, объединит школу на 450 учащихся и детский сад на 175 воспитанников в едином архитектурном пространстве площадью 11,5 тыс. кв. м. Комплекс получил диплом Союза московских архитекторов на выставке Build School 2024 за лучшее благоустройство территорий, подтвердив свой статус эталона современного образовательного пространства.



Современная инфраструктура для обучения

Здание сочетает функциональность и эстетику: специализированные лаборатории, IT-полигон, многофункциональные спортивные залы и библиотечный центр. Особое внимание уделено естественному освещению: витражное остекление и продуманная планировка создают светлую образовательную среду. Территория включает спортивное ядро, игровые площадки с развивающим оборудованием (включая площадки для мини-футбола и волейбола, стритбола и прыжков в длину) и зоны отдыха, органично связанные с окружающим ландшафтным парком.



11,5
ТЫС. КВ. М

площадь комплекса

625

воспитанников

BUILD SCHOOL 2024

награда за лучшее благоустройство территории

Основные события 2024 года

Продолжая практику отдельной отчетности в области устойчивого развития, мы повысили уровень прозрачности раскрытия информации. Такой подход был положительно воспринят всеми стейкхолдерами: Группа «Эталон» укрепила свои позиции в ESG-рейтингах

Наши достижения

RAEX

ESG-рэнкинг российских компаний от RAEX[1]

топ 80

среди 144 компаний

НКР

ESG-индекс российского бизнеса от рейтингового агентства НКР[2]

II уровень

показатель выше среднего

Expert

Отраслевой рэнкинг ESG-прозрачности российских компаний от агентства ExpertRA[3]

№ 4

строительство жилой недвижимости

E Environment

- Новый флагманский проект ЖК «ЛДМ» возводится на месте бывшего Ленинградского дворца молодежи, при демонтаже железобетонных конструкций, бетонных конструкций и кирпичной кладки которого образовывались вторичные ресурсы. Вторичное сырье, полученное из вторичных ресурсов, было использовано подрядчиком на других строительных объектах.

S Society

- Показатели LTIFR и TRIR остались на уровне нулевых значений — не произошло ни одного случая травматизма, что подтверждает высочайший уровень производственной безопасности
- Доля женщин на руководящих позициях составила 30%
- **Компания поддержала 20 благотворительных мероприятий в 2024 году**

G Governance

Внутренние документы

- В феврале 2025 года обновлена Политика Etalon Group PLC в области ESG
- В марте 2025 года утверждена новая редакция Политики комплаенс Группы «Эталон»

Ответственная цепочка поставок

- С 2024 года внедрена балльно-рейтинговая оценка предложений участников, на основании которой члены тендерного комитета принимают решение о выборе подрядчика или поставщика
- С 2024 года используется формат открытого проведения процедуры. Все конкурентные закупки анонсируются на сайте Компании и электронной торговой площадке. Любая компания имеет возможность подать коммерческое предложение, в то время как до введения открытого тендера можно было приглашать участников только из аккредитованного перечня подрядчиков
- В 2024 году пересмотрен и уточнен подход к вопросу квалификации подрядчиков

Управление рисками

- В 2024 году была внедрена практика ежеквартального мониторинга ключевых внешних факторов риска и экспертной оценки ожидаемых изменений с привлечением ключевых руководителей функциональных подразделений

[1] https://raex-rr.com/ESG/ESG_companies/ESG_rating_companies/2025.1 [2] https://www.rbc.ru/industries/news/66fa7d299a7947824401db42 [3] https://raexpert.ru/rankingtable/esg/2024/tab2/

02

Забота об окружающей среде

Система управления экологическими вопросами → 25

Сохранение почв и биоразнообразия → 28

Водные ресурсы → 29

Обращение с отходами и вторичное использование → 30

Потребление энергоресурсов и энергоэффективность → 33

Снижение климатического воздействия → 34

Зеленое строительство → 39



Система управления экологическими вопросами

GRI 3-3

Группа «Эталон» стремится минимизировать воздействие на окружающую среду и уделяет особое внимание экологическим вопросам на каждом этапе жизненного цикла проектов, от проектирования до эксплуатации.

Мы следим за ответственным использованием ресурсов, обеспечиваем защиту биоразнообразия и атмосферы, а также грамотно утилизируем отходы. Не ограничиваясь регуляторными инициативами, мы предпринимаем дополнительные шаги по совершенствованию мер, направленных на охрану окружающей среды.

Подход к менеджменту экологии

Собственный экологический мониторинг на каждом этапе реализации проектов во всех регионах присутствия позволяет Компании минимизировать негативное воздействие на окружающую среду, что подтверждается результатами внешних проверок со стороны контролирующих органов.

SASB IF-HB-160a.4

1 Разработка концепции

- Анализ рисков и минимизация негативного воздействия на окружающую среду на этапе разработки архитектурно-градостроительной концепции
- Учет мирового опыта и трендов строительной отрасли при разработке решения по восстановлению окружающей среды и созданию устойчивой инфраструктуры, особенно на бывших промышленных территориях

2 Проектирование

- Разработка мер по снижению антропогенной нагрузки на окружающую среду в виде рекультивации земель, недопущения потерь природных ресурсов, предотвращения выбросов вредных веществ в почву и атмосферу

3 Строительство

- Контроль за соответствием проектной и рабочей документации, а также за соблюдением сроков строительных работ позволяет проводить комплекс мер по защите окружающей среды от возможного негативного воздействия
- Восстановление примыкающих природных территорий при реализации масштабных комплексных проектов

4 Ответственная цепочка поставок

- Использование экологически чистых материалов и оборудования, не наносящего вреда окружающей среде и жителям
- Система внутреннего контроля и формализованный порядок реализации тендерных процедур для выбора ответственных поставщиков и подрядчиков

Система управления экологическими вопросами

Нормативная база

01 Федеральный закон РФ № 7-ФЗ «Об охране окружающей среды»

02 Федеральный закон РФ № 174-ФЗ «Об экологической экспертизе»

03 Федеральный закон РФ № 89-ФЗ «Об отходах производства и потребления»

04 Земельный кодекс Российской Федерации

05 Водный кодекс Российской Федерации

06 Лесной кодекс Российской Федерации

07 Федеральный закон РФ № 96-ФЗ «Об охране атмосферного воздуха»

08 СанПиН 2.2.1/2.1.1.1200-03 «Санитарно-защитные зоны и санитарная классификация предприятий, сооружений и иных объектов»

09 Федеральный закон РФ № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения»

10 Указ Президента РФ № 666 «О сокращении выбросов парниковых газов»

11 Федеральный закон РФ № 296-ФЗ «Об ограничении выбросов парниковых газов»

12 Внутренние политики и должностные инструкции

Структура управления экологическими вопросами

В каждом регионе присутствия сформированы специальные подразделения — технические дирекции, осуществляющие экологический контроль. В задачи специалистов и инженеров-экологов технических дирекций входят:

1. экспертиза проектной документации
2. сопровождение экспертизы проектов
3. решение вопросов, связанных с охраной окружающей среды
4. информационная и методическая поддержка структурным подразделениям Компании
5. мониторинг и анализ процесса проведения строительных работ

Кроме того, в Группе «Эталон» сформирован Департамент контроля качества, основная задача которого — выявление критериев безопасного строительства и реализация мер; обеспечивает в том числе защиту и сохранение окружающей среды.

Расходы на реализацию мероприятий, связанных с охраной окружающей среды

Минэк 1.11

Показатели (критерии) оценки, тыс. руб.	2022	2023	2024
Текущие затраты, связанные с обращением с отходами, очисткой выбросов и сбросов и ликвидацией экологического ущерба:	104 727	138 688	182 228
на охрану атмосферного воздуха и предотвращение изменения климата	9467	10 206	3097
на сбор и очистку сточных вод	34 668	30 214	18 178
на обращение с отходами	59 481	89 906	143 630
на защиту и реабилитацию земель, поверхностных и подземных вод	0,6	6380	0,3
на защиту окружающей среды от шумового, вибрационного и других видов физического воздействия	0	805	0
на сохранение биоразнообразия и охрану природных территорий	0	0	18,5
на другие направления деятельности в сфере охраны окружающей среды	1111	1176	17 304

Штрафы

Минэк 1.16

	Всего за 2024 год (на 31.12.2024)		
	Кол-во	Сумма штрафов, тыс. руб.	Число наложенных нефинансовых санкций, шт.
Штрафы и нефинансовые санкции	3	125	0
в т. ч. в разбивке по основаниям:			
экологическое законодательство и нормативные требования	1	25	0
несоответствие нормативным требованиям, касающимся воздействия продукции и услуг на здоровье и безопасность	0	0	0
невыполнение в срок предписаний контролирующего органа	1	50	0
невыполнение требований в сфере пожарной безопасности	1	50	0
нарушение санитарно-эпидемиологического законодательства (не связанного с требованиями к производимой продукции)	0	0	0

Сохранение почв и биоразнообразия

Проектирование и строительство всех объектов Компании осуществляется со строгим выполнением природоохранных требований. Перед началом работ эксперты Группы проводят комплекс исследований и мероприятий, в том числе:



01

Оценка текущего состояния окружающей среды

02

Анализ масштаба и типа воздействия на экосистемы, флору и фауну

03

Поиск альтернативных решений для минимизации негативных последствий

04

Прогнозирование изменений в биоразнообразии после завершения строительства

В сфере экологии мы опираемся на международный опыт и внедряем устойчивые практики, направленные на рациональное использование природных ресурсов и удовлетворение социально-экологических потребностей (NBS[1]).

Деятельность Группы «Эталон» ограничивается строительством и не включает другие направления, которые могли бы негативно влиять на почву и биоразнообразие.

[1] Nature-based solutions — решения, направленные на устойчивое управление и бережное использование природных объектов, которые отвечают социальным и экологическим запросам.

Водные ресурсы

Минэк 1.1-1.4 | GRI 303-1 | GRI 303-3 | GRI 303-4 | SASB IF-RE-140a.2

Хотя Компания не осуществляет прямой водозабор из природных источников, она активно внедряет принципы рационального использования водных ресурсов.

Мы не только соблюдаем законодательные нормы, но и применяем современные методы управления водопотреблением. Вода на строительные площадки поставляется проверенными подрядными организациями.

Для оптимизации расхода воды на некоторых объектах применяется инновационное решение — использование воды, полученной при водопонижении котлованов и дренаже фундаментов. Этот подход позволяет значительно сократить объемы водопотребления. Параллельно мы разрабатываем новые технологии для дальнейшего снижения нагрузки на водные ресурсы.

18,2
млн руб.

затраты на сбор и очистку сточных вод в 2024 году

В жилых комплексах Группы установлены индивидуальные приборы учета воды, интегрированные в автоматизированную систему мониторинга коммунальных ресурсов. На сегодня 100% квартир оснащены такими счетчиками, что способствует осознанному потреблению и снижению экологической нагрузки.

Использование воды[1]

Показатель	2022	2023	2024
Общий объем забираемой воды, тыс. куб. м	667	184	94
Общий объем сбросов использованной воды, тыс.акуб. м	783	267	604

Оборотная и повторно используемая вода[1]

Показатель	2022	2023	2024
Оборотная и повторно используемая вода, тыс. куб. м	1,7	2,0	1,2
Доля оборотной и повторно используемой воды, %	0,26	1,10	1,25

Значительное снижение общего объема забираемой воды и сбросов использованной воды в 2024 году произошло ввиду снижения этих объемов в Санкт-Петербурге, которое связано с передачей инженерных сетей городу и перезаключением договоров водоснабжения на управляющую компанию.

[1] За 2023–2024 год — данные по строящимся объектам Группы «Эталон» в регионах присутствия.

Обращение с отходами и вторичное использование

Минэк 1.5-1.6 | GRI 301-1 | GRI 306-2 | GRI 306-3 | GRI 306-4

В процессе строительства, эксплуатации офисных помещений и управления жилыми комплексами Группа «Эталон» сталкивается с образованием отходов разных категорий. На этапе строительства особое внимание уделяется анализу рисков, связанных с обращением со строительными отходами, а также контролю за работой подрядных организаций. Все отходы передаются лицензированным операторам для дальнейшей утилизации, переработки или безопасного захоронения в полном соответствии с региональными экологическими нормативами. При этом в ходе строительства не образуются опасные отходы I–III классов.

В 2024 году Компания впервые произвела 115 кг отходов I класса опасности — это связано с разбором Ленинградского дворца молодежи в Санкт-Петербурге, в ходе которого были демонтированы люминесцентные ртутьсодержащие отработанные лампы. Весь объем был направлен сторонней организации с целью обезвреживания.

Группа «Эталон» последовательно развивает систему минимизации отходов, включая их сортировку, вторичное использование и переработку. Эти меры являются ключевым направлением для внедрения инновационных и экологически эффективных решений, что отражает приверженность Компании принципам устойчивого развития и экологической ответственности.

143,6
млн руб.

затраты на обращение с отходами в 2024 году

Минэк 1.17

Благодаря строгому контролю со стороны Компании в отчетном году не произошло существенных разливов загрязняющих веществ и других экологически значимых инцидентов

Обращение с отходами

	2022	2023	2024
Использование строительных материалов, тыс. тонн	1842	4250	2438
Подлежащих переработке и повторному использованию	1538	1625	2108
Объем образования отходов, тыс. тонн	914	892	494
Отходы I–III классов	–	–	0,0001
Отходы IV–V классов	914	892	494

Общие изменения объема строительных материалов и образования отходов зачастую связаны с фазами строительного цикла, которые отличаются от объекта к объекту. Но на снижающуюся динамику в 2024 году повлияло начало активной фазы строительства жилого квартала «Солнечный» в Екатеринбурге.

Отходы по способам обращения в 2024 году

Опасные отходы, тыс. тонн	0,0001
Обезвреживание	0,0001
На собственных объектах	0
Передано сторонним организациям	0,0001
Неопасные отходы (за исключением ТКО), тыс. тонн	493,10
Обработка	8,84
На собственных объектах	0
Передано сторонним организациям	8,84
Утилизация (в т. ч. повторное использование, рециклинг, регенерация, рекуперация, компостирование)	413,23
На собственных объектах	0
Передано сторонним организациям	413,23
Захоронение	3,35
На собственных объектах	0
Передано сторонним организациям	3,35
Хранение	2,24
На собственных объектах	0
Передано сторонним организациям	2,24
Иное	65,43
Передача ТКО региональному оператору, тыс. тонн	1,07

Вторичное использование на этапе строительства

Новый флагманский проект ЖК «ЛДМ» возводится на месте бывшего Ленинградского дворца молодежи, при демонтаже железобетонных конструкций, бетонных конструкций и кирпичной кладки которого образовывались вторичные ресурсы.

Вторичное сырье, полученное из вторичных ресурсов, было использовано подрядчиком на других строительных объектах в следующем объеме:

16 612 куб. м — железобетонные конструкции

4761 куб. м — бетонные конструкции

12 194 куб. м — кирпичная кладка

Вторичное использование на этапе строительства

С 2023 года в домах управляющей компании «Сервис-Недвижимость» (входит в контур Группы «Эталон») совместно с партнером «Добрые вещи» организован благотворительный сбор ненужных, но целых и пригодных для использования вещей. Жители могут сдать в фандоматы одежду, обувь, игрушки, аксессуары и текстиль.

Как это работает



41 320 кг

вещей собрано через фандоматы

23 102 раза

жители пожертвовали вещи на благотвори-тельность

Также в жилых комплексах в Санкт-Петербурге установлено 24 фандомата для сбора вторсырья: алюминиевых банок и пластиковых бутылок. За 2024 год было собрано 431 тыс. единиц тары.

Всего сдано вторсырья, шт.	431 117
пластиковых бутылок	323 557
алюминиевых банок	107 560

Потребление энергоресурсов и энергоэффективность

Минэк 1.13 | GRI 302-1 | SASB IF-RE-130a.2 | SASB IF-RE-130a.4

Компания реализует комплекс мер, направленных на сокращение потребления энергоресурсов и снижение воздействия на окружающую среду.

Одним из ключевых направлений является оптимизация логистических цепочек, что позволяет эффективно использовать ресурсы на всех этапах строительства. Кроме того, в строительных процессах преимущественно применяется электроэнергия, поступающая от городской сети, что способствует значительному снижению выбросов в атмосферу оксида азота и мелкодисперсных частиц сажи, возникающих при использовании автономных источников энергии.

Особое внимание уделяется повышению энергетической эффективности зданий. Для этого Компания обеспечивает оптимизацию работы функциональных систем, включая инженерное оборудование, что позволяет сократить энергопотребление в процессе эксплуатации объектов.

В строительстве активно используются долговечные экологически безопасные материалы, обладающие низким коэффициентом теплопроводности и гигроскопичности. Эти характеристики способствуют улучшению теплоизоляции, предотвращению излишних теплопотерь и созданию комфортного микроклимата для пользователей зданий. Подобный подход отражает стремление Компании к внедрению передовых технологий и устойчивому развитию.

Количество энергии, закупленной для потребления[1], по ее видам

Показатель	Единица измерения	2022	2023	2024
Электроэнергия	млн кВт•ч	42,8	34,9	33,8
Тепловая энергия в горячей воде и паре	Гкал	19 918	36 486	24 304

Классы энергоэффективности объектов недвижимости на конец 2024 года

Объекты по классам энергоэффективности, тыс. кв. м	A+ и выше	A	B+	B	C
Завершенные	52,9	76,3	0,0	92,6	0,0
Строящиеся	140,1	452,6	329,4	939,2	71,3

В Москве в рамках содержания и ремонта общего имущества управляющей организацией проводятся следующие мероприятия, позволяющие качественно поддерживать класс энергоэффективности многоквартирных домов:

- установка автоматической регулировки освещения
- замена светильников уличного освещения на энергоэффективные
- установка светодиодных ламп в местах общего пользования
- замена устаревшей тепловой изоляции на трубопроводах

[1] Потребление электрической и тепловой энергии на строительных площадках.

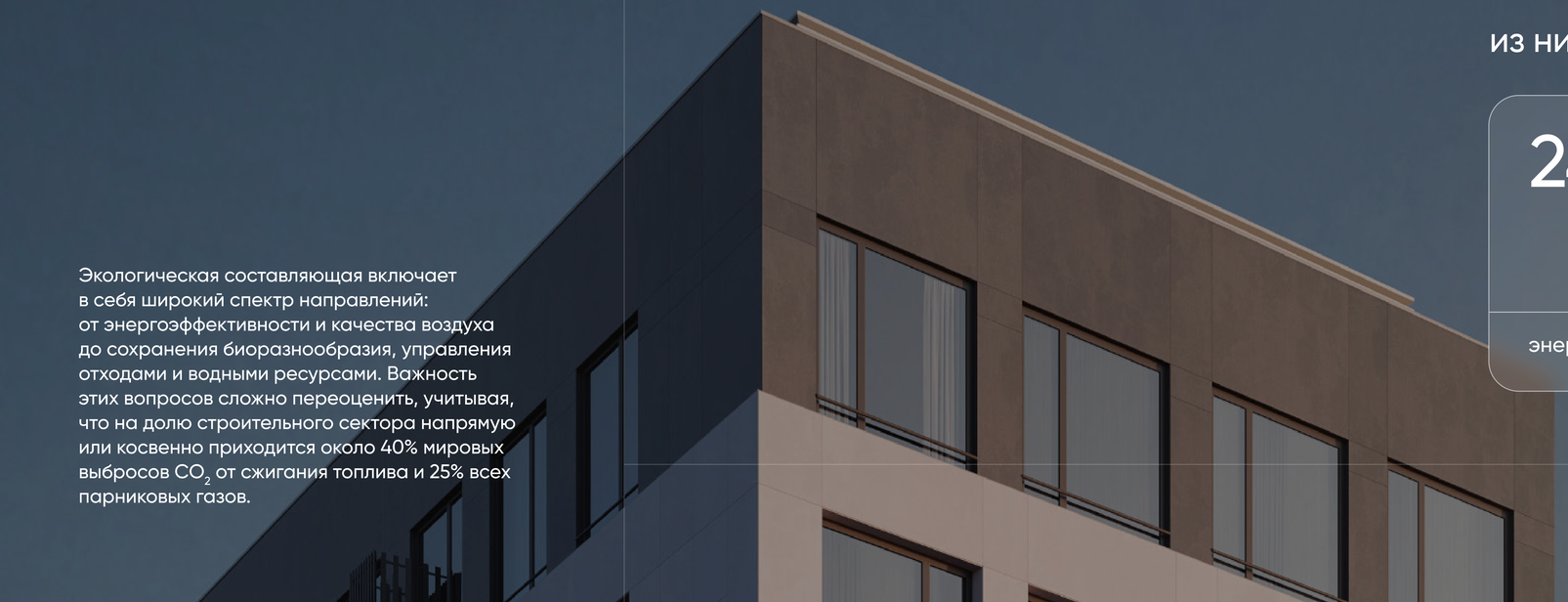
Снижение климатического воздействия

В строительной отрасли стандарты ESG, в особенности экологические, стали ключевым мерилом устойчивого развития и социальной ответственности бизнеса.

Углеродный след строительной отрасли

37%

всех выбросов парниковых газов при сжигании топлива



Экологическая составляющая включает в себя широкий спектр направлений: от энергоэффективности и качества воздуха до сохранения биоразнообразия, управления отходами и водными ресурсами. Важность этих вопросов сложно переоценить, учитывая, что на долю строительного сектора напрямую или косвенно приходится около 40% мировых выбросов CO_2 от сжигания топлива и 25% всех парниковых газов.

из них:

24%

энергопотребление

9%

выбросы, связанные с проведением строительных работ

Управление вопросами климатической повестки в Группе «Эталон»

Ответственный подход к экологическому воздействию, включая меры по сокращению углеродного следа, применялся в Группе «Эталон» в течение многих лет.

С 2020 года Компания начала процесс систематизации ESG-практик.

2020 год

Пилотный сбор нефинансовых показателей в соответствии с международным стандартом GRI

2021 год

Утверждение Политики в области ESG, систематизирующей деятельность Группы в области устойчивого развития и обозначающей перечень дополнительной нефинансовой информации к раскрытию, в т. ч. выбросы парниковых газов

Полномочия по ESG закреплены за Комитетом по взаимодействию с инвесторами и раскрытию информации

Разрабатывается проект совершенствования системы сбора и консолидации нефинансовой информации

2022 год

Внутренняя диагностика системы управления вопросами ESG и сбора нефинансовой информации

Утверждение регламента сбора нефинансовой информации и подготовки Отчета об устойчивом развитии

2023 год

Дебютный Отчет об устойчивом развитии

Разработана методика расчета парниковых газов на основе стандарта GHG Protocol, сделан первый расчет эквивалента CO_2 в соответствии с методикой Группы

2024 год и начало 2025 года

В начале 2025 года обновлена Политика Группы «Эталон» в области устойчивого развития: подход Группы к управлению выбросами парниковых газов и объем выбросов парниковых газов признаны обязательной информацией к ежегодному раскрытию

Распределение ответственности

В Группе «Эталон» выстроена многоуровневая система управления в области устойчивого развития и экологии, с четким распределением зон ответственности.

Структура управления Компании в области изменения климата

GRI 2-9 GRI 2-12 GRI 2-13

1 Стратегический уровень

Совет директоров

Комитет по взаимодействию с инвесторами и раскрытию информации

- Утверждение и изменение политик в области устойчивого развития
- Утверждение стратегии и риск-аппетита в области ESG
- Осуществление общего надзора за внедрением стратегических подходов в области устойчивого развития и снижения углеродного следа

2 Операционный уровень

Президент и Правление АО ГК «Эталон»

- Оперативный контроль за выполнением решений Совета директоров и реализацией стратегических решений

CFO

Служба взаимодействия с инвесторами и устойчивого развития

- Методологическое сопровождение сбора нефинансовой информации (в т. ч. об углеродном следе), консолидация данных

Департамент по контролю за выполнением строительных работ

- Выявление критериев безопасного строительства и реализация мер, направленных в том числе на защиту и сохранение окружающей среды

Первый вице-президент по девелопменту и строительству

Дирекции по регионам

- Решение вопросов, связанных с охраной окружающей среды, мониторинг и анализ проведения строительных работ в части сокращения воздействия на экологию

Углеродный след Компании

Минэк 1.8 | GRI 305-1 | GRI 305-2 | GRI 305-3

В области устойчивого развития Группа «Эталон» руководствуется целями ООН, интересами стейкхолдеров и оценкой отраслевых рисков и воздействий.

С учетом основных групп заинтересованных сторон, профиля деятельности и собственных возможностей Группа третий год подряд проводит оценку прямых и косвенных выбросов парниковых газов от контролируемых нами объектов.

В контур оценки в 2024 году вошли следующие данные:

Охват 1

Топливо, сжигаемое транспортом или дизель-генераторами

Охват 2

Собственное потребление энергии от сторонних поставщиков (электрическая, тепловая энергия)

Создание бизнес-процесса по мониторингу углеродного следа Компании является одним из стратегических направлений по оптимизации и повышению показателей энергоэффективности проектов на всех стадиях реализации.

За 2024 год:

1,1
тыс. тонн

показатели выбросов парниковых газов в Области охвата 1

19,7
тыс. тонн[1]

показатели выбросов парниковых газов в Области охвата 2

Объем выбросов парниковых газов Области охвата 1[2]

Тип активности	Единица измерения	2022	2023	2024
Потребление бензина	тCO_2	544	435	351
Потребление дизеля	тCO_2	1929	2160	764
Итого	тCO_2	2473	2595	1116

Объем выбросов парниковых газов Области охвата 2[3]

Тип активности	Единица измерения	2022	2023	2024
Электроэнергия	тCO_2	12 693	11 697	11 981
Тепловая энергия в горячей воде и паре	тCO_2	5971	11 566	7704
Итого	тCO_2	18 664	23 263	19 686

20,8
тыс. тонн

выбросы CO_2 охвата 1 и 2 в 2024 году[4]

– 20%

по сравнению с прошлым годом

406
тонн

выбросы в атмосферу в 2024 году

[1] Выбросы от энергии, потребленной на строительных площадках.

[2] Расширенные по 28 компаниям Группы: оценка потребления бензина по видам и дизельного топлива в соответствии с коэффициентами, указанными в Приказе Минприроды РФ от 27.05.2022 № 371.

[3] Данные рассчитаны для регионов присутствия (Санкт-Петербург и Московский регион, Урал, Сибирь, Поволжье). Расчет за на базе коэффициента АТС.

Показатели для обязательного раскрытия в соответствии с Протоколом о выбросах парниковых газов (GHG Protocol).

Мероприятия по снижению углеродного следа и воздействия на окружающую среду

SASB IF-RE-410a.2

В соответствии с целями Парижского соглашения[1] снижение углеродного следа и повышение климатической устойчивости — ключевые приоритеты «Эталона». Для их достижения мы внедряем передовые технологии на всех этапах реализации проектов.

Уже на стадии проектирования мы используем компьютерное моделирование (CFD), чтобы точно прогнозировать и создавать энергоэффективные здания с комфортным и здоровым микроклиматом. С 2012 года мы активно развиваем технологии информационного моделирования, которые позволяют оптимизировать энергопотребление, минимизировать выбросы и рационально использовать ресурсы на протяжении всего жизненного цикла объекта — от строительства до эксплуатации.

Особое внимание мы уделяем и благоустройству: для детских и спортивных площадок выбираем натуральные покрытия (песок, щепу, гальку), которые безопасны для здоровья и требуют меньше энергии на производство. Даже парковки и пожарные проезды мы обустраиваем с использованием газонных решеток, что сохраняет экологический баланс территории.

Виды выбросов в атмосферу

GRI 305-7

Виды выбросов, тонн	2022	2023	2024
NO_x	147,0	152,9	113,4
SO_x	16,2	21,8	21,4
Летучие органические соединения (ЛОС)	13,1	66,8	85,9
Твердые частицы (ТЧ)	23,5	34,7	47,8
Прочие стандартные категории выбросов в атмосферу, используемые в соответствующих нормативных актах	40,9	104,9[2]	137,2

Масса выбросов загрязняющих веществ в атмосферный воздух от стационарных источников

Минэк 1.7

14 ТОНН

[1] Парижское соглашение — соглашение в рамках Рамочной конвенции ООН об изменении климата, регулирующее меры по снижению содержания углекислого газа в атмосфере.

[2] Специфические загрязняющие вещества и прочие стандартные категории выбросов в атмосферу, используемые в соответствующих нормативных актах.

SASB IF-HB-410a.3

Зеленое строительство

1

Современные города сталкиваются с двойным вызовом: ростом населения и обострением экологических проблем. Зелёное строительство предлагает решение, сокращая вредное воздействие на природу и создавая комфортную энергоэффективную среду для жизни. Это не просто тренд, а необходимость — шаг к устойчивому будущему, где архитектура гармонично сочетается с экологией

2

Группа «Эталон» стремится в своих проектах применять современные технологии и подходы, снижающие воздействие на окружающую среду и формирующие комфортное пространство для жизни. Ряд наших проектов прошел оценку и получил подтверждение соответствия высоким стандартам энергоэффективности и экологичности

ЖК «Серебряный фонтан», I и II очереди

МОСКВА, СВАО, УЛ. НОВОАЛЕКСЕЕВСКАЯ

I очередь

II очередь

36–37%

показатель энергоэффективности

7232

тонн в год

сокращение выбросов парниковых газов

Платиновый

Соответствие стандарту: GreenZoom

ЖК «Серебряный фонтан», I и II очереди

Жилой комплекс «Серебряный фонтан» создан в рамках редевелопмента территории завода «Водоприбор» с бережным сохранением исторических зданий XIX века, обладающих статусом объектов культурного наследия.

Проект включает восстановленную липовую аллею, сквер и отреставрированный фонтан Уоллеса, ставший архитектурной доминантой. Сочетая наследие прошлого с передовыми технологиями, мы реализовали современную жилую среду с применением энергоэффективных и ресурсосберегающих решений.





Энергоэффективность здания

- Эффективная водоразборная арматура и энергосберегающее остекление
- Датчики движения для освещения в паркинге, коридорах и на лестничных площадках
- Интеллектуальная система управления инженерными коммуникациями

Интересные решения

В рамках стандарта Green Zoom в комплексе реализована система вентиляции с рекуперацией тепла, позволяющая вернуть в подаваемый свежий воздух до 30% тепла, которое в другом случае было бы потеряно.

Экологичный микроклимат

- Приточно-вытяжная вентиляция с рекуперацией тепла (КПД 25–30%)
- Автоматизированное регулирование климата в помещениях
- Система вентиляции парковки по датчикам CO

Интересные решения

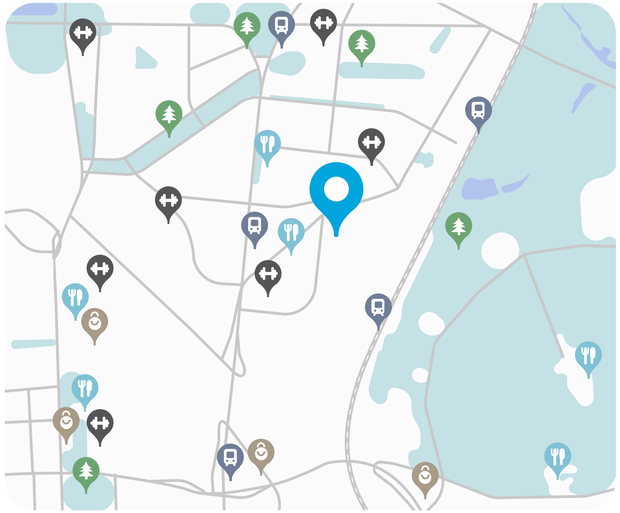
Для достижения оптимальных характеристик комфорта в квартирах Группа «Эталон» применяет технологии и методы проверки параметров микроклимата CFD.

Ресурсосберегающие технологии

- Оптимизированное естественное и энергосберегающее искусственное освещение
- Автоматизированный учет потребления воды и электроэнергии
- Применение экологически безопасных строительных материалов и эффективных проектировочных решений

Интересные решения

Запроектированные красивые фасады зданий являются сложной и эффективной системой: проветриваемый утеплитель, несущая стена из бетона, внешняя кладка по теплоизоляционным свойствам соответствуют кирпичной стене двухметровой толщины.



ЖК Botanica

САНКТ-ПЕТЕРБУРГ, ПЕТРОГРАДСКИЙ РАЙОН, АПТЕКАРСКИЙ ПР-Т

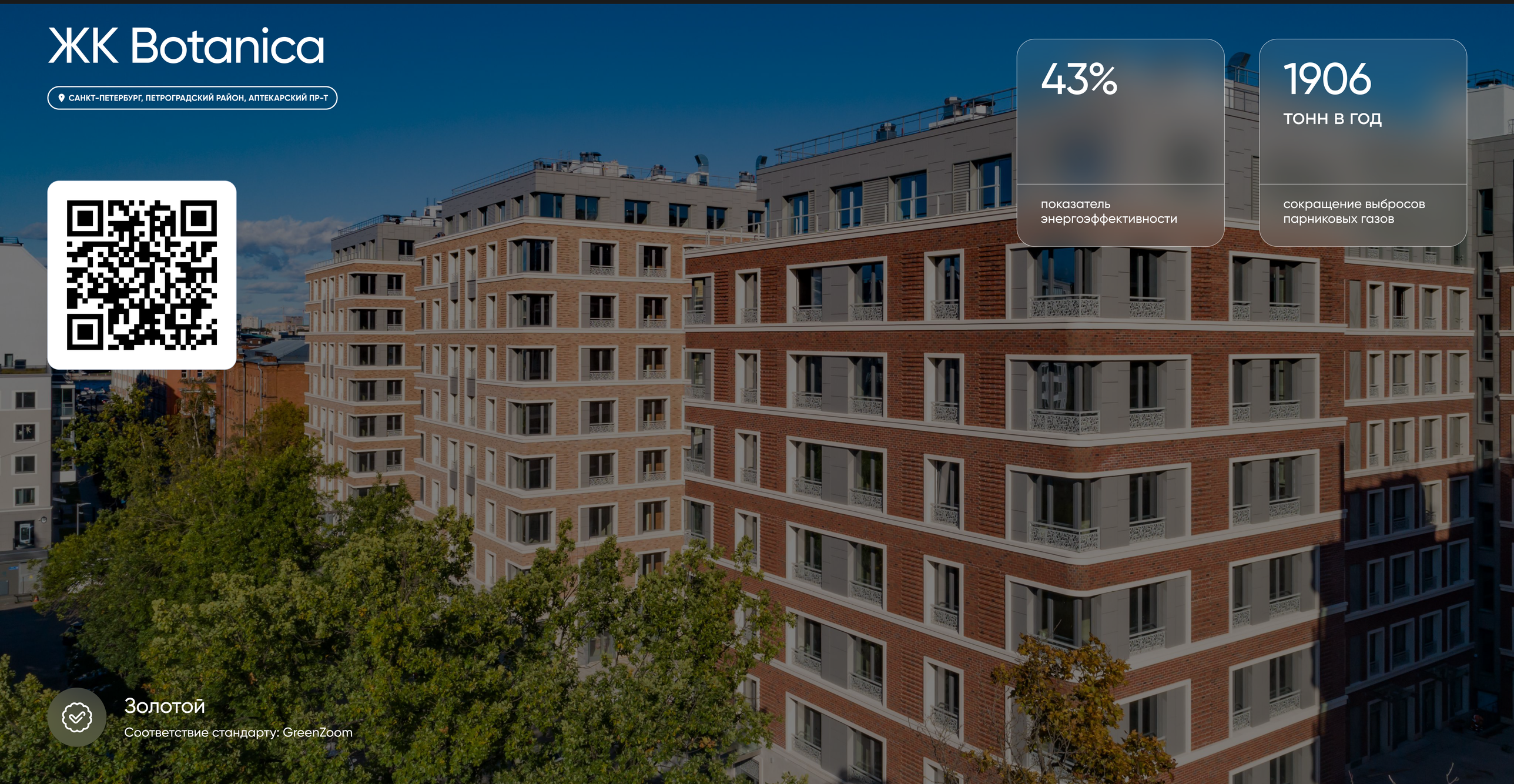
43%

показатель энергоэффективности

1906

ТОНН В ГОД

сокращение выбросов парниковых газов



Золотой

Соответствие стандарту: GreenZoom

ЖК Botanica

В рамках реализации ЖК Botanica особое внимание уделялось экологическим аспектам на всех этапах — от строительства до эксплуатации.

Экологичное строительство

- Контроль состояния почв, воздуха и водных ресурсов на протяжении всего периода строительных работ
- Применение светлой брусчатки для мощения, снижающей эффект локального перегрева
- Использование адаптированных к местному климату растений при озеленении территории

Энергоэффективные решения

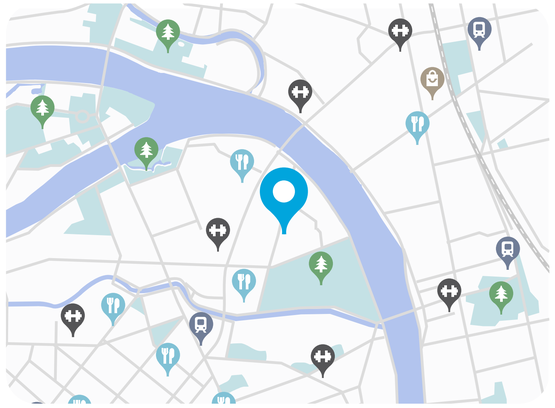
- Многослойный фасад с воздушным зазором для максимального снижения теплопотерь
- Полное остекление балконов и лоджий для улучшения теплоизоляции
- Погодозависимое регулирование отопления с терморегулирующими головками
- Энергоэффективные системы кондиционирования и вентиляции

Экологичная эксплуатация

- Применение в отделке общественных зон материалов с низким уровнем выбросов летучих органических соединений
- Разработка специального «зелёного» буклета для жителей с рекомендациями по энерго- и водосбережению
- Информирование жителей об экологичных отделочных материалах и экомаркировках







Какие устойчивые решения использованы в проекте?

1

Система очистки питьевой воды

В ЖК Botanica предусмотрена система дополнительной очистки поступающей питьевой воды. Система включает в себя фильтр механической очистки, сетчатый промывной фильтр, сорбционную установку и фильтр тонкой очистки.

2

Центральная система кондиционирования

Проектом предусмотрена центральная система кондиционирования типа чиллер-фанкойл для квартир и встроенных помещений. В системе чиллер-фанкойл, как и в обычной системе кондиционирования, тоже используются наружный и внутренние блоки охлаждения, только между ними циркулирует не фреон, а вода.

ЖК Rauta, корпус 1

ЕКАТЕРИНБУРГ, ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНЫЙ Р-Н, УЛ. НАДЕЖДИНСКАЯ

A

Класс энергоэффективности

Включен в базу данных «зеленых» жилых зданий единой информационной системы жилищного строительства (ЕИСЖС)

Зеленый

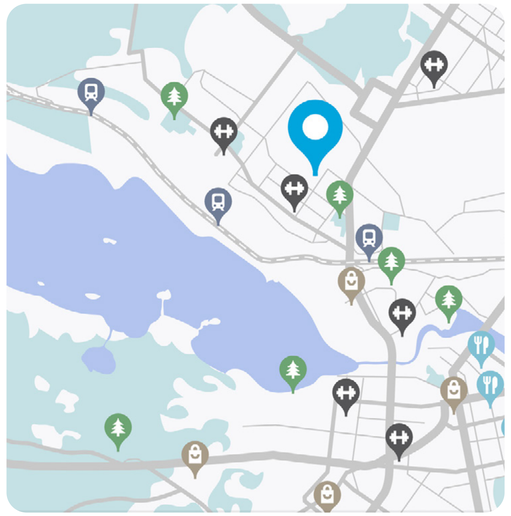
Соответствие стандарту: ГОСТ Р для жилых многоквартирных зданий (ГОСТ Р 70346-2022)[1]

[1] По результатам пилотной оценки на этапе проектирования.

ЖК Rauta, корпус 1

Первый корпус проекта успешно прошел пилотную оценку на соответствие критериям национального «зеленого» стандарта ГОСТ Р 70346-2022 для многоквартирных жилых домов.

Стандарт разработан Минстроем России совместно с институтом развития ДОМ.РФ и утвержден в сентябре 2022 года.



Проект соответствует ключевым и дополнительным критериям национального зеленого ГОСТ Р для многоквартирных домов:

01
высокий класс энергоэффективности (А)

02
предчистовая отделка

03
системы для сбережения водо- и энергоресурсов

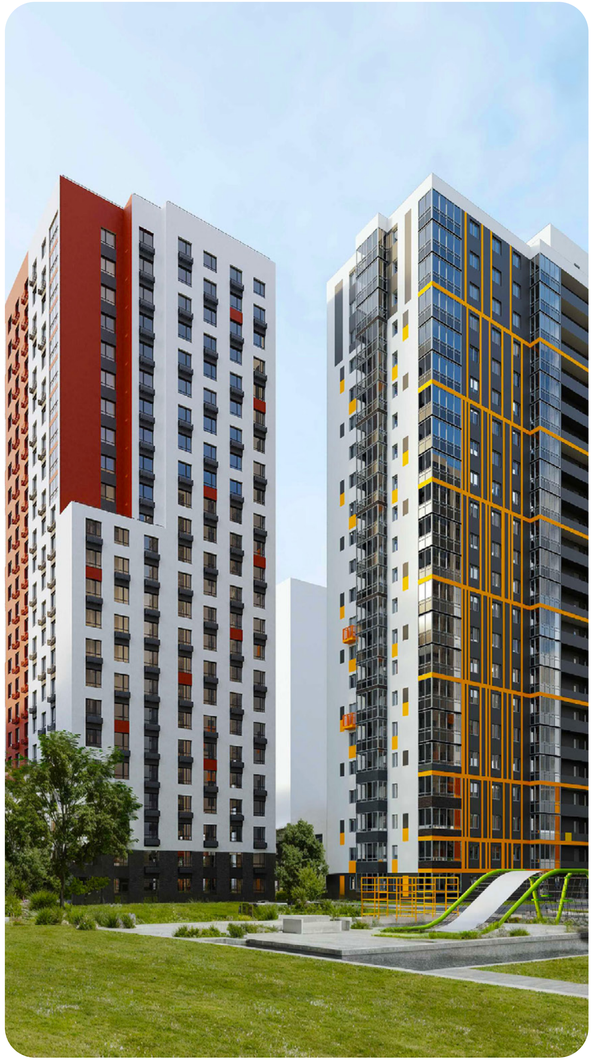
04
соблюдается комфортный тепловой режим

05
доступная, безбарьерная среда на территории жилого комплекса

06
обеспечено экологичное покрытие дорожек и площадок

07
предусмотрено благоустройство и озеленение с использованием низкоаллергенных растений

08
соблюдены требования по ответственному строительству



ЖК Rauta, корпус 1

1

Ответственное проектирование и строительство

- Формирование архитектурного облика с учетом окружающей среды, архитектуры района, функционального назначения жилого здания, целей устойчивого развития (включая контрастность, оригинальность и уникальность)
- Проектирование на основании результатов инструментального анализа загрязнения почвы, воздушного и водного бассейнов
- Мониторинг ответственного строительства, мероприятия по снижению воздействия на окружающую среду и независимая приемка инженерных систем
- Обучение сотрудников по вопросам охраны экологии во время строительства

2

Эффективное ресурсопотребление и безопасность

- Безопасные сертифицированные материалы, преимущественно местного производства
- Энергоэффективное лифтовое оборудование и водосберегающая арматура
- Система учета и контроля потребления воды и тепла
- Погодное регулирование подачи тепла, автоматические терморегуляторы
- Энергосберегающее освещение
- Руководство пользователя для жильцов: описание характеристик здания и способов экономии ресурсов, возможности переноса перегородок внутри квартир, места прокладки электропроводки, водопровода и канализации

3

Комфортная и доступная среда

- Оптимальные нормы температуры, относительной влажности и скорости движения воздуха, в том числе с учетом применения современных систем эффективной теплоизоляции, автоматизации и централизованной информационной системы управления инженерными сетями с функциями предиктивной аналитики
- Доступность для маломобильных групп населения: входные группы с уровня земли; грузовые и грузопассажирские лифты; доступная среда для перемещения по прилегающей территории
- Информация для ориентации внутри здания в двух форматах, включая тактильный
- Благоустройство территории для комфортного отдыха жителей различных возрастов и интересов: детские и спортивные площадки, велопарковки и велодорожки, озеленение местными низкоаллергенными видами растений



03

Социальная ответственность

Взаимодействие с заинтересованными сторонами → 48

Соблюдение прав человека → 58

Наша команда → 60

Охрана труда и безопасность → 68

Наши клиенты и сервисный бизнес → 75

Защита данных и кибербезопасность → 79

Развитие местных сообществ → 82

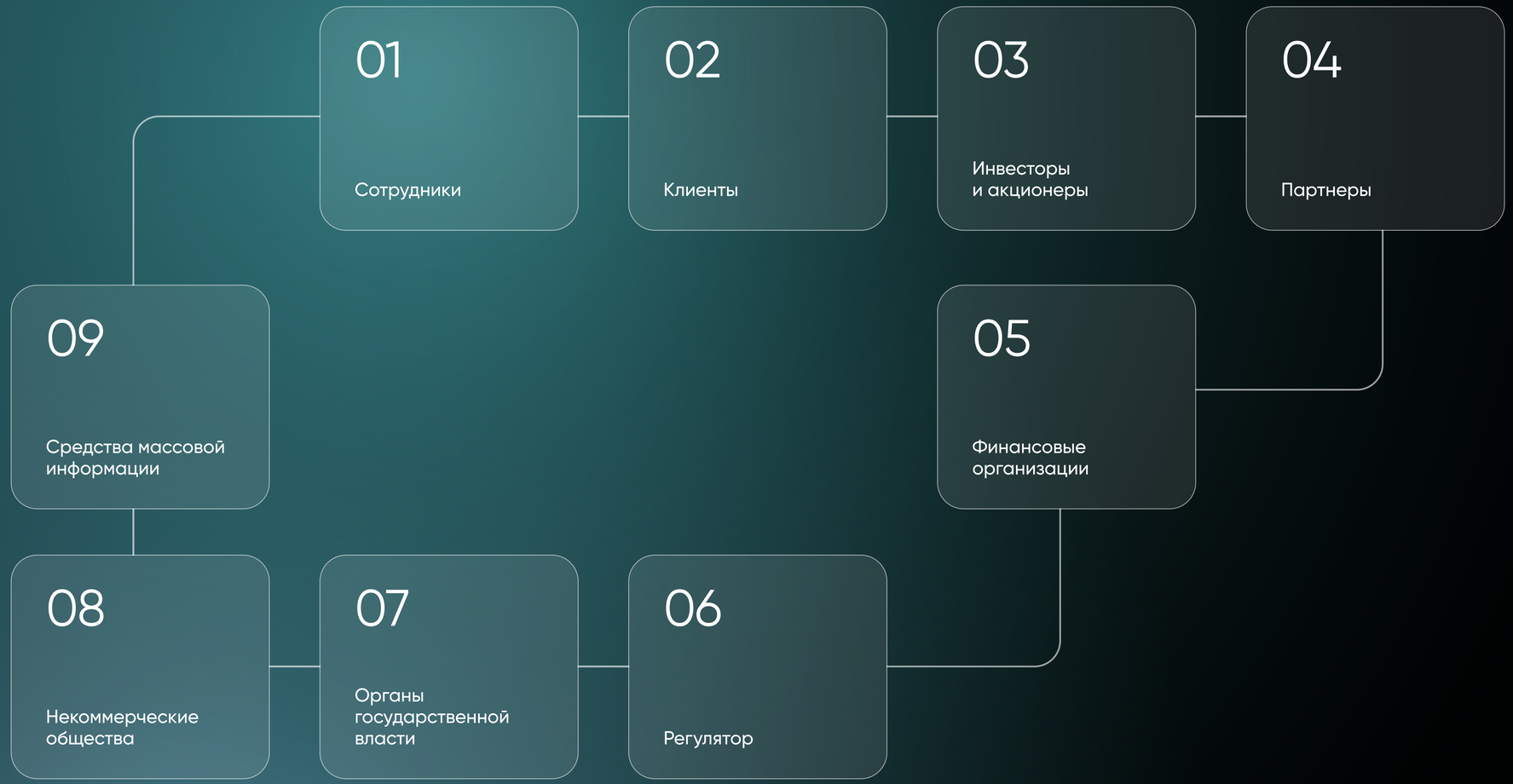
Взаимодействие с заинтересованными сторонами

GRI 2-29 GRI 3-3

Группа «Эталон» осознает свою ответственность перед всеми заинтересованными сторонами.

Компания выстраивает прозрачный диалог с клиентами, партнерами, сотрудниками, акционерами, органами власти и местными сообществами. Учет их интересов и ожиданий лежит в основе стратегии, что способствует созданию устойчивой ценности на всех этапах развития бизнеса.

Заинтересованные стороны



Ключевые принципы взаимодействия с заинтересованными сторонами

Группа «Эталон» стремится к открытости и доступному разъяснению своих принципов, подходов и достижений в сфере устойчивого развития для всех заинтересованных сторон. В своих отчетах Компания всесторонне освещает ключевые аспекты деятельности, включая безопасность труда, экологическую ответственность, работу с местными сообществами, обеспечение равных возможностей, профессиональное развитие персонала, построение устойчивой цепочки поставок, меры по снижению климатического воздействия, а также вопросы кибербезопасности.

01
Прозрачность

Обеспечение открытости и доступности информации о деятельности Компании для всех заинтересованных сторон

02
Двусторонний диалог

Поддержка активного обмена мнениями, идеями и обратной связью между Компанией и ее стейкхолдерами

03
Участие и вовлеченность

Поощрение участия заинтересованных сторон в процессах принятия решений и развитии Компании

04
Учет интересов

Взаимодействие с различными группами стейкхолдеров и учет их интересов при разработке стратегии и принятии решений

05
Социальная ответственность

Ответственное ведение бизнеса, внимание к социальным и экологическим аспектам при реализации девелоперских проектов и организации текущих процессов внутри Компании

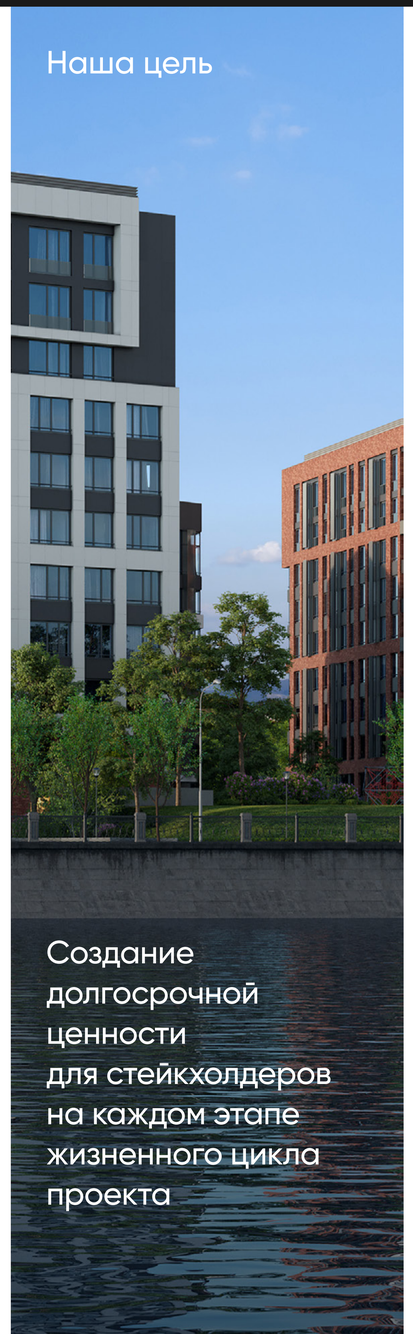
06
Согласованность с целями

Выстраивание взаимодействия с заинтересованными сторонами в соответствии с общими целями и направлениями стратегического развития Компании

07
Постоянное совершенствование

Постоянное улучшение механизмов взаимодействия и адаптация к изменяющимся условиям и потребностям стейкхолдеров

Наша цель



Создание долгосрочной ценности для стейкхолдеров на каждом этапе жизненного цикла проекта

Фундаментальный подход к взаимодействию с заинтересованными сторонами

01
Идентификация стейкхолдеров

Определение основных групп заинтересованных лиц, которые могут быть затронуты деятельностью Компании, включая клиентов, партнеров, сотрудников, акционеров, органы власти и местные сообщества

02
Анализ интересов и ожиданий

Изучение потребностей, приоритетов и ожиданий каждой группы стейкхолдеров

03
Установление коммуникационных каналов

Создание эффективных каналов связи для взаимодействия с различными стейкхолдерами, таких как встречи, конференции, электронная почта, социальные сети и т. д.

04
Открытый диалог и обратная связь

Поддержание постоянного открытого диалога с заинтересованными сторонами с учетом их мнений, предложений и обратной связи

05
Интеграция интересов в стратегию

Учет интересов и ожиданий различных стейкхолдеров при формировании и реализации стратегии Компании

06
Регулярное обновление и оценка

Периодическое обновление стратегии в соответствии с изменяющимися интересами стейкхолдеров и оценка эффективности взаимодействия

В основе ответственного подхода Группы «Эталон» во взаимодействии со стейкхолдерами лежат следующие цели, основанные на Целях устойчивого развития ООН

E Environment



Забота об окружающей среде, в том числе минимизация воздействия Компании на изменение климата, и контроль выполнения всеми стейкхолдерами установленных требований и правил обращения с отходами и природными ресурсами

- Группа действует строго в соответствии с законодательством и требует от всех сотрудников, подрядчиков и поставщиков выполнения требований к экономической, профессиональной, экологической и социальной ответственности, контролирует соблюдение этих требований и оценивает их выполнение.
- Группа закупает материалы у экологически ответственных поставщиков. Используемое оборудование и материалы соответствуют гигиеническим и эргономическим требованиям, а также требованиям действующих СанПиН.

S Society



Соблюдение сотрудниками и партнерами основополагающих прав человека, закрепленных на российском и международном уровнях. Принципы соблюдения прав человека, равные возможности для всех и нулевая терпимость к дискриминации интегрированы в процессы Группы на всей цепочке создания добавленной стоимости

- Подрядчики и поставщики проходят проверку Дирекцией безопасности Компании для подтверждения их финансовой устойчивости, репутации и добросовестной практики ведения бизнеса.

Развитие бизнеса с особым вниманием к охране труда и контролю за соблюдением сотрудниками, поставщиками и подрядчиками установленных требований в области пожарной и производственной безопасности

- Внедрен стандарт безопасности строительных площадок, на основе которого в соответствии с определенной методикой оценивается уровень безопасности того или иного объекта, а также устанавливаются дополнительные требования в отношении безопасного производства работ и защиты окружающей среды.

G Governance



Снижение риска вовлечения Группы, членов Совета директоров, Президента и работников в коррупционную деятельность и формирование у всех стейкхолдеров понимания политики неприятия Группой коррупции в любых формах и проявлениях

- Ознакомление сотрудников и подрядчиков с требованиями антикоррупционного законодательства и внутренних нормативных документов Компании в области противодействия коррупции.
- Формирование процедур по предотвращению коррупционных действий.
- Использование при взаимодействии со стейкхолдерами инструментов, обеспечивающих прозрачность процессов.
- Периодическая аттестация сотрудников в области этики с целью проверки выполнения ключевых требований и принципов Компании в области корпоративной этики.

Нормативная база

Внешние документы

01

Конституция РФ и нормы российского законодательства

02

Всеобщая декларация прав человека

03

Принципы Глобального договора ООН

04

Цели устойчивого развития ООН

05

Руководящие принципы ООН по вопросам предпринимательской деятельности

Клиенты

Ключевые цели взаимодействия

- Анализ потребностей клиентов для развития продукта
- Повышение уровня осведомленности о продукте Группы «Эталон»
- Получение обратной связи от покупателей и ее анализ
- Улучшение клиентского опыта на всех этапах взаимодействия
- Расширение клиентской базы и рост доли повторных покупок
- Повышение лояльности к бренду Группы

Нормативная база

- Кодекс этики
- Политика в области охраны труда и производственной безопасности Группы «Эталон»

Способы и частота взаимодействия

Постоянно:

- оптимизация стратегии коммуникации, развитие методов точного таргетирования
- персонализация каналов коммуникации и предложений для клиентов с учетом их индивидуальных предпочтений
- взаимодействие с клиентами через горячую линию и социальные сети, своевременное и эффективное реагирование на запросы
- применение передовых технологий визуализации, включая виртуальную реальность, и разработка мобильных приложений для улучшения доступа клиентов к сервисам



Приоритетные существенные темы

E	01 Строительство объектов с высоким уровнем энергоэффективности
S	02 Недопущение нарушения прав человека по любому из признаков
G	03 Защита информации и данных при сборе, обработке и хранении

Результаты 2024 года

14 %
доля повторных покупок

0,09 %
доля потерянных клиентских звонков

Против 0,23% в 2023 году

Официальные страницы Группы в социальных сетях

Форма обратной связи Группы «Эталон»

ЭТАЛОН

etalongroup.ru/pages/hotline

Мобильное приложение с личным кабинетом для покупки недвижимости и с услугами управляющей компании для жильцов

Деловые партнеры и поставщики

Ключевые цели взаимодействия

- Взаимовыгодное сотрудничество
- Оптимизация цепочки поставок
- Ответственный подход к ведению бизнеса
- Инновационное развитие

Нормативная база

- Положение о проведении тендеров
- Антикоррупционная политика
- Положение о единой горячей линии по вопросам противодействия мошенничеству, коррупции и хищениям
- Кодекс этики
- Положение о проведении тендеров и Кодекс поставщика
- Политика противодействия коррупции и нарушениям антимонопольного законодательства
- Политика в области охраны труда и производственной безопасности
- Политика Etalon Group PLC в области ESG

Способы и частота взаимодействия

Постоянно:

- разработка и совершенствование политик, публикация план-графиков тендеров для обеспечения прозрачности и доступности информации
- внедрение цифровых решений с целью создания платформ для привлечения новых партнеров и повышения синергии в операционных процессах
- применение и распространение технологии информационного моделирования для поиска оптимальных решений, контроля качества и соблюдения сроков на всех этапах реализации проекта
- обмен опытом и передовыми практиками, установление партнерских отношений для совместного развития и достижения общих целей в отрасли
- сбор и анализ обратной связи от поставщиков
- соблюдение и постоянный мониторинг устойчивости цепочки поставок (высокая экологическая, социальная, финансовая ответственность партнеров, соблюдение ими требований законодательства), в том числе за счет конкурсного отбора партнеров и формализованной системы проверок

Изменения в подходе к отбору поставщиков и подрядчиков:

1. С 2024 года внедрена балльно-рейтинговая оценка предложений участников, на основании которой члены тендерного комитета принимают решение о выборе подрядчика или поставщика.
2. С 2024 года используется формат открытого проведения процедуры. Все конкурентные закупки анонсируются на сайте Компании и электронной торговой площадке. Любая компания имеет возможность подать коммерческое предложение, в то время как до введения открытого тендера можно было приглашать участников только из аккредитованного перечня подрядчиков.
3. В 2024 году пересмотрен и уточнен подход к вопросу квалификации подрядчиков.

Подробнее см. в разделе «Ответственная цепочка поставок» на стр. 105

Приоритетные существенные темы

E

01 Строительство объектов с высоким уровнем энергоэффективности

G

02 Ответственная цепочка поставок

03 Противодействие коррупции, нарушениям законодательства и дискриминации

Результаты 2024 года

+86
новых поставщиков
+10% год к году

3277
контрагентов в реестре аккредитованных поставщиков и подрядчиков
+17% год к году

>95 %
заявок на поставку материалов реализуется на базе цифровой платформы

Внутренние документы

- Кодекс этики
- Положение о проведении тендеров
- Политика противодействия коррупции и нарушениям антимонопольного законодательства
- Регламент закупочной деятельности
- Кодекс этики поставщика
- Кодекс этики подрядчика

Портал по работе с партнерами

ЭТАЛОН ПРО

etalon.pro

Сайт тендерных процедур

tender.etalongroup.ru

Корпоративная этика

- Антикоррупционная оговорка в договорных документах с контрагентами

Единая горячая линия Группы «Эталон»

по вопросам противодействия мошенничеству, коррупции и хищениям

8 800 300 81 03
etalongroup.ru/pages/hotline

Акционеры и инвесторы, аналитики

Ключевые цели взаимодействия

- Инвестиционная привлекательность Группы «Эталон»
- Стратегия Компании
- Финансовые и операционные результаты
- Деятельность Компании на рынках капитала
- Реализация прав акционеров

Нормативная база

- Политика Etalon Group PLC в области ESG
- Политика раскрытия информации Etalon Group PLC
- Положение о комитетах Etalon Group PLC
- Политика управления Etalon Group PLC

Способы и частота взаимодействия

Постоянно:

- публикация ключевых новостей Группы
- участие в конференциях
- проведение встреч и конференц-звонков с инвесторами и аналитиками

Ежеквартально:

- публикация операционных результатов деятельности

Каждые 6 месяцев:

- публикация финансовых результатов Группы

Ежегодно:

- публикация Годового отчета и Отчета об устойчивом развитии

Результаты 2024 года

23 пресс-релиза опубликовано	6 онлайн-звонков проведено для институциональных и частных инвесторов	4 интернет-эфира проведено для частных инвесторов	3 офлайн-конференции для частных инвесторов, в которых приняла участие IR-команда Группы «Эталон»



Приоритетные существенные темы

G

01
Отношения со стейкхолдерами (клиентами, акционерами, партнерами и др.)

02
Структура, прозрачность и эффективность деятельности органов управления

03
Защита информации и данных при сборе, обработке и хранении

Сайт для акционеров на русском и английском языках с формой обратной связи

www.etalongroup.com

Контакты IR для инвесторов и акционеров

ir@etalongroup.com

Сотрудники

Ключевые цели взаимодействия

- Безопасная и здоровая рабочая атмосфера
- Соблюдение прав человека, равные возможности и инклюзивность
- Привлечение, обучение и удержание квалифицированных специалистов
- Прозрачность стратегии и целей Компании для сотрудников
- Справедливый уровень вознаграждения

Нормативная база

- Кодекс этики
- Положение о льготах и компенсациях
- Правила внутреннего трудового распорядка
- Положение об оплате труда
- Политика Etalon Group PLC в области ESG

Способы и частота взаимодействия

Постоянно:

- осуществление политики противодействия дискриминации и соблюдения прав человека в соответствии с Кодексом этики Группы «Эталон» и законодательными нормами
- распространение ключевой информации через корпоративную сеть и электронную почту
- ответы на вопросы сотрудников, заданные через электронную форму в разделе HR на внутреннем портале

Ежегодно:

- выявление потребностей и планирование обучения

Результаты 2024 года

286
релизов о новостях Компании на корпоративном портале

16
вопросов оставлено сотрудниками на корпоративном портале



Приоритетные существенные темы

E

01
Выбросы в атмосферу, включая углеродный след, и их измерение с целью снижения

S

02
Забота о сотрудниках: охрана труда, социальный пакет, страхование жизни и здоровья, программы обучения

03
Развитие местных сообществ: благотворительные мероприятия, развитие инклюзивной социальной инфраструктуры

G

04
Защита информации и данных при сборе, обработке и хранении

Органы власти

Ключевые цели взаимодействия

- Соответствие деятельности Компании законодательным нормам
- Технологическое развитие отрасли
- Налоговые поступления
- Содействие в развитии социальной инфраструктуры
- Минимизация негативного воздействия Компании на окружающую среду

Нормативная база

- Кодекс этики
- Политика раскрытия информации Etalon Group PLC
- Антикоррупционная политика

Способы и частота взаимодействия

Постоянно:

- предоставление органам государственной власти финансовой и операционной отчетности
- взаимодействие по вопросам разрешений на строительство, соответствия стандартам и градостроительным нормам
- участие в рабочих группах, круглых столах и комиссиях строительной отрасли

Результаты 2024 года

14,2
млрд руб.
налоговых отчислений

включая

2,7
млрд руб.
уплаченных в бюджет муниципальных и региональных уровней



Приоритетные существенные темы

E

01
Обращение с отходами, включая их утилизацию, переработку или захоронение

02
Сохранение биоразнообразия

S

03
Забота о сотрудниках: охрана труда, социальный пакет, страхование жизни и здоровья, программы обучения

G

04
Защита информации и данных при сборе, обработке и хранени

Местные сообщества

Ключевые цели взаимодействия

- Создание рабочих мест и повышение качества жизни в регионах присутствия
- Минимизация негативного воздействия на окружающую среду при производстве и использовании продукта Компании
- Создание благоприятной среды в регионах присутствия:
  - строительство качественного безопасного современного жилья
  - озеленение и благоустройство
- Создание социальной инфраструктуры
- Развитие человеческого капитала
- Мероприятия для местных сообществ

Нормативная база

- Политика раскрытия информации Etalon Group PLC
- Политика Etalon Group PLC в области ESG

Способы и частота взаимодействия

Постоянно:

- инвестиции в развитие городов присутствия: создание социальной инфраструктуры, восстановление исторических памятников, поддержка и организация культурных и спортивных мероприятий, благотворительные программы, сотрудничество с вузами
- разработка формализованных подходов и политик для обеспечения устойчивого развития и ответственного ведения бизнеса
- публикация пресс-релизов и интервью
- поддержание эффективных каналов связи с ведущими региональными СМИ
- посещение строительных площадок, презентаций и мероприятий Компании журналистами, освещающими ее деятельность
- поддержка развития проектов доступной среды, учитывающих инклюзивные потребности жителей

Результаты 2024 года

> 27 тыс. кв. м ввод социальной инфраструктуры	15 368 упоминаний В СМИ	1973 упоминания об ESG-повестке	17 мероприятий для местных сообществ поддержала Компания



Приоритетные существенные темы

В отчетном году в опросе заинтересованных сторон представители НКО и местных сообществ выделили большинство существенных тем как значимые во всех направлениях ESG-повестки.

Средства массовой информации

Приоритетные существенные темы

E

01
Политика заботы об окружающей среде для снижения негативного воздействия

S

02
Недопущение нарушения прав человека по любому из признаков

03
Забота о сотрудниках: охрана труда, социальный пакет, страхование жизни и здоровья, программы обучения

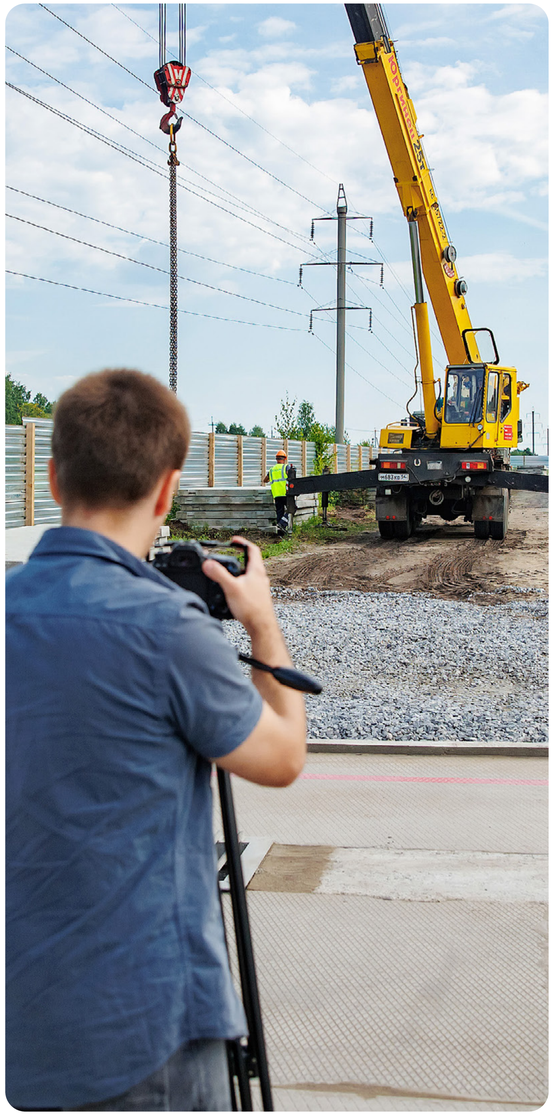
G

04
Отношения со стейкхолдерами (клиентами, акционерами, партнерами и др.)

05
Структура, прозрачность и эффективность деятельности органов управления

06
Защита информации и данных при сборе, обработке и хранении

В отчетном году в опросе заинтересованных сторон представители СМИ оценили шесть существенных тем как одинаково значимые.



Остальные стейкхолдеры

Приоритетные существенные темы

E

01
Строительство объектов с высоким уровнем энергоэффективности

02
Обращение с водными ресурсами, включая контроль и повторное использование

03
Выбросы в атмосферу, включая углеродный след, и их измерение с целью снижения

Соблюдение прав человека

Группа компаний «Эталон» привержена основополагающим принципам защиты прав человека, закрепленным как в российском законодательстве, так и в международных правовых актах.

Эти принципы последовательно интегрируются в деятельность всех компаний Группы, а также учитываются при взаимодействии с партнерами, в отношении которых осуществляется мониторинг соблюдения установленных норм.

Ключевые нормы, которыми руководствуется Компания в области прав человека

01
Законодательство Российской Федерации

02
Всеобщая декларация прав человека

03
Принципы Глобального договора ООН

04
Декларация Международной организации труда «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда»

05
Руководящие принципы ООН предпринимательской деятельности в аспекте прав человека

06
Международные пакты о правах человека

Принципы Группы «Эталон» в области соблюдения прав человека

01
Равенство возможностей

02
Рабочая среда, свободная от преследований и домогательств

03
Противодействие любой форме дискриминации

04
Недопущение использования любых форм детского и принудительного труда

05
Создание благоприятных условий труда

Все сотрудники и подрядчики обязаны быть ознакомлены с положениями, касающимися соблюдения прав человека, закрепленными в ключевых документах Группы «Эталон» в сфере корпоративной этики и антикоррупционной политики.

В рамках процессов отбора подрядчиков и поставщиков Дирекция безопасности Компании осуществляет проверку контрагентов с целью оценки их финансовой устойчивости, деловой репутации и приверженности добросовестным практикам ведения бизнеса.



В 2024 году в Группе «Эталон» не было выявлено ни одного случая нарушения прав человека

100%

новых сотрудников и контрагентов были ознакомлены с требованиями и политиками Компании, включая положения о соблюдении прав человека, по итогам 2024 года

Наша команда

GRI 2-7 GRI 405-1

+7%

рост численности персонала в 2024 году

6239

численность персонала Группы «Эталон» в 2023 году

6666

численность персонала Группы «Эталон» в 2024 году

99,5 %

контрактов, заключенных с сотрудниками, носят постоянный характер

только 30 человек работают на условиях срочного контракта

Численность и соотношение сотрудников по типу контракта на 2024 год[1]

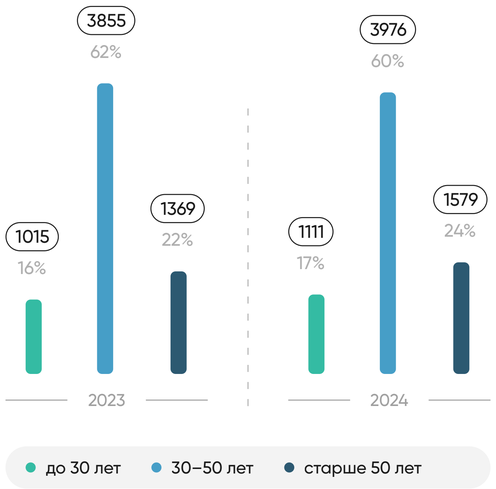
Минэк 2.15 Минэк 2.16

	Санкт-Петербург	Московский регион	Регионы	Производственный блок	Итого по Компании
Постоянный контракт, всего	802 (12%)	720 (11%)	369 (6%)	4745 (72%)	6636
Мужчины	327	317	173	3508	4325
Женщины	475	403	196	1237	2311
Срочный контракт, всего	1 (3%)	10 (33%)	–	19 (63%)	30
Мужчины	1	8	–	18	27
Женщины	0	2	–	1	3

На конец 2024 года трудоустройство всех штатных сотрудников Компании предполагало полную занятость, при этом некоторые сотрудники работали по индивидуальному графику или удаленно — их доля составила 8% (537 сотрудников). Это значительно больше, чем годом ранее, в 2023 году доля таких сотрудников составляла меньше 3%. В штате Компании нет сотрудников, работающих по «нулевым» контрактам, то есть без обозначения минимальной продолжительности рабочего времени в контракте.

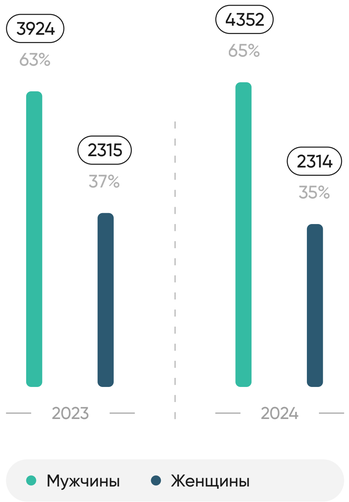
Численность и соотношение сотрудников по возрасту

Минэк 2.6

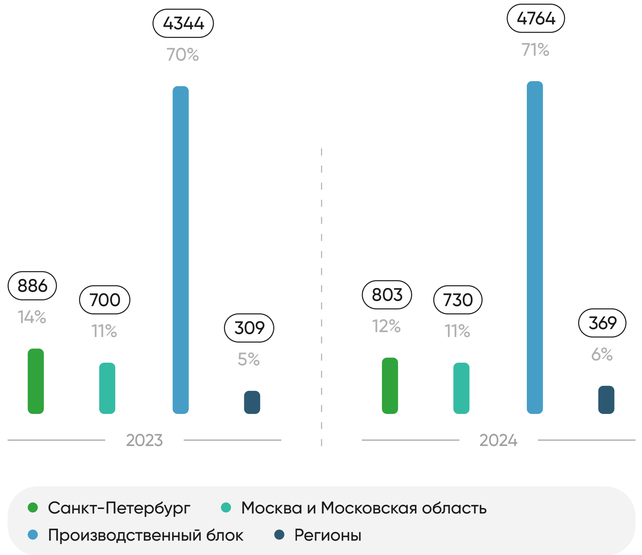


Численность и соотношение мужчин и женщин

Минэк 2.6



Численность и соотношение сотрудников по регионам



[1] Сумма долей может отличаться от 100% в связи с округлением.

Подход к управлению персоналом

В основе нашей кадровой политики лежит забота о людях: мы обеспечиваем безопасные условия труда, поддерживаем здоровье команды и создаем равные возможности для развития каждого.

Мы стремимся к открытому диалогу, поощряем инициативу и гарантируем конкурентное справедливое вознаграждение. Инвестируя в профессиональный рост и благополучие сотрудников, мы укрепляем корпоративную культуру Компании.

Ключевые принципы в управлении персоналом

1. Сохранение здоровья и безопасность
2. Равные возможности и справедливое вознаграждение
3. Открытый и честный диалог
4. Поддержка вовлеченности и профессионального развития

Система управления кадрами в Группе «Эталон» включает профильные подразделения Дирекции по управлению персоналом АО ГК «Эталон», на уровне дочерних компаний управление кадрами осуществляют собственные службы.

Выстраивание процессов, связанных с управлением персоналом, кадровой политикой и автоматизацией, осуществляется на уровне управляющей компании, в то время как на уровне дочерних компаний кадровыми вопросами руководят начальники отделов управления персоналом, отвечающие за подбор, адаптацию, обучение персонала и соблюдение кадровых политик и процедур Группы.



Успешная реализация стратегии развития бизнеса Группы «Эталон» и достижения новых амбициозных целей невозможна без привлечения, профессионального развития и удержания квалифицированных специалистов.

Стратегия в области управления персоналом включает:

- поддержание эффективной системы мотивации
- развитие кадрового потенциала
- продвижение и развитие HR-бренда Компании
- поддержание здоровой корпоративной культуры
- поддержание политики по предотвращению конфликта интересов
- развитие компетенций у сотрудников Группы «Эталон» через программы обучения
- актуализацию действующих корпоративных HR-документов в соответствии с ситуацией на рынке труда

[1] На 29 апреля 2025 года.

Кадровая политика

Реализация кадровой политики осуществляется централизованно под руководством дирекции управления персоналом. В ее функции входит координация, контроль соблюдения стандартов и обеспечение единого подхода к управлению человеческими ресурсами.

Основные принципы и механизмы кадровой и социальной политики закреплены в корпоративных документах

Система денежной и неденежной мотивации сотрудников

- Положение об оплате труда, премировании и льготах
- Положение о корпоративных наградах Группы «Эталон»

Основные принципы организации работы

- Правила внутреннего трудового распорядка
- Положение о материально-техническом и информационном обеспечении

Интеграция новых сотрудников в команду

- Регламент адаптации сотрудников

Механизм подбора персонала и подход к организации обучения и развития сотрудников

- Регламент подбора персонала
- Положение об обучении и развитии персонала



Помимо документов, перечисленных выше, в Компании действуют политики по предотвращению конфликта интересов, а также по противодействию коррупции и мошенничеству, отраженные в Кодексе этики Группы «Эталон» и Антикоррупционной политике, а также в Положении о единой горячей линии по вопросам противодействия мошенничеству, коррупции и хищениям в Группе «Эталон». Эти документы подробнее описаны в разделе «Корпоративное поведение».

Политика и система охраны труда и безопасности подробнее рассмотрены в разделе «Охрана труда и безопасность»

Развитие персонала

GRI 3-3 GRI 404-2

Группа «Эталон» уделяет особое внимание мотивации и профессиональному развитию своих сотрудников. Для этого Компания создает благоприятные условия, включающие конкурентный уровень оплаты труда, четкую систему премирования за достигнутые результаты, а также широкие возможности для обучения и карьерного роста.

Процесс организации обучения строится на системном подходе. На основании ежегодного анализа потребностей, который включает сбор заявок от сотрудников и руководителей, мониторинг актуальных компетенций и стратегических задач бизнеса, формируется программа обучения. В течение года осуществляется контроль за прохождением учебных курсов и достижением поставленных целей. После завершения каждого обучения проводится оценка его эффективности и сбор обратной связи от участников для дальнейшего совершенствования образовательных процессов.

Такой подход к развитию персонала позволяет Группе «Эталон» не только повышать квалификацию сотрудников, но и формировать кадровый резерв, обеспечивая развитие Компании в долгосрочной перспективе

Обучение сотрудников проводится не только с использованием сторонних образовательных платформ, но и благодаря инвестициям в разработку собственных программ повышения квалификации. В 2024 году Компания проводила обучение на собственной платформе для сотрудников Etalon4Upgrade, на которой собраны полезные курсы и материалы различной тематики: курсы для совершенствования навыков работы в программах Microsoft Office, материалы по технологиям строительства, техникам продаж, дистанционный курс адаптации для новых сотрудников, а также вебинары на различные темы и электронная библиотека бизнес-литературы.

Внешнее обучение в основном проводилось по следующим темам:

- промышленное и гражданское строительство, проектирование
- финансы и менеджмент
- право
- бухгалтерский учет и налогообложение
- маркетинг и продажи
- управление персоналом и документооборот
- аналитика данных
- курсы по работе с различным ПО
- охрана труда

Компания поощряет инициативы сотрудников, направленные на их профессиональное развитие и повышение эффективности, поэтому нередко оплачивает, частично или полностью, стоимость обучения, выбранного сотрудником самостоятельно.

Обязательное обучение проходят сотрудники технического надзора, технической дирекции и сотрудники, отвечающие за охрану труда. Мастер-классы и программы по производственной безопасности и охране труда являются важной часть обучения. В 2024 году общая продолжительность таких программ составила 3096 часов, в тренингах приняло участие 202 сотрудника Группы «Эталон».

Эти обучающие курсы подробнее рассмотрены в разделе «Охрана труда и безопасность» на стр. 68

> 27 млн руб. — общие затраты Компании на обучение сотрудников в 2024 году

31,5 тыс. руб. — расходы на обучение одного сотрудника

59 часов на человека — время дополнительного обучения сотрудников

× 4 к 2023 году

Минэк 2.12

Обучение сотрудников

Минэк 2.13 GRI 404-1

	2024			2024		
	Количество обученных	Часов обучения	Часов на человека	Количество обученных	Часов обучения	Часов на человека
Итого	2348	34 988	15	1906	112 936	59
По должности:						
руководители	793	12 631	16	829	59 228	71
линейные сотрудники	1555	22 297	14	1077	53 708	50
По полу:						
женщины	276	9606	35	313	14 255	46
мужчины	2072	25 382	12	1593	98 681	62

В 2024 году в образовательных программах приняло участие неравное количество мужчин и женщин, поскольку женщины в Компании работают в основном на управленческих и административных должностях и соответствующие программы обучения требуются реже, чем специализированные профессиональные программы для производственного блока, где работают преимущественно мужчины.

Создание кадрового потенциала

GRI 401-1

Группа «Эталон» использует комплексный подход для поиска квалифицированных специалистов. С одной стороны, мы активно сотрудничаем с ведущими вузами, участвуя в подготовке будущих кадров через стажировки и образовательные проекты. С другой — используем рекрутинговые сервисы для эффективного подбора персонала.

Сотрудничество с вузами

Группа «Эталон» сотрудничает с 12 ведущими профильными учетными заведениями, включая СПбГУ, Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого, Санкт-Петербургский государственный архитектурно-строительный университет (ГАСУ), Высшую школу экономики (НИУ ВШЭ), Московский государственный строительный университет (НИУ МГСУ), РАНХиГС, Санкт-Петербургскую государственную художественно-промышленную академию имени А. Л. Штиглица, Санкт-Петербургский государственный аграрный университет и др.

Компания проводит гостевые лекции, ярмарки вакансий и другие мероприятия на площадках вузов, а также предоставляет студентам возможность проходить производственную практику на базе Компании. Кроме того, в рамках партнерства Группа «Эталон» реализует ряд целевых и стипендиальных программ, включая программу обучения для студентов Колледжа архитектуры, дизайна и реинжиниринга № 26 и стипендиальную программу для студентов выпускных курсов МГСУ направлений «Строительство» и «Архитектура».

> 50

студентов из ведущих вузов страны прошли стажировку или практику в Компании в 2024 году

Формирование команды

Минэк 2.17 GRI 401-1

Группа «Эталон» уделяет первостепенное внимание развитию своих сотрудников, считая их главной ценностью Компании. Мы создаем условия для профессионального роста и формируем дружественную рабочую среду, где каждый чувствует себя частью команды.

В 2024 году из-за напряженной ситуации на рынке труда и укрепления курса рубля по отношению к доллару сохранились дефицит квалифицированных рабочих на строительных площадках и текучесть кадров, составившая около 50% для производственного персонала. В этой обстановке Компания, с одной стороны, занималась расширением программ автоматизации, а с другой — уделяла особое внимание консолидации ключевых строительных функций внутри холдинга, привлечению, удержанию и развитию сотрудников.

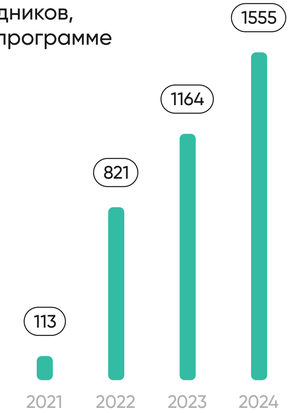
Для включения новых специалистов в рабочий процесс разработана система адаптации. Она включает знакомство с корпоративной культурой, освоение профессиональных обязанностей и оценку персональных компетенций. Опытные наставники сопровождают новичков на всех этапах: формируют перечень заданий для адаптации, контролируют прогресс и дают рекомендации по улучшению. На обучающем портале Группы новые сотрудники также проходят обучение корпоративными ценностями Компании, знакомятся с ее историей, структурой и пр. Такой комплексный подход позволяет новым сотрудникам быстро становиться полноценными членами коллектива, а Компании — поддерживать высокую эффективность работы всей команды. Мы убеждены, что инвестиции в персонал — это залог долгосрочного успеха бизнеса.

Программа адаптации новых сотрудников

Стремясь к укреплению команды, Группа «Эталон» организует для сотрудников различные конкурсы, мероприятия и спортивные соревнования. Ежегодно Компания участвует более чем в 50 соревнованиях по различным видам спорта, среди которых футбол, хоккей, волейбол, легкая атлетика и др. В 2024 году Компания выступила партнером проекта «Гонка героев Urban», в котором приняли участие около 50 сотрудников Группы из нескольких регионов присутствия. Также ежегодно сотрудники принимают участие в самом масштабном заплыве на сап-бордах в России — «Фонтанка SUP».

В 2024 году Компания продолжила развивать онлайн-портал «Пряники», который сплачивает сотрудников во всех городах. На этой внутрикорпоративной социальной платформе сотрудники могут писать слова благодарности друг другу, участвовать в конкурсах, мероприятиях, квестах о Компании и проходить опросы.

Количество сотрудников, участвовавших в программе адаптации



+ 33 %

рост численности в 2024 году

Социальная политика в Группе «Эталон»

GRI 401-2

Забота о здоровье и безопасности сотрудников

Минэк 2.19

Одним из приоритетов кадровой стратегии Группы «Эталон» является забота о здоровье и безопасности сотрудников, прежде всего создание безопасных условий труда и предотвращение производственного травматизма.

В 2024 году Группа «Эталон» расширила охват программ страхования жизни и здоровья сотрудников. Программы добровольного медицинского страхования были доступны более чем 3,5 тыс. сотрудникам вне зависимости от региона.

Также в Компании ежемесячно проводятся вебинары от компании «Медси» по вопросам физического и ментального здоровья.

90
млн руб.

объем инвестиций в развитие медицинских программ для сотрудников



Забота о качестве жизни сотрудников

Минэк 3.15

Группа «Эталон» заботится не только об условиях труда своих сотрудников, но и о качестве их жизни вне работы. Компания предлагает работникам льготные условия на различные услуги — от медицинского обслуживания и фитнеса до образовательных курсов и досуга. Кроме того, сотрудники Группы «Эталон» имеют возможность приобрести квартиры со скидкой в зависимости от стажа работы в Компании.

В рамках социальной политики особое внимание уделяется поддержке сотрудников в трудных жизненных обстоятельствах. Компания оказывает материальную помощь при рождении детей, утрате близких, а также оказывает финансовую помощь сотрудникам, вышедшим на пенсию.

374
сотрудника

получили финансовую помощь при выходе на пенсию в 2024 году

13,8
млн руб.

общая сумма оказанной финансовой помощи

Финансовая помощь сотрудникам в 2024 году

Минэк 2.21

	Объем помощи, млн руб.	Количество сотрудников, получивших помощь
Всего выплачено материальной помощи:		
смерть близкого родственника	4,6	102
в связи с рождением ребенка	5,3	121
прочее	3,8	151
Итого	13,8	374

Политика оценки и вознаграждения сотрудников

GRI 402-1

Достойная и справедливая оплата труда, зависящая исключительно от профессиональной ценности сотрудника и не являющаяся механизмом дискриминации, — ключевой принцип в управлении персоналом.

Политика оценки и вознаграждения сотрудников Группы «Эталон» гарантирует, что работодатель:

1. Предоставляет сотрудникам четко оговоренное, справедливое вознаграждение, способствующее достижению целей Группы «Эталон».
2. Применяет единый системный подход к вознаграждению всех сотрудников во всех компаниях Группы «Эталон».
3. Назначает вознаграждение исходя из достижения оперативных и стратегических целей Группы «Эталон» и конкретных результатов работы каждого сотрудника.
4. Создает условия для того, чтобы сотрудники ставили перед собой амбициозные цели и брали на себя ответственность за их достижение.

Помимо базовой заработной платы, вознаграждение сотрудников Группы «Эталон» складывается из премий, нематериального стимулирования и различных льгот.

В 2024 году в Компании не было ни одного сотрудника, чья заработная плата была бы ниже уровня МРОТ. В целях удержания востребованных специалистов и привлечения талантливых кадров служба персонала регулярно проводит исследования уровней заработных плат и следит за тем, чтобы оплата труда сотрудников соответствовала рыночному уровню, а также ежегодно проводит индексацию.

Очевидно, что эффективная работа сотрудника невозможна без его осведомленности об основных изменениях, происходящих в Компании. В соответствии с трудовым законодательством Компания уведомляет сотрудников об изменениях, которые могут их коснуться, не менее чем за 2 месяца. Для оперативного информирования сотрудников о новостях Группы используются корпоративный портал и корпоративная рассылка.

Кроме того, все сотрудники на регулярной основе через корпоративную почту получают рассылки о ключевых новостях Компании, кадровых изменениях в Группе «Эталон», мероприятиях и конкурсах, в которых можно принять участие.

Баланс между работой и личной жизнью

GRI 401-3

Группа «Эталон» признает важность гармоничного баланса между работой и личной жизнью сотрудников. Мы понимаем, что для продуктивной деятельности людям необходимо время на семью, хобби и восстановление сил.

Основой нашей политики является стандартный рабочий график с четким соблюдением норм труда и отдыха. При этом мы готовы рассматривать индивидуальные форматы занятости для тех сотрудников, которым традиционный режим не подходит, — при условии, что это не отразится на эффективности работы команды.

В 2024 году по индивидуальному графику или удаленно работали 537 сотрудников Группы, — 282 женщины и 255 мужчин.

Сотрудники Компании свободно пользуются правом на декретный отпуск. В 2024 году в декретный отпуск ушли 147 сотрудников, включая 26 мужчин (в 2023 году: 66 сотрудников, включая 1 мужчину). Чтобы материально поддержать родителей в первые месяцы после рождения ребенка, в Группе «Эталон», помимо предусмотренного законом социального пакета, выплачивается дополнительная материальная помощь. Компания дорожит тем, что после отпуска по уходу за ребенком большинство сотрудников успешно продолжает работу. В 2024 году из отпуска по уходу за ребенком вернулись 65 сотрудников, в том числе 22 мужчины.

537

сотрудников в 2024 году работали по индивидуальному графику или удаленно

8% от общего числа



Равные возможности

GRI 3-3 | GRI 405-1 | Минэк 2.4 | Минэк 2.5

Группа «Эталон» придерживается принципов равных возможностей для всех сотрудников. В вопросах найма, карьерного роста и оплаты труда мы не допускаем дискриминации по половому, возрастному, национальному, религиозному или любым другим признакам. Все кадровые решения принимаются исключительно на основе оценки профессиональных компетенций и личностных качеств работников.

Несмотря на специфику отрасли, доля женщин в общем числе сотрудников Группы «Эталон» на конец 2024 года достигла 35%, доля инвалидов — 2%.

Доля женщин на руководящих позициях в 2024 году составила 30%. По состоянию на апрель 2025 года Совет директоров Группы «Эталон» состоял из 5 мужчин и 1 женщины.

30 %

руководящего состава Группы «Эталон» в 2024 году — женщины

58 %

линейных сотрудников Компании в 2024 году — женщины

Руководящий состав Группы «Эталон»[1]

Численность руководителей всех уровней	2022		2023		2024	
	Численность	Доля	Численность	Доля	Численность	Доля
Возраст:						
до 30 лет	85	7%	85	6%	110	6%
30–50 лет	906	73%	1001	75%	837	76%
старше 50 лет	253	20%	251	19%	159	18%
Пол:						
женщины	448	36%	451	34%	520	30%
мужчины	796	64%	886	66%	1206	70%
Итого	1244		1337		1726	

Доля женщин среди сотрудников Группы «Эталон» в 2024 году

	Санкт-Петербург	Москва	Регионы	Производственный блок	Всего	Доля
Руководители:	265	289	101	1071	1726	
женщины	130 (49%)	119 (41%)	25 (25%)	246 (23%)	520	30%
мужчины	135 (51%)	170 (59%)	76 (75%)	825 (77%)	1206	70%
Линейные сотрудники:	528	428	251	1458	2665	
женщины	345 (65%)	281 (66%)	171 (68%)	749 (51%)	1546	58%
мужчины	183 (35%)	147 (34%)	80 (32%)	709 (49%)	1119	42%
Рабочие:	10	13	17	2235	2275	
женщины	0 (–)	5 (38%)	0 (–)	243 (11%)	248	11%
мужчины	10 (100%)	8 (62%)	17 (100%)	1992 (89%)	2027	89%

[1] Итоговые суммы могут отличаться от 100% из-за округления.

Охрана труда и безопасность

Здоровье и производственная безопасность — ключевая ценность Группы «Эталон». Компания систематически контролирует выполнение норм в сфере охраны труда и непрерывно улучшает систему безопасности, чтобы предотвратить возникновение чрезвычайных ситуаций на производственных объектах.

Политика в области охраны труда

GRI 3-3

В своей деятельности Группа «Эталон» придерживается законодательных норм и передового опыта российских и международных организаций. Компания гарантирует безопасные условия труда для снижения риска травматизма и поддержания здоровья как своих сотрудников, так и работников подрядных организаций.



Основные внутренние стандарты и политики Группы «Эталон» в области охраны труда

1	Стандарты системы управления охраной труда в Группе «Эталон»
2	Методика расчета индекса безопасности на строительных объектах
3	Методика оценки пожарной безопасности в бытовых городках
4	Регламент допуска подрядчиков для строительно-монтажных работ
5	Нормы обеспечения персонала средствами индивидуальной защиты и первой медицинской помощи

Политика Группы «Эталон» в области охраны труда основывается на следующих принципах

1	Безусловный приоритет жизни и здоровья работников
2	Строгое соблюдение законодательных требований и содействие государственному надзору и контролю за соблюдением требований к охране труда
3	Систематический мониторинг условий труда и разработка корректирующих мер
4	Обеспечение работников на строительных площадках средствами индивидуальной защиты
5	Обучение сотрудников и проведение медицинских осмотров для работников с опасными и/или вредными условиями труда
6	Поддержка пострадавших в результате несчастных случаев и их семей

Система управления охраной труда

GRI 403-1 GRI 403-2



Ключевые элементы системы охраны труда

1	Персональная ответственность руководителей за безопасность в подразделениях
2	Строгое соблюдение нормативных требований
3	Независимая оценка рисков на объектах
4	Регулярное обучение персонала

Основные показатели эффективности системы охраны труда

1	Уровень безопасности на объектах — индекс безопасности и оценка риска
2	Статистика производственного травматизма

Индекс безопасности

С 2014 года в Компании используется собственная разработка — индекс безопасности труда, для определения уровня охраны труда и техники безопасности на строительных площадках. Он обеспечивает объективную оценку соблюдения норм охраны труда и единый подход к показателям на всех объектах. Индекс помогает выявить опасные ситуации, требующие немедленного вмешательства.

Текущий уровень индекса безопасности рассчитывается не реже одного раза в две недели на каждой строительной площадке Группы «Эталон». Основной критерий оценки — соответствие государственным нормам и внутренним требованиям Компании по производственной безопасности.

Руководители генподрядных и подрядных организаций Группы «Эталон» обязаны обеспечивать уровень индекса безопасности на объектах Группы не ниже утвержденного минимально допустимого значения. Диапазон измерений составляет от 0 до 100%, при этом если произошел несчастный случай, повлекший тяжелые травмы или смерть, — текущий индекс безопасности строительной площадки снижается до 0%.

80%

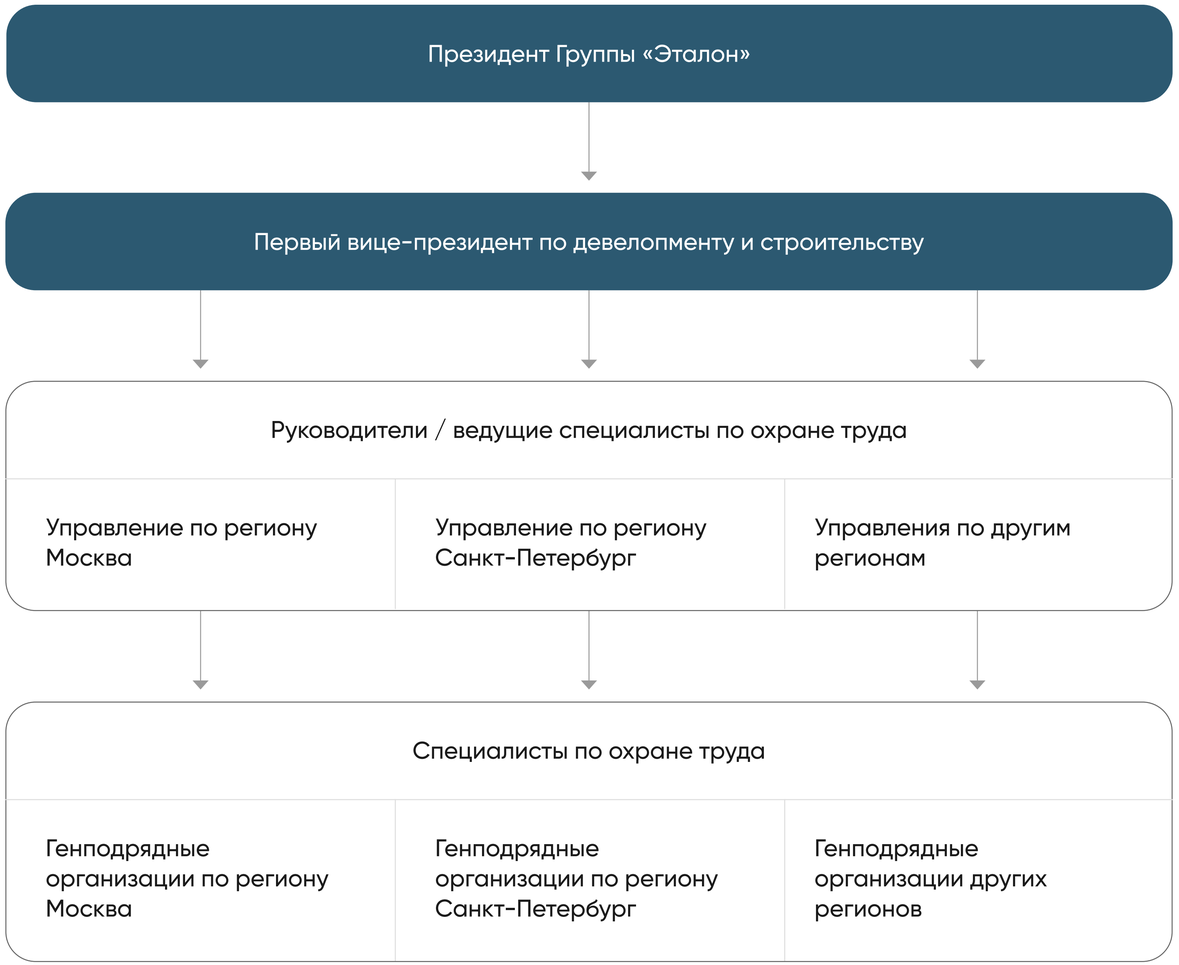
целевой индекс по Группе «Эталон» с 2023 года

ранее 75%

Организация службы охраны труда

GRI 403-8

Для обеспечения эффективной работы в Группе «Эталон» в качестве отдельного элемента управления сформирована функциональная структура охраны труда и производственной безопасности.



Основные задачи сотрудников, ответственных за охрану труда и производственную безопасность

1. Предупреждение травматизма и профилактика профессиональных заболеваний
2. Внедрение передового опыта
3. Мониторинг безопасности
4. Информирование и консультирование сотрудников

На объектах Группы «Эталон» работы ведут также подрядные организации. В соответствии с нормативными требованиями по охране труда деятельность таких организаций координируют генеральные подрядчики.

Деятельность по охране труда

Регулярная деятельность по повышению производственной безопасности включает широкий перечень мероприятий — от оценки рисков, мониторинга и обучения до внедрения цифровых технологий в систему охраны труда.

Идентификация и оценка рисков

GRI 403-2 | 403-4

Группа «Эталон» регулярно проводит идентификацию рисков, особенно при внесении изменений или внедрении инноваций. Основные риски включены в Единый реестр основных опасностей, их источников и причин возникновения. Для мониторинга рисков используются индекс безопасности и индекс пожарной безопасности, результаты которых отображаются на доске объявлений на каждой строительной площадке.

Перед началом работ на объекте разрабатывается перечень профилактических и надзорных мероприятий для обеспечения безопасных условий труда. В дополнение к регулярному мониторингу информирование руководителей или специалистов по охране труда о выявленных рисках является дополнительным механизмом минимизации рисков.

В соответствии с должностной инструкцией работники обязаны отказаться от выполнения работы, представляющей риск для их жизни или здоровья. В таком случае работник составляет служебную записку на имя руководителя с указанием причин отказа от работы. Отказ от выполнения работы не влечет за собой ответственности, и руководитель обязан принять меры для устранения факторов риска перед продолжением работ.

Профилактика производственного травматизма

Для предотвращения травм и нарушений техники безопасности:

- Компания внедряет безопасные системы производства
- ограничивает время контакта сотрудников с вредными факторами
- регулярно проводит анализ рисков и мониторинг безопасности
- предоставляет защитную одежду и другие средства индивидуальной защиты работникам, занятым на строительных площадках
- проводит периодические медицинские осмотры сотрудников и организует ежемесячный прием врача-терапевта на рабочих местах

В случае травм, связанных с работой, проводится расследование в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Расследование несчастных случаев

GRI 403-2

Порядок действий сотрудников при возникновении нечастного случая регламентирован внутренними нормами Группы и предполагает следующие шаги:

- организация первой помощи пострадавшему и при необходимости доставка его в медицинское учреждение
- неотложные меры по предотвращению развития аварийной или иной чрезвычайной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц
- сохранение, до начала расследования несчастного случая, неизменной обстановки на месте происшествия, если это не угрожает жизни и здоровью людей и не ведет к катастрофе, аварии или возникновению иных чрезвычайных обстоятельств, а в случае невозможности ее сохранения — фиксация сложившейся обстановки (схемы, фотографирование или видеосъемка и т. д.)
- информирование непосредственного руководителя о происшедшем несчастном случае

При возникновении чрезвычайного события или несчастного случая Компания проводит расследование для выявления причин инцидента и фиксирует результаты в Акте о расследовании. Ежемесячно каждая организация в Группе «Эталон» предоставляет отчеты о соблюдении правил охраны труда и о производственном травматизме. Эта практика позволяет выявить нарушения безопасности на уровне Группы, а также определить ключевые области для улучшения системы охраны труда, чтобы минимизировать риски и предотвратить серьезные травмы и происшествия.

11,4
млн руб.

расходы на мероприятия по охране труда и промышленную безопасность в 2024 году

Минэк 2.8

0
анонимных сообщений

о нарушениях правил и норм охраны труда зафиксировано в 2024 году

Все обращения к специалистам по охране труда незамедлительно отрабатываются. Наказаний за обращения не предусмотрено и не выявлено

Протокол безопасности оборудования

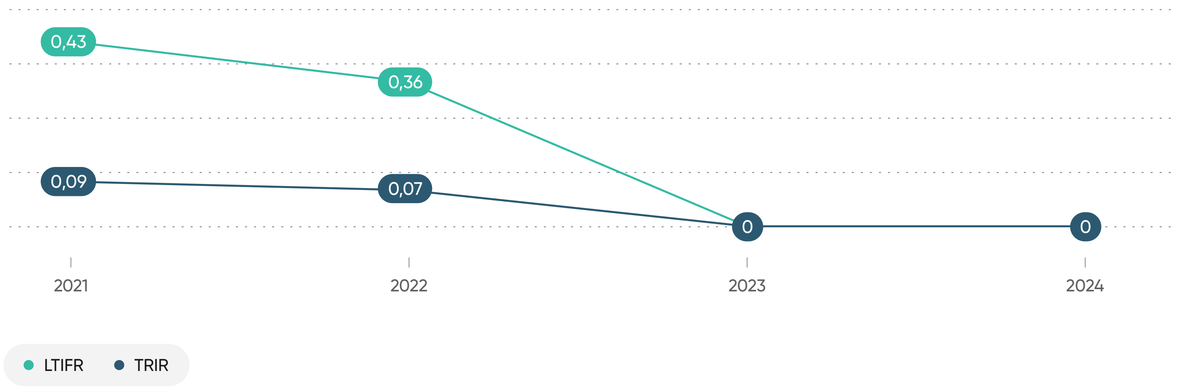
Все оборудование, используемое Группой «Эталон», сертифицировано и регулярно проверяется на соответствие требованиям российского законодательства. Компания также регулярно контролирует правильность установки оборудования и необходимость в техническом обслуживании.

Показатели производственного травматизма

Минэк 2.10 | Минэк 2.11 | GRI 403-9 | SASB F-HB-320a.1

	2022	2023	2024
Количество несчастных случаев со смертельным исходом	–	–	–
Количество сотрудников подрядных организаций (занятых на объектах Компании), пострадавших в результате несчастных случаев на производстве	2	0	0
TRIR[1]	0,07	0,00	0,00
LTIFR[2]	0,36	0,00	0,00
Количество зарегистрированных случаев заболеваний, связанных с осуществлением профессиональной деятельности	–	–	–
Количество зарегистрированных смертей по причине профессиональных заболеваний	–	–	–

Коэффициент производственного травматизма





В 2024 году не зафиксировано смертельных случаев

TRIR и LTIFR снижены до нуля

[1] Total Recordable Incident Rate — общая частота регистрируемых происшествий: кол-во несчастных случаев × 200 000 / общее кол-во рабочих часов за год.

[2] Lost Time Injury Frequency Rate — частота травм с временной потерей трудоспособности: число пострадавших с временной потерей трудоспособности в результате производственных травм × 1 000 000 / общее количество часов, отработанных всеми сотрудниками.

Мониторинг

GRI 403-4

- Строгие правила в отношении технических характеристик, установки, использования и демонтажа ограждающих конструкций, строительных лесов и настилов, соблюдения границ опасных зон, обращения с пожароопасными материалами, а также мусором и отходами обязательны к соблюдению всеми сотрудниками Группы «Эталон».
- В целях предотвращения травматизма на всех строительных площадках применяется показатель «степень риска» — количественная оценка степени риска наступления несчастного случая на объекте контроля, рассчитанная по методу Файна-Кинни. В соответствии с установленным значением этого показателя Компания применяет необходимые меры для устранения или минимизации рисков травматизма.
- Компания разработала, внедрила и ежегодно совершенствует собственную систему мониторинга производственной безопасности на основе BIM-технологий: индекс безопасности. Регулярно проводится независимая оценка индекса безопасности отдельных объектов и в целом всех строительных площадок Группы. Индекс безопасности также используется для мониторинга эффективности системы охраны труда и функциональной вертикали управления процессами охраны труда. Такой мониторинг осуществляют руководители территориальных управлений Группы «Эталон».
- Компании, входящие в Группу «Эталон», также проходят плановые и внеплановые проверки со стороны контролирующих органов.

83 %

средний уровень индекса безопасности в 2024 году

на 3 п. п. выше целевого уровня

- На каждом строительном объекте не менее двух работников в течение рабочей смены контролируют состояние применяемых средств коллективной защиты, ограждений опасных зон, следят за отсутствием открытых технологических проемов, отверстий, а также проемов лифтовых шахт на этажах.
- Представители заказчика имеют право контролировать выполнение генеральным подрядчиком правил и норм по охране труда, локальных нормативно-правовых актов по охране труда, промышленной безопасности и пожарной безопасности.

Группа «Эталон» требует от подрядчиков соблюдения строгих стандартов производственной безопасности на строительных площадках и осуществляет контроль за их выполнением. Перед допуском на объект подрядчики проходят оценку и проверку соответствия требованиям охраны труда и пожарной безопасности. Один раз в две недели проводится мониторинг строительных объектов по методике «Индекс безопасности и степень риска», результаты которого, в том числе фотофиксация, доступны всем заинтересованным руководителям. На основании этих данных принимаются необходимые меры для устранения выявленных нарушений.

Производится систематический контроль за выполнением строительно-монтажных работ подрядными организациями как в виде мониторинга, так и со стороны специалистов по охране труда, которые выдают предписания специалистов по охране труда и контролируют их исполнение. Проводятся стартовые совещания с обязательным рассмотрением документации по охране труда, предоставляемой подрядной организацией.

Два раза в год по результатам мониторинга определяется «Лучшая строительная площадка по охране труда», которой вручается флаг «Лучшей строительной площадке по охране труда» и подарок от АО «ГК „Эталон“».

Группа «Эталон» применяет систему трехступенчатого контроля соблюдения требований охраны труда и пожарной безопасности на строительных площадках

Ежедневно

Плановый обход раборчих мест, осуществляемый производителем работ:

- проверка соблюдения требований охраны труда и техники безопасности
- выявление потенциально опасных ситуаций
- оперативное устранение нарушений

Еженедельно

Мониторинг безопасности, проводимый начальниками участков и производителями работ:

- фиксация результатов мониторинга в журнале
- назначение сроков устранения недочетов и ответственных исполнителей

Ежемесячно

Комплексная проверка комиссией с участием начальника строительства, начальника участка и ответственных представителей подрядных организаций:

- формирование отчета о результатах проверки
- направление отчета в работу специалисту по охране труда соответствующего территориального управления

Обучение

GRI 403-5

Группа «Эталон» регулярно проводит обучение по вопросам охраны труда и производственной безопасности в соответствии с установленной программой. В Компании действует комиссия по проверке знаний сотрудников, которые, в свою очередь, также сдают экзамены в специализированных учебных центрах, включая Ростехнадзор, Энергонадзор и другие организации.

Каждый руководитель Компании, работающий на строительном объекте (включая эпизодические выезды, осуществление проверок, осмотров и пр.), обязан быть аттестован по охране труда в соответствии с действующим законодательством РФ.

Информирование работников о вопросах охраны труда происходит при проведении инструктажей по охране труда, новые сотрудники обязаны ознакомиться с результатами специальной оценки условий труда на рабочем месте, должностными инструкциями, в том числе своими обязанностями в области охраны труда.

Работники, чьи должностные обязанности требуют обязательного обучения, проходят его в специализированных учебных центрах, в дальнейшем результаты обучения контролируются комиссией Группы «Эталон».

3096
часов

затрачено на обучение по вопросам охраны труда и производственной безопасности в 2024 году

в тренингах приняли участие 202 сотрудника Группы

Обучения проводятся не только для штатных сотрудников Группы «Эталон», но и для подрядных организаций.

В 2024 году основными темами обучений были:

01

Обязательное включение вопросов охраны труда при выполнении строительно-монтажных работ

02

Применение методики «Индекс безопасности и оценка рисков»

В 2024 году с представителями подрядных организаций были проведены занятия по производству строительно-монтажных работ с обязательным включением вопросов охраны труда. Также проводятся занятия по методике «Индекс безопасности и оценка рисков».

Обучение сотрудников

	Количество обученных	Количество часов обучения	
		всего	на человека
Московский регион	81	1272	15,7
Управленческий персонал	64	1094	17,1
Линейные сотрудники	17	178	10,5
Санкт-Петербург	32	470	14,7
Управленческий персонал	21	357	17
Линейные сотрудники	11	113	10,3
Другие регионы	89	1354	15,2
Управленческий персонал	67	1132	16,9
Линейные сотрудники	22	222	10,1
Итого	202	3096	15,3

Наши клиенты и сервисный бизнес

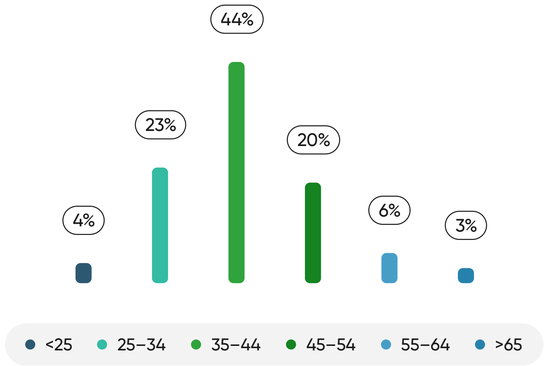
Портрет клиента

МОСКВА

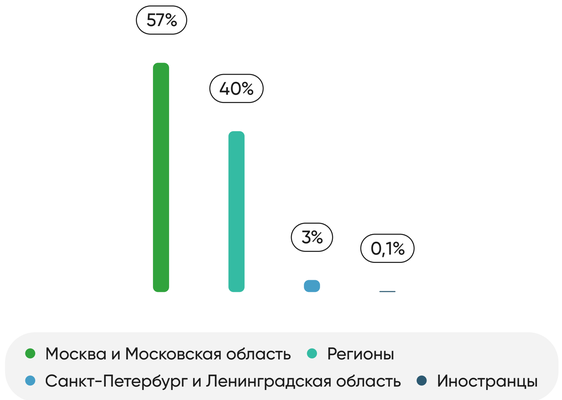


- В отчетном году во всех регионах присутствия доля женщин среди покупателей была больше половины: в Москве их доля составила 52%
- Большинство людей, купивших квартиру в Москве, прописаны в столице и Московской области, однако высока доля и региональных покупателей — 40% (+3 п. п. за год)
- Преимущественной формой оплаты стали программы собственных финансовых инструментов, которые повысили доступность и удобство покупки жилья для многих клиентов. При этом доля ипотеки значительно изменилась, составив 14% против 30% годом ранее, ввиду отмены льготных ипотечных программ во втором полугодии 2024 года

Возраст



География покупателей



26
млн руб.

Средний бюджет покупки

64
кв. м

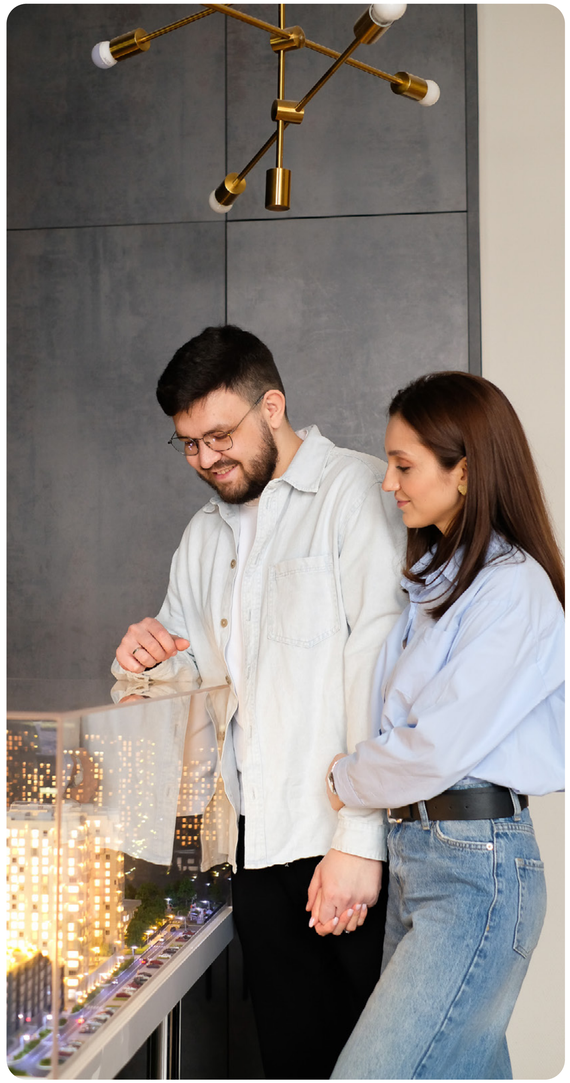
Средняя площадь приобретенной квартиры

14%

Доля повторных покупок

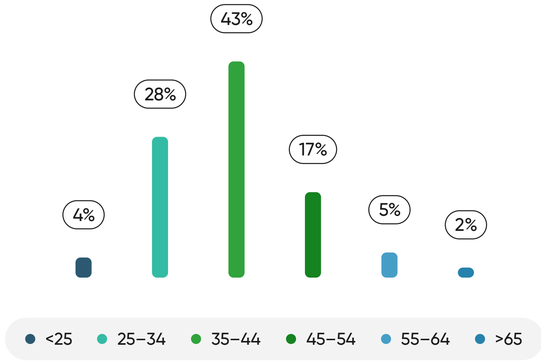
Портрет клиента

САНКТ-ПЕТЕРБУРГ

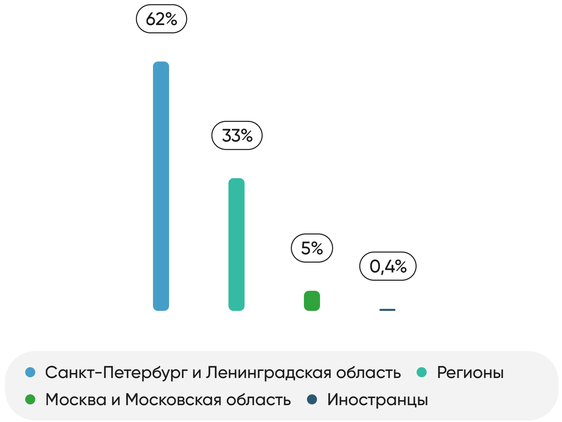


- Основная категория клиентов Группы «Эталон» в Санкт-Петербурге в 2024 году — люди в возрасте 35–44 лет; за год их доля выросла на 4 п. п.
- Большинство клиентов, купивших квартиру в Санкт-Петербурге, — жители города. В 2024 году наблюдалось снижение доли региональных покупателей с 42 до 33%. Причина — расширение предложения готовой недвижимости в престижных локациях, что обусловило более высокую стоимость квадратного метра
- Доля покупок с полной оплатой остается значительной — 36%. Доля ипотеки немного снизилась — на 2 п. п., до 26%

Возраст



География покупателей



16
млн руб.

Средний бюджет покупки

55
кв. м

Средняя площадь приобретенной квартиры

19 %

Доля повторных покупок

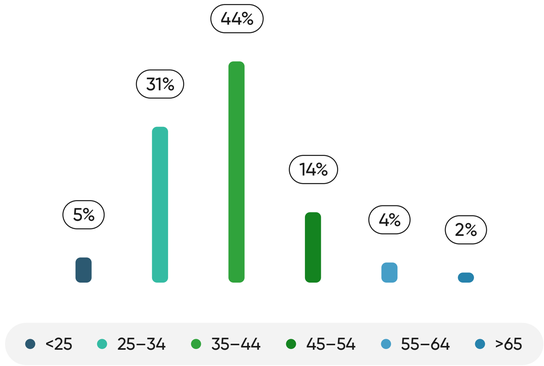
Портрет клиента

РЕГИОНЫ

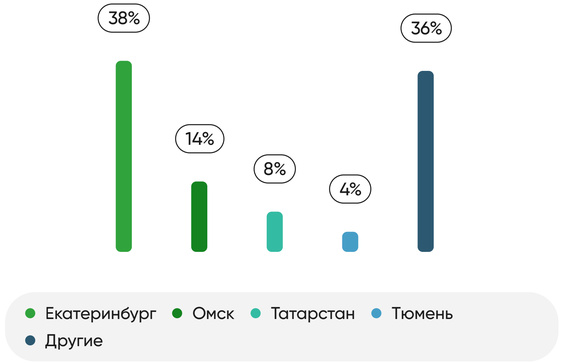


- Более 30% покупок на региональных рынках приходится на молодых людей в возрасте 25–34 лет, в то время как в столичных регионах доля этой возрастной группы меньше
- В 2024 году выросла доля повторных покупок — на 3 п. п., до 8%
- Екатеринбург остался лидером по объему продаж среди региональных рынков присутствия Группы «Эталон»
- Ипотека остается основной формой оплаты в регионах ввиду покрытия средней стоимости лота лимитами по государственным программам льготного ипотечного кредитования

Возраст



География покупателей



8
млн руб.

Средний бюджет покупки

52
кв. м

Средняя площадь приобретенной квартиры

8%

Доля повторных покупок

Сервисный бизнес

Развитие сервисного бизнеса и экосистемы услуг является для Группы «Эталон» ключевым элементом в создании не просто качественного жилья, а полноценной и устойчивой среды для жизни наших клиентов.

Внедрение цифровых сервисов и партнерство с проверенными поставщиками услуг напрямую способствуют благополучию жителей и создают долгосрочную ценность объектов, укрепляя доверие к Группе «Эталон» и повышая привлекательность наших проектов.

Управляющие компании

Управляющие компании в Группе «Эталон» — это сервисные управляющие компании, стратегической целью которых является выстраивание долгосрочных отношений с жителями и оказание качественных услуг по обслуживанию жилых комплексов для повышения лояльности жителей к бренду и увеличения повторных продаж.

Также сервисные компании обеспечивают экосистему услуг для жителей на разном этапе владения. Организовано более 400 видов услуг для новоселов и постоянных жителей, в том числе по ремонту, страхованию жилья, клинингу и обеспечению безопасности. Реализация услуг осуществляется через партнеров, количество которых постоянно растет, что позволяет внедрять еще больше услуг для жителей.

496

тыс. заявок

по улучшению качества жизни в домах Группы было обработано управляющими компаниями Группы «Эталон» в 2024 году

Развитие экологичного соседства

Формирование экологичного соседства — одна из ключевых ценностей Группы «Эталон» в создании и обслуживании своих жилых комплексов. Компания регулярно проводит мероприятия для укрепления комьюнити своих жилых комплексов не только в офлайн-формате, но и в формате онлайн.

В 2024 году во всех жилых комплексах Группы были проведены следующие онлайн-мероприятия:

- «Фотолетопись героев» — онлайн-альбом ветеранов Великой Отечественной войны и тружеников тыла на основе фотографий, присланных жителями.
- Конкурс «Хранители семейных традиций» (ко Дню любви, семьи и верности) — жителям было предложено рассказать про необычные традиции их семьи.
- Конкурс детских рисунков на тему городского уюта. Лучшие работы этого конкурса были использованы в корпоративном календаре на 2025 год.
- Розыгрыш сертификатов Ozon среди жителей с оплаченными ЖКУ.

В офлайн-формате в 2024 году было организовано и проведено 40 дворовых праздников, приуроченных к Новому году, два праздника Масленицы, Дни новосела, а также поздравление ветеранов Великой Отечественной войны в ЖК «Юбилейный квартал» и День цветов на территории дома жилого квартала «Галактика».

Диспетчер 24

В 2022 году в рамках выгодной сделки по приобретению российских активов финского концерна «ЮИТ» в контур Компании вошла также крупнейшая частная платформа B2C для сервисного обслуживания домов — Диспетчер 24.

Диспетчер 24 — это контакт-центр и экосистема для ЖКХ, позволяющий его пользователям без лишних звонков и визитов в офис подавать заявки в свою управляющую компанию, видеть их актуальный статус, отправлять и получать комментарии для уточнения деталей обращения. После завершения заявки житель может поставить ей оценку, что помогает управляющим компании непрерывно получать обратную связь от собственников. Оповещения об экстренных отключениях, важных событиях и новостях дома также сразу приходят в приложение. Помимо этого, управляющая компания может информировать своих жителей об акциях и выгодных предложениях от партнеров.

Группа «Эталон» постоянно развивает сервис Диспетчер 24: в отчетном году мы нарастили число наших клиентов (управляющих компаний) на 10%.

В 2024 году Группа «Эталон» вывела сервис Диспетчер 24 на международный рынок — приложение стало доступно в Узбекистане под брендом dsHOME.

Деятельность Диспетчер 24 в 2022–2024 годах

	2022	2023	2024
Города, шт.	34	40	51
Управляющие компании, шт.	216	263	287
Квартиры, шт.	777 265	941 381	1 027 787
Обслуживаемая площадь, тыс. кв. м	46,6	55,3	61,1

Защита данных и кибербезопасность

Защита персональных данных

В условиях активной цифровизации всех отраслей, в том числе строительной, существенно возрастают риски, связанные с кибербезопасностью. Электронное хранение значительных объемов конфиденциальной информации об объектах недвижимости, включая технические, финансовые и прочие данные, а также обработка персональных данных клиентов и сотрудников повышают уязвимость бизнеса перед потенциальными хакерскими атаками. Группа «Эталон» придает особое значение защите корпоративной и клиентской информации, постоянно работая над усилением уровня информационной безопасности. Для нас крайне важно обеспечить конфиденциальность данных и создать надежные каналы для их передачи.

За разработку политик и стандартов в области информационной безопасности, а также их исполнение и построение необходимой информационной инфраструктуры отвечает Дирекция по безопасности Группы «Эталон».

При сборе, обработке и хранении персональных данных Компания руководствуется требованиями законодательства Российской Федерации и локальных нормативных актов.

В Группе «Эталон» для обеспечения конфиденциальности данных клиентов и Компании применяются следующие основные документы в области информационной безопасности:

- Политика АО «ГК „Эталон“» в отношении обработки персональных данных **(утверждена в октябре 2024 года)**
- Политика АО «ГК „Эталон“» в отношении обработки персональных данных на сайте (утверждена в октябре 2024 года и представлена в публичном доступе на сайте Компании)
- Положение о работе пользователей в корпоративной сети Группы Эталон **(утверждено в ноябре 2024 года)**
- Положение по организации обработки и обеспечению безопасности персональных данных в АО «ГК „Эталон“» **(утверждено в октябре 2024 года)**
- Положение по реагированию на инциденты ИБ в Группе Компаний «Эталон» **(утверждено в октябре 2024 года)**
- Положение об обеспечении противодействия вредоносным программам и контроля потенциально опасного программного обеспечения в Группе «Эталон»
- Приказ о мониторинге защищенности информационных ресурсов
- Приказ о дополнительных мерах по обеспечению информационной безопасности компаний Группы «Эталон»



В соответствие с обновленным законодательством в 2024 году в Компании были утверждены новые документы, определяющие политику в отношении обработки персональных данных, локальные акты по вопросам обработки персональных данных, а также локальные акты, устанавливающие процедуры, направленные на предотвращение и выявление нарушений законодательства Российской Федерации и устранение последствий таких нарушений.

Ознакомление с перечисленными внутренними документами осуществляется каждым новым сотрудником при трудоустройстве или всеми действующими сотрудниками при утверждении нового документа.

В Группе применяются лучшие отраслевые решения и современное программное обеспечение для защиты информации, в том числе и персональных данных:

- централизованная антивирусная защита
- межсетевое экранирование
- система резервного копирования и восстановления данных
- система предотвращения утечек конфиденциальной информации
- система управления событиями безопасности
- система обнаружения угроз и реагирования
- шлюз безопасности электронной почты
- система управления уязвимостями

Наши действия в области защиты данных соответствуют выполнению инициативы «Инфраструктура кибербезопасности» национального проекта РФ «Экономика данных»

Защита информационных систем Компании

В Группе «Эталон» действуют организационные и технические механизмы защиты персональных данных и защиты информационных систем Компании.

Организационные

01
Разработка и принятие локальных нормативных актов и организационно-распорядительных документов по работе с персональными данными и их защите

02
Назначение ответственного за организацию обработки персональных данных

03
Регулярное изменение паролей на компьютерах и в информационных системах, которые используются для обработки персональных данных

04
Обучение работников в области информационной безопасности и защиты персональных данных

05
Ознакомление работников оператора с законодательными актами, локальными нормативными актами и внутренними приказами, регламентирующими порядок работы с персональными данными

06
Организация работы с субъектами персональных данных, контрагентами, что включает в себя заключение NDA, выдачу поручения обрабатывать персональные данные, получение согласия от субъектов персональных данных

07
Организация пропускного режима, оборудование сейфами для хранения носителей персональных данных

Технические

1 Установление правил доступа к персональных данным, обрабатываемым в информационных системах

2 Регулярные обновления ПО для устранения уязвимостей

3 Использование VPN для безопасного доступа к корпоративным ресурсам

4 Ведение журналов событий (логов) для отслеживания действий пользователей

5 Регулярное создание резервных копий

6 Контроль доступа и использование принципа минимальных привилегий

Результаты за 2024 год

Дирекция по безопасности Группы «Эталон» в отчетном году успешно противостояла внешним киберугрозам.

	2023	2024
Количество обработанных событий негативного характера	>1 000 000	>1 300 000
В т. ч. те, которые были идентифицированы как наиболее вредоносные	>550 000	>590 000
Количество выявленных опасных сообщений эл. почты	3546	4032
Количество заблокированных таких сообщений	3211	3741
Доля заблокированных таких сообщений	91%	93%
Количество заблокированных фишинговых сообщений	30 000	33 572
Количество сотрудников, прошедших обучение и тестирование по киберугрозам и кибермошенничеству	2175	2066

1,3
млн

событий негативного характера, которые могли представлять угрозу, обработал отдел информационной безопасности

≥ 590
тыс.

из них квалифицированы как наиболее вредоносные инциденты

по ним своевременно были приняты необходимые меры реагирования, благодаря чему удалось не допустить приостановки работы сервисов Компании

Для снижения рисков Компания усовершенствовала меры безопасности, применяемые для защиты от атак на ее информационные системы; благодаря этим мерам было выявлено 4032 и заблокировано 3741 (или 93%) опасных сообщения электронной почты, включая ссылки на вредоносные программы, а также заблокировано более 33 тыс. фишинговых сообщений.

В Группе компаний «Эталон» в отчетном году силами Дирекции по безопасности разработана и внедрена система обучения персонала, направленная на повышение осведомленности о различных киберугрозах и видах кибермошенничества. В 2024 году обучение и тестирование успешно прошли 2066 сотрудников Группы «Эталон».

Одними из ярких попыток мошенничества в 2024 году стали случаи, когда сотрудникам Группы стали поступать звонки и сообщения якобы от первых лиц Компании. Сотрудники, информированные о подобной активности со стороны мошенников, оперативно ставили Дирекцию по безопасности в известность о факте мошеннической деятельности. Такая реакция сотрудников, в том числе, обусловлена прохождением курсов по информационной безопасности. Дирекция по безопасности фиксировала каждый случай и повторно рассылала предупреждение об активности мошенников в адрес сотрудников Компании.

Планы по совершенствованию системы информационной безопасности на 2025 год

01

Внедрение двухфакторной аутентификации

02

Изменения внутренних нормативных актов согласно изменениям законодательства

03

Пилотирование и внедрение решений, направленных на усиление защиты конфиденциальной информации

Развитие местных сообществ

Корпоративная политика Группы «Эталон» уделяет особое внимание социальной ответственности как ключевому аспекту развития.

На протяжении долгого времени мы реализуем инициативы в сфере образования, экологии, сохранения культурного наследия, спорта, социальной помощи и благотворительности. Наша цель — создавать комфортные условия для улучшения здоровья общества и стимулирования экономического роста в регионах присутствия, обеспечивая устойчивое развитие и поддерживая благоприятную деловую среду.

Развитие социальной инфраструктуры

SASB-IF-HB-410b.3

ЖК «Галактика», Санкт-Петербург

Новая школа № 564 на 825 учеников впервые открыла свои двери в жилом квартале «Галактика». Школа рассчитана на 300 учащихся начальных классов и 525 учащихся 5–11 классов. Ее общая площадь — почти 20 тыс. кв. м.

В учебном блоке расположены все учебные помещения, в том числе кабинеты, мастерские, лаборантские и игровые для групп продленного дня. В частности, в блоке запроектированы: мастерские по обработке древесины, металла и тканей (каждая со своей инструментальной); кабинеты кулинарии и домоводства, музыки, рисования и технического черчения; мультимедийные и лингафонные кабинеты иностранного языка, кабинеты информатики и вычислительной техники. Кроме того, предусмотрены кабинеты логопеда и психолога, а в помещениях для начальной школы — две спальные для первоклассников из групп продленного дня.

Блок общешкольных помещений включает в себя: два спортивных зала и два бассейна с раздевалками, душевыми, тренерскими и инвентарными; актовый зал с эстрадой, артистическими, кладовыми декораций и костюмов; столовую с кухней; библиотеку с читальным залом и книгохранилищем; медицинский блок с кабинетами врача, процедурной, прививочной, а также административные помещения, учительские и бытовые помещения техперсонала.

Также в отчетном году в ЖК «Галактика» был введен детский сад на 260 мест. Это уже девятое дошкольное образовательное учреждение, возведенное Группой «Эталон». Детский сад с бассейном расположен в отдельно стоящем здании общей площадью почти 7 тыс. кв. м.

На участке разместились 12 открытых игровых площадок, две площадки для занятий физкультурой, а также хозяйственная площадка. Игровые и спортивные площадки оборудованы современными игровыми и спорткомплексами, предназначенными для развития и активного отдыха детей на улице.



> 1000
воспитанников и учащихся

проектная мощность образовательных учреждений, введенных в эксплуатацию Группой «Эталон» в 2024 году

> 27
тыс. кв. м

общая площадь новых школ и детских садов

3

детских образовательных учреждения введены в эксплуатацию в 2024 году

Сохранение культурного и исторического наследия

Иоанновский монастырь

Группа «Эталон», придерживаясь своей миссии по сохранению культурного наследия и восстановлению исторических памятников, пожертвовала средства Иоанновскому ставропигиальному женскому монастырю, расположенному на набережной реки Карповки в Санкт-Петербурге. Пожертвование было направлено на проведение ремонтных работ в жилых корпусах.



Сохранение культурных традиций

Группа «Эталон» бережно относится к традициям и культуре регионов присутствия. В 2024 году Компания, продолжая традиции прошлых лет, поддержала проведение татарского народного праздника «Сабантуй» в Казани.

В рамках празднования на протяжении дня проходили различные конкурсы и соревнования, победителей которых администрация Ново-Савиновского района г. Казани совместно с Группой «Эталон» наградила памятными подарками и призами на главной сцене мероприятия.



Участие в памятных для истории страны мероприятиях

День Великой Победы

Традиционно в канун Дня Великой Победы сотрудники Группы «Эталон» приняли участие в торжественно-траурной церемонии возложения цветов и мемориальных венков к монументу «Мать-Родина» на Пискаревском кладбище и почтили память ленинградцев, погибших в осажденном городе.

В тот же день учащиеся и коллектив школы № 690 Невского района при поддержке Компании возложили цветы к двум братским воинским захоронениям защитников блокадного Ленинграда, расположенным по соседству со школой, и почтили память погибших минутой молчания.



80-летие полного снятия блокады Ленинграда

В Северной столице в 2024 году отметили 80-ю годовщину полного освобождения Ленинграда от блокады. Группа «Эталон» традиционно поддержала памятные мероприятия в городе.

Представители Компании посетили отделение Российского Красного Креста в Московском районе Санкт-Петербурга, где поздравили с памятной датой блокадников, собравшихся на праздничное мероприятие.

Также состоялась церемония возложения цветов к мемориалу героическим защитникам Ленинграда в Уткиной Заводи. Памятник был установлен Группой «Эталон» рядом с жилым комплексом «Ласточкино гнездо» в 2013 году.

В День полного снятия блокады Ленинграда сотрудники Группы «Эталон вновь возложили цветы к монументу «Мать-Родина» на Пискаревском кладбище.

Также в честь этого события в стенах Группы «Эталон» мы провели встречу с ветеранами, которые поделились с нами историческими фактами о жизни в блокадном Ленинграде и битве за город.

Ветераны провели лекцию о героях-блокадниках и о трудовом подвиге людей, в тяжелейших условиях решавших жизненно важные для города задачи. В конце встречи ее главным героям были вручены подарки от Группы «Эталон».

Развитие местных сообществ

GRI 3-3 GRI 413-1

Местные праздники

На завершенных объектах Группы «Эталон» каждый год проходят праздничные события, приуроченные к важным датам: Новому году, Дню знаний, Дню космонавтики, 9 Мая и Масленице. Отдельное внимание Компания направляет на поддержку региональных традиций, которые особенно ценны для местных сообществ.

Масленичные гуляния

На масленичной неделе в жилых комплексах Группы «Эталон» прошли традиционные гуляния, посвященные прощанию с зимой. Масленица объединила жителей наших домов в Санкт-Петербурге, Москве, Екатеринбурге и подарила атмосферу радости и добрососедства.





Музыкальный фестиваль Sunny Music Fest

В парке жилого района «Солнечный» в Екатеринбурге прошел традиционный музыкальный фестиваль Sunny Music Fest, организатором которого выступила Группа «Эталон».

В 2024 году фестиваль прошел в новом формате: не только в парке, но и во всем районе звучала музыка, проходили танцевальные мастер-классы. Для гостей фестиваля в районе открылось несколько интерактивных зон. Жители и гости района слушали DJ-сеты, делали памятные фотографии, участвовали в розыгрышах призов. Самые активные посетители стали участниками танцевального и художественного мастер-классов. Отдохнуть и набраться сил гости могли в специально организованной лаундж-зоне.





Образование и просвещение

Группа «Эталон» активно поддерживает образовательные инициативы, направленные на изучение истории и особенностей родного края. Компания взаимодействует со школьниками и студентами, развивая их интерес к архитектуре и способствуя подготовке будущих специалистов для строительной отрасли. Мы готовы делиться знаниями и приветствуем инновационные идеи в сфере градостроительства.

Обзорная экскурсия для студентов колледжа «26 Кадр»

Эксперты Группы «Эталон» специально организовали обзорную экскурсию для студентов колледжа «26 Кадр», крупнейшего строительного колледжа России. В ходе мероприятия ребята познакомились с Компанией и флагманским проектом в Москве — ЖК Shagal.



Конкурс «ТИМ в охране труда»

Группа «Эталон» поддержала конкурс «ТИМ в охране труда». В соревновании приняли участие студенты Политеха и СПбГАСУ, а также представители Компании.

Конкурс состоял из двух этапов. Сначала студенты дистанционно моделировали элементы безопасности с использованием программных продуктов, поддерживающих технологию информационного моделирования (ТИМ). Затем они на практике применяли свои знания и навыки в области оценки профессиональных рисков, оказания первой помощи, использования средств индивидуальной защиты при работе на высоте.

В этом году конкурс получился особенно значимым, так как был посвящен важным аспектам обеспечения жизни и здоровья не только работников строительного производства, но и людей с ограниченными возможностями. Победители получили возможность пройти в Группе «Эталон» стажировку, а студенты, занявшие вторые и третьи места, — производственную практику.



Фестиваль «Система Fest»

Помимо экологической и культурной составляющих, задача фестиваля — создание пространства для общения бизнеса и учреждений образования.

В наукограде Кольцово под Новосибирском прошел трехдневный социокультурный фестиваля «Система ФЕСТ» при поддержке Группы «Эталон». Более 3,5 тыс. горожан и гостей наукограда стали свидетелями и участниками экологических, культурных и спортивных мероприятий, прошедших в рамках фестиваля.

Поклонники спорта попробовали свои силы в стрельбе из лука и пневматического оружия, попрактиковались в сдаче нормативов ГТО. Знатоки географии собрали мозаику в виде географической карты России. За любые активности в рамках фестивальной программы гости зарабатывали «экофишки» — особую валюту, которую затем обменивали на подарки от организаторов и партнеров фестиваля. Во время праздника работал пункт приема вторсырья, которое затем отправилось на переработку. Символичным событием стала высадка десяти саженцев дуба в рамках проекта «Всероссийская дубрава императора Петра Великого» — уникальной инициативы Русского музея.



«Цифровое ГТО»

На IV Международном строительном чемпионате в Екатеринбурге более 70 школьников прошли онлайн-тестирование «Цифровое ГТО в строительной сфере» от Группы «Эталон». 16 участников, набравших наибольшие баллы, получили сертификаты, дающие льготы при поступлении в Московский государственный строительный университет (МГСУ).

Вопросы для «Цифрового ГТО» на знание отечественных программ проектирования, 3D-моделирования, строительства и эксплуатации были придуманы экспертами Группы «Эталон»: инженерами-технологами, разработчиками, дизайнерами, БИМ-координаторами. Впервые проект был представлен на прошлогоднем Международном строительном чемпионате в Санкт-Петербурге.



Всероссийский конкурс на лучшие инклюзивные решения «Эталонный город — 2024»

В апреле 2024 года стартовал первый Всероссийский конкурс лучших инклюзивных решений — «Эталонный город — 2024». Конкурс проводился по инициативе Группы «Эталон» при организационной и экспертной поддержке Благотворительного фонда «Система», общественных организаций и профессиональных объединений.

Социальный проект направлен на повышение вовлеченности молодежи в проблематику создания комфортной и доступной среды для всех, поиску новых идей и подходов для применения передовых инклюзивных решений в строительной отрасли.

К участию были приглашены студенты и учащиеся строительных университетов и колледжей из разных регионов России — это позволило адаптировать предложения молодых специалистов и учесть особенности каждой территории: демографические, социальные, климатические.



Всероссийский конкурс детских рисунков «Мои родители — строители!»

Всероссийский конкурс является частью праздничной программы мероприятий, посвященных Дню строителя. Уже 11 лет добрый детский проект реализуется Союзом строительных объединений и организаций при поддержке Группы «Эталон» и пользуется большой популярностью среди детей работников строительных компаний всей нашей страны.

В рамках торжественной церемонии авторы лучших работ были награждены почетными дипломами, призами и приятными подарками, которые помогал вручать юным художникам веселый Рыжий кот — официальный талисман Группы «Эталон».



В ЖК «Серебряный фонтан» состоялась экскурсия для стипендиатов образовательной программы «Система»

Эксперты Группы «Эталон» и Благотворительного фонда «Система» провели профориентационную экскурсию по жилому комплексу «Серебряный фонтан» для школьников и студентов — победителей Стипендиальной программы «Система» и Ассоциации выпускников «Лифт в будущее». В число стипендиатов вошли 79 авторов технологических проектов из 35 регионов России, которые были приглашены в Москву на трехдневную образовательно-деловую программу. Группа «Эталон» также стала партнером Стипендиальной программы «Система».

Во время экскурсии учащиеся познакомились с современными технологиями, которые используются в строительстве: от бесконтактного входа в подъезд до технологий информационного моделирования. Экскурсанты смогли увидеть различные этапы строительного процесса, пообщаться со специалистами Группы «Эталон», узнать о работе строителей, архитекторов, проектировщиков из первых уст.



Цикл лекций от экспертов Группы «Эталон» для участников IT-клуба

В центре цифрового образования IT-клуба для детей на базе школы № 215 «Созвездие» в микрорайоне «Солнечный» г. Екатеринбурга прошел цикл лекций, где эксперты компании «ЭТАЛОН ТЕХ» делятся знаниями и опытом в области технологий информационного моделирования.

Лекторий предложил ребятам как теоретические знания, так и практические занятия, что позволило участникам лучше понять применение временных рядов в реальных задачах.

Экскурсия для студентов СПбГАСУ на стройплощадку ЖК iLONA

Специалисты Группы «Эталон» провели обзорную экскурсию для студентов 3 курса СПбГАСУ. Участники экскурсии побывали на стройплощадке жилого комплекса iLONA, которая расположена в Выборгском районе Санкт-Петербурга. Студентам рассказали об организации строительного процесса, основных технологиях домостроения, применяемых материалах и технике безопасности. В ходе экскурсии ребята задали интересующие их вопросы обо всех нюансах строительных работ.



Спорт и здоровье

Группа «Эталон» поощряет здоровый образ жизни не только через поддержку спортивных мероприятий, но и через вовлечение своих сотрудников в занятия спортом.

«Фонтанка SUP»

В Санкт-Петербурге при поддержке Группы «Эталон» состоялся ежегодный фестиваль «Фонтанка SUP». Компания в шестой раз принимает участие в этом ярком мероприятии и каждый год его популярность среди сотрудников только растет. Более 100 сотрудников «Эталона» на сапах покорили живописную трассу по рекам и каналам Санкт-Петербурга и увидели город с нового ракурса.



Экстремальный забег «Стальной характер»

Команда Группы «Эталон» приняла участие в экстремальном забеге «Стальной характер» в Тюмени.

Для всех участников были подготовлены три уникальные трассы протяженностью в 3 км, 5 км и 9 км. Во время забега им предстояло преодолеть глубокие сугробы, подняться по вертикальной стене, преодолеть страх высоты и многое другое.

Казанский марафон

Сотрудники Группы «Эталон» приняли участие в Казанском марафоне, который прошел в десятый, юбилейный раз. В первый день участники пробежали по 3 км и 10 км, а на следующий — на старт вышли полумарафонцы и марафонцы. Всего соревнование собрало 30 тыс. участников, которые приехали в город из 14 стран и 80 регионов. Команда Компании по результатам марафона вошла в пятерку лучших в своей лиге.

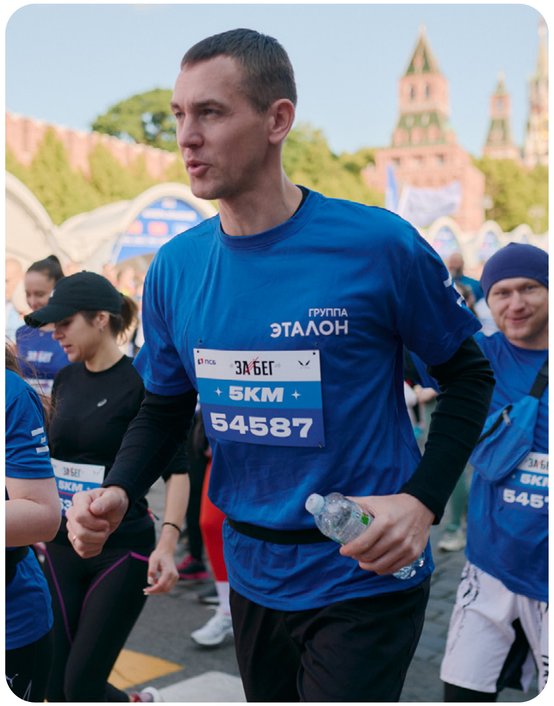
3,2
млн руб.

инвестиции Компании в поддержку спортивных мероприятий для сотрудников

Полумарафон «ЗаБег.РФ»

В мае состоялся восьмой всероссийский полумарафон «ЗаБег.РФ». Корпоративные команды Группы «Эталон» из Москвы, Санкт-Петербурга, Новосибирска, Екатеринбурга, Тюмени, Казани и Омска проверили свои силы на дистанциях 5 км, 10 км и 21,1 км.

Участие в спортивных мероприятиях стало доброй традицией Группы «Эталон», которая стремится не только к достижению высоких результатов в бизнесе, но и к укреплению командного духа, популяризации спорта, здорового и активного образа жизни.



«Гонка Героев»

В Новосибирске и Омске сотрудники Группы «Эталон» приняли участие в «Гонке Героев» — российском спортивно-патриотический проекте, включающем экстремальный забег по пересеченной местности.

В Новосибирске ребята прошли трассу протяженностью почти 9 км и успешно преодолели 47 препятствий различной сложности. Организаторы забега подготовили для участников такие препятствия, как барьеры, грязевые ванны, рвы, траншеи. Все герои из «Эталона» дошли до финиша и получили заветный памятный жетон.



Экология

Проект «Аллея бизнеса»

Группа «Эталон» в очередной раз поддержала экологическую инициативу «Делового Петербурга» в Парке Городов-Героев (Пулковском парке). В рамках проекта «Аллея бизнеса» издания «Деловой Петербург» были посажены клены.



Забег «Зеленый марафон»

Несколько десятков сотрудников Группы «Эталон» из разных городов приняли участие в традиционном забеге «Зеленый марафон» Сбера. В частности, корпоративные команды вышли на старт забега в Санкт-Петербурге, Омске и Тюмени. В Северной столице физическую форму проверили не только взрослые, преодолевшие 4,2 км, но и подрастающее поколение «эталонных» спортсменов: дети сотрудников пробежали дистанцию 420 м.

Для всех гостей «Зеленого марафона» федеральный девелопер подготовил массу активностей: в Омске, например, юные участники забега и их родители могли сыграть в популярную игру «Дженга» огромных размеров, а в Тюмени — принять участие в сборке гигантского конструктора «Лего».

В общей сложности «Зеленый марафон» объединил порядка 130 тыс. бегунов из 60 городов страны. По традиции все регистрационные взносы будут направлены организаторами на благотворительность, в этом году — в Фонд «Вклад в будущее» для развития инклюзивного образования и поддержки ребят с ментальными особенностями и опытом сиротства.



17

Мероприятий/ программ развития местных сообществ в 2024 году

Программы развития местных сообществ	2022	2023	2024
Количество мероприятий/ программ	20	29	17
Объем инвестиций в развитие местных сообществ, млн руб.	2,4	29,8	7,1

Благотворительная деятельность

Группа «Эталон» на регулярной основе реализует благотворительные инициативы, направленные на развитие социальной инфраструктуры. Компания инвестирует в спортивные и оздоровительные программы, а также системно сотрудничает с благотворительными организациями.

Экскурсия по Москве для детей из Сафоновского детского дома-школы

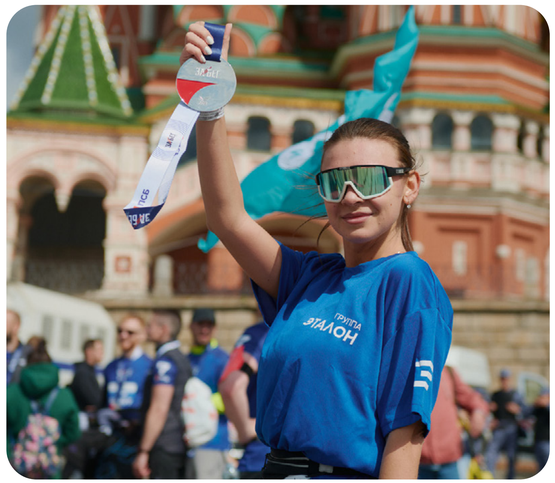
Группа «Эталон» при поддержке Благотворительного фонда помощи детям «Детский КиноМай», а также Благотворительного фонда «Система» организовала увлекательную трехдневную экскурсию для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, из Сафоновского детского дома-школы.

Ребята получили возможность окунуться в мир строительства и архитектуры, посетить экскурсию по территории жилого комплекса «Серебряный фонтан», познакомиться с уникальной концепцией проекта и применяемыми технологиями при возведении современных домов, а также почерпнуть много интересного об истории и архитектуре проекта.

В последующие дни экскурсии ребята посетили выставочный комплекс парка «Зарядье», где побывали в динамическом «летающем» кинотеатре и совершили виртуальный полет над Москвой, посетили «Ледяную пещеру», приняли участие в мастер-классе «Микромир», а также познакомились с обитателями Московского зоопарка.

Благотворительный забег #ЗаЛес

Команда Группы «Эталон» заняла третье место в Забеге #ЗаЛес, организованном Благотворительным фондом «Система». В этом году к акции присоединились более 1,5 тыс. участников со всей страны, в том числе 120 семей, которые в совокупности пробежали почти 67 тыс. км. В знак этого уже этой осенью будут высажены 4,6 тыс. деревьев.



Праздничное мероприятие для воспитанников АНО «Социальный центр помощи „Вера милосердия“» в День космонавтики

В школе № 18 на территории жилого комплекса «Изумрудные холмы» в подмосковном Красногорске состоялась экскурсия для воспитанников Социального центра помощи «Вера милосердия» по уникальной школьной космической экспозиции. Мероприятие было организовано Группой «Эталон» и приурочено ко Дню космонавтики.

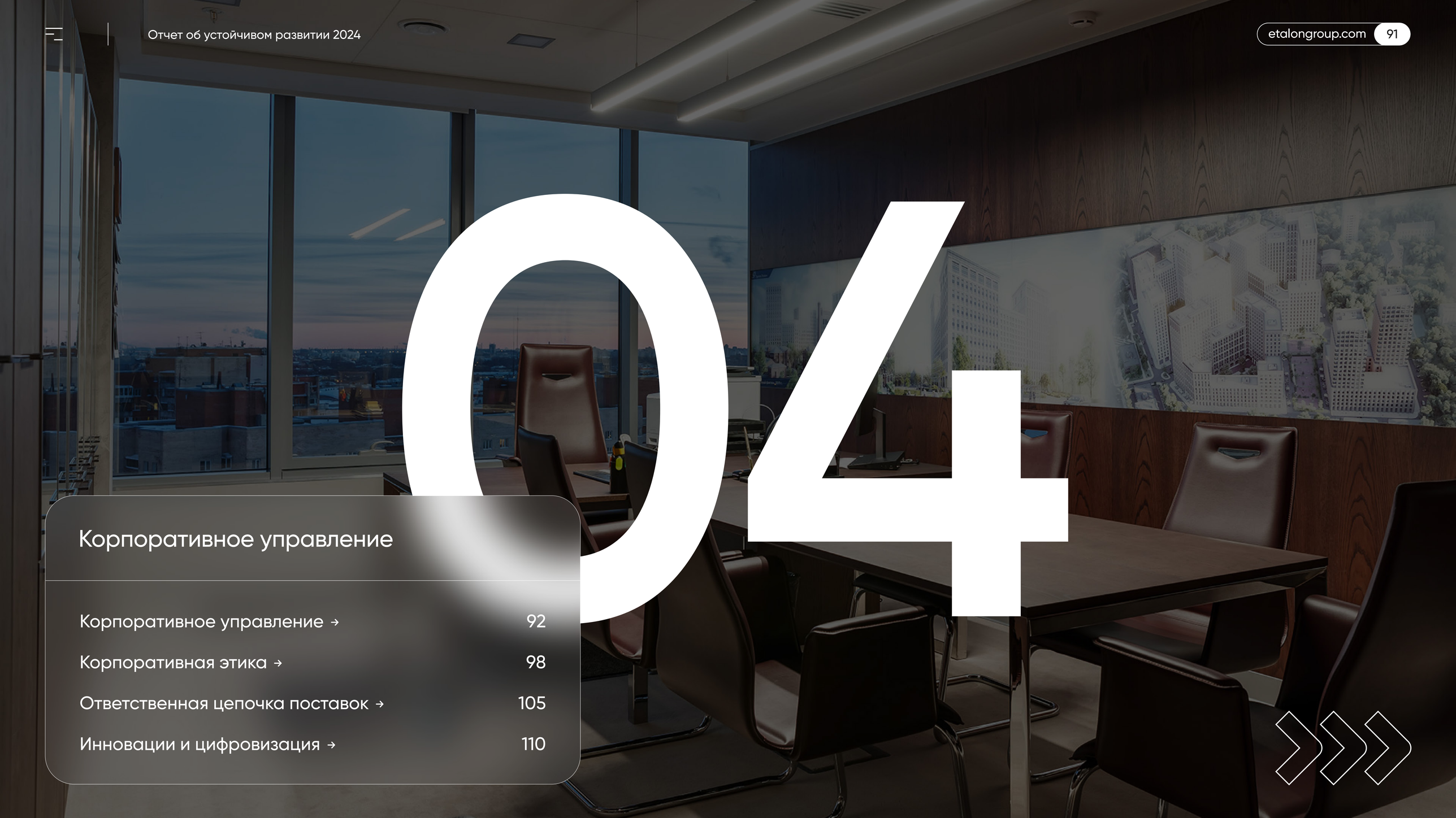
Волонтеры школьного музея познакомили ребят с историей освоения космоса, поминутно описали полет Юрия Алексеевича Гагарина в космос, осветили интересные факты, связанные с профессией космонавта, а также с удовольствием ответили на вопросы.

Ребята познакомились с уникальными образцами летательной и космической техники, экспонатами предприятий оборонно-промышленного комплекса и редкими архивными документами. Завершился день праздничным обедом и посещением Московского планетария, где ребята посетили экспозицию залов Урании и посмотрели полнокупольный фильм о перспективах освоения Луны.

20

Благотворительных мероприятий/ программ в 2024 году

Благотвори-тельность	2022	2023	2024
Количество благотворительных мероприятий/ программ	48	53	20
Количество благотворительных мероприятий/ программ Объем оказанной благотворительной помощи, млн руб.	154,4	64,1	64,2



04

Корпоративное управление

Корпоративное управление → 92

Корпоративная этика → 98

Ответственная цепочка поставок → 105

Инновации и цифровизация → 110

Корпоративное управление

GRI 2-12

Группа «Эталон» уделяет приоритетное внимание деловой этике, руководствуясь общепризнанными принципами устойчивого развития и корпоративной социальной ответственности.

Компания поощряет своих сотрудников к соблюдению Кодекса этики, в котором закреплены основные принципы коллективного и индивидуального поведения на рабочем месте, и придерживается таких же высоких стандартов во взаимодействии с акционерами, инвесторами, государственными органами и деловыми партнерами.

Управление Компанией на разных уровнях осуществляется Общим собранием акционеров, а также Советом директоров и созданными в его составе комитетами, которые действуют в соответствии с учредительными документами Компании, решениями, принятыми на общих собраниях акционеров, и действующим законодательством.

В системе корпоративного управления Группы «Эталон» сочетаются элементы руководства и сотрудничества, что обеспечивает прочную основу для эффективной организации процесса принятия решений. Компания по-прежнему стремится поддерживать высокие стандарты корпоративного управления, которые базируются на следующих принципах:



Общее собрание акционеров

18 декабря 2024 года состоялось годовое Общее собрание акционеров. В ходе собрания были рассмотрены и приняты необходимым большинством голосов следующие решения:

1

Рассмотреть и утвердить консолидированную финансовую отчетность Компании и индивидуальную финансовую отчетность ETALON GROUP PLC за 12 месяцев, завершившихся 31 декабря 2023 года, вместе с отчетами директоров и аудитора к вышеперечисленной отчетности, а также ратифицировать действия, предпринятые Секретарем для представления финансовой отчетности Регистратору компаний Республики Кипр

2

Назначить аудитором Компании NSP Sagehill Partners Ltd., которая будет исполнять свои обязанности с момента завершения собрания до следующего годового Общего собрания акционеров, на котором будет представлена отчетность Компании

3

Уполномочить директоров устанавливать вознаграждение аудитора

В конце 2023 года на внеочередном Общем собрании акционеров Группы «Эталон» был утвержден старт процедуры редомициляции с переносом корпоративной юрисдикции в Российскую Федерацию. По завершении процесса Компания получит новую организационно-правовую форму – международное публичное акционерное общество «Эталон Груп» (МКПАО «Эталон Груп») с местонахождением в Специальном административном районе (САР) острова Октябрьский Калининградской области.

Подробнее – в Годовом отчете за 2024 год, стр. 138

Совет директоров

Совет директоров состоит из шести членов, включая одного исполнительного директора и пять директоров без исполнительных полномочий, из которых четверо — независимых

6

директоров

Основная задача Совета директоров заключается в обеспечении успешной работы Компании в долгосрочной перспективе и стабильных показателей доходности инвестиций для ее акционеров.

Важными элементами полномочий Совета директоров являются постановка стратегических целей и контроль за их достижением, а также обеспечение эффективного управления финансовыми и человеческими ресурсами Компании.

Совет директоров также анализирует эффективность управления и готовность Компании к различным рискам, которые могут возникнуть в будущем. Совет директоров своим примером способствует внедрению высокой корпоративной культуры управления.

Важное место в деятельности Совета директоров занимают его консультативные функции: Совет директоров дополняет усилия исполнительного менеджмента и оказывает ему поддержку в процессе реализации стратегии Компании.

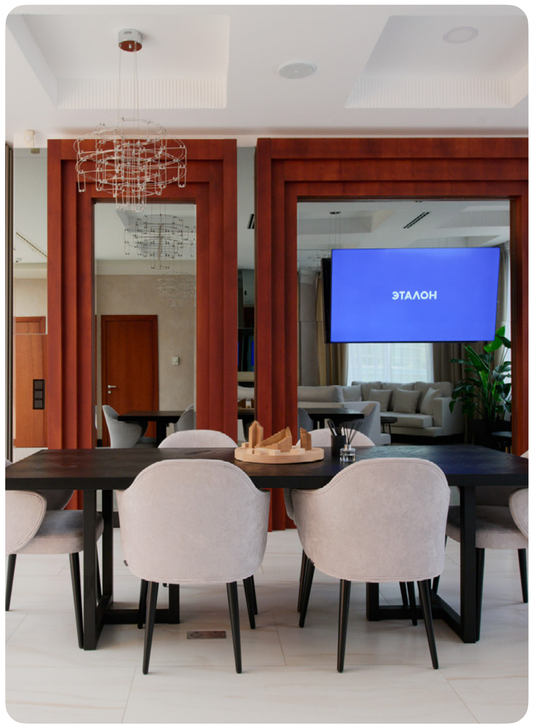
Совет директоров полагает, что квалификация и опыт работы его членов позволяют обеспечивать эффективное руководство Компанией и контроль за ее деятельностью. При подготовке рекомендаций по назначению членов Совета директоров Комитет по вознаграждениям и назначениям проверяет наличие у кандидатов навыков, опыта и компетенций, необходимых для успешной работы Компании.

В составе Совета директоров присутствуют независимые директора и директора без исполнительных полномочий:

- Неотъемлемыми чертами независимых директоров являются самостоятельность, независимость принятия решений и безупречная деловая репутация. Независимые директора играют важную роль при определении стратегии развития Компании, оценке эффективности системы управления рисками и внутреннего контроля.
- Наличие в Совете директоров Компании директоров без исполнительных полномочий обеспечивает ему необходимую непредвзятость и формирует прочную основу для эффективной системы корпоративного управления. Директора без исполнительных полномочий отвечают за конструктивный критический анализ стратегий, предлагаемых исполнительными директорами, и тщательную оценку эффективности команды менеджмента в достижении поставленных целей и задач. Они также играют важную роль в работе Совета директоров Компании и его комитетов.

GRI 2-18

Для определения степени эффективности работы Совета директоров и комитетов Совета директоров, соответствия их работы потребностям развития Группы, а также для выявления областей, в которых деятельность Совета директоров и комитетов Совета директоров может быть улучшена, Совет директоров ежегодно проводит самооценку эффективности работы Совета директоров и комитетов Совета директоров.



Структура корпоративного управления

GRI 2-9

Структура Совета директоров и его комитетов по состоянию на 24 февраля 2025 года представлена ниже:

Акционеры

Совет директоров Минэк 3.4-3.5

Совет директоров

лидерство, стратегия, риски, управление, ценности и стандарты

GRI 2-11

- Сергей Егоров
  председатель Совета директоров, директор без исполнительных полномочий
- Геннадий Щербина
  исполнительный директор
- Александр Волошин
  независимый директор без исполнительных полномочий
- Марина Оглоблина
  независимый директор без исполнительных полномочий
- Виталий Пыльцов
  независимый директор без исполнительных полномочий
- Андреас Крифтис
  независимый директор без исполнительных полномочий

Комитет по аудиту

- Контроль достоверности финансовой отчетности Компании и Группы, подготовленной в соответствии со стандартами МСФО
- Разработка рекомендаций Совету директоров для утверждения акционерами на общем собрании в отношении назначения внешнего аудитора и утверждения вознаграждения и условий найма внешнего аудитора
- Проверка и контроль независимости и объективности внешнего аудитора, а также эффективности процесса аудита
- Разработка и внедрение политики по привлечению внешнего аудитора для оказания неаудиторских услуг

Комитет по вознаграждениям и назначениям

- Предоставление рекомендации по вознаграждению высшего руководства и других сотрудников руководящего уровня
- Пересмотр условий и положений трудовых соглашений при назначениях на все руководящие должности
- Разработка критериев отбора и назначение членов Совета директоров, регулярный пересмотр его структуры, численности и состава
- Анализ состава Комитета по аудиту, Комитета по стратегии и Комитета по взаимодействию с инвесторами и раскрытию информации и представление рекомендаций относительно их состава

Комитет по стратегии

- Содействие Совету директоров при исполнении им обязанностей по надзору за среднесрочным и долгосрочным стратегическим развитием Группы «Эталон»
- Предоставление рекомендаций и профессиональной экспертизы, позволяющих всесторонне проанализировать сценарии стратегического развития перед их вынесением на рассмотрение и утверждение Советом директоров

Комитет по взаимодействию с инвесторами и раскрытию информации

Минэк 3.2

- Улучшение коммуникации между институциональными инвесторами, акционерами и другими заинтересованными сторонами, необходимость которой возникает из-за публичного статуса Компании и определяется основными принципами раскрытия информации
- Регулярный анализ Политики раскрытия информации Группы «Эталон» и представление Совету директоров рекомендаций касательно любых изменений
- Анализ, систематизация и усиление работы, связанной с экологическими, социальными вопросами и вопросами корпоративного управления (ESG)

Исполнительное руководство

Совет директоров

Минэк 3.5







[1] На 24 февраля 2025 года.

К исключительной компетенции Совета директоров отнесены следующие вопросы:

- утверждение долгосрочных целей и корпоративной стратегии Компании
- утверждение существенных приобретений, отчуждений, инвестиций, контрактов, расходов и других операций
- утверждение на основании рекомендации Комитета по аудиту промежуточных и итоговых результатов, годового отчета и финансовой отчетности, включая отчет о корпоративном управлении, утверждение дивидендной политики, а также объявление промежуточных дивидендов и рекомендации по окончательным дивидендам
- утверждение на основании рекомендации Комитета по вознаграждениям и назначениям любых назначений в состав Совета директоров и на другие ключевые руководящие должности
- рассмотрение на основании рекомендации Комитета по аудиту эффективности систем внутреннего контроля и управления рисками
- утверждение политик и процедур Компании в области корпоративного управления

Подробнее состав Совета директоров и комитетов Совета директоров представлен в Годовом отчете за 2024 год, стр. 141–147

В 2024 году Совет директоров провел 1 очное заседание и дополнительно 12 заочных заседаний.

Вопросы, рассмотренные Советом директоров в течение года:

В течение 2024 года Совет директоров рассматривал широкий круг вопросов, такие как:

- бизнес-стратегия
- бюджеты и долгосрочные планы Компании
- политика в области устойчивого развития
- оценка будущих денежных потоков, финансовых договоренностей и привлечения капитала
- развитие корпоративного управления Компании
- финансовая отчетность и раскрытие информации о Компании
- рассмотрение отчетов комитетов Совета директоров
- обратная связь от акционеров и отчеты брокеров и аналитиков
- управление рисками и контроль рисков

Роль Совета директоров в развитии ESG-повестки

GRI 2-12

В 2024 году Совет директоров сохранял фокус на укреплении фундаментальных основ корпоративного управления, одновременно с системной интеграцией ESG-стандартов в стратегию и управленческие процессы. Деятельность Совета была сосредоточена на ключевых аспектах финансовой прозрачности, корпоративных процедур и регуляторного соответствия.

01

В рамках заседаний Совет директоров принимал решения по публикации финансовой отчетности по МСФО, уделив приоритетное внимание обеспечению точности финансовых показателей и их соответствию требованиям международных стандартов. При этом текущая версия МСФО-отчетности пока не включает специализированных ESG-метрик, что соответствует общеотраслевой практике большинства российских компаний. Однако Советом было инициировано изучение международного опыта раскрытия ESG-данных в финансовой отчетности для возможной будущей адаптации.

02

Приоритетом для Совета директоров являлось обеспечение прозрачности корпоративных процессов для акционеров и стейкхолдеров. В ходе подготовки общих собраний акционеров Совет директоров в рамках своих полномочий утверждал решения, гарантирующие строгое следование регламентным процедурам. В числе ключевых задач было принятие мер, направленных на недопущение ограничений прав акционеров и обеспечение прозрачности корпоративных действий. Внедрение электронного голосования стало важным шагом для расширения возможностей участия акционеров в управленческих процессах.

Роль Совета директоров в развитии ESG-повестки

GRI 2-12

03

Соблюдение требований, предъявляемых к эмитентам Первого уровня Московской биржи, остается важным приоритетом для Компании. В 2024 году Совет директоров обеспечил полное соответствие корпоративных практик рекомендациям Кодекса корпоративного управления, включая требования к независимости директоров, актуализацию внутренних документов и совершенствование механизмов раскрытия информации в интересах акционеров.

04

Особое внимание было уделено стандартам раскрытия информации, относящейся к ESG-повестке, в рамках регуляторных требований. Компания продолжила совершенствовать свою отчетность в соответствии с международными стандартами, такими как GRI и SASB, а также активно участвовала в диалоге с инвесторами по вопросам устойчивого развития. Утверждение годового отчета стало знаковым событием, отражающим прогресс Компании в интеграции ESG-принципов в свою деятельность. Отчет включил в себя не только традиционные финансовые результаты, но и комплексный анализ достижений в области устойчивого развития.

Вознаграждение Совета директоров

GRI 2-19

Принципы, основы, условия и процедуры выплат вознаграждения членам Совета директоров закреплены в Политике по вознаграждениям и компенсациям, выплачиваемым членам Совета директоров, одобренной Советом директоров 17 июля 2020 года. Согласно этой политике, вознаграждение за участие в работе Совета директоров выплачивается только независимым членам Совета директоров и состоит из следующих элементов (все суммы указаны до налогообложения):

€ 56 190

основное вознаграждение за участие в работе Совета директоров

€ 18 730

дополнительное вознаграждение за руководство одним из комитетов Совета директоров

€ 9365

дополнительное вознаграждение за участие в работе одного из комитетов Совета директоров

+

возмещение расходов

Вознаграждение выплачивается в денежной форме ежеквартально равными долями в конце соответствующего квартала, но не позднее 10 рабочих дней с момента окончания квартала.

Система аудита и управления рисками

Внешний аудит

Комитет по аудиту удовлетворен работой компании NSP Sagehill Partners Ltd. Комитет по аудиту рассмотрел и одобрил неаудиторские услуги, оказанные Группе компанией NSP Sagehill Partners Ltd., и подтвердил, что оказание таких услуг не повлияло на независимость аудитора. Комитет по аудиту регулярно проводит встречи с внешним аудитором без присутствия руководства Группы.

Внутренний аудит

Служба внутреннего аудита Группы обеспечивает независимый объективный контроль и консультативный надзор за операционной деятельностью и системами внутреннего контроля, а также помогает бизнесу в достижении поставленных целей, применяя системный, взвешенный подход к оценке и повышению эффективности процессов управления рисками, контроля и управления.

Комитет по аудиту регулярно проводит встречи с руководителем службы внутреннего аудита без присутствия руководства.

Системы внутреннего контроля и управления рисками

Комитет по аудиту и Совет директоров в целом продолжают обеспечивать внедрение эффективных систем управления рисками для выявления и оценки основных рисков, с которыми сталкивается Группа «Эталон». В Компании установлены и поддерживаются соответствующие требования и механизмы контроля и осуществляется надзор за их соблюдением. В частности, система управления рисками выявляет риски, которые при неправильном управлении могут существенно повлиять на способность Группы достичь своих целей или привести к существенному ухудшению финансовых результатов Группы.

Комитет по аудиту периодически пересматривает политику и системы управления рисками для обеспечения их обоснованности, актуальности и полноты с учетом любых изменений рыночных условий и деятельности Группы. При этом также отслеживается эффективность управления выявленными рисками. Комитет по аудиту отвечает за надзор над тем, как руководство контролирует соблюдение политик и процедур управления рисками Группы, а также анализирует эффективность системы риск-менеджмента. В этом Комитету по аудиту помогает служба внутреннего аудита.

По мере достижения результатов в этом направлении Комитет по аудиту продолжает отслеживать процессы Группы в области управления рисками и обеспечивать их поддержку и корректировку.

Подробнее о системе риск-менеджмента в Годовом отчете за 2024 год, стр. 126–135

Несмотря на то, что на заседаниях Комитета по аудиту имеют право присутствовать только члены этого комитета, ведущий партнер внешнего аудитора, руководитель службы внутреннего аудита и другие представители высшего руководства приглашаются на заседания, когда это необходимо и обоснованно.

Корпоративная этика

GRI 2-23 | Минэк 3.1

Группа «Эталон» следует высоким стандартам деловой этики, исключая любые формы нарушения прав человека, дискриминации и коррупции. Фундаментальные ценности и нормы корпоративного поведения закреплены во внутренних регламентах, для контроля за их соблюдением внедрены эффективные механизмы. В настоящее время в Группе действуют следующие ключевые документы:

1	Политика в области ESG
2	Кодекс этики Группы «Эталон» новая редакция от 2025 года
3	Антикоррупционная политика
4	Политика комплаенса Группы «Эталон» утверждена в марте 2025 года Минэк 3.2
5	Положение о проведении тендеров
6	Положении о единой горячей линии по вопросам противодействия мошенничеству, коррупции и хищениям

Установленные нормы распространяются как на взаимодействие между сотрудниками, так и на отношения с деловыми партнерами Компании.

Кодекс этики и система комплаенса

Соблюдение принципов деловой этики не только укрепляет репутацию Группы «Эталон» сегодня, но и является важной составляющей устойчивого развития нашего бизнеса в будущем.

Управление вопросами корпоративной этики

GRI 3-3

Кодекс этики отражает неизменную приверженность Группы «Эталон» и ее руководства высоким стандартам честности и открытости при ведении бизнеса.
Этот документ служит важным инструментом для развития корпоративной культуры, внедрения передовых практик корпоративного управления и укрепления деловой репутации компаний, входящих в Группу.

Ответственность за разъяснение положений и контроль соблюдения норм Кодекса этики возложена на руководителей подразделений Группы «Эталон».

Управление вопросами корпоративной этики

Президент и Совет директоров

- Установление политик и стандартов
- Поддержание своим примером высокой корпоративной культуры управления

Управление по персоналу

- Ознакомление всех сотрудников с Кодексом этики и другими нормами корпоративного поведения
- Обучение и аттестация по вопросам, связанным с этичным поведением

Дирекция по безопасности

- Консультирование по вопросам корпоративной этики и конфликта интересов
- Регистрация нарушений и реагирование на них

Дирекция по внутреннему аудиту

- Контроль соблюдения требований внутренних документов
- Анализ нарушений и разработка мер по урегулированию конфликтов

Комплаенс-система

С 2023 года в Группе «Эталон» действует комплексная комплаенс-система.

Основные цели внедрения комплаенс-системы

- обеспечение соответствия деятельности Группы «Эталон» требованиям применимого законодательства, внутренним стандартам и иным обязательным для исполнения документам
- управление комплаенс-рисками, возникающими в ходе деятельности Группы «Эталон»

Области комплаенса

Антикоррупционный комплаенс

Охватывает риски совершения антикоррупционных правонарушений работниками и вероятности вовлечения Компании (через ее сотрудников) в ситуации, связанные с риском нарушения законодательства или потерей репутации.

Юридический комплаенс

Направлен на предотвращение потери прибыли Компании. Осуществляется путем анализа соответствия деятельности Компании действующему законодательству, выявления рисков невыполнения договорных обязательств, привлечения к гражданской и/или административной ответственности.

Налоговый комплаенс

Охватывает налоговые риски, помогает настроить бизнес-процессы под часто меняющиеся нормативно-правовые документы ФНС и Минфина.

Комплаенс в области закупок

Способствует созданию открытой и прозрачной процедуры выбора исполнителей по контрактам на наиболее выгодных для Группы «Эталон» условиях, а также развитию конкуренции.

Строительный комплаенс

Направлен на создание механизмов защиты от нарушения сроков и некачественного выполнения работ, недопущения случаев нарушения техники безопасности, несоблюдения требований охраны труда.

Комплаенс в области защиты информации

Обеспечивает недопущение утечек информации, торговли инсайдерской информацией и манипулирования рынком, защиту от деятельности недобросовестных конкурентов, защиту персональных данных.

Антимонопольный комплаенс

Охватывает риски негативных последствий, связанных с нарушениями антимонопольного законодательства (в том числе при обращении с ценными бумагами), направлен на выявление нарушений Компанией, а не регулятором, помогает предотвратить или существенно снизить риски преследования и возникающих в связи с этим расходов Компании на уплату штрафов и судебных издержек.

Комплаенс в области трудовых отношений и управления конфликтами интересов

Способствует контролю за соблюдением трудового права со стороны как персонала, так и руководства; устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, при этом интересы Компании имеют приоритет над личными.

Управление комплаенс-вопросами на операционном уровне

В 2024 году в структуре управления по персоналу было создано специализированное подразделение — Дирекция по деловой этике и комплаенсу.

Основной задачей новой функции является минимизация регуляторных рисков, повышение эффективности бизнес-процессов и укрепление деловой репутации Группы «Эталон».

В сферу ответственности этой дирекции входят следующие направления:

- организация и обеспечение эффективного функционирования комплаенс-системы
- формирование комплаенс-культуры работников компаний Группы «Эталон»
- внедрение комплаенс-инструментов и комплаенс-процедур в бизнес-процессы компаний Группы «Эталон»
- обеспечение соблюдения комплаенс-обязательств
- идентификация и оценка комплаенс-рисков, определение причин и последствий их реализации
- обеспечение соответствия деятельности, осуществляемой компаниями Группы «Эталон», требованиям комплаенс-политики

Кроме того, важной составляющей работы дирекции стало обучение сотрудников в области комплаенса с последующим тестированием на усвоение материала.

Подробная информация о подходе к управлению рисками и комплаенс-системе представлена в разделе «Управление рисками» Годового отчета, стр. 126

Консультирование и информирование о нарушениях

Для получения консультаций по вопросам корпоративной этики, а также в случае выявления возможных нарушений сотрудники могут обратиться к своему непосредственному руководителю или воспользоваться горячей линией. Сообщения рассматриваются с обеспечением полной конфиденциальности.

В случае нарушения сотрудником норм внутреннего распорядка применяются меры дисциплинарного воздействия в соответствии с положениями Трудового кодекса РФ.
При наличии признаков административного или уголовного правонарушения информация незамедлительно передается в соответствующие государственные органы, ответственные за расследование таких случаев.

В 2024 году в Компании не было зафиксировано случаев конфликта интересов

Горячая линия

С 2020 года в Группе «Эталон» функционирует единая горячая линия по вопросам противодействия мошенничеству, коррупции и хищениям. Основные задачи, принципы функционирования, структура работы линии и распределение ответственности между ее структурными подразделениями и дочерними организациями подробно описаны в Положении о единой горячей линии по вопросам противодействия мошенничеству, коррупции и хищениям.

Сообщить о возможных нарушениях деловой этики или политик Группы «Эталон», а также о нарушениях применимого законодательства или других злоупотреблениях может любое лицо — сотрудник, клиент, деловой партнер или независимая сторона, если кто-то из них располагает соответствующими сведениями.
Для подачи обращения предусмотрены два официальных канала связи: электронная почта и телефон.

При обработке поступающей информации обеспечивается строгое соблюдение конфиденциальности как личности заявителя, так и переданных сведений. Заявителям, предпочитающим сохранить анонимность, гарантируется отказ от раскрытия персональных данных. Любые формы давления или воздействия на лиц, предоставивших информацию, категорически запрещены.

В 2024 году на горячую линию было получено 8 обращений. Все сообщения были детально проанализированы и проверены в рамках служебных расследований.

По результатам служебных расследований в Компании не было выявлено ни одного случая нарушений прав человека, дискриминации или коррупции



Противодействие дискриминации

GRI 3-3

Группа «Эталон» последовательно реализует политику недопустимости дискриминации, руководствуясь как нормами российского законодательства, так и внутренними нормативными документами, такими как Кодекс корпоративной этики и Положение о проведении тендеров.

Компания придерживается принципа нулевой терпимости к любым проявлениям дискриминации: по признаку возраста, пола, расы, этнической принадлежности и другим характеристикам. Также не допускаются никакие формы преследования, включая сексуальные домогательства, угрозы и принуждение — в любой форме: устной, письменной, визуальной, физической или иной.

Продвижение сотрудников по карьерной лестнице, а также условия оплаты труда, предоставления социальных гарантий и премий основаны исключительно на уровне их профессиональных компетенций и результатах работы.

Группа «Эталон» с уважением относится к трудовым династиям и поощряет профессиональную преемственность в семьях, при этом строго исключая проявления протекционизма. Мы ограничиваем ситуации, когда родственники работают в прямом или косвенном подчинении друг другу.

GRI 406-1

В 2024 году в Компании не было выявлено ни одного случая дискриминации

Противодействие коррупции

GRI 3-3

Группа «Эталон» строго придерживается принципа нулевой терпимости к коррупции во всех аспектах своей деятельности и взаимодействия с заинтересованными сторонами — акционерами, инвесторами, контрагентами, государственными структурами, дочерними организациями, сотрудниками и другими лицами

Нормативная база

Антикоррупционная политика Группы «Эталон» основывается на следующих руководящих принципах и нормах:

1. Уголовный кодекс Российской Федерации
2. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях
3. Федеральный закон «О противодействии коррупции»
4. Кодекс этики Группы «Эталон»
5. Антикоррупционная политика Группы «Эталон»

Руководство Компании последовательно работает над развитием системы корпоративного управления и укреплением внутренней культуры, способствующей сохранению и развитию деловой репутации Группы «Эталон». Все сотрудники, вне зависимости от занимаемой должности, обязаны неукоснительно соблюдать положения, изложенные в Кодексе этики и Антикоррупционной политике.

Группа «Эталон» активно поощряет соблюдение антикоррупционных стандартов со стороны контрагентов и иных заинтересованных сторон. Мы стремимся формировать устойчивую антикоррупционную культуру не только внутри Компании, но и в обществе в целом, сотрудничая в этом направлении с государственными и регулирующими органами, с местными сообществами, партнерами и контрагентами. Такие усилия способствуют формированию прозрачной и ответственной деловой среды.

Система управления вопросами, связанными с противодействием коррупции

GRI 205-2

1 Принципы управления

В своей антикоррупционной деятельности Группа «Эталон» руководствуется четко сформулированными целями.

01 Группа «Эталон» предпринимает меры для минимизации риска вовлечения в коррупционную деятельность со стороны самой Группы «Эталон», членов Совета директоров, Президента или сотрудников. В рамках минимизации риска реализуются следующие подходы:

- разъяснения требований антикоррупционного законодательства и внутренних нормативных документов Компании в области противодействия коррупции
- официального закрепления обязательств по их соблюдению
- формирования процедур по предотвращению коррупционных действий

02 Группа «Эталон» стремится укрепить свою репутацию как организации, последовательно придерживающейся политики нулевой терпимости к коррупции во всех формах и проявлениях, — в отношениях с акционерами, инвесторами, контрагентами, сотрудниками и другими заинтересованными сторонами.

Согласно положениям Антикоррупционной политики, руководство Группы «Эталон» обязано демонстрировать личный пример в соблюдении этических норм и стандартов. Президент Компании несет ответственность за организацию и координацию антикоррупционной деятельности, включая назначение ответственных за разработку и реализацию соответствующих процедур, а также обеспечение контроля за их исполнением. Группа «Эталон» информирует сотрудников о недопустимости коррупционного поведения и проводит обязательную проверку благонадежности всех контрагентов перед началом сотрудничества.

Каждый сотрудник, включая членов Совета директоров и комитетов при Совете, несет персональную ответственность за соблюдение принципов и требований Антикоррупционной политики. Ответственность распространяется также на действия и бездействие подчиненных, если они нарушают установленные антикоррупционные стандарты.

2 Мониторинг и оценка рисков

В целях эффективного предотвращения коррупционных нарушений Группа «Эталон» систематически осуществляет мониторинг соблюдения антикоррупционных процедур. Одним из ключевых инструментов является деятельность службы внутреннего аудита, проводящей регулярные проверки. Особое внимание уделяется защите бизнес-процессов, подверженных повышенному уровню коррупционного риска. В этой связи Компания регулярно пересматривает и обновляет отраслевые факторы коррупционного риска, на основании которых разрабатываются и внедряются адресные меры контроля и процедуры предотвращения правонарушений.

3 Работа с контрагентами

Группа «Эталон» прилагает всесторонние усилия для минимизации риска вступления в деловые отношения с неблагонадежными контрагентами и для предотвращения вовлечения Компании в коррупционные схемы. Для этого на постоянной основе осуществляется проверка деловой репутации контрагентов, в договоры включаются антикоррупционные оговорки, также анализируется наличие у партнеров собственных этических и антикоррупционных политик.

При участии в объединениях, обществах или совместных предприятиях Группа «Эталон» придерживается антикоррупционных стандартов и добивается их соблюдения партнерами. Компания выступает за распространение аналогичных антикоррупционных принципов на всех уровнях совместной деятельности, что позволяет своевременно выявлять потенциальные нарушения и предотвращать возможные риски.

В соответствии с Кодексом корпоративной этики все поставщики и подрядчики, вступающие в деловые отношения с Группой «Эталон», обязаны быть ознакомлены с Антикоррупционной политикой Компании.

4 Управление персоналом

Принимая на работу новых сотрудников, Группа «Эталон» уделяет особое внимание их профессиональной репутации и соблюдению этических норм. В рамках процедуры приема на работу кандидаты проходят проверку на благонадежность. При заключении трудового договора каждый сотрудник обязан ознакомиться с Кодексом корпоративной этики и Антикоррупционной политикой.

5 Участие в благотворительной деятельности и спонсорство

Группа «Эталон» не финансирует благотворительные и спонсорские проекты в целях получения коммерческих преимуществ в конкретных проектах Компании.

6 Общественно-политическая деятельность и взаимодействие с государственными служащими

Группа «Эталон» неизменно следует принципу политической и религиозной нейтральности, не участвуя в деятельности политических или религиозных организаций и не оказывая им финансовой поддержки.

Компания категорически исключает предоставление каких-либо вознаграждений за содействие со стороны государственных органов или должностных лиц, не покрывает расходы государственных служащих и их близких родственников, а также расходы, направленные на получение коммерческих выгод для проектов Группы «Эталон».

Вместе с тем Группа «Эталон» активно взаимодействует с государственными и регулирующими органами, с компаниями и ассоциациями, контрагентами и другими заинтересованными сторонами в целях совместного противодействия коррупции.

7 Информирование и обучение

Компания открыто декларирует нулевую терпимость к коррупции и поддерживает приверженность принципам и требованиям Антикоррупционной политики со стороны всех сотрудников, контрагентов и иных физических и юридических лиц, взаимодействующих с Группой «Эталон». Повышение уровня антикоррупционной культуры осуществляется через системную работу по информированию и обучению.

Для новых сотрудников предусмотрен вводный инструктаж по вопросам этики и антикоррупционного поведения. Для действующего персонала регулярно организуются информационные семинары в очном или дистанционном формате. Руководители высшего и среднего звена проходят ежегодную аттестацию по вопросам корпоративной этики.

GRI 205-3 | Минэк 3.10

В 2024 году не было зафиксировано ни одного случая коррупции

Информирование сотрудников об Антикоррупционной политике в 2024 году — GRI 205-2

Количество сотрудников, чел.	Производственный блок	Московский регион	Санкт-Петербург	Другие регионы	Всего
Количество сотрудников, ознакомленных с политикой / прошедших соответствующее обучение в 2024 году	2676	276	185	132	3269
Общее количество сотрудников, ознакомленных с политикой	4764	730	803	369	6666

8

Осуществление платежей

Группа «Эталон» строго соблюдает требования антикоррупционного законодательства и внутренней Антикоррупционной политики, не допуская осуществления платежей, которые могут быть связаны с коррупционными действиями. Компания не допускает склонения своих сотрудников, представителей или третьих лиц к совершению поступков, противоречащих нормам деловой этики, и пресекает любые транзакции, которые могут быть направлены на получение неправомерных преимуществ.

9

Ответственность за соблюдение Антикоррупционной политики

В соответствии с положениями Антикоррупционной политики Группы «Эталон» каждое обоснованное подозрение или подтвержденный факт коррупционного правонарушения становится основанием для начала служебного расследования. Сотрудники, допустившие нарушение требований антикоррупционного законодательства или внутренних нормативных документов Компании, подлежат дисциплинарной ответственности. В случае необходимости к ним могут быть применены и иные меры воздействия в рамках действующего законодательства Российской Федерации.

10

Аудит, контроль и отчетность

С целью обеспечения достоверного, полного и точного отражения финансово-операционного состояния Компании в бухгалтерском учете и иных учетных системах, а также соблюдения требований внутренних регламентов и действующего законодательства Группа «Эталон» осуществляет регулярные процедуры внутреннего и внешнего аудита. Аудиторская проверка охватывает реализацию ключевых бизнес-процессов, правомерность и обоснованность финансовых операций, корректность платежей, а также соответствие деятельности установленным антикоррупционным требованиям.

Контроль за соблюдением принципов и положений Антикоррупционной политики, как со стороны сотрудников, так и со стороны подрядных организаций, осуществляется вышестоящим руководством.



Ответственная цепочка поставок

GRI 3-3 GRI 2-6-b-ii

Группа «Эталон» уделяет особое внимание обеспечению прозрачности и эффективности закупочной деятельности как ключевому элементу корпоративного управления

Мы придерживаемся принципов конкурсного отбора, оптимизации логистики, экономической и производственной эффективности, что обеспечивает высокую устойчивость цепочки поставок

Нормативная база и подход к закупочной деятельности

Закупочная деятельность Компании регулируется внутренними нормативными документами, разработанными с учетом требований российского законодательства.

Основным регламентирующим документом выступает Положение о проведении тендеров в Группе «Эталон», которое в 2023 году было дополнено новым Регламентом закупочной деятельности. Этот документ был создан в ответ на изменения рыночной конъюнктуры и устанавливает ключевые принципы работы:

- обеспечение честной конкуренции через равные условия участия
- соблюдение экономической целесообразности при оценке потребностей
- поддержание прозрачности на всех этапах закупочного процесса

Новый Регламент направлен на предотвращение нарушений антимонопольного законодательства и случаев недобросовестной конкуренции, а также устанавливает систему контроля за выбором поставщиков материалов, работ и услуг. Документ содержит актуальные требования к участникам закупочных процедур и основывается на нормах действующего российского законодательства, которые являются фундаментом для взаимодействия с контрагентами.

В марте и в ноябре 2024 года были внесены изменения в Регламент закупочной деятельности, утверждающие:

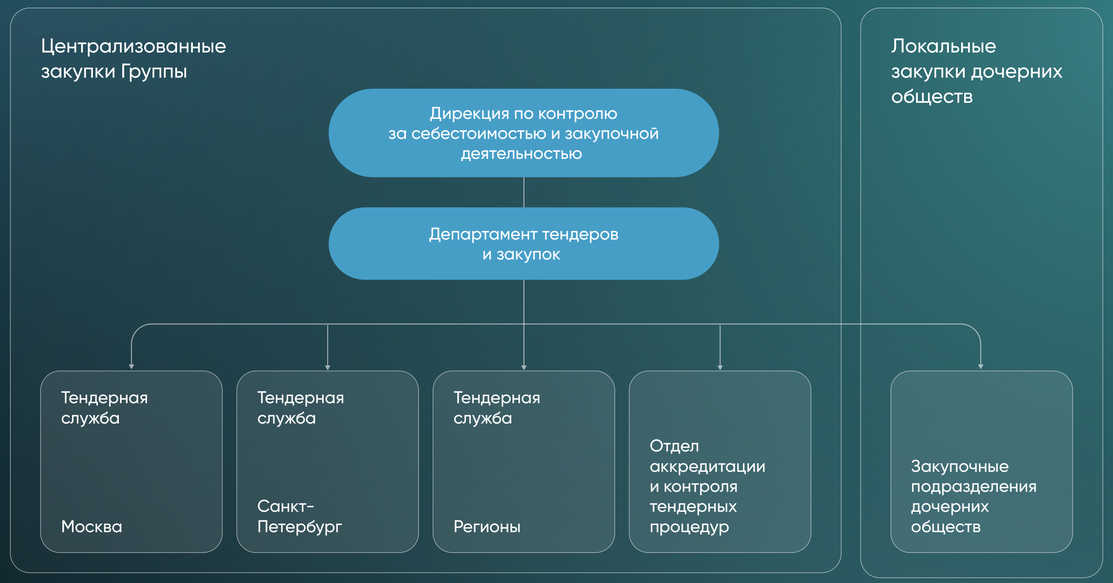
- формат открытого проведения тендерной процедуры, который позволяет любой компании подать коммерческое предложение для сотрудничества с Группой «Эталон»
- механизм балльно-рейтинговой оценки предложений участников тендера
- механизм присвоения статуса квалифицированного участника

Управление закупками

Управление вопросами закупок осуществляет Департамент тендеров и закупок Дирекции по контролю за себестоимостью и закупочной деятельностью.

Департамент объединяет в себе подразделения, отвечающие за проведение закупочных процедур, вопросы квалификации контрагентов, категорийный менеджмент. Также специалисты Департамента участвуют в процессе совершенствования методологии проведения закупок.

В структуре Группы ранее функционировали закупочные подразделения на уровне дочерних компаний и генеральных подрядчиков. Процедура централизации завершилась переводом закупочной функции в Департамент тендеров и закупок, за исключением малых закупок. Такая структура обеспечивает высокую операционную эффективность процесса закупок в Компании.



Подход к отбору поставщиков и подрядчиков

Согласно ключевому принципу прозрачного и справедливого выбора подрядчиков в закупочных процессах Группы «Эталон» мы проводим отбор поставщиков и подрядчиков через конкурсные процедуры в следующем порядке:

01

Тендерный комитет

Действует в Компании на постоянной основе, обеспечивает соблюдение принципов открытой конкуренции между потенциальными контрагентами и помогает определить оптимальные условия сотрудничества для Группы «Эталон». Комитет назначает специалистов по различным профильным вопросам и определяет победителей конкурсного отбора. Кроме того, имеет полномочия определить «второго» (запасного) победителя в случае отказа выигравшей компании от заключения договора.

NEW

С 2024 года внедрена балльно-рейтинговая оценка предложений участников, на основании которой члены Тендерного комитета принимают решение о выборе подрядчика или поставщика.

Тендерный комитет Группы «Эталон» функционирует по двухуровневой системе. В случае отсутствия консенсуса при балльно-рейтинговой оценке на первом уровне вопрос выносится на рассмотрение комитета второго уровня.

02

В Реестр квалифицированных подрядчиков и поставщиков

В группу «Эталон» включаются кандидаты на участие в тендерных процедурах в случае соответствия всем требованиям стандартной проверки.

Далее раз в квартал Компания осуществляет выборочный контроль контрагентов по ключевым критериям: качество, соблюдение сроков, техника безопасности, выполнение договорных обязательств и объем дебиторской задолженности перед Группой «Эталон».

NEW

С 2024 года используется формат открытого проведения процедуры. Все конкурентные закупки анонсируются на сайте Компании и электронной торговой площадке. Любая компания имеет возможность подать коммерческое предложение, в то время как до введения открытого тендера можно было приглашать участников только из аккредитованного перечня подрядчиков.

02

Стратегическое партнерство

Группа активно развивает партнерские отношения и стремится сделать их взаимовыгодными. Организации из Реестра квалифицированных поставщиков и подрядчиков при условии многолетних и взаимовыгодных партнерских отношений с Группой могут стать кандидатами на включение в Реестр стратегических партнеров Группы. Решение о включении или исключении компании из Реестра стратегических партнеров принимает Совет директоров АО «ГК „Эталон“».

Подход к планированию закупок

В 2023 году в Группе «Эталон» был запущен механизм поэтапной трансформации системы планирования закупок, направленный на повышение точности планирования и своевременный старт ключевых закупочных процедур Группы. Было внедрено понятие генерального плана закупок.

Генеральный план закупок формируется на основе локальных планов отдельных подразделений и позволяет централизованно организовать закупочные процедуры в разрезе объектов и регионов присутствия Компании.



Процедура проверки поставщиков и подрядчиков

В Компании действует механизм многоэтапной проверки поставщиков и подрядчиков, обеспечивающий прозрачность и конкурентность закупок. Группа разрабатывает дополнительные критерии оценки контрагентов, учитывая их технические и функциональные возможности, а также финансово-экономические требования.

Проверка и отбор контрагентов осуществляется в несколько этапов:

01

Стандартная проверка благонадежности контрагентов

Направлена на выявление рисков и подтверждение наличия у контрагента необходимых разрешений и специальных допусков.

02

Проверка финансовой устойчивости и соответствующего опыта выполненных работ

- Дирекция по экономике и финансам проводит проверку финансовой устойчивости
- Департамент тендеров и закупок проводит проверку наличия соответствующего опыта выполненных работ, услуг или поставок

03

Квалификация контрагентов

Установление квалификационных критериев в отношении участников и проведение квалификационного отбора. Таким образом проверяется репутация на рынке соответствующих видов работ, отсутствие негативного опыта работы с Группой и устанавливается максимальная сумма контракта.

В 2024 году пересмотрен и уточнен подход к вопросу квалификации подрядчиков

NEW

Оценка квалификации претендентов проводится на основании анализа актуальной информации, полученной от потенциальных контрагентов из анкеты квалификации, предоставленных документов компании и открытых источников.

При принятии единогласного положительного решения ответственными подразделениями контрагенту присваивается статус «квалифицирован».

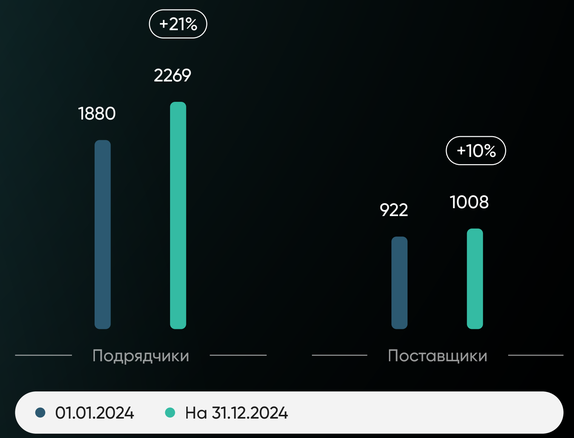
Квалификация проводится системно по утвержденному объему работ и услуг. Информация о системной квалификация доступна публично на сайте Группы «Эталон».

По итогам системной квалификации квалифицированным контрагентам присваивается квалификационная категория, предполагающая допуск контрагента к конкурентным закупкам в зависимости от планируемой стоимости договора.

3277

контрагентов в Реестре квалифицированных поставщиков и подрядчиков Компании на конец 2024 года

Компания постоянно расширяет пул аккредитованных поставщиков и подрядчиков, чтобы закупки были более конкурентными:



Минимизация рисков в сфере устойчивого развития (ESG) в цепочке поставок

Группа «Эталон» уделяет особое внимание соблюдению поставщиками и подрядчиками требований в сфере устойчивого развития, включая охрану труда, обращение с отходами, рациональное использование природных ресурсов и санитарно-эпидемиологическое благополучие.

Компания системно контролирует выполнение этих требований и сотрудничает исключительно с экологически ответственными поставщиками, что подтверждается наличием соответствующих сертификатов.

Контроль за соблюдением этических и правовых норм

Для выявления и предотвращения нарушений со стороны поставщиков в Группе действует анонимная горячая линия. Через нее участники бизнес-процессов могут сообщать о возможных нарушениях, способствуя поддержанию этических и правовых стандартов.

Внедрение комплаенс-системы

В Группе «Эталон» внедрена комплаенс-система, обеспечивающая минимизацию регуляторных рисков, совершенствование бизнес-процессов, поддержание и укрепление деловой репутации Группы «Эталон».

Кодекс поставщика и подрядчика

В Компании действуют утвержденные Кодекс этики поставщика и Кодекс этики подрядчика, которые помогают оперативно выявлять и предотвращать риски в области устойчивого развития.

Обучение и тестирование сотрудников

В Компании проводится обучение сотрудников с последующим тестированием для повышения осведомленности в вопросах деловой этики и комплаенса.

Структура поставок

Минэк 4.6

Группа «Эталон» проводит централизованные закупки через Департамент тендеров и закупок АО «ГК „Эталон“», тогда как локальные закупки реализуются силами тендерных подразделений компаний Группы. Закупочная деятельность строится на принципе прямого взаимодействия с контрагентами без привлечения посредников.

Компания придерживается партнерского подхода: при выходе в новые регионы она развивает сотрудничество с проверенными поставщиками и подрядчиками. Для оптимизации цепочки поставок приоритет отдается прямым договорам с производителями или их официальными дистрибьюторами. Все договоры поставки и подряда заключаются на основе типовой формы, что обеспечивает единые стандарты и равные условия для всех участников закупочных процессов. С учетом логистического плеча и действующих ограничений Компания преимущественно закупает товары и услуги у российских поставщиков: в 2024 году.

Объем закупок

Минэк 4.7 GRI 204-1

Закупки	2022	2023	2024
Объем закупок, млн руб.	43 335	46 600	58 612
в том числе объем закупок у субъектов малого и среднего бизнеса[2], млн руб.	39 261	41 500	53 452
Количество поставщиков — субъектов малого и среднего бизнеса	1187	1320	2900

Цепочка поставок

Поставщики	2022	2023	2024
Москва			
Количество местных поставщиков[1]	745	850	1408
Количество прочих поставщиков	65	100	249
Санкт-Петербург			
Количество местных поставщиков	710	805	872
Количество прочих поставщиков	75	105	291
Другие регионы			
Количество местных поставщиков	128	810	861
Количество прочих поставщиков	28	132	463
Итого по Группе			
Местных поставщиков	1583	1880	3141
Прочих поставщиков	168	337	1002
Объем закупок, млн руб.	43 335	46 600	58 612

[1] Компании с опытом работы на рынке по профильному виду деятельности не менее 2–3 лет, с достаточным производственным и финансовым ресурсом, зарегистрированные на территории РФ и, как правило, в регионе реализации проектов Группы. Компании должны разделять с Группой «Эталон» подход в части соблюдения принципов устойчивого развития, путем подписания кодексов этики поставщика и подрядчика до заключения основного договора.

[2] Предприятия с численностью персонала до 100 человек.

Автоматизация закупочной деятельности

Автоматизация и цифровизация закупочной деятельности является одним из стратегических приоритетов Группы. В 2024 году Компания вышла на финальный этап цифровизации закупок:

1. Более 95% заявок на закупку материалов во всех регионах присутствия реализуются на базе цифровой платформы
2. Продолжилась реализация проекта по автоматизации закупочных процедур на базе программного продукта 1С
3. Повсеместно внедрено использование электронных торговых площадок для размещения информации о запущенных закупочных процедурах и проведения всех необходимых действий в рамках тендерной процедуры

Взаимодействие с поставщиками и подрядчиками

Группа «Эталон» активно развивает систему взаимодействия с поставщиками и подрядчиками, регулярно собирая и анализируя их обратную связь. Это позволяет совершенствовать закупочные процессы, повышать качество услуг и выстраивать взаимовыгодное сотрудничество.

Такие инициативы способствуют повышению стандартов отрасли и эффективности совместной работы.

Обратная связь

Для получения обратной связи используются два основных инструмента:

1. **Горячая линия**
   на официальном сайте Группы
2. **Итоговый чек-лист**
   который контрагенты заполняют после выполнения договора. В нем они могут указать замечания и предложения по взаимодействию с подразделениями Компании. Эта информация учитывается для улучшения совместной работы

Повышение профессионального уровня подрядчиков

Группа «Эталон» уделяет особое внимание качеству выполняемых работ и развитию компетенций партнеров. С этой целью регулярно проводятся обучающие мероприятия, включающие:

1. **Тренинги от поставщиков**
   по работе с новыми материалами и оборудованием
2. **Образовательные программы**
   от Департамента качества и испытательной лаборатории Группы, где демонстрируются эталонные технологии выполнения работ в соответствии с нормативными требованиями
3. **Специализированные курсы**
   по монтажу оборудования с привлечением технических экспертов производителей

Инновации и цифровизация

Развитие — один из приоритетов Группы «Эталон»

Это отражается и в технологическом аспекте: мы стремимся к совершенствованию существующих и созданию инновационных подходов и решений в области строительства, информационных технологий и цифровизации.

Нормативная база управления инновациями и цифровизацией

В Группе «Эталон» действует целый ряд нормативных документов, определяющий и регулирующий требования в отношении инновационной активности Компании и объектов интеллектуальной собственности.

Внешние документы:

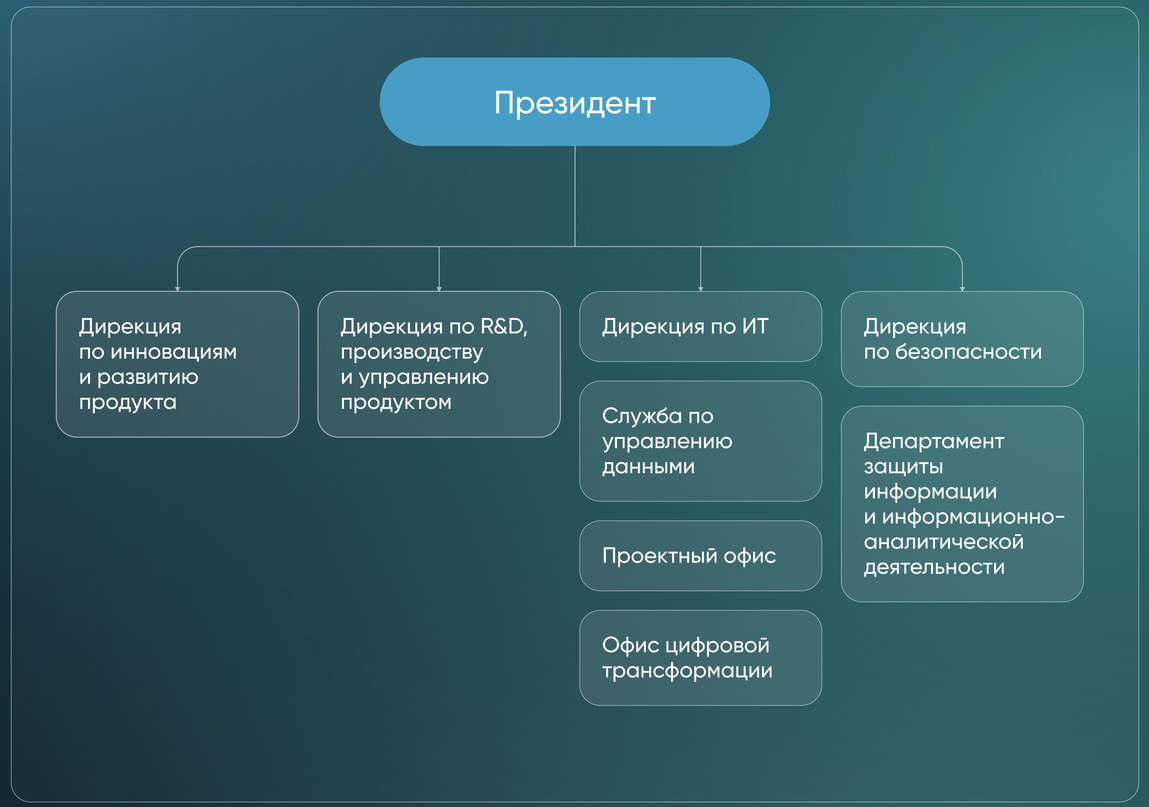
- ГОСТ Р ИСО 9000—2015 и проектному менеджменту ГОСТ Р 54869-2011

Внутренние документы:

- Приказ № 82 от 14.09.2021 «Об утверждении Стандарта управления проектами развития и инноваций Группы „Эталон“» (обновлен в ноябре 2024 года как Приказ «Об утверждении Стандарта управления ИТ-проектами»)
- Стандарт управления проектами развития и инноваций АО «ГК „Эталон“»
- Шаблоны к стандарту «Управление проектами развития и инноваций» (23 шт.)
- Приказ № 80 от 03.09.2021 «Об утверждении регламентирующих документов в области защиты персональных данных» (обновлен в октябре 2024 года как Приказ «Об утверждении документов по персональным данным»)

Структура управления инновациями и цифровизацией

Для обеспечения эффективной работы в Группе «Эталон» сформированы отдельные элементы управления по работе с инновациями, R&D и информационным технологиям.



Процесс управления инновациями

Все инициативы попадают в «воронку» Проектного офиса для выявления ценности для бизнеса; далее релевантные инициативы трансформируются в ИТ-проекты — на этом этапе выбирается цифровое решение совместно с Офисом цифровой трансформации и Дирекцией развития перспективных цифровых продуктов, а также Дирекцией по инновациям и развитию продукта, Дирекцией по R&D, производству и управлению продуктом.



Благодаря комплексной структуре и разностороннему подходу к инновациям

мы разрабатываем новые продукты и решения как для оптимизации внутренних процессов Группы, так и для выхода с ними на внешний рынок

47
заявок

на объекты интеллектуальной собственности было подано всего за отчетный год

это почти в 5 раз превышает показатели 2023 года

4
объекта

интеллектуальной собственности было зарегистрировано всего

Инновационная деятельность в 2022–2024 годах

Показатели	ед.	2022	2023	2024
Количество зарегистрированных объектов интеллектуальной собственности (товарные знаки)	шт.	4	14	4
Количество поданных заявок на объекты интеллектуальной собственности	шт.	2	10	47
Затраты на технологические инновации (НИОКР)	тыс. руб.	17 816	2527	15 196
Затраты на информационные технологии	тыс. руб.	418 073	407 421	525 361
в том числе на цифровую безопасность	тыс. руб.	34 673	54 013	103 408

Планы по развитию в 2025 году

01

Wi-Fi на стройку

02

Аудит программного обеспечения

количественное значение утилизации ПО, сокращение расходов на приобретение неиспользуемого ПО

Развитие умной среды

Группа «Эталон» активно внедряет инструменты информационных технологий не только внутри Компании, но и создает совершенно новые условия для жизни в своих жилых комплексах.

Группа «Эталон» и российская ИТ-компания Sitronics Group заключили соглашение о стратегическом партнерстве. В рамках сотрудничества компании планируют развивать и внедрять технологии «умного города» на объектах Группы «Эталон», создавать электрозарядную инфраструктуру, развивать цифровизацию процессов и разрабатывать новые технологии и продукты.

Компании уже продуктивно сотрудничают в области зарядной инфраструктуры для электромобилей: в настоящее время застройщик совместно с российским оператором Sitronics Electro (входит в Sitronics Group) создает сеть электрозарядных станций (ЭЗС) в жилом комплексе «Серебряный фонтан». Первая «быстрая» (DC) ЭЗС для одновременного заряда двух электромобилей уже установлена. Всего на территории комплекса запланирована установка семи зарядных станций, в том числе пяти станций eStation Mini (AC) от Sitronics Electro.

Станциями оператора в ближайшее время будут оснащены также несколько жилых комплексов Группы «Эталон» в разных регионах. Так, возможность установки ЭЗС уже запроектирована в комплексах Nagatino i-Land, Voxhall, Sokoliinn Park, Mariinn Park в Москве, ЛДМ в Санкт-Петербурге, ведутся подготовительные работы по запуску восьми ЭЗС типа AC в жилом квартале «Зеленая Река» в Омске.

Развитие инновационного мышления

Группа «Эталон» не только ведет инновационную деятельности внутри, но и делает большой акцент на просвещении сотрудников и представителей местных сообществ в области инноваций и информационных технологий.

В результате взаимодействия с ИТ-кубом в ЖК «Солнечный» в 2024 году Группа «Эталон» провела серию лекций для школьников по направлению «Нейронные сети, большие данные и кибергигиена». А в начале 2025 года Группа «Эталон» выступила экспертом первого регионального фестиваля технического креатива «ТехноМарт», организованного ГАНОУ «Дворец молодежи» в Екатеринбурге. Компания предложила участникам трека «Человек кода» решить с помощью технологий искусственного интеллекта реальные технологические задачи, с которыми сталкивается современное строительство. Фестиваль вошел в календарь рекомендованных событий Федерального центра дополнительного образования, направленных на развитие технического творчества детей и молодежи.







05

Приложения

Подход и методология → 114

Указатель стандартов GRI → 119

Перечень показателей отчетности об устойчивом развитии → 122

Указатель стандартов SASB → 129

Ключевые показатели → 130

Подход и методология

Ключевые цели Отчета

Публикация настоящего Отчета подчеркивает стремление Группы «Эталон» к соблюдению международных стандартов и повышению прозрачности бизнеса. Данный шаг демонстрирует нашу готовность к открытому диалогу и укреплению доверия с заинтересованными сторонами на стратегическом и операционном уровне.

Укрепление связи между нефинансовыми и финансовыми результатами деятельности позволяет нам повысить качество управленческой отчетности и принятия решений.

Мы уверены в том, что усиление внимания к вопросам устойчивого развития расширяет границы деятельности организации и создает новые возможности для развития бизнеса.



Собирая и раскрывая нефинансовую информацию о результатах деятельности Компании, мы ставим перед собой следующие цели:



Принципы подготовки Отчета

Контекст устойчивого развития

В Отчете представлена сбалансированная информация о деятельности Группы «Эталон» в сфере устойчивого развития, включая экологические, социальные вопросы, а также вопросы корпоративного управления.

Существенность

GRI 3-1 GRI 3-2 GRI 3-3

В Отчете мы сфокусировались на существенных вопросах корпоративного управления, а также показателях экологического и социального воздействия Компании.

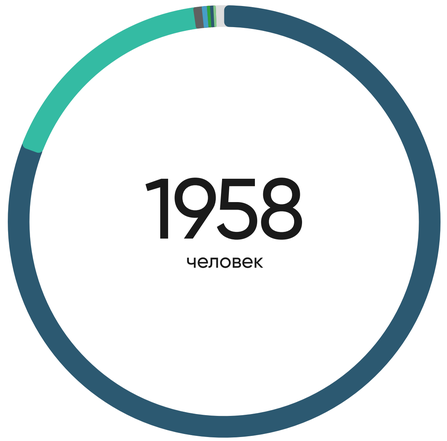
Определение существенных тем Отчета

GRI 3-1 GRI 3-2

Группа «Эталон» следует принципу ведения открытого диалога и учета интересов всех заинтересованных сторон, включая раскрытие нефинансовой информации. В связи с этим определение существенных тем для стейкхолдеров является ключевым этапом подготовки нашего Годового отчета и Отчета об устойчивом развитии.

В отчетном году мы продолжили практику проведения широкого опроса заинтересованных сторон для определения потенциального воздействия, которое Группа может оказывать на экологию, экономику и общество в целом. В опросе приняло участие 1958 человек (+59% год к году) — представителей 7 и более разных групп стейкхолдеров. При определении существенных тем мы также опирались на анализ текущего состояния рынка и деятельности Группы «Эталон» в течение отчетного года. Такой комплексный подход позволил выявить проблемные зоны и возможности для роста Компании как работодателя, партнера и эмитента.

Респонденты опроса для определения существенных тем, чел.



- 1576 Сотрудники
- 327 Клиенты
- 26 Акционеры, инвесторы
- 7 Поставщики
- 3 Средства массовой информации
- 2 Органы государственной власти
- 1 НКО/местные сообщества
- 16 Другое

Методика опроса

Респондентам предлагалось оценить уровень значимости существенных тем по 5-балльной шкале, где 1 — совсем не значимо, 5 — очень значимо. Существенные темы были распределены по следующим группам:

- E — Забота об окружающей среде
- S — Общество
- G — Корпоративное управление

Методика определения существенных тем

01
Анализ внешнего контекста в рамках регулярного мониторинга отрасли

02
Идентификация основных рисков для Компании и стейкхолдеров, а также потенциального воздействия Компании на внешнюю среду в текущих условиях

03
Оценка значимости существенных тем среди всех групп заинтересованных сторон через прямую коммуникацию и проведение опроса

04
Выявление наиболее значимых тем и их приоритизация

По итогам оценки был определен ранжированный перечень существенных тем:

E

4 Строительство объектов с высоким уровнем энергоэффективности — стр. 39

5 Выбросы в атмосферу, включая углеродный след, и их измерение с целью снижения — стр. 34

6 Политика заботы об окружающей среде для снижения негативного воздействия — стр. 25

S

2 Недопущение нарушения прав человека по любому из признаков — стр. 58

3 Развитие местных сообществ: благотворительные мероприятия, развитие инклюзивной соц. инфраструктуры — стр. 82

G

1 Защита информации и данных при сборе, обработке и хранении — стр. 79

7 Противодействие коррупции, нарушениям законодательства и дискриминации — стр. 98

Подробнее о существенных темах для каждой группы стейкхолдеров в разделе «Взаимодействие с заинтересованными сторонами» на стр. 48

Существенные темы

Учет мнения заинтересованных сторон

Компания системно подходит к взаимодействию с заинтересованными сторонами, что позволяет отражать в Отчете актуальную для них информацию. Более детально наш подход отражен в разделе «Взаимодействие с заинтересованными сторонами»

Полнота

Отчет содержит информацию по основным предприятиям, входящим в состав Группы «Эталон», и по ее существенным воздействиям (экономическим, экологическим и социальным). Компания стремится как можно более полно раскрывать информацию в Отчете или указывать другие источники, где она представлена

Сбалансированность

В Отчет включена информация как о достижениях Компании, так и о точках роста для бизнеса

Ясность

Информация в Отчете представлена в понятной, наглядной, доступной для широкой аудитории форме. Узкоспециализированная терминология используется только в случаях необходимости

Точность

При составлении Отчета мы стремились к точному отражению результатов деятельности Компании для объективной оценки заинтересованными сторонами. В Отчете представлены как качественные описания, так и количественные сведения, основанные на данных финансовой отчетности и внутреннего учета

Сопоставимость

При представлении информации в Отчете мы ориентируемся на Руководство GRI. Благодаря этому информация о Группе «Эталон» может быть представлена в том виде, который позволяет сравнивать ее деятельность с деятельностью других организаций

Надежность

В Отчете представлена достоверная информация, которая может быть проверена и подтверждена

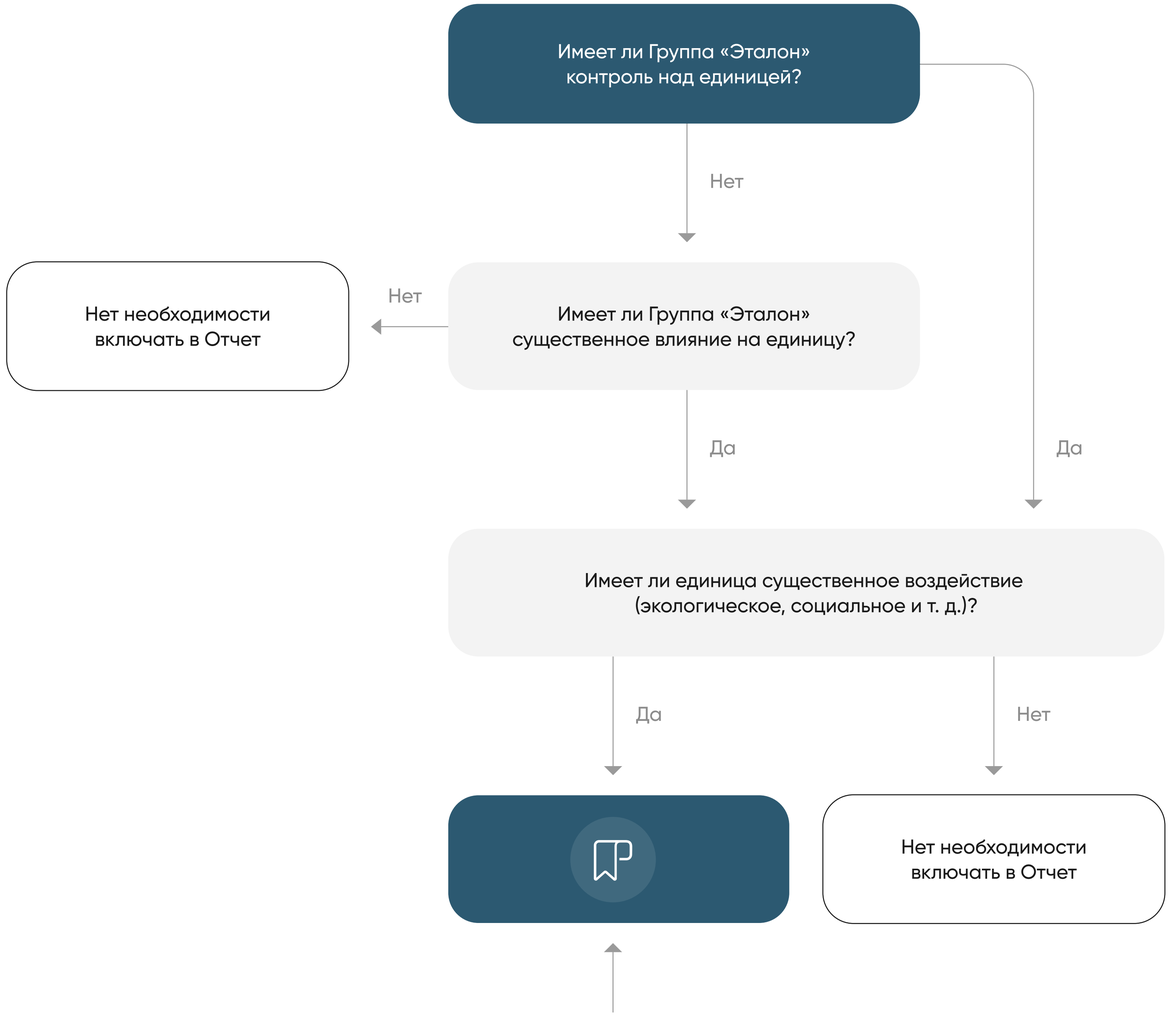
Границы Отчета

GRI 2-2

Границы Отчета включают организации Группы «Эталон», оказывающие существенное воздействие на устойчивое развитие, и единицы, находящиеся под контролем или существенным влиянием Компании. В Отчете раскрыты данные за 2024 год, по ряду показателей также представлена динамика предыдущих лет. Информация о политиках, инициативах и структуре управления в ряде случаев представлена вплоть до июня 2025 года.

В контур Отчета включены подконтрольные Компании организационные единицы, оказывающие существенное влияние на показатели Группы.

Дерево принятия решений для определения границ Отчета



Нефинансовые данные, предоставляемые контрагентами, партнерами, поставщиками

Сферы охвата Отчета

Представленные в Отчете валовые и удельные показатели относятся, если не оговорено иное, к следующему периметру:

- в части показателей, касающихся персонала, социальных выплат и льгот: к периметру централизованного учета Компании, в который в 2023 году входили все дочерние общества Компании и бизнес-единицы, находящиеся под контролем Компании
- в части показателей охраны труда и промышленной безопасности: к дочерним обществам Компании, осуществляющим строительство объектов недвижимости
- в части взаимодействия с местными сообществами: к регионам, в которых работает Компания и ее дочерние общества
- экологические показатели, за исключением данных по выбросам CO_2, охватывают операции по строительству объектов недвижимости и связанные со строительством потребление ресурсов и уровень негативного воздействия на окружающую среду
- показатели выбросов CO_2 раскрываются согласно принципу операционного управления, в соответствии с Протоколом о выбросах парниковых газов (GHG Protocol):

  Охват 1: топливо, сжигаемое транспортом или дизель-генераторами

  - данные производственной компании
  - данные блока девелопмент и строительство
  - данные по собственному парку автомобилей

  Охват 2: собственное потребление энергии от стороннего поставщика (электрическая, тепловая энергия)

  - потребление на производстве
  - потребление на строительных площадках

Источники данных

Персонал, социальные выплаты и льготы

Системы управления персоналом и расчета заработной платы

Данные по охране труда и производственной безопасности

Собственные данные Компании и данные подрядчиков

Экологические данные

Собственные данные Компании, ее дочерних обществ, ведущих строительство объектов недвижимости, а также частично данные подрядчиков

Данные о выбросах CO_2

Финансовая отчетность Компании, данные поставщиков ресурсов, данные внутреннего учета Группы и расчетные данные компаний-партнеров

Стандарты подготовки Отчета

При раскрытии данных мы руководствовались Универсальными стандартами GRI 2021: GRI 1, GRI 2, GRI 3, а также отдельными тематическими стандартами GRI 2016.

Дополнительно к стандартам GRI в Отчет включен ряд данных в соответствии с требованиями Стандарта отчетности об устойчивом развитии Минэкономразвития России, SASB Real Estate и SASB Home Builders.

Раскрытие данных о выбросах CO_2 базируется на стандарте GHG Protocol.

Помимо стандартов раскрытия информации, в процессе анализа, оценки и подготовки различных данных для Отчета принимались во внимание некоторые части следующих стандартов:

ГОСТ Р ИСО 14064-2021

Национальный стандарт Российской Федерации. Газы парниковые

ГОСТ Р ИСО 14067-2021

Газы парниковые. Углеродный след продукции. Требования и руководящие указания по количественному определению

ГОСТ Р «Зеленые» стандарты

Здания многоквартирные жилые «зеленые». Методика оценки и критерии проектирования, строительства и эксплуатации

Указатель стандартов GRI

Стандарт применяется в соответствии с Информационным письмом ЦБ РФ № ИН-06-28/49 от 12.07.2021 о рекомендациях по раскрытию публичными акционерными обществами нефинансовой информации, связанной с деятельностью таких обществ.

Стандарт GRI		Раздел отчета / комментарий	Раскрытие показателя
Общие вопросы			
Профиль организации			
2-1	Детали организации		
	Название организации	ETALON GROUP PLC	Полностью раскрыт
	Расположение головного офиса	Материнская компания ETALON GROUP PLC (Кипр), основная операционная компания «ГК “Эталон”» (Москва)	Полностью раскрыт
	Число стран, в которых организация осуществляет свою деятельность, и названия стран, в которых осуществляется основная деятельность или которые особенно значимы с точки зрения вопросов устойчивого развития, охватываемых Отчетом	По состоянию на август 2025 года Группа «Эталон» осуществляет свою деятельность в следующих регионах России: Москва, Московская область, Санкт-Петербург, Ленинградская область, Омск, Екатеринбург, Тюмень, Казань, Новосибирская и Ростовская области, Хабаровск и Калининград	Полностью раскрыт
	Характер собственности и организационно-правовая форма	Годовой отчет, раздел «Взаимодействие с акционерами», стр. 152	Полностью раскрыт
2-6	Деятельность, цепочка создания стоимости и другие деловые отношения		
	Главные бренды, продукты и/или услуги	О Группе «Эталон», стр. 7 Наш продукт, стр. 16 Годовой отчет, раздел «О Группе “Эталон”», стр. 10	Полностью раскрыт
	Рынки, на которых работает организация (включая географическую разбивку, обслуживаемые сектора и категории потребителей и бенефициаров)	О Группе «Эталон», стр. 7 Наши клиенты, стр. 75	Полностью раскрыт
	Масштаб организации	О Группе «Эталон», стр. 7 Наши клиенты, стр. 60	Полностью раскрыт
	Цепочка поставок	Ответственная цепочка поставок, стр. 105	Полностью раскрыт

Стандарт GRI		Раздел отчета / комментарий	Раскрытие показателя
2-7	Информация о сотрудниках	Наша команда, стр. 60	Полностью раскрыт
Стратегия			
2-22	Заявление о стратегии устойчивого развития	Обращение президента, стр. 4	Полностью раскрыт
Этика и добросовестность			
2-23	Программные обязательства	Корпоративная этика, стр. 98	Полностью раскрыт
2-26	Механизмы обращения за консультацией и выражения озабоченности	Корпоративная этика, стр. 98	Полностью раскрыт
Корпоративное управление			
2-9	Структура и состав корпоративного управления		
	Структура управления; комитеты, отвечающие за экономические, экологические и социальные вопросы	Корпоративное управление, стр. 92	Полностью раскрыт
	Состав высшего руководящего органа и комитетов	Корпоративное управление, стр. 92	Полностью раскрыт
2-11	Сведения о Председателе Совета директоров: исполнительные полномочия	Корпоративное управление, стр. 92	Полностью раскрыт
2-12	Роль высшего органа управления в надзоре за управлением воздействиями	Корпоративное управление, стр. 92	Полностью раскрыт
2-13	Делегирование ответственности за управление воздействиями	Система управленгия экологическими вопросами, стр. 25	Полностью раскрыт
2-19	Политика вознаграждения	Корпоративное управление, стр. 92	Частично раскрыт

Стандарт GRI		Раздел отчета / комментарий	Раскрытие показателя
Взаимодействие с заинтересованными сторонами			
2-29	Подход к взаимодействию с заинтересованными сторонами		
	Группы стейкхолдеров, с которыми взаимодействует организация	Взаимодействие с заинтересованными сторонами, стр. 48	Полностью раскрыт
	Подход организации к взаимодействию с заинтересованными сторонами по типу и группе стейкхолдеров	Взаимодействие с заинтересованными сторонами, стр. 48	Полностью раскрыт
Отчетность			
2-2	Юридические лица, отчетность которых была включена в отчетность об устойчивом развитии	Подход и методология, стр. 114	Полностью раскрыт
3-1	Процесс определения существенных тем	Подход и методология, стр. 114	Полностью раскрыт
3-2	Перечень существенных тем	Подход и методология, стр. 114	Полностью раскрыт
2-3	Отчетный период, частота и контактное лицо		
	Отчетный период	Об Отчете, стр. 3	Полностью раскрыт
	Цикл отчетности (годовой, двухгодичный и т. п.)	Годовой	Полностью раскрыт
	Контактное лицо, к которому можно обратиться с вопросами относительно данного Отчета	Взаимодействие с заинтересованными сторонами, стр. 48	Полностью раскрыт
2-5	Независимое заверение	Об Отчете, стр. 3	Полностью раскрыт
Подход к управлению существенными вопросами			
3-3	Управление существенными вопросами		
	Список всех существенных тем и их описание	Подход и методология, стр. 114	Полностью раскрыт
	Подход к управлению существенными вопросами и его составляющие	Взаимодействие с заинтересованными сторонами, стр. 48 Забота об окружающей среде, стр. 25 Наша команда, стр. 60 Соблюдение прав человека, стр. 58 Корпоративная этика, стр. 98	Полностью раскрыт

Стандарт GRI		Раздел отчета / комментарий	Раскрытие показателя
Закупочная деятельность			
204-1	Доля местных поставщиков	Ответственная цепочка поставок, стр. 105	Полностью раскрыт
Антикоррупционная политика			
205-1	Оценка деятельности на предмет рисков, связанных с коррупцией	Корпоративная этика — Противодействие коррупции, стр. 101	Частично раскрыт
205-2	Информирование и обучение политикам и процедурам в области противодействия коррупции	Корпоративная этика — Противодействие коррупции, стр. 101	Полностью раскрыт
205-3	Подтвержденные случаи коррупции и предпринятые действия	Корпоративная этика — Противодействие коррупции, стр. 101	Полностью раскрыт
Экологические вопросы			
301-1	Использование материалов	Обращение с отходами и вторичное использование, стр. 30	Полностью раскрыт
302-1	Потребление энергии	Потребление энергоресурсов и энергоэффективность, стр. 30	Частично раскрыт
303-1	Использование воды как общего ресурса	Водные ресурсы, стр. 29	Частично раскрыт
303-3	Забор воды	Водные ресурсы, стр. 29	Частично раскрыт
303-4	Сброс воды	Водные ресурсы, стр. 29	Частично раскрыт
305-1	Прямые выбросы парниковых газов (область охвата 1)	Снижение климатического воздействия, стр. 34	Частично раскрыт
305-2	Косвенные энергетические выбросы парниковых газов (охват 2)	Снижение климатического воздействия, стр. 34	Частично раскрыт
305-7	Выбросы в атмосферу	Снижение климатического воздействия, стр. 34	Частично раскрыт
306-2	Отходы по типу и способу обращения	Обращение с отходами и вторичное использование, стр. 30	Частично раскрыт
306-3	Объем отходов	Обращение с отходами и вторичное использование, стр. 30	Полностью раскрыт
306-4	Отходы, направленные на переработку	Обращение с отходами и вторичное использование, стр. 30	Частично раскрыт

Стандарт GRI		Раздел отчета / комментарий	Раскрытие показателя
Социальные вопросы			
Занятость			
401-1	Найм сотрудников и текучесть кадров	Наша команда, стр. 60	Полностью раскрыт
401-2	Преимущества, предоставляемые штатным сотрудникам	Наша команда, стр. 60	Полностью раскрыт
401-3	Отпуск по уходу за ребенком	Наша команда, стр. 60	Частично раскрыт
Взаимоотношения работников с руководством			
402-1	Минимальные сроки уведомления о существенных операционных изменениях	Наша команда, стр. 60	Полностью раскрыт
Охрана труда и безопасность			
403-1	Система охраны труда	Охрана труда и безопасность, стр. 68	Полностью раскрыт
403-2	Идентификация опасности, оценка риска и расследование несчастных случаев	Охрана труда и безопасность, стр. 68	Полностью раскрыт
403-4	Участие работников в вопросах охраны труда, консультирование и взаимодействие по вопросам охраны труда и техники безопасности	Охрана труда и безопасность, стр. 68	Частично раскрыт
403-5	Обучение в области охраны труда и техники безопасности	Охрана труда и безопасность, стр. 68	Полностью раскрыт
403-8	Работники, включенные в контур системы управления охраной труда и промышленной безопасностью	Охрана труда и безопасность, стр. 68	Полностью раскрыт
403-9	Производственный травматизм	Охрана труда и безопасность, стр. 68	Частично раскрыт
Обучение			
404-1	Средняя длительность обучения (кол-во часов на человека)	Наша команда, стр. 60	Частично раскрыт
404-2	Программы повышения квалификации	Наша команда, стр. 60	Частично раскрыт

Стандарт GRI		Раздел отчета / комментарий	Раскрытие показателя
Разнообразие и равные возможности			
405-1	Разнообразие сотрудников, в том числе на руководящих должностях	Наша команда, стр. 60	Полностью раскрыт
Противодействие дискриминации			
406-1	Случаи дискриминации и предпринятые организацией меры	Корпоративная этика — Противодействие дискриминации, стр. 101	Полностью раскрыт
Детский труд			
408-1	Риски, связанные с возможными случаями использования детского труда в деятельности Компании и в цепочке поставок	Соблюдение прав человека, стр. 58	Полностью раскрыт
Принудительный труд			
409-1	Риски, связанные с возможными случаями принудительного труда в деятельности Компании и в цепочке поставок	Соблюдение прав человека, стр. 58	Частично раскрыт
Права человека			
412-1	Операции, которые подвергались проверкам или оценке с точки зрения соблюдения прав человека	Соблюдение прав человека, стр. 58	Полностью раскрыт
Местные сообщества			
413-1	Взаимодействие с местным сообществом, оценки воздействия и программы развития	Социальная ответственность, стр. 82	Полностью раскрыт

Перечень показателей отчетности об устойчивом развитии

Согласно рекомендациям Минэкономразвития

Наименование показателя	Единица измерения	Значение	Комментарий
1. Экологические показатели			
1.1. Объем использованной воды из всех источников водоснабжения	тыс. куб. м	94	Раздел «Водные ресурсы»
1.2. Объем собственного потребления воды из всех источников водоснабжения, без учета отпуска воды внешним потребителям без ее использования	тыс. куб. м	94	
1.3. Доля оборотного и повторно-последовательного водоснабжения в общем объеме собственного потребления воды из всех источников	%	1,25	
1.4. Объем сбросов загрязненных сточных вод в водные объекты и/или переданных загрязненных стоков на очистку другим предприятиям	тыс. куб. м	–	
1.5. Образовано отходов I–V классов опасности, всего, в том числе: • I класса; • II класса; • III класса; • IV класса; • V класса	тыс. тонн	Всего 494,2: • I класс – 0 • II класс – 0 • III класс – 0 • IV класс – 34,5 • V класс – 459,7	Раздел «Обращение с отходами и вторичное использование»
1.6. Обращение с отходами, всего, в том числе по категориям: • утилизировано отходов; • обезврежено отходов; • захоронено отходов; • использовано повторно отходов; • переработано отходов	тыс. тонн	Всего 494,23: • обезврежено – 0 • обработка – 8,9 • утилизация – 413,23 • захоронение – 3,4 • хранение – 2,2 • передача региональному оператору – 1,1 • иное – 65,4	Раздел «Обращение с отходами и вторичное использование»

Наименование показателя	Единица измерения	Значение	Комментарий
1.7. Объем выбросов загрязняющих веществ в атмосферный воздух от стационарных источников	тыс. тонн	–	
1.8. Объем выбросов парниковых газов, в том числе: • охват 1; • охват 2; • на млн. рублей выручки	тыс. тонн (CO_2-эквивалент), тыс. тонн (CO_2-эквивалент) на млн руб.	• Охват 1: 1,1 тыс. тCO_2 (0,009 т на 1 млн руб. выручки) • Охват 2: 19,7 тыс. тCO_2 (0,15 т на 1 млн руб. выручки)	
1.9. Удельные выбросы загрязняющих веществ I и II классов опасности, оказывающих негативное воздействие на окружающую среду и здоровье человека	тыс. тонн / ед. продукции (услуги)	Неприменимо	
1.10. Удельные выбросы загрязняющих веществ III и IV классов опасности, оказывающих негативное воздействие на окружающую среду и здоровье человека	тыс. тонн / ед. продукции (услуги)	Неприменимо	
1.11. Расходы на реализацию мероприятий, связанных с охраной окружающей среды, всего, • 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	тыс. рублей	154 714	

Наименование показателя	Единица измерения	Значение	Комментарий
1.12. Объем потребления возобновляемой и низкоуглеродной энергии	кВт·ч, %	Информация отсутствует	
1.13. Собственное энергопотребление, без учета отпуска тепла и электроэнергии внешним потребителям, всего, в том числе: • тепловая энергия; • электроэнергия; • по видам использованного топлива	ГДж	121 680	Раздел «Потребление энергоресурсов и энергоэффективность»
1.14. Доля закупок вторичных материальных ресурсов в общем объеме закупок	%	Информация отсутствует	
1.15. Затраты на компенсации в виде платы за негативное воздействие на окружающую среду	тыс. рублей	Информация отсутствует	
1.16. Затраты на компенсации и штрафы, в части: а) штрафов за нарушения природоохранного законодательства; б) выплаченной компенсации вреда (ущерба), причиненного окружающей среде, отдельным компонентам природной среды (землям, водным объектам, лесам, животному миру и др.)	тыс. рублей	25	
1.17. Число экологически значимых инцидентов (в т. ч. в результате техногенных катастроф и материализовавшихся климатических рисков)	единиц	Не зафиксировано	
2. Социальные показатели			
2.1. Расходы на оплату труда, всего	млн рублей	18 485	Данные отчетности по МСФО, Годовой отчет 2024, стр. 190
2.2. Отношение средней заработной платы в организации к среднему уровню заработной платы в регионе		Ограничения раскрытия информации, установленные организацией	
2.3. Среднесписочная численность работников	человек	6537	Данные управленческой отчетности
2.4. Доля работников, являющихся инвалидами	%	2	
2.5. Доля работников, являющихся пенсионерами	%	Нет информации	
2.6. Доля работников с указанием распределения по каждой из следующих категорий: • пол; • возрастная группа	%	• Пол: мужчины — 65%; женщины — 35%. • Возраст: до 30 лет — 17%; 30-50 лет — 60%; >50 лет — 24%	Раздел «Наша команда»
2.7. Средняя заработная плата, всего, в том числе: • по группам занятий (отдельно по руководящему и отдельно по линейному персоналу); • по полу с учетом групп занятий; • по возрастным группам	тыс. рублей	Ограничения раскрытия информации, установленные организацией	
2.8. Расходы на мероприятия по охране труда и промышленную безопасность, всего, в том числе в среднем на одного работника	тыс. рублей	11 367	Расходы на охрану труда и промышленную безопасность включают расходы на: • реализацию мер по улучшению существующей в организации обстановки, в том числе с учетом существующих рисков причинения вреда здоровью работника и результатов специальной оценки производственных условий; • обучение персонала всех уровней охране труда, выявлению и предотвращению небезопасных условий и рисков на рабочем месте и др.; • расходы на технологические решения
2.9. Расходы на организацию и проведение социальных и физкультурно-оздоровительных мероприятий для работников и членов их семей, всего, в том числе в среднем на одного работника	тыс. рублей	111 011	• Организация спортивных мероприятий • Программы ДМС • Материальная помощь • Корпоративная пенсия
2.10. Коэффициент частоты производственного травматизма персонала организации без учета персонала подрядчиков (LTIFR) на 1 млн человеко-часов	человеко-часов	0	Раздел «Охрана труда и безопасность»

Наименование показателя	Единица измерения	Значение	Комментарий
2.11. Количество смертельных случаев работников организации без учета персонала подрядчиков	шт.	0	Раздел «Охрана труда и безопасность»
2.12. Расходы организации на обучение работников, всего, в том числе в среднем на одного работника	тыс. рублей	27 млн руб. — расходы на обучение, всего; 31,5 тыс. руб. — на одного сотрудника	Раздел «Наша команда»
2.13. Среднее количество часов обучения в год на одного работника	час./чел.	59	Раздел «Наша команда»
2.14. Доля работников, охваченных коллективным договором, в среднесписочной численности работников	%	Коллективный договор отсутствует	
2.15. Доля работников, работающих по бессрочному трудовому договору	%	99,5	Раздел «Наша команда»
2.16. Доля работников, работающих по срочному трудовому договору	%	0,5	Раздел «Наша команда»
2.17. Коэффициент текучести кадров	%	50% для производственного персонала	Раздел «Наша команда»
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 января 1995 года № 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	тыс. рублей	64 171	Благотворительные проекты и социальные программы, включая поддержку благотворительных фондов, спонсирование мероприятий, помощь социально незащищенным группам населения, ремонт и оснащение помещений

Наименование показателя	Единица измерения	Значение	Комментарий
2.19. Расходы на организацию и проведение медицинских мероприятий для работников и членов их семей, всего, в том числе в среднем на одного работника	тыс. рублей	90 368 всего; 25 в расчете на одного сотрудника	Раздел «Наша команда»
2.20. Доля работников, принимающих участие в проектах корпоративного добровольчества (волонтерства)	%	Информация отсутствует	
2.21. Количество работников, получивших поддержку (финансовую и нефинансовую, в том числе постоянное или временное изменение условий труда) в сложной жизненной ситуации, связанной с болезнью члена семьи	человек	374	Раздел «Наша команда»
3. 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)	–	Да	Раздел «Корпоративная этика»
3.2. Орган управления или комитет, созданный при коллегиальном органе управления организации, ответственный за утверждение и контроль реализации политики по устойчивому развитию и (или) иных стратегических документов в этой сфере (например, стратегии в области устойчивого развития)	–	Комитет по взаимодействию с инвесторами и раскрытию информации	Раздел «Корпоративное управление»
3.3. Предусматривает ли политика вознаграждения организации учет целевых показателей, связанных с устойчивым развитием, в целях определения размера вознаграждения ее руководящего состава	–	КПЭ руководителей по ряду направлений	
3.4. Общее количество директоров в составе коллегиального органа управления организации, включая долю независимых директоров	человек, %	6 директоров, из них 4 независимых (67%)	Раздел «Корпоративное управление»
3.5. Доля женщин — руководителей в общей численности руководителей, всего, в том числе в коллегиальном органе управления	%	30	Раздел «Наша команда»
3.6. Учитываются ли принципы устойчивого развития при осуществлении организацией закупки товаров, работ, услуг	–	Да	Раздел «Ответственная цепочка поставок»

Наименование показателя	Единица измерения	Значение	Комментарий
3.7. Количество зафиксированных случаев нарушения прав коренных малочисленных народов Российской Федерации	единиц	Подобных случаев не зафиксировано	
3.8. Доля работников, замещающих должности с высоким коррупционным риском	единиц	Неприменимо	
3.9. Среднее количество часов обучения по вопросам противодействия коррупции на одного работника	единиц	Информация отсутствует	
3.10. Количество случаев привлечения организации, ее дочерних и зависимых обществ к административной ответственности за совершение коррупционных правонарушений	единиц	0	Раздел «Корпоративная этика»
3.11. Число корпоративных споров	единиц	Ограничения раскрытия информации, установленные организацией	
3.12. Наличие политики по управлению рисками и (или) иных документов в этой сфере	–	Да	Раздел «Корпоративная этика»
3.13. Факт привлечения к ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации за нарушение прав потребителей	единиц	0	
3.14. Количество зафиксированных социально значимых инцидентов (забастовки и случаи нарушения со стороны организации прав местных сообществ, приведшие к публичным мероприятиям)	единиц	0	
3.15. Наличие программ, связанных с реинтеграцией работников, увольняющихся в связи с выходом на пенсию, по болезни, по инвалидности	–	Нет	
3.16. Наличие политики и (или) иных документов, предусматривающих применение принципов инклюзии в деятельности организации	–	Да	Раздел «Корпоративная этика»

Наименование показателя	Единица измерения	Значение	Комментарий
4. Экономические показатели			
4.1. Выручка (МСФО)	млн рублей	130 946	Годовой отчет, стр. 167
4.2. Общие расходы на научные исследования и (или) опытно-конструкторские разработки	тыс. рублей	15 830	
4.3. Производительность труда	тыс. рублей/чел.	Информация отсутствует	
4.4. Сумма начисленных обязательных платежей (за исключением штрафов, пени), всего, в том числе: • налогов и сборов; • страховых взносов; • иных обязательных платежей	тыс. рублей	14 051 655	
4.5. Сумма уплаченных обязательных платежей (за исключением штрафов, пени), всего, в том числе: • налогов и сборов; • страховых взносов; • иных обязательных платежей	тыс. рублей	14 103 610	
4.6. Доля закупок российских товаров, работ, услуг в общем объеме закупок товаров, работ, услуг	%	100	Раздел «Ответственная цепочка поставок»
4.7. Доля закупок товаров, работ, услуг у субъектов малого и среднего предпринимательства в общем объеме закупок у российских организаций	%	91	Раздел «Ответственная цепочка поставок»
4.8. Объем устойчивых, в том числе «зеленых», инвестиций и доля таких инвестиций в общем объеме инвестиций	тыс. рублей, %	Информация отсутствует	
4.9. Объем инвестиций в проекты, связанные с достижением технологического суверенитета и структурной адаптацией экономики Российской Федерации, и доля таких инвестиций в общем объеме инвестиций	тыс. рублей, %	Неприменимо	
4.10. Показатель экономической уязвимости хозяйственной и иной деятельности к климатическим рискам	%	Информация отсутствует	

Перечень рекомендуемых показателей, отражающих вклад организации в реализацию национальных целей развития Российской Федерации

Наименование показателя	Единица измерения	Значение	Комментарий
1. Сохранение населения, здоровье и благополучие людей			
1.1. Расходы организации на программы поддержки семьи и родительства	тыс. рублей	5 325	Расходы на материальную поддержку работников при рождении ребенка
1.2. Отношение расходов организации на программы поддержки семьи и родительства к выручке	%	0,004	
1.3. Отношение расходов организации на мероприятия по охране труда и промышленную безопасность к выручке	%	8,68	
1.4. Расходы организации на поддержку здоровья работников и представителей местного населения, в том числе: а) расходы организации на поддержку здоровья работников; б) расходы организации на поддержку здоровья представителей местного населения	тыс. рублей	272 596	• Предоставление сотрудникам программы добровольного медицинского страхования • Затраты на снижение экологического воздействия
1.5. Отношение расходов организации на поддержку здоровья работников и представителей местного населения к выручке, в том числе: а) отношение расходов организации на поддержку здоровья работников к выручке; б) отношение расходов организации на поддержку здоровья представителей местного населения к выручке	%	0,21	
1.6. Расходы организации на развитие инфраструктуры здравоохранения	тыс. рублей	612	Ремонт медицинского учреждения
1.7. Отношение расходов организации на развитие инфраструктуры здравоохранения к выручке	%	0,001	
1.8. Расходы организации на поддержку социально незащищенных групп населения	тыс. рублей	2 303	
1.9. Отношение расходов организации на поддержку социально незащищенных групп населения к выручке	%	0,002	
1.10. Расходы организации на поддержку массового спорта	тыс. рублей	2 952	
1.11. Отношение расходов организации на поддержку массового спорта к выручке	%	0,002	
1.12. Расходы организации по программам материальной помощи работникам организации, оказавшимся в сложной жизненной ситуации	тыс. рублей	13 761	
1.13. Отношение расходов организации по программам материальной помощи работникам организации, оказавшимся в сложной жизненной ситуации, к выручке	%	0,01	
2. Возможности для самореализации и развития талантов			
2.1. Расходы организации, направленные на поддержку образования, в том числе: а) расходы организации, направленные на поддержку общеобразовательных организаций; б) расходы организации, направленные на поддержку организаций, реализующих программы среднего профессионального образования; в) расходы организации на программы и мероприятия, направленные на профессиональную ориентацию детей и молодежи; г) расходы организации, направленные на поддержку дополнительного образования для детей и молодежи; д) расходы организации, направленные на поддержку организаций высшего образования	тыс. рублей	9 870	

Наименование показателя	Единица измерения	Значение	Комментарий
2.2. Отношение расходов организации, направленных на поддержку образования, к выручке, в том числе: а) отношение расходов организации, направленных на поддержку общеобразовательных организаций, к выручке; б) отношение расходов организации, направленных на поддержку организаций, реализующих программы среднего профессионального образования, к выручке; в) отношение расходов организации на программы и мероприятия, направленные на профессиональную ориентацию детей и молодежи, к выручке; г) отношение расходов организации, направленных на поддержку дополнительного образования для детей и молодежи, к выручке; д) отношение расходов организации, направленных на поддержку организаций высшего образования, к выручке	%	0,01	
2.3. Отношение расходов на научные исследования и (или) опытно-конструкторские разработки к выручке	%	0,01	
2.4. Расходы организации на инициативы и проекты, направленные на формирование духовно-нравственных и культурных ценностей	тыс. рублей	12 791	
2.5. Отношение расходов организации на инициативы и проекты, направленные на формирование духовно-нравственных и культурных ценностей, к выручке	%	0,01	Ремонт медицинского учреждения
2.6. Расходы организации на проекты по повышению туристической привлекательности	тыс. рублей	Неприменимо	
2.7. Отношение расходов организации на проекты по повышению туристической привлекательности к выручке	%	–	
2.8. Расходы организации на добровольческую (волонтерскую) деятельность	тыс. рублей		
2.9. Отношение расходов организации на добровольческую (волонтерскую) деятельность к выручке	%		
2.10. Расходы организации на развитие инфраструктуры в сфере культуры	тыс. рублей		
2.11. Отношение расходов организации на развитие инфраструктуры в сфере культуры к выручке	%	Информация отсутствует	
3. Комфортная и безопасная среда для жизни			
3.1. Расходы организации на улучшение жилищных условий работников / представителей местных сообществ, в том числе: а) расходы организации на улучшение жилищных условий работников; б) расходы организации на улучшение жилищных условий представителей местных сообществ	тыс. рублей	6 995	Предоставление служебного жилья и (или) на компенсацию расходов на аренду жилья при переезде в другую местность (релокации)
3.2. Отношение расходов организации на улучшение жилищных условий работников / представителей местных сообществ к выручке, в том числе: а) отношение расходов организации на улучшение жилищных условий работников к выручке; б) отношение расходов организации на улучшение жилищных условий представителей местных сообществ к выручке	%	0,01	
3.3. Расходы организации на повышение благоустройства и комплексное развитие городов и других населенных пунктов	тыс. рублей	Ограничения раскрытия информации, установленные организацией	
3.4. Отношение расходов организации на повышение благоустройства и комплексное развитие городов и других населенных пунктов к выручке	%	Ограничения раскрытия информации, установленные организацией	

Наименование показателя	Единица измерения	Значение	Комментарий
3.5. Расходы организации на повышение качества дорожной сети	тыс. рублей	–	
3.6. Отношение расходов организации на повышение качества дорожной сети к выручке	%	–	
3.7. Отношение расходов организации на реализацию мероприятий, связанных с охраной окружающей среды, к выручке	%	0,12	
4. Достойный эффективный труд и успешное предпринимательство			
4.1. Отношение расходов организации на обучение работников к выручке	%	0,02	
4.2. Отношение расходов организации на реализацию мероприятий, связанных с охраной окружающей среды, к выручке	тыс. рублей	3 931	Корпоративные пенсии в 2024 году
4.3. Отношение расходов организации на реализацию мероприятий, связанных с охраной окружающей среды, к выручке	%	0,003	
5. Цифровая трансформация			
5.1. Расходы организации на обеспечение доступа к мобильной связи и информационно-телекоммуникационной сети Интернет в удаленных регионах	тыс. рублей	Неприменимо	
5.2. Отношение расходов организации на обеспечение доступа к мобильной связи и информационно-телекоммуникационной сети Интернет в удаленных регионах к выручке	%	Неприменимо	
5.3. Расходы организации на проекты по разработке и внедрению российских решений в сфере информационных технологий, включая решения, связанные с хранением и обработкой данных, направленных на импортозамещение, в том числе реализуемые стартапами	тыс. рублей	15 546	Расходы на решения в области искусственного интеллекта и машинного обучения
5.4. Отношение расходов организации на проекты по разработке и внедрению российских решений в сфере информационных технологий, направленных на импортозамещение, в том числе реализуемые стартапами, к выручке	%	0,01	

Указатель стандартов SASB

Стандарт применяется в соответствии с Информационным письмом ЦБ РФ № ИН-06-28/49 от 12.07.2021 о рекомендациях по раскрытию публичными акционерными обществами нефинансовой информации, связанной с деятельностью таких обществ.

Помимо раскрытия информации в соответствии со стандартами GRI и рекомендациями Минэкономразвития, при подготовке Отчета Компания также руководствовалась отдельными стандартами SASB, перечисленными ниже.

Стандарт SASB		Раздел отчета / примечание
Застройщики жилья[1]		
Землепользование и экологическое воздействие		
IF-HB-160a.1	Редевелопмент участков	Годовой отчет 2024, раздел «Портфель проектов», стр. 40
IF-HB-160a.4	Учет экологической составляющей при выборе участков, проектировании, девелопменте и строительстве	Забота об окружающей среде, стр. 25
Охрана труда и безопасность		
F-HB-320a.1	Уровень травматизма (TRIR)	Охрана труда и безопасность, стр. 68
Проектирование с учетом ресурсосбережения		
IF-HB-410a.3	Количество сданных в эксплуатацию домов, сертифицированных в соответствии со стандартами «зеленого» строительства	Зеленое строительство, стр. 39
Воздействие новых жилых комплексов на местные сообщества		
IF-HB-410b.2	Точечное строительство	Годовой отчет 2024, раздел «Портфель проектов», стр. 40
IF-HB-410b.3	Комплексные проекты (кластеры, многофункциональная застройка, проекты комплексного освоения территории)	Годовой отчет 2024, раздел «Портфель проектов», стр. 40

[1] SASB Home Builders.

Стандарт SASB		Раздел отчета / примечание
Недвижимость[2]		
Использование энергоресурсов		
IF-RE-130a.2	Потребление энергии	Потребление энергоресурсов и энергоэффективность, стр. 33
IF-RE-130a.4	Классы энергопотребления зданий в рамках портфеля проектов	Потребление энергоресурсов и энергоэффективность, стр. 33
Использование воды		
IF-RE-140a.2	Забор воды	Водные ресурсы, стр. 29
Мониторинг воздействия на развитие устойчивой среды во время эксплуатации недвижимости		
IF-RE-410a.2	Потребление электричества и воды, измеряемое счетчиками	Забота об окружающей среде, стр. 29

[2] SASB Real Estate.

Ключевые показатели

Критерий	GRI	Единицы измерения	2022	2023	2024
Сотрудники					
Количество сотрудников, участвовавших в программе адаптации		чел.	821	1164	1555
Численность и соотношение руководителей всех уровней по полу и возрасту	405-1	чел. (%)			
до 30 лет			85 (7%)	85 (6%)	110 (6%)
30–50 лет			906 (73%)	1001 (75%)	837 (76%)
старше 50 лет			253 (20%)	251 (19%)	159 (18%)
женщины			448 (36%)	451 (34%)	520 (30%)
мужчины			796 (64%)	886 (66%)	1206 (70%)
Численность и соотношение сотрудников по полу и возрасту	405-1	чел. (%)			
до 30 лет			948 (16%)	1015 (16%)	1111 (17%)
30–50 лет			3634 (62%)	3855 (62%)	3976 (60%)
старше 50 лет			1297 (22%)	1369 (22%)	1579 (24%)
женщины			2041 (35%)	2315 (37%)	4352 (65%)
мужчины			3838 (65%)	3924 (63%)	2314 (35%)
Обучение сотрудников	404-1	ч./чел.			
руководители			40	16	71
линейные сотрудники			25	14	50
женщины			14	35	46
мужчины			44	12	62
Водные ресурсы	303				
Общий объем забираемой воды	303-3	тыс. куб. м	667	184	94
Общий объем сбросов использованной воды	303-4	тыс. куб. м	783	267	604
Оборотная и повторно используемая вода		тыс. куб. м	1,7	2,0	1,2
Доля оборотной и повторно используемой воды		%	0,26	1,1	1,25
Отходы	306				
Использование строительных материалов		тыс. тонн	1842	4250	2438
Объем образования отходов	306-3	тыс. тонн	914	892	494
Опасные отходы (I–III классы)		тыс. тонн	–	–	0,0001
Неопасные отходы (IV–V классы)		тыс. тонн	914	892	494
Парниковые газы	305				
Прямые выбросы парниковых газов (Область охвата 1)[1]	305-1	$тCO_2$	2473	2595	1116
Потребление бензина		$тCO_2$	544	435	351
Потребление дизеля		$тCO_2$	1929	2160	764

[1] Расширенные по 28 компаниям Группы: оценка потребления бензина по видам и дизельного топлива в соответствии с коэффициентами, указанными в Приказе Минприроды РФ от 27.05.2022 № 371).

Критерий	GRI	Единицы измерения	2022	2023	2024
Косвенные энергетические выбросы парниковых газов (Область охвата 2)[1]	305-2	$тCO_2$	18 664	23 263	19 686
Электроэнергия		$тCO_2$	12 693	11 697	11 981
Тепловая энергия в горячей воде и паре		$тCO_2$	5971	11 566	7704
Количество энергии, закупленной для потребления	302-1				
Электроэнергия		млн кВт·ч	42,8	34,9	33,8
Тепловая энергия в горячей воде и паре		Гкал	19 918	36 486	24 304
Выбросы в атмосферу	305-7				
NO_x		тонн	147,0	152,9	113,4
SO_x		тонн	16,2	21,8	21,4
Летучие органические соединения (ЛОС)		тонн	13,1	66,8	85,9
Твердые частицы (ТЧ)		тонн	23,5	34,7	47,8
Прочие стандартные категории выбросов в атмосферу, используемые в соответствующих нормативных актах		тонн	40,9	104,9	137,2
Безопасность на рабочем месте	403-9				
Количество несчастных случаев со смертельным исходом		шт.	–	–	–
Количество сотрудников подрядных организаций (занятых на объектах Компании), пострадавших в результате несчастных случаев на производстве		чел.	2	0	0
TRIR[2]			0,07	0,00	0,00

Критерий	GRI	Единицы измерения	2022	2023	2024
LTIFR[3]			0,36	0,00	0,00
Количество зарегистрированных случаев заболеваний, связанных с осуществлением профессиональной деятельности		шт.	–	–	–
Количество зарегистрированных смертей по причине профессиональных заболеваний		шт.	–	–	–
Программы развития местных сообществ	413-1				
Количество мероприятий/программ		шт.	20	29	17
Объем инвестиций в развитие местных сообществ		млн руб.	2,4	29,8	7,1
Благотворительность					
Количество благотворительных мероприятий/программ		шт.	48	53	20
Объем оказанной благотворительной помощи, тыс. руб.		тыс. руб.	154 389	64 100	64 200
Закупки и цепочка поставок	204-1				
Количество местных поставщиков		шт.	1583	1880	3141
Количество прочих поставщиков		шт.	168	337	1002
Объем закупок		млн руб.	43 335	46 600	58 612
в том числе объем закупок у субъектов малого и среднего бизнеса[4]		млн руб.	39 261	41 500	53 452
Количество поставщиков — субъектов малого и среднего бизнеса		шт.	1187	1320	2900

[1] Данные рассчитаны для регионов присутствия (Санкт-Петербург и Московский регион, Урал, Сибирь, Поволжье). Расчет за 2021 год на основе коэффициента Defra, за 2022–2023 гг. – на базе коэффициента АТС.

[2] Total recordable incident rate — общая частота регистрируемых происшествий: кол-во несчастных случаев*200 000/общее кол-во рабочих часов за год.

[3] Lost time injury frequency rate — частота травм с временной потерей трудоспособности: число пострадавших в результате несчастных случаев с потерей рабочего времени * 1 000 000 / общее количество часов, отработанных всеми работниками.

[4] Предприятия с численностью персонала до 100 человек.

Контактная информация
IR-команды Группы «Эталон»

etalongroup.com

esg@etalongroup.com

Официальные аккаунты
Группы «Эталон» в соцсетях

Форма
обратной связи

Дизайн отчета

Praxis Report

2024