

ЭТАЛОН

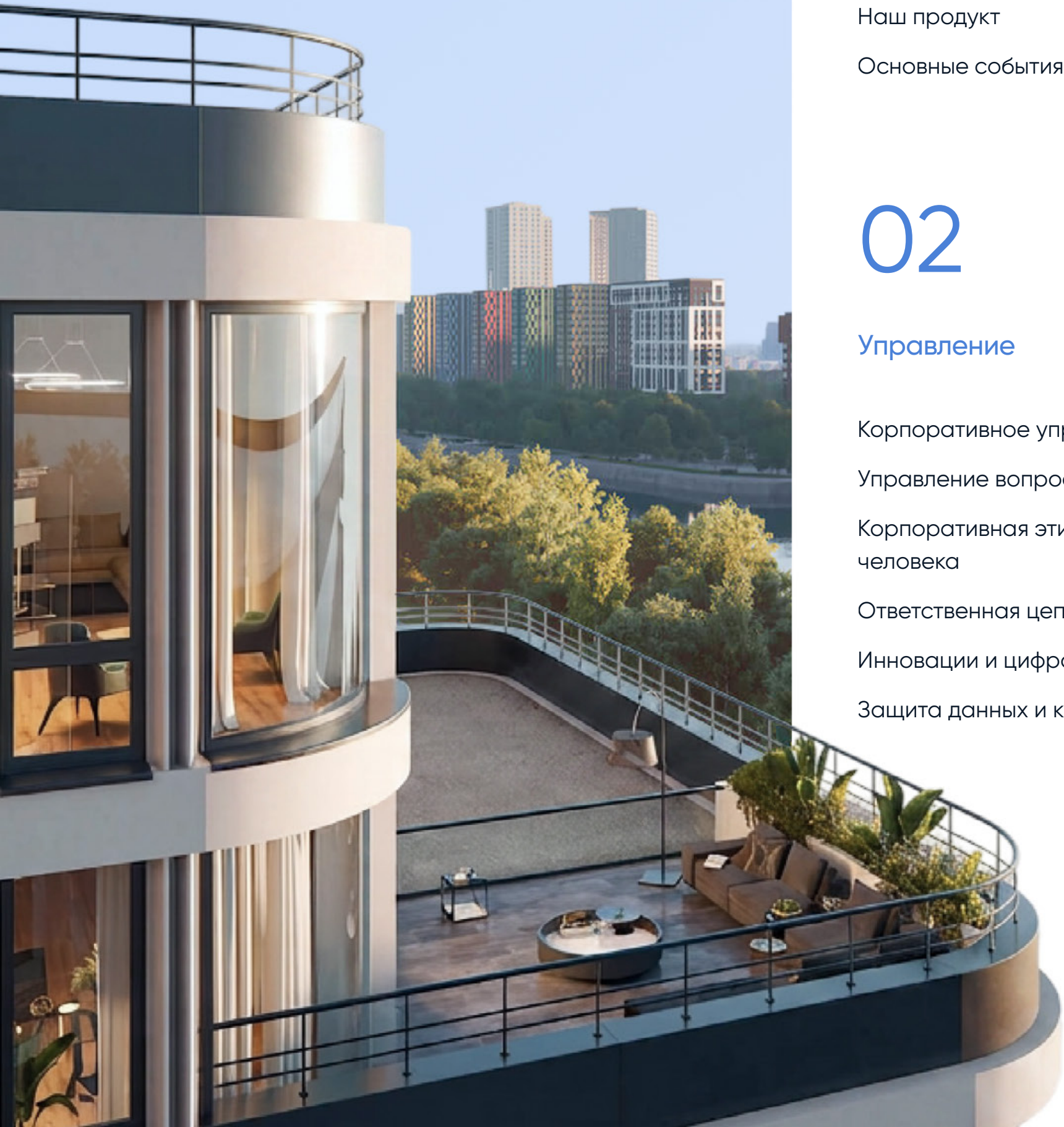
125

архитектура устойчивости

Отчет об
устойчивом
развитии

ETALONGROUP.COM

Содержание



Об отчете	3
-----------	---

01

О компании

О Группе «Эталон»	5
Цепочка создания стоимости	8
Наш продукт	12
Основные события и результаты 2025 года	18

02

Управление

Корпоративное управление	24
Управление вопросами устойчивого развития	28
Корпоративная этика и соблюдение прав человека	33
Ответственная цепочка поставок	40
Инновации и цифровизация	45
Защита данных и кибербезопасность	55

03

Забота о сотрудниках

Подход к управлению персоналом	62
Наша команда	64
Охрана труда и безопасность	76

04

Забота о сообществах

Забота о регионах присутствия	85
Сервисный бизнес	92

05

Забота об окружающей среде

Сохранение почв и биоразнообразия	98
Рациональное использование водных ресурсов	100
Обращение с отходами и вторичное использование	101
Потребление энергоресурсов и энергоэффективность	104

06

Приложения

Методология Отчета	109
Взаимодействие с заинтересованными сторонами	114
Указатель содержания GRI	121
Указатель содержания SASB	127
Пилотное раскрытие информации на основе Стандарта общественного капитала бизнеса	128
Ключевые показатели устойчивого развития	135

Об отчете

GRI 2-14

В настоящем Отчете об устойчивом развитии (далее – Отчет) представлена информация о ключевых результатах и достижениях МКПАО «Эталон Групп» (далее – Группа «Эталон», Компания, Группа) в области воздействия на окружающую среду, охраны труда, поддержки сотрудников, развития местных сообществ и городской среды в регионах присутствия.

Отчет охватывает период с 1 января по 31 декабря 2025 года и является четвертым ежегодным отчетом Компании.

Показатели, раскрываемые в Отчете, отражают вклад Группы в достижение национальных целей развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года, а также в реализацию Целей устойчивого развития ООН.

При подготовке Отчета Группа «Эталон» опиралась на рекомендации стандартов GRI¹, Стандарта общественного капитала бизнеса и отдельных отраслевых стандартов SASB Home Builders и SASB Real Estate. Отчет был согласован и утвержден к выпуску руководителями профильных подразделений.

Отдельные заявления в Отчете носят прогнозный характер и отражают ожидания, планы и оценки Компании на дату его подготовки. Такие заявления связаны с рисками и неопределенностью, включая изменения рыночных, регуляторных, политических и иных внешних условий, поэтому фактические результаты в будущих периодах могут отличаться от представленных прогнозов и целевых ориентиров.

Подробная информация о подходе к подготовке Отчета, границах раскрытия и источниках данных представлена в Приложении «Методология Отчета», стр. 109.

¹ Уровень раскрытия согласно методологии GRI – «с отсылкой».

4-й ежегодный отчет

охватывает период
с 1 января по 31 декабря 2025 года





01 О КОМПАНИИ

- 5 — О Группе «Эталон»
- 8 — Цепочка создания стоимости
- 12 — Наш продукт
- 18 — Основные события и результаты 2025 года

О Группе «Эталон»

GRI 2-1

GRI 2-6

GRI 2-22

Группа «Эталон» начала свою деятельность в 1987 году в Ленинграде и за почти 40 лет присутствия на российском рынке недвижимости выросла из локального застройщика в одного из крупнейших девелоперов России с присутствием в >10 регионах страны.

В 2025 году объем продаж Компании достиг 671 тыс. кв. м и 153,5 млрд руб., а выручка выросла на 17% и составила 153,6 млрд руб.

Сегодня Группа «Эталон» — федеральный девелопер полного цикла, реализующий проекты жилья комфорт-, бизнес- и премиум-классов, а также знаковые объекты коммерческой недвижимости.

В рамках стратегии дальнейшего развития Компания уделяет особое внимание сохранению масштаба бизнеса, повышению внутренней эффективности и увеличению доли проектов премиального сегмента в портфеле.

39 лет на рынке

Топ-4

в рейтинге уверенности застройщиков по версии Forbes¹

Топ-5

социально ответственных девелоперов России по версии Аналитического центра «Эксперт»

Топ-3

по количеству регионов присутствия

Топ-10

по накопленному вводу жилья²



>10 регионов присутствия

по всей России

9,7 млн кв. м

введено в эксплуатацию за всю историю Компании

>6,5 тыс.

сотрудников

¹ Позиция в рейтинге уверенности российских застройщиков в категории «Застройщики жилья бизнес-класса» на 2025 год.

² По данным единого ресурса застройщиков (ЕРЗ) на 2025 год.

Миссия

Реализовывать проекты, которые становятся эталоном девелопмента; создавать компании, которые задают стандарты в своей отрасли

Видение

Войти в топ-5 девелоперов России по объему строительства, стать лидером в ключевых сегментах отрасли, обеспечивая рост стоимости Компании

Ценности

01

Результативность и эффективность

Достигаем целей и устойчивых долгосрочных результатов

02

Компетенции и экспертиза

Опираемся на многолетний опыт, обеспечивая качество на каждом этапе проекта

03

Риск и предпринимательский дух

Действуем инициативно и управляем рисками с опорой на научные и практические знания

Вертикально-интегрированная бизнес-модель

Группа «Эталон» управляет ключевыми этапами девелоперского цикла внутри собственной экосистемы компаний — от выбора площадки и проектирования до строительства, реализации объектов и их дальнейшей эксплуатации. Такая модель позволяет контролировать качество, сроки и эффективность проектов на всех этапах.

Полный цикл девелопмента

От приобретения участка до ввода объектов в эксплуатацию

143 компании в Группе

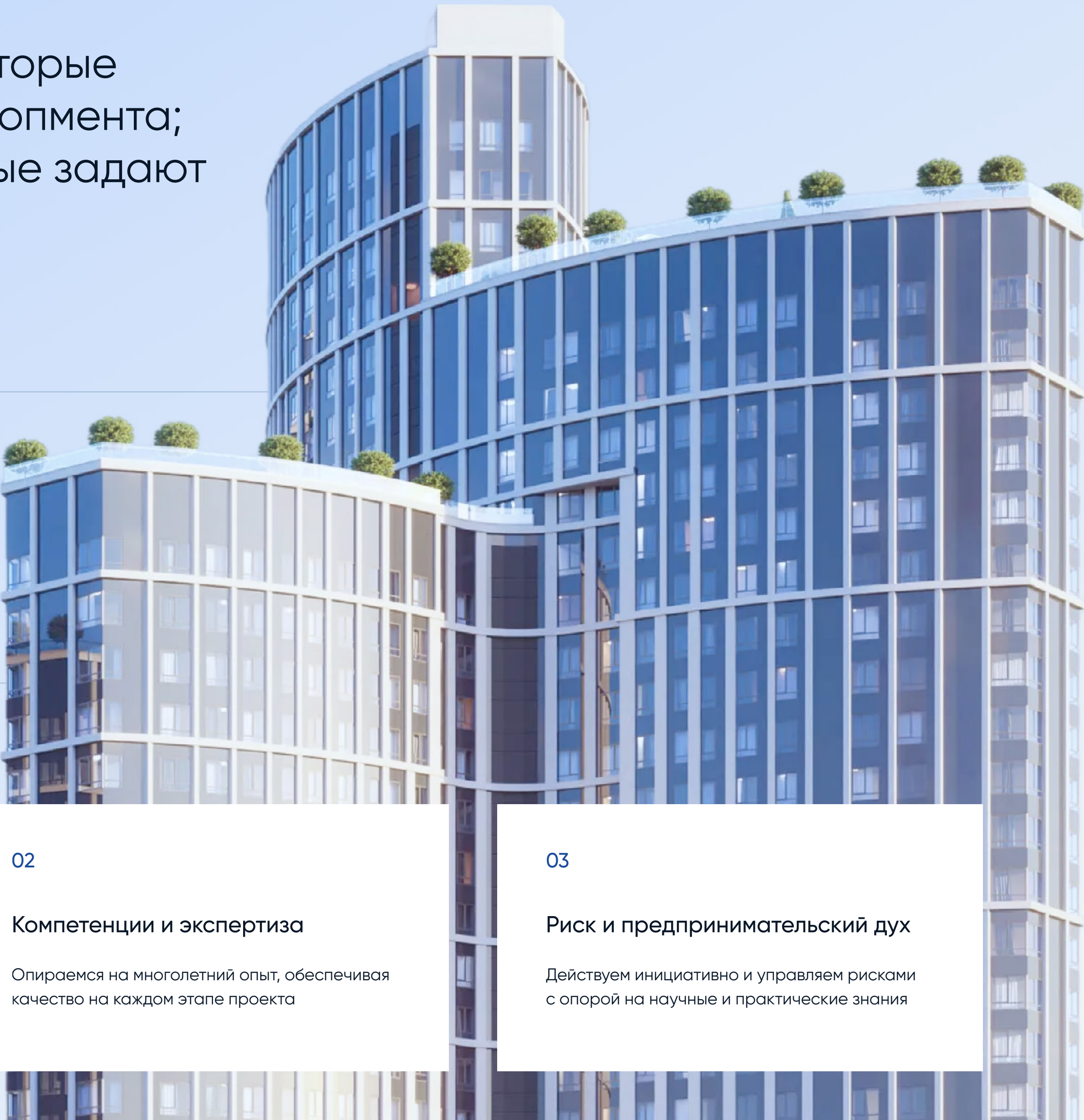
Консолидация ключевых функций и компетенций внутри Компании

Проекты любой сложности

Опыт реализации жилых, коммерческих, инфраструктурных объектов и проектов редевелопмента

Собственное проектное бюро

Контроль проектных решений, сроков и качества объектов на ранних стадиях



Диверсифицированный портфель проектов

Диверсификация портфеля остается одним из ключевых направлений стратегии Группы, позволяя нам гибко адаптироваться к текущей рыночной конъюнктуре, оперативно реагировать на изменение потребительского спроса и укреплять позиции в регионах присутствия.

Диверсифицированный портфель проектов позволяет нам отвечать на разные потребности рынка и создавать продукт для различных сценариев жизни, работы и отдыха. В 2025 году одним из важных направлений нашей работы стало развитие высокого ценового сегмента, который и сегодня остается в центре внимания стратегии Группы: Компания существенно укрепила свои позиции на этом рынке, запустив премиальный бренд AURIX и ряд новых проектов, а также расширила земельный банк за счет активов АО «Бизнес-Недвижимость».

Подробнее о портфеле Группы и о развитии бренда AURIX мы рассказываем в нашем Годовом отчете.

>10

регионов присутствия

5,5

млн кв. м

размер портфеля проектов¹

141

тыс. кв. м

размер портфеля премиальных проектов¹
+72% к 2024 году

318

млрд руб.

рыночная стоимость активов¹
+4% к 2024 году

Внедрение инноваций

Группа «Эталон» последовательно внедряет цифровые решения, которые повышают скорость и качество процессов девелоперского цикла — от проектирования и строительства до эксплуатации объектов. Собственные ИТ-продукты и накопленный опыт позволяют нам не только оптимизировать внутренние процессы, но и задавать новые стандарты цифровизации для всей отрасли.

Компания стала одним из первых девелоперов в России, прошедших плановую проверку государственных надзорных органов полностью в цифровом формате, первой официально зарегистрировала Общий журнал работ в цифровом виде через собственную информационную систему, а также владеет крупнейшей в Российской Федерации частной цифровой B2C-платформой для сервисного обслуживания домов.

Подробнее о внедрении цифровых технологий в операционные процессы см. в главе «Инновации и цифровизация» на стр. 45.



¹ Согласно оценке Nikoliers на 31 декабря 2025 года.

Цепочка создания стоимости

Эксплуатация

Продажи

Бизнес-процессы Группы «Эталон» выстроены так, чтобы создавать долгосрочную ценность на протяжении полного жизненного цикла проекта — от анализа особенностей территории, выбора площадки и проектирования до строительства, продаж и сервисного обслуживания.

На каждом этапе мы учитываем потребности будущих жителей и пользователей создаваемой среды, а также интересы партнеров и регионов присутствия, что позволяет нам управлять качеством возводимых объектов и создавать ценность для клиентов и общества.

Продукт, который мы создаем, — это проекты с долгосрочной ценностью для жителей, городов и регионов присутствия

- ✓ Комфортная жилая среда, спроектированная под реальные повседневные сценарии жизни
- ✓ Интегрированная социальная инфраструктура и общественные пространства
- ✓ Поддержание качества среды после заселения через сервисное обслуживание и создание добрососедских сообществ

5

4

1

3

2

Земельный банк

Проектирование

Строительство



		ОТЧЕТ ОБ УСТОЙЧИВОМ РАЗВИТИИ 2025		О КОМПАНИИ		ЦЕПОЧКА СОЗДАНИЯ СТОИМОСТИ		ETALONGROUP.COM		9	
Этап			Наш подход и создаваемая ценность			Наш вклад			Национальные проекты и цели устойчивого развития		
1 Земельный банк			Пополняем земельный банк в регионах присутствия, выбирая площадки с потенциалом для дальнейшего развития: • учитываем инвестиционную привлекательность проекта, градостроительные параметры, инфраструктурное окружение и экологические факторы • органично интегрируем проекты в существующий контекст территории, создаем фундамент для ее дальнейшего комплексного развития Подробнее о подходе к развитию территорий см. в разделе «Забота о сообществах» на стр. 84, об учете экологических факторов – в главе «Сохранение почв и биоразнообразия» на стр. 98 и в других главах раздела «Забота об окружающей среде»			• Развиваем жилищные проекты в >10 регионах присутствия, в том числе в рамках комплексного освоения и редевелопмента территорий • Включаем в проекты застройки школы, детские сады, спортивные и другие социально значимые объекты • Проводим инженерно-экологические изыскания и оцениваем состояние почв и грунтов, включая наличие возможных загрязнений • Определяем потенциальное воздействие будущего проекта на растительный и животный мир до начала освоения территории • Закладываем в концепцию развития площадки меры по сохранению ценных природных элементов и снижению воздействия на экосистемы			Национальный проект «Инфраструктура для жизни» и поддержка инициатив: • «Жилье» • «Развитие инфраструктуры в населенных пунктах» Национальный проект «Экологическое благополучие» и поддержка инициатив: • «Сохранение биологического разнообразия и развитие экологического туризма» • «Сохранение лесов» 11 ЦУР ООН 11: «Устойчивые города и населенные пункты»		
2 Проектирование			Проектируем объекты с применением технологий информационного моделирования, объединяя архитектурные, конструктивные и инженерные решения в единой цифровой модели Учитываем требования к энергоэффективности, комфорту будущих жителей, доступности среды, безопасности проектных решений и дальнейшей эксплуатации объекта Подробнее о технологиях Компании см. в главе «Инновации и цифровизация» на стр. 45			• Используем технологии информационного моделирования для создания единой цифровой модели и координации проектных решений • Разрабатываем и внедряем собственные цифровые решения, а также используем отечественное программное обеспечение • Применяем инструменты искусственного интеллекта при подготовке архитектурных концепций, фасадных решений и описания технических параметров квартир • Обеспечиваем согласованность архитектурных, конструктивных и инженерных решений до выхода на строительную площадку, минимизируя риск совершения ошибок и переделок • Стандартизируем и повторно используем проверенные проектные решения, сокращая сроки проектирования и согласований • Интегрируем требования к энергоэффективности, доступности и безопасности на этапе проектирования, повышая качество и удобство будущей городской среды			Национальный проект «Экономика данных и цифровая трансформация государства» и поддержка инициатив: • «Искусственный интеллект» • «Отечественные решения» Национальный проект «Инфраструктура для жизни» и поддержка инициативы: • «Новый ритм строительства» 9 ЦУР ООН 9: «Индустриализация, инновации и инфраструктура»		

	ОТЧЕТ ОБ УСТОЙЧИВОМ РАЗВИТИИ 2025	О КОМПАНИИ	ЦЕПОЧКА СОЗДАНИЯ СТОИМОСТИ	ETALONGROUP.COM	10
Этап	Наш подход и создаваемая ценность	Наш вклад	Национальные проекты и цели устойчивого развития		
3 Строительство	Консолидируем и развиваем ключевые строительные функции внутри Группы, что помогает снижать зависимость от внешних подрядчиков, полностью контролировать сроки, стоимость и качество строительства, а также соблюдение всех норм производственной и экологической безопасности Подробнее об управлении экологическими аспектами см. в разделе «Забота об окружающей среде» на стр. 95	• Применяем инструменты цифрового строительного контроля, чтобы своевременно выявлять отклонения, сокращать сроки устранения замечаний и повышать качество работ • Используем технологии префабрикации и готовые конструктивные решения, снижая трудоемкость работ и продолжительность строительного цикла • Развиваем территории комплексно, сочетая строительство жилья с созданием социальных объектов, транспортных связей и инженерных сетей • Используем вторичные материальные ресурсы и выбираем материалы, пригодные для повторного применения и переработки • Организуем отдельный сбор строительных отходов и передаем их специализированным организациям для переработки, утилизации или безопасного размещения • Повышаем эффективность использования материалов и сокращаем потери ресурсов при выполнении строительных работ	Национальный проект «Инфраструктура для жизни» и поддержка инициатив: • «Новый ритм строительства» • «Развитие инфраструктуры в населенных пунктах» Национальный проект «Экологическое благополучие» и поддержка инициативы: • «Экономика замкнутого цикла» 9 ЦУР ООН 9: «Индустриализация, инновации и инфраструктура» 12 ЦУР ООН 12: «Ответственное потребление и производство» 13 ЦУР ООН 13: «Борьба с изменением климата»		
4 Продажи	Сопровождаем клиента на этапе выбора и покупки недвижимости: развиваем цифровые каналы продаж, консультационные сервисы, а также обеспечиваем прозрачное взаимодействие по проектам, условиям сделки и характеристикам будущего объекта Повышаем доступность жилья через партнерские программы с банками и собственные программы продаж Подробнее о прозрачности диалога с клиентами см. в главе «Ответственные маркетинговые коммуникации» на стр. 39		Национальный проект «Инфраструктура для жизни» и поддержка инициативы: • «Жилье»		

An aerial view of a modern, multi-story residential building complex. The buildings are white with blue accents on the balconies and staircases. A large parking lot is visible in the foreground, with several cars parked. The area is landscaped with green grass, trees, and a blue fence. A small blue structure with colorful bins is located near the parking lot.

Наш продукт

Развивая свои проекты, Группа «Эталон» стремится не просто создавать жилые и коммерческие объекты, а формировать современные пространства для жизни, работы и отдыха.

Именно поэтому мы рассматриваем каждый проект с учетом его контекста — истории места, существующей застройки, природных особенностей, а также потребностей будущих жителей, их комфорта и безопасности.

Такой подход помогает нам создавать не просто востребованный продукт, а долгосрочную ценность: комфортную, безопасную и экологичную среду для жизни.

Качество создаваемых решений для нас выходит за рамки характеристик здания и охватывает среду вокруг него. Оно складывается из продуманных планировок, благоустроенных дворов и общественных пространств, доступной социальной и повседневной инфраструктуры, безопасных и удобных маршрутов, экологичных решений и сервисов, которые поддерживают комфорт жителей после заселения.



Независимо от масштаба и контекста проекта Группа учитывает три ключевых принципа:

01

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

02

Сочетание гармоничного архитектурного облика с функциональным наполнением

03

Интеграция передовых инженерных и планировочных решений





Планировочные решения для комфорта каждого

Группа «Эталон» стремится создавать пространства, которые отвечают потребностям разных жителей — семей с детьми, старшего поколения и тех, кто совмещает дом, работу и отдых. Независимо от региона, масштаба и ценового сегмента проекта мы опираемся на накопленный опыт и проверенные планировочные решения, уделяя внимание функциональности квартир, удобству хранения, приватности и гибкости использования пространства.



Пространства для отдыха рядом с домом

Для жителей современного города особенно ценны места, где можно отдохнуть от повседневной суеты, провести время с семьей, погулять или заняться спортом без долгих поездок. Поэтому в проектах Группы «Эталон» благоустройство рассматривается как часть общей логики создания комфортной среды: рядом с домом появляются озелененные дворы, прогулочные маршруты, игровые и спортивные площадки, тихие зоны отдыха и пространства для общения.



Инфраструктура в шаговой доступности

Для комфортной жизни важно, чтобы повседневные задачи можно было решать рядом с домом — без лишних поездок и сложных маршрутов. Поэтому при развитии проектов Группа «Эталон» учитывает доступность школ, детских садов, магазинов, сервисов, общественного транспорта, мест для отдыха и занятий спортом — в пределах 10–15-минутного пешего маршрута.

В проектах комплексного развития мы можем создавать такие объекты на территории, а в камерных городских проектах — интегрировать жилую среду в уже сложившееся окружение района.



Безопасность и удобство для разных групп жителей

В своих проектах мы используем решения, которые помогают жителям чувствовать себя защищенно в повседневной жизни: закрытые дворы без автомобилей, продуманное освещение, системы контроля доступа, видеонаблюдение и понятная организация маршрутов.

Безопасность тесно связана с доступностью пространства для всех жителей — от семей с маленькими детьми до пожилых людей и маломобильных граждан. Именно поэтому для обеспечения их комфорта мы закладываем безбарьерные решения на уровне базовой организации среды: проектируем входы в уровень тротуара, устанавливаем бесшумные лифты, предусматриваем колясочные и выстраиваем пешеходные маршруты без препятствий во дворах.



Управление домом и забота о жителях

Ответственность Группы «Эталон» перед жителями не заканчивается после передачи ключей. Для нас важно, чтобы дом оставался удобным, безопасным и комфортным в ежедневной эксплуатации, а жители могли быстро решать бытовые вопросы, получать понятную обратную связь и развивать добрососедские сообщества. Для этого Группа управляет общими пространствами, контролирует работу инженерных систем, развивает цифровые каналы взаимодействия, а также проводит различные мероприятия для жильцов.



На практике эти ориентиры и принципы раскрываются по-разному: в зависимости от задач проекта и особенностей территории. Одни проекты требуют бережной работы с историческим контекстом, другие — создания новой повседневной инфраструктуры в развивающемся районе или формирования камерного, частного пространства в уже сложившейся городской среде. Ниже мы приводим несколько примеров того, как эти принципы реализуются в конкретных проектах.



Экологические решения для комфортной жизни

Группа «Эталон» ответственно относится к вопросам экологии, учитывает их при создании жилой среды и помогает жильцам развивать полезные экологические привычки. В своих проектах мы применяем решения, которые помогают рационально использовать ресурсы и повышают комфорт жителей: энергоэффективное освещение, автоматизированный учет потребления воды и электроэнергии, современные инженерные системы, озеленение дворов и общественных пространств. Такой подход позволяет Группе снижать нагрузку на окружающую среду и делать эксплуатацию домов более удобной и экономичной для жителей.



Премиальный проект в исторической части города

«ЛДМ», г. Санкт-Петербург

В флагманском проекте нашего премиального бренда AURIX — «ЛДМ», который расположен на Аптекарском острове Санкт-Петербурга, Группа «Эталон» работала с территорией, значимой для памяти города, — участком бывшего Ленинградского дворца молодежи. Для нас было важно не только создать премиальный жилой продукт, но и бережно встроить его в сложившийся контекст Петроградской стороны, сохранив связь с историей места и дополнив район современными пространствами для жизни и отдыха.

Планировочные решения «ЛДМ» помогают сохранить связь территории с городом и одновременно создать приватную среду для жителей. Как когда-то и Ленинградский дворец молодежи, новый проект воплощает идею многофункциональности через сочетание жилых, общественных и рекреационных зон.

Пространства для отдыха рядом с домом

За счет отступа зданий комплекса от Барочной улицы и Песочной набережной у воды появится новый сквер — общественное пространство с прогулочным маршрутом и зонами для разных сценариев отдыха: от качелей и горок для катания до коворкинга, площадки добрососедства и места для занятий йогой. Первые этажи комплекса займут коммерческие помещения, которые поддержат повседневную жизнь района.



45 тыс. кв. м

жилая площадь

65 тыс. кв. м

реализуемая площадь

A+

класс энергоэффективности

Внутри «ЛДМ» создается более камерное пространство для резидентов — с озелененным двором, зонами отдыха, детскими площадками, спортивными сценариями и повседневной инфраструктурой, включая подземный паркинг, гранд-лобби, кафе и детский центр.

Сохранение памяти места стало отдельной задачей проекта. Она раскрывается через название «ЛДМ», общественный сквер на набережной и создание Митьки-Арт музея — интерактивного культурного пространства, которое сохранит связь территории с наследием Ленинградского дворца молодежи и его ролью в истории города.



Благодаря реализуемым решениям проект уже получил предварительное заключение [ДОМ.РФ о соответствии «зеленому» ГОСТУ Р](#) для многоквартирных домов, в рамках которого были отмечены: доступность инфраструктуры, наличие спортивных и детских площадок, доступная среда для маломобильных граждан, озеленение территории и высокий класс энергоэффективности.

Инфраструктура для жителей

- В пешей доступности — детский сад, школа, РАНХиГС Санкт-Петербург
- Многофункциональное пространство с рекреационной зоной и коммерческими помещениями на территории комплекса

Проект точечной застройки в сложившейся городской среде

ЖК «Мариин Парк», г. Москва

«Мариин Парк» — камерный проект в уже сложившейся городской среде Москвы. Он расположен в историческом районе Марьино Роща, облик которого сегодня активно преобразуется: бывшие промышленные кварталы уступают место современным пространствам для жизни и работы, а развитая инфраструктура района становится одним из ключевых преимуществ проекта.

Камерный масштаб проекта позволяет создать более приватную и спокойную среду для жителей, не отрывая их от ритма города. Внутридомовая территория предусматривает сценарии для отдыха, встреч, работы на открытом воздухе и детского досуга, а продуманные планировки, лобби и редкие форматы квартир дополняют инфраструктурные преимущества проекта.

Инфраструктура в шаговой доступности

Всего 5 мин. неспешной прогулки отделяют комплекс от станции метро «Марьино Роща». В непосредственной близости находятся торговые центры, объекты социальной и деловой инфраструктуры, кафе, рестораны, театры и музеи, а также знаковые зеленые и культурные пространства Москвы — Аптекарский огород, ВДНХ и парк «Сокольники». Первые этажи самого комплекса займут помещения под стрит-ритейл, дополняя повседневную инфраструктуру рядом с домом.



10 ТЫС. КВ. М

жилая площадь

12 ТЫС. КВ. М

реализуемая площадь

A

класс энергоэффективности

Инфраструктура для жителей

- Многофункциональная зона с коммерческими помещениями на первом этаже комплекса
- Закрытый парк во дворе с зоной коворкинга на открытом воздухе

Масштабный жилой квартал в природном окружении

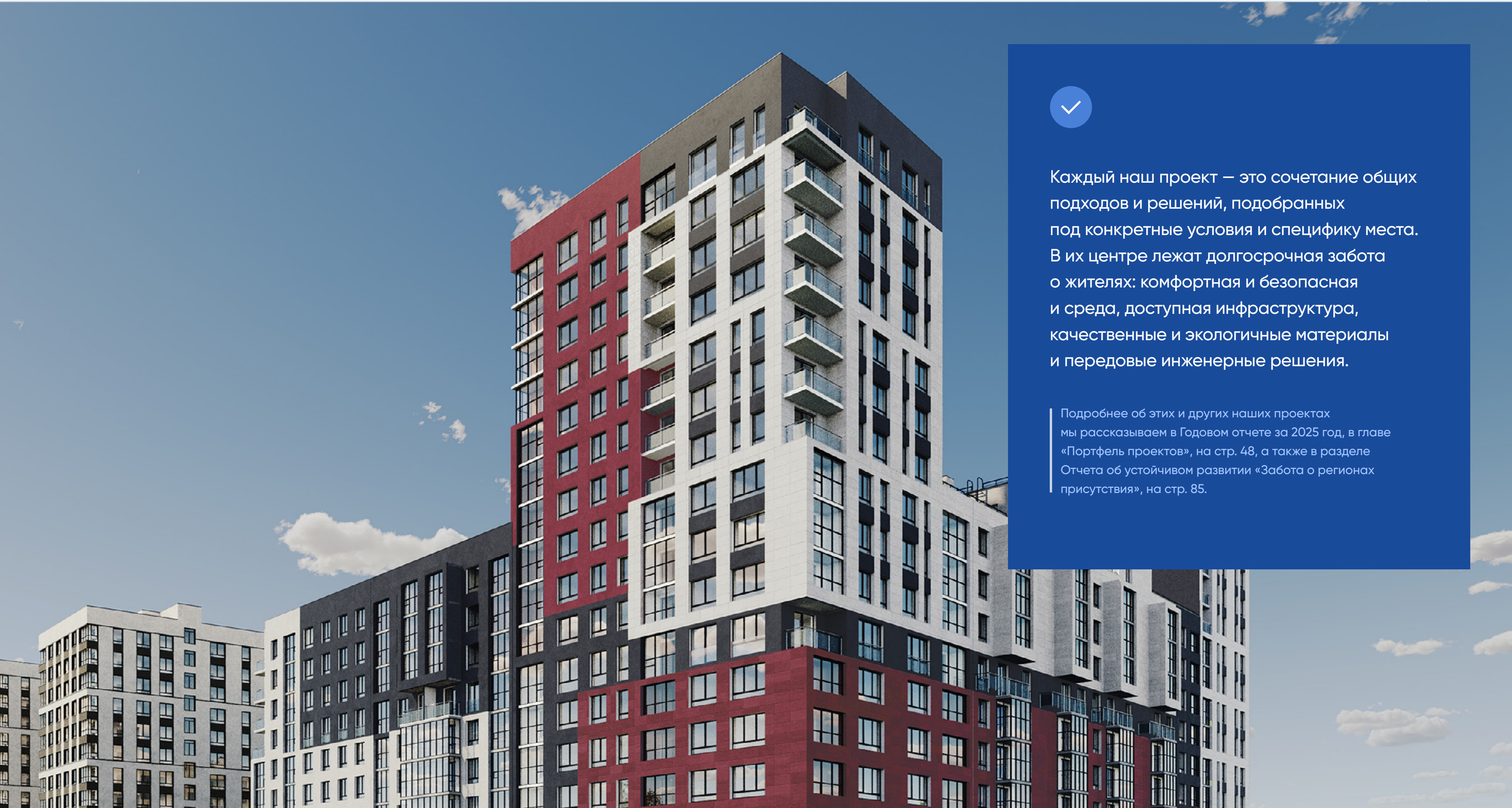
ЖК «Счастье в Кольцово», Новосибирская обл.

«Счастье в Кольцово» — масштабная квартальная застройка в Новосибирской агломерации, где городская среда развивается в тесной связи с природным окружением. Проект расположен в наукограде Кольцово: рядом с будущими домами находятся парк и лесной массив, а повседневная инфраструктура — школы, детские сады, сервисы и места отдыха — становится частью привычных маршрутов жителей.

Тем, кто любит проводить время на природе, особенно полюбится живописный парк «Кольцово» — популярное место отдыха жителей и гостей наукограда, которое работает круглый год. В сочетании с масштабом квартальной застройки, продуманным благоустройством, природным окружением и доступной социальной инфраструктурой «Счастье в Кольцово» создает полноценное пространство для жизни, общения и развития локального сообщества.

Безопасность и удобство для разных групп жителей

Концепция внутреннего устройства квартала предполагает создание комфортной и безопасной жилой среды, особенно важной для семей с детьми: закрытый двор без автомобилей, система видеонаблюдения, IP-домофония и энергоэффективное освещение. Для удобства жителей на первых этажах предусмотрены колясочные, а внутридворовая территория разделена на функциональные зоны — игровые площадки, спортивные пространства, сенсорный лабиринт и тихие места для отдыха.



Каждый наш проект — это сочетание общих подходов и решений, подобранных под конкретные условия и специфику места. В их центре лежат долгосрочная забота о жителях: комфортная и безопасная и среда, доступная инфраструктура, качественные и экологичные материалы и передовые инженерные решения.

Подробнее об этих и других наших проектах мы рассказываем в Годовом отчете за 2025 год, в главе «Портфель проектов», на стр. 48, а также в разделе Отчета об устойчивом развитии «Забота о регионах присутствия», на стр. 85.

206 тыс. кв. м

жилая площадь

253 тыс. кв. м

реализуемая площадь

В

класс энергоэффективности

Инфраструктура для жителей

- 16 га — площадь круглогодичного многофункционального парка «Кольцово»
- 1 050 мест в школе, 220 мест в детском саду, 250 мест в школе искусств

Основные события и результаты 2025 года

Прошедший год стал для Группы «Эталон» периодом важных корпоративных изменений, адаптации бизнеса к макроэкономическим вызовам и последовательной работы над операционной эффективностью.

В условиях жесткой кредитно-денежной политики и неоднородного спроса, которые оказывали давление на строительную отрасль, мы сохранили финансовую устойчивость и продолжили реализацию целей нашей стратегии. Все это позволило Компании сохранить вектор своих социальных и экологических инициатив, что нашло отражение в виде как внешнего признания, так и конкретного вклада в достижение национальных целей развития Российской Федерации и Целей ООН в области устойчивого развития (ЦУР ООН).

Операционные и финансовые результаты

Продажи Группы в 2025 году

153,5 на 14%
выше
прогноза
млрд
руб.

671 тыс.
кв. м

483 тыс. кв. м

введено в эксплуатацию в 2025 году
×3 г/г

331,8 тыс. руб.

средняя цена 1 кв. м жилья в 2025 году
+19% г/г

153,6 млрд руб.

выручка Группы в 2025 году
+17% г/г

45,1 млрд руб.

скорректированная валовая прибыль
Группы в 2025 году
+9% г/г

Результаты в области устойчивого развития



ESG-рэнкинг российских компаний от [RAEX](#)

Топ-60
среди 145 компаний



ESG-индекс российского бизнеса от рейтингового агентства [HKP](#)

I уровень
+1 уровень ↑ по сравнению с 2024 годом



Рейтинг работодателей России от [РБК](#)

III группа



Отраслевой рэнкинг ESG-прозрачности российских компаний от агентства «Эксперт РА»

№ 3
строительство
+1 позиция ↑ по сравнению с 2024 годом



Рейтинг социально ответственных девелоперов России по версии Аналитического центра «Эксперт»

Топ-5
+1 позиция ↑ по сравнению с 2024 годом



Рейтинг лучших работодателей России по версии [Forbes](#)

«Золото»
3 года подряд



HR-премия [Happy Culture Awards 2026](#)

Шорт-лист
в номинациях «Сделано для бренда работодателя» и «Сделано для своих»



	ОТЧЕТ ОБ УСТОЙЧИВОМ РАЗВИТИИ 2025 О КОМПАНИИ ОСНОВНЫЕ СОБЫТИЯ И РЕЗУЛЬТАТЫ 2025 ГОДА			ETALONGROUP.COM	20
Направление	01 Снижение экологического воздействия и охрана окружающей среды	02 Профилактика здоровья сотрудников и превентивные меры по обеспечению производственной безопасности	03 Материальная поддержка и реализация проектов по развитию здравоохранения и спорта		
Ключевые результаты в 2025 году	0 количество экологических аварий и инцидентов >512 млн руб. расходы на проведение мероприятий, связанных с охраной окружающей среды 80,3% доля применяемых в строительстве материалов, пригодных для переработки и повторного использования 150,9 тыс. тонн объем материалов из вторичного сырья, использованных в строительстве и производстве	80,7 млн руб. расходы на программу добровольного медицинского страхования сотрудников 33,2 млн руб. расходы на мероприятия по охране труда и промышленную безопасность	>26,7 млн руб. расходы на организацию спортивных мероприятий и создание объектов спортивной инфраструктуры		
Национальные цели развития РФ	Экологическое благополучие	Сохранение населения, укрепление здоровья и повышение благополучия людей, поддержка семьи			
ЦУР ООН	12 ОТВЕТСТВЕННОЕ ПОТРЕБЛЕНИЕ И ПРОИЗВОДСТВО 13 БОРЬБА С ИЗМЕНЕНИЕМ КЛИМАТА 15 СОХРАНЕНИЕ ЭКОСИСТЕМ СУШИ	3 ХОРОШЕЕ ЗДОРОВЬЕ И БЛАГОПОЛУЧИЕ	3 ХОРОШЕЕ ЗДОРОВЬЕ И БЛАГОПОЛУЧИЕ		

	ОТЧЕТ ОБ УСТОЙЧИВОМ РАЗВИТИИ 2025			О КОМПАНИИ	ОСНОВНЫЕ СОБЫТИЯ И РЕЗУЛЬТАТЫ 2025 ГОДА		ETALONGROUP.COM		21
Направление	04		05		06		07		
	Обучение и повышение квалификации сотрудников		Поддержка образовательных учреждений в регионе присутствия		Поддержка культуры, искусства и духовно-нравственных ценностей		Развитие занятости		
Ключевые результаты в 2025 году	15,6 млн руб.		131 млн руб.		148,4 млн руб.		>6,5 тыс. человек		
	расходы на обучение персонала		расходы на поддержку образования		расходы на развитие инфраструктуры в сфере культуры, искусства и народного творчества		штатные сотрудники Компании		
	>11 тыс. часов обучения				15,7 млн руб.		199 тыс. руб.		
	освоили сотрудники Компании				расходы на поддержку русского языка, литературы, народных ремесел и искусства		средняя заработная плата в Компании		
					2,5 млн руб.				
					расходы на организацию выставок в музеях				
Национальные цели развития РФ	Реализация потенциала каждого человека, развитие его талантов, воспитание патриотичной и социально ответственной личности								
ЦУР ООН	4 КАЧЕСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАНИЕ		4 КАЧЕСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАНИЕ				8 ДОСТОЙНАЯ РАБОТА И ЭКОНОМИЧЕСКИЙ РОСТ		

	ОТЧЕТ ОБ УСТОЙЧИВОМ РАЗВИТИИ 2025 О КОМПАНИИ ОСНОВНЫЕ СОБЫТИЯ И РЕЗУЛЬТАТЫ 2025 ГОДА			ETALONGROUP.COM	22
Направление	08	09	10		
	Развитие локальной экономики	Вклад в развитие устойчивой экономики	Цифровизация и импортозамещение		
Ключевые результаты в 2025 году	4 соглашения о комплексном развитии территории и об инвестиционном партнерстве заключены с региональными властями >47,7 млрд руб. объем закупок у местных поставщиков Под «местными поставщиками» Компания рассматривает поставщиков, зарегистрированных в регионе реализации того или иного проекта Компании. 5,9 млрд руб. сумма налоговых отчислений, уплаченных в бюджет субъектов РФ 12 регионов география жилых и коммерческих проектов Группы	18,2 млрд руб. сумма налоговых отчислений, уплаченных в федеральный бюджет >55,7 млрд руб. объем закупок у субъектов МСП	>26,8 млн руб. расходы на реализацию проектов по разработке и внедрению российских решений в сфере информационных технологий		
Национальные цели развития РФ	Устойчивая и динамичная экономика		Цифровая трансформация государственного и муниципального управления, экономики и социальной сферы		
ЦУР ООН	8 ДОСТОЙНАЯ РАБОТА И ЭКОНОМИЧЕСКИЙ РОСТ	8 ДОСТОЙНАЯ РАБОТА И ЭКОНОМИЧЕСКИЙ РОСТ	9 ИНДУСТРИАЛИЗАЦИЯ, ИННОВАЦИИ И ИНФРАСТРУКТУРА		



02 управление

- 24 — Корпоративное управление
- 28 — Управление вопросами устойчивого развития
- 33 — Корпоративная этика и соблюдение прав человека
- 40 — Ответственная цепочка поставок
- 45 — Инновации и цифровизация
- 55 — Защита данных и кибербезопасность

Корпоративное управление

GRI 2-9

GRI 2-19

Модель и принципы корпоративного управления

Корпоративное управление для Группы «Эталон» — это инструмент, который помогает Компании планомерно развиваться, сохраняя баланс интересов акционеров, сотрудников, клиентов и партнеров. В выстраивании этой системы мы опираемся на признанные стандарты — законодательство Российской Федерации и рекомендации Банка России — как на прочную основу для прозрачности, ответственности и эффективности управления.

Управление Группой осуществляют Общее собрание акционеров, Совет директоров с профильными комитетами и исполнительные органы, в том числе Правление. Полномочия каждого из них закреплены в Уставе и корпоративных документах.

В 2025 году Группа продолжила совершенствовать систему корпоративного управления, в том числе в связи с редомициляцией и переходом к статусу международного публичного акционерного общества. В рамках этой работы была уточнена и формализована архитектура управления, усилена роль комитетов Совета директоров, а также принято решение о создании Правления как коллегиального исполнительного органа.

01

Квалифицированное и надежное ведение реестра акционеров

02

Равное отношение ко всем акционерам и защита их прав и интересов

03

Своевременное раскрытие достоверной информации о деятельности Компании

Принципы корпоративного управления

04

Открытый диалог с представителями всех заинтересованных сторон, признание их прав и законных интересов

05

Подотчетность Совета директоров акционерам, а исполнительных органов — Общему собранию акционеров и Совету директоров

В связи с завершением процесса редомициляции и переходом к статусу МКПАО система корпоративного управления Группы претерпела ряд изменений.

Были сформированы четыре комитета Совета директоров, утверждены Положение о Комитете по аудиту и Положение о корпоративном секретаре. В феврале 2026 года, после регистрации новой редакции Устава, было создано Правление – коллегиальный исполнительный орган Компании.

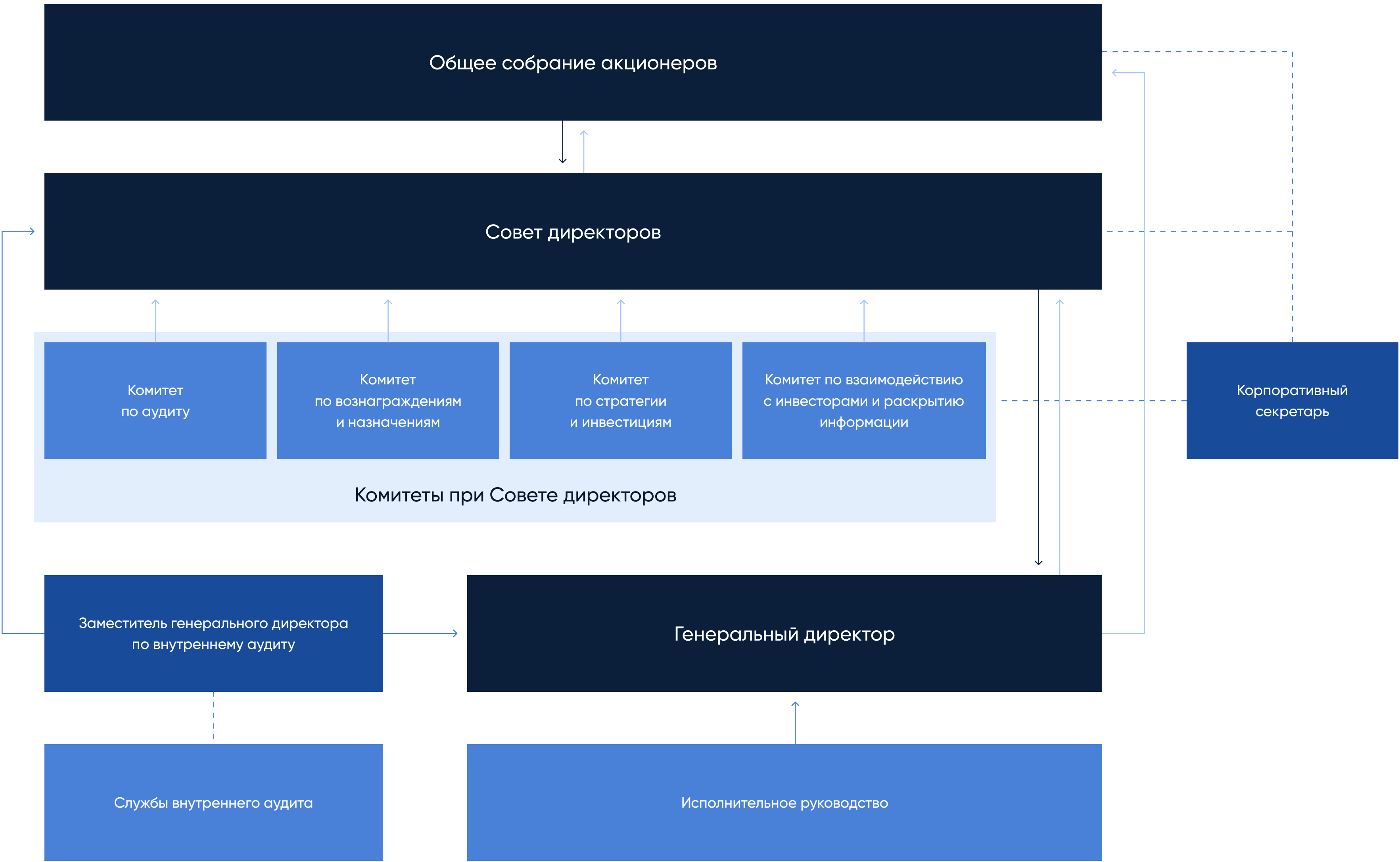
Общее собрание акционеров

Высшим органом управления Группы «Эталон», через который акционеры участвуют в жизни Компании, выступает Общее собрание акционеров. В его полномочия входит утверждение годовой отчетности, распределение прибыли и принятие решения о выплате дивидендов, избрание членов Совета директоров и аудитора, а также другие вопросы, предусмотренные законодательством и Уставом.

В отчетном году состоялись два собрания акционеров: внеочередное – в заочной форме и годовое – в очно-заочной. Все уведомления и материалы по повестке были направлены акционерам в установленные сроки. У участников была возможность заранее ознакомиться с документами, задать вопросы исполнительным органам и Совету директоров, а также внести предложения по повестке дня.

Рассмотренные вопросы были связаны с изменением уставного капитала, распределением прибыли, формированием Совета директоров, утверждением аудиторских организаций и новой редакции Устава. Все решения были приняты в соответствии с установленными в Компании процедурами.

[Подробнее о повестке собраний и принятых решениях см. на сайте Компании.](#)



Совет директоров

GRI 405-1

Совет директоров осуществляет стратегическое руководство Группой и несет ответственность за долгосрочную устойчивость бизнеса и стабильную доходность для акционеров. В его ключевые задачи также входит определение стратегических целей и контроль за их достижением, управление финансовыми и кадровыми ресурсами, оценка рисков, а также формирование высокой корпоративной культуры.

В 2025 году Совет директоров продолжал концентрироваться на укреплении практик корпоративного управления и последовательной интеграции ESG-подходов в стратегические и управленческие процессы. Особое внимание уделялось вопросам финансовой прозрачности, совершенствования корпоративных процедур и соблюдения регуляторных требований.

Сохраняя независимость суждений и обеспечивая объективный контроль над деятельностью Компании, Совет директоров оказывает консультационную и иную поддержку исполнительному руководству в реализации стратегии.

В 2025 году основу Совета директоров составляли независимые директора и директора без исполнительных полномочий. Такой подход позволил обеспечить независимую и взвешенную оценку решений руководства, беспристрастный подход к формированию стратегии и эффективный надзор за функционированием системы управления рисками и внутреннего контроля.

Подробнее о членах Совета директоров см. в Годовом отчете, стр. 106.

7 директоров

численность Совета директоров Группы «Эталон» в 2025 году

Состав Совета директоров

на 31 декабря 2025 года

Евтушенков Феликс Владимирович

Председатель Совета директоров, Неисполнительный директор

Бузулуцкий Михаил Игоревич

Генеральный директор, Исполнительный директор

Щербина Геннадий Филиппович

Неисполнительный директор

Иванов Алексей Сергеевич

Независимый директор

Оглоблина Марина Евгеньевна

Независимый директор

Калинин Сергей Валерьевич

Независимый директор

Каменский Андрей Михайлович

Неисполнительный директор

Структура Совета директоров по возрасту

5 (71%)

старше 50 лет

2 (29%)

30–50 лет

Структура Совета директоров по полу

6 (86%)

мужчин

1 (14%)

женщина

Заседания Совета директоров

в 2025 году

2 очных

5 заочных

96%

средняя посещаемость

Основные условия вознаграждения членов Совета директоров закреплены в отдельной Политике, в соответствии с которой право на его получение имеют только независимые участники, а решение об этом принимает Общее собрание акционеров. В 2026 году органами управления было принято решение о введении дополнительных форм мотивации, включая долгосрочную программу стимулирования.

5,6 млн руб.

общая сумма вознаграждения, выплаченная членам Совета директоров за участие в работе органа управления в 2025 году

Для всесторонней проработки ключевых вопросов и повышения качества принимаемых решений при Совете директоров действуют четыре специализированных комитета:

- 01 Комитет по аудиту
- 02 Комитет по вознаграждениям и назначениям
- 03 Комитет по стратегии и инвестициям
- 04 Комитет по взаимодействию с инвесторами и раскрытию информации

Комитеты действуют на основании утвержденных положений, регулярно докладывают Совету директоров о своей работе и либо самостоятельно принимают решения в рамках своих полномочий, либо готовят рекомендации для утверждения Советом директоров.

Подробнее о составе комитетов, количестве заседаний и принятых решениях см. в Годовом отчете, стр. 110.



01 Комитет по аудиту

- Контролирует достоверность финансовой отчетности Группы, а также следит за независимостью и эффективностью работы внешнего аудитора
- Составляет рекомендации по назначению аудитора, условиям его найма и привлечению аудиторской компании к неаудиторским услугам с соблюдением требований профессиональной этики
- Осуществляет надзор за системой управления рисками и деятельностью Службы внутреннего аудита, а также проводит регулярные встречи с руководителем Службы внутреннего аудита без участия руководства
- Совместно с Советом директоров выявляет и оценивает ключевые риски, способные повлиять на достижение целей Группы или ее финансовые результаты

02 Комитет по вознаграждениям и назначениям

- Формирует рекомендации по вознаграждению высшего руководства и проводит пересмотр условий трудовых соглашений при назначениях на руководящие должности
- Разрабатывает критерии отбора членов Совета директоров и регулярно анализирует его структуру и состав с учетом актуальных потребностей Группы и требований законодательства
- Проводит мониторинг состава остальных комитетов Совета директоров и готовит рекомендации по их изменению

03 Комитет по стратегии и инвестициям

- Обеспечивает экспертное сопровождение стратегической повестки Совета директоров
- Анализирует сценарии среднесрочного и долгосрочного развития Группы
- Формирует рекомендации для рассмотрения и утверждения ключевых стратегических и инвестиционных решений

04 Комитет по взаимодействию с инвесторами и раскрытию информации

- Обеспечивает качественное взаимодействие с институциональными инвесторами, акционерами и иными заинтересованными сторонами в соответствии с публичным статусом Компании и принятыми принципами раскрытия информации

Управление вопросами устойчивого развития



Стратегия устойчивого развития

Устойчивое развитие для Группы «Эталон» — это фактор, определяющий успех бизнеса. В своем подходе мы исходим из того, что мы не просто строим дома, а создаем ценность для всех заинтересованных сторон, включая сообщества, частью которых являемся. От того, как мы проектируем, строим и управляем объектами, зависят не только срок службы активов и операционные расходы, но и качество жизни тысяч жителей, условия труда сотрудников, наша репутация на рынке и возможность дальнейшего роста.

Мы применяем принципы устойчивого развития так, чтобы наши проекты приносили предсказуемую экономическую выгоду инвесторам, создавали комфортную и безопасную среду для людей и минимизировали риски для бизнеса. Для этого мы комплексно развиваем территории, создаем рабочие места, строим объекты социальной инфраструктуры и внедряем современные инженерные и цифровые решения, которые снижают нагрузку на окружающую среду и учитывают долгосрочные интересы жителей и городов.

Подход, на который ориентируется Группа, позволяет не только укреплять бизнес и улучшать качество жизни в регионах присутствия, но и вносить вклад в достижение национальных целей развития России и Целей устойчивого развития ООН.

Система управления

GRI 2-12

GRI 2-13

Исходя из тесной интеграции повестки устойчивого развития в общую бизнес-стратегию Компании, управление соответствующими вопросами осуществляется на двух уровнях — стратегическом и операционном.

Подход Компании к управлению вопросами устойчивого развития закреплён во внутренних документах и политиках. На период актуализации локальных нормативных актов с учетом требований российского законодательства и изменений, связанных с редомициляцией, по отдельным направлениям Группа продолжает ориентироваться на принципы и положения, ранее действовавшие в отношении Etalon Group PLC.

Основным документом, определяющим наш подход к экологической и социальной ответственности, а также к корпоративному управлению, выступает [Политика в области ESG](#). Смежные вопросы — охрана труда, корпоративная этика, комплаенс, противодействие коррупции, закупочная деятельность, вознаграждение членов Совета директоров — регулируются отдельными внутренними документами и политиками.

Стратегический уровень

На стратегическом уровне вопросы охраны окружающей среды, социальной ответственности и корпоративной этики находятся в зоне ответственности Комитета по взаимодействию с инвесторами и раскрытию информации при Совете директоров. Комитет:

- устанавливает долгосрочные приоритеты развития повестки в Компании
- рассматривает и рекомендует к утверждению ключевые политики
- осуществляет контроль за их исполнением
- проводит оценку достигнутого прогресса

Также Комитет обеспечивает интеграцию социальных и экологических факторов в процессы принятия решений на уровне Совета директоров в соответствии со стратегическими приоритетами Группы и надзор за их реализацией на уровне профильных подразделений.

Операционный уровень

На операционном уровне за реализацию повестки устойчивого развития отвечают президент Группы и его заместители по профильным направлениям.

Общую координацию осуществляет Служба взаимодействия с инвесторами и устойчивого развития, входящая в состав Дирекции экономики и финансов.

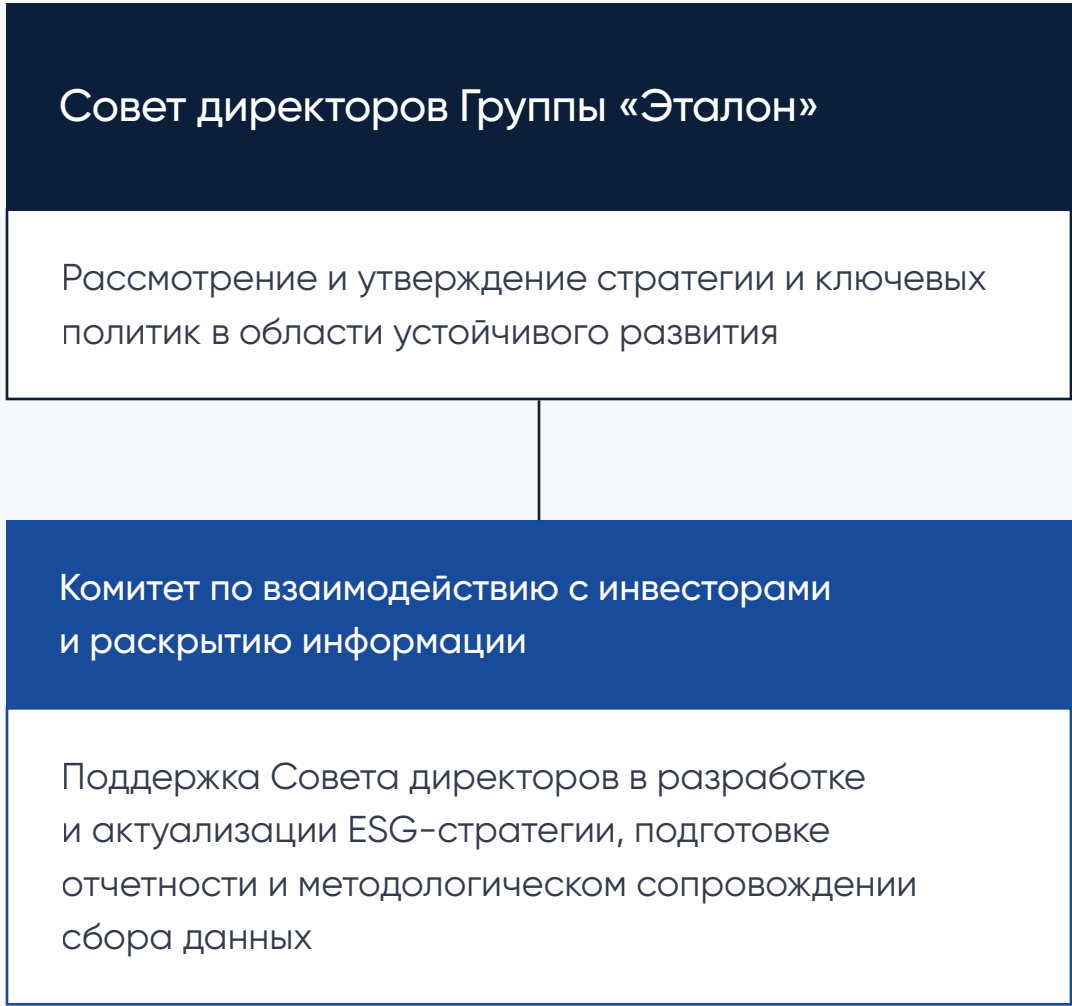
Практическая реализация политик, процедур и инициатив распределена между профильными подразделениями в соответствии с их зонами ответственности — от комплаенса и кадрового управления до вопросов охраны окружающей среды и внедрения устойчивых решений на всех стадиях жизненного цикла объекта.

Контрольно-методологическую функцию по вопросам охраны окружающей среды выполняет Департамент охраны труда, промышленной безопасности и охраны окружающей среды.

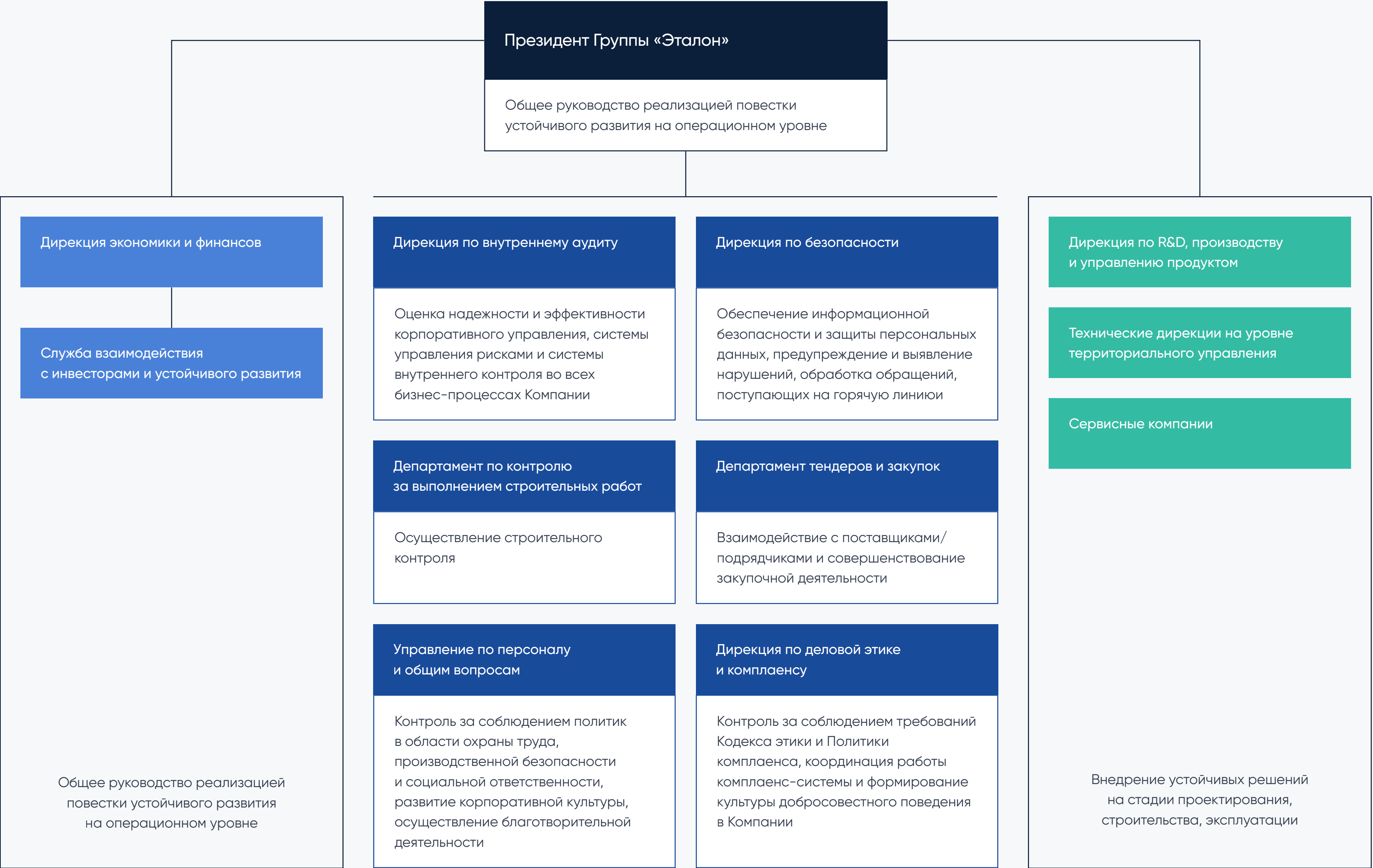
Общий контроль за соблюдением требований законодательства и внутренних документов осуществляется в рамках работы системы внутреннего контроля и аудита.



Стратегический уровень



Операционный уровень



Система экологического мониторинга

В 2025 году Группа использовала усовершенствованный формат сбора экологических данных по всем площадкам и регионам присутствия в виде специальной формы.

Форма позволяет консолидировать в едином реестре полный набор параметров по каждой производственной площадке:

- Категория объекта по уровню негативного воздействия на окружающую среду
- Статус разрешительной документации и сертификации
- Объемы отходов в разбивке по классам опасности
- Размер экологических платежей
- Наличие обязательных форм отчетности, включая отчеты по производственному экологическому контролю, сведения по парниковым газам и данные для регионального кадастра отходов

Отдельно отражаются результаты взаимодействия с надзорными органами — плановые проверки, предписания, судебные споры.

Управление устойчивым развитием на всех этапах девелоперского цикла

Управление вопросами устойчивого развития распространяется на весь жизненный цикл проектов Группы «Эталон» — от проектирования до эксплуатации.

Экологическая составляющая охватывает ответственное использование ресурсов, защиту биоразнообразия и атмосферы, а также обращение с отходами.

Социальная составляющая включает условия труда, взаимодействие с сотрудниками и местными сообществами, а также безопасность на объектах.

Обе составляющие объединены единым контуром управления — системой надзора, отчетности и ключевых показателей эффективности, обеспечивающей последовательность и измеримость результатов.



Экологическая составляющая

Ответственное использование ресурсов

Защита биоразнообразия и атмосферы

Обращение с отходами



Социальная составляющая

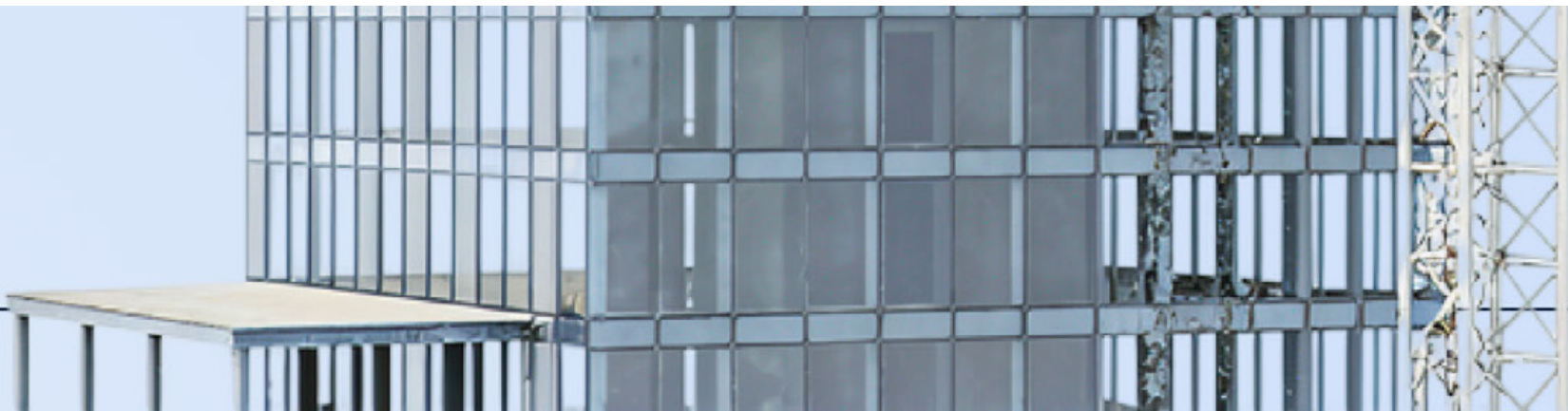
Условия труда

Безопасность на объектах

Взаимодействие с сотрудниками и местными сообществами

Единый контур управления

Система надзора, отчетности и ключевых показателей эффективности



Управление построено на сочетании единых стандартов и специфики работы на местах.

Централизованная методология обеспечивает сопоставимость подходов и показателей во всех регионах присутствия, а локальные команды отвечают за ее применение с учетом условий каждой площадки. Профильные компетенции — от проектирования до эксплуатации объектов — сосредоточены внутри Группы, что снижает зависимость от внешних подрядчиков и ускоряет внедрение новых решений.



Разработка концепции проекта

- Анализ рисков и минимизация негативного воздействия на окружающую среду на этапе разработки архитектурно-градостроительной концепции
- Учет мирового опыта и трендов строительной отрасли при разработке решений по восстановлению окружающей среды и созданию устойчивой инфраструктуры, особенно на бывших промышленных территориях
- Разработка мастер-планов территории с анализом потребностей района, зонированием и инфраструктурными решениями — дорогами, парковками, детскими площадками, зонами отдыха; формирование кварталов закрытого типа с озелененными дворами

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
- Включение принципов доступной среды для маломобильных групп населения на стадии проектных решений
- Проектирование социальной инфраструктуры объекта с учетом потребностей разных групп жителей, включая детей и пожилых людей
- Вовлечение профильных подразделений — комплаенс, охрана труда — в согласование проекта уже на стадии проектирования
- Выбор энергоэффективных решений и сертифицированных материалов, определяющих экологические характеристики объекта на всем жизненном цикле

Строительство

- Контроль за соответствием проектной и рабочей документации, а также за соблюдением сроков строительных работ, что позволяет проводить комплекс мер по защите окружающей среды от возможного негативного воздействия
- Разработка программ производственного экологического контроля для каждого участка строительства с регулярным мониторингом состояния атмосферного воздуха, водных ресурсов и почв; организация раздельного накопления отходов строительства
- Восстановление примыкающих природных территорий при реализации масштабных комплексных проектов
- Соблюдение требований охраны труда и промышленной безопасности на строительной площадке, включая контроль подрядных организаций
- Взаимодействие с местными сообществами на период строительства — минимизация неудобств для жителей соседних территорий (шум, транспортная нагрузка и пр.)

Ответственная цепочка поставок

- Использование экологически чистых материалов и оборудования, не наносящих вреда окружающей среде и жителям
- Формализованный порядок реализации тендерных процедур для выбора ответственных поставщиков и подрядчиков
- Формализованные требования к подрядчикам — соответствие экологическим, социальным стандартам и стандартам охраны труда — как условие для сотрудничества
- Регулярный контроль за исполнением подрядчиками договорных обязательств и применимых стандартов на протяжении всего периода сотрудничества
- Антикоррупционные оговорки в договорах с поставщиками и подрядчиками
- Приоритет для местных поставщиков, поддержка региональной экономики и снижение логистического воздействия на окружающую среду

Эксплуатация

- Отслеживание развития построенных районов, сбор обратной связи от жителей и корректирование стратегии развития территории
- Контроль за состоянием инженерных систем на предмет утечек ресурсов (воды, тепла, энергии) и оперативное устранение неисправностей
- Организация экологических акций для жителей: вовлечение в практики ответственного потребления и заботы об окружающей среде на территории жилых комплексов
- Проведение мероприятий по развитию добрососедства и местных сообществ внутри жилых комплексов

Корпоративная этика и соблюдение прав человека

GRI 2-23

GRI 3-3

Группа «Эталон» рассматривает вопросы этики как неотъемлемую часть системы корпоративного управления и залог успешного развития бизнеса. Нулевая терпимость к дискриминации, нарушениям прав человека, коррупции и другим недобросовестным практикам ведения бизнеса является нашим сознательным выбором, формирующим доверие акционеров, инвесторов, клиентов, партнеров и сотрудников.

Подход Компании основан на соблюдении российского законодательства и международных принципов ответственного ведения бизнеса, включая положения Всеобщей декларации прав человека, Принципов Глобального договора ООН, а также стандарта ISO 37301:2021, применяемого в рамках развития нашей системы комплаенса.

Этические нормы и комплаенс-требования распространяются на все компании Группы и затрагивают широкий круг отношений с заинтересованными сторонами:

01

Сотрудниками

02

Клиентами и дольщиками

03

Подрядчиками и поставщиками

04

Государственными органами

В основе подхода лежит принцип единых правил для всех — от членов Совета директоров и высшего руководства до каждого сотрудника и делового партнера.



Нормативная база

Система корпоративной этики и комплаенса Группы «Эталон» опирается на единую нормативную базу, закрепляющую стандарты добросовестного поведения для сотрудников и деловых партнеров.

Базовыми документами выступают:

- Кодекс этики¹
- Антикоррупционная политика
- Политика комплаенс²
- Положение о проведении тендеров
- Положение о единой горячей линии по вопросам противодействия мошенничеству, коррупции и хищениям

Корпоративные политики утверждаются Советом директоров, что отражает стратегическую значимость вопросов деловой этики в системе управления и обеспечивает единые требования для всех юридических лиц и уровней управления Группы. Для обеспечения прозрачности нашего подхода ключевые политики размещены в открытом доступе на официальном сайте, а сотрудникам предоставлен постоянный доступ к актуальным версиям документов во внутренних системах.

Нормы деловой этики и антикоррупционные требования интегрированы и в договорную практику Компании. Антикоррупционная оговорка включается во все договоры с поставщиками, подрядчиками и прочими деловыми партнерами, делая соблюдение стандартов Группы обязательным условием сотрудничества. Партнеры в свою очередь обязаны транслировать аналогичные требования своим субподрядчикам и агентам.

[Подробнее о подходе Компании к управлению рисками и комплаенс-системе мы рассказываем в разделе «Управление рисками» Годового отчета, стр. 113.](#)

¹ Документ обновлен в 2025 году.
² Документ утвержден и вступил в действие в 2025 году.

Система управления вопросами этики

Система управления корпоративной этикой и комплаенсом в Группе «Эталон» выстроена по принципу единых стандартов «сверху» и распределенной ответственности на всех уровнях.



Профильные подразделения по вопросам этики и комплаенса

Дирекция по деловой этике и комплаенсу

Координирует работу системы этики и комплаенса, управляет комплаенс-рисками, проводит обучение и формирует культуру добросовестного поведения, обеспечивая экспертную поддержку подразделений Группы

Дирекция по безопасности

Рассматривает обращения, проводит проверки по фактам возможных нарушений, связанных с мошенничеством, хищением и конфликтами интересов, а также оперативно реагирует и принимает меры по выявленным нарушениям

Дирекция по внутреннему аудиту

Проводит независимую проверку соблюдения требований внутренних документов и оценивает эффективность системы управления вопросами этики и комплаенса

Обучение и информирование по вопросам деловой этики

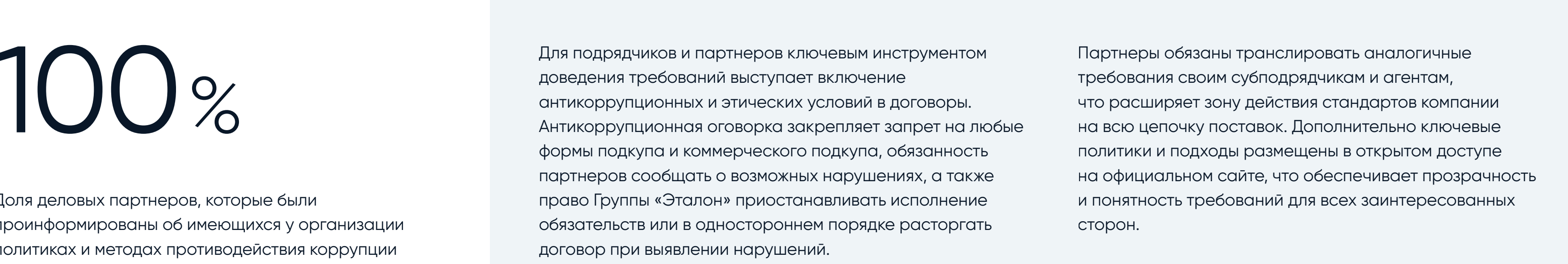
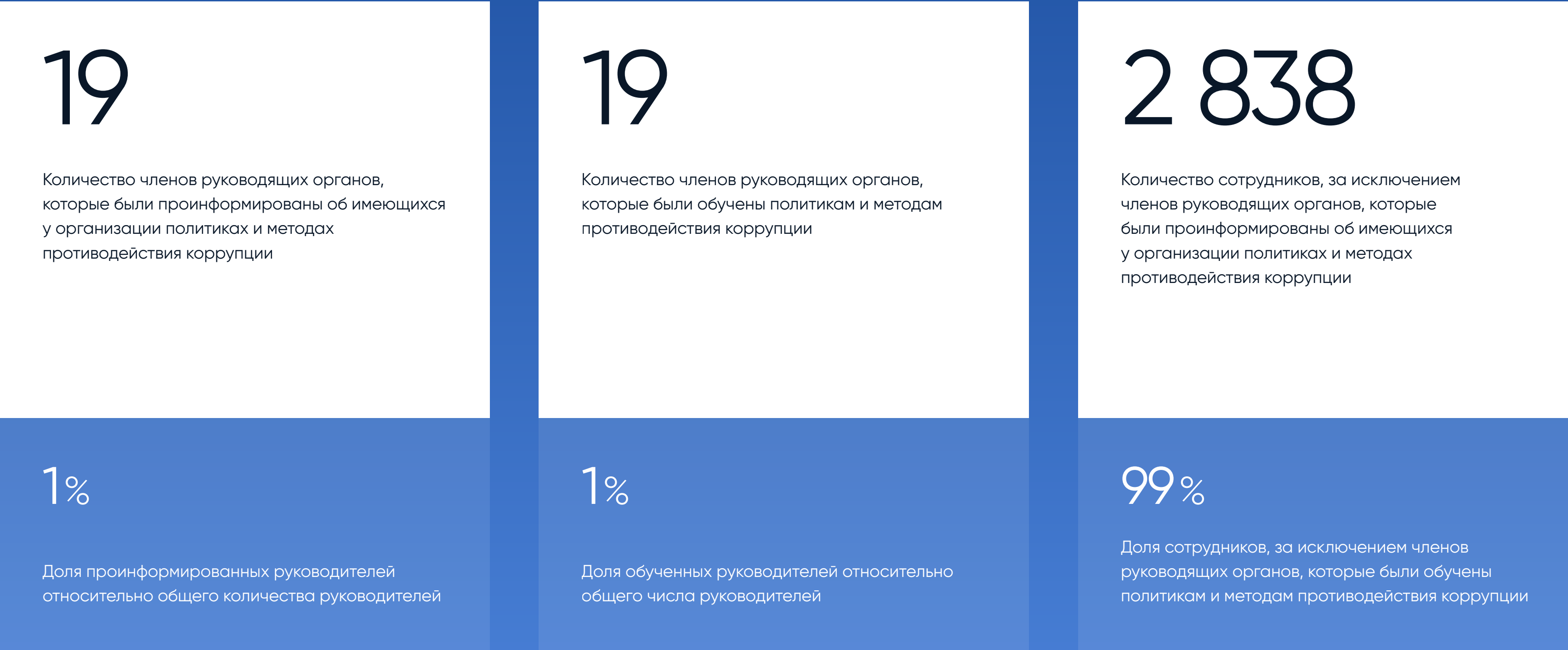
GRI 205-2

Доведение требований корпоративных политик в Компании осуществляется по принципу «ознакомлен и обучен» для сотрудников и по принципу «договор и публичность» для внешних партнеров, что обеспечивает не только формальное информирование, но и понимание требований и ответственности за их соблюдение.

Все сотрудники и руководители проходят обязательное ознакомление с ключевыми политиками через систему электронного документооборота при трудоустройстве и обновлении документов. Актуальные версии политик доступны на внутреннем портале, что обуславливает прозрачность и возможность оперативно обращаться к требованиям в повседневной работе. Дополнительно Компания организует регулярные обучающие мероприятия по разъяснению положений политик, типовых рисков и ожидаемых моделей поведения с обязательной проверкой усвоения материала.

В 2025 году основным обучающим форматом стал корпоративный вебинар, посвященный принципам функционирования комплаенс-системы и ролям ее участников. В ходе обучения особое внимание было уделено значению этических стандартов и комплаенс-подхода для защиты интересов Компании, сотрудников и клиентов, а также в целях минимизации рисков. Отдельное внимание Компания уделяет информированию сотрудников и партнеров о положениях своей Антикоррупционной политики.

Информирование сотрудников об Антикоррупционной политике в 2025 году



Интеграция требований деловой этики в бизнес-процессы

Требования корпоративной этики являются важным критерием при принятии управленческих и операционных решений. Это позволяет нам последовательно применять единые стандарты добросовестности и прозрачности во всех аспектах повседневной деятельности Компании.



В области закупок и взаимодействия с подрядчиками

этические и антикоррупционные требования закреплены как в процедурах, так и в договорной практике. При выборе поставщиков и подрядчиков мы всегда проводим проверку их добросовестности, деловой репутации и соблюдения норм бизнес-этики, включая оценку рисков конфликта интересов и коррупционных нарушений.

В тендерных процедурах мы обеспечиваем прозрачность, равный доступ участников и объективность оценки предложений, а антикоррупционные оговорки в договорах устанавливают запрет на любые формы подкупа и предусматривают право Компании приостанавливать или прекращать сотрудничество при выявлении нарушений.

В сфере продаж и маркетинга

мы следуем принципам ответственного и прозрачного взаимодействия с клиентами. Компания исключает практики недобросовестной конкуренции, ложной или вводящей в заблуждение рекламы и манипулирования рынком. Маркетинговые материалы и коммуникации с клиентами строятся на принципах достоверности и полноты информации о продуктах, условиях приобретения и сервисе. Этому содействуют внутренние регламенты, процедуры согласования материалов, маркетинговый аудит и система контроля качества коммуникаций.

При принятии инвестиционных решений

мы всегда учитываем принципы добросовестной конкуренции и соответствие проектов этическим стандартам. На стадии оценки проектов и партнеров проводится комплаенс-проверка, позволяющая выявить возможные коррупционные, репутационные и социальные риски, в том числе риски нарушения прав человека. Все это помогает исключить участие в проектах, противоречащих ценностям Компании или способных нанести ущерб ее репутации.

В области управления персоналом

мы применяем принципы деловой этики при подборе, оценке и продвижении сотрудников. Кадровые решения принимаются на основе деловых качеств, профессионального опыта, соответствия должностным требованиям и результатов работы. Родственные, личные или иные связи не влияют на такие решения и не создают необоснованных преимуществ. При возникновении потенциального конфликта интересов сотрудники обязаны раскрывать его и действовать согласно внутренним процедурам Компании.

Права человека

GRI 406-1

Группа «Эталон» интегрирует принципы уважения прав человека в операционную деятельность, руководствуясь требованиями законодательства Российской Федерации и международными подходами к ответственному ведению бизнеса.

Приоритетными аспектами в области прав человека для нас являются надлежащие условия труда сотрудников и подрядчиков, безопасность жителей и местных сообществ, а также гарантированное отсутствие дискриминации и равные возможности для работников. Соответствующие требования закреплены в Кодексе этики, а также в кадровых и договорных регламентах Компании. Эти положения обязательны для ознакомления и соблюдения всеми участниками трудовых и партнерских отношений.

При взаимодействии с подрядчиками и поставщиками Группа «Эталон» предъявляет требования по соблюдению трудового законодательства и норм охраны труда, фиксируя их в договорной документации. В рамках процедур проверки контрагентов Дирекция безопасности Компании оценивает финансовую устойчивость, репутационные риски, а также возможные нарушения норм бизнес-этики, включая права человека, что позволяет на раннем этапе выявлять и минимизировать потенциально проблемные области взаимодействия.

Особое внимание мы уделяем соблюдению прав местных сообществ при реализации проектов, связанных с расселением и точечной застройкой.

Компания соблюдает законодательство о защите прав собственности и переселении, проводит консультации с заинтересованными сторонами, включая общественные слушания и встречи с жителями, и обеспечивает справедливую компенсацию и содействие в переезде в соответствии с применимыми нормами. Обращения и жалобы принимаются через действующие каналы обратной связи, включая единую горячую линию, что позволяет оперативно выявлять и урегулировать возможные разногласия.

100%

новых сотрудников и контрагентов были ознакомлены с требованиями и политиками Компании, включая положения о соблюдении прав человека по итогам 2025 года



0

подтвержденных случаев нарушения прав человека и дискриминации было зафиксировано в 2025 году

Антикоррупционная деятельность

GRI 205–3

Антикоррупционная деятельность занимает центральное место в системе корпоративной этики и комплаенса Группы «Эталон». Мы придерживаемся принципа нулевой терпимости к коррупции во всех формах взаимодействия — с государственными органами, деловыми партнерами, инвесторами и сотрудниками.

Основные требования закреплены в Антикоррупционной политике, а их выполнение осуществляется руководством Компании при методологической поддержке комплаенс-функции и внутреннего контроля. Каждый сотрудник, включая членов Совета директоров и комитетов, несет персональную ответственность за соблюдение принципов и требований Антикоррупционной политики. Каждое обоснованное подозрение или подтвержденный факт коррупционного правонарушения становится основанием для служебного расследования, по итогам которого к нарушителям могут применяться дисциплинарные меры и иные последствия в рамках действующего законодательства вплоть до передачи материалов в органы правопорядка.

В рамках антикоррупционного подхода Группа «Эталон» не использует благотворительные и спонсорские проекты для получения коммерческих преимуществ или влияния на реализацию конкретных проектов Компании. Мы также придерживаемся принципов политической и религиозной нейтральности, не участвуем в деятельности политических и религиозных организаций и не оказываем им финансовую поддержку.



0

случаев коррупции было зафиксировано в Группе «Эталон» в 2025 году



Взаимодействие Группы «Эталон» с государственными органами и должностными лицами строится на принципах законности, прозрачности и недопущения конфликта интересов.

Компания не предоставляет вознаграждений или иных преимуществ за содействие со стороны государственных органов, должностных лиц или связанных с ними лиц, а также не покрывает расходов государственных служащих и их близких родственников.

При этом Группа поддерживает открытое и конструктивное взаимодействие с государственными и регулирующими органами, профессиональными объединениями, деловыми партнерами, контрагентами и другими заинтересованными сторонами по вопросам предупреждения коррупции и развития добросовестных деловых практик.

Для контроля и мониторинга антикоррупционных рисков мы проводим процедуры внутреннего и внешнего аудита, в ходе которых проверяем корректность финансовых операций, полноту и достоверность данных в учетных системах, а также соответствие ключевых бизнес-процессов требованиям антикоррупционного законодательства и внутренних регламентов. Особое внимание уделяется операциям и направлениям работы, подверженным повышенному уровню коррупционного риска. Результаты проверок используются для последующего совершенствования контрольных процедур.

В 2025 году Компания завершила подготовку методики проведения ежегодной оценки и запланировала запуск этого процесса на 2026 год.

По итогам оценки будет сформирована карта коррупционных рисков, охватывающая в частности риски взяточничества, коммерческого подкупа, конфликтов интересов и аффилированности с государственными должностными лицами.

Ответственные маркетинговые коммуникации

GRI 417-3

Компания обеспечивает достоверность, полноту и корректность информации о проектах, исключая недобросовестные практики продвижения и вводящие в заблуждение сообщения. Для этого в Группе действует система внутреннего контроля маркетинговой деятельности, ориентированная на соблюдение требований законодательства и внутренних стандартов деловой этики.

Одним из ключевых инструментов такого контроля является маркетинговый аудит, проводимый специалистами по работе с цифровыми технологиями и сотрудниками внутреннего аудита. В его рамках анализируются корректность закупочных процедур маркетинговых услуг, эффективность и согласованность каналов коммуникации (офлайн-реклама, интернет-реклама, PR, SMM, SEO, email-маркетинг и др.), а также качество и релевантность контента на различных платформах — от официального сайта до рассылок. Отдельное внимание уделяется соответствию коммуникаций фактическим характеристикам проектов и условиям их реализации.

0

количество штрафов за несоответствие нормативным требованиям в области маркетинговых коммуникаций в 2025 году

Ответственность и прозрачность маркетинговых коммуникаций являются важной частью этического подхода Группы «Эталон» к взаимодействию с клиентами и другими заинтересованными сторонами.

Для оценки эффективности и корректности маркетинговых коммуникаций мы используем количественные и качественные методы. Количественный анализ основан на данных веб- и сквозной аналитики, рекламных кабинетов и инструментов коллтрекинга, что позволяет оценивать охваты, посещаемость, конверсию и вклад различных каналов продвижения. Качественная оценка включает анализ отзывов клиентов и партнеров, результаты пользовательских опросов, а также мониторинг упоминаний бренда в сети. Совокупность этих инструментов дает возможность своевременно выявлять риски некорректных или неоднозначных коммуникаций и корректировать маркетинговые практики.

В отчетном периоде Компания усилила контроль за достоверностью информации, предоставляемой клиентам. Дирекция по маркетингу и продажам разработала и внедрила регламент, консолидирующий актуальные условия приобретения недвижимости для использования во внешних коммуникациях. На этапах взаимодействия с клиентами применяются стандартизированные скрипты, содержащие проверенную информацию о проектах, а также используются «книги продаж», в которых систематизированы ключевые характеристики и параметры каждого проекта.

Дополнительно установлен порядок оперативного обновления информации: при изменении характеристик проектов или условий их реализации проектные команды обязаны своевременно информировать Дирекцию по маркетингу и продажам и Дирекцию по правовым вопросам. Это позволяет оперативно актуализировать материалы во всех каналах коммуникации и минимизировать риск расхождений между фактическими условиями и предоставляемой клиентам информацией.

Каналы обращений

GRI 2-26

Для сообщений о нарушениях норм деловой этики, требований Антикоррупционной политики, законодательства, а также о фактах мошенничества, коррупции, хищений и иных злоупотреблений в Компании с 2020 года действует единая горячая линия.

Любой сотрудник, клиент, деловой партнер и другие заинтересованные стороны, считающие что их законные интересы или интересы Компании нарушены, могут сообщить об этом по электронной почте или телефону. Компания гарантирует анонимность обращений и отсутствие какого-либо преследования заявителей. Все обращения, поступившие по каналам горячей линии, регистрируются, анализируются и при наличии оснований становятся предметом внутренней проверки и корректирующих мероприятий.

233 обращения

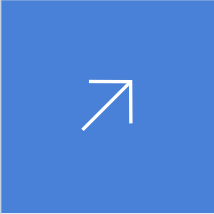
поступило на горячую линию в 2025 году

Почта

hotmail@etalongroup.com

Телефон

8 (800) 300 81 03



В 2025 году на горячую линию поступило 233 обращения, включая три обращения, переданные через ПАО «АФК «Система». По результатам рассмотрения 21 обращение было признано целевым — десять из них подтвердились. Наибольшая доля обращений была связана с вопросами постпродажного обслуживания, по рассмотрении которых Компания выявила точки для улучшения обслуживания клиентов и процессов взаимодействия с покупателями.

По итогам анализа обращений мы провели ряд системных улучшений. В частности, с учетом значительного количества запросов, касающихся постпродажного обслуживания, было принято решение разместить дополнительные контактные данные на сайтах Компании в непосредственной близости от вкладки, посвященной горячей линии, чтобы сократить число некорректно адресованных обращений и повысить удобство для клиентов. Такой подход позволил нам использовать горячую линию не только как инструмент выявления нарушений, но и как важный канал обратной связи для усовершенствования процессов и качества обслуживания.

Ответственная цепочка поставок

GRI 3-3

GRI 2-6

Устойчивая цепочка поставок — один из ключевых факторов успеха проектов Группы «Эталон». От надежности подрядчиков и поставщиков зависят сроки строительства, качество материалов и предсказуемость затрат, поэтому управление закупками выстроено как системный процесс с едиными стандартами и прозрачными процедурами.

Наиболее критичными для нашего бизнеса остаются категории, связанные со строительными работами и поставками материалов. Именно на этих этапах формируются основные риски — как операционные, так и связанные с факторами устойчивого развития, включая вопросы качества и соблюдение требований охраны труда и деловой этики.

В 2025 году Компания усилила надежность цепочки поставок за счет укрупнения закупок, развития категорийного менеджмента и дальнейшей цифровизации процессов. Такой подход повышает прозрачность закупочных процедур и качество отбора контрагентов, а также позволяет нам снижать риски возникновения трудностей в реализации проектов.

Подход к организации закупочной деятельности

GRI 204-1

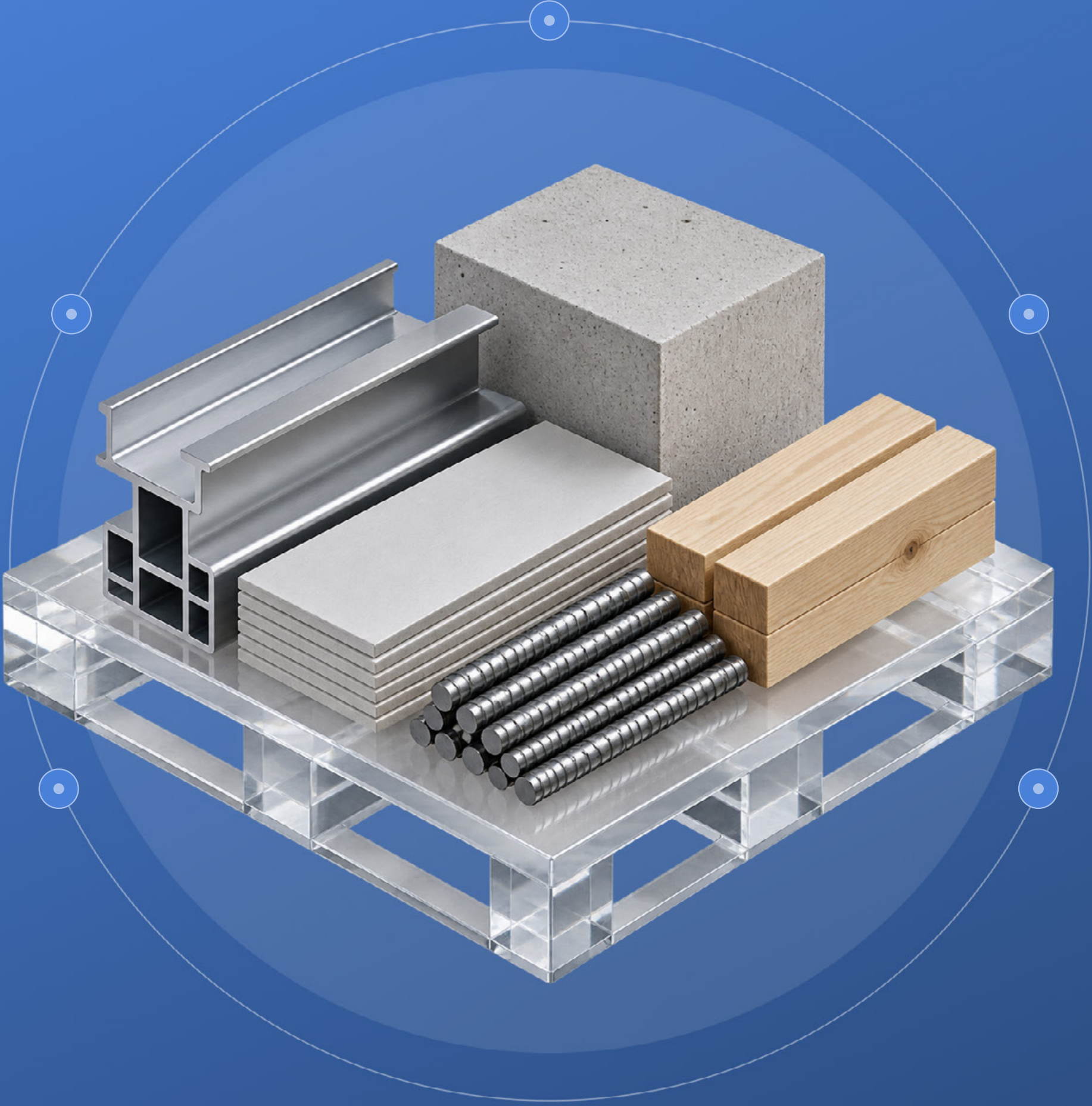
Закупочная деятельность Группы строится на принципах, закрепленных в Регламенте закупочной деятельности АО «ГК Эталон».

01 Состязательность

Создание разумного уровня конкуренции среди потенциальных участников и проведение закупок на конкурентной основе

02 Эффективность

Своевременное приобретение товаров, работ и услуг требуемого количества с оптимальным соотношением качества и стоимости закупки



03 Ответственность за принятые решения

Решения принимаются путем голосования, при этом каждый член Тендерного комитета ответственен за принимаемое им решение в соответствии с законодательством РФ и внутренними локальными нормативными актами Группы

04 Прозрачность

Открытое проведение закупочных процедур и размещение информации о закупках на официальных ресурсах Компании и электронных торговых площадках

05 Экономическая целесообразность

Оценка необходимости осуществления закупки с точки зрения экономической целесообразности на любом этапе закупочной деятельности

Управление вопросами закупочной деятельности осуществляет Департамент тендеров и закупок, входящий в состав Дирекции по контролю за себестоимостью и закупочной деятельностью. Департамент объединяет подразделения, отвечающие за проведение закупочных процедур и вопросы квалификации контрагентов, а также участвует в совершенствовании методологии закупок. Закупки на локальном уровне проводятся тендерными подразделениями компаний Группы в соответствии с едиными корпоративными требованиями. В 2025 году Дирекция по продукту приступила к формированию списка поставщиков, который позволит оптимизировать проектные решения и укрупнить закупочные процедуры. Также был создан отдел категорийного менеджмента, отвечающий за разработку стратегий по отдельным товарным группам.

Для обеспечения прозрачности и объективности закупочных процедур в Компании на постоянной основе действует Тендерный комитет. Он рассматривает предложения участников, назначает профильных экспертов по отдельным вопросам и принимает решения о выборе поставщиков и подрядчиков. Выбор поставщиков и подрядчиков в Группе осуществляется на основе балльно-рейтинговой оценки как гибкого способа учета и стоимости, и качественных характеристик предложений. Если на первом уровне рассмотрения не удастся достичь согласованного решения, вопрос выносится на рассмотрение Тендерного комитета второго уровня.

Реестр квалифицированных поставщиков и подрядчиков

Для повышения качества закупочных процедур Группа «Эталон» ведет Реестр квалифицированных поставщиков и подрядчиков. В него включаются компании, прошедшие предварительную проверку на благонадежность, финансовую устойчивость и соответствие требованиям Группы. Нахождение в реестре гарантирует контрагентам получение приглашения к участию в тендерных процедурах Компании.

4 573 контрагента

в Реестре квалифицированных поставщиков и подрядчиков Компании на конец 2025 года

Реестр стратегических партнеров

При условии многолетнего сотрудничества, подтвержденного качества работ и взаимовыгодного партнерства квалифицированные поставщики и подрядчики могут стать кандидатами на включение в Реестр стратегических партнеров Группы. Такие контрагенты включаются в Реестр только по решению Совета директоров АО «ГК «Эталон». Статус стратегического партнера отражает высокий уровень доверия и позволяет привлекать контрагента без проведения тендерной процедуры.

5 контрагентов

в Реестре стратегических партнеров Группы в 2025 году

В основе планирования лежит генеральный план, который объединяет потребности всех проектов и регионов присутствия. Это обеспечивает своевременный запуск закупочных процедур и снижение рисков возникновения перебоев в работе строительных площадок. По отдельным категориям материалов централизованные поставки организует Торговый дом Группы – АО «УПТК-Эталон». Перечень таких категорий последовательно расширяется с учетом потребностей проектов, особенностей регионов и разработанных закупочных стратегий.

При этом цифровизация остается одной из приоритетных областей внимания, обеспечивающих эффективность закупочных процессов. По итогам отчетного года свыше 95% всех закупок были проведены в цифровом формате, а 100% заявок на закупку материалов во всех регионах присутствия переведены на единую цифровую платформу.

В 2025 году Группа также продолжила автоматизацию закупочных процедур на базе 1С, расширила использование электронной торговой площадки и перешла на электронный документооборот с основными контрагентами. Для оперативного информирования поставщиков и упрощения взаимодействия с ними Торговый дом Группы запустил Telegram-бота.



Ключевые показатели закупочной деятельности в 2025 году

4 055

количество поставщиков и подрядчиков

>64,2 млрд руб.

общий объем закупок

>55,7 млрд руб.

объем закупок у субъектов малого и среднего бизнеса

>47,7 млрд руб.

объем закупок у местных поставщиков¹

¹ Под местными поставщиками Компания понимает поставщиков, зарегистрированных в регионе реализации того или иного проекта Компании.

Цепочка поставок

Поставщики	2023	2024	2025
Москва			
Количество местных поставщиков	850	1 408	1 137
Количество прочих поставщиков	100	249	251
Санкт-Петербург			
Количество местных поставщиков	805	872	652
Количество прочих поставщиков	105	290	231
Другие регионы			
Количество местных поставщиков	810	861	1 417
Количество прочих поставщиков	132	463	367
Итого по Группе			
Количество местных поставщиков	2 465	3 141	3 206
Количество прочих поставщиков	337	1 002	849
Всего поставщиков	2 802	4 143	4 055
Объем закупок, млн руб.	46 600	58 612	64 281

Объем закупок

Закупки	2023	2024	2025
Объем закупок, млн руб.	46 600	58 612	64 281
в том числе у субъектов малого и среднего бизнеса	41 500	53 452	55 764
Количество поставщиков из числа субъектов малого и среднего бизнеса	1 320	2 900	3 394
Доля закупок у субъектов малого и среднего бизнеса	89,1%	91,2%	86,8%



Требования к поставщикам и деловая этика

Добросовестность поставщиков и приверженность стандартам бизнес-этики являются одним из важнейших факторов устойчивости цепочки поставок.

Для того чтобы гарантировать, что деловая практика контрагентов соответствует стандартам Компании, мы предъявляем единые требования ко всем участникам закупочных процедур, закрепляя их в тендерной документации и договорах.

В числе обязательных условий:

- ✓ Соответствие требованиям законодательства и наличие необходимых допусков
- ✓ Отсутствие в реестрах недобросовестных поставщиков
- ✓ Отсутствие задолженностей и признаков финансовой нестабильности
- ✓ Соблюдение требований деловой этики и антикоррупционных норм

Этапы проверки и отбора контрагентов



01

Общая проверка, направленная на выявление рисков и наличия необходимых разрешений и допусков



02

Проверка финансовой устойчивости и выполненных работ



03

Проведение квалификационного отбора и установление максимальной суммы контракта

Все договоры с партнерами содержат антикоррупционную оговорку, которая запрещает любые формы неправомерного воздействия и предусматривает механизм реагирования на потенциальные нарушения, включая приостановку исполнения обязательств и расторжение договора.

Подробнее о подходе Компании к вопросам деловой этики мы рассказываем в главе «Корпоративная этика и соблюдение прав человека», стр. 33.

Дополнительно в Компании действуют [Кодекс этики поставщика](#) и [Кодекс этики подрядчика](#), которые устанавливают единые стандарты делового поведения, а также наши ожидания от практик контрагентов в области охраны труда, окружающей среды и прав человека. Письменное согласие с положениями этих документов является обязательным условием сотрудничества с Группой.



Управление ESG-рисками в цепочке поставок

Группа «Эталон» строит работу с поставщиками и подрядчиками исходя из собственных подходов к ответственности в сфере охраны труда, обращения с отходами и рационального использования ресурсов.

При выборе контрагентов Компания ориентируется на тех, кто разделяет эти принципы и готов соблюдать сопоставимые стандарты в своей работе. Выполнение этих требований помогает снижать риски на строительных площадках, поддерживать стабильный ход работ и обеспечивать ожидаемое качество проектов.

Контроль соответствия поставщиков принципам и стандартам Компании осуществляется на всех этапах — как на этапе тендерных процедур сотрудничества, так и на этапе текущей работы. В случае выявления каких-либо нарушений информация об этом передается в профильные подразделения для принятия дальнейших решений, включая ограничение или прекращение сотрудничества.

В случае выявления нарушений Компания реагирует на действия поставщиков и подрядчиков с учетом их характера: применяет корректирующие мероприятия, штрафные санкции, расторжение договоров, а также исключение контрагента из реестра поставщиков с включением в «черный список».

~50%

доля новых контрагентов, прошедших проверку до заключения договора в 2025 году



Развитие и взаимодействие с поставщиками

Для формирования устойчивой базы поставщиков мы развиваем партнерскую модель взаимодействия, сочетая конкурентный отбор с поддержкой и развитием участников рынка.

Мы регулярно информируем контрагентов о закупочных процедурах, требованиях к участию и особенностях работы на электронных площадках, а также помогаем разобраться в наших процессах. Это упрощает вход для новых участников и делает взаимодействие более понятным и предсказуемым.

Мы также проводим встречи и мероприятия для действующих и потенциальных партнеров, где подробно рассказываем о нашей модели работы, требованиях к качеству, срокам, охране труда и безопасности, а также о формате участия в тендерах.

Подобные мероприятия помогают нам расширять пул квалифицированных поставщиков и подрядчиков, повышать их вовлеченность и добиваться того, чтобы участники цепочки поставок лучше понимали наши требования и были готовы работать в соответствии с ними.

В 2025 году мы приняли участие в двух отраслевых форумах для специалистов строительной отрасли, организованных ассоциацией НОПСМ совместно с Международной ассоциацией «ШОСПИ» и Центром компетенций «Умный город».



В ходе мероприятий потенциальным контрагентам была предоставлена информация о порядке закупки услуг, работ и материалов в Группе, географии объектов и площадках, на которых Компания проводит закупочные процедуры. Участники могли напрямую задать вопросы, обсудить детали возможного сотрудничества и представить свои компетенции. По итогам взаимодействия Группа собирала обратную связь, уточняла профиль деятельности компаний и их заинтересованность в сотрудничестве.

>60

потенциальных контрагентов предоставили контактные данные по итогам участия Группы «Эталон» в отраслевых форумах в 2025 году



Инновации и цифровизация

СОКБ 91 СОКБ 92 СОКБ 94

Сегодня рынок недвижимости требует от бизнеса большей точности в планировании, более жесткого контроля сроков и затрат, а также способности реализовывать проекты предсказуемо и без сбоев.

Вместе с тем сами проекты становятся более сложными, а ожидания к качеству и скорости работы — все выше. Конкуренция за клиента тоже меняется: все большую роль играют не только характеристики самого объекта, но и то, насколько удобным, прозрачным и понятным для клиента оказывается весь путь взаимодействия с Компанией — от первого знакомства с проектом и оформления сделки до дальнейшего обслуживания.

В таких условиях возрастает значение цифровых инструментов, сквозных данных и единых стандартов, которые помогают лучше координировать процессы, быстрее принимать решения и повышать общую управляемость проектов. Поэтому для Группы «Эталон» инновации и цифровизация становятся не просто фактором сохранения конкурентоспособности, а основой операционной модели.

Национальная цель
Технологическое лидерство

- Национальные проекты
- Экономика данных
 - Инфраструктура для жизни

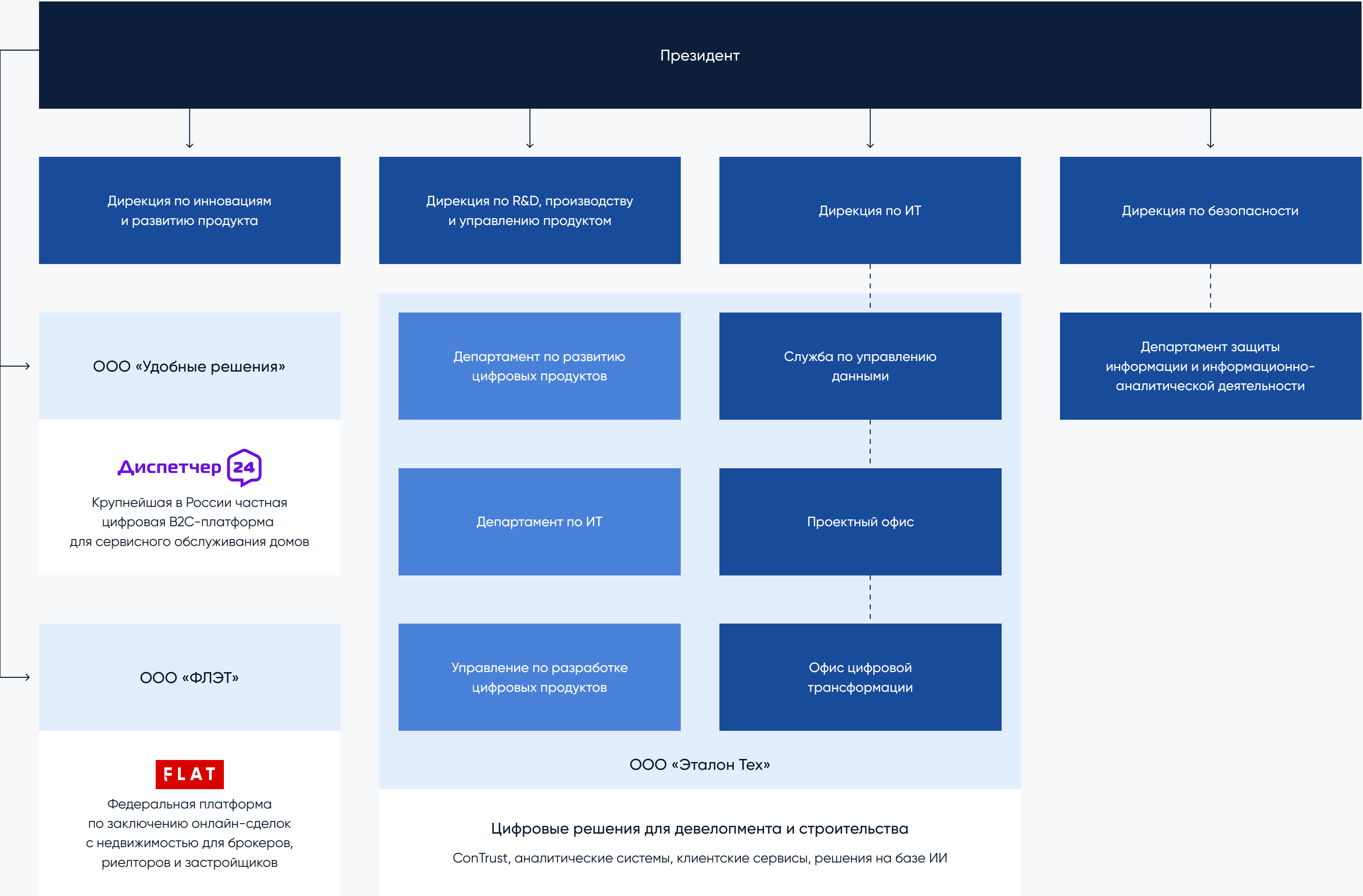
ЦУР ООН

9 Индустриализация, инновации и инфраструктура

Инновационная деятельность в 2023–2025 годах			
Показатели	2023	2024	2025
Количество зарегистрированных объектов интеллектуальной собственности (товарные знаки), шт.	14	4	13
Количество поданных заявок на объекты интеллектуальной собственности, шт.	10	47	29
Затраты на технологические инновации (НИОКР), тыс. руб.	2 527	15 196	4 139
Затраты на информационные технологии, тыс. руб.	407 421	525 361	631 979
в том числе на цифровую безопасность, тыс. руб.	54 013	103 408	95 700

Управление и ответственность

Цифровизация и инновации выступают ключевым механизмом достижения долгосрочных целей Компании. Они помогают нам обеспечивать устойчивый рост, повышать рентабельность, усиливать управляемость девелоперского цикла, улучшать клиентский опыт и снижать проектные риски. В этом смысле их роль выходит далеко за рамки внедрения отдельных технологий или точечной оптимизации процессов.



Стратегия цифровой трансформации и инновационного развития

Для закрепления этого видения на уровне всей организации в 2025 году Группа внедрила единую Стратегию цифровой трансформации и инновационного развития

Стратегия цифровой трансформации и инновационного развития Группы «Эталон» включает в себя три ключевых блока.



Документ определяет ключевые направления такого развития, подходы к управлению портфелем инициатив, а также целевой архитектурный контур – общие принципы построения цифровой среды, интеграции систем и работы с данными, которые задают единую логику создания и развития ИТ-решений в Группе. При этом Стратегия не является изолированным документом: она полностью синхронизирована с бизнес-стратегией Компании и задает рамку для цифровых решений исходя из задач бизнеса.

01

Развитие на основе данных

Сквозная управляемость девелоперского цикла, повышение предсказуемости сроков, бюджета и качества, развитие цифровых сервисов и единого клиентского пути

02

Платформенный подход к ИТ и данным

Единые справочники, интеграция систем, требования к качеству данных и оптимизация ИТ-ландшафта

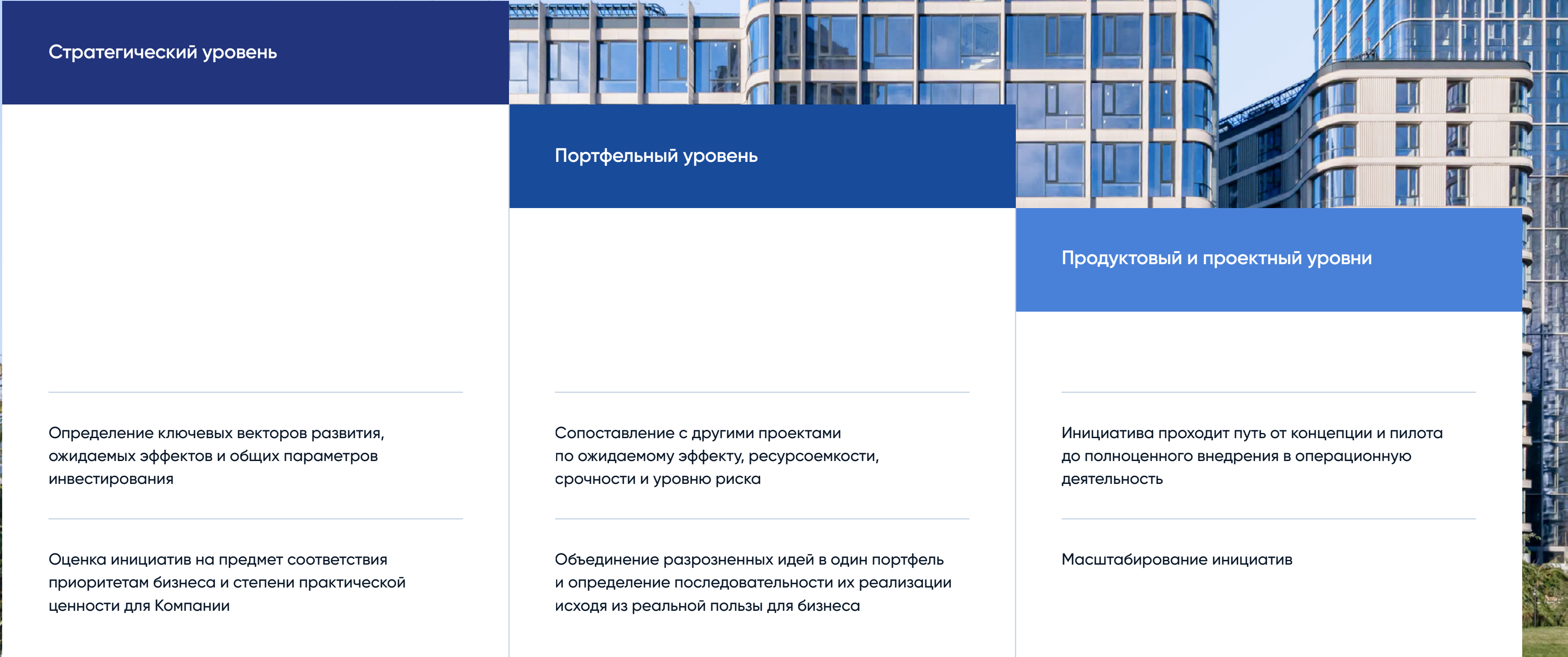
03

Управление цифровыми инициативами и инновациями

Отбор и реализация проектов на основе подтвержденной бизнес-ценности, единые принципы управления портфелем и последовательный переход от гипотез к масштабированию решений

Система управления цифровыми инициативами и инновационными проектами

Реализацию положений Стратегии на практике обеспечивает выстроенная в Группе система управления цифровыми инициативами и инновационными проектами, которая охватывает весь жизненный цикл внедряемых решений — от формирования идеи и предварительной оценки до пилотирования, масштабирования и промышленной эксплуатации.



В основе работы этой системы лежит четкое распределение ответственности между ключевыми функциями Группы.

Бизнес-блоки

Выступают заказчиками изменений, подтверждают практическую ценность инициатив для своих процессов и несут ответственность за достижение конечного бизнес-результата

Цифровой блок

Управляет единым реестром инициатив и методологией оценки эффекта

Обеспечивает движение проектов по стадиям — от проверки гипотез до полномасштабного внедрения

Юридическая служба и Комплаенс

Обеспечивают правовое сопровождение проектов — от проработки договорных моделей и лицензирования до обеспечения контроля за соответствием регуляторным требованиям

Служба безопасности

Проверяет ИТ-решения на соответствие архитектурным стандартам и требованиям информационной безопасности

ИТ-функция

Отвечает за инфраструктурную устойчивость и поддержку решений

Подход к оценке цифровых и инновационных проектов

Не каждая идея, даже потенциально сильная, автоматически переходит в стадию реализации. Чтобы сравнивать инициативы по единым правилам и принимать решения исходя не из новизны технологии, а из ее реальной ценности для бизнеса, в 2025 году в Группе «Эталон» был унифицирован подход к оценке цифровых и инновационных проектов. Основу этой модели составляют несколько групп критериев.

✓

Финансовый эффект

Снижение затрат, рост выручки или маржи, а для крупных инициатив — окупаемость вложений и стоимость владения

✓

Операционный эффект

Влияние на сроки, производительность, качество процессов и снижение дефектности

✓

Стратегическая ценность

Вклад в целевую цифровую архитектуру, возможность масштабирования и развитие новых компетенций

✓

Реализуемость

Готовность данных, процессов и ресурсов, сложность интеграции, зависимость от внешних поставщиков и зрелость решения

Участие высшего руководства в управлении цифровым портфелем

В 2025 году развитием фокуса на внедрении инноваций стало регулярное и активное участие высшего руководства Компании в процессе обсуждения крупных технологических проектов. На уровне Правления теперь проходят ежеквартальные портфельные сессии, в ходе которых высшее руководство перераспределяет ресурсы, принимает решения о масштабировании успешных пилотных проектов или своевременной остановке нерентабельных инициатив.

Такая модель коренным образом изменила отношение к инновациям внутри бизнес-блоков. Руководители направлений теперь несут персональную ответственность за практический эффект от внедрения технологий, а все ключевые риски и зависимости проектов детально разбираются на уровне управленческих команд. В результате нам удалось еще больше повысить дисциплину реализации проектов: количество тех, что были без измеримого результата, сократилось, а скорость принятия решений по развитию наиболее перспективных цифровых продуктов выросла.

Активное участие высшего руководства в управлении цифровым портфелем позволило Группе «Эталон» четко определить ключевые технологические направления на среднесрочную перспективу.



1

Данные и аналитика как корпоративный актив

Развитие единых мастер-данных, витрин и инструментов управленческой отчетности для принятия решений на основе данных

2

BIM и цифровое проектирование

Повышение управляемости проектных изменений, сокращение сроков согласований и накопление повторно используемых решений

3

Цифровизация строительства и производственного контроля

Внедрение цифровых инструментов контроля выполнения работ, фиксации результатов, управления подрядчиками и исполнительной документацией

4

Интеграционная и платформенная архитектура

Сокращение дублирующих систем, стандартизация интеграций, повышение надежности и наблюдаемости ИТ-ландшафта

5

Клиентские цифровые продукты и сервисная модель

Развитие личных кабинетов, омниканальных коммуникаций и сервисов сопровождения клиентов на всем жизненном цикле

6

Кибербезопасность и устойчивость

Защита данных, контроль доступа и обеспечение непрерывности критически важных бизнес-процессов

Технологии в операционных процессах

Цифровые технологии в Группе «Эталон» используются на разных уровнях операционной деятельности — от строительных площадок до управления проектами и обработки данных.

Они помогают делать процессы более прозрачными, лучше контролировать сроки и качество, а также снижать операционные риски.

01

Сквозной цифровой контур управления проектами

В 2025 году Группа завершила переход к сквозному цифровому контуру управления проектами, объединив в нем данные из проектирования, снабжения и строительных площадок. Благодаря такому технологическому решению мы можем в одной системе отслеживать, как реальная ситуация на объектах соотносится с графиками и бюджетами, а также своевременно замечать отклонения и вносить корректировки.



02

ТИМ в проектировании и строительстве

Важной основой нашего цифрового контура остаются технологии информационного моделирования (ТИМ), которые позволяют создавать единую цифровую модель объекта и использовать ее на всех этапах реализации проекта. В Группе «Эталон» ТИМ применяют еще с 2012 года. Мы используем их не только при проектировании, но и для того, чтобы лучше связать между собой все этапы работы над объектом — от разработки решений до строительства и дальнейшей эксплуатации. Цифровая модель помогает заранее увидеть, как разные части проекта будут сочетаться друг с другом на практике, избежать несостыковок и ошибок еще до выхода на площадку, а также сделать взаимодействие между всеми участниками процесса более слаженным. Кроме того, в Компании ТИМ используются и в задачах производственной безопасности: они позволяют заранее учитывать требования охраны труда, визуализировать потенциально опасные зоны и усиливать контроль за соблюдением мер безопасности на строительной площадке.

Экспертность Группы «Эталон» в области ТИМ подтверждается не только многолетней практикой, но и внешним профессиональным признанием.

В 2025 году проект «Шагал», разработанный проектным бюро Компании, занял

2-е место

в конкурсе «ТИМ-ЛИДЕРЫ 2024/25» в номинации «Информационное моделирование жилых зданий»

03

Цифровой контроль на строительных площадках

Для управления работой на строительных площадках Компания использует отечественные цифровые решения. Так, в модуле цифровой системы «Базис Недвижимость» инженерно-технические работники через мобильные рабочие места фиксируют выполненные объемы, замечания, факты исправления, а также заполняют электронные чек-листы по критически важным операциям.

Собранная на площадке информация становится основой для дальнейшего контроля качества: на ее основе выстраиваются цифровые маршруты приемки, ведется реестр дефектов, и отслеживается устранение замечаний. Дополнительную прозрачность исполнения обеспечивают цифровые инструменты авторского надзора и системы контроля доступа на объекты, которые помогают контролировать соблюдение проектных решений и требований охраны труда.



04

Электронная исполнительная документация

Отдельным направлением цифровизации на площадках стал полный отказ от бумажного документооборота в пользу электронной исполнительной документации. Группа «Эталон» стала первым девелопером в России, зарегистрировавшим общий журнал работ в электронном виде через собственную систему «Contrust. Исполнительная документация». Мы оцифровали весь процесс — от фиксации факта выполнения работ до автоматизированной сборки комплектов документов для проверки. Это позволило нам не только перевести взаимодействие с органами государственного строительного надзора в онлайн-формат и существенно ускорить сроки согласований, но и сформировать определенный экологический эффект.

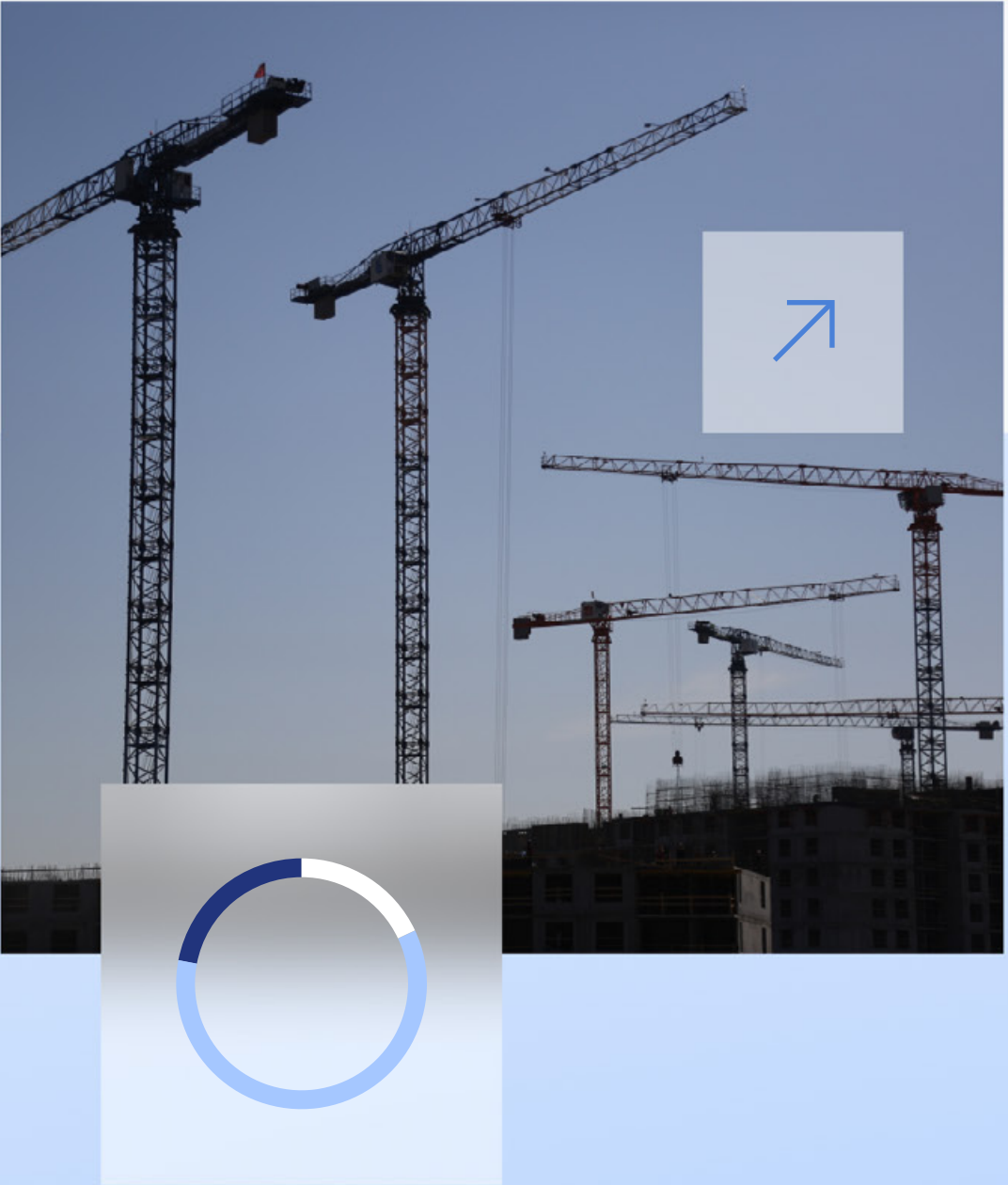
~1 млрд руб. ежегодно

прогнозируемый экономический эффект от внедрения системы на всех строящихся объектах Группы «Эталон»

05

Аналитика и управленческие дашборды

Цифровизация процессов на площадке и перевод исполнительной документации в электронный формат стали для Группы основой не только более прозрачного контроля, но и нового уровня управления проектами. Теперь благодаря цифровым дашбордам в системах «Онлайн-штаб строительства» и «ОКО» руководители проектов и топ-менеджмент могут видеть в едином формате ход реализации проектов, контролировать отклонения и быстрее принимать управленческие решения.



06

Управление ИТ-услугами

Для обеспечения бесперебойной работы всей цифровой инфраструктуры Компания внедрила еще одно отечественное решение — систему управления ИТ-услугами SimpleOne ITSM, заменив ею зарубежный аналог. Переход на новую платформу позволил нам не просто сохранить привычные процессы, но и выстроить более гибкую систему: заявки теперь распределяются автоматически с учетом загрузки специалистов, а обращения принимаются по любому удобному каналу — по электронной почте, телефону или через портал самообслуживания. За время работы системы каталог сервисов Группы «Эталон» вырос до более чем 570 услуг, а ежемесячный объем обрабатываемых заявок достигает около 9 тыс.



07

Искусственный интеллект (ИИ) и автоматизация

По мере того как данные из строительного и проектного контуров стали использоваться в единой логике управления, следующим шагом для Группы «Эталон» стало расширение применения ИИ-инструментов и средств автоматизации. ИИ используется для автоматического описания технических параметров квартир по фотографии, генерации объявлений и рекламных материалов на основе характеристик объекта, а также для подготовки архитектурных концепций, фасадных решений и сравнения различных стилистических подходов в сжатые сроки. В правовом и административном контурах ИИ-решения помогают ускорять работу с типовыми документами — от ~суммаризации судебных актов и сравнения версий документов до первичного анализа договорных рисков.



Цифровые решения на ключевых этапах клиентского пути

Группа «Эталон» развивает цифровую среду как единую сервисную систему, которая сопровождает клиента на всех этапах жизненного цикла объекта.

Мы проектируем путь пользователя как последовательную и связанную цепочку взаимодействий — от первого визита на сайт и понятного процесса покупки квартиры до комфортного проживания и удобной связи с управляющей организацией. В такой логике технологии становятся не отдельным дополнением, а естественной частью сервиса, делая каждый этап для клиента интуитивно понятным и предсказуемым.

Такой подход формирует единое пространство взаимодействия, удобное для всех сторон. Для собственников и жителей это более понятный и быстрый сервис, а для Группы и управляющей организации — возможность лучше управлять качеством обслуживания, эффективнее работать с обращениями и развивать дополнительные сервисы.

01

Покупка

Делаем процесс покупки более удобным за счет онлайн-каналов коммуникации и записи, цифровых консультаций и прозрачного сопровождения сделки. Клиент может отслеживать статусы документов, получать уведомления и видеть актуальную информацию на каждом этапе.

02

Строительство

Информируем клиентов о ходе строительства и ключевых событиях в онлайн-формате, а также поддерживаем цифровые каналы для обращений и обратной связи.

03

Приемка квартиры и заселение

Стараемся сделать этот этап максимально понятным и удобным для клиента через цифровые решения: можно заранее записаться на приемку, использовать электронные чеки-листы, фиксировать замечания и отслеживать статус их устранения. Вопросы, связанные с заселением и оформлением документов, также можно решать через единый канал коммуникации.

04

Проживание

Развиваем **мобильное приложение** для повседневного взаимодействия с управляющей компанией: в личном кабинете доступны оплата ЖКУ, заявки, уведомления и дополнительные услуги от партнеров. Через приложение жители также могут пользоваться бесконтактным доступом на территорию, принимать вызовы с домофона, просматривать камеры и передавать показания счетчиков.

Инновационная деятельность и НИОКР

В 2025 году Группа «Эталон» продолжила работу в области НИОКР, сосредоточившись на разработке и масштабировании тех решений, которые могут принести практическую пользу для бизнеса — новые конструкции, инструменты для оптимизации строительно-монтажных процессов и технологии, помогающие ускорять процесс строительства и повышать его гибкость.

Наряду с развитием прикладных технологий и новых производственных решений в 2025 году Группа уделяла внимание и формированию базы для их дальнейшего масштабирования — развитию внутренних компетенций, накоплению знаний и выстраиванию партнерств с внешними экспертными центрами. Так, мы начали подготовку к запуску обучающего курса на корпоративной платформе etalon4upgrade, рассчитанного на инженерно-технических работников, прорабов и мастеров. В ходе разработки курса Группа «Эталон» выступила не только заказчиком обучения, но и методологом, сформировав собственную базу знаний для тех специалистов, которые работают с новыми решениями на площадке.

>26,8 млн руб.

расходы Группы «Эталон» на проекты по разработке и внедрению российских решений в сфере информационных технологий

Параллельно в 2025 году мы развивали сотрудничество с профильными вузами и экспертными организациями, выступая в роли промышленного интегратора, внедряющего разработки в реальный строительный цикл:

Сотрудничество в области строительных технологий и материаловедения

Сотрудничество по вопросам охраны труда и безопасности строительных процессов

Сотрудничество в сфере технологий информационного моделирования и цифровизации строительства

Такие партнерства помогают Компании не только развивать профессиональный опыт и опираться на внешние научные и практические компетенции при развитии инновационных решений, но и способствуют их практическому внедрению. В 2025 году эта работа позволила Группе вывести в эксплуатацию собственные цифровые продукты — «Цифровое техническое задание», «Цифровая исполнительная документация», цифровой строительный контроль и цифровизация авторского надзора.

Технологии префабрицирования

Одним из практических направлений сотрудничества с НИУ МГСУ стало развитие технологий префабрицирования и новых конструктивных решений. В рамках этой работы Группа «Эталон» начала внедрение инновационных ограждающих конструкций КОС-ПЗИ — нового типа каркасно-обшивных стен полного заводского изготовления для многоквартирных домов.

Чтобы использование новых панелей стало возможным, мы занялись вопросом создания вспомогательных решений. Для безопасной логистики и хранения крупноформатных конструкций Группа «Эталон» разработала специальные транспортировочно-складские кассеты. Также было введено в эксплуатацию специализированное грузоподъемное оборудование, которое обеспечивает безопасность и точность установки сложных конструкций, таких как КОС-ПЗИ. Это решение позволяет радикально сократить время крановых операций и минимизировать риски повреждения элементов при монтаже.

КОС-ПЗИ

Каркасно-обшивные стены полного заводского изготовления

Такие конструкции поставляются на объект полностью собранными: с оконными блоками, фасадной и внутренней отделкой, а также необходимыми крепежными элементами. Благодаря этому исчезает необходимость в проведении части работ, которые обычно выполняются на площадке, и сам процесс строительства становится менее зависимым от сезонных факторов. В 2025 году мы наладили производство КОС-ПЗИ на заводе в Санкт-Петербурге и ввели его в строительный цикл. В ближайшем будущем Компания планирует масштабировать это решение на новые объекты.



Аддитивные технологии

Отдельным направлением стали аддитивные технологии. В 2025 году Компания провела изыскания и настроила решения на базе 3D-печати для изготовления малых архитектурных форм и элементов отделки входных групп. Такой подход позволил нам быстрее и экономичнее производить сложные архитектурные детали, а также расширил наши возможности для вариативности проектных решений. В дальнейшем Группа «Эталон» планирует расширять номенклатуру изделий, выпускаемых с использованием аддитивных технологий, и постепенно масштабировать этот подход на новые проекты.



Экономический и ESG-эффект

Мы стремимся внедрять цифровые решения и инновации так, чтобы они не только улучшали отдельные процессы, но и создавали для Группы устойчивые конкурентные преимущества.

Практика 2025 года показывает, что такой подход работает: по портфелю инициатив мы зафиксировали рост производительности отдельных ролей и команд за счет сокращения ручной отчетности и ускорения согласований. По итогам отчетного периода снизилось число операционных потерь, связанных с ошибками данных, дублированием и повторными дефектами, и сократилось время управленческого цикла.



Цифровизация управления

В этом году в Группе «Эталон» не обошлось без инноваций в области цифровизации управления. Мы подготовили и запустили программный продукт Business Studio, который используется для консолидации, описания и оптимизации ключевых процессов Компании. Благодаря новому программному обеспечению Группе удалось перейти от фрагментарных изменений к системной работе с процессной моделью, где каждое улучшение связано с общей логикой управления и масштабируется на уровне всей организации.

С учетом общего курса Группы «Эталон» на цифровизацию и автоматизацию операционных процессов мы перешли к формату цифровых технических заданий. Процесс подготовки заданий на выполнение строительно-монтажных работ был типизирован и переведен в цифровой формат, что привело к сокращению вариативности требований, повышению их прозрачности и обеспечению единого подхода к исполнению на всех объектах Группы.

Стал заметен прогресс и по ряду наиболее приоритетных для Компании направлений:

- ✓

Повысилась предсказуемость сроков

благодаря регулярному прогнозированию
- ✓

Снизилась стоимость владения ИТ-ландшафтом

за счет стандартизации и консолидации решений
- ✓

Выросла удовлетворенность клиентов

теми процессами, которые были переведены в цифровой формат

Помимо экономического эффекта, для Группы «Эталон» также важно то, как цифровые решения и инновации помогают снижать потребление ресурсов, уменьшать воздействие на окружающую среду и повышать безопасность на строительных площадках.

За счет более точного учета ресурсов и выявления аномалий потребления, цифровизации документооборота и более качественного планирования поставок мы сократили потери материалов и сопутствующие издержки. Технологии также помогают Компании оптимизировать логистику, повышать точность планирования работ и уменьшать объем исправления дефектов, что в свою очередь сокращает количество отходов.

Особое значение для Группы имеет влияние цифровизации на безопасность труда: цифровой контроль допусков, инструктажей и присутствия на объекте, электронные чек-листы по охране труда и промышленной безопасности, а также аналитика произошедших и потенциальных инцидентов позволяют не только быстрее выявлять нарушения, но и системно предотвращать их повторение.



Защита данных и кибербезопасность

Вместе с новыми возможностями, которые открываются для строительной отрасли благодаря повсеместному внедрению цифровых технологий, возникают и новые зоны уязвимости. По мере цифровизации бизнес-операций в электронном виде накапливается все больше чувствительной информации — персональные данные клиентов и сотрудников, сведения о подрядчиках и партнерах, проектная документация и цифровые модели объектов недвижимости. В случае утечки, утраты или несанкционированного доступа такие данные могут стать источником финансовых потерь, репутационного ущерба и сбоев в работе ключевых операционных процессов.

Национальная цель

Цифровая трансформация государственного и муниципального управления, экономики и социальной сферы

Национальные проекты

Экономика данных

Ключевые результаты в области информационной безопасности			
Показатели	2023	2024	2025
Количество обработанных событий негативного характера	>1 млн	>1,3 млн	>1,25 млн
в том числе те, которые были идентифицированы как наиболее вредоносные	>550 тыс.	>590 тыс.	>600 тыс.
Количество выявленных опасных сообщений электронной почты	3 546	4 032	5 827
количество заблокированных таких сообщений	3 211	3 741	5 529
доля заблокированных таких сообщений	91%	93%	94,9%
Количество заблокированных фишинговых сообщений	30 000	35 572	30 519
Количество сотрудников, прошедших обучение и тестирование по киберугрозам и кибермошенничеству	2 175	2 066	3 056

Управление и ответственность

СОКБ 94

Для Группы «Эталон» вопросы информационной безопасности имеют особое значение, поскольку связаны не только с обеспечением стабильной работы бизнеса, но и с сохранением доверия клиентов и партнеров. Именно поэтому Компания последовательно выстраивает работу в этой сфере, сочетая внутреннее регулирование и технические меры защиты с обучением сотрудников.

Дирекция по безопасности

Профильным подразделением, занимающимся организацией системы информационной безопасности в Группе, является Дирекция по безопасности.

В ее задачи входит:

- ✓ Разработка внутренних политик, стандартов и регламентов в области защиты информации
- ✓ Контроль за соблюдением требований информационной безопасности
- ✓ Развитие инфраструктуры кибербезопасности

Часть функций по сопровождению процессов в сфере кибербезопасности выполняет Департамент защиты информации и информационно-аналитической деятельности, входящий в состав Дирекции.

95,7 млн руб.

составили расходы Группы «Эталон» на обеспечение информационной безопасности в 2025 году

Нормативная база

Для обеспечения надежной защиты данных и высокого уровня информационной безопасности в Группе «Эталон» действует ряд внутренних нормативных документов, которые обеспечивают единую нормативную рамку и согласованность подходов к защите информации на уровне всей Компании.

Эти документы регулируют следующие ключевые аспекты информационной безопасности:

- 01 Защита персональных данных
- 02 Работа в корпоративной сети
- 03 Предоставление доступа к ИТ-сервисам
- 04 Распределение ответственности за информационные системы
- 05 Реагирование на инциденты кибербезопасности
- 06 Противодействие вредоносным и потенциально опасным программам
- 07 Мониторинг защищенности информационных ресурсов

Управление рисками

В условиях хранения, обработки и использования больших объемов информации в электронном виде для нас особенно важно минимизировать риски любых утечек и инцидентов, связанных с вредоносным воздействием на цифровую инфраструктуру Группы.

Для выявления и предотвращения потенциальных угроз в Группе «Эталон» действует многоуровневая система киберзащиты, сочетающая в себе как технические инструменты защиты, так и регулярный контроль доступа к информационным ресурсам:

01

Выявление уязвимостей во внутренних и внешне доступных информационных ресурсах, оценка их критичности и устранение выявленных слабых мест

03

Регулярный аудит учетных записей и прав доступа для исключения избыточных полномочий и снижения риска несанкционированного использования информационных ресурсов

02

Обнаружение подозрительной активности и блокировка попыток взлома на ранних стадиях, до распространения вредоносного воздействия по корпоративной сети

04

Тестирование специалистами новых информационных систем до ввода в эксплуатацию для выявления потенциальных недостатков в их защищенности и минимизации рисков на этапе внедрения



В дополнение к инструментам мониторинга и управления уязвимостями Компания применяет базовые технические меры защиты:

- разграничение доступа к персональным данным в информационных системах
- регулярное обновление программного обеспечения
- использование VPN для безопасного подключения к корпоративным ресурсам
- ведение журналов событий (логов) для отслеживания действий пользователей
- создание резервных копий данных
- применение принципа минимальных привилегий при предоставлении прав доступа

0

киберинцидентов критического уровня опасности¹ было зафиксировано Дирекцией по безопасности в информационных системах Компании в 2025 году

Количество предотвращенных инцидентов не всегда отражает реальный уровень защищенности, поскольку угрозы возникают постоянно, и далеко не все из них одинаково опасны для Компании. Именно поэтому к оценке надежности системы информационной безопасности Группа «Эталон» подходит не через количество инцидентов, а через то, как быстро команда реагирует на угрозы, насколько оперативно их устраняет, и удается ли при этом избежать финансового ущерба для бизнеса.

¹ Под критическим уровнем опасности понимаются инциденты, в результате которых полностью нарушена работоспособность информационных систем у всех пользователей, нарушена конфиденциальность и/или защита данных информационных систем, и произошла их 100%-ная утечка.

Защита персональных данных

Группа «Эталон» рассматривает обеспечение информационной безопасности как часть своей ответственности перед сотрудниками, клиентами и партнерами, которые доверяют ей свои данные. Чтобы оправдать это доверие, в Компании выстроена многоуровневая система защиты, сочетающая в себе как правовые, так и программно-технические инструменты.

На юридическом уровне защита персональных данных и иной конфиденциальной информации обеспечивается через договорные механизмы. Компания включает в договоры с контрагентами положения, устанавливающие требования к защите таких сведений, а также обязанность внешней стороны незамедлительно сообщать о случаях их утечки или компрометации.

С программно-технической стороны защита персональных данных строится так, чтобы доступ к ним получали только те пользователи извне, которым он действительно необходим для работы. Так, контрагентам предоставляются именные учетные записи с ограниченным набором прав, а работа с корпоративными ресурсами ведется в защищенной виртуальной рабочей среде. Дополнительно Компания применяет инструменты мониторинга и реагирования, которые позволяют отслеживать события информационной безопасности и своевременно принимать меры при выявлении подозрительной активности.

Отдельное внимание в Группе уделяется рискам, связанным с взаимодействием с новыми контрагентами. Перед началом работы с внешней стороной служба безопасности Компании проводит проверку с использованием информационно-аналитической базы, в которой содержатся сведения, необходимые для выявления потенциальных факторов риска и принятия соответствующих решений.

Надежность защиты персональных данных зависит в том числе и от устойчивости самой технологической инфраструктуры. Чтобы обеспечить безопасное хранение и обработку информации, Группа «Эталон» развивает серверные мощности, системы хранения данных и сетевую инфраструктуру. В 2024–2025 годах мы провели масштабную модернизацию: расширили мощности основных и резервных систем хранения данных, обновили сетевое оборудование и средства межсетевой защиты, внедрили отказоустойчивый почтовый шлюз и централизованный мониторинг сервисов Windows. Проведенные мероприятия позволили повысить отказоустойчивость и производительность систем, а также ускорить выявление и обработку инцидентов.

99,98%

показатель доступности инфраструктурных сервисов Группы по итогам 2025 года

По итогам отчетного года сотрудники Дирекции по безопасности не допустили ни одной утечки персональных данных. Все потенциальные угрозы были заблаговременно выявлены и предотвращены программными средствами защиты, что подтвердило надежность применяемых Компанией механизмов и их способности эффективно снижать риски, связанные с обработкой и хранением личных данных.

0

количество утечек персональных данных в 2025 году

Культура кибербезопасности

Даже самая надежная техническая защита не может полностью исключить риски, связанные с человеческим фактором. В связи с этим Группа «Эталон» рассматривает развитие культуры кибербезопасности как важную часть общей работы по защите данных и информационных ресурсов.

В формирование устойчивых практик ответственного обращения с данными в Группе вовлечены все работники, поскольку их повседневные действия в определенной степени могут влиять на уровень защищенности данных и информационных ресурсов. При этом особое внимание уделяется сотрудникам, занимающим руководящие должности, а также тем, кто в силу своих должностных обязанностей работает с конфиденциальной информацией и сведениями, составляющими коммерческую тайну.



Обязательное обучение

Все работники не реже одного раза в год проходят курсы на корпоративном портале. Программа включает в себя основы информационной безопасности, защиту данных и мобильных устройств, правила безопасной удаленной работы, а также способы распознавания схем социальной инженерии.



Информирование и ознакомление с требованиями

Компания регулярно сообщает сотрудникам о новых мошеннических схемах, актуальных киберугрозах, изменениях в законодательстве и во внутренних требованиях через рассылки и публикации на корпоративном портале. При обновлении документов, регулирующих сферу информационной безопасности, работники знакомятся с ними в установленном порядке.



Практическая проверка готовности

Не реже двух раз в год в Группе проводится симуляция фишинговых рассылок. По ее итогам анализируются переходы по ссылкам, открытия вложений и попытки ввода паролей в имитированное окно аутентификации. Такой формат позволяет Дирекции по безопасности оценивать уровень осведомленности сотрудников, выявлять наиболее уязвимые точки и при необходимости корректировать дальнейшую работу по обучению и информированию.

Повышение осведомленности сотрудников о правилах кибербезопасности в Компании организовано как непрерывный процесс и включает обучение, регулярное информирование и практическую проверку навыков.



Последовательная работа по развитию культуры кибербезопасности в Группе «Эталон» демонстрирует свою результативность. В 2025 году сотрудники стали чаще обращаться в службу безопасности, чтобы уточнить порядок действий при уведомлениях антивирусной системы и получении сомнительных электронных писем, в том числе с неизвестными приложенными файлами. Дирекция по безопасности также отмечает, что работники стали увереннее реагировать на уже известные мошеннические схемы и чаще самостоятельно распознавать подозрительные сообщения, например в мессенджерах, где злоумышленники выдают себя за руководство.

В 2026 году Группа «Эталон» планирует продолжить развитие системы информационной безопасности, уделяя особое внимание управлению рисками новых цифровых инструментов и усилению технических мер защиты.

Управление рисками при использовании новых цифровых инструментов

Для снижения риска утечки конфиденциальной информации при использовании новых цифровых инструментов и ИТ-систем, в том числе ИИ, Дирекция по безопасности готовит новый регламент, устанавливающий правила их использования, а также требования к подготовке документов перед загрузкой в ИИ-сервисы.

Усиление технических мер защиты корпоративных ресурсов

В рамках этого направления Группа «Эталон» планирует внедрить двухфакторную аутентификацию, чтобы повысить безопасность доступа к корпоративным ресурсам, и развернуть систему анализа сетевого трафика для раннего выявления подозрительной активности и своевременного обезвреживания обнаруженных угроз.

03 забота о сотрудниках

- 62 — Подход к управлению персоналом
- 64 — Наша команда
- 76 — Охрана труда и безопасность

Забота о сотрудниках

Национальные цели

Реализация потенциала каждого человека, развитие его талантов, воспитание патриотичной и социально ответственной личности

Устойчивая и динамичная экономика

Сохранение населения, укрепление здоровья и повышение благополучия людей, поддержка семьи

Национальные проекты

 Кадры

 Семья

 Молодежь и дети

Цели устойчивого развития ООН

 Хорошее здоровье и благополучие

 Качественное образование

 Гендерное равенство

Цели устойчивого развития ООН

 Достойная работа и экономический рост

 Снижение уровня неравенства



Подход к управлению персоналом

Люди — главный ресурс Группы «Эталон»: профессионализм и вовлеченность сотрудников напрямую определяют качество проектов и конкурентоспособность Компании. Именно поэтому мы строим отношения с командой на основе взаимной ответственности и общих целей, создавая условия для роста каждого и формируя кадровый потенциал, на который опирается весь бизнес.



Из этого подхода вытекают ключевые принципы нашей работы с персоналом:

01 Сохранение здоровья и безопасность

02 Равные возможности и справедливое вознаграждение

03 Честный диалог

04 Поддержка вовлеченности и профессионального развития

В 2025 году в рамках программы централизации административно-управленческих функций Группа «Эталон» продолжила совершенствовать модель управления персоналом. Этот процесс был связан с задачами трансформации бизнеса, унификации подходов и повышения управляемости кадровых процессов во всех компаниях Группы.

Общее руководство кадровыми вопросами осуществляет Управление по персоналу и общим вопросам АО ГК «Эталон», которое формирует единый подход к кадровой политике, отвечает за разработку и актуализацию внутренних нормативных документов, а также за развитие и автоматизацию ключевых HR-процессов.

В структуру Управления входят департаменты, отвечающие за кадровое администрирование и поддержку бизнеса, организацию труда и мотивацию сотрудников, работу с производственным персоналом, подбор и обучение кадров, корпоративные коммуникации и вопросы корпоративной социальной ответственности.

В отчетном году централизация HR-функции охватила 90% кадровых специалистов всей Группы, поэтому работа по управлению персоналом на уровне дочерних организаций также ведется силами Управления по персоналу и общим вопросам с учетом задач и специфики конкретного бизнеса — от подбора, адаптации и обучения сотрудников до кадрового администрирования.

Кадровая политика Компании строится на единой системе внутренних документов, которая задает общие правила и охватывает ключевые этапы управления персоналом, такие как:

- подбор, адаптация, обучение и развитие сотрудников
- оплата труда и мотивация
- кадровое администрирование
- правила внутреннего трудового распорядка и другие аспекты трудовых отношений

Такая нормативная база помогает поддерживать единые стандарты, обеспечивать прозрачность HR-процессов и последовательно реализовывать кадровую политику во всех компаниях Группы.

Ключевые события в 2025 году

В 2025 году развитие нашей системы управления персоналом было напрямую связано с актуальными задачами бизнеса — адаптацией к текущей рыночной конъюнктуре и повышением операционной эффективности. В этих условиях HR-функция была сконцентрирована не только на обеспечении текущих кадровых потребностей, но и на настройке процессов, способных поддерживать дальнейшую трансформацию Компании.

Консолидация основных строительных компетенций

В рамках стратегической работы с операционной эффективностью для снижения себестоимости строительства и зависимости от внешних подрядчиков в области контроля качества и сроков выполнения работ одним из приоритетных направлений отчетного года стала консолидация основных строительных компетенций внутри Группы.

Так, были созданы новые компании, отвечающие за основные строительные функции: «ЭталонМонолит», «ЭталонСети», «ЭталонОтделка» и «ЭталонФасад». Для каждой из них мы выстроили ключевые HR-процессы — от делопроизводства до системы оплаты труда. Кадровая служба Группы также участвовала в запуске завода префабрицированных конструкций в технопарке Горелово, где помогла сформировать команду и адаптировать процессы под новые производственные задачи.

Повышение эффективности внутренних процессов

Параллельно с наращиванием собственных производственных сил мы занималась вопросами эффективности внутренних процессов. В течение года были централизованы административно-управленческие функции в корпоративном центре, что позволило унифицировать подходы и повысить управляемость отдельных направлений. Важным шагом в повышении эффективности стал переезд в новую штаб-квартиру в Москве, объединивший сотрудников из шести офисов. Это решение упростило взаимодействие между командами, укрепило внутренние связи и помогло повысить общую согласованность действий.

Цифровизация HR-процессов

Отдельное внимание в течение года уделялось цифровизации HR-процессов. Для ускорения найма и упрощения адаптации мы внедрили сервисы «Поток. Подбор» и «Поток. Адаптация», а также запустили Start Link — инструмент для автоматизации приема кандидатов и оформления сотрудников. Такие изменения позволили не только снизить административную нагрузку, но и подготовить систему управления персоналом к дальнейшему развитию бизнеса.



Наша команда

GRI 2–7

СОКБ 21

СОКБ 25

Несмотря на дефицит кадров в строительной отрасли, в отчетном периоде нам удалось сохранить стабильный состав команды. По итогам 2025 года средняя численность сотрудников составила 6 552 человека.

Возрастная структура команды осталась сбалансированной. Основную часть составляют сотрудники в возрасте от 31 до 50 лет – 60%, еще 22% приходится на работников старше 50 лет, и 18% – на сотрудников в возрасте от 18 до 30 лет. В разрезе формата занятости наша команда также остается стабильной: 96% сотрудников работают по бессрочным трудовым договорам, 95% – на условиях полной занятости. При этом все трудовые договоры в Группе «Эталон» содержат четкое указание на продолжительность рабочего времени: мы не практикуем «нулевые контракты», которые не гарантируют сотруднику определенного объема занятости и оставляют его в условиях нестабильного дохода.

География персонала Группы отражает структуру бизнеса и регионы, в которых сосредоточен основной объем деятельности. По итогам 2025 года 47,5% сотрудников работают в Московском регионе, 35,5% – в Санкт-Петербурге, еще 17% – в других регионах присутствия.

6 552

человек

численность сотрудников Группы «Эталон»
на конец 2025 года

на конец 2024 года — 6 666 человек

Численность и соотношение сотрудников по типу контракта на 2025 год

	Московский регион	Санкт-Петербург	Регионы	Производственный блок	Итого по Компании
Постоянный контракт, всего	74512%	5729%	3195%	4 65274%	6 288
Мужчины	284	169	111	3 394	3 958
Женщины	461	403	208	1 258	2 330
Срочный контракт, всего	4216%	197%	259%	17867%	264
Мужчины	19	2	7	112	140
Женщины	23	17	18	66	124

96%

доля работников с бессрочными трудовыми договорами

95%

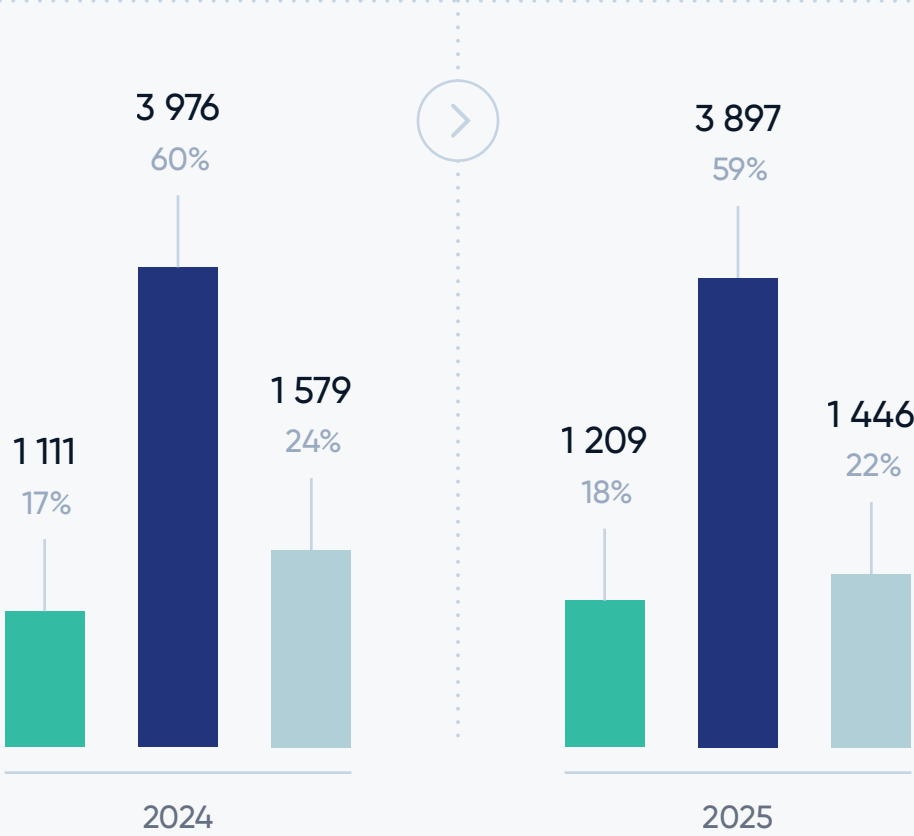
доля сотрудников, работающих на условиях полной занятости

Численность и соотношение сотрудников по возрасту

до 30 лет

30–50 лет

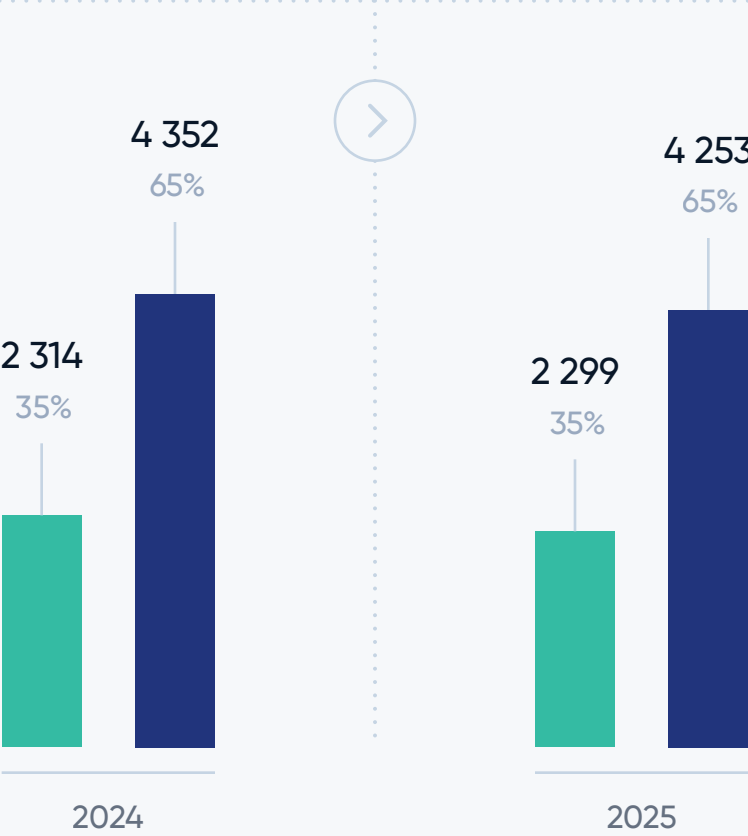
старше 50 лет



Численность и соотношение мужчин и женщин

Женщины

Мужчины



Распределение работников по регионам присутствия в 2025 году, %

Московский регион

Санкт-Петербург

Другие регионы



Привлечение и удержание сотрудников

Сильный бренд работодателя — один из главных способов привлекать и удерживать людей, особенно на фоне дефицита кадров в строительной отрасли. Мы хорошо понимаем это и развиваем привлекательность Компании для соискателей по всем направлениям — от уровня вознаграждения до предоставления возможностей личного и профессионального роста.



Важным фактором при выборе работодателя является положение компании на рынке и динамика ее развития. Группа «Эталон» ведет деятельность с 1987 года и входит в число крупнейших девелоперов России, последовательно укрепляя свои позиции в отрасли. Многолетний опыт работы и масштаб реализованных проектов поддерживают привлекательность Компании как перспективного работодателя.

Сильные позиции Компании на рынке подкрепляются не только масштабом бизнеса, но и качеством условий, которые мы предлагаем сотрудникам. В своем подходе к работе с персоналом мы исходим из того, что привлекательность работодателя формируется не только уровнем оплаты труда, но и более широким набором факторов — прозрачностью трудовых отношений, понятной системой вознаграждения, безопасной и уважительной рабочей средой, возможностями для развития и реальной заботой о повседневных потребностях сотрудников. Все это для нас — не просто меры поддержки, а часть стратегии долгосрочного удержания персонала. Мы гордимся, что наше стремление стать лучшим работодателем находит признание не только среди сотрудников, но и в профессиональном сообществе.

«Золото»

рейтинга лучших работодателей России по версии Forbes за 2025 год

Forbes

III группа

рейтинга лучших работодателей России РБК по итогам 2025 года

РБК

Шорт-лист

в номинациях «Сделано для бренда работодателя» и «Сделано для своих» HR премии Happy Culture Awards 2026



Возможности для молодых специалистов

Для Группы «Эталон» работа с молодыми специалистами — это вклад не только в собственное развитие, но и в будущее всей отрасли. В условиях структурного дефицита кадров мы делаем ставку на всестороннее взаимодействие с образовательными организациями, раннее выявление талантов и поддержку студентов на этапе становления в профессии.

Первым шагом в этой работе становится выстраивание партнерств с профильными учебными заведениями. Одним из приоритетов при выходе в новые города для Группы является налаживание взаимодействия с вузами и колледжами, которые готовят будущих специалистов для строительной отрасли и смежных направлений. Следуя этому подходу, сегодня Компания сотрудничает с 13 ведущими федеральными и региональными учебными заведениями страны, включая НИУ МГСУ, СПбГАСУ, Санкт-Петербургский политехнический университет, СибАДИ, а также с профильными колледжами, такими как «26 КАДР».

В 2025 году мы заключили договор о партнерстве с Омским строительным колледжем и в 2026 году продолжаем вести работу по расширению партнерств с образовательными учреждениями. В рамках этих партнерств мы проводим совместные образовательные и профориентационные мероприятия, участвуем в кейс-чемпионатах, организуем встречи студентов с практикующими специалистами и знакомим будущих выпускников с реальными задачами отрасли.

131 млн руб.

общие расходы Компании на поддержку образования в 2025 году

2,2 млн руб.

затраты Компании на профессиональную ориентацию молодежи в 2025 году

Мы считаем, что чем раньше будущий специалист понимает, в каком направлении он хочет двигаться, тем осознаннее он приходит в профессию. Именно поэтому Группа помогает подрастающему поколению разобраться в своих профессиональных интересах задолго до начала карьеры. В 2025 году совместно с благотворительным фондом «Система» и при поддержке местных властей мы организовали профориентационные недели в Омске и Новосибирске. На площадках СибАДИ и двух омских колледжей прошли профориентационные, просветительские и социокультурные мероприятия: школьники и студенты встретились с экспертами Компании и представителями отрасли, познакомились с реальными задачами профессии и смогли лучше понять, чего от них ждет современный работодатель.

Профориентационный тест «Цифровое ГТО»

В рамках проекта Общественного совета при Минстрое России «Я — строитель будущего!» Группа «Эталон» совместно с НОТИМ¹ разработала интерактивный тест «Цифровое ГТО» — инструмент ранней профориентации и оценки цифровых компетенций школьников, студентов колледжей и абитуриентов².

Цель теста — выявить знание отечественных программ проектирования, 3D-моделирования, строительства и эксплуатации зданий. В этом году³ тест впервые прошел в СПбГАСУ и СибАДИ, а в НИУ МГСУ собрал рекордные 140 участников.

С 2025 года результаты «Цифрового ГТО» будут учитываться при поступлении в профильные вузы: абитуриенты с высокими результатами смогут получить дополнительные баллы. Такая инициатива помогает молодым людям оценить свои навыки и лучше понимать требования современной отрасли.

¹ Национальное объединение организаций в сфере технологий информационного моделирования.

² СибАДИ, НИУ МГСУ, СПбГАСУ, СПбПУ и МГТУ-МАСИ.

³ В 2025 году.

ЭТАЛОН
ЦИФРОВОЕ
ГТО

5 вузов России²

признают результаты «Цифрового ГТО»

35 сертификатов

прибавляющих 5 баллов к ЕГЭ абитуриентам строительных вузов, выдано в 2025 году

Для того чтобы поддерживать талантливых студентов и помогать им в профессиональном развитии, Группа «Эталон» реализует стипендиальные программы.

Так, совместно с благотворительным фондом «Система» мы предоставили стипендии студентам профильных колледжей и вузов, которые предлагали лучшие инновационные решения и идеи по улучшению уже существующих практик в строительной отрасли. А в 2025 году в рамках сотрудничества с НИУ МГСУ мы анонсировали запуск стипендиальной программы для выдающихся студентов направлений «Строительство» и «Архитектура».

10 студентов НИУ МГСУ

получили именные стипендии от Группы «Эталон» в 2025 году



Еще один формат работы с молодыми специалистами — конкурсы, которые позволяют заметить перспективных студентов еще на этапе обучения и поддержать их интерес к профессии.

Так, в 2025 году Группа во второй раз организовала всероссийский студенческий конкурс «Эталонный город», посвященный поиску лучших инклюзивных решений для городской среды.

Итоги конкурса «Эталонный город»

18 регионов

география участников конкурса «Эталонный город» в 2025 году

9 финалистов

конкурса получили дипломы и памятные подарки от Группы «Эталон»

59 вузов

студенты которых представили свои решения на конкурсе «Эталонный город» в 2025 году

100 тыс. руб.

получил победитель конкурса «Эталонный город» в 2025 году



Важным направлением работы со студентами для Группы «Эталон» выступают стажировки, благодаря которым молодые специалисты получают первый практический опыт работы в отрасли, а лучшие из них становятся частью нашей команды.

В 2025 году совместно с благотворительным фондом «Система» мы запустили программу оплачиваемых стажировок для студентов профильных университетов и колледжей. В рамках проекта молодые специалисты из шести регионов¹ попробовали свои силы в двух направлениях работы в Компании — строительстве и ИТ. Участники работали под руководством наставников, разбирали реальные кейсы, посещали объекты и производственные площадки Группы. Наиболее мотивированным стажерам мы предложили трудоустройство.

В конце года мы запустили отбор студентов на новую оплачиваемую стажерскую программу, в рамках которой предусмотрено участие 50 человек. По итогам программы мы планируем перевести около 70% наиболее успешных стажеров в основной штат на постоянные ставки для молодых специалистов.

¹ Москва, Санкт-Петербург, Оренбургская и Новгородская области, Республики Карелия и Мордовия.

65 человек

число участников программ практики и стажировки в 2025 году

СОКБ 31

- 04 По завершении обучения собираем обратную связь от участников и оцениваем его эффективность.

Это единое пространство, где сотрудники могут выбирать курсы в зависимости от своих задач, роли и уровня подготовки. На платформе представлены как профессиональные программы (маркетинг, финансы и менеджмент), так и курсы, рассчитанные на более широкую аудиторию: по работе в Microsoft Excel, развитию мягких навыков и другим темам, востребованным в повседневной деятельности. В 2025 году мы расширили каталог платформы до 50 программ, включив в него те курсы, которые помогут сотрудникам продуктивно работать в условиях цифровизации и изменения бизнес-процессов.

составил каталог платформы Etalon4UpGrade в 2025 году

Накопленными знаниями и опытом Группа делится не только со своими сотрудниками, но и с профессиональным сообществом. Так, совместно с Vysotskiy Consulting специалисты «ЭталонПроект» разработали базовый курс по работе в программе Autodesk Revit, который долгое время использовался внутри Компании, а затем был размещен в открытом доступе на портале bim.vc – одном из ключевых ресурсов для специалистов, работающих с технологиями информационного моделирования. Курс ориентирован на начинающих проектировщиков и позволяет с нуля освоить основные инструменты работы. Для Группы это одновременно вклад в развитие профессионального сообщества в целом и возможность укрепить репутацию работодателя, открытого к диалогу с отраслью.

Внутренняя образовательная среда помогает не только развивать действующих сотрудников, но и быстрее вводить в работу новичков. Для этого в Группе выстроена система адаптации.

Она знакомит с корпоративной культурой и принципами работы, одновременно помогая постепенно включаться в профессиональные задачи. Уже в начале работы в Компании новые сотрудники получают доступ к Etalon4UpGrade, где проходят вводное обучение, узнают об истории Группы, ее структуре, ценностях и целях, а затем включаются в рабочие процессы при поддержке опытных наставников. Наставники помогают сформировать последовательность задач, отслеживают прогресс и дают рекомендации, чтобы новичок быстрее почувствовал себя частью команды и увереннее вошел в рабочий ритм.

прошли программы адаптации в 2025 году

С учетом задач и вызовов, с которыми столкнулся бизнес в 2025 году, в приоритете развития оказались прежде всего прикладные и управленческие компетенции.

Выход в новые регионы, наращивание темпов строительства и работа в условиях кадрового дефицита усилили запрос на более эффективное управление и высокое качество взаимодействия внутри команд. Именно поэтому в течение года мы уделяли особое внимание повышению квалификации руководителей в области управления командами и рабочими процессами, развитию навыков работы с клиентами и деловым переговорам у менеджеров по продажам, а у административно-управленческого персонала деловых и строительных подразделений – компетенциям в сфере управления инвестиционно-строительными проектами.

часов обучения
освоили сотрудники в 2025 году

общие расходы на обучение
в 2025 году

средние расходы на обучение одного сотрудника



Масштабы и результаты ключевых образовательных программ

Тренинги для руководителей • «Введение в управленческий цикл» • «Управление эффективностью сотрудников» • «Эффективный наем сотрудников» • «Управление изменениями»	Тренинги для менеджеров по продажам • «Механики эффективных продаж» • «Деловые переговоры»	Комплексная учебная программа «Управление инвестиционно-строительными проектами» разработана в партнерстве с МГСУ
Длительность каждого тренинга 4 часа	Длительность каждого тренинга 4 часа	Длительность 36 часов
Охват 378 чел.	Охват 52 чел.	Охват 195 чел.
NPS¹ 4,9/5	NPS¹ 4,9/5	NPS¹ 4,5/5

Помимо базы для более эффективного решения повседневных задач, мы рассматриваем обучение как еще одну возможность раскрыть потенциал сотрудников и способ принятия более взвешенных кадровых решений. В рамках такого подхода мы учитываем результаты обучения при формировании кадрового резерва и планировании карьерного продвижения.

Другим направлением развития кадрового резерва в 2025 году стал процесс комплексной оценки сотрудников, который мы запустили в департаменте продаж: все сотрудники один раз в полгода проходят оценку, по итогам которой формируются персональные отчеты с рекомендациями по развитию. На основе оценки также создается кадровый резерв, участники которого рассматриваются при новых назначениях в первую очередь. В 2026 году мы планируем сделать этот подход более системным и разработать единую методологию формирования кадрового резерва и процессов карьерного развития внутри Компании.

Среднее количество часов обучения на одного сотрудника в 2025 году в разбивке по полу и категории должности

	Количество обученных	Часов обучения	Часов на человека
По должности:			
руководители	940	5 640	6
линейные сотрудники	1 110	3 330	3
рабочие ²	1 150	2 300	2
По полу:			
женщины	1 440	5 760	4
мужчины	1 760	5 280	3
Итого	3 200	11 270	3,5

¹ NPS (Net Promoter Score) — показатель, отражающий, насколько участники готовы рекомендовать программу обучения коллегам.

² В 2023 и 2024 годах данные об обучении рабочих не собирались.

Корпоративная культура и вовлеченность

Для нас корпоративная культура — это то, что помогает объединять людей с общими ценностями и поддерживать команду даже в условиях высокой нагрузки и сложных проектов. Именно поэтому «Эталон» стремится создавать среду, в которой люди могут не только эффективно работать, но и выстраивать профессиональные и межличностные связи, проявлять инициативу и чувствовать свою причастность к общему результату.

Мы стремимся поддерживать открытое и регулярное взаимодействие внутри Компании, поэтому создаем понятные и удобные каналы, через которые сотрудники могут участвовать в общей жизни Группы. В 2025 году был запущен обновленный корпоративный портал с более удобным интерфейсом и расширенным функционалом, а также Telegram-канал. Через эти платформы сотрудники получают актуальные новости Компании, узнают о предстоящих событиях и инициативах, а также могут оставаться в едином информационном поле вне зависимости от региона и подразделения.

>2 тыс. сотрудников

присоединились к корпоративному Telegram-каналу за первые полгода его работы в 2025 году



Особое место в жизни Группы занимают общие события и корпоративные традиции, которые формируют живую внутреннюю культуру, укрепляют связи между коллегами и создают общие впечатления, остающиеся с командой надолго. Ежегодно во всех регионах присутствия мы организуем большой новогодний праздник, поздравляем наших сотрудников с 8 Марта и 23 Февраля, а также не забываем про профессиональные и личные достижения — в том числе вручаем корпоративные награды ко Дню строителя и отмечаем юбилейные даты работы в Компании.

В 2025 году значимым событием для всей Компании стал переезд в новую штаб-квартиру в деловом квартале «Серебряный фонтан». По этому случаю в течение года для сотрудников проводились экскурсии по территории квартала — бывшей Алексеевской водоподъемной станции XIX века, мастер-классы в магазине «Гжель» и культурные мероприятия, которые помогли не просто познакомиться с новым пространством, но и сделать его частью общей корпоративной жизни.

Корпоративный спорт в Группе «Эталон» — еще один способ укрепить неформальные связи между сотрудниками.

Совместное участие в спортивных мероприятиях помогает лучше узнать коллег и почувствовать командный дух вне рабочих задач. Сотрудники Компании регулярно принимают участие в зимней и летней спартакиадах АФК «Система», спартакиадах строителей в Санкт-Петербурге и Екатеринбурге, а также в городских забегах и других спортивных событиях.

Стремление к участию в совместных инициативах проявляется не только в спортивной жизни Компании, но и в социальной повестке. Корпоративное волонтерство в Группе «Эталон» развивается как системное направление, в которое вовлечены сотрудники в разных регионах присутствия. Мы поддерживаем развитие внутренней культуры социальной ответственности и информируем коллег о возможностях участия в социальных проектах. В 2025 году наши сотрудники по традиции приняли участие в волонтерских акциях — забегах #ЗаДобро и #НаЛыжне, веломарафоне #Крути, а также в сборе вещей для детей и кормов для животных. А еще в отчетном периоде впервые была организована донорская акция по сдаче крови в центральном офисе Компании.

Мы ценим то, что нам не приходится специально вовлекать сотрудников в корпоративную жизнь — во многом эта среда развивается за счет их собственной активности и готовности объединяться вокруг общих интересов. «Эталон» видит эту инициативу и старается создавать условия, в которых она может свободно развиваться. Так, в Компании действуют литературный клуб и клуб английского языка: сотрудники сами становятся их инициаторами и ведущими, а мы помогаем с организацией — предоставляем площадки, поддерживаем коммуникацию и берем на себя административные вопросы.



>350 сотрудников

приняли участие в спортивных мероприятиях Группы «Эталон» в 2025 году

>250 сотрудников

приняли участие в волонтерских проектах

>50 сотрудников

приняли участие в Дне донора



Важной частью нашей корпоративной культуры выступает преемственность поколений.

Для нас эта тема носит не формальный, а вполне практический характер — в Компании работают семейные династии, где профессиональный опыт передается из поколения в поколение. Мы стремимся поддерживать эту связь и создаем возможности для знакомства с профессией и нашими ценностями уже на ранних этапах, в том числе через специальные профорientационные инициативы для детей сотрудников.

Социальная политика в Группе «Эталон»

GRI 401-2

СОКБ 36

Забота Группы «Эталон» о сотрудниках не ограничивается условиями труда, а распространяется и на качество их жизни за пределами работы.

Забота Группы «Эталон» о сотрудниках не ограничивается условиями труда, а распространяется и на качество их жизни за пределами работы. Сотрудники Компании имеют доступ к ряду льготных предложений партнеров в сфере медицинского обслуживания, фитнеса, образования и досуга. Также они могут приобрести квартиры со скидкой, размер которой зависит от стажа работы в Компании. В особых обстоятельствах — при рождении или усыновлении ребенка, утрате близких и в других ситуациях — сотрудники и их семьи могут также рассчитывать на материальную помощь.



Финансовая помощь сотрудникам в 2025 году		
	Объем помощи, тыс. руб.	Количество сотрудников, получивших помощь
Всего выплачено материальной помощи, включая:	114 070	5 941
ДМС	80 691	3 198
Выплаты по больничным листам (в том числе по беременности и родам)	21 783	2 214
Рождение ребенка	5 730	116
Корпоративную пенсию	2 899	17
Смерть близкого родственника	150	3
Прочее	2 817	393

Баланс между работой и личной жизнью

GRI 401-3

Группа «Эталон» стремится создавать рабочую среду, в которой сотрудники могут качественно выполнять профессиональные задачи, сохраняя при этом баланс между работой и личной жизнью. Мы убеждены, что возможность уделять время семье, увлечениям и отдыху напрямую способствует профессиональному росту и продуктивности работников.

Отдельное внимание в Компании уделяется развитию форматов занятости, которые отвечают современным ожиданиям сотрудников. С учетом специфики строительной отрасли основная часть команды по-прежнему работает в режиме стандартной пятидневной недели — в офисе или непосредственно на объектах. При этом в 2025 году мы продолжили внедрять практику гибкого графика: в зависимости от роли и производственной необходимости это может быть как удаленный или гибридный формат работы, так и плавающие часы начала и окончания рабочего дня. Сегодня в таком формате работают более 10% сотрудников.

Рождение ребенка – значимое событие в жизни семьи, когда особенно важно уделить время заботе о близких и адаптации к новым обстоятельствам. Сотрудники Группы «Эталон» вправе воспользоваться отпуском по уходу за ребенком независимо от пола. В 2025 году в такой отпуск ушли 119 работников, в том числе 30 мужчин. Чтобы поддержать родителей в первые месяцы после рождения ребенка, Компания выплачивает дополнительную материальную помощь сверх предусмотренных законодательством социальных гарантий.

Мы гордимся тем, что после завершения отпуска по уходу за ребенком наши сотрудники возвращаются к работе и продолжают развиваться вместе с Компанией. В 2025 году из декретного отпуска вернулись 55 сотрудников, в том числе 21 мужчина.

>10%

работали по гибкому графику
в Группе «Эталон» в 2025 году
более 650 человек

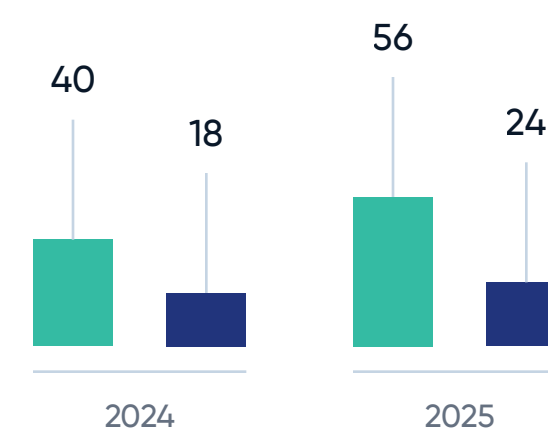
55 СОТРУДНИКОВ

вернулись из декретного отпуска в 2025 году
в том числе 21 мужчина

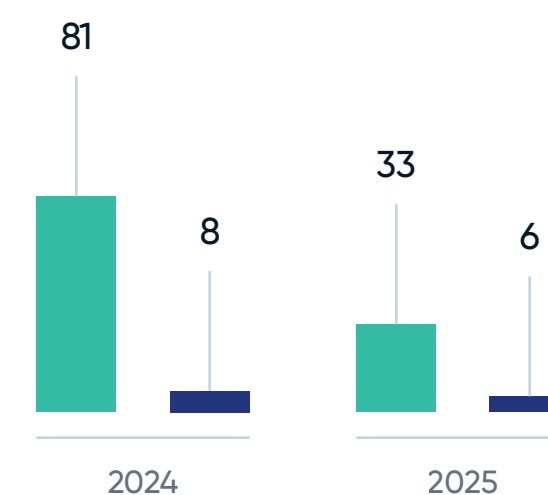
Количество сотрудников, ушедших в отпуск по уходу за ребенком, чел.¹

● Женщины ● Мужчины

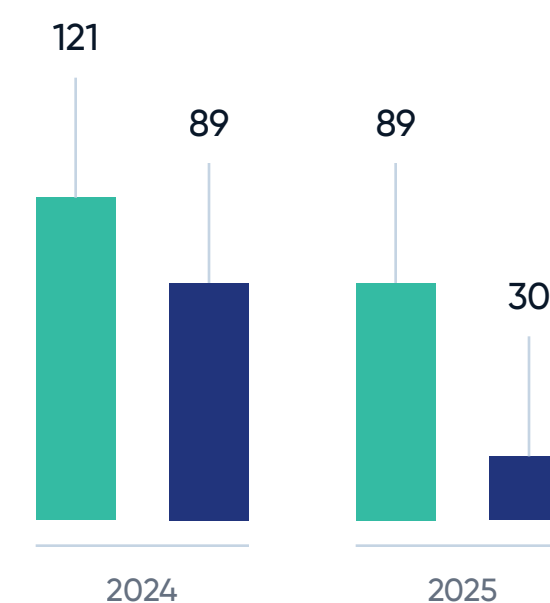
Производственный блок



Управляющая компания



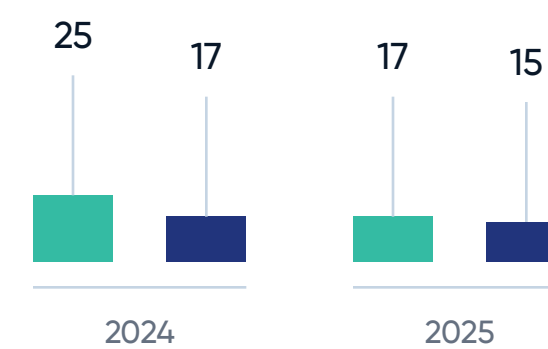
Всего Группа



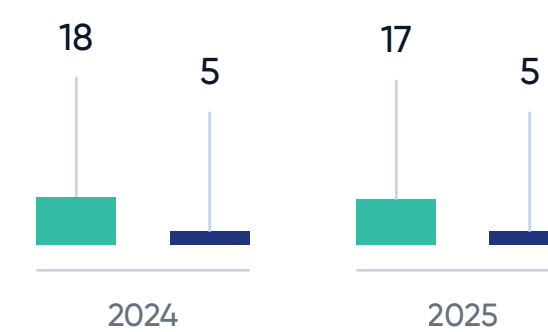
Количество сотрудников, вернувшихся из отпуска по уходу за ребенком, чел.¹

● Женщины ● Мужчины

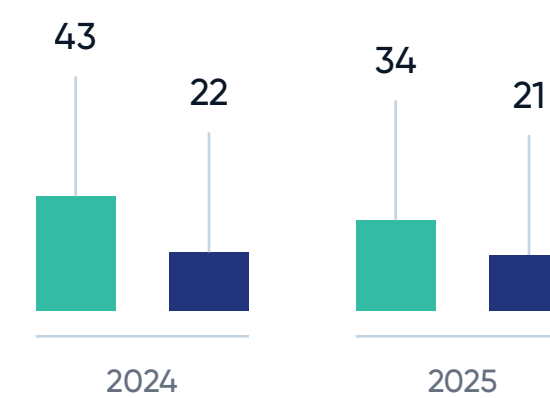
Производственный блок



Управляющая компания



Всего Группа



¹ Компания не консолидировала данные за 2023 год в текущем формате.

Равные возможности

GRI 405-1

Группа «Эталон» создает условия, в которых каждый сотрудник имеет равный доступ к профессиональной реализации, развитию и карьерным возможностям.

Компания выстраивает процессы подбора, адаптации, обучения и продвижения на основе объективной оценки квалификации, опыта, компетенций и результатов работы. Мы не допускаем предвзятого отношения или ограничений, связанных с полом, возрастом, национальностью, религией, семейным положением или иными характеристиками, не относящимися к профессиональным качествам.

Для строительной отрасли характерна высокая доля работников-мужчин, прежде всего на производственных позициях. Эта специфика отражается и в структуре персонала Группы: в производстве их доля составляет 75,8%, тогда как в управляющей компании преобладают женщины — 65,6%. При этом Компания последовательно создает равные возможности для профессионального развития и карьерного роста сотрудников вне зависимости от пола. По итогам 2025 года женщины составили 35% от общей численности персонала, как и годом ранее, и 33% руководящего состава, что выше значения предыдущего года на 3 п. п.

Группа также создает условия для трудоустройства людей с ограниченными возможностями здоровья. На конец 2025 года в Компании работали 54 сотрудника с инвалидностью.

Руководящий состав Группы «Эталон», чел.

	2023 год	2024 год	2025 год
Возраст			
18–30 лет	85 6%	110 6%	89 8%
31–50 лет	1 001 75%	1 307 76%	845 74%
Старше 50 лет	251 19%	309 18%	203 18%
Пол			
женщины	451 34%	520 30%	370 33%
мужчины	886 66%	1 206 70%	768 67%
Итого	1 337	1 726	1 138

Распределение работников по полу в 2025 году, %

Женщины Мужчины

Управляющая компания



Производственный блок



Состав сотрудников Группы в 2025 году по полу, чел.

	Москва	Санкт-Петербург	Регионы	Производственный блок	Всего
Руководители	161	98	38	841	1 138
женщины	82 51%	59 60%	14 37%	215 26%	370 33%
мужчины	79 49%	39 40%	24 63%	626 74%	768 67%
Линейные сотрудники	626	483	304	1 531	2 944
женщины	402 64%	358 74%	210 69%	733 48%	1 703 58%
мужчины	224 36%	125 26%	94 31%	798 52%	1 241 42%
Рабочие	0	11	2	2 327	2 340
женщины	0 -	4 36%	2 100%	132 6%	138 6%
мужчины	0 -	7 64%	0 -	2 195 94%	2 202 94%



33%

доля женщин на руководящих должностях
+3 п. п. к 2024 году

58%

линейных сотрудников Компании
в 2025 году — женщины

Охрана труда и безопасность

Строительство — одна из наиболее травмоопасных отраслей, и Группа «Эталон» подходит к этому осознанно. Сотни людей ежедневно работают на наших объектах, и безопасность каждого из них — это реальная ответственность, которую мы разделяем вместе с подрядчиками. Охрана труда включена в операционные процессы Группы на всех этапах — от проектирования объекта до его ввода в эксплуатацию. При этом мы последовательно совершенствуем систему управления безопасностью, анализируем накопленный опыт и внедряем новые подходы к снижению рисков.

Национальная цель

Сохранение населения, укрепление здоровья и повышение благополучия людей, поддержка семьи

Национальный проект

Продолжительная и активная жизнь

Подход к управлению охраной труда

GRI 403-1

Система управления охраной труда Группы «Эталон» выстроена по цикличному принципу и охватывает пять взаимосвязанных элементов: от формирования концепции и организации процессов — через планирование и контроль — к постоянному совершенствованию на основе анализа результатов.

05

Совершенствование

Мы анализируем результаты и внедряем улучшения

04

Контроль

Мы наблюдаем за показателями и их соответствию нормам

01

Концепция

Мы внедряем современные методы управления охраной труда, основанные на ведущих мировых и российских стандартах

02

Организация

Мы создаем и поддерживаем системы управления охраной труда в соответствии с установленными стандартами

03

Планирование и внедрение

Мы достигаем целей с учетом принципов безопасности



Система управления охраной труда

GRI 3-3

GRI 403-1

Эффективная система охраны труда — это всегда комплекс взаимосвязанных элементов: прозрачная нормативная база и политики, оценка и управление рисками на объектах, действенное обучение персонала, отлаженные инструменты контроля, распределенная ответственность и механизмы обратной связи. Группа «Эталон» использует именно такой подход, в основе которого лежат принципы, определяющие фундамент для достижения ключевой цели Компании по формированию устойчивой системы производственной безопасности.

33,2 млн руб.

расходы на мероприятия по охране труда и промышленную безопасность в 2025 году

Ключевые принципы

01

Переход от реагирования на инциденты к их предупреждению

02

Внедрение принципа личной ответственности руководителей за безопасность

03

Применение единых стандартов охраны труда для всех участников строительства

04

Обеспечение прозрачности процессов и управляемости рисков

05

Закрепление безопасности как ключевой корпоративной ценности

Внутренние документы

Четкая нормативная база — основа любой работающей системы охраны труда. Именно внутренние документы переводят общие принципы безопасности в конкретные требования, процедуры и стандарты, которым следуют сотрудники и подрядчики на каждом объекте. При разработке и обновлении этих документов Группа опирается на требования законодательства Российской Федерации и передовой опыт российских и международных организаций.

Внутренняя нормативная база Компании охватывает все ключевые аспекты безопасности — от стандартов системы управления охраной труда и методик оценки рисков на объектах до регламентов работы с подрядчиками и норм обеспечения персонала средствами индивидуальной защиты и первой медицинской помощи. В 2025 году база была дополнена Положением об интегрированной системе управления охраной труда, которое унифицирует подходы в Компании и переводит охрану труда из набора разовых мер в единый системный процесс. Принятие Положения упростило координацию, позволило эффективнее распределять ресурсы и повысило прозрачность процедур. Все это дало возможность улучшить культуру безопасности и упростило взаимодействие с внешними контролирующими органами, а также создало условия для масштабирования и адаптации системы в будущем.

Ключевым документом является Политика Группы «Эталон», которая задает единые требования и ориентиры в сфере охраны труда для всех структурных подразделений и привлекаемых подрядных организаций. Она включает следующие принципы:

- безусловный приоритет жизни и здоровья работников
- строгое соблюдение законодательных требований и содействие государственному надзору
- систематический мониторинг условий труда и разработка корректирующих мер
- обеспечение работников средствами индивидуальной защиты на строительных площадках
- обучение сотрудников и проведение медицинских осмотров для работников с вредными условиями труда
- поддержка пострадавших в результате несчастных случаев и членов их семей



Организация службы охраны труда

GRI 403-8

Ответственность за охрану труда в Группе распределена по четкой вертикали — от уровня высшего руководства до ответственных непосредственно на объектах, включая подрядные организации.

На уровне высшего руководства стратегическая ответственность за безопасность возложена на первого вице-президента по девелопменту и строительству. Он определяет приоритеты в области охраны труда, обеспечивает выделение необходимых ресурсов и контролирует выполнение ключевых показателей безопасности в своих зонах ответственности.

Операционную координацию обеспечивает созданный в 2025 году Департамент охраны труда, промышленной безопасности и охраны окружающей среды, который отвечает за предупреждение травматизма и профессиональных заболеваний, внедрение передового опыта, мониторинг безопасности на объектах, а также информирование и консультирование сотрудников.

Непосредственно на строительных площадках ответственность за безопасные условия труда несут главные инженеры, начальники участков и производители работ, назначаемые приказами руководителей. Деятельность подрядных организаций в части охраны труда координируют генеральные подрядчики, которые в свою очередь управляют специалистами субподрядчиков в соответствии с нормативными требованиями.



На 31.12.2025

Сквозным элементом системы служит цифровой контроль. Нарушения фиксируются на платформе «Базис Недвижимость» и автоматически направляются ответственным на всех уровнях — от специалиста на участке до генерального подрядчика. Предписания с установленными сроками устранения оформляются и передаются через систему Directum напрямую руководству подрядчика. Эффективность системы в целом оценивается через внутренние аудиты и контроль за исполнением предписаний.

Работа с подрядными организациями

GRI 403-7

Стандарты безопасности Группы едины для всех — независимо от того, работает ли человек в штате или в составе подрядной организации. Это принципиальная позиция, которую мы последовательно соблюдаем на каждом строительном объекте.

До допуска на площадку каждая подрядная и субподрядная организация проходят проверку на соответствие требованиям охраны труда и пожарной безопасности. Порядок допуска закреплён в регламенте, утвержденном в 2025 году, и включает проверку разрешительной документации, оценку квалификации персонала, наличия необходимых допусков и другие важные аспекты. Требования по безопасности содержатся во всех договорах подряда и дополнительно доводятся до ответственных представителей подрядчиков на стартовых совещаниях.

Реакция на нарушения стандартизирована и не допускает исключений. При выявлении несоответствий составляется акт, подрядчик получает письменное уведомление с указанием размера штрафа и срока устранения нарушения. Грубые нарушения влекут за собой немедленную остановку работ и отстранение виновного сотрудника с ограничением доступа на площадку.

100%

доля работников, охваченных системой управления охраной труда и промышленной безопасностью, прошедшей процедуру внутреннего аудита в 2025 году

Управление рисками

GRI 403-2

GRI 403-4

Управление рисками в области охраны труда — это непрерывный процесс, включенный в операционную деятельность Группы. Мы регулярно оцениваем риски, уделяя особое внимание их актуальности при любых изменениях условий работы или внедрении новых технологий.

Все выявленные опасности и их источники мы фиксируем в едином реестре. Особое внимание уделяется наиболее критичным рискам строительного производства — падению с высоты более 1,8 м, падению предметов, работе с подъемными сооружениями, работам в замкнутых пространствах (колодцы, траншеи, котлованы), а также контакту с токоведущими частями. По каждому из этих рисков разработаны отдельные требования и защитные меры: обязательное применение средств индивидуальной защиты, наряды-допуски для работ повышенной опасности, целевые инструктажи перед началом таких работ и усиленный надзор со стороны ответственных специалистов. До начала работ на каждом объекте мы формируем перечень профилактических и надзорных мероприятий, призванных исключить или минимизировать эти риски.

Для текущего мониторинга рисков специалисты Группы применяют различные инструменты, которые дополняют друг друга. Например:

«Индекс пожарной безопасности»

отражает общую картину на объекте с точки зрения соответствующих факторов риска, а его показатели регулярно обновляются на информационных досках площадок, чтобы каждый сотрудник понимал реальную ситуацию и мог уделять особое внимание тем или иным рискам.

«Степень риска»

показатель, который учитывает частоту и длительность контакта работника с опасностью, вероятность возникновения опасной ситуации и тяжесть возможных последствий. Производные этих факторов дают значение, в зависимости от которого могут приниматься различные меры — от усиленного контроля и плановых улучшений до полной остановки работ и устранения угрозы.



Мы заинтересованы в том, чтобы сотрудники сообщали о любых нарушениях и потенциально опасных ситуациях, и создаем для этого все условия.

Каждый работник должен не только отказаться от работы, если условия труда небезопасны, но и обязан сообщить о выявленных нарушениях руководителю или через электронные инструменты на площадке. Никаких дисциплинарных мер за сообщение о рисках и отказ от работы в небезопасных условиях не предусмотрено: наоборот, мы рассматриваем это как важную часть доверительной среды, в которой работники не опасаются сообщать о выявленных опасностях.

Профилактика производственного травматизма

GRI 403-3

GRI 403-6

GRI 403-7

Лучшая реакция на риск — заранее не допустить его возникновения. В нашей Компании мы снижаем производственный травматизм системной работой с угрозами безопасности, строгим контролем опасных работ и личным участием руководителей.

Строительство сопряжено с целым спектром вредных факторов — шумом, вибрацией, пылью, химическими веществами, экстремальными погодными условиями. Каждый из них требует отдельного решения, и они у нас есть.

Все работники на объектах обеспечены защитной одеждой и средствами индивидуальной защиты

Шум

Для снижения уровня шума применяются техника с пониженным шумовым фоном, шумозащитные экраны и зонирование площадок.

Пыль

Пыль подавляется системами орошения, увлажнением проездов и инструментами с пылеудалением.

Режим труда и отдыха

Отдельное внимание мы уделяем режимам труда и отдыха, которые устанавливаем в соответствии с трудовым законодательством и локальными актами: переработки, способные повлиять на безопасность, недопустимы. На всех площадках оборудованы места отдыха с зонами приема пищи; при экстремальных температурах смены сокращаются, и вводятся дополнительные перерывы. К работам повышенной опасности сотрудники с признаками усталости не допускаются.

Медицина

Для контроля за состоянием здоровья сотрудников мы проводим периодические медицинские осмотры и ежемесячные приемы врача-терапевта непосредственно на рабочих местах. Во всех регионах присутствия Группы сотрудникам также доступна медицинская помощь по программам добровольного медицинского страхования, включая телемедицинские консультации и вакцинацию. Помимо физического здоровья, мы заботимся и о ментальном благополучии коллег: в рамках ДМС сотрудникам доступны консультации психиатра и психотерапевта, а HR-служба регулярно проводит вебинары, посвященные профилактике профессионального выгорания.

Вибрация

Вибрационное воздействие снижается за счет виброизолирующих опор, антивибрационных рукавиц и ограничения времени работы с виброинструментом.

Химические вещества

При работе с химическими веществами используются материалы с пониженным содержанием летучих соединений, локальная вентиляция и герметичная тара.

Погодные условия

Для защиты от погодных условий на площадках организованы зоны отдыха с обогревом, обеспечение питьевой водой и сезонная специальная одежда.

80,7 млн руб.

расходы на программу добровольного медицинского страхования сотрудников в 2025 году

Порядок действий при несчастных случаях и их расследование

GRI 403-2

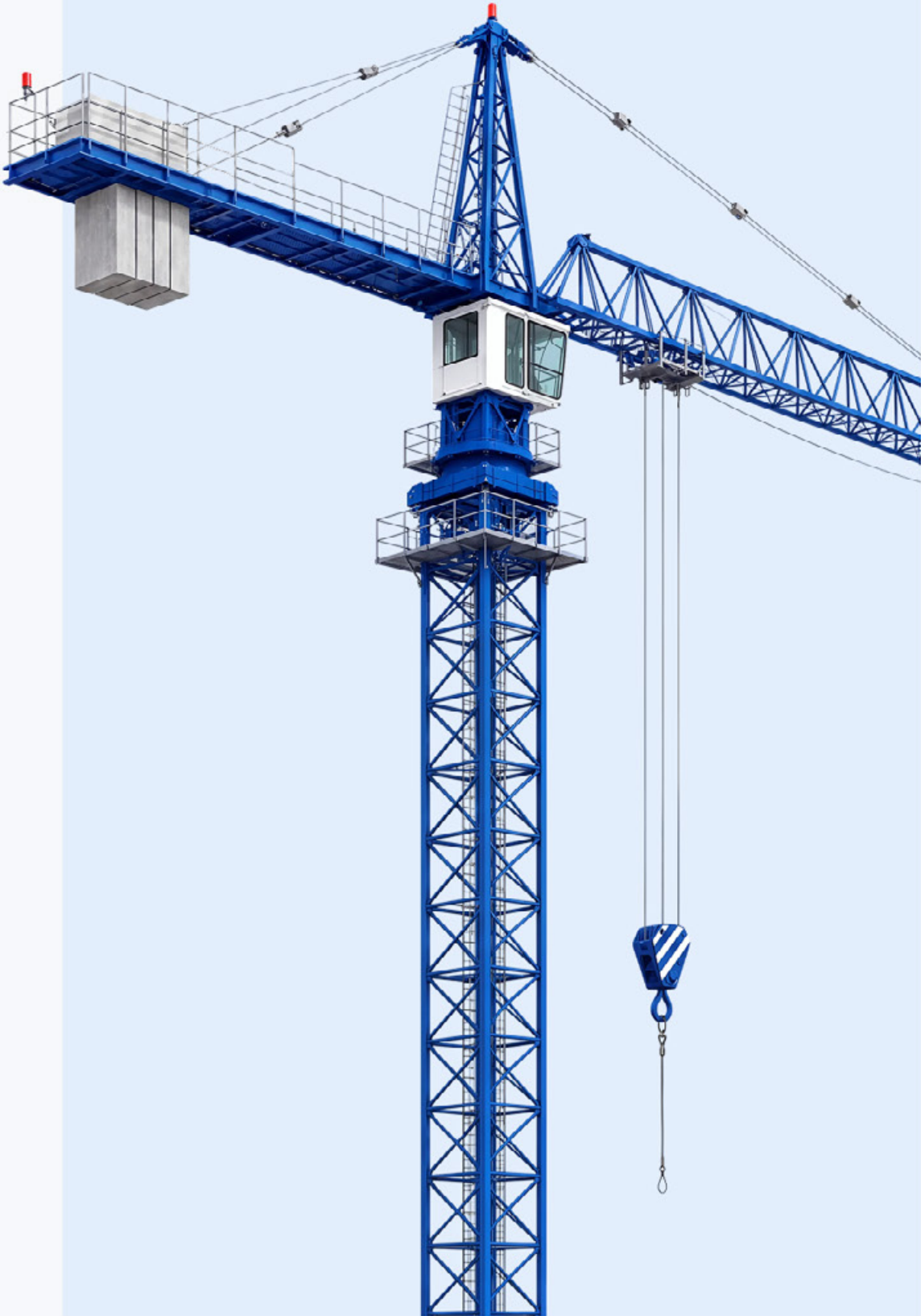
Каждый инцидент — это сигнал, который мы не оставляем без внимания. Расследование травм ведется в соответствии с законодательством Российской Федерации, однако мы не ограничиваемся формальными требованиями: помимо действий работника, анализируем организационные факторы — качество планирования, уровень контроля, состояние оборудования. По итогам расследования формируются перечни корректирующих и предупреждающих мероприятий — от дополнительного обучения до изменения технологии.

Чтобы один и тот же урок не пришлось усваивать дважды, информацию о происшествиях и их причинах мы распространяем между всеми площадками. Инциденты разбираем на совещаниях, материалы расследований используем при инструктажах, а лучшие практики тиражируем внутри Группы.

Накопленный опыт проведения расследований позволил сформулировать ключевые выводы, которые легли в основу дальнейшего развития системы безопасности. Анализ показал: большинство происшествий — это не единичные ошибки, а следствие сочетания организационных, поведенческих и технических факторов. Именно поэтому мы сместили акцент с поиска виновного на выявление основных причин. Сегодня наши приоритеты — максимальная защита сотрудников при работах повышенной опасности, контроль подрядных организаций и системный учет «почти происшествий», то есть ситуаций, которые могли стать инцидентом, но не стали.

Протокол безопасности оборудования

Группа «Эталон» обеспечивает полное соответствие всего используемого оборудования требованиям законодательства Российской Федерации. Для этого вся техника проходит обязательную сертификацию и регулярные проверки. Компания также ведет непрерывный контроль за правильностью установки и соблюдением графиков технического обслуживания.



Мониторинг

GRI 403-4

Для обеспечения безопасных условий труда и предотвращения нарушений на строительных площадках мы внедрили многоуровневую систему регулярного контроля.

Контроль на объектах ведется на нескольких уровнях. Специалисты по охране труда систематически проверяют площадки, выдают предписания и отслеживают их исполнение. Ежедневно не менее двух сотрудников на каждом объекте проверяют состояние средств коллективной защиты, ограждений опасных зон, следят за отсутствием открытых технологических проемов и проемов лифтовых шахт. Один раз в две недели проводится мониторинг по методике «Степень риска», по результатам которого принимаются меры для устранения выявленных нарушений.

Ежедневно

Плановый обход рабочих 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



Дважды в год лучшая строительная площадка по итогам мониторинга получает признание

Победителям вручается флаг и подарок от Группы «Эталон». Так, контроль становится не только инструментом надзора, но и стимулом для команд соревноваться за высокие стандарты безопасности.



Для оперативного контроля мы используем платформу «Базис Недвижимость». Она помогает не просто фиксировать нарушения, но и выявлять негативные тенденции до того, как они приводят к происшествию. Цифровой строительный контроль, фотофиксация нарушений на плане, чек-листы и отслеживание сроков устранения замечаний превращают разрозненные случаи в управляемую аналитику, позволяя нам вовремя усиливать меры безопасности на конкретной площадке. В перспективе мы планируем расширить применение прогнозных методов анализа, чтобы система безопасности все больше смещалась от реагирования на уже случившееся к предотвращению того, что только могло бы произойти.

Обучение

GRI 403-5

Знания и навыки в области безопасности — такое же обязательное условие работы на объекте, как защитная каска или страховочная система. Именно поэтому мы создали единую систему обучения, которая охватывает и штатных сотрудников, и работников подрядных организаций.

Новые сотрудники с первых дней знакомятся с результатами специальной оценки условий труда на своем рабочем месте и своими обязанностями в области охраны труда. Для поддержания актуальности знаний мы дополнительно проводим регулярные инструктажи в различных форматах: ежедневные «минуты безопасности» перед началом смены, тематические модули на 5–10 минут, визуальные материалы на площадках и ознакомительные сессии по работам на высоте для инженерно-технических работников. Для подрядчиков дополнительно организуем обучение по охране труда при выполнении строительно-монтажных работ и по применению методики оценки рисков и расчета индекса безопасности.

Работники, чьи должности требуют специализированной подготовки, проходят обучение во внешних учебных центрах, в том числе аккредитованных Ростехнадзором и Энергонадзором. По итогам знания проверяет внутренняя комиссия Группы.

Отдельным обязательным требованием для каждого руководителя на строительном объекте является аттестация по охране труда, что помогает не только разбираться в требованиях и грамотно контролировать их соблюдение, но и служить примером для своей команды.

Обучение сотрудников по вопросам охраны труда и производственной безопасности в 2025 году

	Количество обученных	Количество часов обучения, всего	Количество часов обучения, на человека
Московский регион	121	1 926	15,9
Управленческий персонал	22	308	14,0
Линейные сотрудники	302	4 982	16,5
Санкт-Петербург	93	1 488	16,0
Управленческий персонал	78	1 236	15,8
Линейные сотрудники	21	336	16,0
Регионы	96	1 424	14,8
Управленческий персонал	13	142	10,9
Линейные сотрудники	96	1 264	13,2
Итого	310	4 838	15,6

4 838 часов

обучения по вопросам охраны труда и производственной безопасности в 2025 году

310 сотрудников

приняли участие в тренингах

Результаты деятельности в области охраны труда

GRI 403-9

SASB F-HB-320a.1

В 2025 году был зафиксирован один несчастный случай со смертельным исходом, произошедший с работником подрядной организации. Мы провели расследование и проанализировали обстоятельства инцидента, приняв все необходимые меры для исключения таких случаев в будущем.

Показатель	Ед. измерения	2023	2024	2025
Количество несчастных случаев со смертельным исходом, связанных с производственной деятельностью Компании	ед.	0	0	1
Коэффициент несчастных случаев со смертельным исходом, связанных с производственной деятельностью Комапнии (FIFR) ¹	—	0	0	0,18
Количество несчастных случаев с тяжелым травматизмом, связанных с производственной деятельностью Компании	ед.	0	0	1
Коэффициент несчастных случаев с тяжелым травматизмом, связанных с производственной деятельностью Компании (SIFR) ²	—	0	0	0,18
Количество несчастных случаев с временной потерей трудоспособности	ед.	0	0	0
Коэффициент несчастных случаев с временной потерей трудоспособности (LTIFR) ³	—	0	0	0
Количество производственных травм (TRI) ⁴	ед.	0	0	2
Коэффициент частоты регистрируемых происшествий (травмирования) (TRIFR) ⁵	—	0	0	0,35
Общее количество отработанных часов	чел.-час.	4 735 874	5 162 848	5 640 712

¹ FIFR (Fatal Injury Frequency Rate) = (Количество смертельных случаев × 1 000 000) / Общее количество отработанных часов.

² SIFR (Serious Injury Frequency Rate) = (Количество тяжелых травм × 1 000 000) / Общее количество отработанных часов.

³ LTIFR (Lost Time Injury Frequency Rate) = (Число травм, из-за которых сотрудник пропустил работу × 1 000 000) / Общее количество отработанных часов.

⁴ TRI (Total Recordable Injuries) = Общее число учитываемых инцидентов в области охраны труда.

⁵ TRIFR (Total Recordable Injury Frequency Rate) = (Количество производственных травм × 1 000 000) / Общее количество отработанных часов.



04

забота о сообществах

85

Забота о регионах присутствия

92

Сервисный бизнес

Забота о регионах присутствия

Развитие регионов присутствия — одно из ключевых направлений социальной стратегии Группы «Эталон». Мы убеждены, что девелопер несет ответственность не только за качество построенного жилья, но и за среду, которая формируется вокруг него. Этот принцип определяет то, как мы работаем с городом: через развитие общественных пространств и инфраструктуры, поддержку локальных инициатив, сохранение исторической идентичности районов и укрепление связей с местными сообществами.



Топ–5

социально ответственных девелоперов России по версии Аналитического центра «Эксперт»

54,4 млн руб.

объем оказанной благотворительной помощи в 2025 году

Развитие городской среды и инфраструктуры

Для Группы «Эталон» качество проекта определяется не только характеристиками самого жилья, но и тем, насколько людям удобно жить, отдыхать, решать повседневные задачи рядом с домом и взаимодействовать друг с другом. Поэтому при развитии наших объектов мы уделяем внимание не только жилой застройке, но и общественным пространствам, социальной инфраструктуре и качеству повседневной среды.

Этот подход мы стараемся реализовывать во всех регионах присутствия, адаптируя решения под контекст конкретного места и повседневные сценарии жителей. В его основе лежит логика комплексного развития территорий: когда рядом с жильем формируется полноценная среда для жизни с решениями для комфортного быта, маршрутами для прогулок и возможностями для отдыха и досуга.

254 млн руб.

направила Группа на повышение качества дорожной сети в 2025 году

167 млн руб.

направила Группа на развитие инфраструктуры здравоохранения в 2025 году

Национальная цель
Комфортная и безопасная среда для жизни

- Национальные проекты
- Инфраструктура для жизни
 - Молодежь и дети
 - Семья

ЦУР ООН
11 Устойчивые города и населенные пункты

Образовательная инфраструктура

Отдельное внимание мы уделяем инфраструктуре, удобной для семей с детьми. Для нас важно, чтобы детские сады, школы, спортивные объекты и безопасные пространства для прогулок находились в непосредственной доступности — без необходимости использовать транспорт и пересекать оживленные магистрали. Эта логика прослеживается во всех проектах Компании, а конкретные решения определяются особенностями территории и потребностями будущих жителей.

ЖК «Клюква.Парк»

В ЖК «Клюква.Парк» в Пушкинском районе Ленинградской области в шаговой доступности расположены школа, детский сад и поликлиника, а сам комплекс находится рядом с парками и популярными местами загородного отдыха.



Детский сад в жилом районе «Солнечный»

Для семей с детьми важна не только доступность образовательной инфраструктуры, но и ее качество, ведь это среда, в которой ребенок проводит значительную часть жизни. Именно этому Группа уделяет отдельное внимание при развитии своих проектов. Так, в 2025 году на территории района «Солнечный» в Екатеринбурге продолжилось строительство инновационного детского сада. Новый объект входит в образовательный кластер Губернаторского лицея и расположен рядом с ведущими учебными заведениями и спортивными центрами района. Внутреннее пространство сада устроено так, чтобы раскрыть потенциал каждого из 300 воспитанников. Здесь предусмотрены мастерские и творческие студии, залы для конструирования, музыкальных и спортивных занятий, а также пространства для экспериментальной и исследовательской деятельности.

Само здание детского сада выполнено в форме подковы: такое решение позволяет разместить по периметру игровые площадки, а внутри создает защищенное дворовое пространство, назначение которого меняется в зависимости от времени суток и дня недели. В будни это амфитеатр для практических занятий и дополнительного образования, место для собраний и театральных постановок. В вечернее время и выходные дни двор может использоваться жителями района — для тренировок на свежем воздухе, встреч, просмотра фильмов под открытым небом. В праздники здесь можно проводить районные мероприятия или устанавливать новогоднюю елку. Благодаря такому подходу детский сад становится не просто образовательным объектом, но еще и точкой притяжения для всего района.

770 ВОСПИТАННИКОВ
и учащихся

проектная мощность образовательных учреждений, введенных в эксплуатацию Группой «Эталон» в 2025 году

2

детских образовательных учреждения
введены в эксплуатацию в 2025 году

>16 ТЫС. КВ. М

общая площадь школ и детских садов,
введенных в эксплуатацию Группой «Эталон»
в 2025 году

Общественные пространства и рекреационные зоны

Не менее важной частью комфортной городской среды для Группы остаются зеленые и рекреационные пространства — дворы, скверы, детские площадки, прогулочные маршруты и тихие зоны отдыха рядом с домом.

Мы рассматриваем их как необходимый элемент повседневной жизни, который влияет на качество отдыха, эмоциональный комфорт жителей и общее восприятие места. Поэтому при проектировании жилых объектов мы создаем пространства, сочетающие функциональность, визуальный комфорт и разные сценарии ежедневного использования.



9,6 ТЫС. КВ. М

площадь благоустроенных общественных территорий за счет средств Группы «Эталон» в 2025 году



ЖК «Нагатино Ай-Лэнд»

Примером такого подхода может служить двор «Холмы» в ЖК «Нагатино Ай-Лэнд» в Москве. В основе его концепции — стремление создать пространство, комфортное для жителей с разными потребностями и привычками. Активный рельеф, где холмы и перепады высот задают общую логику, позволяя сочетать в одном дворе разные формы отдыха — защищенные зоны для детской игры, тихие маршруты для прогулок, места, где можно просто побыть на свежем воздухе. Ландшафтное озеленение с использованием трав, цветов и многолетних растений дополняет эту картину. В результате пространство работает не только как придомовая территория, но и как полноценная рекреационная среда, доступная для жителей разных возрастов и не требующая выезда за пределы района.

Безопасная и доступная среда

Для нас безопасность — неотъемлемая составляющая комфортной городской среды. Поэтому при проектировании жилых объектов и прилегающих пространств Группа уделяет внимание решениям, которые обеспечивают защищенность в повседневной жизни: дворы без автомобилей, надежные ограждения, продуманное освещение, системы контроля доступа и видеонаблюдения.

ЖК «Раута»

Безопасность среды тесно связана и с ее доступностью для разных групп пользователей — семей с маленькими детьми, лиц старшего поколения и людей с ограниченной мобильностью. Безбарьерные решения мы закладываем уже на уровне базовой организации пространства — от входных групп и лифтов до навигации и повседневных маршрутов. Эти принципы находят отражение во многих наших проектах, например в ЖК «Раута» в Екатеринбурге. Здесь предусмотрены широкие входные группы с уровня земли, грузовые и грузопассажирские лифты, колясочные на первых этажах, а также удобная организация передвижения по дворовой территории. Внутри здания навигационные указатели дублируются табличками со шрифтом Брайля, что делает пространство доступным в том числе и для людей с нарушением зрения.



«Эталонный город»

Тема доступности городской среды важна для нас не только в контексте собственных проектов, но и в более широком профессиональном смысле. В 2024 году Компания выступила инициатором Всероссийского студенческого конкурса лучших инклюзивных решений «Эталонный город». Цель конкурса — привлечение молодых архитекторов и студентов к созданию комфортной и доступной городской среды. В 2025 году он прошел уже во второй раз: его география расширилась вдвое и охватила 16 регионов страны — от Санкт-Петербурга до Якутска. Участники предлагали решения для общественных пространств, дворов и рекреационных зон, уделяя особое внимание доступности для людей с ограниченными возможностями. Победители конкурса получили гранты до 100 тыс. рублей, а также возможность очно защитить свои проекты перед экспертами и руководством Компании.

>100

идей перспективных проектов было собрано за два года проведения конкурса «Эталонный город»

Взаимодействие с местными органами власти

Качественная городская среда формируется не только за счет инициатив бизнеса — ключевую роль здесь играет конструктивный диалог с местными органами власти.

Группа «Эталон» рассматривает такое взаимодействие как необходимое условие комплексного развития территорий присутствия: согласованная работа с регионами позволяет точнее учитывать реальные потребности городов, синхронизировать инвестиционные планы с приоритетами местного развития и брать на себя социальные обязательства, выходящие за рамки отдельных проектов.

4

соглашения

о комплексном развитии территории и инвестиционном партнерстве заключены Группой «Эталон» с региональными органами власти в 2025 году:

2

соглашения

о масштабных инвестиционных проектах

2

соглашения

о проектах комплексного развития территории

Омская область

Одним из значимых партнеров для Группы «Эталон» является Омская область. Именно здесь был запущен наш первый региональный проект — жилой район «Зеленая река», ставший отправной точкой для долгосрочного партнерства с регионом. Сегодня это партнерство выходит далеко за рамки девелопмента и предполагает совместное развитие городской и социальной инфраструктур.

Так, помимо строительства школ и детских садов в составе своих жилых проектов, Компания выступила инвестором разработки концепции Парка 300-летия Омска, который стал новой точкой притяжения для жителей активно развивающегося Левобережья.

В 2025 году сотрудничество Группы «Эталон» и Омской области продолжилось. В рамках ПМЭФ стороны подписали пакет соглашений о реализации масштабных инвестиционных проектов в регионе:

- Флагманская школа
- Научно-образовательный кампус «Столица Сибири»
- Физкультурно-оздоровительный комплекс на месте старого стадиона «Динамо»

Системный вклад Компании в развитие региона был отмечен на официальном уровне: в 2025 году Группа «Эталон» получила Почетную грамоту губернатора Омской области.



Новосибирская область

Схожая модель партнерства складывается и в других регионах присутствия Группы, например в наукограде Кольцово Новосибирской области. Здесь в окружении лесного массива Компания возводит ЖК «Счастье в Кольцово», рядом с которым расположился парк с давно полюбившимся жителям горнолыжным склоном и развитой инфраструктурой для активного отдыха. Для нас было важно не только использовать сложившееся природное окружение, но и внести свой вклад в развитие территории.

В рамках сотрудничества с фондом «Мой наукоград», реализующим проекты по благоустройству города, Группа построила веревочный парк для посетителей любого возраста и уровня подготовки, а также поддержала реконструкцию горнолыжного комплекса — одного из главных мест притяжения для жителей Кольцово.

Для нас партнерство с местными органами власти — это не только совместные инфраструктурные проекты, но и готовность участвовать в решении социальных вопросов региона присутствия.

В Омске Группа не только обеспечивает жителей детскими садами, школами, но и реализовала отдельные социальные инициативы по поддержке нуждающихся групп населения.

60

квартир

бесвозмездно передано детям-сиротам и переселенцам из аварийных домов в Омске



75,3

млн руб.

затраты Компании на благоустройство и комплексное развитие городов и других населенных пунктов в 2025 году

Взаимодействие с местными сообществами

GRI 3-3 GRI 413-1

Группа «Эталон» рассматривает взаимодействие с местными сообществами как неотъемлемую часть развития территорий и создания устойчивой городской среды.

Для нас это не разовая поддержка отдельных мероприятий, а системная работа с людьми и их повседневной жизнью: мы создаем пространства для культурного и общественного досуга, поддерживаем локальные инициативы и участвуем в городских событиях. Такой подход позволяет формировать среду, в которой жители чувствуют себя частью места, а не просто его пользователями.

ЖК «Зеленая река»

Взаимодействие с местными сообществами для нас начинается еще на этапе проектирования — через практику соучаствующего подхода и учета мнения будущих пользователей территории. Так, на этапе подготовки проекта «Зеленая река» в Омске мы опирались не только на профессиональный опыт, но и на запросы самих горожан, выявленные по результатам опросов, интервью, проектных сессий и круглых столов. Именно эти ожидания — безопасность, озеленение, малоэтажная застройка и выход к реке — мы включили в наш проект.

ЖК «Шагал»

Такой же принцип лег в основу проектировочных решений для жилого квартала «Шагал» в Москве. Мы создали онлайн-платформу Generation ZIL, через которую вели диалог с будущими жителями и пользователями района, чтобы определить точки притяжения и учесть возможные сценарии жизни на этой территории. Это позволило утвердить ключевые элементы проекта: 15-минутную пешую доступность до основных сервисов и общественных пространств, зеленые зоны и разнообразную жилую среду в разных очередях строительства. Так мы переводим запросы будущих жителей в конкретные градостроительные решения и создаем территорию, которая соответствует их образу жизни и представлениям о комфортной городской среде.



После заселения возведенных объектов отдельное внимание мы уделяем формированию добрососедских связей и локальных сообществ. Мы исходим из того, что комфортная среда — это не только развитая инфраструктура, но и качественное взаимодействие между людьми.

Поэтому в наших жилых кварталах регулярно проходят Дни новосела, локальные встречи и другие события, которые помогают жителям знакомиться, выстраивать связи и быстрее адаптироваться к новой среде.

Параллельно Компания поддерживает местные инициативы и повседневные практики общения — от дворовых активностей до совместных мероприятий. Важную роль в этом играют и праздники, которые проходят на территориях наших жилых комплексов и становятся частью общей жизни района: Новый год, День знаний, День космонавтики, 9 мая, Масленица и другие значимые даты. Такие события создают поводы для общения, поддерживают местные традиции и помогают выстраивать теплые отношения между жителями.

10-летие района «Солнечный»

Показательным примером стало празднование 10-летия района «Солнечный» в Екатеринбурге в 2025 году. В течение дня на территории района работали несколько площадок — мастер-классы, спортивные мероприятия, семейные и детские зоны, концерты и выступления, занятия по йоге, бачате и хип-хопу. Торжественным моментом стало извлечение капсулы времени, заложенной при основании района десять лет назад — с первоначальными архитектурными планами и посланием основателей. Праздник объединил тысячи жителей и стал важным событием не только для самого района, но и для города в целом.

132 мероприятия

проведено для жителей ЖК Группы

149 жилых комплексов

охват проведенных мероприятий (>200 тыс. человек)

387 человек

количество призеров конкурсов в рамках проводимых мероприятий

6 млн руб.

общие затраты на проведение мероприятий

Группа «Эталон» в том числе поддерживает развитие спорта — не только через создание инфраструктуры, но и через организацию и поддержку мероприятий, которые стимулируют жителей вести активный образ жизни.

На территориях проектов и в городах присутствия проходят спортивные праздники, дворовые турниры, массовые активности и любительские соревнования для разных возрастных групп. В 2025 году, например, мы поддержали проведение детского шахматного турнира в Омске, обеспечив призовой фонд для участников.

26,7 млн руб.

расходы Группы на организацию спортивных мероприятий и создание объектов спортивной инфраструктуры в 2025 году



Арт-пространства

Новым для Группы «Эталон» направлением работы с местными сообществами стало создание арт-пространств как части социально ориентированной городской среды. Мы рассматриваем такие пространства не только как культурные площадки, но и как общественные точки притяжения, которые делают территорию открытой и интересной для разных аудиторий, а также создают дополнительные сценарии использования района.

АРТБОКС ЭТАЛОН

В московском квартале «Серебряный фонтан» в восстановленном краснокирпичном здании XIX века открылось пространство АРТБОКС ЭТАЛОН — галерея современного искусства с четырьмя залами, где проходят выставки, лекции и кинопоказы. В 2025 году здесь были представлены проекты:

- «Строители Победы»
- «ХОРОШО БЫТЬ МОЛОДЫМ! Ленинград. 80-е. Митьки»
- «Сады Земные»
- Серия открытых кинопоказов «Митьки в кино», которую посетили более 350 человек

>6 тыс. человек

посетили АРТБОКС ЭТАЛОН с момента открытия¹ в 2025 году

¹ 21 июня 2025 года.

148,4 млн руб.

направила Группа на создание и содержание арт-пространств в 2025 году

АРТСПЕЙС ЭТАЛОН

Позднее, в 2025 году, в деловом квартале появился еще и АРТСПЕЙС ЭТАЛОН — новая площадка для проектов отечественного современного искусства. Первой выставкой пространства стала «Эсхатология XXI века» художника Ивана Коршунова, объединившая 39 произведений. В 2026 году в АРТСПЕЙС ЭТАЛОН представлены выставки работ российских художников, посвященных культурной и патриотической тематике.

>1,5 тыс. человек

посетили АРТСПЕЙС ЭТАЛОН с момента открытия² в 2025 году

² 20 ноября 2025 года.

Наряду с развитием собственных арт-пространств мы поддерживаем культурные инициативы в регионах присутствия.

Так, Группа «Эталон» выступила генеральным партнером передвижной выставки победителей IV Всероссийской биеннале «Придумано и сделано в России», открывшейся в музее-заповеднике «Казанский Кремль». Экспозиция объединила 200 работ современных дизайнеров в разных материалах и жанрах — от предметного дизайна до арт-объектов.

2,5 млн руб.

направила Группа на организацию выставок в музеях в 2025 году



Культурное наследие и идентичность территорий

Города, в которых работает Группа «Эталон», — это территории с собственной историей, архитектурной памятью и культурным контекстом, которые складывались десятилетиями. Мы убеждены, что качественная городская среда не возникает в отрыве от этого контекста — она вырастает из него. Поэтому при реализации проектов Группа стремится не только создавать новое, но и сохранять то, что делает каждое место особенным: исторические здания, природные объекты, названия и смыслы, которые связывают людей с территорией.

Такой подход, основанный на принципе контекстного девелопмента, отражает нашу позицию:

девелопер несет ответственность не только за то, что он строит, но и за то, что остается после него в городе.

«Серебряный фонтан»

В мае 2025 года после реновации открылся деловой квартал «Серебряный фонтан», расположенный на месте бывшей Алексеевской водоподъемной станции в Москве. Наша задача здесь состояла не только в обновлении пространства, но и в бережной работе с его историей: на территории сохранили и отреставрировали здания станции, восстановили отдельные архитектурные элементы и интегрировали историческую застройку в новую городскую среду.

Особую роль в проекте сыграл фонтан Уоллеса — единственный в России экземпляр знаменитых парижских питьевых фонтанов, который после реставрации вернулся на свое историческое место. Именно он дал проекту название и стал не просто узнаваемой деталью, а символом преемственности между прошлым и новым образом района. Для нас такие решения — способ сформировать локальную идентичность новой городской среды, в которой наследие остается частью повседневной жизни.



Сохранение культурного наследия для Группы — это не только реставрация исторических зданий и их интеграция в современную городскую среду, но и те решения, которые помогают сохранить память о людях и событиях, связанных с местом.

К 9 мая 2025 года мы открыли сквер в честь 80-летия Победы в Великой Отечественной войне, в котором восстановили памятный знак завода «Водоприбор» и установили мемориальную стелу с именами 36 заводчан-фронтовиков.

Аллея к 80-летию Победы в ЖК «Зеленая река»

В омском жилом квартале «Зеленая река» мы также почтили память участников Великой Отечественной войны, создав Аллею 80-летия Победы. Мы задумывали ее не просто как элемент благоустройства, а как место, где формируется связь между поколениями и сохраняется историческая память.

Еще один важный аспект нашей работы с культурным наследием — сохранение природного ландшафта как части памяти места.

Вековые дубы на территории ЖК «ЛДМ»

Вместе с площадкой для проекта «ЛДМ» в Санкт-Петербурге нам достались вековые дубы, возраст которых, по оценкам экспертов, составляет примерно 150–170 лет. История этих деревьев уходит корнями в XIX век, когда они еще были частью парка Александринского приюта, предназначенного для прогулок воспитанников. С тех пор дубы успели стать свидетелями многих исторических событий, пережив революцию 1917 года и блокаду Ленинграда. При разработке концепции благоустройства территории «ЛДМ» мы сохранили вековые деревья и органично вписали их в проект нового пространства. Теперь за их состоянием ведется регулярный контроль, и обеспечивается необходимый уход, а для Группы «Эталон» их сохранение — это способ не только бережно относиться к природному наследию, но и сохранить историческую глубину места.

Сервисный бизнес

Наше видение бизнеса основано на том, что качество жизни в построенных домах определяется не только архитектурой и локацией, но и уровнем их повседневного управления — вниманием к деталям, стабильностью работы инженерных систем, качеством обслуживания и способностью оперативно откликаться на потребности жителей.

Именно поэтому мы развиваем сервисное направление, которое является неотъемлемой частью нашего девелоперского продукта и помогает создавать долгосрочную ценность проектов Компании.

С 2025 года сервисная команда подключается уже на этапе проектирования новых объектов. Это дает возможность заранее учитывать сценарии жизни резидентов и интегрировать решения, создающие максимально комфортную среду — от организации общественных пространств до инженерных систем и логики обслуживания.

Национальные проекты

Экологическое благополучие

ЦУР ООН

11

Устойчивые города и населенные пункты

Экономика данных

12

Ответственное потребление и производство

AURIX

В премиальном сегменте такой подход получает дополнительное развитие и становится частью образа жизни. Для резидентов бренда AURIX сформирован расширенный набор услуг:

- цифровые решения в сфере безопасности
- профессиональная охрана
- персонализированный консьерж-сервис
- закрытый клуб привилегий с эксклюзивными предложениями и партнерскими программами

Мы гордимся, что качество работы нашего сервисного направления получает и профессиональное признание.

В 2025 году управляющая компания «Сервис-Недвижимость» заняла

2-е место

в номинации «Лучшая мультисервисная компания» V Межрегиональной отраслевой премии профессионалов предприятий городского хозяйства, отмечающей лидеров в комплексном обслуживании жилых комплексов, развитии цифровых сервисов и создании комфортной и безопасной среды для жителей.

Управляющие компании

Управляющие компании Группы «Эталон» берут на себя повседневные задачи по обслуживанию наших домов, помогая жителям экономить время и решать бытовые вопросы.

>400

видов услуг оказывают управляющие компании Группы «Эталон» — от ремонта и клининга до страхования жилья и обеспечения безопасности

Часть услуг управляющие компании оказывают собственными силами, часть — с привлечением партнеров. В таких случаях управляющая компания выступает агентом: договаривается об условиях, контролирует качество и организует предоставление услуги для жителя. При выборе партнеров управляющие компании оценивают их репутацию, опыт и квалификацию сотрудников, а качество услуг контролируют через опросы жителей и анализ заявок.

Сервисные компании также используют инфраструктуру жилых комплексов для формирования дополнительного дохода, например за счет размещения в мобильном приложении для жителей рекламы местных заведений или за счет размещения наружной рекламы на территории ЖК. Полученные таким образом средства направляются на благоустройство территории, озеленение, праздничное оформление и другие инициативы, повышающие комфорт жильцов.

Для обеспечения контроля за качеством услуг мы регулярно собираем обратную связь, проводим опросы удовлетворенности и организуем встречи с представителями управляющих компаний. Служба внешних коммуникаций взаимодействует с жителями через открытые каналы — Telegram, «ВКонтакте», а с 2025 года также на платформе MAX. Полученную обратную связь мы используем для совершенствования сервиса: корректируем стандарты обслуживания и внедряем новые функции в мобильном приложении.

>487 тыс. заявок

обработали управляющие компании Группы «Эталон» в 2025 году



Развитие добрососедства

GRI 413-1

Группа «Эталон» создает удобную среду для жизни и помогает соседям становиться единым сообществом. Управляющие компании регулярно проводят для жителей различные мероприятия, чтобы они общались, дружили и вместе развивали свой район.

Так, например, в 2025 году во дворах ЖК прошли новогодние праздники, а в мае были организованы поздравления ветеранов с Днем Победы. В онлайн-формате прошли конкурс масленичных традиций, фотоконкурс на самый красивый балкон и конкурс семейных фотографий, а работы победителей украсили корпоративные календари управляющих компаний. Всего в 2025 году мы провели 132 мероприятия, охватившие 149 ЖК, в которых проживают более 200 тыс. человек.



>400 тыс.

бутылок и банок собрано через фандоматы в ЖК Компании и передано в переработку

Важным фактором комфортной среды для жизни и объединения жильцов наших комплексов является забота об окружающей среде. Мы поддерживаем жителей в формировании экологических привычек и популяризируем ответственное отношение к экологии.

Для этого на территории жилых комплексов установлены фандоматы для сбора пластиковых бутылок, крышек и алюминиевых банок с целью последующей переработки, а также контейнеры для одежды. Собранные вещи мы передаем в благотворительные организации для помощи детям с ограниченными возможностями здоровья. Простая привычка сортировать отходы объединяет соседей, делает экологичность частью повседневной жизни и способствует формированию дружных и ответственных сообществ.

Кроме того, мы регулярно проводим субботники, привлекая жителей к совместному благоустройству дворов и общественных пространств. В 2025 году в рамках таких инициатив было высажено более 500 деревьев и кустарников, а также многолетние и однолетние цветы.



132 мероприятия

проведено для жителей ЖК Группы

Диспетчер 24

Одним из бизнесов Группы «Эталон» является платформа «Диспетчер 24» — крупнейший сервис для обслуживания жилых домов в России, доступный как в ЖК Компании, так и для сторонних пользователей. Сегодня это не только контакт-центр, а целая экосистема, которая связывает жителей, управляющие компании и партнеров.

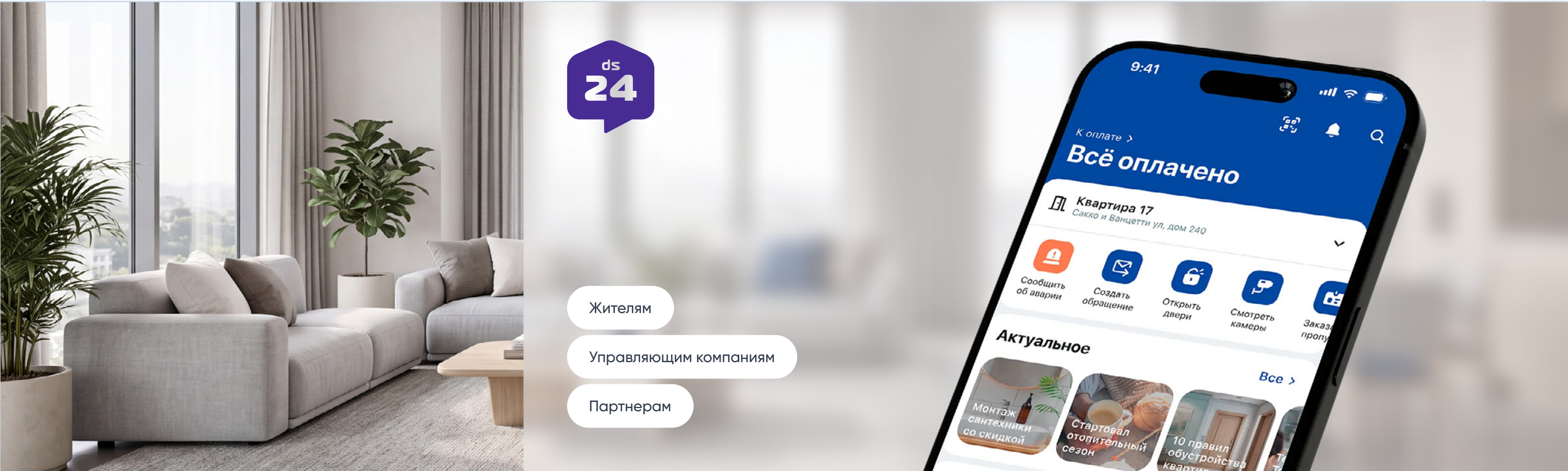
Чтобы снизить нагрузку на контакт-центр и сделать сервис доступнее, в «Диспетчер 24» мы запустили голосового робота на базе искусственного интеллекта. Раньше 70% звонков приходилось на прием показаний, и в аварийных ситуациях операторы не успевали отвечать. Теперь робот принимает показания сам: уточняет данные, называет прошлые цифры, записывает новые и дублирует их для проверки. Звонок сохраняется вместе с расшифровкой, что помогает урегулировать споры, если житель считает начисления ошибочными. Робот может одновременно обрабатывать тысячи звонков и собирать оценки жителей по выполненным заявкам.

Мобильное приложение

У сервиса есть мобильное приложение, через которое жители могут передавать показания счетчиков, подавать заявки, отслеживать их статус и получать комментарии от управляющей компании. Все экстренные оповещения и новости дома также приходят в приложение. После выполнения заявки можно поставить оценку — это помогает управляющим компаниям видеть недостатки и улучшать сервис.

Для улучшения сервиса мы активно работаем с обратной связью от пользователей. Например, благодаря анализу их удовлетворенности мы отметили, что ответы на заявки иногда написаны сухо и недостаточно информативно. Чтобы исправить это, в 2025 году мы внедрили инструмент на базе искусственного интеллекта, который помогает сотрудникам лучше и полнее формулировать ответы.

Для повышения комфорта жителей в приложении появилась оплата долями: сумму оплаты можно разбить на четыре части и вносить один раз в две недели без комиссии. Также в отчетном году при оплате коммунальных и дополнительных услуг картами МТС Банка пользователям платформы был доступен кешбэк до 10%.



Охват сервиса «Диспетчер 24»

	2023 год	2024 год	2025 год
Города, ед.	40	51	61
Управляющие компании, ед.	263	287	313
Квартиры, ед.	941 381	1 027 787	1 206 132
Обсуживаемая площадь, млн кв. м	55,3	61,1	68,0

05 забота об окружающей среде

- 98 — Сохранение почв и биоразнообразие
- 100 — Рациональное использование водных ресурсов
- 101 — Обращение с отходами и вторичное использование
- 104 — Потребление энергоресурсов и энергоэффективность

Забота об окружающей среде

GRI 3-3 СОКБ 16 IF-HB-160a.4

Национальная цель



Экологическое благополучие

ЦУР ООН

6

Чистая вода и санитария

7

Недорогостоящая и чистая энергия

11

Устойчивые города и населенные пункты

Национальный проект



Экономика данных

ЦУР ООН

12

Ответственное потребление и производство

13

Борьба с изменением климата

15

Сохранение экосистем суши

Для Группы «Эталон» тема экологии неразрывно связана с качеством проектов и ответственным развитием городской среды. Компания учитывает экологические аспекты на каждом этапе жизненного цикла девелоперского проекта – от выбора площадки и проектирования до строительства и эксплуатации, уделяя внимание рациональному использованию ресурсов, энергоэффективности, обращению с отходами и контролю за воздействием на окружающую среду. Такой подход позволяет создавать более комфортные условия для жителей, снижать эксплуатационные расходы объектов и поддерживать единые стандарты экологической ответственности во всех регионах присутствия.

Система экологического управления Группы объединяет нормативный контроль, проектную экспертизу, операционный мониторинг и внутренние механизмы оценки качества, осуществляемые различными подразделениями Компании. Основными из них являются технические дирекции, которые контролируют выполнение требований установленных стандартов в каждом регионе присутствия Группы «Эталон». Специалисты и инженеры-экологи технических дирекций проводят анализ проектной документации, решают вопросы, связанные с охраной окружающей среды, и оказывают информационную и методическую поддержку структурным подразделениям Компании. Кроме того, они осуществляют контроль за строительными работами и помогают своевременно выявлять потенциальные экологические риски для соблюдения установленных требований.

Компания взаимодействует с контролирующими органами, рассматривает поступающие обращения и при необходимости корректирует подходы к организации работ. В ответ на внешние запросы Группа также оказывает поддержку территориям присутствия, в том числе предоставляет технику и работников для сезонного благоустройства.

При выборе подрядчиков мы принимаем во внимание наличие эколога в штате у контрагента, его экологическую отчетность и возможность сотрудничества со специализированными организациями по обращению с отходами. Перед заключением договора с новыми контрагентами Группа проводит ознакомительные консультации по своим экологическим требованиям, которые также включаются в договоры.

Управление экологическими рисками интегрировано в общий подход к реализации проектов: риски оцениваются, начиная с этапа предпроектной подготовки и заканчивая вводом объектов в эксплуатацию. На стадии тендера проводится оценка экологических рисков подрядчиков, а проектная документация дополнительно проверяется по разделам, связанным с охраной окружающей среды. Ключевые решения принимаются совместно с профильными специалистами и руководством, что позволяет учитывать экологические аспекты в операционной деятельности Компании.

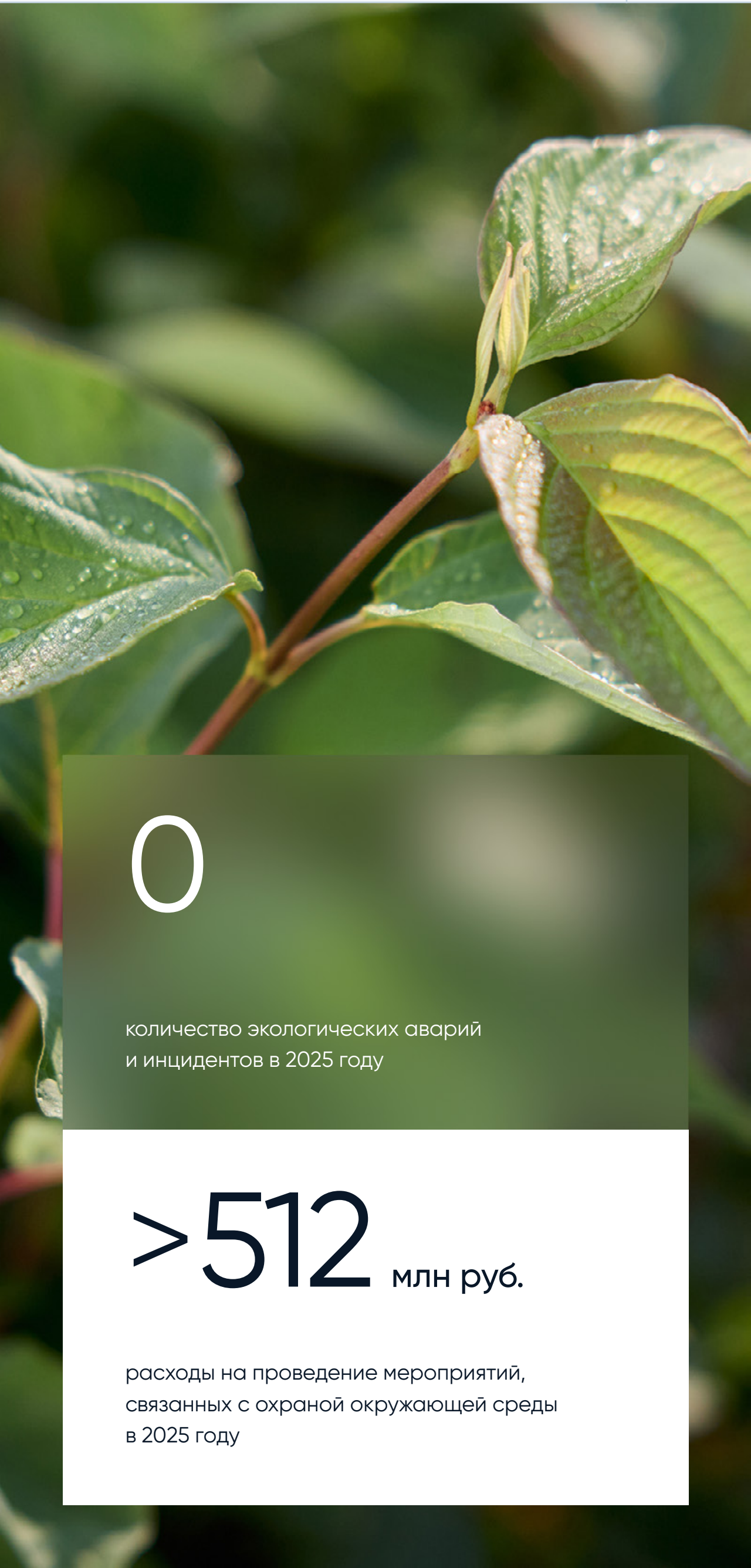
Помимо технических дирекций, в Группе действует Департамент контроля качества, одной из задач которого является определение критериев безопасного строительства и принятие мер по защите и сохранению окружающей среды. Качество внутреннего экологического контроля поддерживается благодаря регулярной проверке проектной документации и постоянному повышению квалификации инженеров-экологов, которые участвуют в семинарах, вебинарах и отраслевых конференциях.

0

количество экологических аварий и инцидентов в 2025 году

>512 млн руб.

расходы на проведение мероприятий, связанных с охраной окружающей среды в 2025 году



Расходы на проведение мероприятий, связанных с охраной окружающей среды, тыс. руб.

СОКБ 10

	2023 год	2024 год	2025 год
Расходы на проведение мероприятий, связанных с охраной окружающей среды, всего	138 688	182 228	512 914
на охрану атмосферного воздуха и предотвращение изменения климата	10 206	3 097	2 101
на сбор и очистку сточных вод	30 214	18 178	24 543
на обращение с отходами	89 906	143 630	479 602
на защиту и реабилитацию земель, поверхностных и подземных вод	6 380	0,3	0
на защиту окружающей среды от шумового, вибрационного и других видов физического воздействия	805	0	0
на сохранение биоразнообразия и охрану природных территорий	0	18,5	0
на обеспечение радиационной безопасности окружающей среды	0	0	0
на другие направления деятельности в сфере охраны окружающей среды	1 176	17 304	6 668

Сохранение почв и биоразнообразия

GRI 101-2

В девелоперских проектах вопросы сохранения почв и биоразнообразия непосредственно связаны с тем, как организованы подготовка территории, строительные работы и последующее благоустройство.

На этих этапах формируется основное воздействие:

- проводятся земляные работы
- размещается временная инфраструктура
- организуются зоны хранения материалов и движение строительной техники

Несмотря на то, что ни один из наших проектов не находится вблизи особо охраняемых природных территорий, тема сохранения флоры и фауны в местах, где мы ведем работы, является для нас такой же важной, как и другие аспекты нашего экологического воздействия.

Для нас является принципиальным оставить территорию после себя в лучшем состоянии, чем до начала реализации нашего проекта. Именно поэтому мы строго соблюдаем требования природоохранного законодательства и принимаем меры, которые помогают снижать нагрузку на территорию, предотвращать загрязнение грунтов и контролировать обращение с отходами.

До начала работ Компания проводит комплексную оценку состояния территории:

- ✓ Изучает природные условия
- ✓ Определяет возможные факторы воздействия на растительный и животный мир
- ✓ Разрабатывает мероприятия по предотвращению или снижению негативного влияния на экологические системы



Часть проектов Группы реализуется на ранее освоенных урбанизированных территориях, что также обуславливает наше внимание к состоянию почв с точки зрения безопасности для будущих жильцов. На этапе проектирования аккредитованные организации проводят инженерно-экологические изыскания и определяют уровень возможного загрязнения почвогрунтов. В зависимости от результатов оценки Компания разрабатывает необходимые мероприятия, например передает специализированным организациям для утилизации загрязненные грунты, заменяя их на чистые при последующем благоустройстве.

Дополнительно в проектах Компании принимаются меры по сохранению и восстановлению природных элементов территории

Существующие деревья и кустарники бережно интегрируются в концепцию благоустройства там, где это позволяет проект, при необходимости выполняются компенсационные посадки, проводятся рекультивация нарушенного почвенного покрова и комплексное озеленение придомовых территорий после завершения строительства.

~13 га

общая площадь рекультивированных земель в 2025 году

В проектах Группы наш подход к сохранению почв и биоразнообразия проявляется в разных формах — от сохранения зеленого наследия существующей территории до создания новых дворовых пространств, формирующих благоприятные условия для флоры и фауны в городской среде.

Сохранение растений зимнего сада ЛДМ

При подготовке проекта на территории бывшего Ленинградского дворца молодежи перед Группой «Эталон» встал вопрос о судьбе растений зимнего сада — живой части пространства, знакомой многим петербуржцам. Чтобы сохранить эти растения и дать им новую жизнь, Компания поддержала благотворительную акцию «Зимний сад в каждый дом», организованную совместно с фондом «Зеленый Петербург» и благотворительным фондом «Система».

Большая часть растений была передана жителям города, а также организациям Санкт-Петербурга и Ленинградской области. Оставшиеся растения волонтеры подготовили к пересадке, переместили в благоприятные условия и затем передали горожанам: специалисты помогали пересадить каждое растение и давали рекомендации по уходу. Проведение акции «Зимний сад в каждый дом» позволило нам не только сохранить зеленый фонд зимнего сада, но и привлечь жителей к бережному отношению к растениям как к части городской среды и памяти места.



«Нагатино Ай-Лэнд»: дворы как среда для растений, птиц и насекомых

В проекте «Нагатино Ай-Лэнд» Группа «Эталон» поддерживает биоразнообразие через ландшафтные решения и благоустройство дворовых пространств. При озеленении двора «Холмы» мы руководствовались принципом естественного смешения трав и растений: композиция меняется вместе со сменой сезонов, но всегда остается такой же привлекательной и интересной. В качестве каркаса зимнего сада используются хвойные растения — можжевельники, сосны и карликовые ели, а сезонную динамику поддерживают злаки, травы, яблони, ирга, бересклет и дерен.

Отдельное внимание во дворе «Холмы» уделено растениям, которые привлекают насекомых-опылителей. В цветниках используются шалфей, котовник, посконник и монарда — виды, интересные для бабочек и шмелей. Благодаря этому двор становится не только частью жилой среды, но и пространством, где дети и взрослые могут наблюдать природные процессы, не покидая мегаполиса.

Еще один элемент проекта — двор «Мир птиц», в котором тема биоразнообразия поддержана как планировочными, так и практическими решениями. Генеральный план двора по форме напоминает гнездо, а малые архитектурные формы, зоны и цветники имеют мягкие округлые очертания. На территории также предусмотрены скворечники и плодовые растения, привлекающие птиц. Такое решение позволяет жителям кормить пернатых, а детям — развивать экологическое мышление с ранних лет.

Рациональное использование водных ресурсов

- GRI 303-1
- GRI 303-3
- GRI 303-4
- СОКБ 1
- СОКБ 3
- СОКБ 4
- IF-RE-140a.2

Группа «Эталон» уделяет внимание рациональному использованию воды как на этапе строительства объектов, так и в процессе их дальнейшей эксплуатации.

На площадках мы используем воду, поступающую от централизованных систем водоснабжения, и применяем решения, позволяющие сокращать объем водозабора. В частности, повторно используем техническую воду из систем водопонижения котлованов и дренажа фундаментов.

Инженерные решения, которые мы внедряем, также направлены на снижение непроизводительного расхода воды. В проектах Компании применяется запорная арматура с контролем давления, а общедомовые системы водоснабжения проектируются так, чтобы минимизировать потери и исключить избыточное потребление.

В уже введенных в эксплуатацию жилых комплексах мы устанавливаем современные системы учета водопотребления, позволяющие точно отслеживать расход и своевременно выявлять аномалии, в том числе скрытые протечки во внутридомовых сетях.

Забор, сброс и потребление воды Группой «Эталон», тыс. куб. м¹

	2023	2024	2025
Общий объем забираемой воды, в том числе:	220,5	94,7	115,3
из природных источников (поверхностные, подземные, дождевые)	0	0	0
из муниципальных и иных систем водоснабжения	220,5	94,7	115,3
из прочих источников	0	0	0
Общий объем сброшенной воды, в том числе:	608,8	603,0	528,1
сброшено в водные объекты без очистки	0	0	0
очищенная вода	301,8	414,8	518,9
передано на очистку специализированным предприятиям	307,0	188,1	9,2
Водосброс по составу:	608,8	603,0	528,1
пресная вода	15,6	13,9	9,2
другая вода	593,2	589,1	518,9

Превышение водосброса над водозабором в отчетном и предыдущих периодах связано с тем, что в составе сбрасываемой воды учитывается не только вода, поступившая из систем водоснабжения, но и поверхностный сток с территорий отдельных бизнес-единиц, который направляется в канализацию.

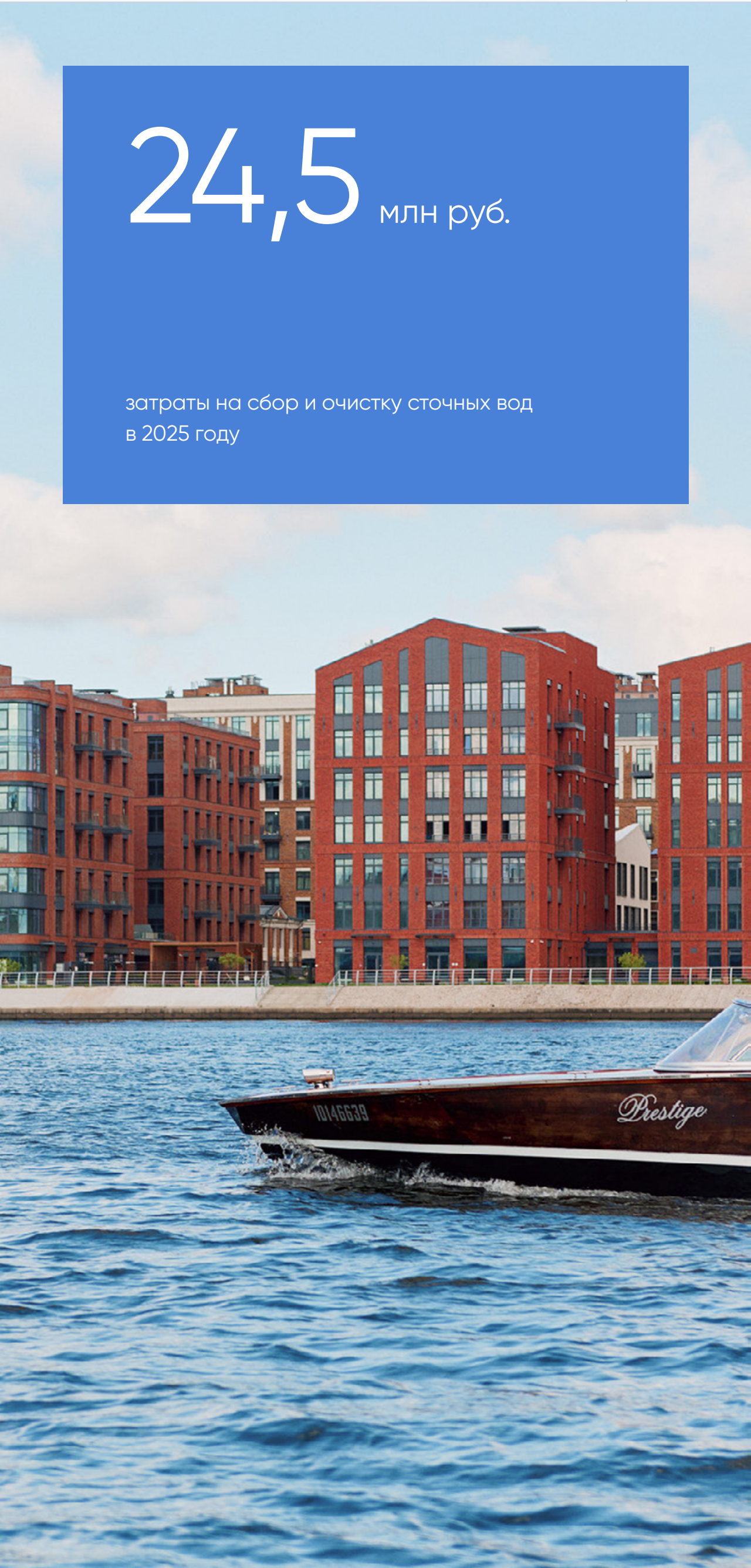
Оборотное и повторное использование воды в Группе «Эталон», тыс. куб. м¹

	2023	2024	2025
Оборотно и повторно используемая вода, тыс. куб. м	1,7	1,2	1,2
Доля оборотно и повторно используемой воды, %	0,78	1,23	1,06

¹ Данные по забору и сбросу воды, а также по оборотному и повторному использованию воды за предыдущие отчетные периоды были уточнены по сравнению с ранее раскрытой информацией в связи с совершенствованием методологии расчета, повышением полноты и качества исходных данных и приведением показателей к сопоставимому виду.

24,5 млн руб.

затраты на сбор и очистку сточных вод в 2025 году



Обращение с отходами и вторичное использование

- GRI 301-1
- GRI 306-2
- GRI 306-3
- GRI 306-4
- СОКБ 5
- СОКБ 6

Ответственное обращение с отходами на строительных площадках напрямую влияет на экологическую нагрузку наших проектов.

Контроль за обращением с отходами осуществляется в том числе через работу с подрядными организациями. Перед началом работ, связанных с образованием отходов, подрядчик согласовывает со штатными экологами Компании места передачи отходов и предоставляет следующие подтверждающие документы:

- ✓

результаты лабораторных исследований и паспорта отходов
- ✓

разрешения на перемещение отходов
- ✓

договоры с операторами
- ✓

лицензии
- ✓

транспортные накладные
- ✓

акты приема-передачи
- ✓

отчетность, предусмотренную законодательством

Чтобы эта нагрузка была минимальной, мы внимательно следим за соблюдением требований законодательства Российской Федерации и региональных нормативов, контролируем их выполнение генеральными подрядчиками, а также внедряем решения, помогающие снизить негативное воздействие на экологию.

Чтобы сокращать объем отходов, направляемых на захоронение, и повышать эффективность расходования ресурсов, Группа «Эталон» еще на этапе выбора материалов учитывает возможности повторного использования и переработки. Так, в 2025 году порядка 80% используемых материалов были пригодны для переработки и повторного применения.

Опасные отходы I–III классов в ходе деятельности Группы образуются в незначительных объемах и, как правило, не связаны непосредственно со строительными работами. В 2025 году их доля составила всего 0,002% от общего объема отходов. Образование отходов I класса опасности было связано с заменой отработанных ртутьсодержащих ламп в офисном центре «Богатырский 2» в Санкт-Петербурге. Все они были переданы сторонним специализированным организациям на обезвреживание. Прочие отходы были также переданы лицензированным организациям для утилизации, переработки или размещения в зависимости от их типа и класса опасности.

¹ Данные по образованию отходов и обращению с ними за предыдущие отчетные периоды были уточнены по сравнению с ранее раскрытой информацией в связи с совершенствованием методологии расчета, повышением полноты и качества исходных данных и приведением показателей к сопоставимому виду.

479,6 млн руб.

затраты Группы «Эталон» на обращение с отходами в 2025 году

80%

доля материалов, используемых в 2025 году, которые подлежат переработке и повторному применению

Использование строительных материалов, т

	2023	2024	2025
Общий объем использованных строительных материалов	1 983 675	2 438 328	3 386 717
Не подлежащих переработке	368 110	534 154	667 775
Подлежащих переработке и повторному использованию	1 615 565	1 904 174	2 718 942

Образование отходов в Группе «Эталон» по классам опасности, т¹

	2023	2024	2025
Общий объем образования отходов	520 836	499 352	669 079
Опасные отходы	0,1	0,195	0,115
I класс опасности	0,1	0,195	0,115
II класс опасности	0	0	0
III класс опасности	0	0	0
Неопасные отходы	520 836	499 352	669 079
IV класс опасности	38 881	34 622	52 663
V класс опасности	481 955	464 729	616 415

Для корректной работы с отходами на всех строительных площадках Группы организовано их раздельное накопление — от твердых коммунальных отходов до лома черных металлов. Исключение составляют отходы грунта: они не складировются на месте, а вывозятся сразу.

Обращение с отходами в Группе «Эталон», т

	2023	2024	2025
Опасные отходы	0,1	0,195	0,115
Обработка	0	0	0
Утилизация (в том числе повторное использование, рециклинг, регенерация, рекуперация, компостирование)	0	0	0
Захоронение	0	0	0
Обезвреживание	0,1	0,195	0,115
На собственных объектах	0	0	0
Передано сторонним организациям	0	0,1	0,1
Хранение	0	0	0
Неопасные отходы	520 845	499 022	669 091
Обработка	0	0	0
Утилизация (в том числе повторное использование, рециклинг, регенерация, рекуперация, компостирование)	518 967	492 972	665 283
Передано сторонним организациям	518 967	492 972	665 283
Захоронение	601,7	3 353,4	2 584,9
Передано сторонним организациям	601,7	3 353,4	2 584,9
Обезвреживание	17,6	0	0,5
Передано сторонним организациям	17,6	0	0,5
Хранение	436,6	1 851,9	0
Передано сторонним организациям	436,6	1 851,9	0
Иное	822	845	1 222
Передача ТКО региональному оператору	822	845	1 222

Отдельное внимание Компания уделяет решениям, которые позволяют сокращать образование отходов. Среди приоритетных направлений — сортировка, повторное использование материалов и развитие практик рециклинга.

до 151 тыс. т

вырос объем входящих материалов для производства и строительства, относящихся к вторичным материальным ресурсам в 2025 году

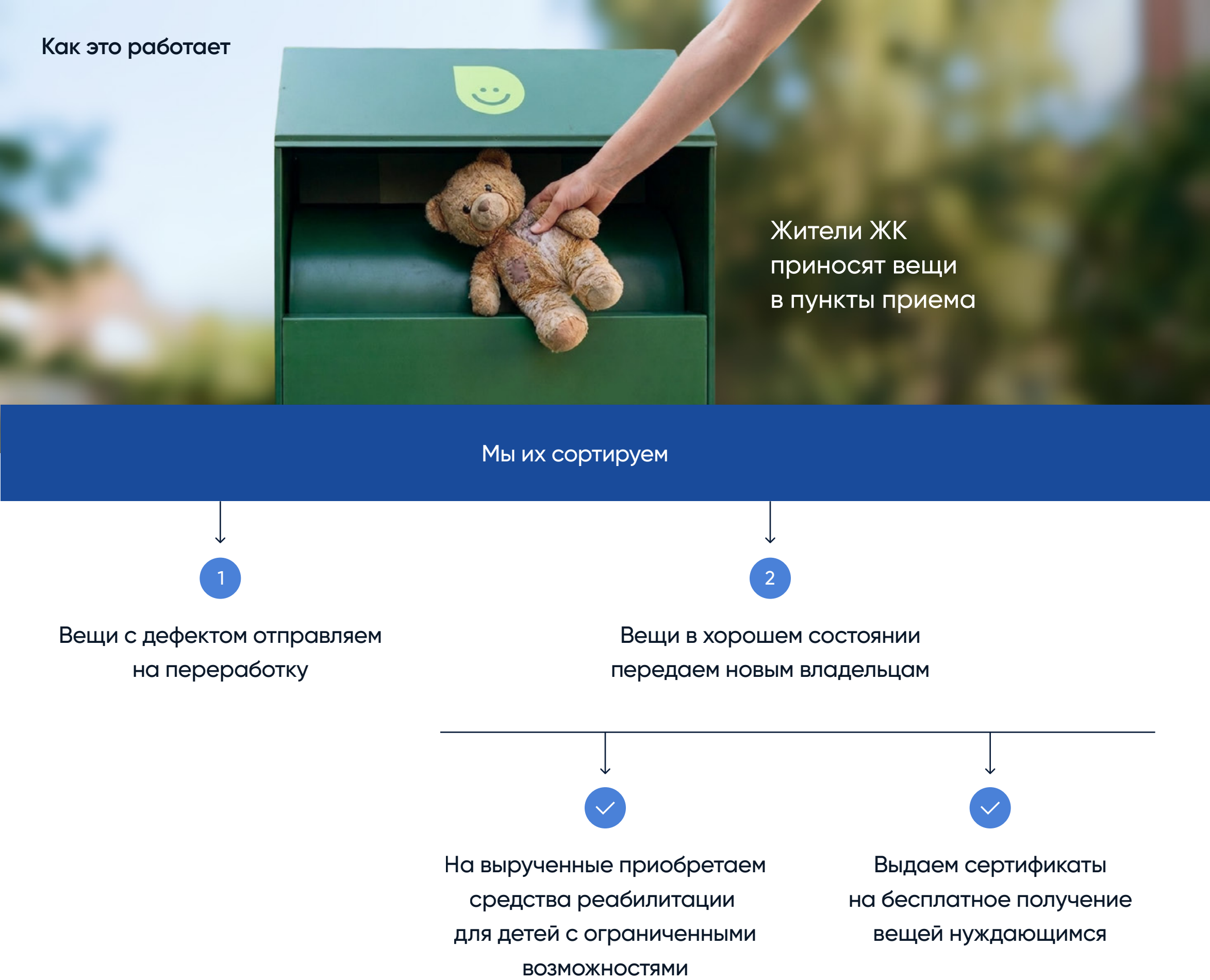
на 43%

выросла доля вторичных материальных ресурсов во входящих материалах для производства и строительства в 2025 году



Важная часть нашего подхода — развитие культуры ответственного обращения с отходами среди жителей возводимых нами объектов.

В жилых комплексах Группы установлены фандоматы и контейнеры для раздельного сбора пластика, алюминиевой тары, стекла и бумаги. Для вещей, которые еще могут пригодиться, предусмотрены пункты приема одежды, обуви, игрушек и текстиля. Создавая удобную инфраструктуру для сортировки и передачи вещей, мы помогаем жителям формировать экологичные привычки без лишних усилий и делать их естественной частью повседневной жизни.



21 фандомат

по сбору пластиковых и алюминиевых бутылок установлен в ЖК Группы «Эталон»

22 контейнера

по сбору одежды установлено в ЖК Группы «Эталон»

390 тыс. бутылок и банок

собрано через фандоматы в ЖК Группы «Эталон» и направлено на переработку

Потребление энергоресурсов и энергоэффективность

- GRI 302-1
- GRI 305-1
- GRI 305-2
- СОКБ 11
- СОКБ 12
- IF-RE-130a.2
- IF-RE-130a.4
- IF-RE-410a.2

Энергоэффективность наших объектов складывается из множества решений, которые принимаются на разных этапах жизненного цикла проекта — от выбора материалов и инженерных систем до организации строительного процесса и того, насколько рационально используются энергоресурсы на площадке. Для того чтобы потребление ресурсов было оптимальным, Группа «Эталон» уделяет внимание каждому из этих факторов.

Чтобы заложить основу для экономичной эксплуатации здания на десятилетия вперед, мы отдаем приоритет долговечным материалам с низкой теплопроводностью и устойчивостью к воздействию влаги. В частности, мы выбираем:

- утеплители с высоким сроком службы и минимальным коэффициентом теплопередачи
- фасадные системы с вентилируемыми зазорами, которые предотвращают накопление конденсата
- паро- и гидроизоляционные мембраны, обеспечивающие устойчивость к влажности и резким перепадам температур
- и другие инженерные решения

На этапе строительства основными инструментами повышения энергоэффективности являются оптимизация логистики и преимущественное подключение к централизованным электросетям. По сравнению с мобильными дизельными генераторами централизованное электроснабжение обеспечивает стабильное напряжение и более высокий КПД, что позволяет снижать непроизводительные потери энергии.

В построенных домах энергоэффективность поддерживается благодаря ряду инженерных решений:

- современным системам теплоснабжения с погодным регулированием
- энергосберегающим освещением в местах общего пользования
- приборами учета тепла и электроэнергии
- вентиляционными системами с рекуперацией тепла

Комплекс этих мер помогает снижать коммунальную нагрузку на жителей и сокращать углеродный след объекта в процессе эксплуатации.

~330,5 тыс. кв. м

возводимого Компанией жилья в 2025 году имели класс эффективности А и А+

17%

сокращение объема энергопотерь относительно 2024 года



В 2025 году общее потребление энергии внутри Группы «Эталон» увеличилось на фоне роста объемов строительства и ввода новых жилых и производственных объектов в эксплуатацию.

На динамику показателя также повлияли увеличение числа субабонентов и более интенсивная работа инженерного оборудования, включая насосные установки, что было вызвано неблагоприятными погодными условиями в течение отчетного года. Основной объем энергопотребления пришелся на энергию, закупленную из центральных сетей — электроэнергию и тепло.

Для поддержания класса энергоэффективности многоквартирных домов управляющая организация в Москве проводит комплекс мероприятий по содержанию и ремонту общего имущества. В их числе:

- ✓

установка автоматической регулировки освещения
- ✓

замена уличных светильников на энергоэффективные
- ✓

использование светодиодных ламп в местах общего пользования
- ✓

обновление устаревшей тепловой изоляции на трубопроводах

Энергопотребление Группы «Эталон» по видам энергии, ГДж

	2023	2024	2025
Потребление топлива	1 874,4	3 396,3	11 459,1
Уголь	0	0	0
Природный газ	10,1	1 531,8	8 414,8
Дизельное топливо	1 420,7	1 420,8	2 707,2
Бензин	443,6	443,6	337,2
Мазут	0	0	0
Объем потребления возобновляемой и низкоуглеродной энергии	0	0	0
Количество закупленной из сетей энергии для потребления по ее видам	134 447,3	172 745,8	253 628,5
Электроэнергия	114 434,9	136 067,7	169 709,8
Тепловая энергия в горячей воде и паре	20 012,4	36 678,1	83 918,7
Количество энергии, проданной сторонним потребителям, по ее видам	58 445,8	34 244,2	37 465,4
Электроэнергия	51 157	27 958,7	37 465,4
Тепловая энергия	7 288,8	6 285,6	0
Потери энергии	618,4	408,6	337,8
Общее потребление энергии внутри организации ¹	77 257,5	141 489,2	227 284,5

Классы энергоэффективности объектов недвижимости на конец 2025 года, тыс. кв. м

	А+ выше	А	В++	В+	В	С
Завершенные	28,8	10,3	0	0	309,7	62,7
Строящиеся	118,5	365,9	0	234,8	1 015,6	0

¹ Общее потребление энергии рассчитывается как сумма энергии из потребленного топлива и закупленной из центральных сетей электро- и теплоснабжения за вычетом потерь и энергии, проданной сторонним потребителям.

Более подробная информация о проектах «зеленого» строительства в портфеле Группы и их характеристиках представлена в главе «Зеленое строительство» Отчета об устойчивом развитии за 2023 год, на стр. 36.

Воздействие на климат

Строительство является одной из отраслей, неизбежно оказывающей влияние на климат. Для мониторинга своего углеродного следа и выявления возможностей по его сокращению мы регулярно проводим оценку прямых и косвенных выбросов парниковых газов от контролируемых нами объектов.

В отчетном периоде мы провели такую оценку уже в четвертый раз, усовершенствовав подход к расчетам. В частности, мы актуализировали коэффициенты перевода энергетических единиц и диверсифицировали региональные коэффициенты для расчета выбросов от потребления тепловой энергии и уточнили результаты расчетов по прошлым отчетным периодам.

Рост показателей отчетного года по обеим областям охвата связан с увеличением объемов строительства и вводом новых объектов в эксплуатацию – тем же фактором, что определил динамику общего энергопотребления Группы. Наибольший вклад в косвенные энергетические выбросы вносит электроэнергия, потребление которой распределено между регионами присутствия неравномерно и растет вместе с масштабом строительства в каждом из них. Основная доля выбросов парниковых газов приходится на диоксид углерода; газы, обладающие высоким коэффициентом глобального потепления, составляют минимальную долю от всех выбросов.

Выбросы парниковых газов, т CO₂-экв.¹

	2023	2024	2025 ²
Прямые выбросы парниковых газов (Область охвата 1) ³	2 548	1 101	2 645
Потребление бензина	439	355	388
Потребление дизеля	2 109	746	2 256
Косвенные энергетические выбросы парниковых газов (Область охвата 2) ⁴	17 986	18 079	24 503
Электроэнергия	9 180	12 008	16 848
Тепловая энергия в горячей воде и паре	8 806	6 071	7 655

¹ В связи с уточнением подхода к оценке, показатели за 2023 и 2024 годы были скорректированы и отличаются от опубликованных в предыдущих периодах.

² Итоговое значение прямых выбросов парниковых газов (Область охвата 1) отличается от суммы выбросов от потребления бензина и дизеля, так как в 2025 году в расчет включалось также потребление пропана, которое составило 1 тонну CO₂-экв.).

³ Оценка в соответствии с методикой количественного определения объема выбросов парниковых газов (Приказ Минприроды от 27.05.2022 №371).

⁴ В связи с особенностями учета данных в Компании, данные по потреблению консолидируются по федеральным округам присутствия. Поэтому для расчета использовались коэффициенты для наиболее крупного из регионов присутствия Компании в каждом федеральном округе. Для электроэнергии использовались коэффициенты, разработанные АО «АТС», для тепловой энергии – Ассоциацией «НП Совет рынка».

⁵ Итоговые значения косвенных энергетических выбросов парниковых газов (Область охвата 2) могут отличаться от суммы компонентов в связи с округлением данных.

2 645 т CO₂-экв.

Прямые выбросы парниковых газов
(Область охвата 1) в 2025 году

Косвенные энергетические выбросы парниковых газов (Область охвата 2) в разбивке по составу выбросов, т CO₂-экв.¹

	2023	2024	2025
Электроэнергия, всего по Группе, в том числе:	9 180	12 008	16 848
Диоксид углерода	9 161	11 981	16 813
Метан	4	5	7
Оксид азота	15	21	27
Тепловая энергия в горячей воде и паре, всего по Группе, в том числе:	8 806	6 071	7 655
Диоксид углерода	8 796	6 063	7 644
Метан	4	3	4
Оксид азота	6	5	8
Итого косвенных энергетических выбросов парниковых газов (Область охвата 2), всего по Группе, в том числе:	17 986	18 079	24 503
Диоксид углерода	17 957	18 045	24 457
Метан	8	8	11
Оксид азота	20	26	36

¹ Итоговые значения косвенных энергетических выбросов парниковых газов (Область охвата 2) могут отличаться от суммы компонентов в связи с округлением данных.

24 503 т CO₂-экв.

Косвенные энергетические выбросы парниковых газов (Область охвата 2) в 2025 году

0,27%

Доля выбросов парниковых газов в Области охвата 2, формируемая газами с высоким коэффициентом глобального потепления

Прочие выбросы в атмосферу, т

GRI 305-7

	2023	2024	2025
Твердые	38,8	52,4	58,0
Газообразные и жидкие, в том числе:	334,1	427,0	456,8
Оксид азота (NO _x)	152,0	118,9	111,0
Оксиды серы (SO _x)	22,1	21,4	30,6
Оксид углерода	74,2	193,2	226,0
Углеводороды (без летучих органических соединений)	0,8	0,01	0,01
Летучие органические соединения (ЛОС)	67,4	88,8	87,8
Прочие газообразные и жидкие	17,5	4,6	1,6
Всего	372,9	479,3	514,9

514,9 т

Прочие выбросы в атмосферу, включая твердые, газообразные и жидкие

06 приложения

109	Методология Отчета
114	Взаимодействие с заинтересованными сторонами
121	Указатель содержания GRI
127	Указатель содержания SASB
128	Пилотное раскрытие информации на основе Стандарта общественного капитала бизнеса
135	Ключевые показатели устойчивого развития

Методология Отчета

Существенные темы

- GRI 3-1
- GRI 3-2

При определении существенных тем Группа «Эталон» использовала как внутренние данные — обращения на горячую линию, отчеты риск-менеджмента, так и внешние источники — аналитические обзоры отрасли, регуляторных изменений и материалы ESG-рейтинговых агентств.

Основным инструментом стало анкетирование представителей ключевых групп заинтересованных сторон, в котором приняло участие более 700 респондентов. В рамках анкетирования им было предложено оценить значимость воздействия Компании в различных областях по пятибалльной шкале и прокомментировать свои оценки.

По результатам оценок от отдельных респондентов была рассчитана средняя оценка темы для каждой группы заинтересованных сторон. Затем на основе полученных групповых оценок была вычислена итоговая средняя оценка темы.

По результатам опроса мы провели ранжирование тем, отнеся к существенным те, которые вошли в первый уровень приоритета. Помимо них, в Отчет включены дополнительные темы, значимые для отдельных заинтересованных сторон.

Респонденты опроса для определения
существенных тем, чел.



Методика определения существенных тем

01	02	03	04
Анализ внутренних и внешних факторов существенности	Опрос представителей ключевых групп заинтересованных сторон	Расчет существенности в рамках групп и средней существенности по всем группам	Ранжирование и выделение существенных тем для Отчета
Первый уровень приоритета		Второй уровень приоритета	
Существенные темы		Существенные темы	
Деловая этика и соблюдение законодательства		Экологические и социальные воздействия цепочки поставок	
G Стр. 33		E Стр. 44	
Конфиденциальность и безопасность данных		Энергопотребление и энергоэффективность возводимых зданий	
G Стр. 58		E Стр. 105	
Практики управления рисками		Образование отходов и рациональное обращение с ними	
G Годовой Отчет за 2025 год, стр. 113		E Стр. 101	
Практики корпоративного управления, контроля и подотчетности		Воздействие на биоразнообразие и экосистемы	
G Стр. 24		E Стр. 98	
Условия труда, безопасность и благополучие сотрудников		Выбросы загрязняющих веществ и парниковых газов в атмосферу	
S Стр. 64		E Стр. 107	
Влияние на качество жизни местных сообществ		Использование и сохранение водных ресурсов	
S Стр. 85		E Стр. 100	
Соблюдение прав человека			
S Стр. 37			

Границы Отчета

GRI 2-2

Периметр раскрытия охватывает организации Группы «Эталон», находящиеся под ее контролем или существенным влиянием и оказывающие значимое воздействие на результаты Компании в области устойчивого развития.

В Отчете раскрыты данные за 2025 год, а по ряду показателей также представлена динамика предыдущих лет. Информация о политиках, инициативах и структуре управления в ряде случаев отражена по состоянию на февраль 2026 года.

Сферы охвата Отчета

Представленные в Отчете данные раскрыты, если не указано иное, по следующему периметру:

01

Показатели, касающиеся персонала, социальных выплат и льгот: по периметру централизованного учета Компании, в который входят все дочерние общества Компании и бизнес-единицы, находящиеся под ее контролем

02

Показатели охраны труда и промышленной безопасности: по дочерним обществам Компании, осуществляющим строительство объектов недвижимости

03

Показатели взаимодействия с местными сообществами: по регионам, в которых работают Компания и ее дочерние общества

04

Экологические показатели, за исключением данных по выбросам парниковых газов, охватывают операции по строительству объектов недвижимости и связанные со строительством потребление ресурсов и уровень негативного воздействия на окружающую среду

В части выбросов парниковых газов применялась методика, представленная в приказе Министерства природных ресурсов и экологии Российской Федерации от 27.05.2022 № 371, и коэффициенты, разработанные АО «АТС» и Ассоциацией «НП Совет рынка».

Область охвата 1: топливо, сжигаемое транспортом или дизель-генераторами:

- ✓ Данные производственной компании
- ✓ Данные блока «Девелопмент и строительство»
- ✓ Данные по собственному парку автомобилей

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

- ✓ Данные по потреблению на производстве
- ✓ Данные по потреблению на строительных площадках

Стандарты и принципы подготовки Отчета

При раскрытии данных в Отчете Компания руководствовалась следующими рекомендациями российских и международных стандартов подготовки нефинансовой отчетности:

Постановление Правительства Российской Федерации

от 30.12.2025 № 2230 «О стандарте общественного капитала бизнеса»

Приказ Министерства природных ресурсов и экологии Российской Федерации

от 27.05.2022 № 371

Стандарты Глобальной инициативы по отчетности GRI в актуальной редакции

вариант применения «с отсылкой»

Коэффициенты, разработанные АО «АТС» и Ассоциацией «НП Совет рынка»

для расчета косвенных энергетических выбросов парниковых газов (Область охвата 2)

Стандарты Совета по стандартам учета в области устойчивого развития SASB

отдельные показатели отраслевых стандартов «Застройщики жилья» (Home Builders, IF-HB) и «Недвижимость» (Real Estate, IF-RE)

Кроме того, в процессе анализа, оценки и подготовки данных для Отчета принимались во внимание некоторые части Национального стандарта Российской Федерации — ГОСТ Р ИСО 14064–2021. Газы парниковые.



Принцип	Реализация
Достоверность	Вся информация, представленная в Отчете, прошла проверку со стороны внутренних подразделений Компании и владельцев данных
Контекст устойчивого развития	Представленная в Отчете информация соответствует актуальной повестке устойчивого развития, сформулированной в авторитетных национальных и международных инструментах, таких как Цели устойчивого развития ООН, национальные цели развития Российской Федерации и др.
Полнота	В Отчете отражена информация об основных направлениях бизнеса Компании
Сбалансированность	Результаты деятельности раскрыты объективно. Намеренные искажения отсутствуют
Сопоставимость	Количественные данные представлены в единицах измерения, предусмотренных применяемыми стандартами подготовки отчетности. Для тех показателей, где возможно раскрытие в динамике, представлены сопоставимые данные за предыдущие периоды
Точность	При раскрытии количественных данных в Отчете указаны методы их сбора, методики, по которым проводились расчеты, а также все применяемые допущения и погрешности. В Отчете присутствуют округления, не влияющие на полноту передачи информации
Ясность	Информация представлена доступным языком, с использованием инструментов визуализации — таблиц, карт, инфографики и др.

Источники данных

В качестве источников данных для Отчета использовались управленческая и бухгалтерская отчетность Группы «Эталон», данные внутренних систем учета и профильных подразделений, а также информация, предоставленная дочерними обществами, подрядчиками, поставщиками ресурсов и компаниями-партнерами.

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

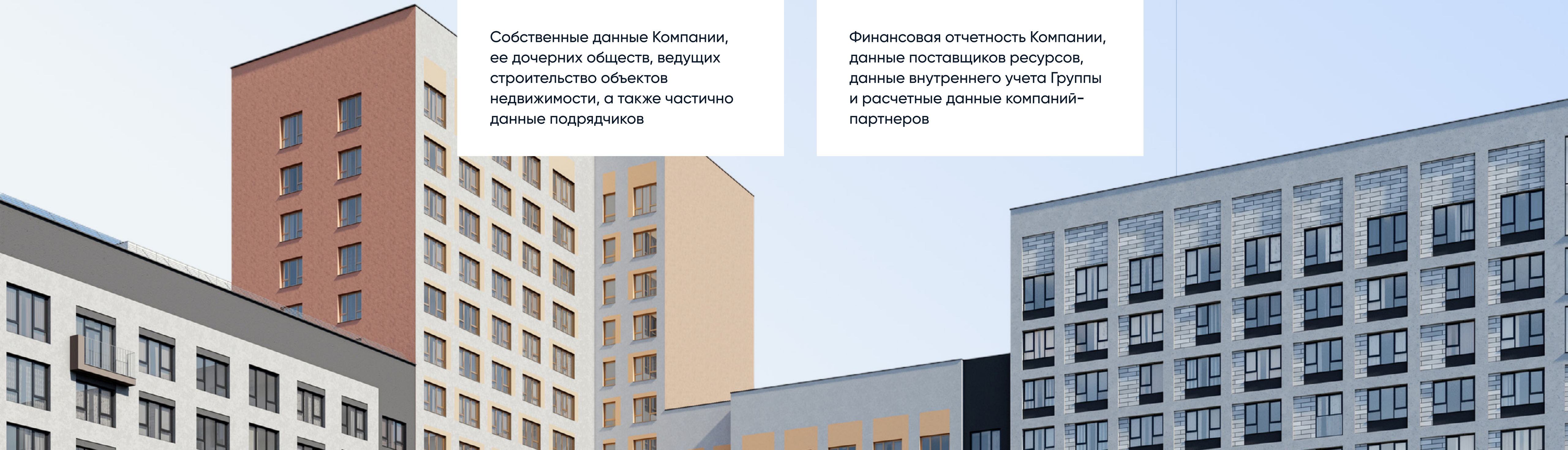
Данные о выбросах CO₂

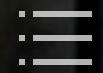
Финансовая отчетность Компании, данные поставщиков ресурсов, данные внутреннего учета Группы и расчетные данные компаний-партнеров

Независимое заверение

GRI 2-5

Внешнее независимое заверение Отчета не проводилось. Информация, представленная в Отчете, была проверена и согласована внутри Компании профильными подразделениями, ответственными за соответствующие направления раскрытия.





Контакты

GRI 2-3

Мария Бевзюк

директор службы взаимодействия с инвесторами
и устойчивого развития

mariya.bevzyuk@etalongroup.com

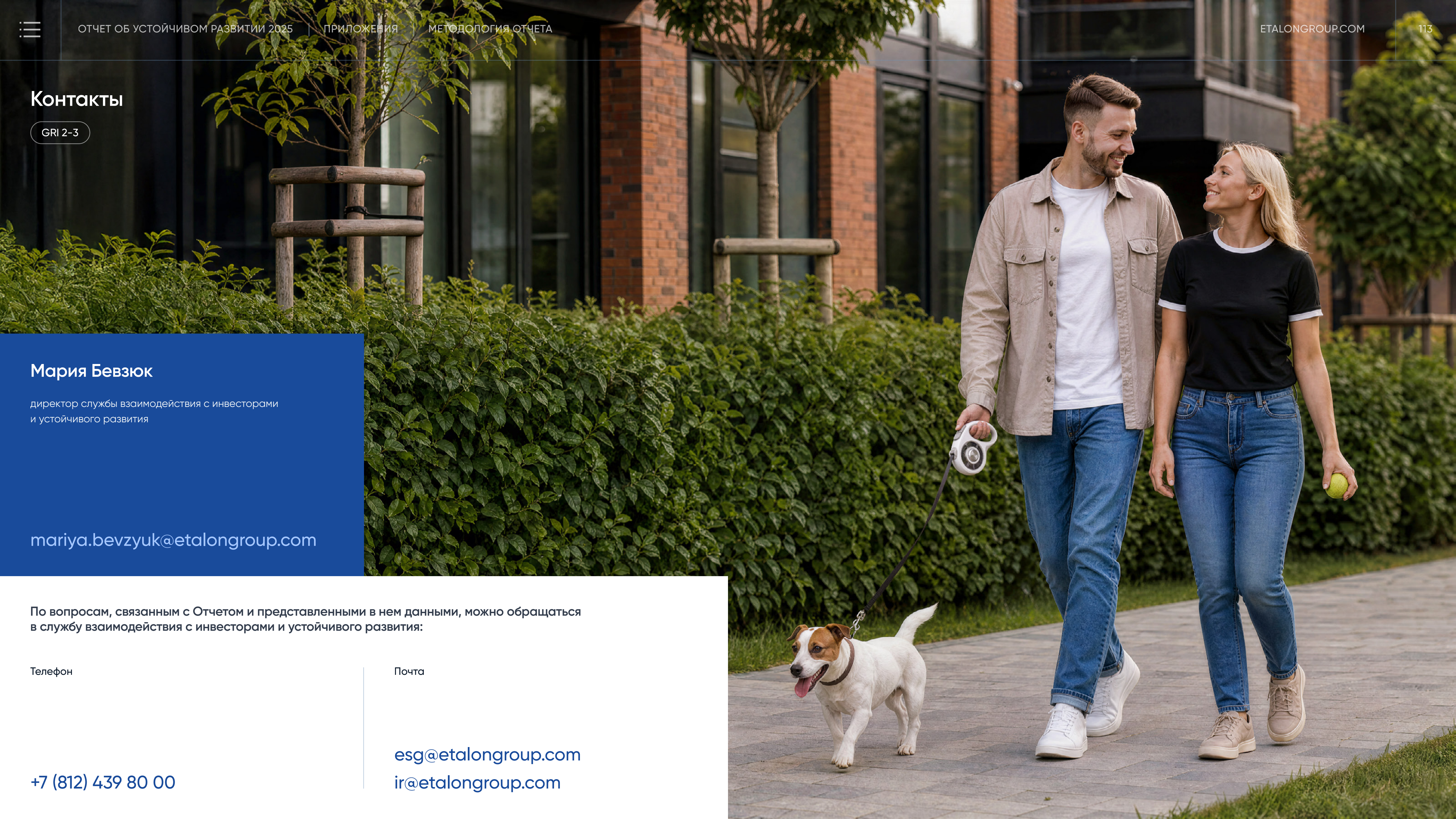
По вопросам, связанным с Отчетом и представленными в нем данными, можно обращаться
в службу взаимодействия с инвесторами и устойчивого развития:

Телефон

+7 (812) 439 80 00

Почта

esg@etalongroup.com
ir@etalongroup.com



Взаимодействие с заинтересованными сторонами

GRI 2-29

Для принятия сбалансированных решений, учитывающих интересы всех заинтересованных сторон, Группа «Эталон» строит диалог со всеми, на кого влияет работа Компании. Для этого мы используем форматы и каналы взаимодействия, которые соответствуют ожиданиям заинтересованных сторон и характеру их сотрудничества с Группой.

Наша цель

создание долгосрочной ценности для заинтересованных сторон на каждом этапе жизненного цикла проекта

Подробнее о результатах взаимодействия в 2025 году см. в соответствующих главах Отчета об устойчивом развитии (ОУР) и Годового отчета (ГО), указания на которые содержатся далее.

Взаимодействие с заинтересованными сторонами строится на прозрачности, диалоге и учете интересов различных групп при принятии решений. В своем подходе Компания последовательно проходит несколько этапов:

- 01
- Определение ключевых групп заинтересованных сторон
- 02
- Изучение их приоритетов и ожиданий
- 03
- Создание подходящих каналов коммуникации для каждой группы
- 04
- Поддержание регулярного общения
- 05
- Учет обратной связи при принятии управленческих решений

Подход к взаимодействию периодически пересматривается с учетом меняющихся интересов сторон.



Сотрудники

Приоритетные существенные темы

- 01

Конфиденциальность и безопасность данных
- 02

Условия труда, безопасность и благополучие сотрудников
- 03

Соблюдение прав человека

Основные направления взаимодействия

- Создание достойных условий труда, прозрачной системы вознаграждения и возможностей для обучения и профессионального роста
- Обеспечение безопасной и комфортной рабочей среды, развитие системы охраны труда и производственной безопасности
- Реализация принципов равных возможностей, создание уважительной рабочей среды, соблюдение деловой этики и прав работников, недопущение любых форм дискриминации

0

количество подтвержденных случаев дискриминации и нарушения прав человека



Разделы Отчета об устойчивом развитии и Годового отчета, раскрывающие результаты взаимодействия

- ОУР

«Забота о сотрудниках», стр. 60
- ОУР

«Корпоративная этика и соблюдение прав человека», стр. 33

21,7 млн руб.

расходы на оплату труда

200

релизов о новостях Компании на корпоративном портале

Клиенты

Приоритетные существенные темы

- 01Конфиденциальность и безопасность данных
- 02Условия труда, безопасность и благополучие сотрудников
- 03Энергопотребление и энергоэффективность возводимых зданий

Основные направления взаимодействия

- Предложение жилых и коммерческих проектов, учитывающих разные жизненные сценарии и потребности клиентов
- Развитие каналов коммуникации для своевременного информирования о проектах, сроках строительства и характеристиках продукта
- Качественное сопровождение на всех этапах — от выбора квартиры и оформления сделки до приемки и проживания
- Поддержка клиентов после заселения, помощь в решении возникающих бытовых вопросов и создание удобных сервисов для взаимодействия с управляющими компаниями

Ключевые ссылки



Форма обратной связи
Группы «Эталон»

etalongroup.ru/pages/
hotline/



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

Официальные страницы Группы в социальных сетях



Разделы Отчета об устойчивом развитии
и Годового отчета, раскрывающие
результаты взаимодействия

ОУР

«Сервисный бизнес», стр. 92

ГО

«Портфель проектов», стр. 48



>400 видов услуг

оказывают управляющие
компании Группы «Эталон»

>12 тыс.

число заключенных договоров
с покупателями

13%

доля повторных покупок

~68 млн кв. м

и 61 город — охват собственной
цифровой платформы
«Диспетчер 24»

Инвесторы, акционеры и аналитики

Приоритетные существенные темы

01

Деловая этика и соблюдение законодательства

02

Практики управления рисками

03

Соблюдение прав человека

Основные направления взаимодействия

- Регулярное и своевременное раскрытие информации о ключевых корпоративных событиях, операционных и финансовых результатах деятельности
- Участие в отраслевых конференциях, вебинарах и мероприятиях для частных и институциональных инвесторов
- Развитие каналов в социальных сетях и на инвестиционных платформах для оперативного информирования широкого круга инвесторов

Ключевые ссылки



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

etalongroup.com



Контакты IR для инвесторов и акционеров

ir@etalongroup.com

Разделы Отчета об устойчивом развитии и Годового отчета, раскрывающие результаты взаимодействия

го

«Взаимодействие с инвесторами и акционерами», стр. 116

24

пресс-релиза

опубликовано

7

конференций

для инвесторов с участием IR-команды Группы «Эталон»

8

интернет- и ТВ-эфиров проведено для инвесторов

5

площадок

для инвесторов, на которых представлена Компания



Партнеры и поставщики

Приоритетные существенные темы

- 01Деловая этика и соблюдение законодательства
- 02Практики управления рисками
- 03Практики корпоративного управления, контроля и подотчетности

Основные направления взаимодействия

- Развитие долгосрочных отношений, в том числе путем оказания поддержки в адаптации к требованиям Компании
- Прозрачные требования и понятные условия сотрудничества
- Разработка и совершенствование политик, публикация планов-графиков тендеров, разъяснение условий взаимодействия

Ключевые ссылки



Портал по работе с партнерами

ЭТАЛОН
ПРО

etalon.pro



Сайт тендерных процедур

tender.etalongroup.ru



Единая горячая линия Группы «Эталон по вопросам противодействия мошенничеству, коррупции и хищениям

8 (800) 300 81 03

etalongroup.ru/pages/hotline

Разделы Отчета об устойчивом развитии и Годового отчета, раскрывающие результаты взаимодействия

ОУР «Ответственная цепочка поставок», стр. 40

>64,2 млрд руб.

общий объем закупок

4 055

количество активных поставщиков и подрядчиков

4 573 контрагента

количество квалифицированных поставщиков и подрядчиков

5 контрагентов

количество стратегических партнеров Группы

Органы власти

Приоритетные существенные темы

- 01

Образование отходов и рациональное обращение с ними
- 02

Использование и сохранение водных ресурсов
- 03

Условия труда, безопасность и благополучие сотрудников

Основные направления взаимодействия

- Соблюдение требований законодательства, градостроительных норм и стандартов
- Реализация соглашений о комплексном развитии территории в регионах присутствия Компании
- Поддержка местных инициатив, направленных на решение социально значимых вопросов
- Участие в совместных мероприятиях, отраслевых рабочих группах и пилотных проектах с органами власти

Разделы Отчета об устойчивом развитии и Годового отчета, раскрывающие результаты взаимодействия

- ОУР

«О Компании», стр. 4
- ОУР

«Забота о сообществах», стр. 84

18,2 млрд руб.

налоговые отчисления, включая 5,9 млрд руб., в бюджеты субъектов РФ

35 разрешений

на строительство общей площадью 840 тыс. кв. м

7 заседаний Компании

на уровне Минстроя России

4 соглашения

о реализации масштабных инвестиционных проектов, а так же проектов комплексного развития территории

32 разрешения

на ввод в эксплуатацию общей площадью 483 тыс. кв. м



Местные сообщества

Приоритетные существенные темы

- 01Условия труда, безопасность и благополучие сотрудников
- 02Влияние на качество жизни местных сообществ
- 03Деловая этика и соблюдение законодательства

Основные направления взаимодействия

- Поддержка культурных, образовательных и спортивных инициатив в регионах присутствия
- Создание объектов социальной инфраструктуры и благоустройство общественных пространств в регионах присутствия
- Сохранение исторического и культурного наследия в городах присутствия
- Реализация благотворительных и социальных проектов, направленных на поддержку местных сообществ

Разделы Отчета об устойчивом развитии и Годового отчета, раскрывающие результаты взаимодействия

ОУР

«Забота о сообществах», стр. 84



Указатель содержания GRI

Индикатор	Расшифровка	Месторасположение в Отчете / комментарий	Раскрытие показателя
Общие вопросы			
Профиль организации			
2-1	Детали организации		
	Название организации	МКПАО «Эталон Груп»	Полностью раскрыт
	Расположение головного офиса	236006, Калининградская область, ГО «Город Калининград», г. Калининград, ул. Октябрьская, д. 57, помещ. LXXII, ком. 4 Расположение головного офиса операционной компании АО «ГК Эталон»: 129626, г. Москва, ул. Новоалексеевская, д. 16, стр. 5	Полностью раскрыт
	Число стран, в которых организация осуществляет свою деятельность, и названия стран, в которых ведется основная деятельность или которые особенно значимы с точки зрения вопросов устойчивого развития, охватываемых Отчетом	Россия О Группе «Эталон», стр. 5	Полностью раскрыт
	Характер собственности и организационно-правовая форма	Международная компания публичное акционерное общество	Полностью раскрыт
2-2	Юридические лица, отчетность которых была включена в отчетность об устойчивом развитии	Границы Отчета, стр. 110	Полностью раскрыт
2-3	Отчетный период, цикл отчетности и контактные данные	Об Отчете, стр. 3 Отчет опубликован 31 августа 2026 года	Полностью раскрыт
2-6	Деятельность, цепочка создания стоимости и другие деловые отношения		
	Главные бренды, продукты и/или услуги Рынки, на которых работает организация (включая географическую разбивку, обслуживаемые сектора и категории потребителей и бенефициаров)	По состоянию на конец 2025 года Группа «Эталон» осуществляет свою деятельность в следующих регионах России: Москва, Московская область, Санкт-Петербург, Ленинградская область, Омск, Екатеринбург, Тюмень, Казань, Новосибирская, Ростовская и Калининградская области, Хабаровский край. О Группе «Эталон», стр. 5	Полностью раскрыт
	Масштаб организации	О Группе «Эталон», стр. 5 Наша команда, стр. 64	Полностью раскрыт
	Цепочка поставок	Ответственная цепочка поставок, стр. 40	Полностью раскрыт
2-7	Информация о сотрудниках	Наша команда, стр. 64	Полностью раскрыт

Индикатор	Расшифровка	Месторасположение в Отчете / комментарий	Раскрытие показателя
Общие вопросы			
Этика и добросовестность			
2-23	Программные обязательства	Корпоративная этика и соблюдение прав человека, стр. 33	Полностью раскрыт
2-26	Механизмы обращения за консультацией и выражения озабоченности	Корпоративная этика и соблюдение прав человека, стр. 39	Полностью раскрыт
Корпоративное управление			
2-9	Структура и состав корпоративного управления		
	Структура управления; комитеты, отвечающие за экономические, экологические и социальные вопросы	Корпоративное управление, стр. 25	Полностью раскрыт
	Состав высшего руководящего органа и комитетов	Корпоративное управление, стр. 26	Полностью раскрыт
2-11	Сведения о председателе Совета директоров: исполнительные полномочия	Председатель высшего органа управления не является исполнительным директором Компании	Полностью раскрыт
2-12	Роль высшего органа управления в надзоре за управлением воздействиями	Управление вопросами устойчивого развития, стр. 29	Полностью раскрыт
2-13	Делегирование ответственности за управление воздействиями	Управление вопросами устойчивого развития, стр. 29	Полностью раскрыт
2-19	Политика вознаграждения	Корпоративное управление, стр. 26	Частично раскрыт
Взаимодействие с заинтересованными сторонами			
2-29	Подход к взаимодействию с заинтересованными сторонами		
	Группы стейкхолдеров, с которыми взаимодействует организация	Взаимодействие с заинтересованными сторонами, стр. 114	Полностью раскрыт
	Подход организации к взаимодействию с заинтересованными сторонами по типу и группе стейкхолдеров	Взаимодействие с заинтересованными сторонами, стр. 114	Полностью раскрыт

Индикатор	Расшифровка	Месторасположение в Отчете / комментарий	Раскрытие показателя
Общие вопросы			
Отчетность			
2-2	Юридические лица, отчетность которых была включена в отчетность об устойчивом развитии	Нефинансовая информация представлена для организаций Группы, находящихся под контролем или существенным влиянием Компании и при этом оказывающих существенное воздействие на устойчивое развитие Компании	Полностью раскрыт
3-1	Процесс определения существенных тем	Методология Отчета, стр. 109	Полностью раскрыт
3-2	Перечень существенных тем	Методология Отчета, стр. 109	Полностью раскрыт
2-3	Отчетный период, частота и контактное лицо		
	Отчетный период	01.01.2025–31.12.2025	Полностью раскрыт
	Цикл отчетности (годовой, двухгодичный и т. п.)	Компания выпускает отчетность ежегодно	Полностью раскрыт
	Контактное лицо, к которому можно обратиться по вопросам, связанным с данным отчетом	Контакты, стр. 113	Полностью раскрыт
2-5	Независимое заверение	Опубликованная информация об устойчивом развитии не проходила процедуру независимого заверения	Полностью раскрыт
Подход к управлению существенными вопросами			
3-3	Управление существенными вопросами		
	Список всех существенных тем и их описание	Методология Отчета, стр. 109	Полностью раскрыт
	Подход к управлению существенными вопросами и его составляющие	Подход к управлению существенными темами описан в начале глав, относящихся к соответствующим существенным темам	Полностью раскрыт
Непрямые экономические воздействия			
203-1	Инвестиции в инфраструктуру и безвозмездные услуги	Забота о регионах присутствия, стр. 85	Частично раскрыт
Закупочная деятельность			
204-1	Доля местных поставщиков	Ответственная цепочка поставок, стр. 42	Полностью раскрыт
Антикоррупционная политика			
205-2	Информирование и обучение политикам и процедурам в области противодействия коррупции	Корпоративная этика и соблюдение прав человека, стр. 35	Частично раскрыт
205-3	Подтвержденные случаи коррупции и предпринятые действия	Корпоративная этика и соблюдение прав человека, стр. 38	Полностью раскрыт

Индикатор	Расшифровка	Месторасположение в Отчете / комментарий	Раскрытие показателя
Экологические вопросы			
301-1	Использование материалов	Обращение с отходами и вторичное использование, стр. 101	Полностью раскрыт
302-1	Потребление энергии	Потребление энергоресурсов и энергоэффективность, стр. 104	Частично раскрыт
303-1	Использование воды как общего ресурса	Рациональное использование водных ресурсов, стр. 100	Частично раскрыт
303-3	Забор воды	Рациональное использование водных ресурсов, стр. 100	Частично раскрыт
303-4	Сброс воды	Рациональное использование водных ресурсов, стр. 100	Частично раскрыт
305-1	Прямые выбросы парниковых газов (Охват 1)	Потребление энергоресурсов и энергоэффективность, стр. 106	Частично раскрыт
305-2	Косвенные энергетические выбросы парниковых газов (Охват 2)	Потребление энергоресурсов и энергоэффективность, стр. 106-107	Частично раскрыт
305-7	Выбросы в атмосферу	Потребление энергоресурсов и энергоэффективность, стр. 107	Частично раскрыт
306-2	Отходы по типу и способу обращения	Обращение с отходами и вторичное использование, стр. 102	Частично раскрыт
306-3	Объем отходов	Обращение с отходами и вторичное использование, стр. 101	Полностью раскрыт
306-4	Отходы, направленные на переработку	Обращение с отходами и вторичное использование, стр. 102	Частично раскрыт
Биоразнообразие			
101-2	Управление воздействием на биоразнообразие	Сохранение почв и биоразнообразия, стр. 98	Частично раскрыт

Индикатор	Расшифровка	Месторасположение в Отчете / комментарий	Раскрытие показателя
Социальные вопросы			
Занятость			
401-2	Преимущества, предоставляемые штатным сотрудникам	Социальная политика в Группе «Эталон», стр. 71	Полностью раскрыт
401-3	Отпуск по уходу за ребенком	Баланс между работой и личной жизнью, стр. 73	Частично раскрыт
Взаимоотношения работников с руководством			
402-1	Минимальные сроки уведомления о существенных операционных изменениях	В соответствии с трудовым законодательством Компания уведомляет сотрудников об изменениях, которые могут их коснуться, не менее чем за два месяца	Полностью раскрыт
Охрана труда и безопасность			
403-1	Система охраны труда	Охрана труда и безопасность, стр. 76-77	Полностью раскрыт
403-2	Идентификация опасности, оценка риска и расследование несчастных случаев	Охрана труда и безопасность, стр. 79, 81	Полностью раскрыт
403-3	Медицинские услуги на рабочем месте	Охрана труда и безопасность, стр. 80	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. 81	Частично раскрыт
403-5	Обучение в области охраны труда и техники безопасности	Охрана труда и безопасность, стр. 82	Полностью раскрыт
403-6	Содействие улучшению здоровья сотрудников	Охрана труда и безопасность, стр. 80	Полностью раскрыт
403-7	Профилактика и смягчение воздействия на здоровье, напрямую связанного с деловыми отношениями	Охрана труда и безопасность, стр. 78, 80	Полностью раскрыт
403-8	Работники, включенные в контур системы управления охраной труда и промышленной безопасностью	Охрана труда и безопасность, стр. 78	Частично раскрыт
403-9	Производственный травматизм	Охрана труда и безопасность, стр. 83	Частично раскрыт
Обучение			
404-1	Средняя длительность обучения (количество часов на человека)	Обучение и развитие компетенций, стр. 68-69	Полностью раскрыт
404-2	Программы повышения квалификации	Обучение и развитие компетенций, стр. 68-69	Частично раскрыт

Индикатор	Расшифровка	Месторасположение в Отчете / комментарий	Раскрытие показателя
Социальные вопросы			
Разнообразие и равные возможности			
405-1	Разнообразие сотрудников, в том числе на руководящих должностях	Равные возможности, стр. 74 Совет директоров, стр. 26	Полностью раскрыт
405-2	Соотношение базовой заработной платы женщин и мужчин	Мотивация и вознаграждение, стр. 72	Полностью раскрыт
Противодействие дискриминации			
406-1	Случаи дискриминации и предпринятые организацией меры	Корпоративная этика и соблюдение прав человека, стр. 37	Полностью раскрыт
Детский труд			
408-1	Риски, связанные с возможными случаями использования детского труда в деятельности Компании и в цепочке поставок	В отчетном году Компания не фиксировала риск использования детского труда ни в собственной деятельности, ни в цепочке поставок	Полностью раскрыт
Принудительный труд			
409-1	Риски, связанные с возможными случаями принудительного труда в деятельности Компании и в цепочке поставок	В отчетном году Компания не фиксировала риск использования принудительного труда ни в собственной деятельности, ни в цепочке поставок	Полностью раскрыт
Местные сообщества			
413-1	Взаимодействие с местным сообществом, оценки воздействия и программы развития	Взаимодействие с местными сообществами, стр. 89 Сервисный бизнес, стр. 92	Частично раскрыт
Здоровье и безопасность потребителя			
416-2	Случаи несоблюдения требований в отношении воздействия продуктов и услуг на здоровье и безопасность	В отчетном году Компания не фиксировала случаи несоблюдения требований в отношении воздействия продуктов и услуг на здоровье и безопасность	Полностью раскрыт
Маркетинг и маркировка продукции			
417-3	Случаи несоблюдения требований, касающихся маркетинговых коммуникаций	В отчетном году Компания зафиксировала три случая нарушения требований, касающихся маркетинговых коммуникаций, повлекших за собой предупреждения. Корпоративная этика и соблюдение прав человека, стр. 39	Полностью раскрыт

Указатель содержания SASB¹

Индикатор		Месторасположение в Отчете / комментарий
Застройщики жилья ²		
Землепользование и экологическое воздействие		
IF-HB-160a.1	Редевелопмент участков	Годовой отчет за 2025 год, раздел «Портфель проектов», стр. 48
IF-HB-160a.4	Учет экологической составляющей при выборе участков, проектировании, девелопменте и строительстве	Забота об окружающей среде, стр. 96
Охрана труда и безопасность		
IF-HB-320a.1	Уровень травматизма (TRIR)	Охрана труда и безопасность, стр. 83
Воздействие новых жилых комплексов на местные сообщества		
IF-HB-410b.2	Точечное строительство	Годовой отчет за 2025 год, раздел «Портфель проектов», стр. 48
IF-HB-410b.3	Комплексные проекты (кластеры, многофункциональная застройка, проекты комплексного освоения территории)	Годовой отчет за 2025 год, раздел «Портфель проектов», стр. 48
Недвижимость ³		
Использование энергоресурсов		
IF-RE-130a.2	Потребление энергии	Потребление энергоресурсов и энергоэффективность, стр. 105
IF-RE-130a.4	Классы энергопотребления зданий в рамках портфеля проектов	Потребление энергоресурсов и энергоэффективность, стр. 105
Использование воды		
IF-RE-140a.2	Забор воды	Рациональное использование водных ресурсов, стр. 100
Мониторинг воздействия на развитие устойчивой среды во время эксплуатации недвижимости		
IF-RE-410a.2	Потребление электричества и воды, измеряемое счетчиками	Потребление энергоресурсов и энергоэффективность, стр. 105

¹ Часть индикаторов, указанных в таблице ниже, раскрывается Годовом отчете Группы.

² SASB Home Builders.

³ SASB Real Estate.

Пилотное раскрытие информации на основе Стандарта общественного капитала бизнеса¹

№	Наименование показателя	Единица измерения	Значение	Комментарий
1.	Экологические показатели			
1	Общий объем забираемой воды	Тыс. куб. м	115,3	
2	Объем использованной воды из всех источников водоснабжения	Тыс. куб. м	115,3	
3	Доля оборотного и повторно-последовательного водоснабжения в общем объеме собственного потребления воды из всех источников	%	1,06	
4	Объем сбросов сточных вод (загрязненных, нормативно чистых, нормативно очищенных) в водные объекты и загрязненных стоков, переданных на очистку другим предприятиям	Тыс. куб. м	Всего 528,1: - нормативно очищено – 518,9 - передано на очистку другим предприятиям – 9,2	Объем сброса превышает объем водозабора, так как включает и поверхностный сток атмосферных осадков
5	Образовано отходов I–V классов опасности, всего и в разбивке по классу опасности	Тыс. т	Всего 669,1: - I класс – 0,0001; - II класс – 0; - III класс – 0; - IV класс – 52,7; - V класс – 616,4	
6	Обращение с отходами всего, в том числе по категориям: - утилизировано отходов; - обезврежено отходов; - захоронено отходов	Тыс. т	Всего 669,1: - обезврежено – 0,0006; - обработка – 0; - утилизация – 665,28; - захоронение – 2,58; - хранение – 0; - передача региональному оператору – 1,2	
7	Масса выбросов загрязняющих веществ в атмосферный воздух от стационарных источников	Тыс. т	0,367	
8	Масса выбросов парниковых газов, включая прямые и косвенные выбросы	Тыс. т	27 148	
9	Углеродный след продукции	Тонн CO ₂ –экв. на единицу продукции	В отчетном периоде Компания неўвела учет данных по этому показателю	

¹ В отчетном периоде Компания не консолидировала данные по среднесписочной численности сотрудников. Для расчета долей от числа сотрудников и показателей на одного работника использовалось число сотрудников Компании на конец отчетного периода.

№	Наименование показателя	Единица измерения	Значение	Комментарий
10	Расходы на реализацию мероприятий, связанных с охраной окружающей среды	Тыс. руб.	512 914	
11	Объем потребления возобновляемой и низкоуглеродной энергии	ГДж, %	0	
12	Собственное энергопотребление, без учета отпуска тепла и электроэнергии внешним потребителям, всего, в том числе: - тепловая энергия; - электроэнергия; - по видам использованного топлива	ГДж	Всего 227 284,52 - тепловая энергия – 83 918,73; - электроэнергия – 132 244,41; - использованное топливо – 11 459,13	
13	Доля использованных вторичных ресурсов в общем объеме использования материальных ресурсов для производства товаров, выполнения работ, оказания услуг или получения энергии	%	Данные не консолидируются по Группе	
14	Плата за негативное воздействие на окружающую среду	Тыс. руб.	0	
15	Затраты на компенсации и штрафы в части: а) штрафов за нарушения природоохранного законодательства; б) выплаченной компенсации вреда (ущерба), причиненного окружающей среде	Тыс. руб.	а) 50,04; б) 30 781	
16	Аварии и инциденты, повлекшие за собой негативное воздействие на окружающую среду (в том числе в результате чрезвычайных ситуаций техногенного характера)	Единиц	0	
17	Инвестиции в основной капитал, направленные на охрану окружающей среды и рациональное использование природных ресурсов	Тыс. руб.	Данные не консолидируются по Группе	
18	Наличие у организации сертификации системы энергетического менеджмента	Да/нет	Нет	
2.	Социальные показатели			
19	Расходы на оплату труда, всего	Тыс. руб.	21 726 047	
20	Отношение средней заработной платы в организации к среднему уровню заработной платы в регионе	—	- Московский регион – 1,89 - Санкт-Петербург – 1,76 - Регионы – 1,8	Рассчитывается как отношение средней заработной платы в региональных подразделениях Компании к среднему уровню заработной платы в соответствующих регионах по данным Росстата
21	Среднесписочная численность работников ¹	Человек	6 552	
22	Расходы на реинтеграцию (профессиональную реабилитацию) работников, получивших статус инвалидов	Тыс. руб.	Данные не консолидируются по Группе	
23	Доля работников-инвалидов	%	2,3	
24	Доля работников, относящихся в соответствии с Федеральным законом «О ветеранах» к категориям ветеранов	%	Данные не консолидируются по Группе	

¹ В отчетном периоде Компания не консолидировала данные по среднесписочной численности сотрудников. Указанное значение относится к численности сотрудников на конец отчетного периода.

№	Наименование показателя	Единица измерения	Значение	Комментарий
25	Доля работников с указанием распределения по каждой из следующих категорий: • пол; • возрастная группа	%	Пол • мужчины – 65; • женщины – 35 Возрастная группа: • до 30 лет – 18,5; • 30–50 лет – 59,5; • старше 50 лет – 22	
26	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. руб.	По полу: • мужчины – 209; • женщины – 178 По возрастным группам: • до 30 лет – 185,6; • 30–50 лет – 207,1; • старше 50 лет – 137	
27	Расходы на мероприятия по охране труда и промышленной безопасности, всего, в том числе в среднем на одного работника	Тыс. руб.	• Всего – 33 174 • В среднем на одного работника – 5,06	
28	Расходы на организацию и проведение социальных, в том числе спортивных, мероприятий для работников и членов их семей, всего, в том числе в среднем на одного работника	Тыс. руб.	• Всего – 139 851 • В среднем на одного работника – 21,34	• Организация спортивных мероприятий • Материальная помощь • Корпоративная пенсия
29	Коэффициент частоты производственного травматизма персонала организации без учета персонала подрядчиков (LTIFR) на 1 000 000 человеко-часов	–	0	
30	Количество смертельных случаев работников организации без учета персонала подрядчиков	Единиц	0	
31	Расходы организации на обучение работников, всего, в том числе в среднем на одного работника	Тыс. руб.	• Всего – 15 580,8 • В среднем на одного работника – 4,87	
32	Среднее количество часов обучения в год на одного работника	Часов на человека	3,5	
33	Доля работников, охваченных коллективным договором, в среднесписочной численности работников	%	В Компании отсутствуют коллективные договоры	
34	Коэффициент текучести кадров	%	Данные не консолидируются по Группе	
35	Расходы на участие в поддержке социальных, в том числе благотворительных программ, не направленных на работников и членов их семей	Тыс. руб.	54 400	
36	Расходы на организацию и проведение медицинских мероприятий для работников и членов их семей, всего, в том числе в среднем на одного работника	Тыс. руб.	80 691 – затраты на ДМС	
37	Доля работников, принимающих участие в проектах корпоративного добровольчества (волонтерства)	%	3,8	
38	Наложенные на организацию штрафы и меры ответственности в связи с нарушением трудового законодательства	Тыс. руб.	2 000	

№	Наименование показателя	Единица измерения	Значение	Комментарий
39	Среднее число детей в возрасте до 6 лет на одного сотрудника	%	Данные не консолидируются по Группе	
40	Среднее число детей на одного работника	%	Данные не консолидируются по Группе	
41	Доля многодетных родителей от общего числа сотрудников	%	Данные не консолидируются по Группе	
42	Доля работников, состоящих в зарегистрированном браке	%	Данные не консолидируются по Группе	
43	Размер единовременной выплаты (в том числе в виде материальной помощи), осуществляемой работникам при рождении ребенка, выплачиваемой в течение первого года после рождения ребенка	Тыс. руб.	49,397	
44	Наличие у организации системы менеджмента безопасности труда и охраны здоровья	Да/нет	Да	
3.	Управленческие показатели			
45	Наличие политики по устойчивому развитию или иных стратегических документов в этой сфере	Да/нет	Да	
46	Наличие органа управления или комитета, созданных при коллегиальном органе управления организации, ответственных за утверждение и контроль реализации политики по устойчивому развитию или иных стратегических документов в этой сфере	Да/нет	Да	Комитет по взаимодействию с инвесторами и раскрытию информации
47	Отражение в политике вознаграждения организации учета целевых показателей, связанных с устойчивым развитием и климатом, в целях определения размера вознаграждения ее руководящего состава	Да/нет	Да	КПЭ руководителей по ряду направлений
48	Доля независимых директоров в составе коллегиального органа управления	%	43	
49	Доля женщин-руководителей в общей численности руководителей, всего, в том числе в коллегиальном органе управления	%	33	
50	Количество зафиксированных случаев нарушения прав коренных малочисленных народов Российской Федерации	Единиц	0	
51	Доля работников, замещающих должности с высоким коррупционным риском	%	Данные не консолидируются по Группе	
52	Среднее количество часов обучения по вопросам противодействия коррупции на одного работника	Единиц	Данные не консолидируются по Группе	
53	Наличие политики по управлению рисками, в том числе климатическими, или иных документов по управлению рисками	Да/нет	Да	
54	Количество случаев привлечения к ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации за нарушение прав потребителей	Единиц	0	
55	Количество зафиксированных социально значимых инцидентов (забастовок)	Единиц	0	
56	Наличие политики или иных документов, предусматривающих применение принципов инклюзии в деятельности организации	Да/нет	Да	
57	Наличие у организации письменно зафиксированных обязательств комплексно осуществить деятельность в сфере инклюзии	Да/нет	Предоставление равных возможностей закреплено Политикой в области ESG как одна из ключевых целей Группы «Эталон» в области ESG	

№	Наименование показателя	Единица измерения	Значение	Комментарий
58	Сумма заявленных требований по судебным спорам с участием эмитента в качестве ответчика	Тыс. руб.	0	
59	Сумма удовлетворенных требований по судебным спорам с участием эмитента в качестве ответчика	Тыс. руб.	0	
60	Сумма штрафов, наложенных на организацию и должностных лиц в связи с нарушением требований законодательства Российской Федерации об акционерных обществах и ценных бумагах, в сфере корпоративных отношений в акционерных обществах	Тыс. руб.	0	
4.	Экономические показатели			
61	Выручка (МСФО)	Тыс. руб.	153 627 000	
62	Производительность труда	Тыс. руб. на человека	23 447	
63	Сумма начисленных обязательных платежей (за исключением штрафов, пени), всего, в том числе: - налогов и сборов; - страховых взносов; - иных обязательных платежей	Тыс. руб.	- Всего — 18 878 957 - Налогов и сборов — 14 583 425 - Страховых взносов — 3 593 729	
64	Сумма уплаченных обязательных платежей (за исключением штрафов, пени), всего, в том числе: - налогов и сборов; - страховых взносов; - иных обязательных платежей	Тыс. руб.	- Всего — 18 209 808 - Налогов и сборов — 13 914 873 - Страховых взносов — 4 294 935	
65	Доля закупок российских товаров, работ, услуг в общем объеме закупок товаров, работ, услуг	%	100	
66	Доля закупок товаров, работ, услуг у субъектов малого и среднего предпринимательства в общем объеме закупок у российских организаций	%	87,2	
67	Объем устойчивых, в том числе «зеленых», инвестиций и доля таких инвестиций в общем объеме инвестиций	Тыс. руб., %	0	
68	Объем инвестиций в проекты, связанные с достижением технологического суверенитета и структурной адаптацией экономики Российской Федерации, и доля таких инвестиций в общем объеме инвестиций	Тыс. руб.	В отчетном периоде Компания не вела учет данных по этому показателю	
69	Общее количество климатически уязвимых объектов, их доля в общем количестве объектов основных средств, находящихся на балансе организации	Единиц	В отчетном периоде Компания не вела учет данных по этому показателю	
70	Доля объектов, для которых проведена количественная и/или качественная оценка климатических рисков	%	В отчетном периоде Компания не вела учет данных по этому показателю	
71	Эффективность мер по адаптации к изменениям климата и/или экономическая эффективность мер по адаптации к изменениям климата, реализуемых в рамках корпоративных планов, стратегий или программ, нацеленных на адаптацию к изменению климата (при наличии)	Тыс. руб., %	В отчетном периоде Компания не вела учет данных по этому показателю	
72	Возможный ущерб от воздействия климатических рисков	Тыс. руб.	В отчетном периоде Компания не вела учет данных по этому показателю	



№	Наименование показателя	Единица измерения	Значение	Комментарий
5.	Деловая репутация			
73	Полученные рейтинги ответственного ведения бизнеса (ЭКГ-рейтинг (ESG-рейтинг), рейтинги устойчивого развития), включение организации в индексы и (или) рэнкинги в сфере устойчивого развития и ответственного ведения бизнеса	–	ЭКГ-рейтинг Рэнкинг ESG-прозрачности российских компаний и банков, Эксперт РА ESG-рэнкинг компаний, RAEX	
6.	Показатели, отражающие участие организации в повышении благосостояния общества и стратегическом развитии Российской Федерации, не включенные в иные разделы			
74	Расходы организации на программы поддержки семьи и родительства	Тыс. руб.	5 730	
75	Доля расходов организации на мероприятия по охране труда и промышленную безопасность в общей сумме управленческих расходов организации	%	Данные не консолидируются по Группе	
76	Расходы организации на поддержку здоровья работников и представителей местного населения	Тыс. руб.	Данные не консолидируются по Группе	
77	Расходы организации на развитие инфраструктуры здравоохранения	Тыс. руб.	167 000	
78	Расходы организации на поддержку социально незащищенных групп населения	Тыс. руб.	0	
79	Расходы организации на поддержку массового спорта	Тыс. руб.	26 733	
80	Расходы организации, направленные на поддержку образования	Тыс. руб.	131 088	
81	Расходы организации на инициативы и проекты, направленные на формирование традиционных российских духовно-нравственных и культурно-исторических ценностей	Тыс. руб.	18 199	
82	Расходы организации на добровольческую (волонтерскую) деятельность	Тыс. руб.	0	
83	Расходы организации на развитие инфраструктуры в сфере культуры, искусства и народного творчества	Тыс. руб.	148 383	
84	Расходы организации на улучшение жилищных условий работников (представителей) местных сообществ	Тыс. руб.	0	
85	Расходы организации на повышение благоустройства и комплексное развитие городов и других населенных пунктов	Тыс. руб.	75 283	
86	Расходы организации на повышение качества дорожной сети	Тыс. руб.	254 105	
87	Отношение расходов организации на реализацию мероприятий, связанных с охраной окружающей среды, в общей сумме управленческих расходов организации	Тыс. руб.	Данные не консолидируются по Группе	
88	Расходы на корпоративные программы негосударственного пенсионного обеспечения и (или) долгосрочных сбережений, всего и на одного работника	Тыс. руб.	- Всего – 2 899 - На одного работника – 170,53	Сумма на одного работника рассчитана на основе числа работников, получающих такую поддержку
89	Расходы организации на проекты по повышению туристической привлекательности территории Российской Федерации	Тыс. руб.	0	

№	Наименование показателя	Единица измерения	Значение	Комментарий
90	Отношение инвестиций организации в проекты, связанные с достижением технологического суверенитета и структурной адаптацией экономики Российской Федерации, в общей сумме управленческих расходов организации	Тыс. руб.	Данные не консолидируются по Группе	
91	Общие расходы организации на научные исследования и (или) опытно-конструкторские разработки	Тыс. руб.	4 139	
92	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. руб.	26 835	
93	Отношение расходов организации на проекты по разработке и внедрению российских решений в сфере информационных технологий, направленных на импортозамещение, в том числе реализуемые стартапами, в общей сумме управленческих расходов организации	Тыс. руб.	Данные не консолидируются по Группе	
94	Расходы организации на обеспечение информационной безопасности	Тыс. руб.	95 700	



Ключевые показатели устойчивого развития

Ниже представлена количественная информация о показателях Группы «Эталон» в области экологии, персонала, охраны труда и развития регионов присутствия за период за 2023–2025 гг. Если данные в отдельных периодах не консолидировались, то в таблице указан прочерк.

Данные за предыдущие отчетные периоды были уточнены по сравнению с ранее раскрытой информацией в связи с совершенствованием методологии расчета, повышением полноты и качества исходных данных, а также приведением показателей к сопоставимому виду.

Критерий	Единицы измерения	2023	2024	2025
Сотрудники				
Численность работников на конец года	Чел.	6 239	6 666	6 552
Численность и соотношение руководителей всех уровней по полу и возрасту				
• до 30 лет	Чел. (%)	85 (6%)	110 (6%)	89 (8%)
• 30–50 лет	Чел. (%)	1 001 (75%)	1 307 (76%)	845 (74%)
• старше 50 лет	Чел. (%)	251 (19%)	309 (18%)	203 (18%)
• женщины	Чел. (%)	451 (34%)	520 (30%)	370 (33%)
• мужчины	Чел. (%)	886 (66%)	1 206 (70%)	768 (67%)
Численность и соотношение сотрудников по полу и возрасту				
• до 30 лет	Чел. (%)	1 015 (16%)	1 111 (17%)	1 209 (18%)
• 30–50 лет	Чел. (%)	3 855 (62%)	3 976 (60%)	3 897 (59%)
• старше 50 лет	Чел. (%)	1 369 (22%)	1 579 (24%)	1 446 (22%)
• женщины	Чел. (%)	2 315 (37%)	2 314 (35%)	2 299 (35%)
• мужчины	Чел. (%)	3 924 (63%)	4 352 (65%)	4 253 (65%)



Критерий	Единицы измерения	2023	2024	2025
Обучение сотрудников				
• руководители	Ч./чел.	16	71	6
• линейные сотрудники	Ч./чел.	14	50	3
• рабочие	Ч./чел.	-	-	2
• женщины	Ч./чел.	35	46	4
• мужчины	Ч./чел.	12	62	3
Количество сотрудников, участвовавших в программе адаптации	Чел.	1 164	1 555	245
Расходы на оплату труда	Тыс. руб.	15 063 000	18 450 000	21 726 047
Водные ресурсы				
Общий объем забираемой воды	Тыс. куб. м	220,5	94,7	115,3
Общий объем сбросов использованной воды	Тыс. куб. м	608,8	603,0	528,1
Оборотная и повторно используемая вода	Тыс. куб. м	1,7	1,2	1,2
Доля оборотной и повторно используемой воды	%	0,78	1,23	1,06
Отходы				
Объем использованных строительных материалов	Тыс. т	1 983,7	2 438,3	3 386,7
Объем образования отходов	Тыс. т	520,84	499,35	669,08
• Опасные отходы (I–III классы)	Тыс. т	0,0001	0,0002	0,0001
• Неопасные отходы (IV–V классы)	Тыс. т	520,84	499,35	669,08
Обращение с отходами	Тыс. т	520,84	499,02	669,09
• Утилизация	Тыс. т	518,97	492,97	665,28
• Обезвреживание	Тыс. т	0,0177	0,0002	0,0006
• Захоронение	Тыс. т	0,6	3,35	2,58

Критерий	Единицы измерения	2023	2024	2025
Энергопотребление				
• Электроэнергия	ГДж	63 277,93	108 109,0	132 244,41
• Тепловая энергия в горячей воде и паре	ГДж	12 723,56	30 392,53	83 918,73
• Использованное топливо	ГДж	1 874,39	3 396,29	11 459,13
Объем потребления возобновляемой и низкоуглеродной энергии	ГДж	0	0	0
Парниковые газы				
Прямые выбросы парниковых газов (Область охвата 1)	TCO ₂	2 548	1 101	2 645
• Потребление бензина	TCO ₂	439	355	388
• Потребление дизеля	TCO ₂	2 109	746	2 256
Прямые выбросы парниковых газов (Область охвата 2)	TCO ₂	17 986	18 079	24 503
• Электроэнергия	TCO ₂	9 180	12 008	16 848
• Тепловая энергия в горячей воде и паре	TCO ₂	8 806	6 071	7 655
Выбросы в атмосферу				
NO _x	T	152,03	118,92	110,99
SO _x	T	22,08	21,38	30,55
Летучие органические соединения (ЛОС)	T	67,39	88,82	87,77
Твердые частицы (ТЧ)	T	38,84	52,35	58,03
Прочие стандартные категории выбросов в атмосферу, используемые в соответствующих нормативных актах	T	92,55	197,84	227,53

Критерий	Единицы измерения	2023	2024	2025
Безопасность на рабочем месте				
Количество несчастных случаев со смертельным исходом, связанных с производственной деятельностью Компании	Ед.	0	0	1
Количество несчастных случаев с тяжелым травматизмом, связанных с производственной деятельностью Компании	Ед.	0	0	1
Количество производственных травм (TRI) ¹	Ед.	0	0	2
Коэффициент частоты производственного травматизма собственного персонала (LTIFR) ²	Ед.	0	0	0
Количество зарегистрированных случаев заболеваний, связанных с осуществлением профессиональной деятельности	Ед.	0	0	0
• Количество зарегистрированных смертей по причине профессиональных заболеваний	Ед.	0	0	0
Расходы на мероприятия по охране труда и промышленную безопасность на одного работника	Тыс. руб.	6,69	9,16	5,06
Благотворительность				
Объем оказанной благотворительной помощи	Тыс. руб.	64 100	64 200	54 400
Забота о регионах присутствия ³				
Расходы на повышение качества дорожной сети	Тыс. руб.	34 080	25 554	254 105
Расходы на развитие инфраструктуры здравоохранения	Тыс. руб.	181 240	163 229	167 000
Расходы на благоустройство и комплексное развитие городов и других населенных пунктов	Тыс. руб.	15 172	0	75 283
Расходы на организацию спортивных мероприятий и создание объектов спортивной инфраструктуры	Тыс. руб.	-	-	26 733
Расходы на развитие инфраструктуры в сфере культуры, искусства и народного творчества	Тыс. руб.	-	14 900	148 383

¹ TRI — Total Recordable Injuries.

² LTIFR — Lost Time Injury Frequency Rate.

³ Учет данных по показателям блока «Забота о регионах присутствия» в 2023 и 2024 годах не велся.

Критерий	Единицы измерения	2023	2024	2025
Закупки и цепочка поставок				
Количество местных поставщиков	Ед.	2 465	3 141	3 206
Количество прочих поставщиков	Ед.	337	1 002	849
Объем закупок	Млн руб.	46 600	58 612	64 281
• в том числе объем закупок у субъектов малого и среднего бизнеса	Млн руб.	41 500	53 452	55 764
Количество поставщиков из числа субъектов малого и среднего бизнеса	Ед.	1 320	2 900	3 394
Налоги, сборы и штрафы				
Наложенные штрафы в связи с нарушением трудового законодательства	Тыс. руб.	0	0	2 000
Сумма начисленных обязательных платежей, за исключением штрафов и пени	Тыс. руб.	11 699 571	14 818 126	18 878 957
• Налогов и сборов	Тыс. руб.	8 819 730	11 224 397	14 583 425
• Страховых взносов	Тыс. руб.	2 879 841	3 593 729	4 295 532
Сумма уплаченных обязательных платежей, за исключением штрафов и пени	Тыс. руб.	13 502 836	14 072 820	18 209 808
• Налогов и сборов	Тыс. руб.	10 610 792	10 463 757	13 914 873
• Страховых взносов	Тыс. руб.	2 892 044	3 609 063	4 294 935

Контактная информация
IR-команды Группы
«Эталон»

etalongroup.com



ir@etalongroup.com



Официальные аккаунты
Группы «Эталон» в соцсетях



Форма
обратной связи

