

ЭТАЛОН

Отчет об устойчивом развитии



Содержание

Об отчете	03
Обращение президента Группы «Эталон»	04

01

О Компании

О Группе «Эталон»	06
Миссия и ключевые ценности	10
Управление вопросами устойчивого развития	11
Цепочка создания стоимости	12
Наш продукт – комфортная среда для жизни	13
Устойчивое развитие: основные события 2023	23

02

Забота об окружающей среде

Система управления экологическими вопросами	25
Сохранение почв и биоразнообразия	27
Водные ресурсы	28
Обращение с отходами и вторичное использование	29
Потребление энергоресурсов и энергоэффективность	30
Снижение климатического воздействия	31
«Зеленое» строительство	36

03

Социальная ответственность

Взаимодействие с заинтересованными сторонами	45
Соблюдение прав человека	54
Наша команда	56
Охрана труда и безопасность	64
Развитие местных сообществ	72

04

Корпоративное управление

Корпоративное управление	82
Совет директоров	86
Корпоративная этика	94
Ответственная цепочка поставок	99

05

Приложение

Подход и методология	106
Указатель стандартов GRI	111
Указатель стандартов SASB	114
Ключевые показатели	115

Об Отчете

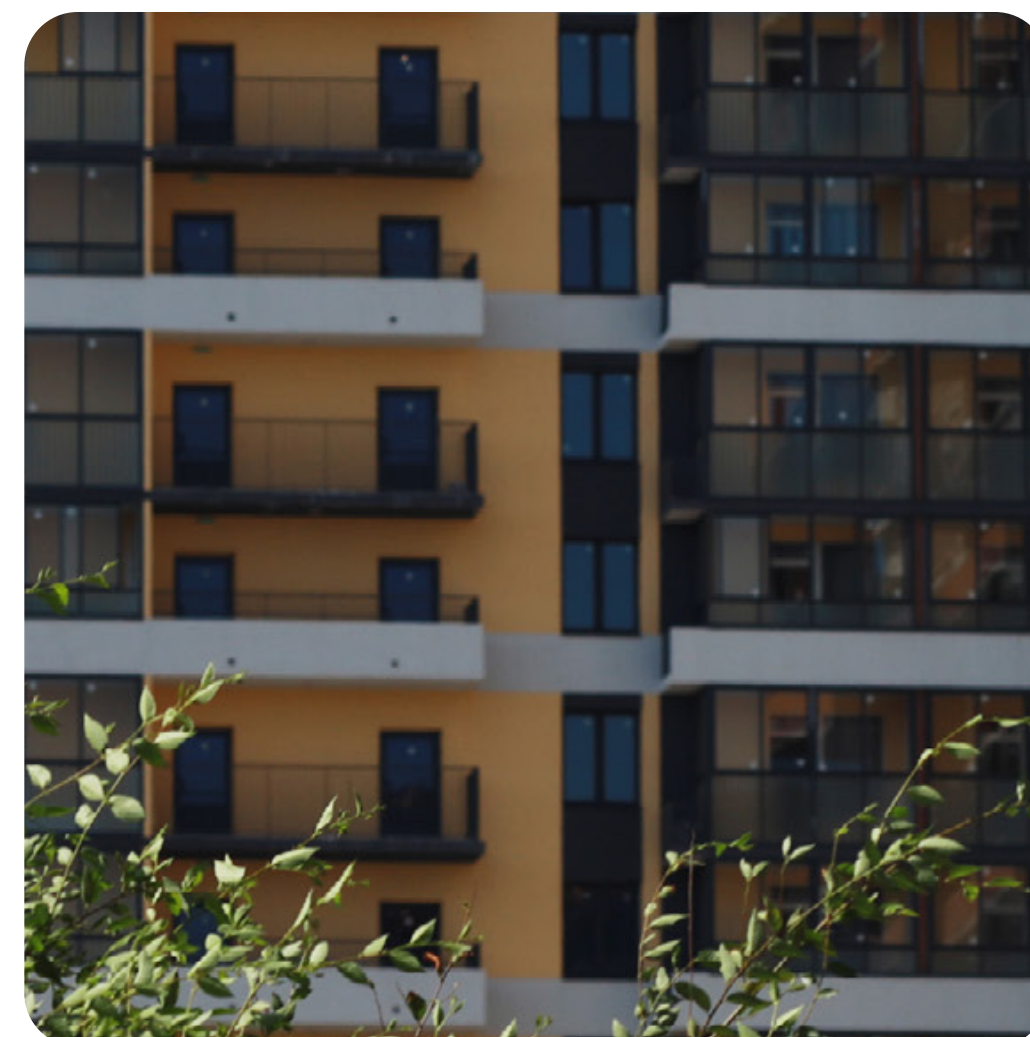


Период отчетности

Настоящий отчет об устойчивом развитии (далее – Отчет) является отдельным отчетом об устойчивом развитии Etalon Group PLC (далее – Группа «Эталон» или Компания). В годовом отчете за 2023 год, который был опубликован в мае 2024 года и доступен на сайте Компании www.etalongroup.com, Группа «Эталон» раскрывает в большей степени финансовые показатели деятельности Компании и ее достижения за 2023 год.

В Отчете об устойчивом развитии раскрыты нефинансовые показатели деятельности Группы «Эталон» в экологической, социальной областях и в сфере корпоративного управления за 12 месяцев 2023 года. Ряд показателей рассмотрен в динамике за три года: 2021, 2022 и 2023 годы.

Некоторая часть нефинансовых данных и событий может охватывать начало 2024 года.



Стандарты отчетности

Принципы:

При подготовке Отчета мы опирались на принципы и стандарты, рекомендованные Руководством по отчетности в области устойчивого развития Global Reporting Initiative.

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

Для обеспечения высокого качества раскрытия информации мы использовали принципы сбалансированности, сопоставимости и точности.

Источники:

В качестве источников данных для Отчета были использованы управленческая и бухгалтерская отчетность Группы «Эталон» за 2023 год, для сопоставления динамики части показателей была использована отчетность за 2021 и 2022 годы.

Стандарты:

Отчет подготовлен с учетом требований международных стандартов отчетности в области устойчивого развития Глобальной инициативы по отчетности Global Reporting Initiative (далее – стандарты GRI) и отдельных стандартов SASB Real Estate и Homebuilders (далее – стандарты SASB).

Для раскрытия информации о выбросах парниковых газов использован стандарт GHG Protocol. Результаты деятельности, раскрытые в Отчете, соотнесены с Целями в области устойчивого развития (ЦУР) ООН.

Существенные темы

Информация, включенная в Отчет, охватывает темы и показатели, которые отражают существенное воздействие Группы на окружающую среду, общество и экономику или могут в значительной степени повлиять на оценки и решения заинтересованных сторон. В отчетном году мы применили инновационный для нас подход к выбору существенных тем, который подробно раскрыт в разделе «Отчет об устойчивом развитии: подход и методология».

Прогнозные заявления

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

Верификация

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

Обращение президента Группы «Эталон»

GRI 2-22

Дорогие друзья!

Мы рады представить вам второй отдельный отчет Группы «Эталон», в котором мы подробно рассказываем о наших планах и инициативах в области устойчивого развития.

Прошедший год стал периодом изменений для отрасли и одновременно открыл нам возможности для перестройки бизнеса и увеличения его масштабов. Группа «Эталон» расширила свою географию до 10 регионов, а объем продаж вырос почти в 2 раза, что налагает на нас возрастающую ответственность перед заинтересованными сторонами. В то же время многолетняя приверженность принципам ESG поддерживает устойчивость нашего бизнеса, способствуя дальнейшему развитию Группы «Эталон».

E Окружающая среда

Осуществляя все этапы девелоперского цикла, мы стремимся снижать воздействие на окружающую среду и оптимизировать процессы в соответствии с Политикой компании в области устойчивого развития. Наша команда следит за ответственным использованием ресурсов, обеспечивает защиту биоразнообразия, почвы и воздуха, зачастую устанавливая сверхнормативные требования в области охраны окружающей среды. Один из примеров – комплексное экологическое исследование и оценка рисков, проведенные перед реализацией проекта в Казани и повлиявшие на облик проекта и очередность строительства. Несколько наших жилых комплексов уже сертифицированы по стандартам BREEAM, Green Zoom и соответствуют критериям национального зеленого стандарта ГОСТ Р для многоквартирных домов. Следуя принципам Климатической доктрины, мы внедряем меры для контроля углеродного следа: осуществляем ежегодный расчет выбросов парниковых газов по первому и второму охватам, закупаем материалы преимущественно у местных поставщиков, переводим в цифровой формат внутренние процессы от документооборота до закупок, тем самым снижая воздействие на экологию и повышая эффективность бизнес-процессов.

S Социальная ответственность

Строительство – сложный технологический процесс, в котором, непосредственно на объектах, задействовано более 2 тысяч наших сотрудников. Вполне естественно, что первым приоритетом для Группы остается производственная безопасность. Дополнительный мониторинг строительных площадок и оборудования, регулярное обучение персонала, использование современных технологий для контроля безопасности и устранения рисков позволили в отчетном году добиться нулевых показателей травматизма.

Наша деятельность влияет на облик городов и жизнь людей. Мы строим современные жилые и социальные объекты, создаем рабочие места за счет реализации проектов комплексного развития территории и возведения коммерческой инфраструктуры, поддерживаем культурные и спортивные мероприятия, реализуем благотворительные проекты. Более того, мы участвуем в формировании новых подходов к строительству и в создании кадрового потенциала для отрасли. Группа «Эталон» сотрудничает с 13 крупнейшими профильными вузами страны, два из которых – НГУАДИ в Новосибирске и СибАДИ в Омске – стали нашими партнерами недавно.

Мы вместе разрабатываем актуальные образовательные программы, а также передаем свой опыт студентам на семинарах и в рамках их производственной практики в Группе «Эталон». Компании есть чем поделиться: с 2011 года мы являемся лидерами в применении технологии информационного моделирования зданий, первыми прошли государственную экспертизу проекта в цифровом формате, а в 2023 году совместно с экспертами Общественного совета при Минстрое России разработали стандарт для создания дог-инфраструктуры в проектах комплексной жилой застройки

G Корпоративное управление

Немаловажная составляющая триады ESG – высокое качество и прозрачность корпоративного управления. Она складывается из нескольких элементов, включающих независимость совета директоров, регулярное и достаточное раскрытие важной для стейкхолдеров информации, гибкость бизнес-модели и упреждающую работу с рисками.

Совет директоров Группы на 2/3 представлен независимыми директорами, которые наравне с менеджментом стремятся обеспечить максимальную прозрачность и управляемость бизнеса для всех групп акционеров. Компания, несмотря на регуляторные послабления, не прекращала на постоянной основе раскрывать информацию о своей деятельности и ее результатах. В условиях быстрых рыночных изменений, помимо открытого диалога с заинтересованными сторонами, особую важность приобретает эффективная система работы с рисками: мы усовершенствовали инструменты стресс-тестирования основных показателей бизнеса в среднесрочной перспективе и провели детальную оценку влияния ключевых рисков на показатели компании в 2024–2025 годах, что помогло нам благополучно пройти непростой для сектора 2024 год.

Продуманная стратегия и адаптивная бизнес-модель позволяют нам в любых условиях достойно отвечать на новые вызовы, расширять географию и совершенствовать наш продукт. Я признателен всем, кто поддерживает компанию в ее трансформации: профессиональной команде, клиентам, партнерам, акционерам. Уверен, что вместе мы сможем достичь самых амбициозных целей.

Михаил Бузулцкий

Президент Группы «Эталон»



01 / 06



О КОМПАНИИ

Отчет об устойчивом развитии

2023

О Группе «Эталон»

GRI 2-1

GRI 2-6

GRI 2-22

Группа «Эталон», основанная в 1987 году, сегодня является одним из крупнейших федеральных игроков в сфере девелопмента и строительства в России.

С 2021 года Компания активно развивается на региональных рынках и уже вышла с проектами в Омск, Екатеринбург, Тюмень, Казань Новосибирскую, Ростовскую и Ленинградскую области. Благодаря опыту успешной работы и продолжению активной региональной экспансии Компания остается одним из наиболее успешных игроков на российском рынке недвижимости. В рамках утвержденной стратегии Компания планирует обеспечивать дальнейшее масштабирование бизнеса и повышение его эффективности за счет расширения региональной экспансии и повышения диверсификации своего портфеля по регионам, сегментам и масштабу. Такой подход обеспечивает удовлетворение потребностей всех групп стейкхолдеров и выполнение Цели устойчивого развития ООН № 11 «Устойчивые города и населенные пункты».

Следуя утвержденной Советом директоров политике в области ESG, определяющей наше поведение, приоритеты и цели по развитию ESG-инициатив, Компания уделяет пристальное внимание социально-экономическому развитию городов присутствия, заботе о сотрудниках и поддержанию высоких стандартов ответственного производства.

В 2023 году мы завершили автоматизацию цепочки поставок и выстроили план по дальнейшему ее развитию, снизили показатели травматизма до нулевых значений и расширили охват нашей благотворительной деятельности.

С начала 2024 года мы успели выйти в 2 новых для нас региона присутствия – Ростовскую и Ленинградскую области. Такое региональное масштабирование также означает расширение географии реализации социальных проектов и взаимодействия с местными сообществами.

Ключевой целью в 2023 году стало снятие ограничений, препятствующих реализации прав всех групп акционеров. В отчетном году Компания последовательно совершала шаги, которые позволят снять эти ограничения. Во время их реализации мы стремились обеспечить максимально допустимую прозрачность, информируя стейкхолдеров о ключевых шагах и реализованных инициативах.

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

- Политика Etalon Group PLC в области ESG
- Кодекс корпоративной этики Группы «Эталон»
- Антикоррупционная политика Группы «Эталон»
- Положение о проведении тендеров в Группе «Эталон», включающее Кодекс поставщика
- Политика в области охраны труда и производственной безопасности Группы «Эталон»
- Политика вознаграждений членов Совета директоров Etalon Group PLC
- Положение о комитетах Etalon Group PLC
- Политика управления Etalon Group PLC
- Политика раскрытия информации Etalon Group PLC
- Положение о корпоративном секретаре Etalon Group PLC



Часть стандартов и политик Группы «Эталон» находится в открытом доступе на [сайте Компании](#).



Группа «Эталон»: цифры и факты

GRI 2-6

Девелопер
с многолетней
историей



Диверсифицированный
портфель

5,9 млн кв. м

размер портфеля проектов³

303 млрд руб.

рыночная стоимость активов³

10 регионов присутствия

Санкт-Петербург, Москва, Московская область,
Казань, Екатеринбург, Омск, Тюмень,
Новосибирская, Ростовская
и Ленинградская области

>37 лет

на рынке¹

9,0 млн кв. м

введено в эксплуатацию
за всю историю Компании

Входит в

ТОП-5 Forbes

в рейтинге уверенности
застройщиков по версии Forbes²



¹ На дату публикации Отчета об устойчивом развитии.

² Позиция в рейтинге уверенности российских застройщиков в категории «Застройщики жилья бизнес-класса» на 2023 год.

³ Согласно оценке Nikoliers на 31.12.2023.

Операционные результаты за 2023 год

105,6 МЛРД РУБ. +80%

продажи

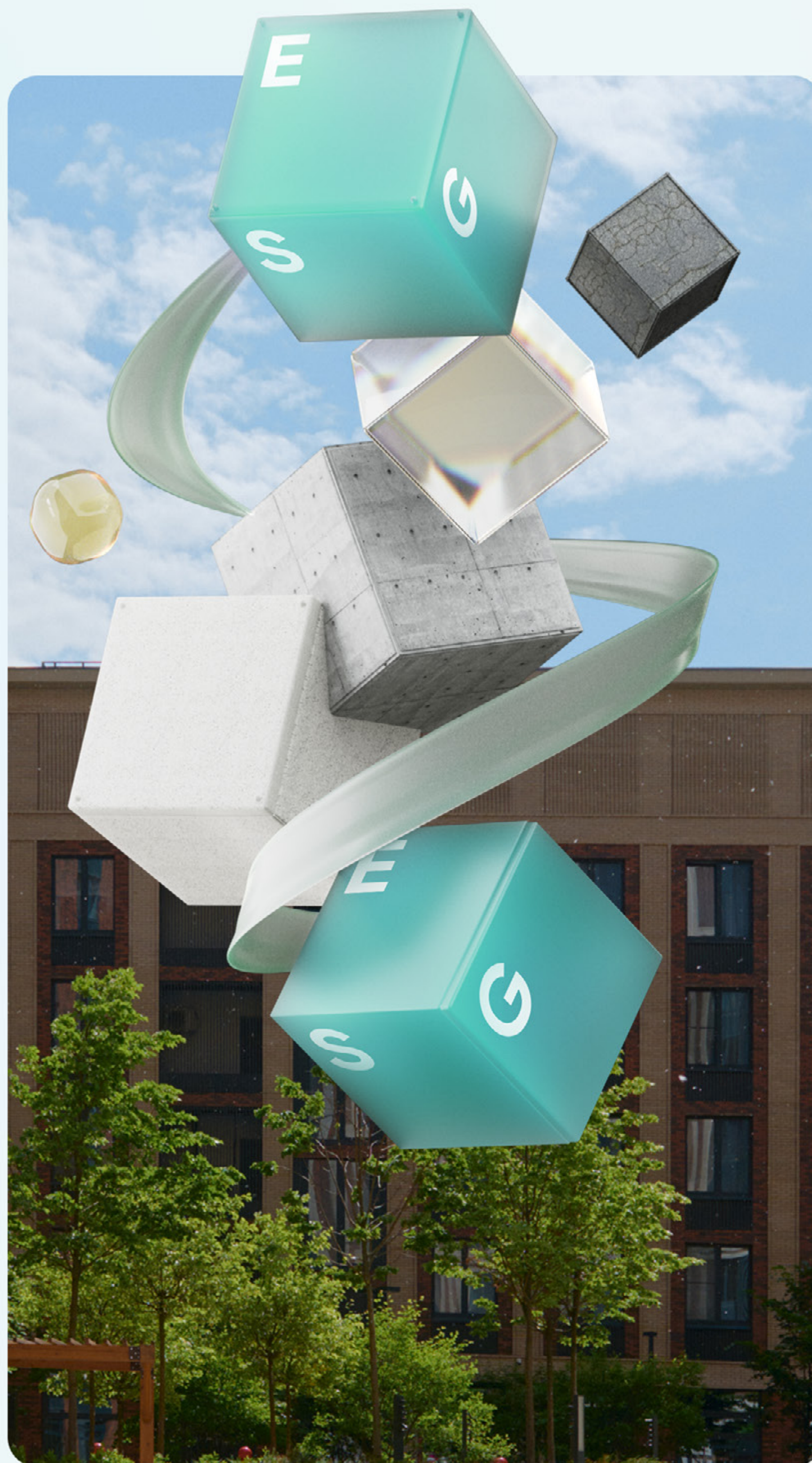
 Рекорд за всю историю Группы

547 ТЫС. КВ. М 87%

продажи

82,1 МЛРД РУБ. +36%

денежные поступления



Финансовые результаты за 2023 год

88,8 МЛРД РУБ. +10%

выручка

Сильные продажи 2023 года обеспечили двузначный прирост выручки в отчетном году до рекордного уровня

11,6 МЛРД РУБ. 1,2x

выручка от девелопмента в регионах

Благодаря активному выходу в регионы существенно растет вклад региональных проектов в финансовый результат

35%

Pre-PPA валовая рентабельность

39%

Pre-PPA валовая рентабельность основного сегмента

Выше целевого значения в 35%

1,9x

комфортная финансовая позиция

Соотношение чистого корпоративного долга и EBITDA до PPA – в пределах целевого уровня до 3x

18,1 МЛРД РУБ. +10%

EBITDA

Рост выручки и работа над внутренней эффективностью поддержали двузначный прирост показателя EBITDA

Наши преимущества



Одна из самых быстрорастущих компаний сектора недвижимости

В 2021 году Группа «Эталон» взяла курс на быстрый рост за счет диверсификации портфеля и выхода на региональные рынки. Сейчас наш портфель включает проекты в 10 субъектах Российской Федерации. Продажи в региональных проектах позволяют бизнесу расти, опережая рынок, и в совокупности с повышением внутренней эффективности создавать основу для сильного роста финансовых показателей.

01

Лидерство в освоении регионов

Группа «Эталон» — одна из самых быстрорастущих компаний среди крупных игроков, выходящих на региональные рынки. С 2021 по 2023 год Компания вышла на 5 региональных рынков, а в 2024 году добавила в портфель 2 новых региона: Ростовскую и Ленинградскую области.

Региональные рынки открывают большие возможности для быстрого увеличения масштабов бизнеса: 34% всех продаж 2023 года приходились на региональные проекты.

10

регионов присутствия

+7

регионов с 2021 года

15

регионов — цель до 2026 года

Дальнейшее расширение присутствия в регионах позволит Компании наращивать объем бизнеса быстрее конкурентов.

GRI 2-6

Подробнее о целевых регионах и сегментах, стратегии формирования портфеля — в разделах «О Группе „Эталон“» и «Портфель проектов» Годового отчета Компании

02

Высокая адаптивность бизнеса

Стратегия Группы «Эталон» учитывает различные сценарии развития рынка, именно поэтому мы фокусируемся на создании сбалансированного портфеля, который уменьшает риски снижения спроса при разных фазах экономического цикла.

А вертикально интегрированная бизнес-модель (собственное проектное бюро, подрядные организации и пр.) позволяет быстро перестраивать внутренние процессы в зависимости от внешней конъюнктуры.

Дальнейший фокус на развитии направлений, поддерживающих основной бизнес, поможет обеспечить рост бизнеса в изменившейся конъюнктуре.

GRI 2-6

Подробнее о сбалансированном портфеле Группы — в разделе «Портфель проектов» Годового отчета Компании, а бизнес-модель представлена в разделах «Структура управления бизнесом» и «Цепочка создания стоимости»

03

Особое внимание работе с издержками и сохранению рентабельности

Группа «Эталон» сохраняет один из лучших показателей отрасли по рентабельности благодаря фокусу на операционной эффективности и четкому контролю издержек.

1. Мы диверсифицируем портфель и снижаем конечную себестоимость продукта за счет стандартизации более доступного сегмента.
2. Будучи одним из лидеров региональной экспансии, мы адаптировали систему управления бизнесом под федеральный масштаб.
3. Особое внимание мы уделяем контролю коммерческих, административных и управленческих расходов.

Дальнейший контроль издержек позволит поддерживать валовую рентабельность на высоком уровне и, по мере масштабирования бизнеса, выйти на лидирующие показатели маржинальности в отрасли.

GRI 2-6

Подробнее об инвестиционной привлекательности — в разделе «Инвестиционная привлекательность» Годового отчета Группы «Эталон»

Миссия и ключевые ценности

Ключевые ценности команды Группы «Эталон»:

1. Амбициозность

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

2. Профессионализм

мы предоставляем все условия для непрерывного развития внутри команды

3. Инновационность

мы ценим готовность к изменениям — это ключ к успеху

4. Надежность

мы прилагаем все необходимые усилия для сохранения лояльности команды

5. Ответственность

мы ценим людей, осознающих важность нашего общего дела



Миссия

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

Управление вопросами устойчивого развития

GRI 2-13

НА СТРАТЕГИЧЕСКОМ УРОВНЕ

Совет директоров
Группы «Эталон»

Комитет по взаимодействию
с инвесторами и раскрытию
информации

+ Разработка, утверждение
и актуализация политики
в области ESG

+ Разработка и утверждение
стратегии в области ESG

НА ОПЕРАЦИОННОМ УРОВНЕ

Главный исполнительный директор Группы «Эталон»

**Дирекция экономики
и финансов**
(Служба взаимодействия
с инвесторами и устой-
чивого развития)

Координация деятельности,
сбор данных и раскрытие
информации в области ESG

**Дирекция внутреннего
контроля и аудита**

Контроль соблюдения
законодательных норм
и корпоративных политик,
комплаенс

**Дирекция по деловой
этике и комплаенсу**

Комплаенс в области
антикоррупционной
политики, разрешение
конфликта интересов

**Департамент тендеров
и закупок**

Взаимодействие с постав-
щиками / подрядчиками
и совершенствование
закупочной деятельности

**Дирекция по управлению персоналом, организационному
развитию и корпоративной социальной ответственности**

Контроль соблюдения политик в области охраны труда,
производственной безопасности и социальной ответственности,
развитие корпоративной культуры, осуществление
благотворительной деятельности

Дирекция по безопасности

Кибербезопасность; охрана персональных данных; контроль
соблюдения политик в области корпоративной этики, российского
законодательства в области противодействия дискриминации,
антикоррупционного и антимонопольного законодательства;
обработка обращений на горячую линию

**Дирекция по R&D,
производству и управ-
лению продуктом**

Внедрение устойчивых
решений на стадии проек-
тирования и разработки
продукта, разработка
и тестирование инноваций

**Технические дирекции
на уровне территори-
ального управления**

Внедрение устойчивых
решений на стадии
строительства

**Департамент по конт-
ролю за выполнением
строительных работ**

Осуществление
строительного контроля

Сервисные компании

Внедрение устойчивых
решений на стадии
эксплуатации

Из 17 целей ООН в сфере устойчивого развития Группа «Эталон» по-прежнему придерживается пяти ключевых, соответствующих специфике нашего бизнеса и нашим возможностям оказывать социально значимое влияние в этих сферах:



Цепочка создания стоимости

Группа «Эталон» стремится к постоянной оптимизации работы и внедрению лучших ESG-практик на всех этапах цепочки создания стоимости — это позволяет Компании оставаться одним из лидеров отрасли, адаптируясь к внешнеэкономическим и отраслевым вызовам, и поддерживать высокий уровень корпоративного управления и внимания к экологическим и социальным вопросам.



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

Земельный банк

Мы активно пополняем портфель проектов, сохраняя быстрые темпы региональной экспансии и повышая диверсификацию портфеля.



В качестве приоритета Компания определяет ответственный подход к выбору будущих застраиваемых участков, сохраняя участки ценного биоразнообразия с редкими и охраняемыми видами.



Подробнее см. в разделе «Портфель проектов» Годового отчета Компании



Подробнее см. в разделе «Сохранение почв и биоразнообразия» на стр. 27

¹ С 2014 года Группа «Эталон» является лидером отрасли в сфере технологий информационного моделирования в России по версии Autodesk.

² R&D (research and development) — исследование и разработка.

Эксплуатация

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



В жилых комплексах под управлением мы выбираем ответственный подход к обращению с ресурсами, фокусируясь на повышении энергоэффективности, используя инструменты для снижения потребления электроэнергии.



Подробнее о внедрении ESG-решений см. в главе «Забота об окружающей среде» на стр. 24

05

04

Продажи

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

Строительство

При создании нашего продукта мы бережно относимся к используемым ресурсам: экономическим, человеческим и природным.



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

- сокращение потребления воды совместно с поставщиками
- выбор ответственных поставщиков
- отсутствие опасных отходов класса I-III



Подробнее о сохранении окружающей среды см. в главе «Забота об окружающей среде» на стр. 24

01

02

Проектирование

В рамках стратегии диверсификации мы развиваем более доступный сегмент и продолжаем внедрять стандартизацию на всех этапах проектирования. Это позволяет нам сохранять конкуренцию по издержкам за счет эффекта масштаба.



В качестве приоритета Группа «Эталон» выбирает инновации, которые являются неотъемлемой частью развития не только отдельного бизнеса, но и культуры и экономики в целом.

- Наша команда внедряет энергоэффективные решения на этапе проектирования
- Мы инвестируем в R&D² для поиска более эффективных решений в строительстве и девелопменте, чем создаем новые рабочие места и содействуем развитию информационных технологий



Подробнее о технологиях Компании см. в разделе «Стратегия» Годового отчета Группы

Наш продукт — комфортная среда для жизни

Основная задача нашего операционного бизнеса — создавать комфортную среду для жизни, работы и отдыха. На старте проектов мы стремимся выйти за рамки проектирования зданий и разрабатываем долгосрочно актуальные проекты комплексного развития, которые одновременно отвечают задаче повышения качества жизни сегодня и предвосхищают потребности нового поколения.

Принципы устойчивого девелопмента

01

Ответственное строительство:

внимание к потребностям будущих жителей района и местных сообществ; комплексный подход к обеспечению коммерческой, социальной и досуговой инфраструктурой

02

Формирование жилой и общественной среды

с учетом передовых подходов и технологий проектирования, строительства и программирования жилых кварталов для будущих поколений

03

15-минутный город:

все необходимые сервисы в пешей доступности позволяют реализовать любые сценарии жизни в пределах района и создавать новые городские точки притяжения

04

Функциональность и эстетика:

эстетически приятный, гармоничный архитектурный код сочетается с широким функциональным наполнением жилых и общественных пространств

05

Внедрение инноваций:

внедрение технологичных решений в работу девелопера и повседневную жизнь людей (продукты на основе искусственного интеллекта на различных этапах девелоперского цикла, VR, системы «умный дом» и пр.)



Вклад в реализацию национальной программы «Жилье и городская среда»

В 2019 году по инициативе Президента РФ Владимира Путина был запущен национальный проект «Жилье и городская среда». Среди его основных направлений – федеральные проекты «Жилье» и «Формирование комфортной городской среды».

Национальный проект «Жилье и городская среда» действует до 2030 года и направлен на повышение комфорта городской среды. Основной целевой показатель проекта – обеспечение ежегодного ввода в эксплуатацию 120 млн кв. м жилья и улучшение жилищных условий 5 млн семей ежегодно. Кроме того, проект предусматривает активное вовлечение граждан в решение вопросов по благоустройству своих городов.

Группа «Эталон» как один из крупнейших вертикально интегрированных строительных холдингов своей деятельностью вносит вклад в достижение целей проекта, а масштабирование бизнеса на федеральном уровне помогает улучшить жилищные условия семей по всей России.

Вклад в реализацию федерального проекта «Жилье»

Федеральный проект «Жилье» нацпроекта «Жилье и городская среда» направлен на увеличение объема ввода жилья, в том числе за счет:

- безрисковых для граждан инструментов инвестирования в жилищное строительство
- эффективного вовлечения земель
- поддержки строительства инфраструктуры в проектах жилищного строительства
- модернизации строительной отрасли и оптимизации административных процедур

10

регионов присутствия Группы «Эталон»

1 млн кв. м

объем текущего строительства

5

рейтинг надежности из 5 возможных¹

Вклад в реализацию федерального проекта «Формирование комфортной городской среды»

Цели федерального проекта «Формирование комфортной городской среды»:

- рост доли городов с благоприятной средой с 25% в 2019 году до 60% в 2024 году
- улучшение городской среды в 1,5 раза к 2030 году

67%

текущего портфеля Группы² – проекты комплексного развития территории от 300 тыс. кв. м

>50%

территории проектов КРТ³ – «зеленые» насаждения

1 055

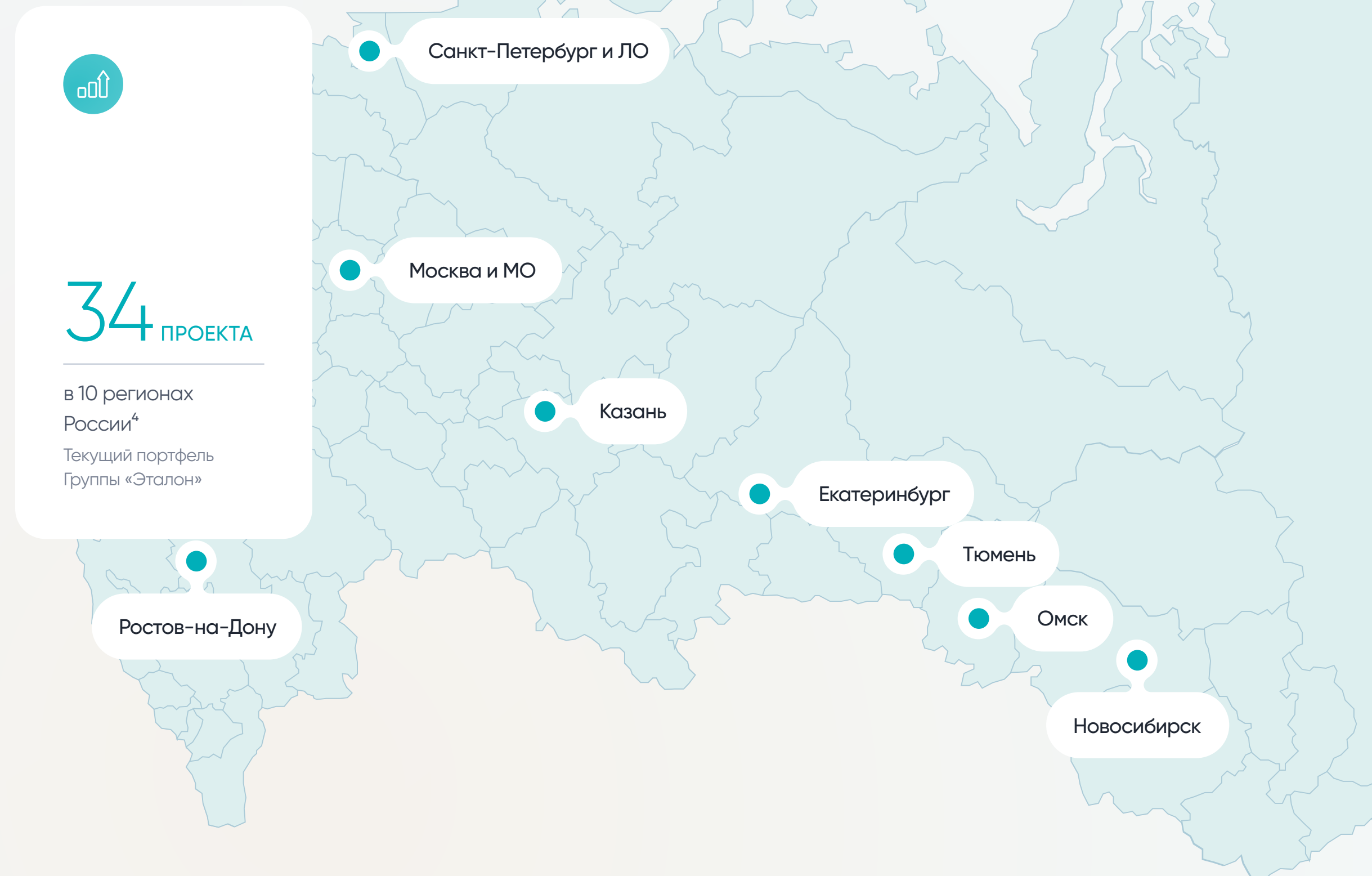
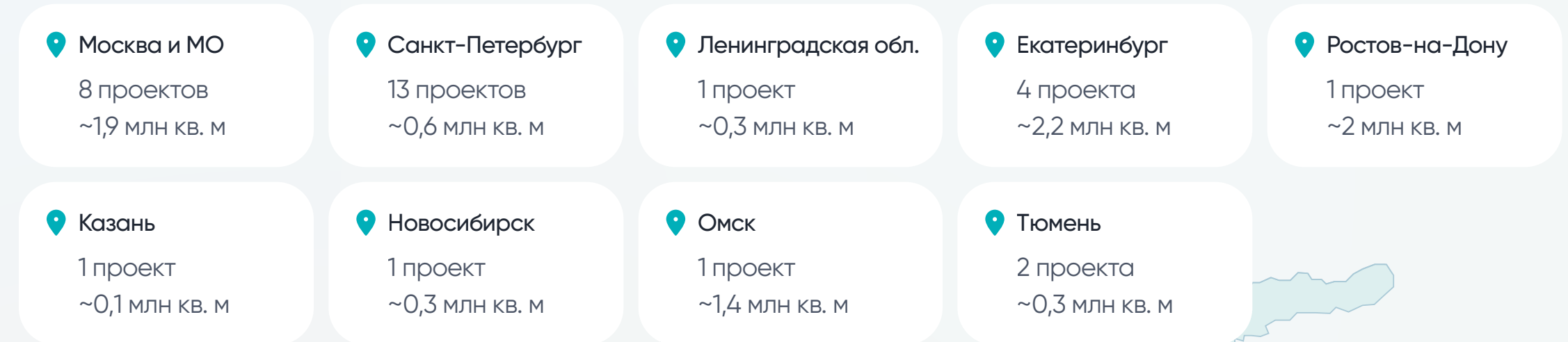
воспитанников и учащихся – проектная мощность образовательных учреждений, введенных в эксплуатацию Компанией в 2023 году

¹ Показатель соблюдения застройщиком декларируемого срока ввода жилья. Рассчитывается ЕРЗ на основе информации о переносах декларируемой даты ввода жилья, определяемой на основании первых опубликованных застройщиком проектных деклараций.

² Согласно оценке Nikoliers на 31.12.2023.

³ КРТ – проекты комплексного развития территории.

⁴ Согласно результатам оценки активов Группы «Эталон» на 31.12.2023, произведенной независимым оценщиком Nikoliers. Данные о площади приобретенных в 2024 году проектов в Ростове-на-Дону и Ленинградской области – согласно управленческой отчетности.



Диверсификация продукта

Приступая к созданию новых жилых кварталов, мы стараемся адаптировать их характеристики под потребности жителей в конкретном районе, актуальные градостроительные тенденции и планы развития городской среды.



СТОЛИЧНЫЙ ПОРТФЕЛЬ

- Проекты в высоком сегменте в центральных районах
- Проекты комфорт-класса в периферийных районах

Наш покупатель

Москва

63 кв. м

средняя площадь

22 млн руб.

средний бюджет

ДЛЯ СОБСТВЕННОГО
ПРОЖИВАНИЯ /
ДЛЯ СЕМЬИ

главный мотив
приобретения

70%

неипотечные схемы
оплаты

20%

доля повторных
покупок

Санкт-Петербург

58 кв. м

средняя площадь

14 млн руб.

средний бюджет

ДЛЯ СОБСТВЕННОГО
ПРОЖИВАНИЯ /
ДЛЯ СЕМЬИ

главный мотив
приобретения

72%

неипотечные схемы
оплаты

26%

доля повторных
покупок

Какой продукт востребован?¹

Комфорт-класс

Большинство проектов – монолитно-кирпичные, со средней этажностью 10–19 этажей в Санкт-Петербурге и до 24 этажей в Москве. В большинстве проектов по 6–10 квартир на этаже и по 3 лифта в секции. Наиболее распространенный тип паркинга – наземный в Санкт-Петербурге и подземный в Москве. Во всех проектах есть летние помещения, в большинстве частично присутствует панорамное остекление. В большинстве жилых комплексов есть колясочная.

Другие особенности квартир:

- сауна
- альков²
- санузлы с окном
- квартиры-трансформеры
- палисадник

Места общего пользования и благоустройство:

- спортивная площадка / workout / йога (100% домов)
- прогулочные зоны (>65% домов)
- двор без машин (>85% домов)
- закрытая территория (>50% домов)
- зона ожидания, лаундж-зона
- видеонаблюдение
- арт-скверы, экомаршруты, зона барбекю и пр.

Бизнес- и премиум-класс

Большинство проектов – монолитно-кирпичные, со средней этажностью 6–9 этажей в премиум-классе.

Наиболее распространенный тип паркинга – подземный.

Места общего пользования и благоустройство:

- спортивная площадка / workout / йога (>50% домов)
- прогулочные зоны (>30% домов премиум-класса и >40% домов бизнес-класса)
- двор без машин, закрытая территория
- колясочная (>60% домов)
- лапомойка
- зона ожидания, лаундж-зона, ресепшен-стойка
- коворкинг / рабочая зона
- спортзал
- детская игровая комната

¹ Согласно результатам исследования, проведенного Группой «Эталон» в 2022–2023 годах на основе изучения продуктовых характеристик 20 проектов.

² Углубление, ниша в комнате или другом помещении.

Диверсификация продукта



РЕГИОНАЛЬНЫЙ ПОРТФЕЛЬ

- Флагманские проекты комплексного развития территории, дополненные средними по площади кварталами и проектами точечной застройки
- Преимущественно доступный ценовой сегмент

Наш покупатель

49 кв. м

средняя площадь

6 млн руб.

средний бюджет

ДЛЯ СОБСТВЕННОГО ПРОЖИВАНИЯ / ДЛЯ СЕМЬИ

главный мотив приобретения

77%

ипотечные схемы оплаты

5%

доля повторных покупок

Какой продукт востребован?¹

Стандарт-класс

Большинство проектов – монолитно-кирпичные, со средней этажностью 10–19 этажей. В большинстве проектов на этаже расположено по 6–10 квартир. Преимущественно типовые планировки.

Другие особенности квартир:

- сауна
- кладовые
- санузлы с окном
- французские балконы
- палисадник

Места общего пользования и благоустройство:

- спортивная площадка / workout (>75% домов)
- прогулочные зоны (50% домов)
- колясочные (>30% домов)
- закрытая территория (>10% домов)
- двор без машин (>10% домов)
- видеонаблюдение (30% домов)
- палисадники, мини-огороды, набережная, пешеходный бульвар, теннисные столы / шахматное поле

Комфорт-класс

Большинство проектов – монолитно-кирпичные, со средней этажностью 10–19 этажей.

В большинстве проектов по 6–10 квартир на этаже.

Другие особенности квартир:

- санузлы с окном
- теплые лоджии
- гардеробные с окном
- хайфлеты
- эколофт
- зенитные окна

Места общего пользования и благоустройство:

- спортивная площадка / workout / йога (>85% домов)
- прогулочные зоны (>50% домов)
- двор без машин (>80% домов)
- закрытая территория (>65% домов)
- зона ожидания, лаундж-зона (не менее 55% домов)
- видеонаблюдение
- колясочная, отдельное помещение для велосипедов
- арт-скверы, перголы, зона барбекю, обзорная площадка, памп-парк, набережная/пруд и пр.

¹ Согласно результатам исследования, проведенного Группой «Эталон» в 2022–2023 годах на основе изучения продуктовых характеристик 20 проектов.

Современный подход к развитию жилой среды

СОУЧАСТВУЮЩЕЕ ПРОЕКТИРОВАНИЕ

Проект Shagal («ЗиЛ-Юг»)

МОСКВА

Приступая к проекту редевелопмента южной части бывшей территории Завода имени Лихачева, мы приняли для себя решение: возвращение такой большой территории мегаполису невозможно без понимания запросов и ожиданий тех, для кого строится новый район.

Реализуя принцип соучаствующего проектирования, еще на стадии мастер-планирования мы совместно с компанией «Ситимейкерс» запустили образовательную лабораторию и медиаплатформу Generation ZIL. Здесь эксперты и активные горожане в формате воркшопов и дискуссий обсуждали стратегии развития района на ближайшие десятилетия. Это позволило сформировать оптимальный подход к сочетанию застройки различных типов, общественных пространств, коммерческой и социальной инфраструктуры.

109_{ГА}

территория проектирования

9

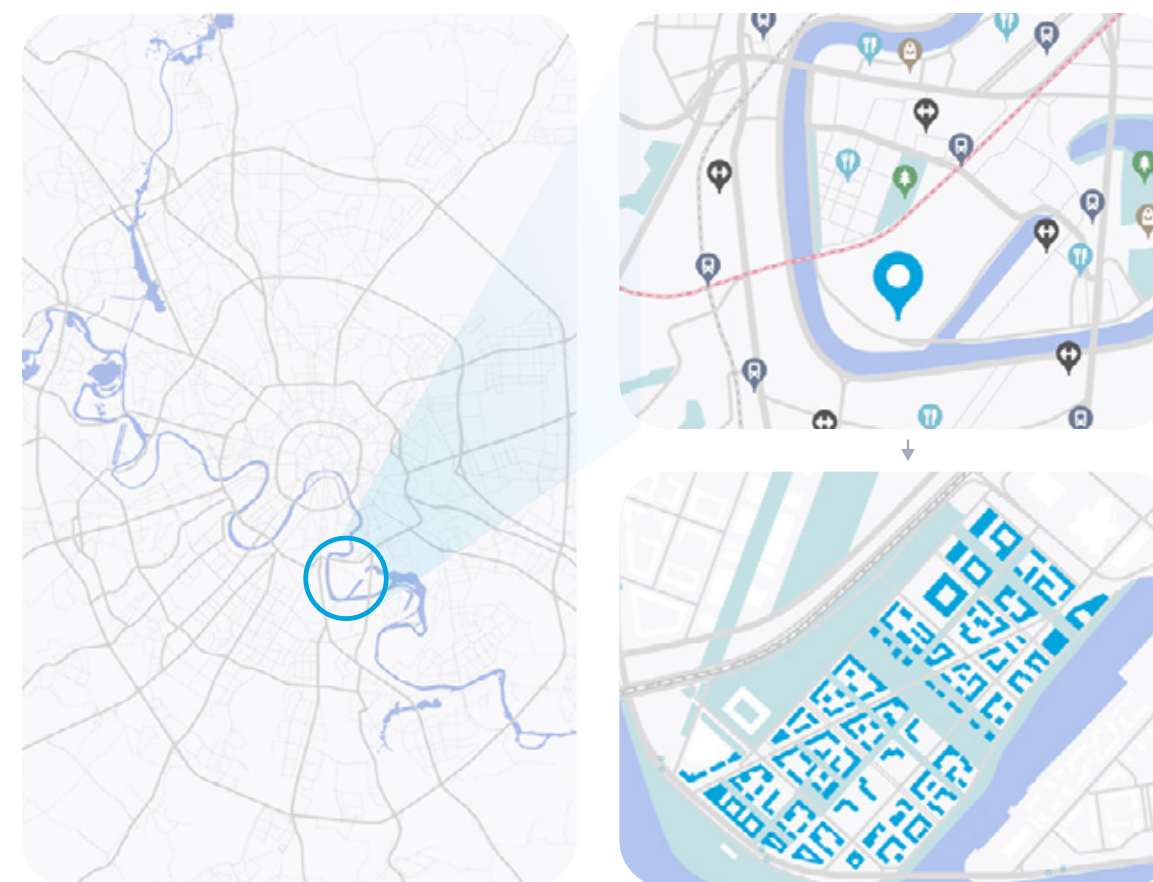
очередей строительства

29_{ТЫС.}

жителей

1,42_{МЛН М²}

жилой застройки



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

В числе базовых принципов мастер-плана:

- многообразие жилых сред за счет деления района на кварталы
- иерархическая система общественных пространств
- следование градостроительным регламентам
- мультимодальность и приоритет пешеходов и микромобильного транспорта
- функциональное разнообразие и принципы смешанного использования
- экологичность территории

Принципы развития района:

- 15-минутная пешая доступность ключевых сервисов
- ориентация на одновременное использование разными группами пользователей
- поощрение соседского взаимодействия и sharing-сервисов
- возвращение связи с историей места

Мы постарались сохранить историческую память места. По инициативе Компании в 2022 году была открыта «Аллея ветеранов ЗиЛ». Ветераны автозавода высадили клены и установили памятный знак. Кленовая аллея станет частью «зеленого каркаса» района. В 2023 году мы запустили проект «Дети ЗиЛа». Идея проекта о том, чтобы собрать и сохранить аудиозаписи, на которых можно услышать рассказы заводчан о трудовых буднях, традициях и дружной жизни коллектива ЗиЛ.

Создание современной инфраструктуры и общественных зон

Микрорайон «Солнечный»

📍 ЕКАТЕРИНБУРГ

Солнечный – один из самых масштабных проектов комплексного освоения территории в Уральском регионе и самый молодой район Екатеринбурга. Концепция района базируется на идее визуальной чистоты и европейских стандартов: умеренная плотность застройки, продуманное благоустройство, закрытые дворы без машин, удобные и безопасные паркинги, богатая и развитая внутренняя инфраструктура.

Квартальные парки: особенность ландшафтной концепции – система озеленения с rocket-парками для каждого квартала. Это мини-парки, расположенные внутри дворов, позволяющие отдыхать, встречаться с близкими и наслаждаться свежим воздухом прямо возле собственного дома.

ЛИНЕЙНЫЙ ПАРК «СОЛНЕЧНЫЕ АЛЛЕИ»

«Солнечные аллеи» – масштабный проект благоустройства, который реализуется в несколько этапов и объединяет общественные пространства микрорайона «Солнечный».

Новое общественное пространство появилось в Екатеринбурге летом 2023 года. Оно расположено рядом с Губернаторским лицеем и Центром художественной и эстетической гимнастики. Горожане сами проголосовали за формат и дизайн этой площадки еще в 2021 году в рамках программы «Формирование комфортной городской среды» национального проекта «Жилье и городская среда».

В ходе обустройства первой очереди проекта здесь высажены 300 деревьев, более 10 тыс. кустарников и 5,3 тыс. летних растений. Для удобства гуляющих вдоль аллей размещены шезлонги, а также более 100 скамеек, велопарковки, парковки для колясок, детская песочница, столы для пинг-понга, широкие качели и беседки.

Второй этап «Солнечных аллей» предполагает благоустройство территории площадью 10 тыс. кв. м.

Второй этап благоустройства:

10 ТЫС. КВ. М

площадь территории

3,3 ТЫС. КВ. М

площадь озеленения
35% от территории
«Солнечных аллей»

2,1 ТЫС. КВ. М

площадь зон для отдыха



ЛИНЕЙНЫЙ ПАРК «СОЛНЕЧНЫЕ АЛЛЕИ»



В рамках нового общественного пространства планируется создать детские игровые площадки, площадки отдыха, спортивные площадки. Ландшафтные дизайнеры и проектировщики предлагают сформировать на территории между домами аллею с линейным парком. Зеленый каркас из деревьев и кустарников позволяет сохранить природные ландшафты, улучшить экологию района и создать естественный барьер от шума.



Пешеходный же каркас будет делить аллею на четыре основных транзита: два вдоль центральной части аллеи и два вдоль коммерческого фронта первых этажей.

В основу ландшафтной концепции эксперты заложили природные фазы дня и сценарии активности человека, поэтому тематически аллея разделена на три кластера с символическими названиями – Рассвет, Зенит и Закат, где можно зарядиться энергией утра, поработать днем или встретить спокойный и уютный вечер.



Новое зеленое пространство в Солнечном адаптировано для маломобильных групп населения, чтобы люди с особенностями развития могли заниматься творчеством, отдыхать и не чувствовали барьеров в общении с миром.



Рассвет и бодрое утро

Входная группа в виде арок открывает пространство утреннего кластера с различными зонами отдыха и коворкинга.



Зенит и бодрый день

Пространства для активного времяпрепровождения. В этом кластере сосредоточены площадки как для подвижных, так и для образовательных игр всей семьи. Проектом предусмотрены горки, качели, многофункциональный игровой комплекс и даже пространства под навесом для настольных игр.

Центральное ядро дневного кластера – событийная площадь. Летом здесь будут проходить творческие выступления детей, праздники для жителей, а зимой площадь превратится в новогоднее пространство с нарядной елью и ярмаркой. Там же появится арт-объект «Игра отражением света», вращающиеся зеркальные панели которого позволяют ловить и отражать лучи света.



Событийная площадь станет не только центральным ядром композиции парка, но и связующим между всеми жилыми блоками. Более того, близость школы искусств вдохновила архитекторов на создание природной комнаты. Это специальное пространство, «стены» которого будут созданы из кустарников, а внутри расположены столы для компаний и одиночные парты для рисования на открытом воздухе. Вблизи будет создана зона отдыха для родителей с удобными скамейками и качелями, которая подчеркнет сменяемость активного дня на расслабляющий мотив вечера.



Закат или уютный вечер

Точкой притяжения завершающего парк кластера станет зона спокойствия и расслабления на террасном подиуме. За создание атмосферы домашнего уюта в этой зоне будут отвечать уличные светильники в форме торшеров.

ИННОВАЦИОННЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ОБЪЕКТЫ

В микрорайоне «Солнечный» строится инновационный детский сад для 300 воспитанников. Работы начались летом, ввод в эксплуатацию планируется в 2026 году. Детский сад войдет в состав образовательного центра нового поколения – Губернаторского лицея Свердловской области.

7,3 ТЫС. КВ. М

площадь

300

воспитанников

12 ГРУПП

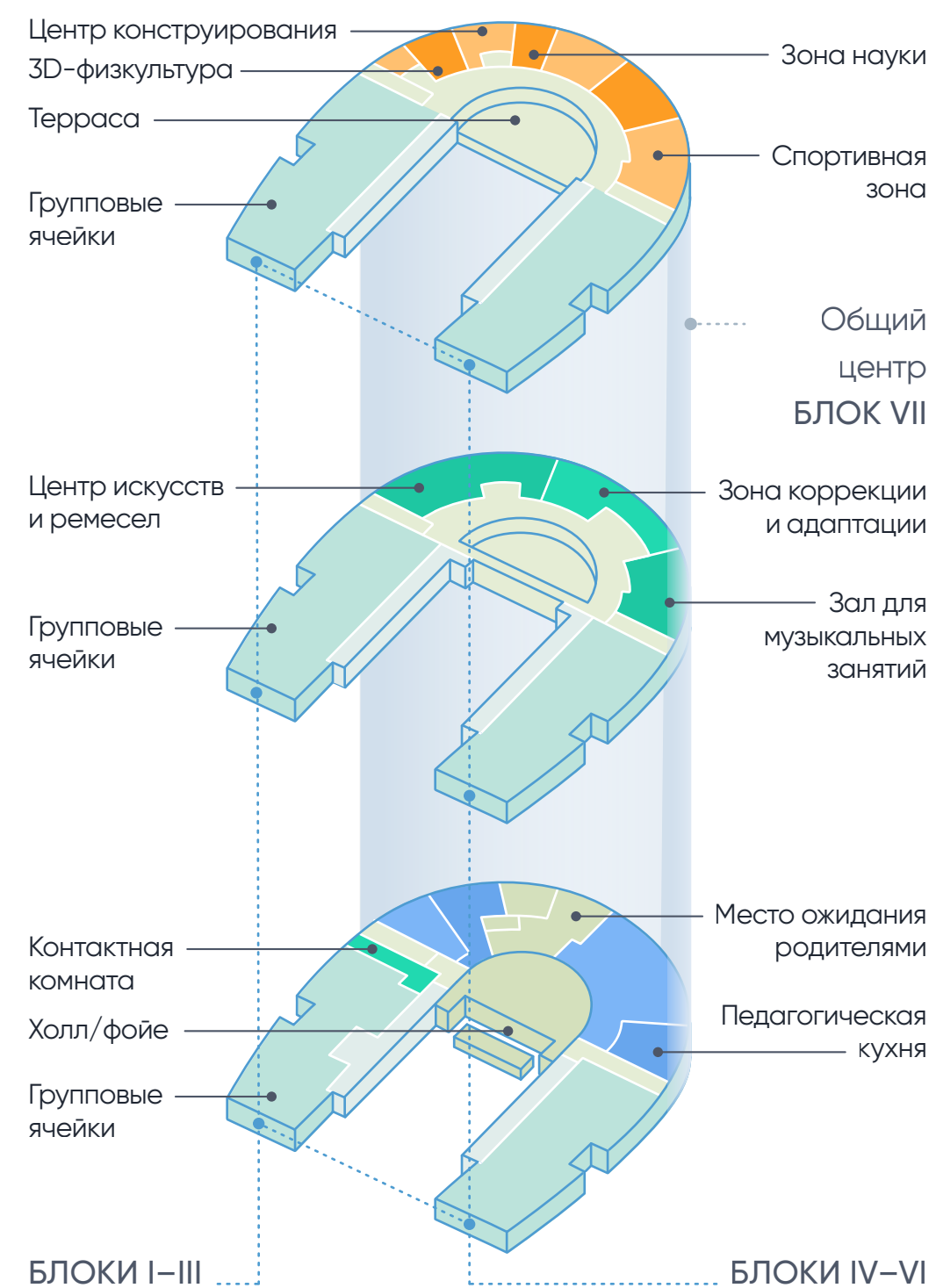
разных возрастов

903 КВ. М

площадь помещений
общественного центра



Внутреннее пространство: трехэтажный детсад в конструктивистском стиле строится по индивидуальному проекту. Здесь будут обустроены мастерские и лаборатории, пространства для игр и экспериментов с водой, зал для конструирования и кулинариум – площадка для кулинарных экспериментов и мастер-классов. Кроме того, в детском саду появятся зона науки, центр искусств и ремесел, зона коррекции и адаптации, где будет работать, в том числе, школа молодого родителя.

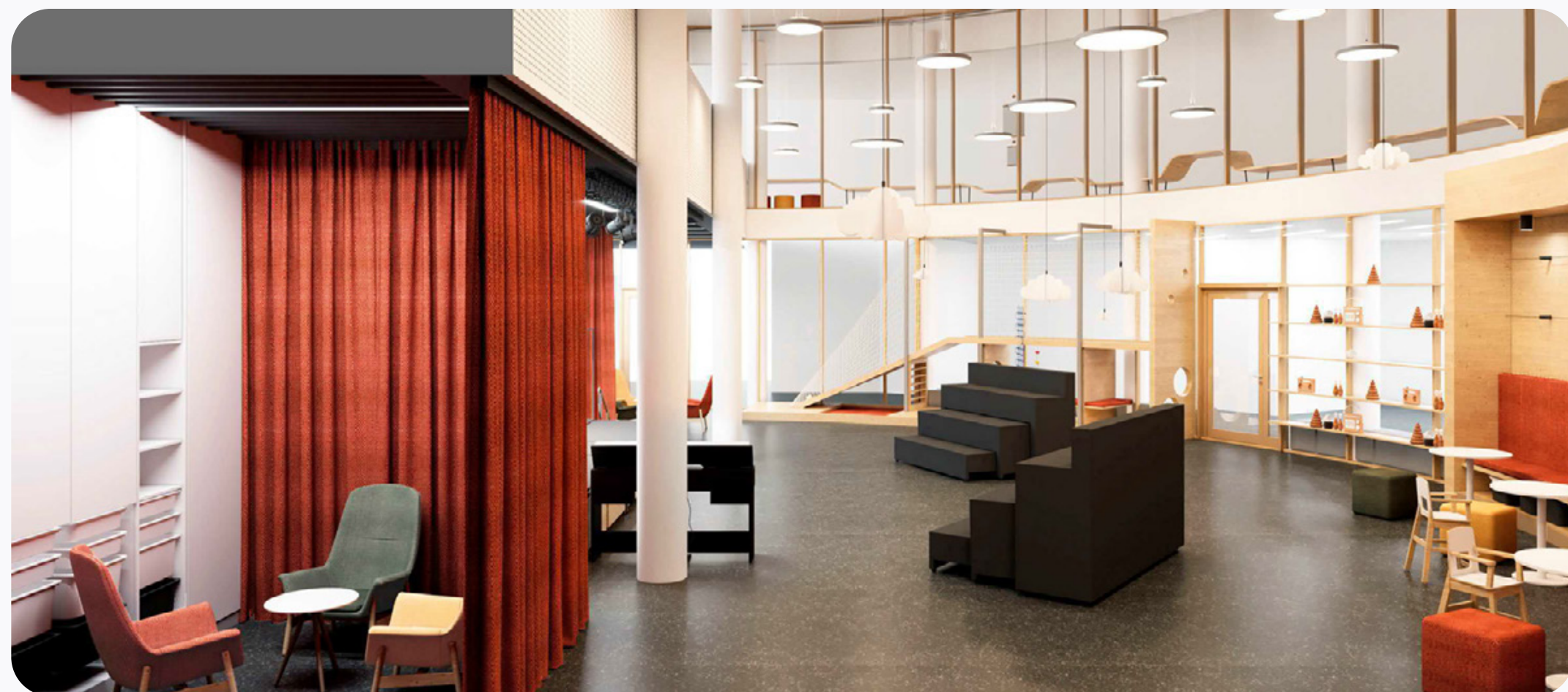


Архитектурные принципы

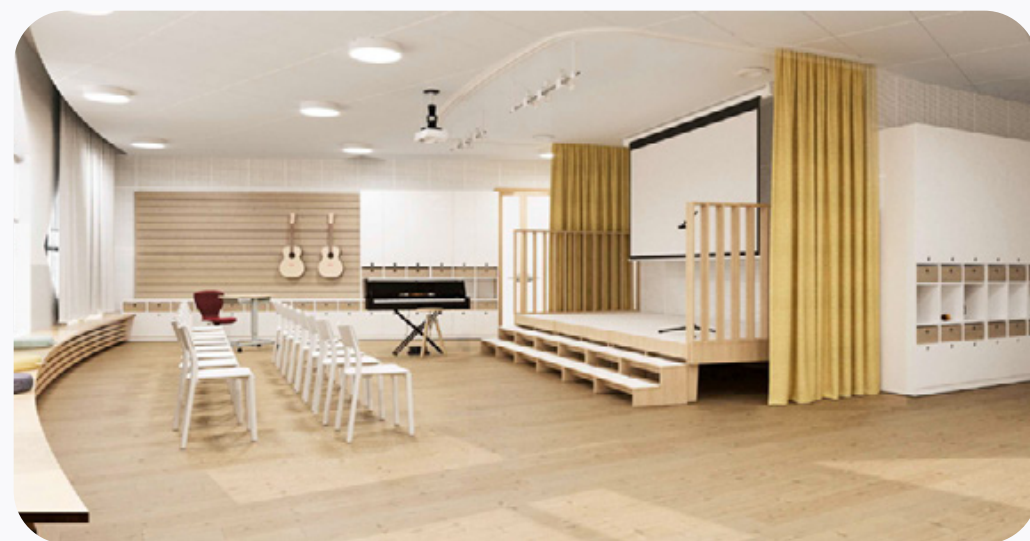
- Прозрачность и открытость, многосветные пространства
- Трансформируемость помещений
- Многофункциональность помещений и объекта в целом
- Привлекательность и комфорт
- Экологичность, связь с окружающим миром
- Ориентация на индивидуальные особенности детей
- Адаптивность к работе детско-взрослых коллективов, совместному времяпрепровождению детей и взрослых

Пространство приглашает ребенка к игре, стимулирует деятельность: в универсальных групповых пространствах зонирование и разнообразные игровые элементы будут учитывать потребности детей разных возрастов. В холле у кабинета психолога будут установлены игровые комплексы, выдвижные места для хранения конструкторов – все для игровой деятельности ребенка. В коридорах и кабинетах на стенах и в полу проектом предусмотрены вставки материалов различной текстуры и фактуры для сенсорного развития детей.

Для посетителей есть комфортная зона ожидания со своим гардеробом и санузлом, комната для индивидуальных встреч педагогов с родителями.



«Сердце ДОУ» – двухсветное пространство на первом этаже для проведения праздников, театральных постановок и образовательных активностей для сообществ района.



Разнообразные мастерские и лаборатории (гончарная мастерская, естественно-научная лаборатория, кулинариум, пространство для игр и экспериментов с водой) с возможностью объединения между собой позволяют раскрыть потенциал каждого ребенка.

Концепция благоустройства: основа концепции – разные природные и антропогенные зоны, расположенные, как планеты, вокруг детского сада. Проектом предусмотрен индивидуальный облик площадки для каждой группы, который задает правила расположения и комплектацию оборудования, цветовую гамму и игровые сценарии для площадок в соответствии с возрастом детей. Детские игровые площадки вокруг здания будут связаны между собой специальной тропой с различными интерактивными и функциональными элементами («путь приключений»).



«Зеленые холмы», 1–2 года

Основные задачи: изучение малышами окружающего мира и самопознание.

Есть холмы и тоннели, качели, музыкальные установки с барабанами и тактильные вставки с природными материалами (камни, галька, мох, металл и пр.). Веранда площадки оборудована ящиками для развивающих игрушек, игр с песком и бизибордами.



«Каменоломни», 3–4 года

Основные задачи: игровая активность (догонялки, салки) и формирование навыков группового взаимодействия у детей.



«Сказочное плато», 6–7 лет

Основные задачи: ролевая игра и свободное взаимодействие со сверстниками.

Здесь одна игровая конструкция и максимально открытое пространство с дополнительными активностями – батуты и карусель, чаша с возможностью организации групповой игры.

Pet-friendly среда

Мы считаем, что комфортная среда предполагает удобство не только для самих жильцов, но и для их питомцев: необходим хорошо продуманный набор элементов инфраструктуры, который обеспечивает базовые условия для присутствия с собакой на территории ЖК и показывает лояльность среды к собаководам.

В 2023 году Компания разработала собственный стандарт pet-friendly среды, который мы используем при строительстве новых кварталов. Этот подход базируется на собственной методологии проектирования. В Компании разработали четкий алгоритм проектирования территорий, дружелюбных к собачьим площадкам, а также основы планирования прогулочных маршрутов к ближайшим местам для выгула и городским паркам.

Принципы создания pet-friendly среды в жилом комплексе

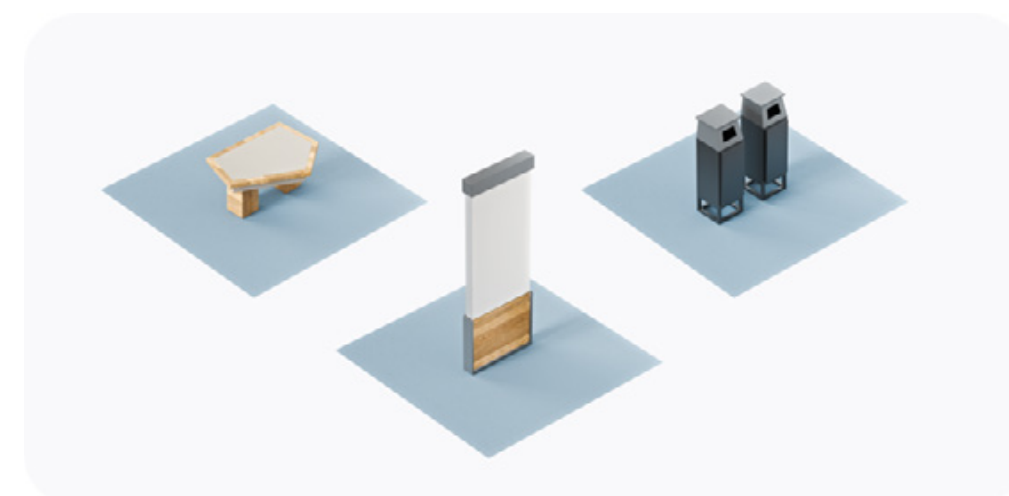
- **Ценность для всех жителей:** комфорт, безопасность и функциональность pet-friendly среды должны отвечать запросам как владельцев собак, так и тех, у кого их нет.
- **Все форматы активностей:** дружелюбная среда предполагает разные сценарии жизни питомцев — игры, прогулки, отдых, дрессировка, взаимодействие с другими собаками и окружающей природой, сопровождение владельца и многое другое. Поэтому, кроме площадок, необходимы также прогулочные маршруты, места для выгула и другие элементы pet-friendly инфраструктуры во дворах.
- **Культура ответственного содержания:** создаваемая инфраструктура должна способствовать развитию ответственного поведения владельцев, включающего уборку и безопасность для окружающих.

Статистика показывает, что инфраструктура для животных необходима для многих покупателей квартир. Конечно, этот элемент является не определяющим фактором выбора, однако весьма важным. На самом деле играет роль совокупность факторов: комфортная среда для детей, для отдыха взрослых людей, спортивные площадки, в том числе pet-friendly инфраструктура. Вы опираетесь на уникальность общего продукта. Мы делаем среду в своих проектах лучше, и это трудно копируемое преимущество

Денис Смирнов
ГРУППА «ЭТАЛОН»

Что включает стандарт Группы «Эталон»?

В стандарте компании учитывается типология общественных пространств жилой среды (дворы, улично-дорожная сеть, парки, прогулочные маршруты), что позволяет определить, какие именно элементы инфраструктуры следует использовать в конкретной локации. Мы разработали модульную типологию для различных видов пространства:



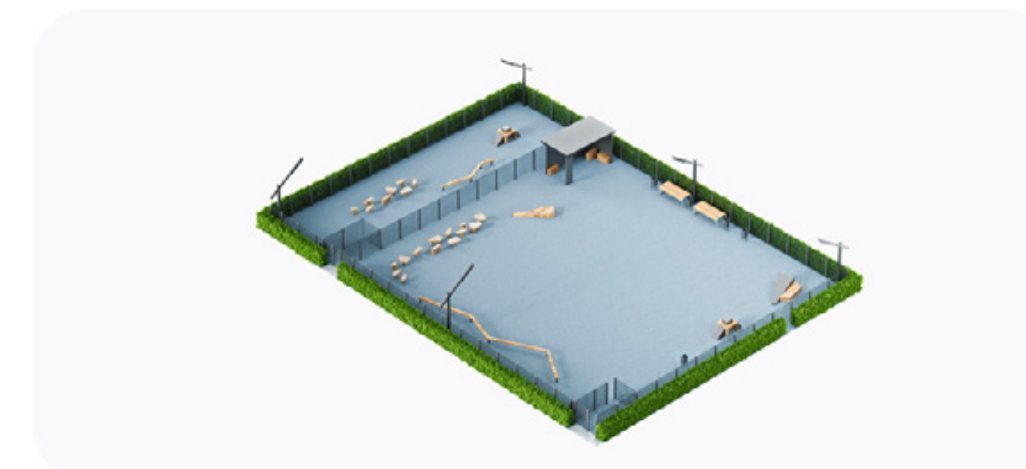
Микромодуль — это элемент инфраструктуры, который обеспечивает базовые условия для присутствия с собакой на территории, предоставляет возможность уборки за собакой и в то же время показывает лояльность среды к собаководам. Микромодули — это, как правило, неогороженные отдельные элементы (урны, диспенсеры), которые находятся на пути выгула и предполагают, что собака будет на поводке.

Микромодули размещаются у подъездов, на территории двора и выходах из нее.

Площадка для собак — огороженная территория, предназначенная для долгих прогулок (более 20 минут), воспитания, дрессировки, игр собак между собой. Собака на площадке находится без поводка. В стандарте застройщика модуль также представлен в трех типоразмерах, выбираемых в зависимости от допустимой площади под застройку. Для каждого из размеров представлен свой набор оборудования.



Место для выгула собаки — неогороженная территория, предназначенная для краткосрочного взаимодействия владельца со своим питомцем (до 20 минут), удовлетворения физиологических потребностей собаки, игр и взаимодействия со своей собакой во время прогулки. В месте для выгула собака преимущественно остается на поводке.



Стандарт pet-friendly среды помогает не только сделать комфортной жизнь собаководов и их питомцев, но облегчает работу архитекторам при разработке новых проектов. Стандарт — это набор готовых решений для проектирования дворовой, межквартирной территории и площадок. В среднем проектирование благоустройства территории занимает 2–3 недели. Методология позволяет за это время создать экосистему, которая будет удобна для детей, для собак, для всех жителей и посетителей жилого комплекса.

Наборы оборудования для различных видов пространств зависят в первую очередь от размеров локации и ее предназначения.

В рекомендуемые элементы для территорий жилых комплексов по стандарту «Эталона» входят:

- инфостенды с указанием правил для владельцев животных
- навигация с указанием маршрутов для собак
- оборудование для игры, развития и дрессировки
- урны для отходов
- диспенсеры для пакетов
- места, где можно прицепить поводок
- навесы от солнца и дождя
- держатели для амуниции
- тамбуры
- скамьи для владельцев животных
- помывочные (лапомойки) — небольшие помещения, расположенные рядом с входом в подъезд, где можно помыть лапы собаке после прогулки



Устойчивое развитие: основные события 2023

В 2023 году мы опубликовали наш первый Отчет об устойчивом развитии за 2022 год, подробно раскрывающий стратегию и результаты работы по трем основным направлениям повестки устойчивого развития. Внедрение практики отдельной отчетности в области устойчивого развития помогло нам повысить прозрачность раскрытия, что, в свою очередь, было высоко оценено заинтересованными сторонами: Группа «Эталон» заняла высокие позиции в ESG-рейтингах и ранкингах, что убеждает нас в правильности выбранного Компанией подхода.

Наши достижения



ESG-РЭНКИНГ РОССИЙСКИХ КОМПАНИЙ ОТ RAEX¹

BB

рейтинг

ТОП-50

среди 160 компаний



ESG-ИНДИКАТОР ИНФРАГРИН-2023²

67,48 БАЛЛА

из 100,00

ТОП-3

в отраслевой категории «Строительство и недвижимость»

E environment

- Первый корпус проекта Rauta, реализуемого Компанией в Екатеринбурге, успешно прошел пилотную оценку на соответствие критериям национального зеленого стандарта ГОСТ Р 70346-2022 для многоквартирных жилых домов. Стандарт разработан Минстроем России совместно с институтом развития ДОМ.РФ и утвержден в сентябре 2022 года. На этапе апробации предварительную оценку соответствия пилотных проектов критериям стандарта проводил ДОМ.РФ.

S society

- В Группе «Эталон» показатели LTIFR и TRIR снизились до нулевых значений — это означает, что не произошло ни одного случая травматизма на рабочем месте ни с нашими сотрудниками, ни с сотрудниками подрядных организаций, что подтверждает постоянно растущий уровень производственной безопасности.
- Доля женщин на руководящих позициях составила **34%**.
- 53** благотворительных мероприятия было проведено в 2023 году.

G governance

Ответственная цепочка поставок

- В 2023 году в Группе «Эталон» был запущен механизм поэтапной трансформации системы закупок для повышения точности планирования закупочных процедур: Компания начала переход на трехстадийное планирование (краткосрочное, среднесрочное и долгосрочное). Размещение план-графиков проведения закупочных процедур в открытом доступе делает данный подход полностью прозрачным для внешних контрагентов.
- В 2023 году Компания полностью перешла на автоматизированную централизованную закупку материалов: 100% заявок переведены в электронную форму во всех регионах присутствия.

Корпоративное управление

- В отчетном году в составе Совета директоров увеличилась доля независимых директоров до **67%**.

Система управления рисками

- В 2023 году был разработан инструмент стресс-тестирования и анализа чувствительности основных показателей Компании к изменению внешних факторов в среднесрочной перспективе.



02 / 06



Забота об окружающей среде

Отчет об устойчивом развитии

2023

Система управления экологическими вопросами

GRI 3-3

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

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

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

Подход к менеджменту экологии

SASB IF-HB-160A.4



Ответственная цепочка поставок

Разработка концепции

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



Подробнее в разделе «Наш продукт» на стр. 13

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



Подробнее в разделах «Сохранение почв и биоразнообразия», «Водные ресурсы», «Обращение с отходами» на стр. 27–29

Строительство

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



Подробнее в разделе «Сохранение почв и биоразнообразия» на стр. 27

Ответственная цепочка поставок

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



Подробнее в разделе «Ответственная цепочка поставок» на стр. 99

Нормативная база



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



Федеральный закон № 174-ФЗ
«Об экологической экспертизе»



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



Земельный кодекс
Российской Федерации



Водный кодекс
Российской Федерации



Лесной кодекс
Российской Федерации



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



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



Федеральный закон № 52-ФЗ
«О санитарно-эпидемиоло-
гическом благополучии
населения»



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



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



Внутренние политики
и должностные инструкции

Структура управления экологическими вопросами

В каждом регионе присутствия сформированы специальные подразделения – технические дирекции, осуществляющие экологический контроль.

В задачи специалистов и инженеров-экологов технических дирекций входят:

- ▶ экспертиза проектной документации
- ▶ сопровождение экспертизы проектов
- ▶ решение вопросов, связанных с охранной окружающей среды
- ▶ информационная и методическая поддержка структурным подразделениям Компании
- ▶ мониторинг и анализ процесса проведения строительных работ

Кроме того, в Группе «Эталон» сформирован департамент контроля качества, основная задача которого – выявление критериев безопасного строительства и реализация мер, направленных на защиту и сохранение окружающей среды.



Сохранение почв и биоразнообразия



Проектирование и строительство всех проектов Компании ведется со строгим соблюдением всех природоохранных мер. Перед началом строительных работ специалистами Группы выполняются исследования и мероприятия, включающие:

- 01 предварительную оценку состояния окружающей среды
- 02 исследование степени и характера воздействия на биоразнообразие, растительные и животные сообщества
- 03 разработку возможных альтернатив с целью снижения негативного воздействия
- 04 прогнозирование изменений состояния биоразнообразия после строительства

В вопросах сохранения окружающей среды мы ориентируемся, в том числе, на мировой опыт и разрабатываем решения, направленные на устойчивое управление и бережное использование природных объектов, которые отвечают социальным и экологическим запросам (NBS¹).

Группа «Эталон» не ведет никакой иной деятельности, кроме строительства, которая могла бы оказать воздействие на почву и биоразнообразие.

6,4 млн руб.

затраты на защиту и реабилитацию земель, поверхностных и подземных вод, сохранение биоразнообразия и охрану природных территорий в 2023 году



ЖК «Счастье в Казани»: экологическая оценка и бережный девелопмент

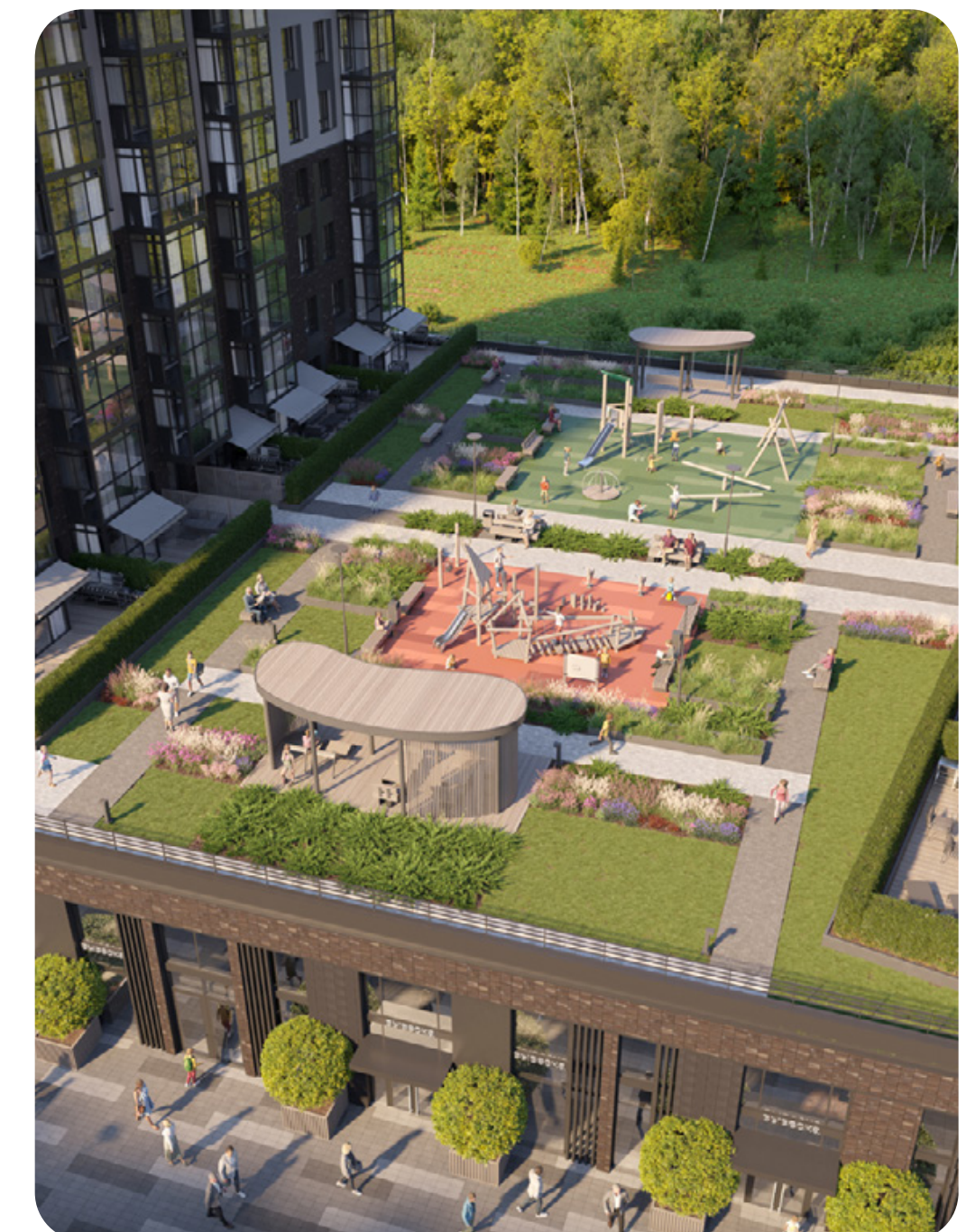
Для оценки воздействия строительства жилого комплекса «Счастье в Казани» на биоразнообразие и растительный мир в пойме реки Казанки специалисты ФГАО ВО «Институт экологии и природопользования Казанского (Приволжского) Федерального университета» провели комплексные экологические исследования почвенного и растительного покрова, а также состояния животного мира.

Далее специалисты произвели оценку рисков через моделирование возможных неблагоприятных экологических изменений, на основе которых разработали ограничения для размещения ЖК и мероприятия для сохранения ценных природных объектов:

1. Сохранить участки ценной растительности с редкими и охраняемыми видами.
2. Создать защитную зеленую полосу, отделяющую жилую застройку от пойменного леса.
3. Соблюсти очередность строительства: застроить антропогенно нарушенный участок, сохранить насаждения прилегающей территории.
4. Произвести дополнительный мониторинг популяции тайника яйцевидного.
5. Осуществить бережное озеленение с сохранением местной типологии растений.
6. Создать особоохраняемую природную территорию.

На основании результатов исследования Компания внесла изменения в архитектурный проект, что позволило уменьшить площадь жилого комплекса на 7,8 тыс. кв. м (0,78 га). Под освоение территории осталось 3,61 га. При проектировании с учетом рекомендаций специалистов были осуществлены следующие особенности:

- очередность строительных работ
- озеленение с учетом типологии ландшафта
- сохранение ценных участков поймы
- использование буферной зоны для создания на ней природно-экологической тропы
- усовершенствование озеленения: крышного и вертикального



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

Водные ресурсы

GRI 303-1

GRI 303-3

GRI 303-4

SASB IF-RE-140A.2

Группа «Эталон», несмотря на отсутствие прямого водозабора из природных источников, уделяет особое внимание рациональному использованию водных ресурсов. Мы строго соблюдаем требования действующего законодательства и внедряем передовые практики управления водопользованием. Для обеспечения строительных площадок водой мы сотрудничаем с профессиональными сторонними поставщиками.

В целях экономии водных ресурсов на ряде объектов Группы применяется инновационный подход: используется вода, полученная в процессе водопонижения котлованов или дренажа фундаментных конструкций. Этот метод позволяет существенно сократить объемы потребляемой воды. Помимо его активного внедрения, мы также разрабатываем новые технологические решения, направленные на дальнейшее снижение водозабора.

Контроль и учет водопотребления осуществляются на всех этапах деятельности Компании — от строительства до эксплуатации объектов. На строительных площадках и в офисах ведется тщательный учет объемов потребляемой воды и контроль за сбросами. Все сточные воды перед утилизацией проходят предварительную очистку либо передаются специализированным организациям, таким как городские водоканалы, для проведения механической и биологической очистки.

В рамках эксплуатации готовых объектов Группа «Эталон» обеспечивает установку индивидуальных приборов учета воды для всех жильцов. Эти приборы интегрированы в автоматизированные системы коммерческого учета потребления ресурсов, включая воду, тепло и электроэнергию. На сегодняшний день 100% квартир, обслуживаемых сервисными компаниями Группы, оснащены такими счетчиками. Данный подход не только помогает жильцам более ответственно подходить к потреблению ресурсов, но и способствует снижению экологического воздействия.

Использование воды в 2021–2023 годах¹

Показатель	2021	2022	2023
Общий объем забираемой воды, тыс. куб. м	874	667	184
Общий объем сбросов использованной воды, тыс. куб. м	1148	783	267

Оборотная и повторно используемая вода¹

Показатель	2021	2022	2023
Оборотная и повторно используемая вода, тыс. куб. м	1,5	1,7	2,0
Доля оборотной и повторно используемой воды, %	0,22	0,26	1,10

Значительное снижение общего объема забираемой воды и сбросов использованной воды в 2023 году произошло ввиду снижения этих объемов в Санкт-Петербурге, которое связано с передачей инженерных сетей городу.

30,2 МЛН РУБ.

затраты на сбор и очистку сточных вод в 2023 году

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



Обращение с отходами и вторичное использование

GRI 301-1

GRI 306-2

GRI 306-3

GRI 306-4

В ходе операционной деятельности Группы «Эталон», включающей строительство, эксплуатацию офисных зданий и управление жилыми комплексами, образуются отходы различных классов. На этапе строительства Группа «Эталон» уделяет особое внимание оценке рисков, связанных с обращением со строительными отходами, и осуществляет строгий контроль над деятельностью генподрядных организаций.

Все образующиеся отходы передаются специализированным лицензированным компаниям для утилизации, переработки или захоронения, что полностью соответствует действующим нормам и требованиям каждого региона присутствия Компании. Важно отметить, что в процессе строительных работ Компания не производит отходов, относящихся к опасным категориям 1–3 классов.

Группа «Эталон» активно развивает направление минимизации отходов, включая их предварительную сортировку, повторное использование и переработку. Эти аспекты рассматриваются как приоритетная область для внедрения инноваций, новых технологий и экологически ориентированных решений, что подчеркивает стремление Компании к устойчивому развитию и ответственности за окружающую среду.

Обращение с отходами

Показатель	2021	2022	2023
Использование строительных материалов, тыс. тонн	1 664	1 842	4 250
Подлежащих переработке и повторному использованию	н/д	1 538	1 625
Объем образования отходов, тыс. тонн	709	914	892
Опасные отходы (1–3 классы)	–	–	–
Неопасные отходы (4–5 классы)	709	914	892

В 2023 году рост объема строительных материалов связан с началом активной фазы строительства жилого квартала «Солнечный» в Екатеринбурге

Благодаря строгому контролю со стороны Компании в отчетном году не произошло существенных разливов загрязняющих веществ.

89,9 МЛН РУБ.

направлено на обращение с отходами в 2023 году

Ответственное потребление и вторичное использование

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

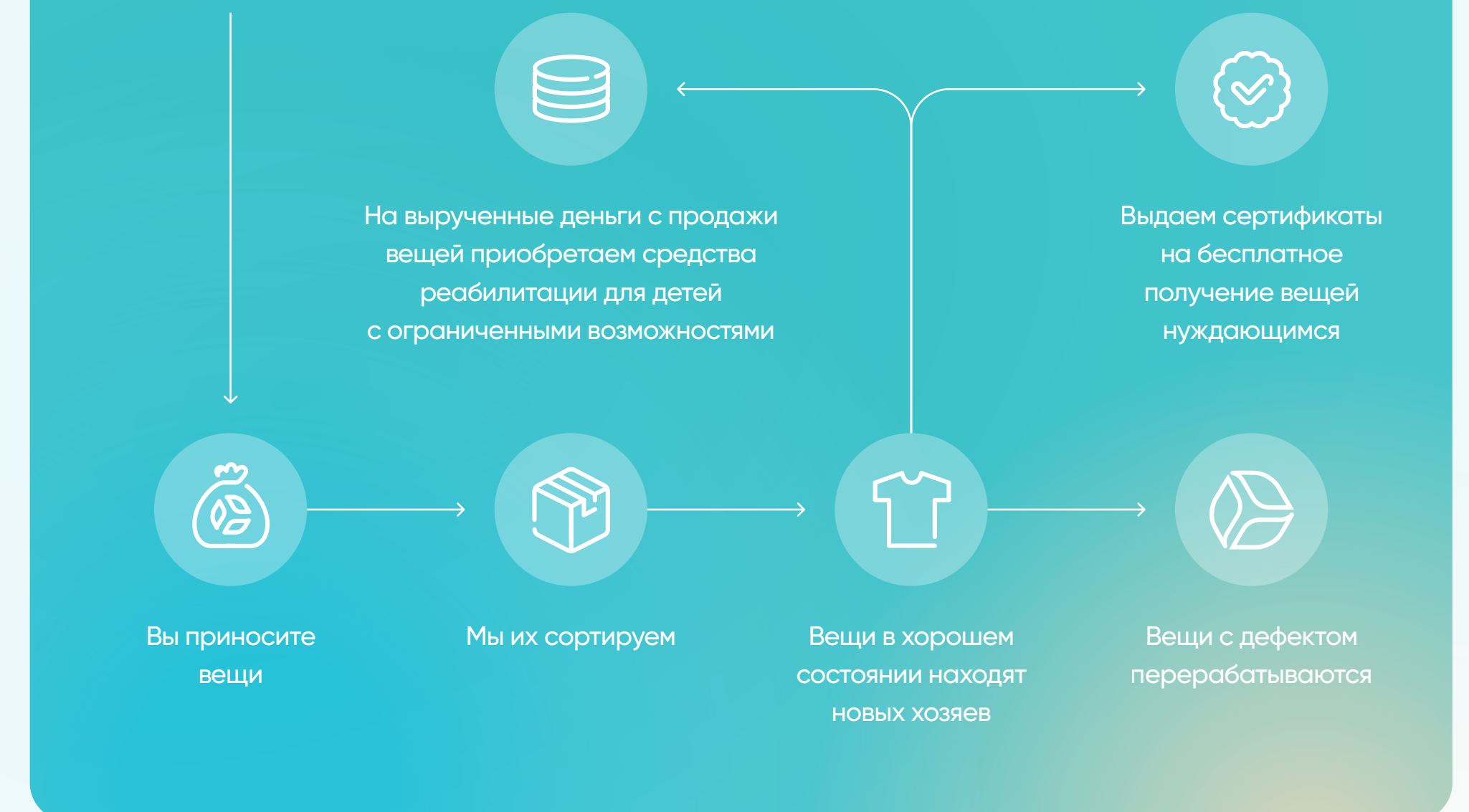
24 456 кг

вещей собрано через фандоматы

16 304 РАЗА

жители пожертвовали вещи на благотворительность

Как это работает



Потребление энергоресурсов и энергоэффективность

GRI 302-1

SASB IF-RE-130A.2

SASB IF-RE-130A.4

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

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

Особое внимание уделяется повышению энергетической эффективности зданий. Для этого Компания обеспечивает оптимизацию работы функциональных систем, включая инженерное оборудование, что позволяет сократить энергопотребление в процессе эксплуатации объектов. В строительстве активно используются долговечные экологически безопасные материалы, обладающие низким коэффициентом теплопроводности и гигроскопичности. Эти характеристики способствуют улучшению теплоизоляции, предотвращению излишних тепловпотерь и созданию комфортного микроклимата для пользователей зданий. Подобный подход отражает стремление Компании к внедрению передовых технологий и устойчивому развитию.

Количество энергии, закупленной для потребления¹, по ее видам

	2021	2022	2023
Электроэнергия, млн кВт·ч	39,1	42,8	34,9
Тепловая энергия в горячей воде и паре, Гкал	25 893	19 918	36 486

В 2023 году в эксплуатацию было введено 109 тыс. кв. м недвижимости наивысших классов энергоэффективности – А и А+, а также 276 тыс. кв. м классов В и В+. В Москве в рамках содержания и ремонта общего имущества управляющей организацией проводятся следующие мероприятия, позволяющие качественно поддерживать класс энергоэффективности МКД:

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

¹ Потребление электрической и тепловой энергии на строительных площадках.



Снижение климатического воздействия

Экологические, социальные и управленческие факторы являются ключевыми показателями устойчивости бизнеса и воздействия на общество в строительной экосистеме.

Экологическая компонента затрагивает различные аспекты, от качества воздуха и управления энергопотреблением до воздействия проекта на биоразнообразие, отходы и управление водными ресурсами. При этом отрасль прямо или косвенно ответственна примерно за 40% глобальных выбросов CO₂ при сжигании топлива и 25% выбросов парниковых газов в целом¹.

Углеродный след строительной отрасли

37%

всех выбросов парниковых газов при сжигании топлива¹

из них:

24%

энергопотребление

9%

выбросы, связанные с проведением строительных работ

Управление вопросами климатической повестки в Группе «Эталон»

Ответственный подход к экологическому воздействию, включая меры по сокращению углеродного следа, применялся в Группе «Эталон» в течение многих лет. С 2020 года Компания начала процесс систематизации ESG-практик.



¹ Отчет McKinsey «Призыв к действию: использование возможностей декарбонизации в строительстве» от 14 июля 2021 года.

Распределение ответственности

Полномочия, связанные с управлением вопросами устойчивого развития на стратегическом уровне, закреплены за Советом директоров Группы «Эталон» и Комитетом по взаимодействию с инвесторами и раскрытию информации Совета директоров.

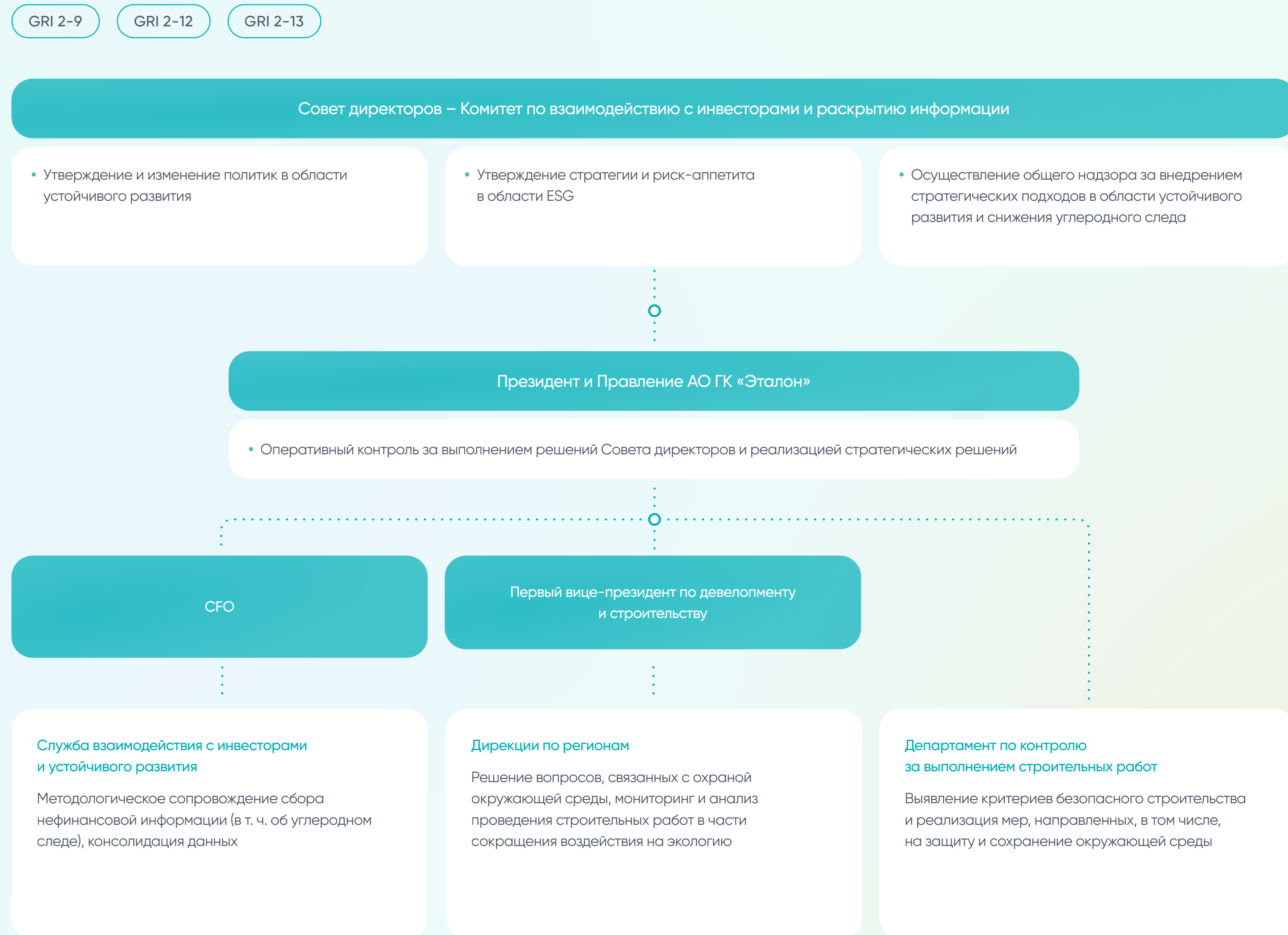
Совет директоров рассматривает и утверждает Политики и стратегии в области устойчивого развития, включая изменение климата, а также осуществляет надзор за функционированием системы управления соответствующими рисками.

Ответственность за оперативное управление рисками и формирование целей и видения в области климатической повестки закреплена за функцией корпоративных финансов, возглавляемой финансовым директором Группы.

Вопросы координации работы по сбору нефинансовых данных, включая данные о выбросах в атмосферу, и разработки подхода к расчету углеродного следа, находится в ведении службы взаимодействия с инвесторами и устойчивого развития, сформированной внутри дирекции по экономике и финансам.

Ответственность за решение вопросов, связанных с охраной окружающей среды, мониторинг и анализ проведения строительных работ с точки зрения сокращения воздействия на экологию, информационная поддержка структурных подразделений Компании в части соблюдения регуляторных норм и применения сверхнормативных требований лежат на технических дирекциях каждого из регионов присутствия Группы. Кроме того, в Группе «Эталон» сформирован департамент контроля качества, основная задача которого – выявление критериев безопасного строительства и реализация мер, направленных, в том числе, на защиту и сохранение окружающей среды.

Структура управления Компании в области изменения климата



Климатические риски и возможности

Риски и возможности, связанные с экологией, могут различным образом влиять на способность Компании выполнять свои финансовые обязательства.

По сравнению с другими отраслями компании, работающие в сфере девелопмента недвижимости, подвержены умеренным экологическим рискам.

С другой стороны, определенные социальные и экологические факторы в большей степени отражаются именно на девелоперах. В числе таких факторов – выбросы парниковых газов, землепользование и потребление воды¹.

Группировка отраслевых климатических рисков, применимых к Группе «Эталон», и направления минимизации их воздействия

Риски	Природа риска и его потенциальное влияние на Компанию	Предотвращение/минимизация последствий	Возможности:
Физические риски	<p>Изменения климатических условий (включая экстремальные природные явления, рост средних температур и пр.) могут привести к ряду последствий, среди которых:</p> <ul style="list-style-type: none"> • несоблюдение сроков строительства и рост строительных затрат • приостановка работ из-за экстремальных условий (например, невозможность эксплуатации кранов из-за сильного ветра) • ущерб возведенным конструкциям • затопление площадок • снижение производительности труда из-за влияния погодных условий на состояние здоровья персонала или перерывов в работе 	<p>Минимизация рисков:</p> <ul style="list-style-type: none"> • тщательная оценка рисков и их возможного воздействия перед реализацией проекта • разработка комплекса мер по предотвращению или минимизации неблагоприятного воздействия на экологию • поддержание высокой безопасности площадок и меры по защите конструкций и инфраструктуры, в том числе ремонтные работы (дороги, земляные работы) и дополнительный мониторинг площадок • выбор качественных материалов с высокой устойчивостью к перепадам температуры, влажности и пр., а также эффективных инженерных систем • тщательная подготовка участка под строительство с учетом возможных экологических рисков, включая соблюдение водоохранных зон, укрепление грунта и т. д. 	<ul style="list-style-type: none"> • удлинение комфортного сезона для производства строительных работ из-за потепления • более качественные и экологичные материалы и инженерные решения как фактор повышения привлекательности продукта
Риски переходного периода²	<ul style="list-style-type: none"> • дополнительные финансовые затраты в связи с адаптацией к климатическим изменениям, росту конкуренции по ESG-критериям, изменением спроса в сторону более экологичных решений • изменение технологий и регулирования в сторону ужесточения экологических требований (в том числе с целью сокращения углеродного следа), усложнение инженерных систем 	<p>Минимизация рисков:</p> <ul style="list-style-type: none"> • централизованная автоматизированная система тендеров и закупок помогает обеспечивать высокое качество приобретаемых материалов при сохранении их оптимальной стоимости • Компания развивает промышленные технологии домостроения, более экологичные по сравнению с традиционной технологией монолитного строительства, запускает собственное производство префабрицированных элементов • собственное подразделение R&D и ряд проектов по автоматизации производственной цепочки будут способствовать повышению технологичности производства, снижению себестоимости при высоком качестве и экологической безопасности продукта Группы «Эталон» 	<p>Возможности:</p> <ul style="list-style-type: none"> • повышение качества продукта и, следовательно, конкурентных преимуществ Компании • снижение себестоимости строительства и повышение рентабельности за счет применения новых технологий • рост устойчивости операций за счет повышенного внимания к качеству продукции и безопасности производства

¹ Источник: Отраслевой отчет в области ESG – сектор производства строительных материалов, проектирования и строительства (от 3 июня 2019 года).

² Риски, связанные с масштабными рыночными, технологическими, правовыми и иными изменениями, вызванными переходом к низкоуглеродной экономике.

Углеродный след Компании

GRI 305-1

GRI 305-2

GRI 305-3

В области устойчивого развития Группа «Эталон» руководствуется целями ООН, интересами стейкхолдеров и оценкой отраслевых рисков и воздействий. С учетом основных групп заинтересованных сторон, профиля деятельности и собственных возможностей Группа второй год подряд проводит оценку прямых и косвенных выбросов парниковых газов от контролируемых нами объектов.

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

В контур оценки в 2023 году вошли следующие данные:

Охват 1



Топливо, сжигаемое транспортом или дизель-генераторами

2,6 тыс. тонн

показатели выбросов парниковых газов в Области охвата 1 за 2023 год

Охват 2



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

23,3 тыс. тонн¹

показатели выбросов парниковых газов в Области охвата 2 за 2023 год

Объем выбросов парниковых газов Области охвата 1²

Тип активности	Единица измерения	2021	2022	2023
Потребление бензина	тCO ₂	358	544	435
Потребление дизеля	тCO ₂	1118	1929	2160
Итого	тCO₂	1476	2473	2595

Объем выбросов парниковых газов Области охвата 2³

Тип активности	Единица измерения	2021	2022	2023
Электроэнергия	тCO ₂	18 045	12 693	11 697
Тепловая энергия в горячей воде и паре	тCO ₂	8 208	5 971	11 566
Итого	тCO₂	26 253	18 664	23 263

25,9 тыс. тонн

выбросы CO₂ охвата 1 и 2 в 2023 году⁴

381 тонна

выбросы в атмосферу в 2023 году

¹ Выбросы от энергии, потребленной на строительных площадках.

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

³ Данные рассчитаны для регионов присутствия (Санкт-Петербург и Московский регион, Урал, Сибирь, Поволжье). Расчет за 2021 год на основе коэффициента Defra, за 2022–2023 годы – на базе коэффициента ATC.

⁴ Показатели для обязательного раскрытия в соответствии с Протоколом о выбросах парниковых газов (GHG Protocol).

Мероприятия по снижению углеродного следа и воздействия на окружающую среду

SASB IF-RE-410A.2

Снижение углеродного следа и устойчивость к изменениям климата являются одной из главных целей Парижского соглашения¹ на протяжении последних лет. При реализации наших проектов мы опираемся на эти цели и стремимся снизить углеродный след.

На начальных этапах проектирования ряда наших объектов мы используем технологию трехмерного компьютерного моделирования CFD (Computational Fluid Dynamics), которая позволяет прогнозировать основные параметры, необходимые для обеспечения комфорта внутренней жилой среды и создания экологически чистых и энергоэффективных помещений с максимально комфортным микроклиматом. Также на всех стадиях реализации проекта мы применяем технологии информационного моделирования (ТИМ), которые Компания развивает с 2012 года. Эти технологии позволяют повысить эффективность энергопотребления, а также оптимизировать выбросы, использование сырья и другие показатели, особенно на этапах строительства и эксплуатации.

При благоустройстве территории Группа «Эталон» старается использовать для детских площадок и спортивных объектов натуральные покрытия из гранулированных материалов (песок, щепа, галька, ракушечник).

Такие материалы позволяют почве дышать, они полезны для человека и требуют незначительных затрат энергии для их закупки. На пожарных проездах и парковках в проектах используются твердые покрытия на газонной решетке.

GRI 305-7

Виды выбросов в атмосферу

Виды выбросов, тонн	2021	2022	2023
NO _x	30,5	14,70	152,9
SO _x	2,6	16,2	21,8
Летучие органические соединения (ЛОС)	8,3	13,1	66,8
Твердые частицы (ТЧ)	5,0	23,5	34,7
Прочие стандартные категории выбросов в атмосферу, используемые в соответствующих нормативных актах	13,1	40,9	104,9 ²

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

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



«Зеленое» строительство

SASB IF-HB-410A.3

Снижение углеродного следа и формирование современной комфортной среды – важная задача на пути создания безопасных, экологически устойчивых городов для будущих поколений.



ЖК Botanica



ЖК «Серебряный фонтан»

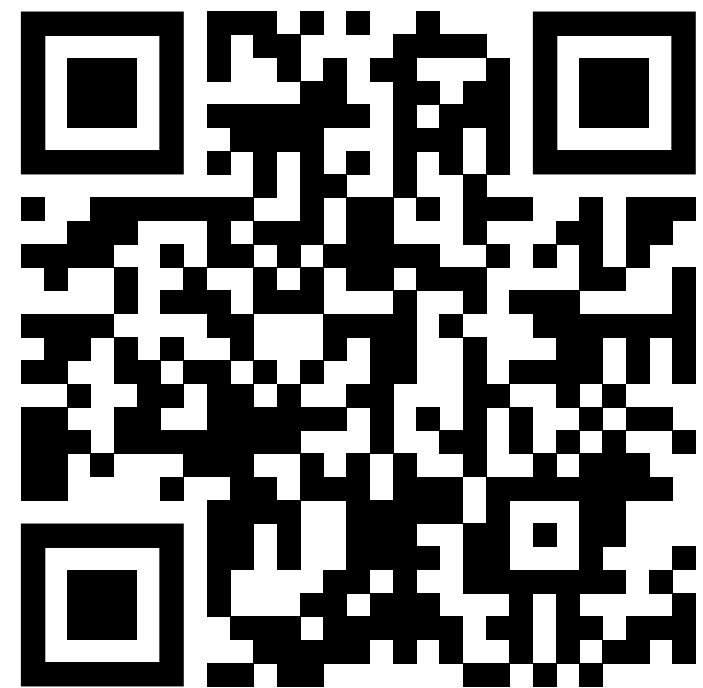


ЖК Rauta



ЖК Botanica

📍 САНКТ-ПЕТЕРБУРГ, ПЕТРОГРАДСКИЙ РАЙОН, АПТЕКАРСКИЙ ПРОСП.



ЗОЛОТОЙ

Соответствие стандарту:
GreenZoom



59 ТЫС. КВ. М

площадь

43%

показатель
энергоэффективности

1906 Т В ГОД

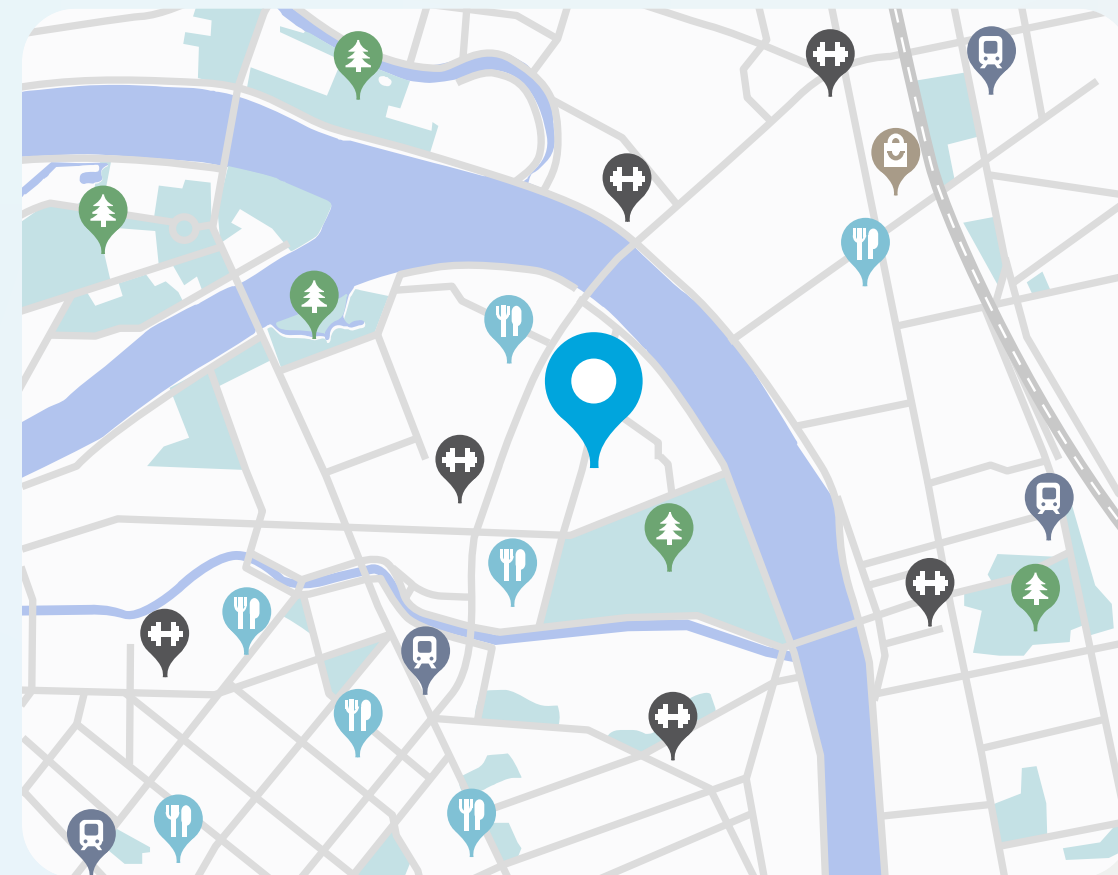
сокращение выбросов
парниковых газов

ЖК Botanica

О проекте

ЖК Botanica расположен в центре Санкт-Петербурга, в пешей доступности от станции метро «Петроградская». Вблизи находится ботанический сад с оранжереей, магазины, кафе, аптеки, гимназии, детские сады и другая необходимая инфраструктура.

Комплекс состоит из двух девятиэтажных домов со встроенными помещениями на первом этаже, а на двух последних этажах располагаются квартиры с открытыми террасами и видом на город. Фасады здания выполнены в едином стиле и вписаны в окружающую застройку. Особое внимание в проекте уделено экологической устойчивости застраиваемой территории.



- В период всего строительства на территории объекта велись мероприятия по охране почв, воздушной среды и водных ресурсов.
- Проектом предусмотрен ряд энергоэффективных решений: энергосберегающее освещение, эффективная водоразборная арматура, погодозависимый график подачи тепла и терморегулирующие головки на радиаторах отопления, эффективное кондиционирующее оборудование, управление системой вентиляции паркинга по датчику CO₂.
- Сокращение теплопотерь дома достигается за счет высоких теплоизоляционных свойств фасада. Между утеплителем и внешней кирпичной кладкой создан воздушный зазор, увеличивающий общее сопротивление теплопередаче ограждающей конструкции.
- Полное остекление балконов и лоджий позволяет сохранять комфортную температуру внутри здания.
- Для внутренней отделки холлов, коридоров и лестниц были использованы современные экологические материалы, имеющие низкий уровень выбросов летучих органических соединений.
- В целях сокращения локального перегрева мощение дорожных покрытий было выполнено из светлой брусчатки.
- При озеленении участка применялись адаптивные к местному климату растения.
- Для жильцов был создан буклет пользователя, включающий руководство по водоеффективности и энергоэффективности объекта, а также рекомендации по подбору отделочных материалов и полезная информация по экомаркировкам.

Интересные решения и инновации

Система очистки питьевой воды

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

Центральная система кондиционирования

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

CFD-моделирование

В рамках сертификации для оценки микроклимата было проведено CFD-моделирование, позволяющее с высокой степенью точности проверить параметры, которые больше всего влияют на комфорт внутри помещения: температура, влажность и подвижность воздуха.

ЖК «Серебряный фонтан»

1-Я И 2-Я ОЧЕРЕДИ

МОСКВА, СВАО, УЛ. НОВОАЛЕКСЕВСКАЯ



ПЛАТИНОВЫЙ

Соответствие стандарту:
GreenZoom



231 тыс. кв. м

площадь

36–37%

показатель
энергоэффективности

7 232 т в год

сокращение выбросов
парниковых газов

ЖК «Серебряный фонтан»

О проекте

ЖК «Серебряный фонтан» — это проект редевелопмента территории завода «Водоприбор» с сохранением исторических зданий XIX века, имеющих статус объектов культурного наследия.

На территории возведены четыре жилых корпуса переменной этажности от 3 до 20 этажей. Все четыре жилых корпуса с апартаментами и квартирами представляют собой многосекционные здания — замкнутые кварталы с приватными дворами.

В отдельном квартале оставлены и реставрированы исторические кирпичные здания Алексеевской водоподъемной станции конца XIX — начала XX века. На территории комплекса сохранена липовая аллея и сквер, а центром архитектурной композиции будет фонтан Уоллеса, отреставрированный Группой «Эталон».



- Применение эффективной водоразборной арматуры и энергосберегающего остекления.
- Применение датчиков движения для управления рабочим освещением в зоне стоянки автомобилей, а также на лестницах и в приквартирных коридорах.
- Единая система диспетчеризации и управления инженерными системами здания.
- Полное остекление балконов и лоджий позволяет сохранять комфортную температуру внутри здания.
- Управление климатом в помещениях.
- Оптимизация естественного и искусственного освещения, применение энергосберегающего освещения в жилых помещениях и в местах общего пользования.
- Применение приточно-вытяжных установок с рекуперацией тепла с эффективностью 25–30%.
- Система вентиляции парковки по датчикам CO.
- Автоматизированная система учета воды и электроэнергии.
- Экологически безопасные материалы.

Интересные решения и инновации

Сложные теплоизолирующие фасады

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

Система рекуперации тепла

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

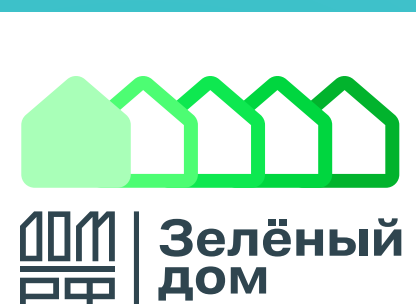
CFD-моделирование

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



ЖК Rauta

📍 ЕКАТЕРИНБУРГ



Соответствие стандарту:
«Зеленый» ГОСТ Р для жилых
многоквартирных зданий¹
ГОСТ Р 70346-2022

A

Класс энергоэффективности



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

¹ По результатам пилотной оценки на этапе проектирования.



13 ТЫС. КВ. М

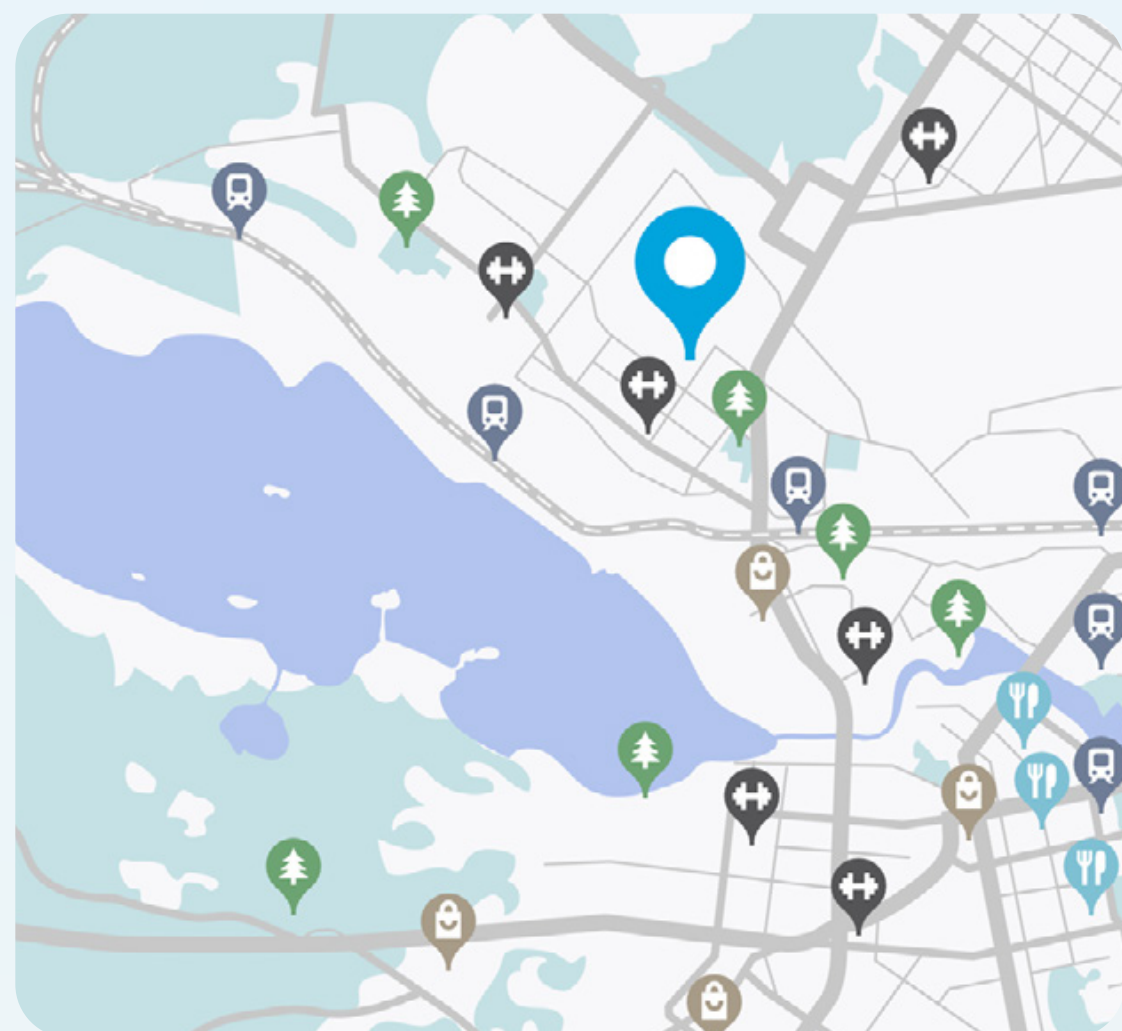
жилая площадь

ЖК Rauta

О проекте

Лаконичность и высокая функциональность воплотились в образе ЖК Rauta, расположенном в Железнодорожном районе Екатеринбурга. Жилой комплекс состоит из девяти жилых домов и нескольких наземных паркингов. Комплексная застройка квартала формирует современную комфортную среду для жизни и отдыха благодаря балансу между жилой, коммерческой и социальной инфраструктурой. На территории комплекса созданы зоны отдыха, детские и спортивные площадки, пешеходные и велодорожки. Двор комплекса закрыт для машин, что обеспечивает безопасность жителей.

Первый корпус проекта успешно прошел пилотную оценку на соответствие критериям национального «зеленого» стандарта ГОСТ Р 70346–2022 для многоквартирных жилых домов. Стандарт разработан Минстроем России совместно с институтом развития ДОМ.РФ и утвержден в сентябре 2022 года.



Первый корпус подтвердил соответствие ключевым и дополнительным критериям национального «зеленого» ГОСТ Р:

- ✓ высокий класс энергоэффективности (А)
- ✓ предчистовая отделка
- ✓ системы для сбережения вод- и энергоресурсов
- ✓ соблюден комфортный тепловой режим
- ✓ доступная, безбарьерная среда на территории жилого комплекса
- ✓ обеспечено экологичное покрытие дорожек и площадок
- ✓ предусмотрено благоустройство и озеленение с использованием низкоаллергенных растений
- ✓ соблюдены требования по ответственному строительству

ЖК Rauta

01

Ответственное проектирование и строительство

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

02

Эффективное ресурсопотребление и безопасность

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

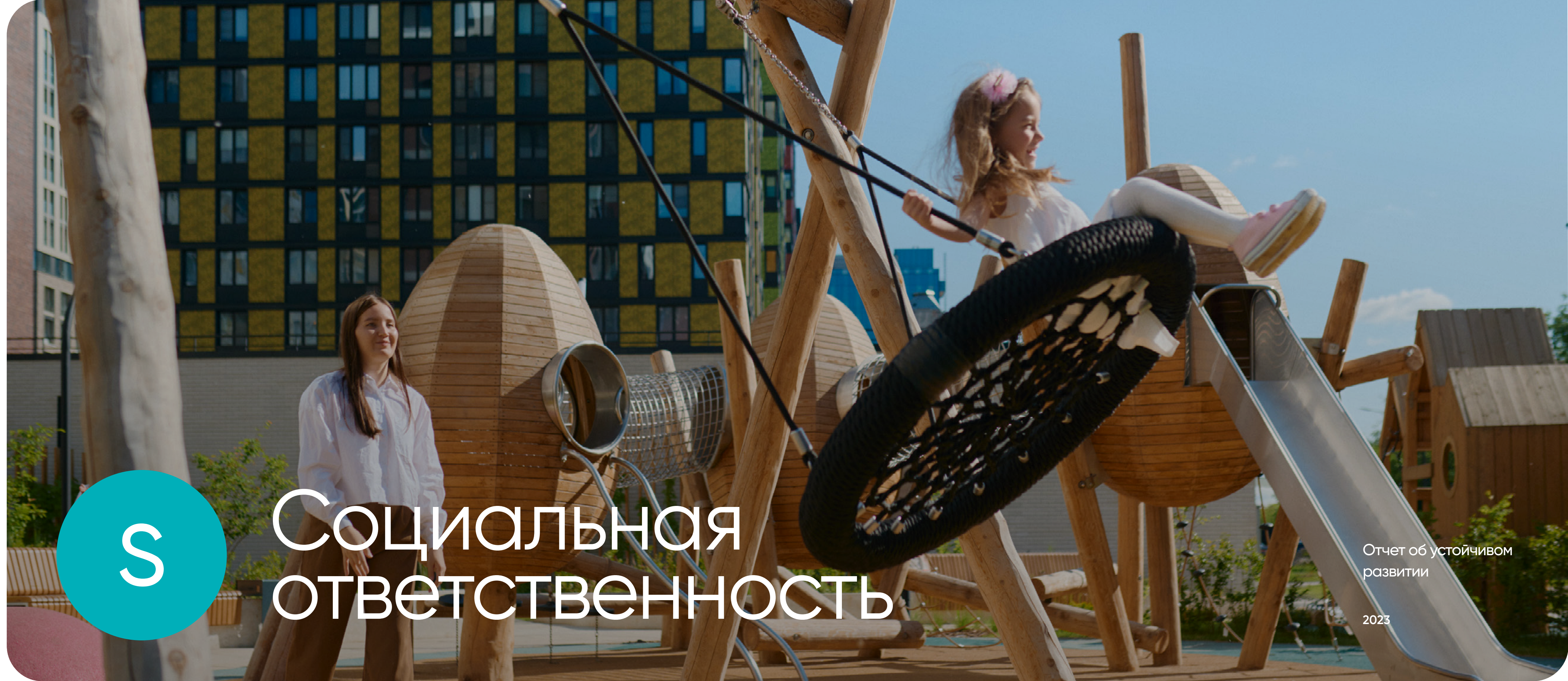
03

Комфортная и доступная среда

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



03 / 05



СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Отчет об устойчивом
развитии

2023

Взаимодействие с заинтересованными сторонами

GRI 2-29

GRI 3-3

Группа «Эталон» осознает свою ответственность перед всеми группами стейкхолдеров, поэтому активно поддерживает открытый диалог со всеми заинтересованными сторонами, включая клиентов, партнеров, сотрудников, акционеров, органы власти, местные сообщества. Стратегия формируется с учетом интересов и ожиданий этих групп стейкхолдеров, что позволяет нам создавать долгосрочную ценность на каждом этапе развития.

Фундаментальный подход к взаимодействию с заинтересованными сторонами:

01 Идентификация стейкхолдеров

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

02 Анализ интересов и ожиданий

Изучение потребностей, приоритетов и ожиданий каждой группы стейкхолдеров

03 Установление коммуникационных каналов

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

04 Открытый диалог и обратная связь

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

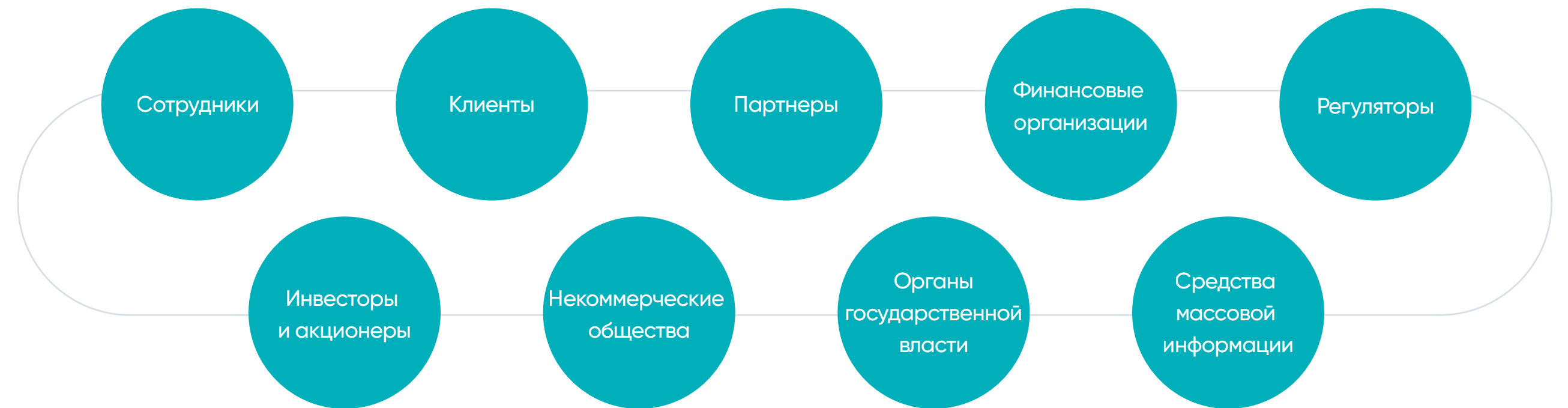
05 Интеграция интересов в стратегию

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

06 Регулярное обновление и оценка

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

Заинтересованные стороны



Ключевые принципы взаимодействия с заинтересованными сторонами

Группа «Эталон» стремится быть открытой и обеспечить понимание заинтересованными сторонами принципов, методов и результатов деятельности Компании в области устойчивого развития.

В отчетах об устойчивом развитии подробно рассматривается широкий круг вопросов, среди которых охрана труда и производственная безопасность, забота об окружающей среде, взаимодействие с местными сообществами, равные возможности для всех, развитие и обучение сотрудников, устойчивая цепочка поставок, воздействие на изменение климата – углеродный след Компании и ее продуктов, а также кибербезопасность.

01 Прозрачность

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

02 Двусторонний диалог

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

03 Участие и вовлеченность

Поощрение участия заинтересованных сторон в процессах принятия решений и развитии Компании

04 Учет интересов

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

05 Социальная ответственность

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

06 Согласованность с целями

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

07 Постоянное совершенствование

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



Наша цель

Создание долгосрочной ценности для стейкхолдеров на каждом этапе жизненного цикла проекта

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

E

ENVIRONMENT



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

- Группа действует строго в соответствии с законодательством и требует от всех сотрудников, подрядчиков и поставщиков выполнения требований к экономической, профессиональной, экологической и социальной ответственности, контролирует соблюдение этих требований и оценивает их выполнение.

S

SOCIETY



Развитие бизнеса с особым вниманием к охране труда и контролю за соблюдением сотрудниками, поставщиками и подрядчиками установленных требований в области пожарной и производственной безопасности, а также забота о санитарно-эпидемиологическом благополучии населения

- Внедрен стандарт безопасности строительных площадок, на основе которого в соответствии с определенной методикой оценивается уровень безопасности того или иного объекта, а также устанавливаются дополнительные требования в отношении безопасного производства работ и защиты окружающей среды.
- Группа закупает материалы у экологически ответственных поставщиков. Используемое оборудование и материалы соответствуют гигиеническим и эргономическим требованиям, а также требованиям действующих СанПиН.



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

- Сотрудники и подрядчики в обязательном порядке знакомятся с основными политиками Группы «Эталон» в области корпоративной этики и противодействия коррупции.
- Подрядчики и поставщики проходят проверку Дирекцией безопасности Компании для подтверждения их финансовой устойчивости, репутации и добросовестной практики ведения бизнеса.

G

GOVERNANCE



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

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



Совершенствование бизнес-процессов и внедрение инновации в областях, где такие изменения своевременны и важны для устойчивого развития бизнеса и местных сообществ.

- Группа на регулярной основе взаимодействует с местными сообществами и другими заинтересованными сторонами в открытом и конструктивном диалоге для выявления потребностей и учета интересов всех стейкхолдеров.
- Группа привлекает ключевых стейкхолдеров к развитию методов работы. Все поступившие обращения и предложения анализируются и учитываются. В основе взаимодействия – прозрачность, системный подход, непрерывность совершенствования бизнес-процессов, а также открытые двусторонние коммуникации.
- Постоянный обмен знаниями и опытом с другими предприятиями отрасли, образовательными учреждениями и институтами способствует обучению и развитию сотрудников Группы и повышению среднего уровня компетенций работников всей отрасли.
- Отдельное внимание Группы уделяется обеспечению кибербезопасности и защите данных всех стейкхолдеров.

Нормативная база

Внешние документы

- Конституция РФ и нормы российского законодательства
- Всеобщая декларация прав человека
- Принципы Глобального договора ООН
- Цели устойчивого развития ООН
- Руководящие принципы ООН по вопросам предпринимательской деятельности

Клиенты

Ключевые цели взаимодействия

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

Нормативная база

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

Способы и частота взаимодействия

Постоянно:

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

Развитие цифровых форматов взаимодействия

- Создание единого сайта продаж Группы «Эталон», агрегирующего отдельные сайты жилых комплексов
- Внедрение в контактный центр голосового помощника – робота-распределителя звонков
- Развитие функционала личного кабинета покупателя (выбор, бронирование и оплата квартиры) в мобильном приложении управляющей компании для расширения объединенных сервисов Группы

>1000 звонков

от покупателей и партнеров ежедневно принимает, квалифицирует и распределяет, переводя на профильных сотрудников либо закрывая самостоятельно в случае, если абонент запрашивает справочную информацию

Официальные страницы Группы в социальных сетях



Форма обратной связи Группы «Эталон»

<https://etalongroup.ru/pages/hotline/>

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



РЕЗУЛЬТАТЫ 2023 ГОДА

17%

доля повторных покупок в продажах

0,23%

доля потерянных клиентских звонков
Против 0,76% в 2022 году

9,9/10

индекс удовлетворенности клиентов¹

¹ Анализ Группы «Эталон» на основании опроса клиентов.

Приоритетные существенные темы



Защита информации и данных при сборе, обработке и хранении



Строительство объектов с высоким уровнем энергоэффективности



Недопущение нарушения прав человека по любому из признаков

Деловые партнеры и поставщики

Ключевые цели взаимодействия

- Взаимовыгодное сотрудничество и надежное партнерство
- Оптимизация цепочки поставок
- Ответственный подход к ведению бизнеса
- Инновационное развитие
- Снижение рисков

Корпоративная этика

- Анतिकоррупционная оговорка в договорных документах с контрагентами

Внутренние документы

- Кодекс корпоративной этики
- Положение о проведении тендеров и Кодекс поставщика
- Политика противодействия коррупции и нарушениям антимонопольного законодательства
- Регламент закупочной деятельности (разработан и утвержден в 2023 году)
- Кодекс этики поставщика (новая редакция выпущена в 2023 году)
- Кодекс этики подрядчика (новая редакция выпущена в 2023 году)

Нормативная база

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

Способы и частота взаимодействия

Постоянно:

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

РЕЗУЛЬТАТЫ 2023 ГОДА

+330

новых поставщиков
+56% год к году

2802

контрагента в реестре
аккредитованных поставщиков
+60% год к году

100%

заявок на поставку материалов
реализовано через автоматизи-
рованную систему закупок
против 81,4% в 2022 году

Деловые партнеры и поставщики

Завершение цифровизации цепочки поставок

- Внедрение специализированного программного обеспечения для автоматизированной обработки заявок на поставку материалов позволило перевести все заявки во всех регионах присутствия в электронную форму
- Реализация проекта по автоматизации закупочных процедур на базе программного продукта 1С

+21%

рост скорости обработки заявок



цифровизация всего цикла закупки — от выдачи проектной документации до заключения договора с победителем

Портал по работе с партнерами

ЭТАЛОН
ПРО

<https://etalon.pro>

Единая горячая линия Группы «Эталон»

8 800 300 81 03

Приоритетные существенные темы



Защита информации и данных при сборе, обработке и хранении



Ответственная цепочка поставок



Противодействие коррупции, нарушениям законодательства и дискриминации



Акционеры и инвесторы, аналитики

Ключевые цели взаимодействия

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

Нормативная база

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

Способы и частота взаимодействия

Постоянно:

- публикация ключевых новостей Группы
- участие в конференциях, организация выездных презентаций и посещений строительных площадок
- проведение встреч и конференц-звонков с инвесторами и аналитиками
- ответы на запросы и сбор обратной связи от акционеров; при предоставлении информации акционерам обеспечивается баланс между интересами определенных акционеров и Группы, заинтересованной в сохранении конфиденциальности коммерческой информации, которая может оказать существенное влияние на конкурентоспособность Компании

Ежеквартально:

- публикация операционных результатов деятельности

Каждые 6 месяцев:

- публикация финансовых результатов Группы

Ежегодно:

- публикация Годового отчета
- публикация Отчета об устойчивом развитии
- исследование восприятия Компании инвестиционным сообществом и анализ обратной связи от инвесторов и аналитиков, публикация Годового отчета на веб-сайте Компании

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

<https://www.etalongroup.com/ru> 

Контакты IR для инвесторов и акционеров

ir@etalongroup.com 

РЕЗУЛЬТАТЫ 2023 ГОДА

30 ПРЕСС-РЕЛИЗОВ

опубликовано


4 КРУПНЫХ ВЕБИНАРА


проведено для частных инвесторов


3 ОФЛАЙН-КОНФЕРЕНЦИИ

для частных инвесторов, в которых приняла участие IR-команда Группы «Эталон»

Приоритетные существенные темы

Структура, прозрачность и эффективность деятельности органов управления 

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

Развитие системы управления рисками 

Сотрудники

Ключевые цели взаимодействия

- Создание и поддержание безопасной и здоровой рабочей атмосферы
- Соблюдение прав человека, равные возможности и инклюзивность
- Привлечение, обучение и удержание квалифицированных специалистов
- Прозрачность стратегии и целей Компании для сотрудников
- Обеспечение справедливого и достойного уровня вознаграждения

Нормативная база

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

Способы и частота взаимодействия

Постоянно:

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

Ежегодно:

- выявление потребностей и планирование обучения
- исследование уровня удовлетворенности сотрудников, обратная связь по результатам работы и планирование карьеры
- проект «Диалог с Президентом», позволяющий каждому сотруднику задать свой вопрос первым лицам Компании



РЕЗУЛЬТАТЫ 2023 ГОДА

>100

вопросов задано в рамках проекта «Диалог с Президентом»

76%

уровень вовлеченности сотрудников

1249

сотрудников приняли участие в опросе об удовлетворенности и вовлеченности

325 РЕЛИЗОВ

о новостях Компании на корпоративном портале +48% год к году

Приоритетные существенные темы

S

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

G

Защита информации и данных при сборе, обработке и хранении

G

Противодействие коррупции, нарушениям законодательства и дискриминации

Местные сообщества

Ключевые цели взаимодействия

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

Нормативная база

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

Приоритетные существенные темы



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

Способы и частота взаимодействия

Постоянно:

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

РЕЗУЛЬТАТЫ 2023 ГОДА

18 193

упоминания в СМИ
+14% год к году

1868

упоминаний
об ESG-повестке

29 МЕРОПРИЯТИЙ

развития местных сообществ
поддержала Компания
против 20 мероприятий в 2022 году

53 БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫХ
МЕРОПРИЯТИЯ

поддержала Компания
против 48 мероприятий в 2022 году

>25 ТЫС. КВ. М

ввод социальной инфраструктуры



Органы власти

Ключевые цели взаимодействия

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

Нормативная база

- Политика раскрытия информации Etalon Group PLC

РЕЗУЛЬТАТЫ 2023 ГОДА

4,5 млрд руб.

уплаченный налог на прибыль

Способы и частота взаимодействия

Постоянно:

- предоставление органам государственной власти финансовой и операционной отчетности
- взаимодействие по вопросам получения разрешений на строительство, соответствия стандартам и градостроительным нормам
- участие в рабочих группах, круглых столах и комиссиях строительной отрасли
- увеличение доходной части региональных бюджетов за счет исполнения налоговых и других обязательств

Приоритетные существенные темы

Строительство объектов с высоким уровнем энергоэффективности

Финансовые организации

Приоритетные существенные темы

Разработка цифровых продуктов для диджитализации собственного бизнеса

Строительство объектов с высоким уровнем энергоэффективности

Обращение с отходами, включая их утилизацию, переработку или захоронение

Средства массовой информации

Приоритетные существенные темы

Развитие инновационных строительных технологий

Недопущение нарушения прав человека по любому из признаков

Создание зеленых проектов, в т. ч. с использованием переработанных материалов

Сохранение биоразнообразия

Соблюдение прав человека

GRI 3-3

GRI 408-1

GRI 409-1

Нормативная база

Главный принцип Группы «Эталон» – развивать бизнес, неизменно руководствуясь действующим законодательством и высокими этическими стандартами.

Следуя этому принципу, Компания строго соблюдает сама и тщательно следит за соблюдением своими партнерами основополагающих прав человека, закрепленных на российском и международном уровне.

Ключевые внешние документы, которыми руководствуется Компания в области прав человека:

<p>01</p> <p>Законодательство Российской Федерации</p>	<p>02</p> <p>Всеобщая декларация прав человека</p>	<p>03</p> <p>Принципы Глобального договора ООН</p>
<p>04</p> <p>Декларация Международной организации труда об основополагающих принципах и правах в сфере труда</p>	<p>05</p> <p>Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека, принятые ООН</p>	<p>06</p> <p>Международные пакты о правах человека</p>

Подход к формированию корпоративной культуры

Группа «Эталон» поддерживает принцип равенства возможностей и создает рабочую среду, свободную от преследований и домогательств. Компания категорически против любой формы дискриминации на основе расы, национальности, религиозных убеждений, пола, происхождения, возраста и других критериев. Мы ожидаем, что все сотрудники и подрядчики будут обращаться друг с другом с уважением и достоинством, внедряя эти принципы во все аспекты бизнес-процессов.

Компания не допускает использования любых форм детского и принудительного труда, направляя максимальные усилия на создание благоприятных условий труда, обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, защиту семьи и материнства, создание условий для отдыха и досуга, образования и участия в культурной и спортивной жизни.

Все сотрудники и подрядчики обязаны ознакомиться с положениями о соблюдении прав человека, включенными в основные политики Группы «Эталон» в области корпоративной этики и противодействия коррупции.

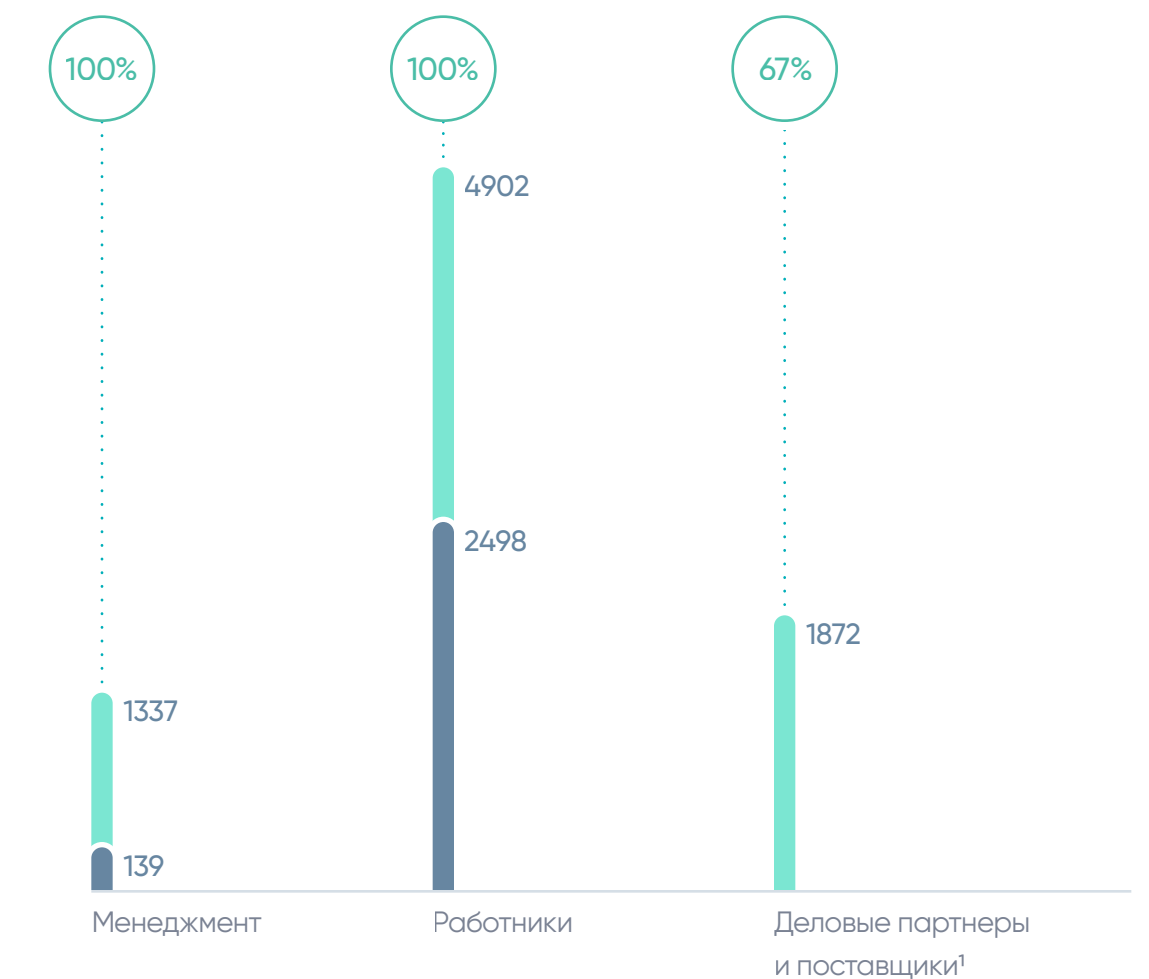
Также при выборе подрядчиков и поставщиков Дирекция безопасности Компании проводит проверки контрагентов для подтверждения их финансовой устойчивости, репутации и добросовестной практики ведения бизнеса.

Орган высшего управления, ответственный за вопросы соблюдения прав человека, – Совет директоров.

В 2023 году с политиками ознакомлены все вновь принятые сотрудники, независимо от должности.

ОЗНАКОМЛЕНИЕ С ПОЛИТИКАМИ КОМПАНИИ В ОБЛАСТИ СОБЛЮДЕНИЯ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА В 2023 ГОДУ

- Общее количество информированных сотрудников
- Количество новых информированных сотрудников
- Доля информированных сотрудников в общем числе сотрудников категории



¹ Поставщики и подрядчики знакомятся с политиками Группы в области соблюдения прав человека в процессе заключения договора. Часть партнеров, работающих по ранее заключенным договорам или включенных в реестр поставщиков, но фактически не участвующих в закупках, в 2023 году не ознакомлялись с политиками Компании в области соблюдения прав человека.

Основные зоны влияния Группы «Эталон» в сфере соблюдения прав человека



В 2023 году в Группе «Эталон» не было выявлено ни одного случая нарушения прав человека

Эти принципы соблюдаются благодаря:

Каналы информирования о нарушениях прав человека:

01

Компания как работодатель

- обеспечивает достойные условия труда
- не допускает использования детского и принудительного труда
- противодействует дискриминации и притеснениям
- обеспечивает баланс между работой и личной жизнью

- строгому соблюдению законодательства, в частности норм Трудового кодекса
- достойному уровню оплаты труда, основанному исключительно на профессионализме
- развитию кадрового потенциала
- обеспечению равных условий для карьерного роста и повышения заработной платы, независимо от пола, возраста, религии, цвета кожи или иных факторов
- поддержке сотрудников в сложной жизненной ситуации или в связи с рождением ребенка (гибкий рабочий график, материальная помощь, социальные выплаты)

- обращение в профильные службы Компании: HR, служба безопасности и т. д.
- единая горячая линия Группы «Эталон» (возможность анонимного обращения)
- обращение к уполномоченному по корпоративной этике

02

Компания как застройщик

- отвечает за бережное отношение к окружающей среде
- обеспечивает безопасное выполнение работ
- развивает инфраструктуру, в том числе социальную, учитывая соблюдение равных прав и возможностей

- соблюдению природоохранного законодательства, включая экологическую экспертизу и меры ограничения воздействия на окружающую среду на всех этапах реализации проекта
- использованию ресурсосберегающего оборудования, экологичных материалов и технологий
- строительству коммерческих и социальных объектов, включая школы и детские сады
- предоставлению широкого ассортимента удобных высококачественных сервисов

- единая горячая линия Группы «Эталон» (возможность анонимного обращения)
- обращение напрямую в сервисную компанию через колл-центр

03

Компания как подрядчик

- обеспечивает исполнение требований промышленной безопасности
- заботится об окружающей среде

- поддержанию высоких стандартов охраны труда и экологической безопасности
- постоянному мониторингу устойчивости цепочки поставок (высокая экологическая, социальная, финансовая ответственность партнеров, соблюдение ими требований законодательства), в том числе за счет конкурсного отбора партнеров и формализованной системы проверок

- единая горячая линия Группы «Эталон» (возможность анонимного обращения)

Наша команда

GRI 2-7

GRI 405-1

6239

численность персонала
Группы «Эталон» в 2023 году¹

5879

численность персонала
Группы «Эталон» в 2022 году¹

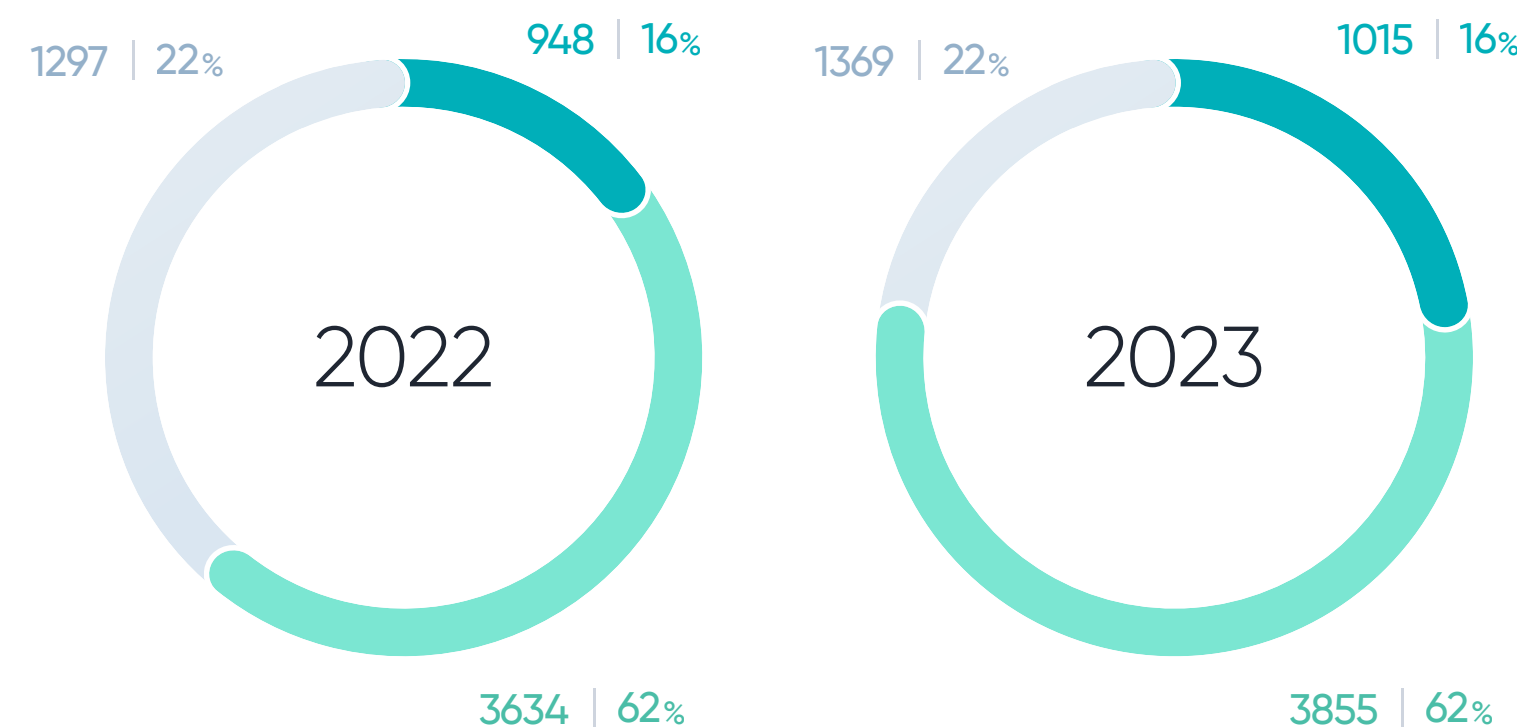


98,9%

контрактов, заключенных с сотрудниками, носят постоянный характер
только 38 человек работают на условиях срочного контракта

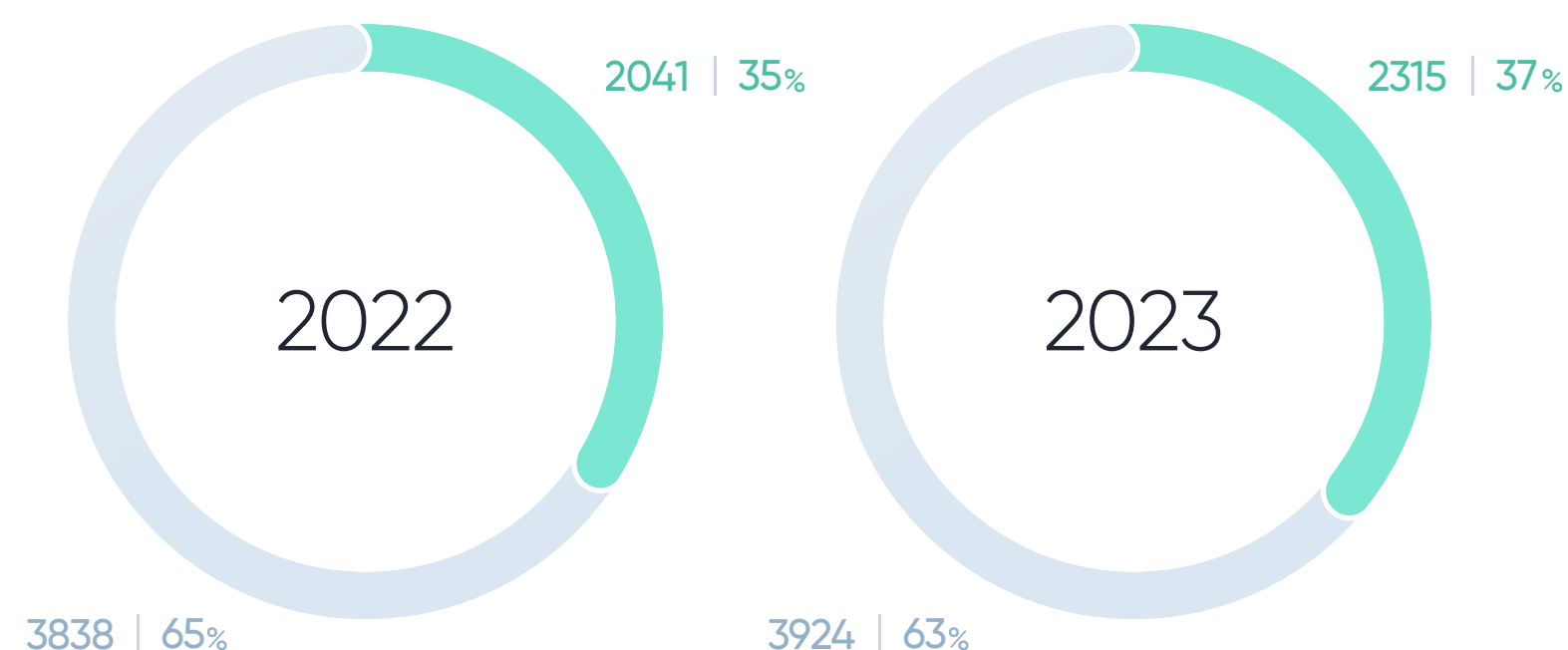
Численность и соотношение сотрудников по возрасту

● до 30 лет ● 30–50 лет ● старше 50 лет



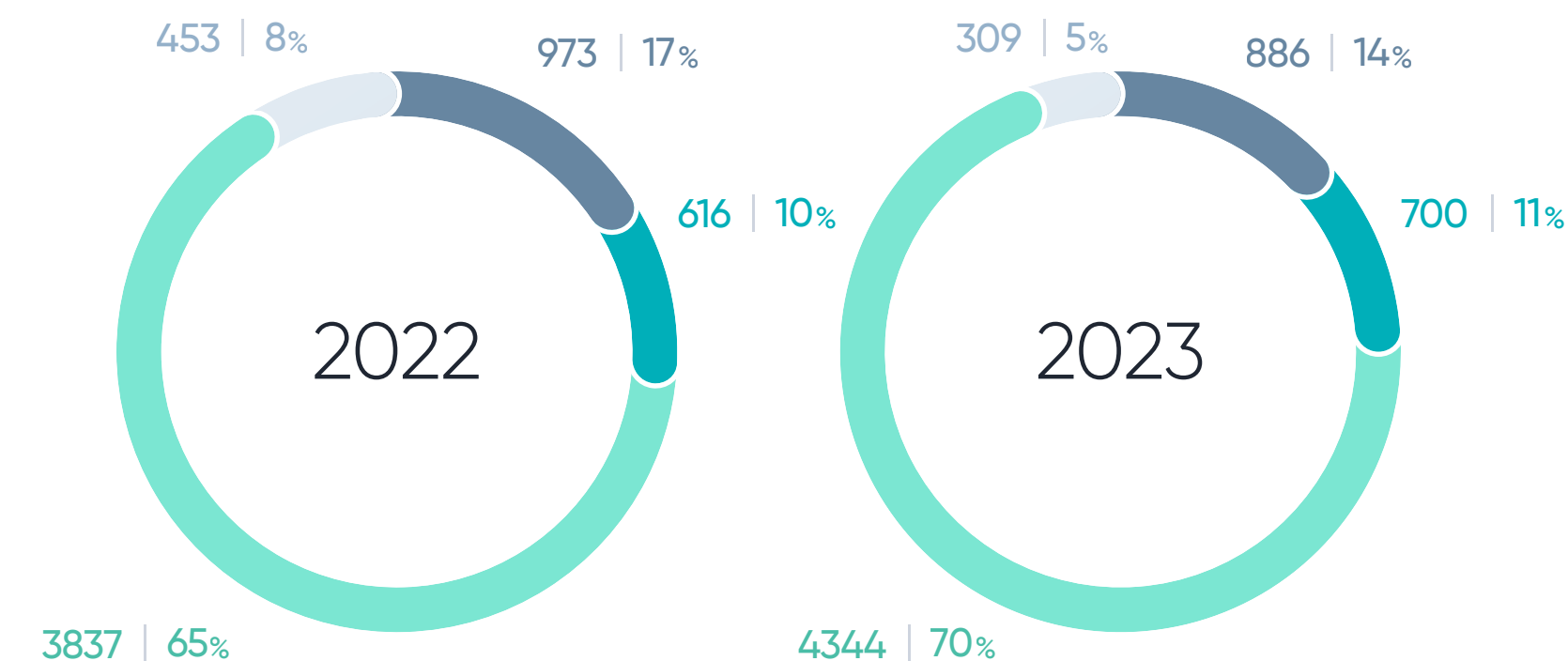
Численность и соотношение мужчин и женщин

● Женщины ● Мужчины



Численность и соотношение сотрудников по регионам

● Санкт-Петербург ● Москва и Московская область ● Производственный блок ● Регионы



Численность и соотношение сотрудников по типу контракта на 2023 год²

	Санкт-Петербург	Московский регион	Регионы	Производственный блок	Итого по Компании
Постоянный контракт, всего:	879 (14%)	690 (11%)	763 (12%)	3869 (62%)	6201
мужчины	373	310	322	3884	3889
женщины	506	380	441	985	2312
Срочный контракт, всего:	7 (18%)	10 (26%)	6 (16%)	15 (39%)	38
мужчины	6	9	6	14	35
женщины	1	1	–	1	3

На конец 2023 года трудоустройство всех штатных сотрудников Компании предполагало полную занятость, при этом некоторые сотрудники работали по индивидуальному графику или удаленно – их доля составила почти 3% (160 сотрудников). В штате Компании нет сотрудников, работающих по «нулевым» контрактам, то есть без обозначения минимальной продолжительности рабочего времени в контракте.

¹ Данные на 31 декабря указанного года.

² Сумма долей может отличаться от 100% в связи с округлением.

Подход к управлению персоналом

Сотрудники являются важным активом для Группы «Эталон». Приоритеты нашей кадровой политики – безопасность и здоровье сотрудников, предоставление равных возможностей для профессионального и карьерного роста, поддержание открытого диалога и справедливое вознаграждение.

КЛЮЧЕВЫЕ ПРИНЦИПЫ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ



Сохранение здоровья и безопасность



Открытый и честный диалог



Равные возможности и справедливое вознаграждение



Поддержка вовлеченности и профессионального развития

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

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

Успешная реализация стратегии Группы «Эталон» невозможна без привлечения, профессионального развития и удержания квалифицированных специалистов.



Кадровая политика

Реализация и контроль кадровой политики Компании осуществляются централизованно и находятся в ведении Дирекции управления персоналом Группы «Эталон».

В Компании действуют документы, отражающие основные принципы и механизмы реализации кадровой и социальной политики.

Система денежной и неденежной мотивации сотрудников

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

Интеграция новых сотрудников в команду

- Регламент адаптации сотрудников

Основные принципы организации работы

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

Механизм подбора персонала и подход к организации обучения и развития сотрудников

- Регламент подбора персонала
- Положение об обучении и развитии персонала

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



Политика и система охраны труда и безопасности подробнее рассмотрены в разделе «Охрана труда и безопасность» на стр. 64

Развитие персонала

GRI 3-3

GRI 404-2

С целью повышения мотивации и вовлеченности сотрудников Группа «Эталон» обеспечивает широкий спектр возможностей для профессионального и карьерного роста.

Мы предлагаем конкурентоспособную заработную плату, систему премирования за достижения, а также индивидуальные образовательные программы, направленные на развитие профессиональных и личностных навыков наших сотрудников.

Ежегодно Компания составляет перечень потребностей в обучении, оценивает заявки и контролирует прогресс участников программ. После завершения каждого курса собирается обратная связь в целях усовершенствования процесса. Необходимость в обучении определяется через опросы, мониторинг потребностей и запросов. В конце года собираются и анализируются заявки на обучение, составляется план на будущий год согласно бизнес-процессам и выделенному бюджету.

Обучение сотрудников проводится не только с использованием сторонних образовательных платформ, но и благодаря инвестициям в разработку собственных программ повышения квалификации. В 2023 году Компания проводила обучение на собственной платформе для сотрудников Etalon4Upgrade, на которой собраны полезные курсы и материалы различной тематики: курсы для совершенствования навыков работы в программах Microsoft Office, материалы по технологиям строительства, техникам продаж, дистанционный курс адаптации для новых сотрудников, а также вебинары на различные темы и электронная библиотека бизнес-литературы.

Внешнее обучение в основном проводилось по следующим темам:

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

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

Обязательное обучение проходят сотрудники технического надзора, технической дирекции и сотрудники, отвечающие за охрану труда. Мастер-классы и программы по производственной безопасности и охране труда являются важной частью обучения. В 2023 году общая продолжительность таких программ составила 3451 час (x2 год к году), в тренингах принял участие 221 сотрудник Группы «Эталон» против 133 сотрудников в 2022 году.

> Политика и система охраны труда и безопасности подробнее рассмотрены в разделе «Охрана труда и безопасность» на стр. 64

ОБУЧЕНИЕ СОТРУДНИКОВ

GRI 404-1

	2022			2023		
	кол-во обученных	часов обучения	часов на человека	кол-во обученных	часов обучения	часов на человека
По должности:						
руководители	762	30 402	40	793	12 631	16
линейные сотрудники	1608	39 832	25	1555	22 297	14
По полу:						
женщины	1126	15 257	14	276	9606	35
мужчины	1244	54 977	44	2072	25 382	12
Итого	2370	70 234	30	2348	34 988	15

В 2023 году в образовательных программах приняло участие неравное количество мужчин и женщин, поскольку женщины в Компании работают в основном на управленческих и административных должностях и соответствующие программы обучения требуются реже, чем специализированные профессиональные программы для производственного блока, где работают преимущественно мужчины.



24 СОТРУДНИКА

получили частичное финансирование обучения от Компании в 2023 году



15 ЧАСОВ НА ЧЕЛОВЕКА

время дополнительного обучения сотрудников

Создание кадрового потенциала

GRI 401-1

Для обеспечения себя квалифицированными кадрами Группа «Эталон» использует различные платформы поиска и найма сотрудников, а также в партнерстве с профильными вузами разрабатывает программы и мероприятия для студентов.

Сервисы подбора персонала используются для организации рекрутинга – размещения вакансий, а также отбора кандидатов.

СОТРУДНИЧЕСТВО С ВУЗАМИ

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

В 2023 году Компания заключила партнерские соглашения с двумя крупными региональными вузами – Новосибирским государственным университетом архитектуры, дизайна и искусств имени А. Д. Крячкова (НГУАДИ) и Сибирским государственным автомобильно-дорожным университетом (СибАДИ) в Омске.

Компания проводит гостевые лекции, ярмарки вакансий и другие мероприятия на площадках вузов, а также предоставляет студентам возможность проходить производственную практику на базе Компании.

50 СТУДЕНТОВ

из ведущих вузов страны прошли стажировку или практику в Компании в 2023 году

BIMSKILLS

По инициативе Группы «Эталон» и при поддержке проектных, строительных и девелоперских компаний, профильных органов власти, правительства Санкт-Петербурга, профессионального сообщества и ведущих экспертов отрасли третий год подряд проводится конкурс архитектурно-проектных работ с применением технологий информационного моделирования BIMSkills. В 2023 году заявки на участие подали около 1 тыс. студентов и выпускников из 50 регионов России. Победители получили возможность пройти стажировку с перспективой последующего трудоустройства в ведущих российских девелоперских и проектных компаниях, которые применяют в своей работе технологии информационного моделирования.

Партнерские программы с вузами, организация образовательных мероприятий и конкурсов помогают передавать опыт и обеспечивать будущих специалистов обратной связью от профессионального сообщества. Группа «Эталон» участвует в разработке образовательных программ, соответствующих актуальным тенденциям и потребностям отрасли, тем самым формируя кадровый резерв.



Подписание соглашения о сотрудничестве с Новосибирским государственным университетом архитектуры, дизайна и искусств имени А. Д. Крячкова



Подписание соглашения с Сибирским государственным автомобильно-дорожным университетом в Омске



В 2023 году Группа «Эталон», Благотворительный фонд «Система» и Общественный совет при Минстрое России на площадке Петербургского международного экономического форума (ПМЭФ-2023) подписали соглашение о сотрудничестве, направленном на развитие образовательной и научной деятельности студентов вузов и оказание поддержки выпускникам в трудоустройстве на свое первое рабочее место.

В частности, стороны договорились о содействии в развитии и популяризации проекта «Я – строитель будущего», который реализует Общественный совет при Минстрое России, установлении прямых связей между заинтересованными сотрудниками и подразделениями, совместной работе в области научных и научно-технических проектов, проведении консультаций и рабочих встреч для решения актуальных вопросов.

ФОРМИРОВАНИЕ КОМАНДЫ

Группа «Эталон» стремится поддерживать высокий профессиональный уровень своей команды. Для этого Компания создает комфортные условия работы и карьерные возможности для действующих сотрудников, а также привлекает новых талантливых профессионалов.

GRI 401-1

Новые сотрудники в 2023 году

Процент новых сотрудников по отношению к среднегодовой численности персонала

	18–24 года	25–30 лет	31–40 лет	41–50 лет	Старше 50 лет
По возрасту	134%	75%	39%	30%	22%
		женщины		мужчины	
По полу		28%		51%	

GRI 401-1

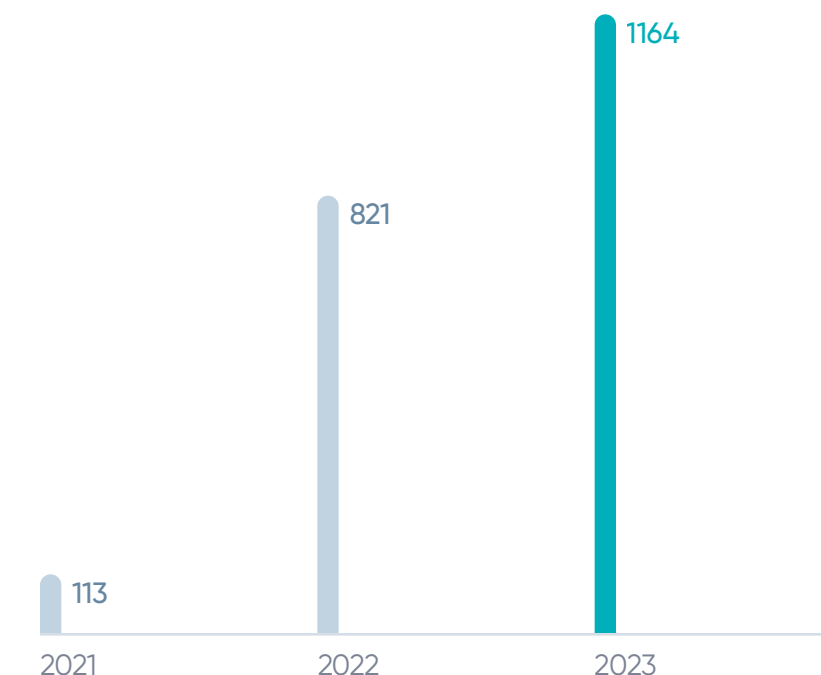
Сотрудники – ключевой актив Группы «Эталон». Компания заботится не только о профессиональном развитии своих сотрудников, но и о создании эффективной сплоченной команды. В 2023 году из-за напряженной ситуации на рынке труда и укрепления курса рубля по отношению к доллару усилился дефицит квалифицированных рабочих на строительных площадках и текучесть кадров. Текучесть персонала управляющей компании АО ГК «Эталон» составила 17% (против 11% в 2022 году). В этой обстановке Компания, с одной стороны, занималась расширением программ автоматизации, а с другой – уделяла особое внимание привлечению, удержанию и развитию сотрудников, адаптации новых членов команды и созданию максимально комфортной рабочей атмосферы.

Действующая в Компании программа адаптации новых сотрудников помогает им быстро стать частью коллектива, перенять необходимые для работы навыки, познакомиться с деятельностью, стандартами и ценностями Компании, а также выявить свои сильные и слабые стороны на новом месте. Каждому новому сотруднику назначают куратора, который формирует перечень заданий для адаптации, отслеживает результаты их выполнения и предоставляет обратную связь.

На обучающем портале Группы новые сотрудники также проходят обучение корпоративными ценностями Компании: надежность, лояльность, амбициозность, вовлеченность, профессионализм, развитие и инновации: ее историей, структурой и пр.

Программа адаптации новых сотрудников

Количество сотрудников, участвовавших в программе адаптации



Стремясь к укреплению команды, Группа «Эталон» организует для сотрудников различные конкурсы, мероприятия и спортивные соревнования. Ежегодно Компания участвует более чем в 50 соревнованиях по различным видам спорта, среди которых футбол, хоккей, волейбол, легкая атлетика и др. В прошлом году Компания выступила генеральным партнером проекта «Гонка героев Urban», в котором приняли участие около 200 сотрудников Группы из всех регионов присутствия. Также ежегодно сотрудники Компании принимают участие в самом масштабном заплыве на сап-бордах в России – «Фонтанка SUP».

В 2023 году Компания продолжила развивать онлайн-портал «Пряники», который сплочает сотрудников во всех городах. На этой внутрикорпоративной социальной платформе сотрудники могут писать слова благодарности друг другу, участвовать в конкурсах, мероприятиях, квестах о Компании, проходить опросы. За активное участие в мероприятиях сотрудники получают золотые жетоны «Эталон», которые потом могут обменивать в ЭталонМаркете на брендированную продукцию: худи, футболки, сумки, кружки, плюшевые игрушки и т. д.

Понимая ценность команды и особую важность общения напрямую с Президентом Компании, в Группе «Эталон» действует проект «Диалог с Президентом», в рамках которого любой сотрудник через службу HR имеет возможность задать интересующие его вопросы. Сотрудники кадровой службы консолидируют вопросы и затем организуют видеоподключение с первым лицом Компании для обсуждения важных тем, интересующих команду.

Социальная политика в Группе «Эталон»

GRI 401-2

ЗАБОТА О ЗДОРОВЬЕ И БЕЗОПАСНОСТИ СОТРУДНИКОВ

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

В 2023 году, как и в предыдущие годы, в Группе «Эталон» продолжали действовать программы страхования жизни и здоровья сотрудников, охватывающие более 4 тыс. человек.

Программы добровольного медицинского страхования были доступны 3,7 тыс. сотрудникам вне зависимости от региона.

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

Страхование жизни и здоровья сотрудников

Количество сотрудников, участвовавших в программе страхования жизни и здоровья	2021	2022	2023
Санкт-Петербург	642	973	886
Москва	708	616	700
Регионы	10	305	309
Производственный блок	1200	2042	2238
Итого	2560	3936	4133

Программы медицинского страхования

Количество сотрудников, участвовавших в программах медицинского страхования	2021	2022	2023
Санкт-Петербург	642	973	812
Москва и Московская область	708	616	653
Регионы	10	434	534
Производственный блок	842	1515	1701
Итого	2202	3538	3700

ЗАБОТА О КАЧЕСТВЕ ЖИЗНИ СОТРУДНИКОВ

Группа «Эталон» заботится не только об условиях труда своих сотрудников, но и о качестве их жизни вне работы. Поэтому Компания развивает партнерские программы для работников, в рамках которых предлагает скидки на услуги страхования, медицинские услуги, отдых, абонементы в фитнес-клубы и на образовательные программы. Кроме того, сотрудники Группы «Эталон» имеют возможность приобрести квартиры со скидкой в зависимости от стажа работы в Компании.

В сложных жизненных ситуациях Компания поддерживает своих сотрудников и оказывает финансовую помощь сотрудникам, вышедшим на пенсию, а также действующим работникам при рождении ребенка или потере близкого родственника. В 2023 году финансовая поддержка была оказана 270 сотрудникам. Объем помощи составил 13,1 млн рублей, или 49 тыс. руб. на человека (против 31 тыс. руб. на человека в 2022 году). Помимо этого, 40 человек, внесшие большой вклад в развитие Группы «Эталон» и имеющие большой стаж, по состоянию на конец 2023 года получали корпоративную пенсию.

Финансовая помощь сотрудникам в 2023 году

	Объем помощи, млн руб.	Кол-во сотрудников, получивших помощь
Всего выплачено материальной помощи:		
в связи со смертью близкого родственника	4,3	76
в связи с рождением ребенка	4,7	129
прочее	4,1	65
Итого	13,1	270

Политика оценки и вознаграждения сотрудников

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

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

01

Предоставляет сотрудникам четко оговоренное, справедливое вознаграждение, способствующее достижению целей Группы «Эталон».

02

Применяет единый системный подход к вознаграждению всех сотрудников во всех компаниях Группы «Эталон».

03

Назначает вознаграждение исходя из достижения оперативных и стратегических целей Группы «Эталон» и конкретных результатов работы каждого сотрудника.

04

Создает условия для того, чтобы сотрудники ставили перед собой амбициозные цели и брали на себя ответственность за их достижение.

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

В 2023 году в Компании не было ни одного сотрудника, чья заработная плата была бы ниже уровня МРОТ. В целях удержания востребованных специалистов и привлечения талантливых кадров служба персонала регулярно проводит исследования уровней заработных плат и следит за тем, чтобы оплата труда сотрудников соответствовала рыночному уровню, а также ежегодно проводит индексацию.

268

тыс. руб.

средняя заработная плата
руководителей в 2023 году

124

тыс. руб.

средняя заработная плата
линейного персонала в 2023 году

Открытый и честный диалог с сотрудниками и обратная связь с их непосредственным руководителем позволяют грамотно оценить качество выполнения профессиональных задач и потенциальные возможности карьерного роста. Компания регулярно проводит исследования и опросы, касающиеся уровня удовлетворенности сотрудников и их вовлеченности. В 2023 году в таком опросе приняло участие 1249 человек.

GRI 402-1

Эффективная работа сотрудника невозможна без его осведомленности об основных изменениях, происходящих в Компании. В соответствии с трудовым законодательством Компания уведомляет сотрудников об изменениях, которые могут их коснуться, не менее чем за 2 месяца.

Для оперативного информирования сотрудников о новостях Группы используются следующие каналы:

- корпоративный портал
- онлайн-портал «Пряники»
- корпоративная рассылка
- «Диалог с Президентом»

Все сотрудники на регулярной основе через корпоративную почту получают рассылки о кадровых изменениях в Группе «Эталон», мероприятиях, конкурсах, в которых можно принять участие, а также о ключевых новостях.

Баланс между работой и личной жизнью

GRI 401-3

Группа «Эталон» учитывает также, что, помимо трудовых обязанностей, сотрудники должны иметь возможность жить полноценной жизнью, имея достаточно времени на семейные дела, увлечения и отдых. Компания в полной мере уважает и поддерживает право сотрудников на личное время, в основном предлагая стандартный режим работы с нормированным режимом рабочего времени и отдыха. Сотрудникам, которым такой график не подходит, может быть предложен индивидуальный график, если это не наносит ущерба рабочему процессу.

В 2023 году по индивидуальному графику или удаленно, вне зависимости от эпидемиологической ситуации, работали 160 сотрудников Группы (77 женщин и 83 мужчины).

Сотрудники Компании свободно пользуются правом на декретный отпуск. В 2023 году в декретный отпуск ушли 66 сотрудников, включая 1 мужчину (в 2022 году: 98 сотрудников, включая 2 мужчин). Чтобы материально поддержать родителей в первые месяцы после рождения ребенка, в Группе «Эталон», помимо предусмотренного законом социального пакета, выплачивается дополнительная материальная помощь. Компания дорожит тем, что после отпуска по уходу за ребенком большинство сотрудников успешно продолжает работу. В 2023 году из отпуска по уходу за ребенком вернулись 18 сотрудников, в том числе 1 мужчина.

160

СОТРУДНИКОВ

в 2023 году работали по индивидуальному графику или удаленно (3% от всех сотрудников Группы)

Равные возможности

GRI 3-3

GRI 405-1

Все возможности карьерного и зарплатного роста доступны в равной мере мужчинам и женщинам вне зависимости от их возраста, национальности, расы, вероисповедания и других факторов. Принимая решения, касающиеся найма и управления персоналом, Компания уделяет особое внимание личным и профессиональным качествам сотрудников.

Несмотря на специфику отрасли, доля женщин в общем числе сотрудников Группы «Эталон» на конец 2023 года достигла 37% – на 2 п. п. больше, чем в 2022 году.

Доля женщин на руководящих позициях в 2023 году составила 34%. По состоянию на апрель 2024 года в Совет директоров Группы «Эталон», состоящий из 6 человек, входила 1 женщина.

34%

руководящего состава Группы «Эталон» в 2023 году – женщины

61%

линейных сотрудников Компании в 2023 году – женщины

Руководящий состав Группы «Эталон»¹

	2021		2022		2023	
	Численность	Доля	Численность	Доля	Численность	Доля
Возраст						
до 30 лет	89	8%	85	7%	85	6%
30–50 лет	823	73%	906	73%	1001	75%
старше 50 лет	223	20%	253	20%	251	19%
Пол						
женщины	454	40%	448	36%	451	34%
мужчины	681	60%	796	64%	886	66%
Итого	1135		1244		1337	

Доля женщин среди сотрудников Группы «Эталон» в 2023 году

	Санкт-Петербург	Москва	Регионы	Производственный блок	Всего	Доля
Руководители	265	239	143	690	1337	
женщины	133 50%	103 43%	43 29%	172 25%	451	34%
мужчины	132 50%	136 57%	100 71%	518 75%	886	66%
Линейные сотрудники	594	455	434	1165	2648	
женщины	374 63%	278 61%	302 70%	668 57%	1622	61%
мужчины	220 37%	177 39%	132 30%	497 43%	1026	39%
Рабочие	27	6	192	2029	2254	
женщины	-	-	96 50%	146 7%	242	11%
мужчины	27 100%	6 100%	96 50%	1883 93%	2012	89%

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

Охрана труда и безопасность

GRI 3-3

Безопасность и здоровье сотрудников – основной приоритет Группы «Эталон». Компания уделяет особое внимание регулярному контролю за соблюдением требований в области охраны труда и постоянно совершенствует систему безопасности, чтобы исключить возможность несчастных случаев на объектах и сохранить здоровье как своих сотрудников, так и сотрудников подрядных организаций.

Политика в области охраны труда

В сфере охраны труда Группа «Эталон» руководствуется внутренними стандартами и политиками, основанными на нормах законодательства РФ в области охраны труда:

- 01
Положение о системе управления охраной труда в Группе «Эталон»
- 02
Методика определения индекса безопасности на строительных площадках Группы «Эталон»
- 03
Методика мониторинга состояния пожарной безопасности в бытовых городках строительных площадок Группы «Эталон» и определения индекса пожарной безопасности
- 04
Порядок допуска и контроля подрядных организаций для выполнения строительно-монтажных работ на объектах Группы «Эталон»
- 05
Правила и нормы обеспечения работников Компании средствами индивидуальной защиты (СИЗ) и средствами оказания первой медицинской помощи (СМП)

Политика Группы «Эталон» в области охраны труда основывается на:

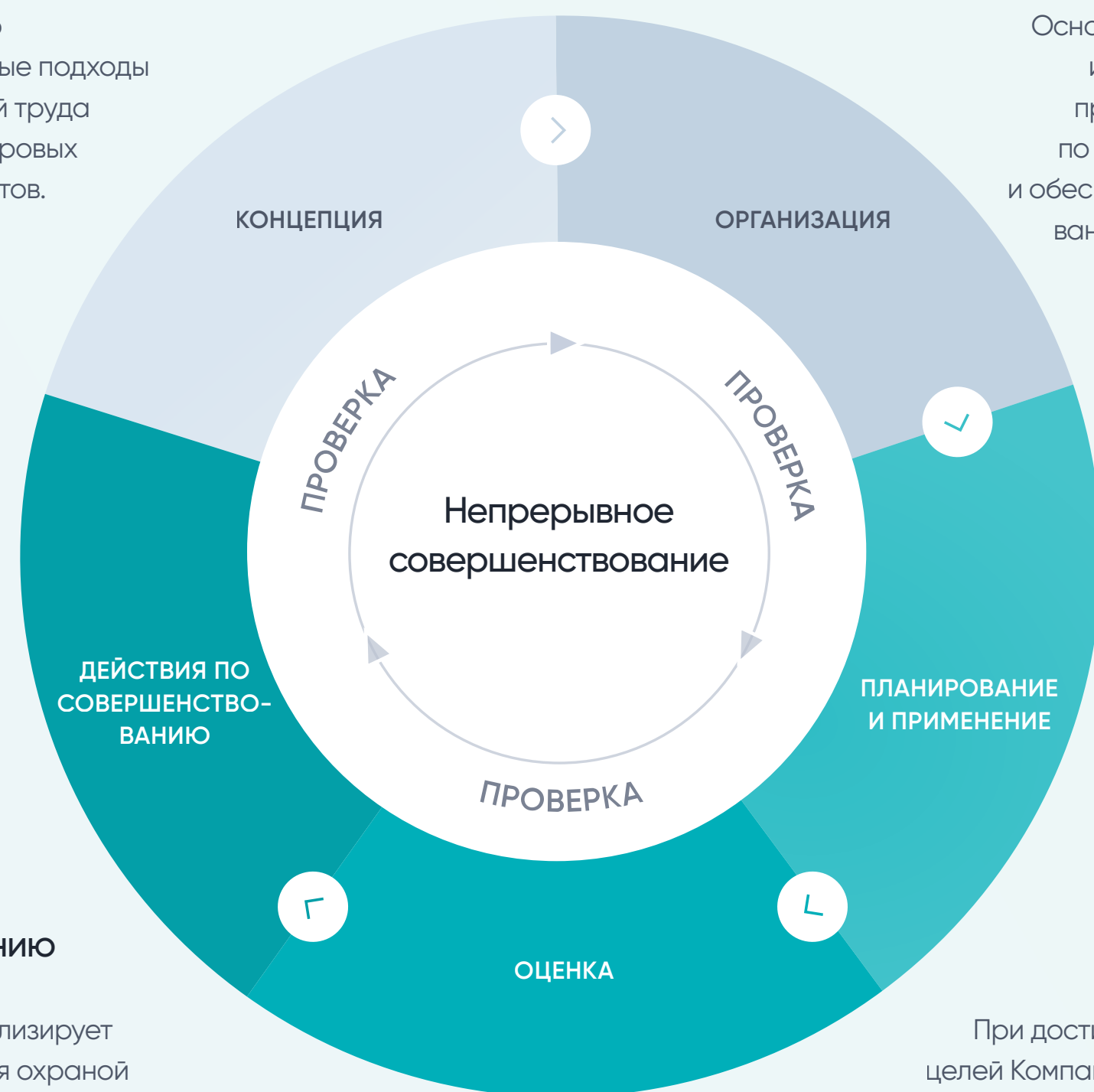
- приоритете сохранения жизни и здоровья работников
- обеспечении работников на строительных площадках средствами индивидуальной защиты
- строгом соблюдении норм действующего законодательства, определяющих требования к охране труда, и содействию государственному надзору и контролю за соблюдением требований к охране труда
- организации обучения по охране труда и медицинского обследования сотрудников, занятых на работах, связанных с опасными и/или вредными условиями труда
- целевом мониторинге и оценке условий труда, включая дополнительный многоступенчатый мониторинг производственной безопасности и разработку мероприятий по охране труда
- защите законных интересов работников, пострадавших в результате несчастных случаев на производстве, а также членов их семей

Система охраны труда и производственной безопасности

01

Концепция

В Компании регулярно разрабатываются новые подходы к управлению охраной труда на основе ведущих мировых и российских стандартов.



05

Действия по совершенствованию

Группа постоянно анализирует результаты управления охраной труда и внедряет изменения для повышения эффективности системы.

04

Оценка (контроль)

Эффективная и безопасная деятельность невозможна без контроля процессов обеспечения охраны труда — мониторинга, измерения и анализа показателей, а также их соответствия нормам законодательства, внутренней политике и подходам в области охраны труда.

02

Организация

Основываясь на стандартах и положениях, Компания предпринимает действия по созданию, применению и обеспечению функционирования системы управления охраной труда.

03

Планирование и применение

При достижении каждой из своих целей Компания действует в строгом соответствии с концепцией охраны труда и производственной безопасности.

Ключевые элементы системы охраны труда:

- личная ответственность руководителей за обеспечение надлежащего уровня охраны труда и техники безопасности в управляемых ими подразделениях и компаниях
- строгое соответствие требованиям в области охраны труда
- независимый мониторинг рисков на объектах
- регулярное обучение сотрудников в области охраны труда

Основные показатели эффективности системы охраны труда:

- уровень безопасности и охраны труда на строительных объектах, выраженный через индекс безопасности и оценки рисков
- уровень травматизма на строительных площадках



Организация службы охраны труда

GRI 403-8

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



Функциональную вертикаль управления возглавляет президент Группы «Эталон», который контролирует вопросы охраны труда через директора по персоналу¹.

В состав функциональной вертикали охраны труда входят следующие подразделения и сотрудники Группы «Эталон»:

- директор по персоналу Группы «Эталон»
- отдел охраны труда Группы «Эталон»
- руководители всех уровней в компаниях, входящих в Группу «Эталон»
- на уровне компаний Группы «Эталон» – отделы охраны труда организаций, специалисты по охране труда

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

В ключевые задачи сотрудников, ответственных за охрану труда и производственную безопасность, входит организация работы по предупреждению травматизма и заболеваний, обусловленных производственными факторами, и по соблюдению требований производственной безопасности на строительных площадках; изучение, внедрение и распространение передового опыта в области охраны труда; мониторинг безопасности; информирование и консультирование работников по вопросам охраны труда.

Производство строительно-монтажных работ осуществляется в соответствии с разрабатываемыми проектами производства работ и технологическими картами, согласованными в установленном порядке.



Высокий уровень безопасности на наших строительных площадках достигается благодаря принципу предусмотрительности и постоянному совершенствованию системы охраны труда.

¹ Структура на 2023 год. С 2024 года вопросы охраны труда на уровне менеджмента курирует вице-президент по девелопменту и строительству.

Деятельность по охране труда

Идентификация и оценка рисков

GRI 403-2

GRI 408-1

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

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

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

0

анонимных сообщений о нарушениях правил и норм охраны труда зафиксировано в 2023 году

Протокол безопасности оборудования

Все оборудование, используемое Группой «Эталон», имеет соответствующую сертификацию в соответствии с законодательством России. Компания также регулярно контролирует правильность установки оборудования и необходимость в техническом обслуживании.

Профилактика производственного травматизма

Для предотвращения травм и нарушений техники безопасности Компания внедряет безопасные системы производства, ограничивает время контакта сотрудников с вредными факторами и регулярно проводит анализ рисков и мониторинг безопасности.

На всех рабочих местах проводится специальная оценка условий труда, и работникам, занятым на строительных площадках, предоставляется защитная одежда и другие средства индивидуальной защиты. После оценки условий труда сотрудники проходят периодические медицинские осмотры. В случае травм, связанных с работой, проводится расследование в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Во всех регионах присутствия Группы заключены договоры с медицинскими организациями, и ежемесячно осуществляется прием врача-терапевта на рабочих местах.



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

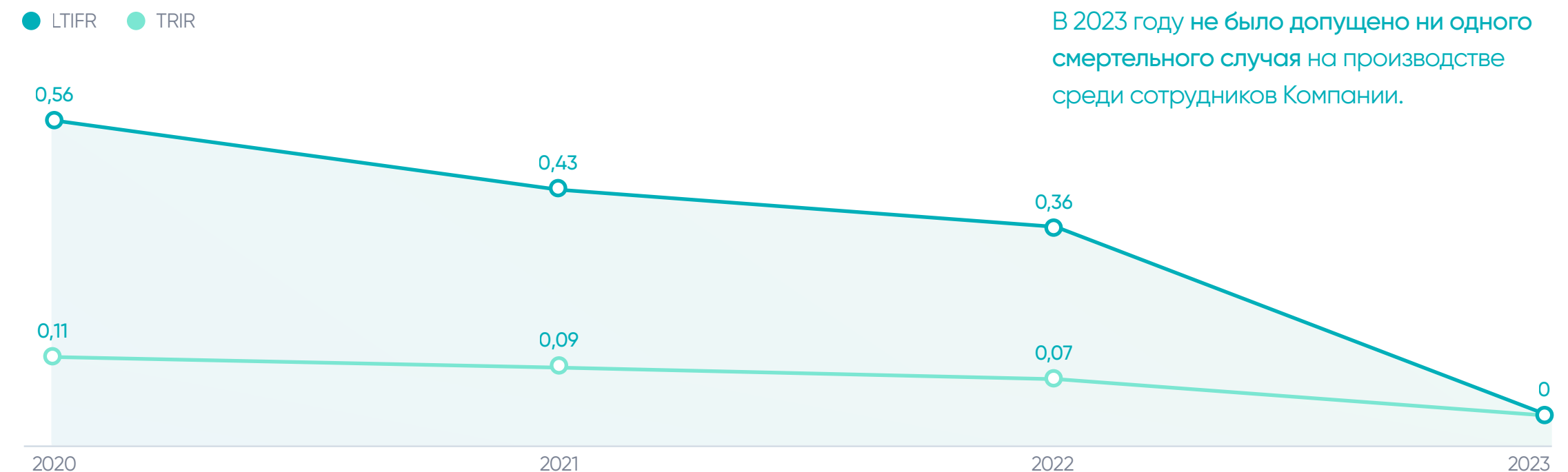
GRI 403-9

SASB F-HB-320A.1

Показатели производственного травматизма

	2021	2022	2023
Количество несчастных случаев со смертельным исходом	-	-	-
Количество сотрудников подрядных организаций (занятых на объектах Компании), пострадавших в результате несчастных случаев на производстве	2	2	0
TRIR ¹	0,09	0,07	0,00
LTIFR ²	0,43	0,36	0,00
Количество зарегистрированных случаев заболеваний, связанных с осуществлением профессиональной деятельности	-	-	-
Количество зарегистрированных смертей по причине профессиональных заболеваний	-	-	-

Коэффициенты производственного травматизма



¹ Total recordable incident rate — общая частота регистрируемых происшествий: количество несчастных случаев × 200 000 / общее количество рабочих часов за год.

² Lost time injury frequency rate — частота травм с временной потерей трудоспособности: число пострадавших с временной потерей трудоспособности в результате производственных травм × 1 000 000 / общее количество часов, отработанных всеми сотрудниками.

Расследование несчастных случаев



GRI 403-2

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

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

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

Мониторинг

GRI 403-4

01

Строгие правила в отношении технических характеристик, установки, использования и демонтажа ограждающих конструкций, строительных лесов и настилов, соблюдения границ опасных зон, обращения с пожароопасными материалами, а также мусором и отходами обязательны к соблюдению всеми сотрудниками Группы «Эталон». Все защитные ограждения на строительных площадках регулярно проверяются на прочность и устойчивость к переменному усилию.

02

В целях предотвращения травматизма на всех строительных площадках применяется показатель «степень риска» – количественная оценка степени риска наступления несчастного случая на объекте контроля, рассчитанная по методу Файна-Кинни. В соответствии с установленным значением этого показателя Компания применяет необходимые меры для устранения или минимизации рисков травматизма.

03

Для контроля и поддержания высокого уровня безопасности строительства Компания разработала, внедрила и ежегодно совершенствует собственную систему мониторинга производственной безопасности на основе технологий информационного моделирования зданий: индекс безопасности. Регулярно проводится независимая оценка индекса безопасности отдельных объектов и в целом всех строительных площадок Группы. Индекс безопасности также используется для мониторинга эффективности системы охраны труда и функциональной вертикали управления процессами охраны труда. Такой мониторинг осуществляют руководители территориальных подразделений Группы «Эталон».

04

Компании, входящие в Группу «Эталон», также проходят плановые и внеплановые проверки со стороны контролирующих органов.

05

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

Система трехступенчатого контроля за соблюдением требований охраны труда и пожарной безопасности:

Ежедневно

Производитель работ в течение дня при обходе рабочих мест следит за соблюдением требований охраны труда и безопасности. Обнаруженные нарушения немедленно устраняются.

Еженедельно

Начальники участков совместно с производителями работ осуществляют проверки, результаты заносятся в журнал, назначаются сроки устранения недочетов и ответственные исполнители.

Ежемесячно

Комиссия с участием начальника строительства, начальника участка, ответственных представителей подрядных организаций осуществляет проверку. По итогам проверки оформляется отчет о результатах контроля строительного объекта, который затем направляется специалисту по охране труда соответствующего территориального управления.

Мониторинг

06

На каждом строительном объекте не менее двух работников в течение рабочей смены контролируют состояние применяемых средств коллективной защиты, ограждений опасных зон, следят за отсутствием открытых технологических проемов, отверстий, а также проемов лифтовых шахт на этажах.

07

Представители заказчика имеют право контролировать выполнение генеральным подрядчиком правил и норм по охране труда, локальных нормативно-правовых актов по охране труда, промышленной безопасности и пожарной безопасности.

Группа «Эталон» требует от подрядчиков соблюдения строгих стандартов производственной безопасности на строительных площадках и осуществляет контроль за их выполнением.

Перед допуском на объект подрядчики проходят оценку и проверку соответствия требованиям охраны труда и пожарной безопасности. Один раз в 2 недели проводится мониторинг строительных объектов по методике «Индекс безопасности и степень риска», результаты которого, в том числе фотофиксация, доступны всем заинтересованным руководителям. На основании этих данных принимаются необходимые меры для устранения выявленных нарушений.

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

Для поощрения следования корпоративной культуре безопасности дважды в год определяется лучшая строительная площадка по охране труда, которой вручается флаг победителя и подарок от Группы «Эталон».



Индекс безопасности

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

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

Руководители генподрядных и подрядных организаций Группы «Эталон» обязаны обеспечивать уровень индекса безопасности на объектах Группы не ниже утвержденного минимально допустимого значения. Диапазон измерений составляет от 0 до 100%, при этом в 2023 году целевой индекс по Группе «Эталон» был повышен с 75 до 80%. Если произошел несчастный случай, повлекший тяжелые травмы или смерть, текущий индекс безопасности строительной площадки снижается до 0%.

Индекс безопасности обеспечивает эффективный контроль за охраной труда и техникой безопасности на строительных площадках Группы «Эталон». Он предоставляет актуальную информацию с объектов в режиме реального времени в 3D-формате, позволяя выявлять места нарушений безопасности и опасных ситуаций для незамедлительного вмешательства.

Поддержание уровня индекса безопасности выше установленного минимума может стать стимулом для сотрудников региональных управлений и генподрядчиков.

88%

средний уровень индекса безопасности в 2023 году
на 8 п. п. выше целевого уровня



Высокий уровень индекса безопасности в Группе «Эталон» является показателем соблюдения стандартов и норм безопасности.

Индекс безопасности

	2021	2022	2023
Средний индекс безопасности за год	87%	89%	88%

Процесс мониторинга с помощью инструмента «индекс безопасности»

При проведении контроля с помощью инструмента «индекс безопасности» проверяющий выставляет в программе соответствующую оценку для точек контроля (положительную, отрицательную) или, при наличии факторов с критической степенью риска, вносит соответствующую информацию в отдельное функциональное окно программы.

После окончания осмотра в систему ТИМ осуществляется выгрузка результатов, включающих индекс безопасности по конкретным точкам контроля и итоговый по объекту в целом, а также координаты точек контроля, требующих оперативной реакции со стороны компетентных сотрудников. Выгруженные результаты и задачи по устранению соответствующих угроз безопасности передаются ответственным сотрудникам Группы «Эталон».

Сферами обозначены точки контроля



Белые сферы обозначают точки контроля для проведения проверки



Зеленые сферы обозначают точки контроля после проведения проверки



Оранжевые сферы обозначают точки контроля, в которых выявлены угрозы безопасности



Обучение

403-5

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

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

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

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

Обучения проводятся не только для штатных сотрудников Группы «Эталон», но и для подрядных организаций. В 2023 году основными темами обучений были:

- обязательное включение вопросов охраны труда при выполнении строительно-монтажных работ
- применение методики «Индекс безопасности и оценка рисков»

3451 час

обучения по вопросам охраны труда и производственной безопасности проведен в 2023 году, в тренингах принял участие 221 сотрудник Группы «Эталон» против 133 сотрудников в 2022 году

×2 год к году



Обучение по производственной безопасности в 2023 году

Поставщики	Количество обученных	Количество часов обучения	
		Всего	На человека
Московский регион	56		
Управленческий персонал	45	776	17
Линейные сотрудники	11	106	11
Санкт-Петербург	79		
Управленческий персонал	56	953	17
Линейные сотрудники	23	250	11
Другие регионы	86		
Управленческий персонал	74	1243	17
Линейные сотрудники	12	123	10
Итого	221	3451	16

Автоматизация процессов в области охраны труда

✓

Автоматизация и цифровизация всех бизнес-процессов, в том числе и в области охраны труда, является одним из стратегических приоритетов Группы «Эталон».

В 2023 году было реализовано два этапа цифровизации процессов:

1. Внедрено программное обеспечение «1С Пром.безопасность», предназначенное для контроля и учета использования специальной одежды и средств индивидуальной защиты, проводимых обучений, медицинских осмотров и специальной оценки условий труда каждого сотрудника Группы.
2. Подготовлена к эксплуатации в тестовом режиме новая модель программного обеспечения по учету индекса безопасности и степени риска, с расширенными возможностями контроля и мониторинга.

Развитие местных сообществ

В корпоративной политике Группы «Эталон» социальная ответственность является одним из основных направлений развития.

На протяжении многих лет мы поддерживаем проекты в области образования, экологии, культурного наследия, спорта, социальной поддержки и благотворительности.

Наша цель — способствовать созданию благоприятных условий для здоровья общества и экономического развития в регионах нашего присутствия, обеспечивая устойчивое развитие и поддерживая положительный деловой климат.

Развитие социальной инфраструктуры

SASB-IF-NB-410B.3

В 2023 году Группа «Эталон» ввела в эксплуатацию 3 дошкольных учреждения и одну общеобразовательную школу.

ЖК iLONA, Санкт-Петербург

В составе ЖК iLONA введено помещение общей площадью 764 кв. м, в котором предусмотрена организация отделения для дневного пребывания детей, в т. ч. детей-инвалидов.

Отделение специализируется на оказании различных социальных услуг семьям, содействии семье и ребенку в решении социальных, правовых и психологических вопросов.

ЖК Tarmo, Санкт-Петербург

На территории ЖК Tarmo открылся двухэтажный детский сад на 110 воспитанников общей площадью более 2 тыс. кв. м.

Новое дошкольное учреждение предоставляет всё необходимое для развития и организации досуга детей: уютные игровые и спальные комнаты, бассейн, зал для музыкальных занятий и физкультуры, кружковое помещение для учебных занятий, медицинский и пищевой блоки.

Проектом соблюдены требования по обеспечению доступа маломобильных граждан и людей с ограниченными возможностями — как снаружи, так и внутри здания. На благоустроенной огороженной территории детского сада оборудованы детские игровые площадки для различных возрастных групп, а также спортивная и хозяйственная площадки.



ЖК «Галактика», Санкт-Петербург

На территории жилого квартала «Галактика» открылась средняя общеобразовательная школа площадью более 19 тыс. кв. м. В здании, рассчитанном на 825 учеников, предусмотрены комфортные классы для учебных занятий, спортзал, просторное помещение для хореографии и гимнастики, актовый зал, библиотека с читальным залом, кабинет информатики, функциональные кабинеты физики и химии с лабораторными. Также школа оборудована помещениями для кружков, медицинским блоком и обеденным залом. Группа помещений начальных классов выделена в отдельный блок с обособленным входом.

Проектом соблюдены требования по обеспечению доступа и комфортного пребывания маломобильных граждан и людей с ограниченными возможностями.

1055 ВОСПИТАННИКОВ
И УЧАЩИХСЯ

проектная мощность образовательных учреждений, введенных в эксплуатацию Группой «Эталон» в 2023 году

25 ТЫС. КВ. М

общая площадь новых школ и детских садов

На прилегающей территории школы предусмотрены площадки для подвижных игр, беговая дорожка на 100 м, площадки для игры в баскетбол, футбол и волейбол, зона с уличными тренажерами. Также на территории жилого квартала было введено трехэтажное здание детского сада площадью около 3 тыс. кв. м, рассчитанного на 120 воспитанников. В новом дошкольном учреждении запроектированы уютные игровые и спальные комнаты, зоны для творческих и развивающих занятий, залы для музыкальных и спортивных уроков, бассейн, медицинский и методический кабинеты. В садике предусмотрена даже своя соляная комната — помещение, где воссоздан климат настоящей соляной пещеры.

На территории детского сада и внутри здания созданы все условия для доступа маломобильных граждан и людей с ограниченными возможностями. Благоустроенная огороженная территория оборудована игровыми площадками для детей разного возраста, а также спортивной и хозяйственной площадками.



В 2024 году планируется ввод в эксплуатацию двух школ в Московском регионе общей площадью более 15 тыс. кв. м в ЖК Shagal и «Изумрудные холмы».



Сохранение культурного и исторического наследия

Ленинградский дворец молодежи

В Санкт-Петербурге при поддержке Группы «Эталон» дали старт новому культурному проекту, который получил название «Митьки-Музей». Проект призван сохранить память о Ленинградском дворце молодежи (ЛДМ). На начальном этапе организаторы проекта планируют собрать коллекцию артефактов, связанных с историей ЛДМ и ленинградского андеграунда. Все они станут экспонатами будущего музея: часть будет представлена в цифровом формате, также планируются временные сменные экспозиции в различных городских арт-пространствах, в арт-центре «Митьки» и в офисах Группы «Эталон». В дальнейшем собрание музея разместится в открытом общественном пространстве нового ЖК «ЛДМ».

В период реализации нового жилого комплекса «Митьки-Музей» работает в цифровом формате на странице проекта: https://vk.com/mitki_museum



Сохранение культурных традиций

Группа «Эталон» бережно относится к традициям и культуре регионов присутствия. В 2022 году Компания приняла участие в татарском народном празднике «Сабантуй», а летом 2023 года поддержала участников «УенФеста» – фестиваля-конкурса традиционных народных игр в Казани.



Участие в памятных для истории страны мероприятиях

День Великой Победы

В канун Дня Великой Победы Группа «Эталон» приняла участие в памятных мероприятиях в Санкт-Петербурге и Омске.

Ученики школы № 690 г. Санкт-Петербурга традиционно возложили цветы к монументам в память о защитниках блокадного Ленинграда. Памятные знаки были восстановлены при участии Группы «Эталон» во время строительства жилого комплекса и нового здания школы. Также в Санкт-Петербурге сотрудники Группы вместе со своими семьями приняли участие в торжественно-траурной церемонии на Пискаревском мемориальном кладбище. Участники шествия возложили венок от всего коллектива, а также смогли лично почтить память погибших жителей и защитников города.

В Омске прошла патриотическая акция «Бери пример с героя», организованная Администрацией Кировского округа города Омска, где возводится жилой квартал «Зелёная река». Команда Группы «Эталон» вместе с представителем Администрации города возложили цветы на военных мемориалах на территории округа. А в рамках мероприятия «Творческие выступления фронтовых бригад» представители Компании поздравили ветеранов и вручили им памятные подарки.



79-я годовщина полного снятия блокады Ленинграда

В канун 79-й годовщины полного освобождения Ленинграда от блокады Группа «Эталон» традиционно поддержала памятные мероприятия в городе: сотрудники Компании и учащиеся школы № 690 возложили цветы к мемориалу героическим защитникам Ленинграда в Уткиной Заводе рядом с ЖК «Ласточкино гнездо» и посетили отделение Российского Красного Креста в Московском районе Санкт-Петербурга, где поздравили блокадников, собравшихся на праздничное мероприятие, с памятной датой и вручили им подарки.



Развитие местных сообществ

GRI 3-3

GRI 413-1

Местные праздники

Каждый год Группа «Эталон» организует на своих завершённых объектах мероприятия, отмечая ключевые праздники: Новый год, День знаний, День космонавтики, День Победы и Масленицу. Кроме того, Компания придает особое значение региональным торжествам, которые имеют важное значение для местных жителей.

Дни городов

В 2023 году Екатеринбург отметил свой большой юбилей — 300 лет со дня основания города. Группа «Эталон» присоединилась к городскому празднику, организовала большую брендированную зону игр и развлечений для горожан, а также подарила памятные подарки детям.

Компания приняла участие в организации праздничных мероприятий и в других региональных городах присутствия — Тюмени, Омске, Казани и Кольцово (Новосибирской области).

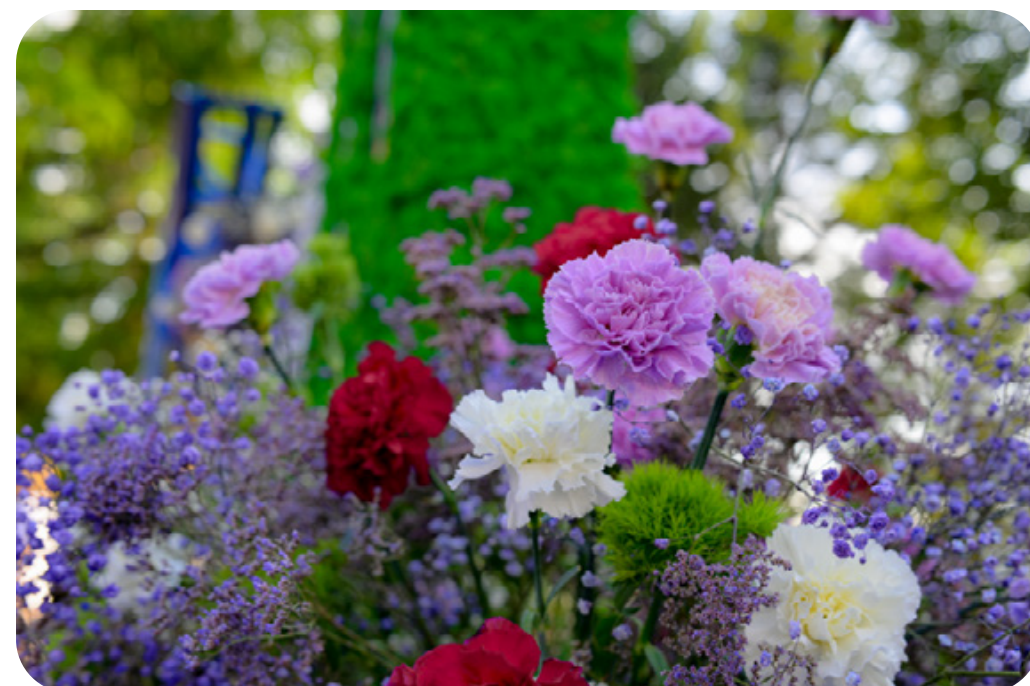


День строителя в Екатеринбурге

Группа «Эталон» выступила основным партнером екатеринбургского городского мероприятия, приуроченного ко Дню строителя. Компания создала Эталонбург — интерактивное пространство, которое объединило множество тематических зон и активностей. Посетителей ожидали мастер-классы, баннер-квест, точка аквагрима, а также возможность сделать яркие снимки в фотобудке. На площадке для игр юные гости собирали гигантский конструктор, строили башни с помощью мягких блоков дженги и ныряли в сухой бассейн с шариками.

Флора — 2023

В Омске праздничным событием стала традиционная ежегодная выставка зеленого строительства, цветоводства и садоводства «Флора — 2023». На территории Воскресенского сквера Группа «Эталон» создала цветочное панно «Время строить и жить», символизирующее вклад Компании в процесс обновления и роста Омска. Основным объемом панно стал один из корпусов жилого квартала «Зеленая река».



Музыкальные фестивали

В парке жилого района Солнечный в Екатеринбурге прошел музыкальный джаз-фестиваль Sunny Music Fest. Его организатором второй год подряд выступила Группа «Эталон».

Для гостей фестиваля в центральном парке Компания организовала несколько интерактивных зон. Жители и гости Солнечного слушали DJ-сеты, делали памятные фотографии с талисманом Группы — Рыжим котом, участвовали в розыгрышах призов. Самые активные посетители стали участниками танцевального и художественного мастер-классов.



Также в подмосковном клубе «Форест Хиллс» состоялся музыкальный фестиваль Golf Music Fest. Это событие объединило ежегодный турнир Golf&Jazz, популярный среди любителей игры в гольф, и музыку в стилях джаз, фанк и самба. Группа «Эталон» выступила официальным партнером гольф-марафона.

Гости фестиваля также могли посетить брендированные зоны. Группа «Эталон» представила на мероприятии макет и презентационные материалы одного из своих ключевых столичных проектов — жилого комплекса Voxhal. По окончании турнира призерам и победителям вручили подарки и призы от спонсоров и партнеров фестиваля. Группа «Эталон» вручила одному из участников Golf&Jazz специальный приз — сертификат на индивидуальную консультацию и экскурсию по офису продаж ЖК Voxhall, а также ужин в панорамном ресторане.



Образование и просвещение

Группа «Эталон» участвует в образовательных проектах, призванных рассказать людям об их городе или регионе. Мы также сотрудничаем с учащимися и студентами, поощряя интерес молодежи к архитектуре и помогая формировать кадровый резерв для отрасли. Мы открыты для обмена опытом и ценим новый, свежий взгляд на решение вопросов градостроительства.

Конкурс для молодых дизайнеров «Атмосфера-PROFI»

В Санкт-Петербурге при поддержке Группы «Эталон» состоялась торжественная церемония награждения победителей шестого всероссийского конкурса «Атмосфера-PROFI». Церемония прошла в Большом выставочном зале Академии Штиглица и собрала более 250 профессионалов, среди которых дизайнеры интерьера, архитекторы, представители профильных предприятий.

Участники конкурса получили уникальную возможность применить академические знания в условиях, максимально приближенных к рабочей практике дизайнера интерьера: они работали с реальными дизайн-проектами в жилых комплексах Группы «Эталон».

В рамках конкурса эксперты, среди которых известные дизайнеры, архитекторы и представители ведущих учебных заведений, оценивали каждый проект по нескольким критериям, включая функциональность, оригинальность и соответствие теме конкурса «Тенденции-2023: функциональный интерьер. Стиль и практичность».

ТИМ-аудитория в СПбГАУ

В 2023 году Группа «Эталон» оборудовала профильную аудиторию технологий информационного моделирования в строительстве (ТИМ) для студентов Санкт-Петербургского государственного аграрного университета.

BIMSkills-2023

В Санкт-Петербурге состоялся третий Всероссийский конкурс архитектурно-проектных работ с применением технологий информационного моделирования BIMSkills-2023. Это мероприятие проводится по инициативе и при поддержке Группы «Эталон». Заявки на участие подали около 1 тыс. студентов и выпускников из 50 регионов России. Победители получили возможность пройти стажировку с перспективой последующего трудоустройства в ведущих российских девелоперских и проектных компаниях, применяющих в своей работе технологии информационного моделирования.

В программу финального мероприятия конкурса были включены экскурсии и мастер-классы для студентов и молодых специалистов, которые провели ведущие эксперты Группы «Эталон» в области цифровизации строительной отрасли и проектного управления.

В этом году BIMSkills получил экспертную поддержку со стороны Министерства строительства и жилищно-коммунального хозяйства РФ. Важное значение конкурса отметили также Министерство науки и высшего образования РФ, Министерство цифрового развития, связи и массовых коммуникаций РФ.

Фестиваль «Открытый город»

В рамках фестиваля в области архитектурного образования и карьеры «Открытый город» состоялась экскурсия для участников воркшопа от Группы «Эталон» «Городской павильон: переосмысление пространства». Во время экскурсии участники познакомились с проектом масштабной комплексной застройки жилого квартала Shagal и посетили стройплощадку городского павильона на набережной Марка Шагала.

Перед участниками воркшопа стояла задача подумать над вариантами активации этого пространства, определить дополнительные функции и активности, «вписать» павильон в парк на набережной и привлечь потоки гуляющих.



Образование и просвещение

Экскурсия для иностранных студентов ИСИ СПбПУ Петра Великого на строительные площадки ЖК DOMINO и DOMINO Premium

Группа «Эталон» на протяжении многих лет проводит экскурсии для иностранных и российских студентов Санкт-Петербургского политехнического университета. В июне группа магистров первого курса посетила строительную площадку жилого комплекса DOMINO и DOMINO Premium. В экскурсии приняли участие студенты из Египта, Афганистана, Сьерра-Леоне, Эфиопии, Нигерии, Китая, Ирака, Турции. Специалисты Группы «Эталон» рассказали будущим проектировщикам, инженерам и архитекторам об основных технологиях домостроения, применяемых материалах и об успехах использования ТИМ-технологий в Компании. Кроме того, студенты смогли познакомиться ближе с работой строительной техники, увидеть планировку будущих квартир и полюбоваться на исторический центр Санкт-Петербурга с большой высоты.



Экскурсия для участников Детского совета при Минстрое России на стройплощадку жилого квартала «Галактика»

Группа «Эталон» организовала для участников Детского совета при Минстрое России ознакомительную экскурсию по своему крупнейшему в Санкт-Петербурге проекту – кварталу «Галактика». Школьники прошли инструктаж по технике безопасности, осмотрели территорию, узнали об основных строительных технологиях и материалах, а также получили ответы на все интересующие вопросы. Экскурсия завершилась в штабе строительства квартала «Галактика», где учащиеся получили небольшие памятные подарки.

В ходе визита делегации Детского совета в Санкт-Петербург Группа «Эталон» получила предложение о вступление в его состав детей сотрудников Компании. Детский совет при Минстрое России был создан в 2021 году и стал представительным органом проекта «Я – строитель будущего!», направленного на популяризацию и вовлечение молодежи в профессии сферы строительства. В совет входят дети в возрасте от 7 до 14 лет из 10 регионов страны, занимающие активную жизненную позицию, интересующиеся строительством, архитектурой, ЖКХ, экологией.



Фестиваль «Система Fest»

В Екатеринбурге при поддержке Группы «Эталон» прошел масштабный социокультурный фестиваль «Система Fest». В программу благотворительного социокультурного фестиваля вошли профориентационные мастер-классы для учащихся школ и колледжей с участием спикеров от Компании.

Мероприятие открылось подписанием трехстороннего соглашения о взаимодействии и сотрудничестве между Группой «Эталон», БФ «Система» и одним из ведущих вузов региона – Уральским федеральным университетом им. Б. Н. Ельцина. Такое взаимодействие открывает широкие возможности для эффективного трудоустройства студентов и выпускников ведущих вузов региона.

Завершился фестивальный марафон масштабной экологической акцией – высадкой 4 тыс. трехгодовалых саженцев сибирских елей в пригороде Екатеринбурга.



Экскурсия для студентов СПбПУ Петра Великого на стройплощадку ЖК «Новоорловский»

Для студентов четвертого курса Санкт-Петербургского политехнического университета Петра Великого в рамках изучения дисциплины «Организация и управление в отрасли» была проведена экскурсия преподавателем на объекте ЖК «Новоорловский». Главной целью мероприятия было познакомить студентов с организацией строительного производства, а также продемонстрировать технологии производства строительного производства.

В ходе экскурсии студенты ознакомились с особенностями организации строительной площадки в условиях плотной городской застройки, оценили поточный способ организации работ и его влияния на календарный график строительства, а также оценили роль инженерно-технического персонала в процессе строительства.



Спорт и здоровье

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

Открытие центра художественной гимнастики в Солнечном

В жилом районе Солнечный в Екатеринбурге состоялось торжественное открытие Центра художественной и эстетической гимнастики. Новый спортивный объект стал крупнейшим на Урале и в Сибири и третьим по величине и оснащённости центром гимнастики в России. С 2022 года Группа «Эталон» развивает район Солнечный и возводит новую очередь района «Лицейский квартал».

Гонка Героев

Группа «Эталон» стала генеральным партнером и приняла участие в «Гонке Героев» в Санкт-Петербурге — российском спортивно-патриотическом проекте, включающем экстремальный забег по пересеченной местности.

Фонтанка SUP

В Санкт-Петербурге при поддержке Группы «Эталон» состоялся ежегодный фестиваль сапсерфинга «Фонтанка SUP». Компания в пятый раз принимает участие в мероприятии, в этом году более 100 сотрудников стали участниками заплыва.

Спартакиада в Екатеринбурге

Группа «Эталон» выступила организатором Спартакиады в районе Солнечный в Екатеринбурге, участниками которой стали жители и гости района. Всего в соревнованиях приняли участие 150 человек. Программа Спартакиады включила легкоатлетическую эстафету, а также турниры по волейболу и мини-футболу. Те, кто пришли на мероприятие со своими родными, смогли принять участие в семейной эстафете и побороться за призы.

Полумарафон им. Раевича в Новосибирске

Группа «Эталон» поддержала фестиваль бега второй год подряд, а сотрудники Компании приняли непосредственное участие в полумарафоне. Спортивное мероприятие традиционно проходит по центральным улицам столицы Сибири. В 2023 году полумарафон собрал 1,5 тыс. участников из Новосибирской области и ближайших сибирских регионов.

Для гостей и участников Компания организовала оригинальную фотозону и различные развлечения. Рядом со сценой все желающие могли сыграть в дженгу с мягкими блоками и проверить свои навыки балансировки и координации на фитнес-борде.

Майская прогулка

В Екатеринбурге состоялась 40-я «Майская прогулка» — ежегодное мероприятие, популяризирующее здоровый образ жизни и спортивный досуг. Группа «Эталон» поддержала мероприятие и подготовила 20-километровый маршрут «Солнечный», по которому прошли почти 2,5 тыс. человек. Активное участие в спортивном мероприятии приняли и сотрудники управления Группы «Эталон» по региону Урал.

Участники маршрута «Солнечный» от Группы «Эталон» прошли по красивейшим набережным Городского пруда и реки Исеть, посетили территории ЦПКиО им. Маяковского, парка им. Павлика Морозова и им. Лесоводов России с тремя озерами. Финиш был расположен у главного корпуса УрФУ, где всех встречал талисман Группы «Эталон» — Рыжий кот. На 20-километровой дистанции были организованы квесты с призами от Компании, брендированные шатры с зоной отдыха, а также контрольные пункты, где ставили отметки о преодолённом этапе маршрута.



Экология

Чистые игры

Группа «Эталон» выступила организатором экологического квеста «Чистые игры» в Казани. Участниками мероприятия стали сотрудники Группы, представители банков-партнеров и агентств недвижимости. В ходе экоквеста игроки разбились на команды. Всего за час было собрано около 500 кг мусора. По окончании экоквеста все отходы были направлены на переработку. Нравнодушные жители Казани не только привели в порядок территории будущего парка, но и смогли принять участие в работе интерактивных станций. На площадке квеста были установлены устройства для измельчения и расплавки пластика, а также обучающий тренажер по сортировке отходов.

Высадка кленовых деревьев «Аллея бизнеса»

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

Зеленый марафон

Группы «Эталон» приняла участие в 10-м юбилейном забеге «Зеленый марафон» в Омске. Масштабное мероприятие прошло в 60-ти российских городах, по всей стране на старт вышли десятки тысяч бегунов. В программу марафона были включены взрослая и детская дистанции. Дети сотрудников Группы «Эталон» в Омске также присоединились к забегу. Для участников и гостей Группа «Эталон» подготовила активности. Юные участники забега и их родители могли заняться сборкой гигантского конструктора «Лего» и сыграть в дженгу.

В 2023 году забег проводился совместно с благотворительным фондом Сбербанка «Вклад в будущее». Средства, собранные в виде регистрационных взносов участников, были направлены на высадку деревьев в регионах проведения марафона и восстановление лесного массива

Программы развития местных сообществ

	2021	2022	2023
Количество мероприятий/программ	19	20	92
Объем инвестиций в развитие местных сообществ, млн руб.	2,5	2,4	29,8



29,8 МЛН РУБ.
 инвестиции Компании в развитие местных сообществ в 2023 году

Благотворительная деятельность

Ежегодно Группа «Эталон» оказывает благотворительную помощь различным объектам социальной инфраструктуры, финансирует спортивно-оздоровительные мероприятия и поддерживает благотворительные фонды.

Благотворительный забег #3aЛес

Группа «Эталон» поддержала инициативу Благотворительного фонда «Система» – благотворительный проект #3aЛес, в котором приняли участие сотрудники более 20 российских компаний. По итогам марафона в командном зачете компаний с 30 и более сотрудниками-участниками Группа «Эталон» заняла почетное 3 место.

Акция #3aЛес традиционно проходила по принципу «спорт со смыслом»: за каждого участника, который пробежал выделенную дистанцию, Фонд перевел средства на посадку деревьев в рамках проекта зеленого движения ЭКА «Южный лесной пояс России». По итогам акции осенью 2023 года волонтеры посадили деревья на месте выгоревших лесных полос в южных регионах страны.

Особой датой с двойным благотворительным смыслом в 2023 году стал день проведения забега в поддержку людей, которые столкнулись с тяжелыми диагнозами, «Я с тобой». К нему автоматически присоединились все участники забега #3aЛес, которые пробежали в этот день 5 или 10 км. БФ «Система» по итоговому количеству таких участников перечислила денежные средства АНО «Ленздравклоун» – профессиональным больничным клоунам, которые поддерживают психологическое состояние взрослых и маленьких пациентов.

Благотворительный кинофорум «Детский КиноМай» в Казани

Группа «Эталон» поддержала кинофорум, в рамках которого благотворительный фонд помощи детям «Детский КиноМай» совместно с социальными партнерами организовала бесплатные показы детских фильмов, творческие встречи с известными актерами, писателями, музыкантами и увлекательные мастер-классы.

Мероприятие для воспитанников ЦССВ «Берег надежды» в преддверии Дня космонавтики

В центре «Космонавтика и авиация» на ВДНХ состоялась экскурсия для воспитанников Центра содействия семейному воспитанию «Берег надежды», организованная Группой «Эталон» и приуроченная ко Дню космонавтики.

Центр «Космонавтика и авиация» – крупнейший в России космический музейный комплекс, в котором представлены уникальные экспонаты. Директор центра – Герой Российской Федерации, летчик-космонавт Федор Николаевич Юрчихин – подробно рассказал об истории освоения космоса, интересных фактах, связанных с профессией космонавта, а также поделился своим опытом полета на космическом корабле и с удовольствием ответил на вопросы маленьких слушателей.

После общения с космонавтом дети отправились на экскурсию, во время которой познакомились с уникальными образцами летательной и космической техники, экспонатами предприятий оборонно-промышленного комплекса и редкими архивными документами. Полностью погрузиться в тему помогло большое количество визуального материала: в музее представлены звуковые картины и игровые симуляторы, а также уникальный 5D-кинотеатр, наглядно демонстрирующий историю покорения Вселенной от теории Большого взрыва до современного времени.

Профориентационный выезд в Москву для воспитанников Сафоновского детского дома-школы

Группа «Эталон» организовала трехдневный профориентационный выезд в Москву для детей, оставшихся без попечения родителей, из Сафоновского детского дома-школы. Для воспитанников подготовили экскурсии в профильный вуз, музеи и на строительную площадку.

В первый день ребята посетили строительную площадку жилого комплекса «Серебряный фонтан». Во время экскурсии эксперты Группы «Эталон» подробно рассказали школьникам о современных технологиях, применяемых в строительстве жилых домов, о требованиях охраны труда и мерах пожарной безопасности на объектах, а также предоставили возможность попробовать свои силы в различных строительных профессиях.

На следующий день школьники побывали в научно-техническом корпусе НИУ МГСУ, где сотрудники университета представили существующие программы обучения, рассказали об условиях поступления в вуз и перспективах дальнейшего трудоустройства.

Завершился выезд культурной программой – школьники посетили Музей военной формы и Музей Победы на Поклонной горе, а также сходили в кино на сеанс нового фильма «Вызов».



Благотворительность

	2021	2022	2023
Количество благотворительных мероприятий/программ	28	48	53
Объем оказанной благотворительной помощи, млн руб.	53,9	154,4	64,1

04 / 05



Корпоративное управление

Отчет об устойчивом развитии

2023

Корпоративное управление

GRI 2-12



Группа «Эталон» уделяет приоритетное внимание деловой этике, в частности общепризнанным принципам устойчивого развития и корпоративной социальной ответственности.

Компания стимулирует своих сотрудников соблюдать Кодекс этики, в котором сформулированы и закреплены базовые принципы коллективного и индивидуального поведения, которые сотрудники обязаны соблюдать на рабочем месте. Компания строго придерживается этих высоких стандартов в своих отношениях с акционерами, инвесторами, государственными органами, деловыми партнерами и сотрудниками, а также при реализации проектов в любой сфере деятельности Группы «Эталон».

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



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

- 01 Равное отношение ко всем акционерам и неукоснительная защита их законных интересов и прав
- 02 Своевременное раскрытие достоверной информации о деятельности Компании
- 03 Квалифицированное и надежное ведение реестра акционеров
- 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

Общее собрание акционеров

15 декабря 2023 года состоялось годовое Общее собрание акционеров. В ходе собрания были рассмотрены и приняты необходимым большинством голосов следующие решения (с изменениями от 30 сентября 2024 года, внесенными внеочередным общим собранием акционеров):

01

Рассмотреть и утвердить обычным решением консолидированную финансовую отчетность Компании и индивидуальную финансовую отчетность Etalon Group PLC за 12 месяцев, завершившихся 31 декабря 2022 года, вместе с отчетами директоров и аудитора к вышеперечисленной отчетности, а также ратифицировать действия, предпринятые Секретарем для представления финансовой отчетности Регистратору компаний Республики Кипр.

02

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

03

Уполномочить обычным решением директоров устанавливать вознаграждение аудитора.

04

Рассмотреть и утвердить обычным решением неаудированную промежуточную финансовую отчетность Компании.

05

Одобрить специальным решением, что Компания приступает к процедуре по исключению из Реестра Регистратора компаний Кипра и переносу своего юридического адреса в Специальный административный район (остров Октябрьский Калининградской области Российской Федерации) и регистрации в качестве компании, продолжающей свою деятельность в форме международной компании публичного акционерного общества в соответствии с правовым режимом Российской Федерации без роспуска и повторного образования. Головной офис Компании в Специальном административном районе на территории острова Октябрьский (Калининградская область) предлагается создать не позднее 15 месяцев со дня принятия настоящего решения.

06

Одобрить специальным решением, что Компания обращается к Регистратору компаний Кипра в соответствии с положениями Закона о компаниях за получением согласия Регистратора на продолжение существования Компании в качестве юридического лица в юрисдикции за пределами Республики Кипр путем переноса своего юридического адреса из Республики Кипр в Специальный административный район на территории острова Октябрьский (Калининградская область, Российской Федерации).

07

Утвердить специальным решением, что со дня регистрации Компании в качестве международной компании публичного акционерного общества в Едином государственном реестре юридических лиц Российской Федерации личный закон (lex societatis) Компании будет изменен с кипрского на российский.

08

Одобрить специальным решением, что с даты регистрации Компании в качестве международной компании публичного акционерного общества в Едином государственном реестре юридических лиц Российской Федерации действующий Учредительный договор и Устав Компании будут заменены новым уставом преимущественно в форме проекта, рассмотренного акционерами, с учетом незначительных изменений в новый устав по усмотрению директоров.

09

Утвердить специальным решением изменение наименования Компании с даты регистрации Компании в качестве международной компании публичного акционерного общества в Едином государственном реестре юридических лиц Российской Федерации:

- полное наименование Компании на русском языке: Международная компания публичное акционерное общество «Эталон Групп»;
- сокращенное наименование Компании на русском языке: МКПАО «Эталон Групп»;
- полное наименование Компании на английском языке: Etalon Group International public joint-stock company;
- краткое наименование Компании на английском языке: Etalon Group IPJSC.

10

Одобрить обычным решением, что с момента регистрации Компании в качестве международной компании публичного акционерного общества в Едином государственном реестре юридических лиц Российской Федерации и только со дня такой регистрации:

- номинальная стоимость акций Компании будет выражена в российских рублях и будет эквивалентна номинальной стоимости акций Компании в фунтах стерлингов по официальному курсу валют, установленному Банком России на 14 ноября 2023 года;
- уставный капитал Компании будет выражен в российских рублях.

11

Одобрить обычным решением, что с даты регистрации Компании в качестве международной компании публичного акционерного общества в Едином государственном реестре юридических лиц Российской Федерации уставный капитал Компании будет конвертирован из 39 172,2681 фунта стерлингов, разделенных на 383 445 362 обыкновенные акции номинальной стоимостью 0,00005 фунта стерлингов каждая и 20 000 привилегированных акций номинальной стоимостью 1,00 фунт стерлингов каждая, в 4 401 634,99455141 российского рубля, разделенных на 383 445 362 обыкновенные акции номинальной стоимостью 0,005618305 рубля каждая и 20 000 привилегированных акций номинальной стоимостью 112,3661 рубля каждая.

12

Одобрить обычным решением, что с даты регистрации Компании в качестве международной компании публичного акционерного общества в Едином государственном реестре юридических лиц Российской Федерации АО «Реестр» (ОГРН 1027700047275) назначается регистратором, который будет вести реестр акционеров Компании в России.

13

Одобрить обычным решением, что со дня регистрации Компании в качестве международной компании публичного акционерного общества в Едином государственном реестре юридических лиц Российской Федерации Генеральным директором Компании назначается Бузулуцкий Михаил Игоревич.

14

Утвердить специальным решением, что с даты регистрации Компании в качестве международной компании публичного акционерного общества в Едином государственном реестре юридических лиц Российской Федерации место нахождения Компании изменится на остров Октябрьский, город Калининград, Калининградская область, Российская Федерация.

15

Утвердить обычным решением, что с даты регистрации Компании в качестве международной компании публичного акционерного общества в Едином государственном реестре юридических лиц Российской Федерации Компания принимает на себя обязательства по осуществлению инвестиций на территории Российской Федерации в размере 50 000 000 рублей в течение одного года после переноса своего юридического адреса в Российскую Федерацию в форме, предусмотренной законодательством Российской Федерации.

16

Утвердить обычным решением, что с даты регистрации Компании в качестве международной компании публичного акционерного общества в Едином государственном реестре юридических лиц Российской Федерации следующие лица назначаются членами Совета директоров Компании:

1. Щербина Геннадий Филиппович
2. Бузулуцкий Михаил Игоревич
3. Каменский Андрей Михайлович
4. Калинин Сергей Валерьевич
5. Оглоблина Марина Евгеньевна
6. Пыльцов Виталий Николаевич
7. Музыка Роман Анатольевич

17

Уполномочить Совет директоров обычным решением утвердить решения о выпуске обыкновенных и привилегированных акций Компании для ее регистрации на территории Российской Федерации.

18

Уполномочить Совет директоров обычным решением утвердить Проспект эмиссии акций для регистрации Компании в Российской Федерации.

19

Утвердить обычным решением, что Бузулуцкий Михаил Игоревич, Косолапов Илья Викторович, Кащеев Игорь Николаевич, Яреева Виктория Гусмановна уполномочены (без выдачи доверенности) полностью представлять Компанию на территории Российской Федерации в любых российских органах власти (в том числе в Банке России и АО «Корпорация развития Калининградской области») и принимать любые решения по любым вопросам, связанным с переносом юридического адреса Компании и государственной регистрацией выпуска акций Компании, включая, помимо прочего, оформление, подписание, представление, изменение и согласование любых соответствующих документов (включая, помимо прочего, решения о выпуске акций и проспекты акций), форм, необходимых для регистрации Компании в качестве Международной компании публичного акционерного общества в соответствии с законодательством Российской Федерации,

выдавать подтверждение об отсутствии обстоятельств, препятствующих государственной регистрации Общества в качестве Международной компании публичного акционерного общества в соответствии с правовым режимом Российской Федерации, а также выдавать любые доверенности третьим лицам в связи с настоящим поручением, подавать необходимые заявления и декларации, удостоверить подписью подлинность копий документов, представленных в российские органы, оплачивать от имени Компании государственные пошлины, взимаемые в соответствии с законодательством Российской Федерации о налогах и сборах, за регистрацию выпуска акций и проспекта ценных бумаг, истребовать и получать любые документы и объяснения от органов власти Российской Федерации, а также делегировать указанные полномочия по доверенности.

20

Уполномочить обычным решением любого из директоров и/или секретаря Компании предпринять все необходимые действия от имени Компании для реализации вышеуказанных решений, включая, среди прочего, утверждение любых документов, заявлений и деклараций Компании, заполнение и подачу соответствующих документов

и заявлений в любой компетентный орган и все необходимые заверения, письменные показания, декларации и публикации для надлежащего завершения переноса юридического адреса Компании из Республики Кипр в Российскую Федерацию.



Совет директоров

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

Важными элементами полномочий Совета директоров являются постановка стратегических целей и контроль за их достижением, а также обеспечение эффективного управления финансовыми и человеческими ресурсами Компании. Совет директоров также анализирует эффективность управления и готовность Компании к различным рискам, которые могут возникнуть в будущем. Совет директоров своим примером способствует внедрению высокой корпоративной культуры управления.

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

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

В составе Совета директоров присутствуют независимые директора и директора без исполнительных полномочий. Институт независимых директоров является важной частью современной системы корпоративного управления.

Неотъемлемыми чертами независимых директоров являются самостоятельность, независимость принятия решений и безупречная деловая репутация. Независимые директора играют важную роль при определении стратегии развития Компании, оценке эффективности системы управления рисками и внутреннего контроля. Компания высоко ценит вклад независимых директоров в повышение эффективности работы Совета директоров.

Наличие в Совете директоров Компании директоров без исполнительных полномочий обеспечивает ему необходимую непредвзятость и формирует прочную основу для эффективной системы корпоративного управления. Директора без исполнительных полномочий отвечают за конструктивный критический анализ стратегий, предлагаемых исполнительными директорами, и тщательную оценку эффективности команды менеджмента в достижении поставленных целей и задач. Они также играют важную роль в работе Совета директоров Компании и его комитетов. Директора без исполнительных полномочий в текущем составе Совета директоров обладают высокой квалификацией, достаточным опытом, знаниями и независимостью суждений для эффективного выполнения ими своих функций.

GRI 2-18

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

6

директоров

Совет директоров состоит из шести членов, включая одного исполнительного директора и пять директоров без исполнительных полномочий, из которых четверо – независимые.



Структура корпоративного управления

GRI 2-9

Структура Совета директоров и его комитетов по состоянию на 24 апреля 2024 года представлена ниже.



Совет директоров¹

1/2



Сергей Егоров

Председатель Совета директоров,
директор без исполнительных
полномочий

Родился в 1982 году. В 2004 году окончил Кыргызский национальный университет по специальности «Финансы и кредит». С 2012 года занимал должность директора по специальным проектам АФК «Система». В настоящий момент является управляющим партнером в АФК «Система».

Сергей также входит в Совет директоров компаний из портфеля АФК «Система». До прихода в АФК «Система» был вице-президентом компании «Интеллект Телеком» и накопил большой опыт на занимаемых ранее должностях в компаниях «Сбербанк Капитал», United Capital Partners и Ernst & Young.



Геннадий Щербина

Главный исполнительный
директор

Родился в 1955 году. Имеет 20-летний опыт работы в сфере строительства, начал свою карьеру в этой отрасли в 2003 году. Занимал должность руководителя Санкт-Петербургского территориального управления Группы «Эталон» с 2007 года. Имеет степень кандидата экономических наук, окончил Военно-морскую академию имени маршала Советского Союза А. А. Гречко и Санкт-Петербургский государственный архитектурно-строительный университет.



Александр Волошин

Независимый директор
без исполнительных
полномочий

Родился в 1956 году. В 1978 году окончил Московский институт инженеров транспорта, а затем Всесоюзную академию внешней торговли. Имеет более чем 30-летний опыт работы в сфере экономики, инвестиций и управления активами. Возглавлял ряд инвестиционных фондов и брокерских компаний, в 1997–1998 годах входил в состав Биржевого совета Московской фондовой биржи. Позднее занимал руководящие позиции в администрации Президента России: помощник (1997–1998 годы) и заместитель (1998–1999 годы) руководителя администрации Президента, глава администрации Президента (1999–2003 годы). Был председателем Совета директоров компаний ПАО «ЕЭС России», ГМК «Норильский никель», АО «Уралкалий», АО «Первая грузовая компания». Сейчас является партнером и совладельцем венчурного фонда Genome Ventures.

¹ На 24 апреля 2024 года.

Совет директоров¹

2/2



Марина Оглоблина

Независимый директор
без исполнительных
полномочий

Родилась в 1957 году. Окончила Московский финансовый университет в 1980 году, получив образование в области финансов. До недавнего времени занимала должность министра строительного комплекса и жилищно-коммунального хозяйства Московской области, после чего была назначена советником (в ранге министра) губернатора области по строительным вопросам.

До этого на протяжении 20 лет работала на разных должностях, связанных с вопросами экономического планирования в администрации города Москвы. Позже была назначена министром и руководителем Департамента экономической политики и развития, а также возглавила Главное контрольное управление города.

Марина начала свою карьеру в Российском отделении Госбанка СССР, после чего была назначена на должность старшего контролера-ревизора по двум районам Москвы в Контрольно-ревизионном управлении МФ РСФСР. Также занимала должность профессора и заведующей кафедрой общественных финансов, бухгалтерского учета и аудита Московского государственного университета управления.



Виталий Пыльцов

Независимый директор
без исполнительных
полномочий

Обладает 30-летним опытом работы в области финансов, аудита и управления, в том числе опытом разработки стратегии в российских и международных компаниях. Более 20 лет проработал в российских и зарубежных офисах компании Ernst & Young на различных должностях, включая позицию управляющего по операционной деятельности (COO) по СНГ и партнера по аудиту. С 2013 по 2015 год занимал должность главного операционного директора в РФПИ и должность содиректора по операционной деятельности Российско-китайского инвестиционного фонда (РКИФ) — компании, созданной РФПИ и China Investment Corporation. В 2021–2022 годах был независимым директором и главой Аудиторского комитета ПАО «Группа Ренессанс Страхование».

Виталий с отличием окончил факультет международных экономических отношений Московского финансового института (в настоящее время — Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации) с частичным обучением в Университете имени Гумбольдта, Берлин.



Андреас Крифтис

Независимый директор
без исполнительных
полномочий

Обладает более чем 15-летним опытом в области корпоративных финансов, инвестиций и налогового планирования. В настоящее время возглавляет подразделение бухгалтерского учета и налогообложения компании Fiduciana Trust (Cyprus) Limited, предоставляя услуги по налоговому планированию, а также осуществляя руководство вопросами аудита и налогообложения. До этого курировал вопросы аудита в KPMG (Кипр). Окончил Манчестерский университет и является членом ассоциации ACCA.

¹ На 24 апреля 2024 года.

Состав Совета директоров и присутствие на собраниях

	Сергей Егоров	Геннадий Щербина	Марина Оглоблина	Александр Волошин	Виталий Пыльцов	Андреас Крифтис
Возраст	41	69	67	68	56	41
Должность	Председатель Совета директоров, директор без исполнительных полномочий	Главный исполнительный директор	Независимый директор без исполнительных полномочий	Независимый директор без исполнительных полномочий	Независимый директор без исполнительных полномочий	Независимый директор без исполнительных полномочий
Год назначения	2019	2021	2019	2021	2022	2023
Присутствие на очных заседаниях Совета директоров (всего 5 собраний в 2023 году)	5	5	5	5	5	3
Присутствие на заочных заседаниях Совета директоров (всего 17 собраний в 2023 году)	17	17	17	17	17	15

Совет директоров провел в 2023 году

5
ОЧНЫХ
ЗАСЕДАНИЙ

17
ЗАОЧНЫХ
ЗАСЕДАНИЙ

К исключительной компетенции Совета директоров отнесены следующие вопросы:

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

Вопросы, рассмотренные Советом директоров в течение года:

В течение 2023 года Совет директоров рассматривал широкий круг вопросов, в том числе:

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



Вознаграждение

GRI 2-19

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

€ 56 190

основное вознаграждение за участие в работе Совета директоров

€ 18 730

дополнительное вознаграждение за руководство одним из комитетов Совета директоров

€ 9 365

дополнительное вознаграждение за участие в работе одного из комитетов Совета директоров



возмещение расходов

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

Состав Совета директоров



¹ На 24 апреля 2024 года.

Комитеты Совета директоров

GRI 2-19

Совет директоров делегировал определенные полномочия четырем комитетам: Комитету по аудиту, Комитету по вознаграждениям и назначениям, Комитету по стратегии и Комитету по взаимодействию с инвесторами и раскрытию информации.

Все перечисленные комитеты осуществляют деятельность в рамках возложенных на них полномочий, предоставляют отчеты о своей деятельности Совету директоров и принимают решения либо выносят на утверждение Совета директоров рекомендации в соответствии со своей сферой ответственности.

КОМИТЕТ ПО АУДИТУ

Состав Комитета по аудиту по состоянию на 24 апреля 2024 года:

Виталий Пыльцов

Председатель Комитета и независимый директор без исполнительных полномочий

Марина Оглоблина

Независимый директор без исполнительных полномочий

Андреас Крифтис

Независимый директор без исполнительных полномочий

Обязанности

- Контроль достоверности финансовой отчетности Компании и Группы, подготовленной в соответствии с международными стандартами финансовой отчетности («Финансовая отчетность»).
- Пересмотр системы внутреннего контроля и управления рисками Группы.
- Мониторинг и анализ эффективности системы внутреннего аудита Группы («Внутренний аудит»).
- Разработка рекомендаций Совету директоров для утверждения акционерами на общем собрании в отношении назначения внешнего аудитора и утверждения вознаграждения и условий найма внешнего аудитора.
- Проверка и контроль независимости и объективности внешнего аудитора, а также эффективности процесса аудита с учетом соответствующих профессиональных и нормативных требований.
- Разработка и внедрение политики по привлечению внешнего аудитора для оказания неаудиторских услуг, принимая во внимание соответствующие этические рекомендации в отношении предоставления неаудиторских услуг внешней аудиторской фирмой.

В 2023 году Комитет по аудиту провел ряд заседаний, на которых были рассмотрены следующие ключевые вопросы:

- Финансовые результаты по итогам года вместе с соответствующим отчетом внешнего аудитора.
- Промежуточные результаты за полугодие вместе с соответствующим отчетом внешнего аудитора.
- Вопросы, поднятые внешним аудитором в рамках аудиторского процесса, требующие внимания руководства, и действия, предпринятые руководством для решения этих вопросов.
- Рассмотрение результатов тендера на проведение аудита консолидированной и индивидуальной финансовой отчетности.
- Проверка эффективности и независимости внешнего аудитора.
- Рекомендации Совету директоров о назначении внешнего аудитора и размера вознаграждения за аудиторские услуги.
- Утверждение любых неаудиторских услуг, предлагаемых для оказания внешним аудитором в течение года.
- Получение отчетов от службы внутреннего аудита о результатах их работы и рассмотрение корректирующих действий, предпринятых руководством в отношении любых возникающих вопросов.
- Анализ учетной политики, принятой Группой, и утверждение любых изменений в этой политике по рекомендации руководства или внешнего аудитора.

Внутренний аудит

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

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

Внешний аудит

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

Системы внутреннего контроля и управления рисками

Комитет по аудиту и Совет директоров в целом продолжают обеспечивать внедрение эффективных систем управления рисками для выявления и оценки основных рисков, с которыми сталкивается Группа «Эталон». В Компании установлены и поддерживаются соответствующие требования и механизмы контроля и осуществляется надзор за их соблюдением.

В частности, система управления рисками выявляет риски, которые при неправильном управлении могут существенно повлиять на способность Группы достичь своих целей или привести к существенному ухудшению финансовых результатов Группы. Комитет по аудиту периодически пересматривает политику и системы управления рисками для обеспечения их обоснованности, актуальности и полноты с учетом любых изменений рыночных условий и деятельности Группы. При этом также отслеживается эффективность управления выявленными рисками. Комитет по аудиту отвечает за надзор над тем, как руководство контролирует соблюдение политик и процедур управления рисками Группы, а также анализирует эффективность системы риск-менеджмента. В этом Комитету по аудиту помогает служба внутреннего аудита. По мере достижения результатов в этом направлении Комитет по аудиту продолжает отслеживать процессы Группы в области управления рисками и обеспечивать их поддержку и корректировку. Несмотря на то, что на заседаниях Комитета по аудиту имеют право присутствовать только члены этого Комитета, ведущий партнер внешнего аудитора, руководитель службы внутреннего аудита и другие представители высшего руководства приглашаются на заседания, когда это необходимо и обосновано.

КОМИТЕТ ПО ВОЗНАГРАЖДЕНИЯМ И НАЗНАЧЕНИЯМ

Состав Комитета по вознаграждениям и назначениям по состоянию на 24 апреля 2024 года:

Сергей Егоров

Председатель Комитета, Председатель Совета директоров, директор без исполнительных полномочий

Виталий Пыльцов

Независимый директор без исполнительных полномочий

Марина Оглоблина

Независимый директор без исполнительных полномочий

Сфера ответственности

Комитет представляет Совету директоров рекомендации по вознаграждению высшего руководства и других сотрудников руководящего уровня, а также пересматривает условия и положения трудовых соглашений при назначениях на все руководящие должности.

Комитет отвечает за разработку критериев отбора и назначение членов Совета директоров, а также за регулярный пересмотр его структуры, численности и состава.

При выполнении этой задачи Комитет учитывает навыки, знания и опыт, необходимые на данном этапе развития Группы «Эталон», а также требования действующего законодательства и представляет Совету директоров рекомендации по внесению каких-либо изменений.

Комитет также анализирует состав Комитета по аудиту, Комитета по стратегии и Комитета по взаимодействию с инвесторами и раскрытию информации и представляет рекомендации относительно их состава.

В 2023 году Комитет провел ряд заседаний, на которых рассматривались изменения в составе Совета директоров и его комитетов.

КОМИТЕТ ПО СТРАТЕГИИ

Состав Комитета по стратегии по состоянию на 24 апреля 2024 года

Геннадий Щербина

Председатель Комитета, главный исполнительный директор

Сергей Егоров

Директор без исполнительных полномочий

Марина Оглоблина

Независимый директор без исполнительных полномочий

Петр Крючков

Вице-президент по корпоративным инвестициям и стратегии АО «ГК „Эталон“»

Артем Засурский

Сфера ответственности

Положение о Комитете по стратегии подробно определяет его обязанности. Комитет по стратегии оказывает содействие Совету директоров при исполнении им обязанностей по надзору за среднесрочным и долгосрочным стратегическим развитием Группы «Эталон».

Комитет по стратегии предоставляет рекомендации и профессиональную экспертизу, позволяющие всесторонне проанализировать сценарии стратегического развития перед их вынесением на рассмотрение и утверждение Советом директоров.

КОМИТЕТ ПО ВЗАИМОДЕЙСТВИЮ С ИНВЕСТОРАМИ И РАСКРЫТИЮ ИНФОРМАЦИИ

Состав Комитета по взаимодействию с инвесторами и раскрытию информации на 24 апреля 2024 года:

Петр Крючков

Вице-президент по корпоративным инвестициям и стратегии АО «ГК „Эталон“»

Геннадий Щербина

Главный исполнительный директор

Виталий Пыльцов

Независимый директор без исполнительных полномочий

Сфера ответственности

В сферу ответственности Комитета по взаимодействию с инвесторами и раскрытию информации входит улучшение коммуникации между институциональными инвесторами, акционерами и другими заинтересованными сторонами, необходимость которой возникает из-за публичного статуса Компании и определяется основными принципами раскрытия информации. Комитет регулярно анализирует Политику раскрытия информации Группы «Эталон» и представляет Совету директоров рекомендации касательно любых изменений.

ГЛАВНЫЙ ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ДИРЕКТОР

Пост главного исполнительного директора Группы «Эталон» занимает Геннадий Щербина¹, ключевыми обязанностями которого являются:

- осуществление стратегических и бизнес-решений, утвержденных Советом директоров
- управление операционной деятельностью
- представление интересов Группы «Эталон» в переговорах по любым сделкам, совершаемым компаниями Группы

¹ На 24 апреля 2024 года.

Корпоративная этика

GRI 2-23

Группа «Эталон» стремится к высоким стандартам этики, не допуская нарушений прав человека, дискриминации или коррупции. Компания утверждает основные ценности и принципы корпоративного поведения во внутренних документах, а также устанавливает эффективные механизмы контроля за их соблюдением.

На текущий момент в Группе действуют следующие документы:

- Кодекс корпоративной этики Группы «Эталон»
- Положение о проведении тендеров
- Антикоррупционная политика
- Политика в области ESG

Правила корпоративного поведения распространяются как на отношения с коллегами, так и на отношения с деловыми партнерами Компании.



КОНТАКТЫ ЕДИНОЙ ГОРЯЧЕЙ
ЛИНИИ ГРУППЫ «ЭТАЛОН»

hotmail@etalongroup.com
8 800 300-81-03

Для обеспечения конфиденциальности при сообщении о нарушениях правил деловой этики и законодательства, коррупционных действиях и злоупотреблениях должностными полномочиями Группа «Эталон» организовала единую горячую линию. Важнейшие цели, задачи и принципы работы этой линии, а также порядок ее организации и распределение ответственности между подразделениями и дочерними организациями определены в Положении о единой горячей линии по вопросам противодействия мошенничеству, коррупции и хищениям.

Любое лицо, включая сотрудников, клиентов, партнеров или независимых сторон, обладающее информацией о коррупционных действиях, нарушениях деловой этики или политик Группы «Эталон», а также о нарушениях применимого законодательства или других злоупотреблениях, призвано сообщить о них. Для этого доступны два официальных канала связи: электронная почта и телефон.

При обработке информации обеспечивается конфиденциальность личности заявителя и предоставленной информации, а также анонимность заявителей, которые не желают раскрывать свои персональные данные. Любые меры воздействия в отношении лица, предоставившего информацию, запрещены.

Кодекс корпоративной этики

Соблюдение принципов деловой этики не только укрепляет репутацию Группы «Эталон» сегодня, но и является ключевым фактором для ее устойчивого развития в будущем.

Эти принципы формируют основу для доверия со стороны клиентов, партнеров и общественности, способствуя укреплению бренда и привлечению новых возможностей. Кроме того, соблюдение деловой этики способствует созданию благоприятной рабочей среды, повышает мотивацию сотрудников и содействует развитию инноваций и продуктивности. Таким образом, этическое поведение становится основой для долгосрочного успеха Компании.

УПРАВЛЕНИЕ ВОПРОСАМИ КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ

GRI 3-3

Кодекс корпоративной этики отражает приверженность Группы «Эталон» и ее руководства высоким этическим стандартам ведения открытого и честного бизнеса, которые призваны обеспечить совершенствование корпоративной культуры, следование лучшим практикам корпоративного управления и поддержание деловой репутации компаний Группы «Эталон».

Вопросы, связанные с разъяснением и контролем соблюдения Кодекса корпоративной этики, находятся в ведении руководящего состава Группы «Эталон» и уполномоченного по корпоративной этике.

Президент и Совет директоров

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

Дирекция управления персоналом

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

Дирекция по безопасности, уполномоченный по корпоративной этике

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

Служба внутреннего аудита

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

РУКОВОДЯЩИЕ ЭТИЧЕСКИЕ ПРИНЦИПЫ ГРУППЫ «ЭТАЛОН»

<p>01</p> <p>Доверие</p>	<p>04</p> <p>Профессионализм</p>
<p>02</p> <p>Открытость</p>	<p>05</p> <p>Беспристрастность и объективность</p>
<p>03</p> <p>Уважение к людям</p>	<p>06</p> <p>Нетерпимость к коррупции и недобросовестной конкуренции</p>

МОНИТОРИНГ

Для контроля за выполнением сотрудниками принципов корпоративной этики Группа «Эталон» проводит этическую аттестацию. При прохождении аттестации сотрудники заполняют Декларацию по этике и конфликтам интересов, составленную в форме анкеты. Далее анкеты анализируются и формируется отчет с предложением мер по урегулированию конфликтов, который направляется на рассмотрение президенту Компании и председателю Совета директоров.

КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ И ИНФОРМИРОВАНИЕ О НАРУШЕНИЯХ

Для консультации или сообщения о нарушениях корпоративной этики сотрудники Группы «Эталон» могут обратиться к своему руководителю, уполномоченному по вопросам этики или на горячую линию. Гарантируется конфиденциальность для лиц, сообщивших о нарушениях. Уполномоченный по корпоративной этике принимает меры для предотвращения нарушений, разрешения конфликтов интересов или разъяснения положений Кодекса. В случае сложных ситуаций может быть созвана Комиссия по корпоративной этике.

К сотруднику, нарушившему правила внутреннего распорядка, применяются дисциплинарные меры в соответствии с Трудовым кодексом. Если имеются основания полагать, что сотрудник совершил административное или уголовное правонарушение, информация об этом немедленно передается в соответствующие государственные органы, ответственные за расследование таких случаев.



В 2023 году в Компании не было зафиксировано случаев конфликта интересов

ГОРЯЧАЯ ЛИНИЯ

С 2020 года в Компании действует единая горячая линия по вопросам противодействия мошенничеству, коррупции и хищениям. В 2023 году на единую горячую линию поступило 14 обращений. Все обращения были тщательно рассмотрены: по результатам служебных расследований в Компании не было выявлено ни одного случая нарушения прав человека, дискриминации или коррупции.

Противодействие дискриминации

GRI 3-3


В дополнение к российскому законодательству на противодействие дискриминации в Компании направлены внутренние политики Группы «Эталон», включая Кодекс корпоративной этики и Положение о проведении тендеров.

Всегда и во всех аспектах своей деятельности Группа «Эталон» придерживается принципа нулевой терпимости к любым проявлениям дискриминации, включая дискриминацию по возрасту, расовому, этническому, половому или иным признакам. Мы также строго запрещаем любые формы преследования, включая сексуальные домогательства и принуждение, в любой форме – устной, письменной, визуальной, физической или иной.

Карьерный рост сотрудников зависит исключительно от их профессиональных компетенций, как и оплата труда, социальные гарантии и бонусы.

Мы ценим трудовые династии и поддерживаем профессиональную преемственность в семьях, однако строго противимся протекционизму на основе семейных связей. Мы ограничиваем ситуации, когда родственники работают в прямом или косвенном подчинении друг другу.

О случаях дискриминации можно сообщать уполномоченному по корпоративной этике через официальные каналы связи, такие как единая горячая линия. Компания гарантирует анонимность и отсутствие любых негативных последствий для карьеры сотрудника, обратившегося к уполномоченному.



GRI 406-1

В 2023 году в Компании не было выявлено ни одного случая дискриминации



Противодействие коррупции

GRI 3-3

Группа строго следует принципу нулевой терпимости к коррупции во всех аспектах своего взаимодействия с заинтересованными сторонами: акционерами и инвесторами, контрагентами, представителями государственных органов, дочерними компаниями, сотрудниками и другими лицами.

Нормативная база

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

- 01 Уголовный кодекс Российской Федерации
- 02 Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях
- 03 Федеральный закон «О противодействии коррупции»
- 04 Кодекс корпоративной этики Группы «Эталон»
- 05 Антикоррупционная политика Группы «Эталон»

Группа «Эталон» и ее руководство стремятся постоянно улучшать практики корпоративного управления и культуру Компании, чтобы поддерживать высокую деловую репутацию. Все сотрудники Компании, независимо от должности, обязаны строго соблюдать требования, изложенные в Кодексе корпоративной этики и Антикоррупционной политике.

Группа «Эталон» активно приветствует и поощряет соблюдение антикоррупционных принципов со стороны контрагентов и других сторон, с которыми взаимодействует. Мы прилагаем все усилия для укрепления антикоррупционной культуры внутри Компании и в обществе в целом. В этом направлении мы сотрудничаем с государственными и регулирующими органами, а также с местными сообществами, партнерами и контрагентами, чтобы совместно бороться против коррупции и способствовать созданию прозрачной и честной деловой среды.

Система управления вопросами, связанными с противодействием коррупции

GRI 205-2

01

Принципы управления

Группа «Эталон» ставит перед собой несколько целей в области противодействия коррупции

01

Компания стремится минимизировать риск вовлечения в коррупционную деятельность самой Группы «Эталон», членов Совета директоров, Президента или сотрудников, в том числе путем:

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

02

Группа «Эталон» во взаимоотношениях с акционерами, инвестиционным сообществом, контрагентами, членами органов управления, работниками и иными лицами стремится утвердить свою репутацию Компании с нулевой толерантностью к коррупции в любых формах и проявлениях.

Согласно Антикоррупционной политике Компании, руководство личным примером демонстрирует соблюдение стандартов этического поведения. Президент Группы «Эталон» несет ответственность за организацию мероприятий, направленных на реализацию принципов Антикоррупционной политики. Это включает назначение лиц, ответственных за разработку антикоррупционных процедур, их внедрение и контроль. Кроме того, помимо информирования сотрудников о важности предотвращения коррупции, Группа «Эталон» проводит проверку благонадежности всех контрагентов.

Члены Совета директоров, члены комитетов при Совете директоров, все работники Группы «Эталон», вне зависимости от занимаемой должности, несут персональную ответственность за соблюдение принципов и требований Антикоррупционной политики, а также за действия или бездействие своих подчиненных, нарушающие эти принципы и требования.

Система управления вопросами, связанными с противодействием коррупции

GRI 205-2

02

Мониторинг и оценка рисков

Группа «Эталон» регулярно осуществляет мониторинг соблюдения антикоррупционных процедур, включая периодические проверки службой внутреннего аудита. Для защиты потенциально уязвимых бизнес-процессов в Компании регулярно обновляются отраслевые факторы коррупционного риска. На основе этих данных разрабатываются и внедряются соответствующие процедуры по предотвращению коррупции, чтобы эффективно справляться с выявленными рисками.

04

Управление персоналом

Помимо анализа благонадежности контрагентов, Компания учитывает деловую репутацию претендентов на вакантные должности. При заключении трудового договора сотрудники обязаны ознакомиться с Кодексом корпоративной этики и Антикоррупционной политикой.

03

Работа с контрагентами

Группа «Эталон» прилагает разумные усилия и принимает меры, чтобы не вступать в деловые отношения с неблагонадежными контрагентами и избежать вовлечения в коррупционную деятельность. Для этого мы тщательно проверяем деловую репутацию каждого контрагента, включаем в договоры антикоррупционные оговорки, а также исследуем наличие у контрагента собственных политик в отношении этики и коррупции.

При вступлении в общества и объединения, а также в совместные предприятия, Компания стремится соблюдать антикоррупционные принципы и требования. Группа «Эталон» выступает за принятие аналогичных антикоррупционных политик в совместных предприятиях, обществах или объединениях с целью предотвращения или выявления нарушений, чтобы избежать вовлечения Группы в коррупционную деятельность.

05

Участие в благотворительной деятельности и спонсорство

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

06

Общественно-политическая деятельность и взаимодействие с государственными служащими

Группа «Эталон» не участвует в деятельности политических и религиозных организаций и не финансирует их деятельность.

Компания не осуществляет вознаграждений за содействие органам власти, государственным служащим или иным лицам, воздерживается от покрытия любых расходов государственных служащих или их близких родственников, а также расходов, направленных на получение коммерческих выгод для проектов Группы «Эталон».

Группа «Эталон» сотрудничает в области противодействия коррупции с государственными и регулирующими органами, а также с компаниями и ассоциациями, партнерами и контрагентами.

Информирование контрагентов об Антикоррупционной политике в 2023 году

Количество контрагентов, ознакомленных с Антикоррупционной политикой и процедурами Компании

Количество организаций-поставщиков	585
Количество организаций-подрядчиков	996

Согласно Кодексу корпоративной этики, все поставщики и подрядчики, работающие с Компанией, в обязательном порядке должны быть ознакомлены с Антикоррупционной политикой Группы «Эталон».

Система управления вопросами, связанными с противодействием коррупции

GRI 205-2

07

Осуществление платежей

Группа «Эталон» не склоняет своих представителей или иных лиц к совершению каких-либо действий, противоречащих Антикоррупционной политике Компании или действующему антикоррупционному законодательству, а также не осуществляет платежи, если есть основания полагать, что эти платежи полностью или частично будут использованы в коррупционных целях.

08

Ответственность за соблюдение Антикоррупционной политики

В соответствии с Антикоррупционной политикой Группы «Эталон» каждое разумно обоснованное подозрение или установленный факт коррупции автоматически инициируют служебное расследование. Работники, признанные виновными в нарушении требований антикоррупционного законодательства или политики Компании, могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности. Помимо этого, они могут быть подвергнуты иным видам ответственности согласно действующему законодательству.

09

Аудит, контроль и отчетность

Для обеспечения корректности, полноты и точности отражения финансово-операционного положения Компании в бухгалтерском учете и других системах, а также соблюдения внутренних нормативных документов и законодательства, Группа «Эталон» регулярно проводит внутренний и внешний аудит. Это включает проверку реализации ключевых бизнес-процессов, обоснованность, законность и подтвержденность платежей, а также соответствие антикоррупционным требованиям.

Соблюдение принципов и требований Антикоррупционной политики как сотрудниками, так и подрядчиками, контролируется вышестоящим руководством.

10

Информирование и обучение

Компания открыто заявляет о неприятии коррупции, приветствует соблюдение принципов и требований Антикоррупционной политики всеми контрагентами, сотрудниками и иными физическими и юридическими лицами, содействует повышению уровня антикоррупционной культуры путем информирования и обучения. Для новых сотрудников проводится вводный инструктаж, а для действующих сотрудников периодически организуются информационные семинары в очной или дистанционной форме. Для руководителей высшего и среднего звена ежегодно проводится аттестация по вопросам этики.

Любое лицо, будь то сотрудник, клиент, партнер или стороннее лицо, которое обладает информацией о сотрудниках или контрагентах Группы «Эталон», участвующих в коррупционном поведении, нарушениях деловой этики, политик и процедур Компании, а также нарушениях действующего законодательства, злоупотреблениях служебным положением или других нарушениях, может сообщить об этом по различным доступным каналам, включая горячую линию по вопросам противодействия мошенничеству, коррупции и хищениям.

GRI 205-3

В 2023 году на горячую линию Группы «Эталон» поступило и было урегулировано одно обращение, касающееся злоупотреблений должностных лиц. При этом не было выявлено ни одного случая коррупции.



В 2023 году не было зафиксировано ни одного случая коррупции

Информирование сотрудников об Антикоррупционной политике в 2023 году

GRI 205-2

Количество сотрудников, ознакомленных с Антикоррупционной политикой и процедурами Компании	Московский регион	Санкт-Петербург	Другие регионы	Всего
Количество сотрудников	1282	1007	348	2637
Доля от общего числа	46%	39%	45%	42%

Ответственная цепочка поставок

Одним из приоритетов Группы «Эталон» в области корпоративного управления является прозрачность закупочных процедур. Компания выбирает контрагентов на конкурсной основе и организует бесперебойные поставки с учетом экономической и производственной эффективности.

НОРМАТИВНАЯ БАЗА И ПОДХОД К ЗАКУПОЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

GRI 3-3

GRI 2-6-B-II

Внутренним документом, регламентирующим порядок проведения тендерных процедур, является Положение о проведении тендеров в Группе «Эталон», которое действует с 2021 года.

В 2023 году, принимая во внимание вызовы внешней среды и быстрое изменение рыночной конъюнктуры, Компания разработала новый документ – Регламент закупочной деятельности, который учитывает новые реалии рынка закупок, а также ключевые принципы закупочной деятельности:

- **честная конкуренция**, направленная на выполнение равных условий потенциальными участниками закупочной процедуры
- **равноправие и единый подход** через установление равных конкурентных возможностей и единых правил для всех участников закупочной процедуры до начала ее проведения
- **экономическая целесообразность**, определяемая через оценку потребности в закупках на любом этапе закупочной деятельности
- **прозрачность процедуры закупок**, позволяющая контролировать закупочную деятельность на любом ее этапе

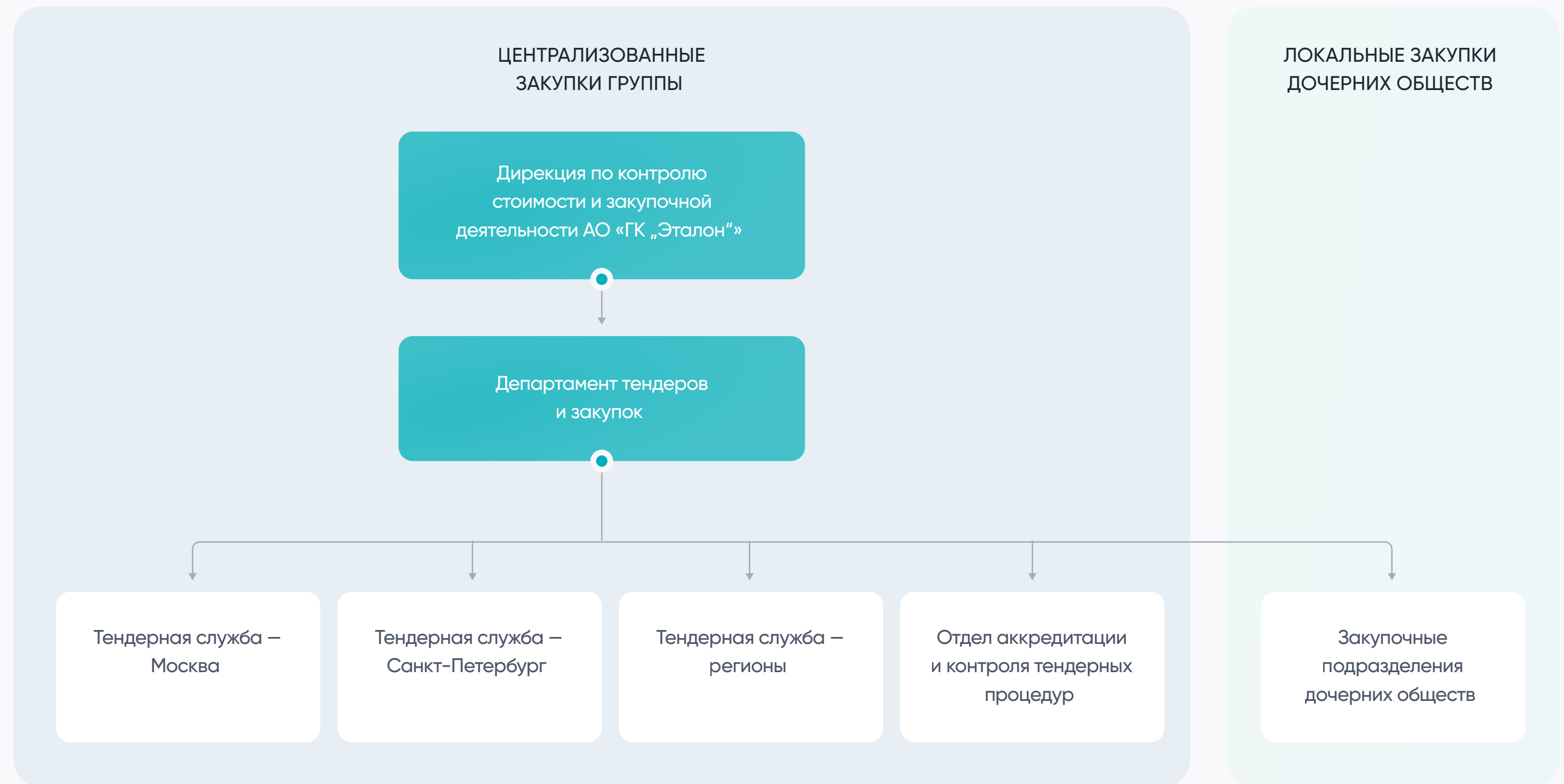
Кроме того, новый Регламент призван предотвращать нарушения антимонопольного законодательства и случаи недобросовестной конкуренции, а также обеспечивать контроль деятельности по выбору контрагентов – поставщиков материалов, работ и услуг. Положение содержит актуальные требования к компаниям, участвующим в процедурах закупок.

Основополагающими правилами взаимодействия с контрагентами в процессе закупок являются действующие нормы российского законодательства.

Управление закупками

Центральным органом управления вопросами закупок в Группе «Эталон» является Департамент тендеров и закупок Дирекции по контролю стоимости и закупочной деятельности ключевой российской дочерней структуры АО «ГК «Эталон».

Департамент включает в себя тендерные службы по регионам (Москва, Санкт-Петербург, другие регионы), а также отдел аккредитации и контроля тендерных процедур. Департамент разрабатывает и утверждает методологию проведения закупок, управляет категорийным менеджментом закупок, инициирует и проводит закупочные процедуры в различных направлениях деятельности Компании, а также оказывает методологическую поддержку всем дочерним организациям и структурным подразделениям Группы. В структуре дочерних компаний Группы также функционируют закупочные подразделения. Такая структура обеспечивает высокую операционную эффективность процесса закупок в Компании.



Подход к отбору поставщиков и подрядчиков

В соответствии с основным принципом обеспечения честного отбора подрядчиков в рамках закупочной деятельности Группы «Эталон» мы осуществляем выбор поставщиков и подрядчиков на конкурсной основе в следующем порядке:

01

Тендерный комитет

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

02

В Реестр аккредитованных подрядчиков и поставщиков

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

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

03

Контроль контрагентов

Для сохранения истории взаимодействия с контрагентом и оценки его работы Группа «Эталон» формирует **досье на каждого контрагента**, включенного в Реестр аккредитованных подрядчиков и поставщиков.

Подход к планированию закупок

В 2023 году в Группе «Эталон» был запущен механизм поэтапной трансформации системы планирования закупок, направленный на повышение точности планирования и своевременный старт ключевых закупочных процедур Группы. Было внедрено понятие генерального плана закупок, который подразумевает детализированное формирование потребностей подразделений Группы с указанием точных периодов, в которых эта потребность возникнет. Таким образом Группа начала планомерный переход на трехстадийное планирование (краткосрочное, среднесрочное и долгосрочное). Размещение план-графиков проведения закупочных процедур в открытом доступе делает данный подход полностью прозрачным для внешних контрагентов.

Консолидация и планирование закупок по Группе на год

ЭТАЛОН

Единый план-график Группы



УПРАВЛЕНИЕ ПО РЕГИОНАМ

Сводные план-графики



КОМПАНИИ ГРУППЫ

Локальные план-графики

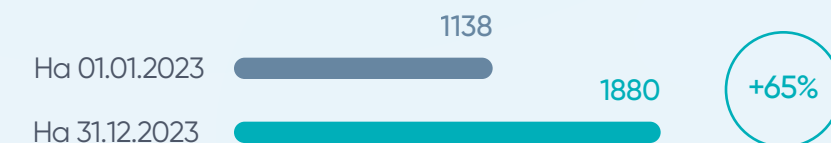
Процедура проверки поставщиков и подрядчиков

Для обеспечения конкурентности закупок и в рамках нового Регламента в Компании реализована многоэтапная проверка контрагентов. Группа разрабатывает **дополнительные критерии оценки контрагентов, учитывая их технические и функциональные возможности, а также финансово-экономические требования. Проверка и отбор контрагентов осуществляется в несколько этапов.**

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

Расширение пула аккредитованных поставщиков и подрядчиков за 2023 год:

Подрядчики



Поставщики



>9500 КОНТРАГЕНТОВ

в списке потенциальных поставщиков Группы

2802

из которых были включены в Реестр аккредитованных поставщиков и подрядчиков, имеющих право участвовать в тендерах Группы на сумму более 3 млн рублей

01 СТАНДАРТНАЯ ПРОВЕРКА НА БЛАГОНАДЕЖНОСТЬ

направленная на выявление рисков и подтверждение наличия у контрагента необходимого опыта, разрешений и специальных допусков.

СТАНДАРТНАЯ ПРОВЕРКА НА ФИНАНСОВУЮ УСТОЙЧИВОСТЬ,

направленная на подтверждение благонадежности в области финансово-хозяйственной деятельности контрагентов.

НАЧАЛО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

1. Проверка Дирекцией экономической безопасности
2. Аккредитация
3. Квалификация

Трехэтапный превью-контроль контрагента

02 АККРЕДИТАЦИЯ КОНТРАГЕНТОВ

Установление перечня видов работ, на которые можно аккредитовать контрагента и включить в Реестр аккредитованных поставщиков и подрядчиков Группы «Эталон», в том числе подтверждение наличия производственных и человеческих ресурсов, достаточных для выполнения профильного вида работ. Такое включение предоставляет аккредитованной компании возможность участвовать в тендерах Группы на сумму от 3 млн рублей. Решение о включении контрагентов в Реестр или об исключении из него принимает постоянно действующий орган – Комитет по аккредитации, в состав которого входят руководители компаний Группы и профильных подразделений АО «ГК „Эталон“».

В ПРОЦЕССЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

Оценка финансовой и производственной дисциплины в процессе реализации договора

Пост-анализ добросовестности контрагента

03 КВАЛИФИКАЦИЯ КОНТРАГЕНТОВ

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

ПО ИТОГАМ ЗАКРЫТИЯ ДОГОВОРА (ВЫПОЛНЕННОЙ РАБОТЫ, ОКАЗАННОЙ УСЛУГИ)

Присвоение балла контрагенту

- A
- B
- C
- D

Ранжирование контрагентов, выделение лучших из многих

04 СТРАТЕГИЧЕСКОЕ ПАРТНЕРСТВО

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

ДЛЯ КОНТРАГЕНТОВ С БАЛЛОМ «А» И ПОДТВЕРЖДЕННОЙ ИСТОРИЕЙ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

Стратегическое партнерство

Развитие лучших партнеров через стратегическое партнерство

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

Соблюдение поставщиками и подрядчиками установленных требований в области устойчивого развития, в том числе пожарной и промышленной безопасности, охраны труда, обращения с отходами и природными ресурсами и санитарно-эпидемиологического благополучия населения находится в центре пристального внимания Группы.

Компания проводит системную и методическую работу по контролю за соблюдением данных требований и закупает материалы исключительно у экологически ответственных поставщиков, что подтверждается наличием экологических и «зеленых» сертификатов.

С целью контроля за нарушением норм этического и правового поведения поставщиками в Группе открыта горячая анонимная линия, доступная всем участникам бизнес-процессов для предоставления информации с целью недопущения или купирования нарушений норм этического и правового поведения.

В 2023 году доработаны Кодекс этики поставщика и Кодекс этики подрядчика, что также позитивно влияет на недопущение и своевременное выявление рисков устойчивого развития.

Структура поставок

Группа «Эталон» осуществляет централизованные закупки через Департамент тендеров и закупок АО «ГК „Эталон“», в то время как локальные закупки осуществляются тендерными подразделениями компаний Группы. Закупочная деятельность в Группе выстроена по принципу взаимодействия с контрагентами без участия посредников.

В закупочной деятельности Компания руководствуется партнерским подходом и, выходя в новый регион присутствия, старается развивать ранее наработанное взаимодействие с партнерами и поставщиками. Чтобы снизить добавленную стоимость в цепочке поставок, Компания в приоритетном порядке стремится заключать договоры напрямую с производителями или с их торговыми домами. Все договоры имеют базовую форму, разработанную и утвержденную Дирекцией по правовым вопросам, что позволяет добиться единого подхода и равных условий для всех участников закупочных процедур.

Цепочка поставок

Поставщики	2021	2022	2023
Москва			
Количество местных поставщиков ¹	644	745	850
Количество прочих поставщиков	41	65	100
Санкт-Петербург			
Количество местных поставщиков ¹	637	710	805
Количество прочих поставщиков	56	75	105
Другие регионы			
Количество местных поставщиков ¹	–	128	810
Количество прочих поставщиков	–	28	132
Итого по Группе			
Местных поставщиков ¹	1281	1583	1880
Прочих поставщиков	97	168	337
Объем закупок, млн руб.	38 204	43 335	46 600

Объем закупок

Закупки	2021	2022	2023
Объем закупок, млн руб.	38 204	43 335	46 600
в том числе объем закупок у субъектов малого и среднего бизнеса ² , млн руб.	31 146	39 261	41 500
Количество поставщиков — субъектов малого и среднего бизнеса	923	1187	1320

¹ Компании с опытом работы на рынке по профильному виду деятельности не менее 2–3 лет с достаточным производственным и финансовым ресурсом, зарегистрированные на территории РФ и, как правило, в регионе присутствия Группы.

² Предприятия с численностью персонала до 100 человек.

Автоматизация закупочной деятельности

Автоматизация и цифровизация закупочной деятельности является одним из стратегических приоритетов Группы. В 2023 году был реализован финальный этап по автоматизации централизованной закупки материалов:

Внедрение специализированного программного обеспечения для автоматизированной обработки заявок на поставку материалов позволило перевести 100% заявок в электронную форму во всех регионах присутствия.

ЭФФЕКТ

+21%

рост скорости обработки заявок

В 2024 году продолжится работа по интеграции всех программных продуктов, задействованных в закупочном бизнес-процессе, в единую цифровую экосистему закупок.

ОЖИДАЕМЫЙ ЭФФЕКТ

2–4%

снижение себестоимости закупок за счет эффекта масштаба и централизации

15%

дополнительное сокращение времени проведения закупок

Реализация проекта по автоматизации закупочных процедур на базе программного продукта 1С.

ЭФФЕКТ

ЦИФРОВИЗАЦИЯ ВСЕГО ЦИКЛА ЗАКУПОЧНОЙ ПРОЦЕДУРЫ

от выдачи проектной документации до заключения договора с победителем



до 80%

закупок Группы будут реализованы на базе независимых электронных торговых площадок в рамках нового регламента закупочной деятельности

Взаимодействие с поставщиками и подрядчиками

В целях совершенствования процесса закупок, формирования выгодного сотрудничества и повышения качества услуг, предоставляемых поставщиками и подрядчиками, Компания регулярно собирает и анализирует обратную связь от поставщиков и подрядчиков, используя два основных канала связи:

01

Горячая линия на официальном сайте Группы.

02

Чек-лист, который подрядчик заполняет по итогам реализованного договора.

В чек-листе подрядчик или поставщик может отразить все свои замечания и рекомендации, касающиеся взаимодействия с подразделениями и компаниями Группы, которые далее учитываются для создания условий взаимовыгодного сотрудничества.

Чтобы обеспечить высокое качество услуг, предоставляемых подрядчиками, и содействовать профессиональному развитию участников рынка, Компания регулярно проводит обучающие мероприятия:

- партнеры-поставщики Группы проводят обучение подрядчиков по использованию новых материалов и оборудования при осуществлении поставок на объекты
- Департамент качества и испытательная лаборатория Группы «Эталон» организует для подрядчиков обучение, в ходе которого профильные подразделения демонстрируют эталонное выполнение видов работ в соответствии с нормативно-технической документацией
- проводится специализированное обучение сотрудников по монтажу оборудования с участием технических специалистов производителя

План развития ответственной цепочки поставок в 2024 году

01

Развитие категорийного менеджмента закупок

для совершенствования подхода к управлению закупками, при котором вся закупаемая номенклатура объединяется в категории на основании общности их технических характеристик, области применения и рынков контрагентов

ОЖИДАЕМЫЙ ЭФФЕКТ

2–4%

снижение итоговой закупочной стоимости

02

Развитие партнерств

и подписание меморандумов о сотрудничестве

ОЖИДАЕМЫЙ ЭФФЕКТ



развитие новых компетенций и повышение эффективности закупок

03

Развитие финального этапа автоматизации и цифровизации закупок

Масштабирование опыта, полученного в цифровых закупках, на все регионы присутствия Группы и по всем категориям. Развитие собственной ИТ-платформы для реализации закупок в единой цифровой экосистеме

ОЖИДАЕМЫЙ ЭФФЕКТ



ускорение закупочных процедур



05 / 05



Приложение

Отчет об устойчивом развитии

2023

Подход и методология

Ключевые цели Отчета

Публикуя настоящий Отчет, Группа «Эталон», помимо соответствия требованиям международных стандартов и передовой практике, повышает прозрачность бизнеса на стратегическом и операционном уровне и делает шаг навстречу выстраиванию более открытых и доверительных отношений с заинтересованными сторонами.

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

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

- развивать процессы управления нефинансовыми аспектами через внедрение лучших практик
- совершенствовать систему анализа нефинансовых рисков и управления нефинансовыми ими
- усилить бренд и повысить репутацию путем выстраивания доверительных отношений с потребителями, партнерами и другими группами стейкхолдеров, в том числе через развитие каналов обратной связи
- повысить инвестиционную привлекательность Компании

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

Принципы подготовки Отчета

01 Контекст устойчивого развития

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

02 Существенность

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

GRI 3-1

GRI 3-2

GRI 3-3

ОПРЕДЕЛЕНИЕ СУЩЕСТВЕННЫХ ТЕМ ОТЧЕТА

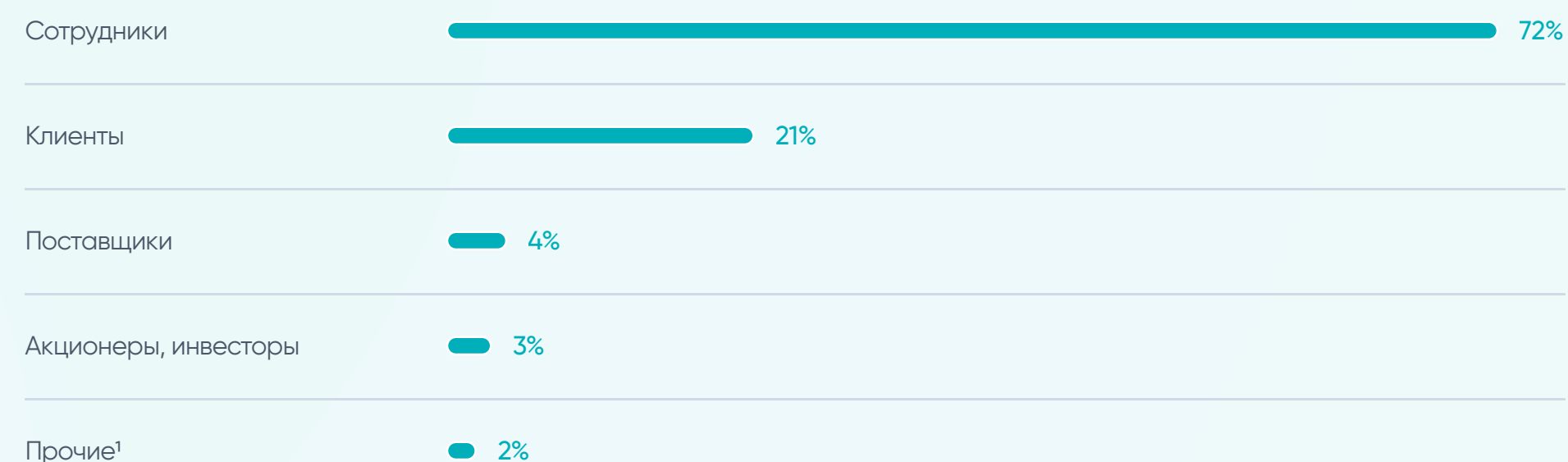
GRI 3-1

GRI 3-2

Группа «Эталон» считает обязательным вести открытый диалог со всеми группами стейкхолдеров и принимать во внимание их интересы, в том числе в отношении раскрытия нефинансовой информации, поэтому при подготовке Годового отчета и Отчета об устойчивом развитии для нас крайне важно определять существенные темы для всех групп стейкхолдеров.

В отчетном году мы впервые провели широкий опрос заинтересованных сторон для определения потенциального воздействия, которое Группа может оказывать на экологию, экономику и общество, в целом. В опросе приняло участие 1160 человек – представителей 9 разных групп стейкхолдеров. При определении существенных тем мы также опирались на анализ текущего состояния рынка и деятельности Группы «Эталон» в течение отчетного года. Такой комплексный подход позволил выявить проблемные зоны и возможности для роста Компании как работодателя, партнера и эмитента.

Респонденты опроса для определения существенных тем



¹ СМИ, финансовые организации, органы государственной власти, НКО и местные сообщества и др.

Принципы подготовки Отчета

Методика определения существенных тем

<p style="text-align: center; font-weight: bold; margin: 0;">01</p> <p style="margin: 5px 0;">Анализ внешнего контекста в рамках регулярного мониторинга отрасли</p>	<p style="text-align: center; font-weight: bold; margin: 0;">02</p> <p style="margin: 5px 0;">Идентификация основных рисков для компании и стейкхолдеров, а также потенциального воздействия компании на внешнюю среду в текущих условиях</p>
<p style="text-align: center; font-weight: bold; margin: 0;">03</p> <p style="margin: 5px 0;">Оценка значимости существенных тем среди всех групп заинтересованных сторон через прямую коммуникацию и проведение опроса</p>	<p style="text-align: center; font-weight: bold; margin: 0;">04</p> <p style="margin: 5px 0;">Выявление наиболее значимых тем и их приоритизация</p>

Методика опроса

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

<p style="text-align: center; font-weight: bold; margin: 0;">01</p> <p style="margin: 5px 0;">Забота об окружающей среде</p>	<p style="text-align: center; font-weight: bold; margin: 0;">02</p> <p style="margin: 5px 0;">Общество</p>
<p style="text-align: center; font-weight: bold; margin: 0;">03</p> <p style="margin: 5px 0;">Корпоративное управление</p>	<p style="text-align: center; font-weight: bold; margin: 0;">04</p> <p style="margin: 5px 0;">Инновации</p>

<p>Учет мнения заинтересованных сторон</p> <p>Компания системно подходит к взаимодействию с заинтересованными сторонами, что позволяет отражать в Отчете актуальную для них информацию. Более детально наш подход отражен в разделе «Взаимодействие с заинтересованными сторонами»</p>	<p>Полнота</p> <p>Отчет содержит информацию по основным предприятиям, входящим в состав Группы «Эталон», и по ее существенным воздействиям (экономическим, экологическим и социальным). Компания стремится как можно более полно раскрывать информацию в Отчете или указывать другие источники, где она представлена</p>	<p>Сбалансированность</p> <p>В Отчет включена информация как о достижениях Компании, так и о точках роста для бизнеса</p>
<p>Сопоставимость</p> <p>При представлении информации в Отчете мы ориентируемся на Руководство GRI. Благодаря этому информация о Группе «Эталон» может быть представлена в том виде, который позволяет сравнивать ее деятельность с деятельностью других организаций</p>	<p>Точность</p> <p>При составлении отчета мы стремились к точному отражению результатов деятельности Компании для объективной оценки заинтересованными сторонами. В Отчете представлены как качественные описания, так и количественные сведения, основанные на данных финансовой отчетности и внутреннего учета</p>	<p>Ясность</p> <p>Информация в Отчете представлена в понятной, наглядной, доступной для широкой аудитории форме. Узкоспециализированная терминология используется только в случаях необходимости</p>
<p>Надежность</p> <p>В Отчете представлена достоверная информация, которая может быть проверена и подтверждена</p>		

По итогам оценки был определен ранжированный перечень существенных тем

01

Строительство объектов с высоким уровнем энергоэффективности

Стр. 36

02

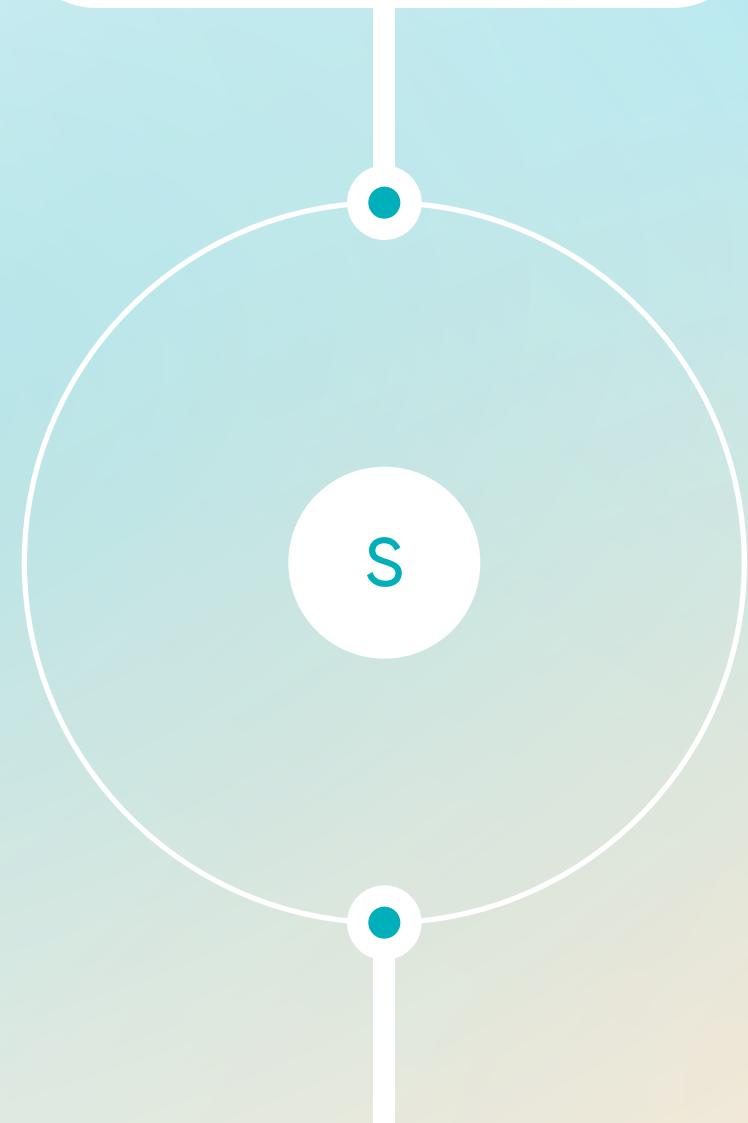
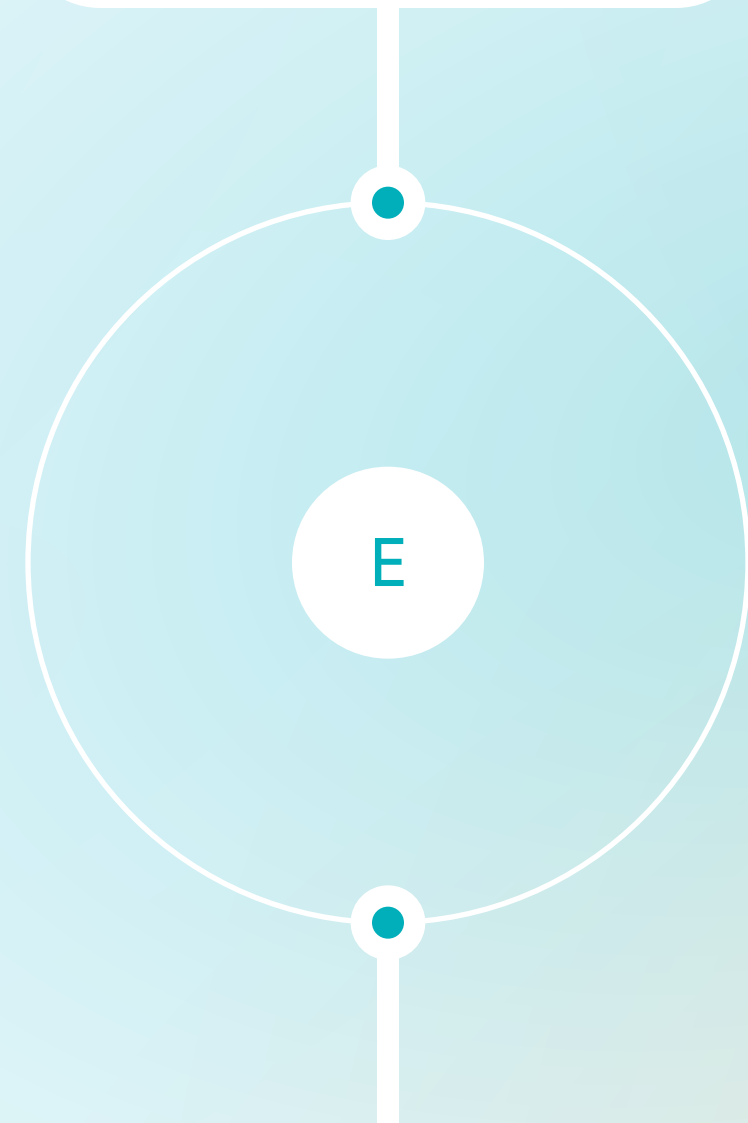
Забота о сотрудниках: охрана труда, социальный пакет, страхование жизни и здоровья, программы обучения

Стр. 56

03

Защита информации и данных при сборе, обработке и хранении

Стр. 47



06

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

Стр. 45

05

Обращение с отходами, включая их утилизацию, переработку или захоронение

Стр. 29

04

Недопущение нарушения прав человека по любому из признаков

Стр. 54

07

Противодействие коррупции, нарушениям законодательства и дискриминации

Стр. 96

> Подробнее о существенных темах для каждой группы стейкхолдеров в разделе «Взаимодействие с заинтересованными сторонами» на стр. 45.

Границы Отчета

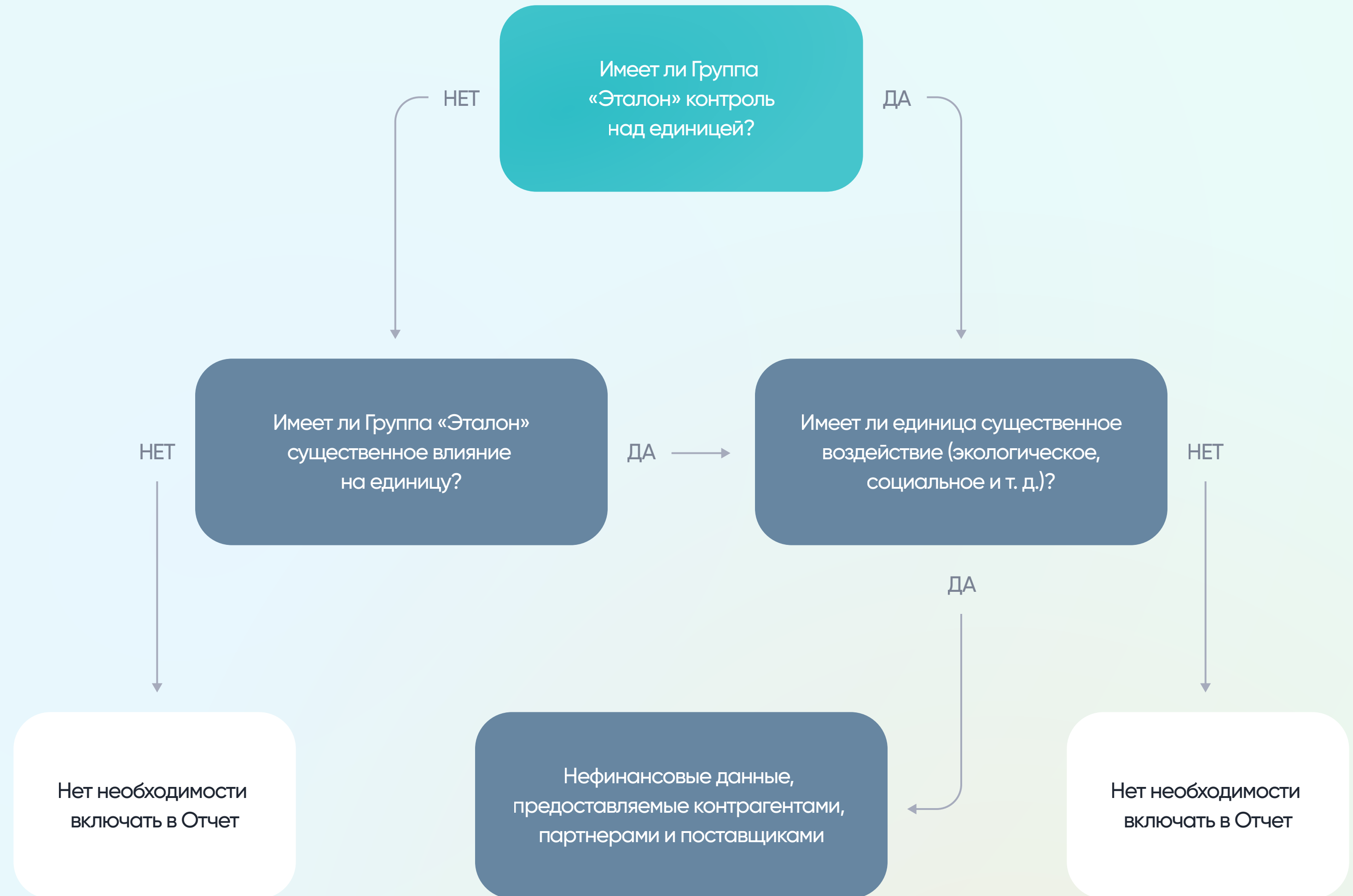
GRI 2-2

Границы Отчета включают организации Группы «Эталон», оказывающие существенное воздействие на устойчивое развитие, и единицы, находящиеся под контролем или существенным влиянием Компании.

В Отчете раскрыты данные за 2023 год, по ряду показателей также представлена динамика предыдущих лет. Информация о политиках, инициативах и структуре управления в ряде случаев представлена вплоть до конца 2024 года.

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

Дерево принятий решений для определения границ Отчета



Сферы охвата Отчета

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

В части показателей, касающихся персонала, социальных выплат и льгот: к периметру централизованного учета Компании, в который в 2023 году входили все дочерние общества Компании и бизнес-единицы, находящиеся под контролем Компании

Экологические показатели, за исключение данных по выбросам CO₂, охватывают операции по строительству объектов недвижимости и связанные со строительством потребление ресурсов и уровень негативного воздействия на окружающую среду

Показатели выбросов CO₂ раскрываются согласно принципу операционного управления, в соответствии с Протоколом о выбросах парниковых газов (GHG Protocol):

Охват 1: топливо, сжигаемое транспортом или дизель-генераторами

- Данные производственной компании
- Данные девелопмент-блока и блока строительства
- Данные по собственному парку автомобилей

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

- Потребление на производстве
- Потребление на строительных площадках

В части показателей охраны труда и промышленной безопасности: к дочерним обществам Компании, осуществляющим строительство объектов недвижимости

В части взаимодействия с местными сообществами: к регионам, в которых работают Компания и ее дочерние общества

Источники данных

Персонал, социальные выплаты и льготы

Системы управления персоналом и расчета заработной платы

Данные об 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

Стандарты подготовки Отчета

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

Дополнительно к стандартам GRI в Отчет включен ряд данных в соответствии с требованиями стандартов SASB Real Estate и SASB Home Builders.

Раскрытие данных о выбросах CO₂ базируется на стандарте GHG Protocol.

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

- ГОСТ Р ИСО 14064-2021 Национальный стандарт Российской Федерации. Газы парниковые
- ГОСТ Р ИСО 14067-2021 Газы парниковые. Углеродный след продукции. Требования и руководящие указания по количественному определению
- ГОСТ Р «Зеленые» стандарты. Здания многоквартирные жилые «зеленые». Методика оценки и критерии проектирования, строительства и эксплуатации

Указатель стандартов GRI

Стандарт GRI	Раздел отчета / комментарий	Раскрытие показателя
Общие вопросы		
Профиль организации		
2-1	Детали организации	
	Название организации	Etalon Group PLC Полностью раскрыт
	Расположение головного офиса	Материнская компания Etalon Group PLC (Кипр), основная операционная компания АО «Группа „Эталон“» (Москва) Полностью раскрыт
	Число стран, в которых организация осуществляет свою деятельность, и названия стран, в которых осуществляется основная деятельность или которые особенно значимы с точки зрения вопросов устойчивого развития, охватываемых Отчетом	По состоянию на декабрь 2023 года Группа «Эталон» осуществляет свою деятельность в следующих регионах России: Москва, Московская область, Санкт-Петербург, Омск, Екатеринбург, Тюмень, Казань и Новосибирск Полностью раскрыт
	Характер собственности и организационно-правовая форма	О Группе «Эталон», стр. 6 Полностью раскрыт
2-6	Деятельность, цепочка создания стоимости и другие деловые отношения	
	Главные бренды, продукты и/или услуги	О Группе «Эталон», стр. 6 Наш продукт – комфортная среда для жизни, стр. 13 Полностью раскрыт
	Рынки, на которых работает организация (включая географическую разбивку, обслуживаемые сектора и категории потребителей и бенефициаров)	О Группе «Эталон», стр. 6 Наш продукт – комфортная среда для жизни, стр. 13 Полностью раскрыт
	Масштаб организации	О Группе «Эталон», стр. 7 Наша команда, стр. 56 Полностью раскрыт
	Цепочка поставок	Ответственная цепочка поставок, стр. 99 Полностью раскрыт
2-7	Информация о сотрудниках	Наша команда, стр. 56 Полностью раскрыт

Стандарт GRI	Раздел отчета / комментарий	Раскрытие показателя
Стратегия		
2-22	Заявление о стратегии устойчивого развития	Обращение президента, стр. 4 Полностью раскрыт
Этика и добросовестность		
2-23	Программные обязательства	Корпоративная этика, стр. 94 Полностью раскрыт
2-26	Механизмы обращения за консультацией и выражения озабоченности	Корпоративная этика, стр. 94 Полностью раскрыт
Корпоративное управление		
2-9	Структура и состав корпоративного управления	
	Структура управления; комитеты, отвечающие за экономические, экологические и социальные вопросы	Корпоративное управление, стр. 92 Полностью раскрыт
	Состав высшего руководящего органа и комитетов	Совет директоров, стр. 87–89 Полностью раскрыт
2-12	Роль высшего органа управления в надзоре за управлением воздействиями	Управление вопросами устойчивого развития, стр. 11 Полностью раскрыт
Взаимодействие с заинтересованными сторонами		
2-29	Подход к взаимодействию с заинтересованными сторонами	
	Группы стейкхолдеров, с которыми взаимодействует организация	Взаимодействие с заинтересованными сторонами, стр. 45 Полностью раскрыт
	Подход организации к взаимодействию с заинтересованными сторонами по типу и группе стейкхолдеров	Взаимодействие с заинтересованными сторонами, стр. 45 Полностью раскрыт

Указатель стандартов GRI

Стандарт GRI		Раздел отчета / комментарий	Раскрытие показателя
Отчетность			
2-2	Юридические лица, отчетность которых была включена в отчетность об устойчивом развитии	Подход и методология, стр. 109	Полностью раскрыт
3-1	Процесс определения существенных тем	Подход и методология, стр. 106	Полностью раскрыт
3-2	Перечень существенных тем	Подход и методология, стр. 108	Полностью раскрыт
2-3	Отчетный период, частота и контактное лицо		
	Отчетный период	Об Отчете, стр. 3	Полностью раскрыт
	Цикл отчетности (годовой, двухгодичный и т. п.)	Годовой	Полностью раскрыт
	Контактное лицо, к которому можно обратиться с вопросами относительно данного отчета	Взаимодействие с заинтересованными сторонами, стр. 50	Полностью раскрыт
2-5	Независимое заверение	Об Отчете, стр. 3	Полностью раскрыт
Подход к управлению существенными вопросами			
3-3	Управление существенными вопросами		
	Список всех существенных тем и их описание	Подход и методология, стр. 108	Полностью раскрыт
	Подход к управлению существенными вопросами и его составляющие	Взаимодействие с заинтересованными сторонами, стр. 45 Забота об окружающей среде, стр. 29–30 Наша команда, стр. 56 Соблюдение прав человека, стр. 54 Корпоративная этика – Противодействие коррупции, стр. 96	Полностью раскрыт
Закупочная деятельность			
204-1	Доля местных поставщиков	Ответственная цепочка поставок, стр. 102	Полностью раскрыт

Стандарт GRI		Раздел отчета / комментарий	Раскрытие показателя
Антикоррупционная политика			
205-1	Оценка деятельности на предмет рисков, связанных с коррупцией	Корпоративная этика – Противодействие коррупции, стр. 97	Частично раскрыт
205-2	Информирование и обучение политикам и процедурам в области противодействия коррупции	Корпоративная этика – Противодействие коррупции, стр. 98	Полностью раскрыт
205-3	Подтвержденные случаи коррупции и предпринятые действия	Корпоративная этика – Противодействие коррупции, стр. 98	Полностью раскрыт
Экологические вопросы			
301-1	Использование материалов	Обращение с отходами и вторичное использование, стр. 29	Полностью раскрыт
302-1	Потребление энергии	Потребление энергоресурсов и энергоэффективность, стр. 30	Частично раскрыт
303-1	Использование воды как общего ресурса	Водные ресурсы, стр. 28	Частично раскрыт
303-3	Забор воды	Водные ресурсы, стр. 28	Частично раскрыт
303-4	Сброс воды	Водные ресурсы, стр. 28	Частично раскрыт
305-1	Прямые выбросы парниковых газов (область охвата 1)	Снижение климатического воздействия, стр. 34	Частично раскрыт
305-2	Косвенные энергетические выбросы парниковых газов (область охвата 2)	Снижение климатического воздействия, стр. 34	Частично раскрыт
305-7	Выбросы в атмосферу	Снижение климатического воздействия, стр. 35	Частично раскрыт
306-2	Отходы по типу и способу обращения	Обращение с отходами и вторичное использование, стр. 29	Частично раскрыт
306-3	Объем отходов	Обращение с отходами и вторичное использование, стр. 29	Полностью раскрыт
306-4	Отходы, направленные на переработку	Обращение с отходами и вторичное использование, стр. 29	Частично раскрыт

Указатель стандартов GRI

Стандарт GRI		Раздел отчета / комментарий	Раскрытие показателя
Социальные вопросы			
Занятость			
401-1	Найм сотрудников и текучесть кадров	Наша команда, стр. 60	Частично раскрыт
401-2	Преимущества, предоставляемые штатным сотрудникам	Наша команда, стр. 58, 61, 62	Полностью раскрыт
401-3	Отпуск по уходу за ребенком	Наша команда, стр. 62	Частично раскрыт
Взаимоотношения работников с руководством			
402-1	Минимальные сроки уведомления о существенных операционных изменениях	Наша команда, стр. 62	Полностью раскрыт
Охрана труда и безопасность			
403-1	Система охраны труда	Охрана труда и безопасность, стр. 65	Полностью раскрыт
403-2	Идентификация опасности, оценка риска и расследование несчастных случаев	Охрана труда и безопасность, стр. 67, 68	Полностью раскрыт
403-4	Участие работников в вопросах охраны труда, консультирование и взаимодействие по вопросам охраны труда и техники безопасности	Охрана труда и безопасность, стр. 68	Частично раскрыт
403-5	Обучение в области охраны труда и техники безопасности	Охрана труда и безопасность, стр. 71	Полностью раскрыт
403-8	Работники, включенные в контур системы управления охраной труда и промышленной безопасностью	Охрана труда и безопасность, стр. 66	Полностью раскрыт
403-9	Производственный травматизм	Охрана труда и безопасность, стр. 67	Частично раскрыт

Стандарт GRI		Раздел отчета / комментарий	Раскрытие показателя
Обучение			
404-1	Средняя длительность обучения (кол-во часов на человека)	Наша команда, стр. 58	Частично раскрыт
404-2	Программы повышения квалификации	Наша команда, стр. 58	Частично раскрыт
Разнообразие и равные возможности			
405-1	Разнообразие сотрудников, в том числе на руководящих должностях	Наша команда, стр. 63	Полностью раскрыт
Противодействие дискриминации			
406-1	Случаи дискриминации и предпринятые организацией меры	Корпоративная этика – Противодействие дискриминации, стр. 95	Полностью раскрыт
Детский труд			
408-1	Риски, связанные с возможными случаями использования детского труда в деятельности Компании и в цепочке поставок	Соблюдение прав человека, стр. 54	Полностью раскрыт
Принудительный труд			
409-1	Риски, связанные с возможными случаями принудительного труда в деятельности Компании и в цепочке поставок	Соблюдение прав человека, стр. 54	Частично раскрыт
Права человека			
412-1	Операции, которые подвергались проверкам или оценке с точки зрения соблюдения прав человека	Соблюдение прав человека, стр. 54	Полностью раскрыт
Местные сообщества			
413-1	Взаимодействие с местным сообществом, оценки воздействия и программы развития	Развитие местных сообществ, стр. 72	Полностью раскрыт

Указатель стандартов SASB

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

Стандарт SASB		Раздел отчета / примечание
Застройщики жилья¹		
Землепользование и экологическое воздействие		
IF-NB-160a.4	Учет экологической составляющей при выборе участков, проектировании, девелопменте и строительстве	Сохранение почв и биоразнообразия, стр. 27
Охрана труда и безопасность		
F-NB-320a.1	Уровень травматизма (TRIR)	Охрана труда и безопасность, стр. 67
Проектирование с учетом ресурсосбережения		
IF-NB-410a.3	Количество сданных в эксплуатацию домов, сертифицированных в соответствии со стандартами «зеленого» строительства	«Зеленое» строительство, стр. 36

Стандарт SASB		Раздел отчета / примечание
Недвижимость²		
Использование энергоресурсов		
IF-RE-130a.2	Потребление энергии	Потребление энергоресурсов и энергоэффективность, стр. 30
IF-RE-130a.4	Классы энергопотребления зданий в рамках портфеля проектов	Потребление энергоресурсов и энергоэффективность, стр. 30
Использование воды		
IF-RE-140a.2	Забор воды	Водные ресурсы, стр. 28
Мониторинг воздействия на развитие устойчивой среды во время эксплуатации недвижимости		
IF-RE-410a.2	Потребление электричества и воды, измеряемое счетчиками	Водные ресурсы, стр. 28, 30

¹ SASB Home Builders.

² SASB Real Estate.

Ключевые показатели

1/3

Критерий	Стандарт GRI	Единицы измерения	2021	2022	2023
Сотрудники					
Количество сотрудников	2-7	чел.	4765	5879	6239
Количество сотрудников, участвовавших в программе адаптации		чел.	113	821	1164
Количество сотрудников, участвовавших в программе страхования жизни и здоровья	401-2	чел.	2560	3936	4133
Количество сотрудников, участвовавших в программах медицинского страхования	401-2	чел.	2202	3538	3700
Численность и соотношение руководителей всех уровней по полу и возрасту	405-1	чел. (%)			
до 30 лет			89 (8%)	85 (7%)	85 (6%)
30–50 лет			823 (73%)	906 (73%)	1001 (75%)
старше 50 лет			223 (20%)	253 (20%)	251 (19%)
женщины			454 (40%)	448 (36%)	451 (34%)
мужчины			681 (60%)	796 (64%)	886 (66%)

Критерий	Стандарт GRI	Единицы измерения	2021	2022	2023
Численность и соотношение сотрудников по полу и возрасту	405-1	чел. (%)			
до 30 лет			827 (71%)	948 (16%)	1015 (16%)
30–50 лет			3062 (64%)	3634 (62%)	3855 (62%)
старше 50 лет			876 (18%)	1297 (22%)	1369 (22%)
женщины			1384 (29%)	2041 (35%)	2315 (37%)
мужчины			3381 (71%)	3838 (65%)	3924 (63%)
Обучение сотрудников	404-1	ч./чел.			
руководители			34	40	16
линейные сотрудники			22	25	14
женщины			17	14	35
мужчины			28	44	12

Ключевые показатели

2/3

Критерий	Стандарт GRI	Единицы измерения	2021	2022	2023
Водные ресурсы	303				
Общий объем забираемой воды	303-3	тыс. куб. м	874	667	184
Общий объем сбросов использованной воды	303-4	тыс. куб. м	1148	783	267
Оборотная и повторно используемая вода		тыс. куб. м	1,5	1,7	2,0
Доля оборотной и повторно используемой воды		%	0,22	0,26	1,1
Отходы	306				
Использование строительных материалов		тыс. тонн	1664	1842	4250
Объем образования отходов	306-3	тыс. тонн	709	914	892
Опасные отходы (1–3 классы)		тыс. тонн	–	–	–
Неопасные отходы (4–5 классы)		тыс. тонн	709	914	892
Парниковые газы	305				
Прямые выбросы парниковых газов¹ (область охвата 1)	305-1	т CO ₂	1476	2473	2595
Потребление бензина		т CO ₂	358	544	435
Потребление дизеля		т CO ₂	1118	1929	2160

Критерий	Стандарт GRI	Единицы измерения	2021	2022	2023
Косвенные энергетические выбросы парниковых газов² (область охвата 2)	305-2	т CO ₂	26 253	18 664	23 263
Электроэнергия		т CO ₂	18 045	12 693	11 697
Тепловая энергия в горячей воде и паре		т CO ₂	8208	5971	11 566
Количество энергии, закупленной для потребления	302-1				
Электроэнергия		млн кВт·ч	39,1	42,8	34,9
Тепловая энергия в горячей воде и паре		Гкал	25 893	19 918	36 486
Выбросы в атмосферу	305-7				
NO _x		тонн	30,5	147,0	152,9
SO _x		тонн	2,6	16,2	21,8
Летучие органические соединения (ЛОС)		тонн	8,3	13,1	66,8
Твердые частицы (ТЧ)		тонн	5,0	23,5	34,7
Прочие стандартные категории выбросов в атмосферу, используемые в соответствующих нормативных актах		тонн	13,1	40,9	104,9

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

² Данные рассчитаны для регионов присутствия (Санкт-Петербург и Московский регион, Урал, Сибирь, Поволжье). Расчет за 2021 год на основе коэффициента Defra, за 2022–2023 годы – на базе коэффициента ATC.

Ключевые показатели

3/3

Критерий	Стандарт GRI	Единицы измерения	2021	2022	2023
Безопасность на рабочем месте	403-9				
Количество несчастных случаев со смертельным исходом		шт.	-	-	-
Количество сотрудников подрядных организаций (занятых на объектах компании), пострадавших в результате несчастных случаев на производстве		чел.	2	2	0
TRIR ¹			0,09	0,07	0,00
LTIFR ²			0,43	0,36	0,00
Количество зарегистрированных случаев заболеваний, связанных с осуществлением профессиональной деятельности		шт.	-	-	-
Количество зарегистрированных смертей по причине профессиональных заболеваний		шт.	-	-	-
Средний индекс безопасности за год		%	87	89	88

Критерий	Стандарт GRI	Единицы измерения	2021	2022	2023
Программы развития местных сообществ	413-1				
Количество мероприятий/программ		шт.	19	20	29
Объем инвестиций в развитие местных сообществ		млн руб.	2,5	2,4	29,8
Благотворительность					
Количество благотворительных мероприятий/программ		шт.	28	48	53
Объем оказанной благотворительной помощи		млн руб.	53,9	154,4	64,1
Закупки и цепочка поставок	204-1				
Количество местных поставщиков		шт.	1281	1583	1880
Количество прочих поставщиков		шт.	97	168	337
Объем закупок		млн. руб.	38 204	43 335	46 600
в том числе объем закупок у субъектов малого и среднего бизнеса		млн. руб.	31 146	39 261	41 500
Количество поставщиков – субъектов малого и среднего бизнеса ³		шт.	923	1187	1320

¹ Total recordable incident rate – общая частота регистрируемых происшествий: количество несчастных случаев × 200 000 / общее количество рабочих часов за год.

² Lost time injury frequency rate – частота травм с временной потерей трудоспособности: число пострадавших в результате несчастных случаев с потерей рабочего времени × 1 000 000 / общее количество часов, отработанных всеми работниками.

³ Предприятия с численностью персонала до 100 человек.

Контактная информация
IR-команды Группы «Эталон»

etalongroup.com



ir@etalongroup.com



Официальные аккаунты
Группы «Эталон» в соцсетях



Форма
обратной связи

