

Годовой отчет 2025



Годовой отчет МКПАО «Циан»

Обращение Председателя Совета директоров	4
Обращение Генерального директора	5
Об отчете	7

Циан

О компании	9
Бизнес-модель	15
Информация для акционеров и инвесторов	20
Реквизиты и контакты	23

Стратегический отчет

Обзор финансовых результатов	25
Рынок недвижимости — обзор внешней среды	33
Стратегическое развитие	37
Дивидендная политика и история дивидендных выплат	46

Устойчивое развитие

ESG-стратегия Циана «Все устроится»	49
Взаимодействие с заинтересованными сторонами	53
Нефинансовые риски и возможности	56
Циан для общества, сотрудников, партнеров	61

Корпоративное управление

Модель и практика корпоративного управления Циана	99
Политика вознаграждений	110
Управление рисками, внутренний контроль и внутренний аудит	112

Приложения

Финансовая отчетность	121
Отчет о соблюдении принципов и рекомендаций кодекса корпоративного управления	122
Отчет о сделках	167
Показатели таксономии	168

Годовой отчет МКПАО «Циан»



Обращение Председателя Совета директоров	4
Обращение Генерального директора	5
Об отчете	7



Обращение председателя совета директоров

2025 год стал одним из важнейших в корпоративной истории Циана. Мы завершили ключевые этапы реструктуризации: провели обмен расписок, запустили торги акциями МКПАО «Циан» на Московской бирже и завершили переезд в Россию. Кроме того, акции были включены в базу расчета индекса Московской биржи и индекса РТС, что способствует дополнительному спросу со стороны новых групп инвесторов, в том числе тех, которые следуют индексной стратегии.

В конце прошлого года Циан осуществил выплату первого в своей истории дивиденда — 104 рубля на акцию, благодаря чему наши бумаги стали одними из самых доходных на российском рынке. И в 2026 году компания продолжит делиться заработанной прибылью с акционерами.

Все это не просто вехи корпоративной истории, а подтверждение открытости, надежности и умения выполнять обещания, которые мы даем рынку.

В 2025 году компании удалось достичь поставленных финансовых и операционных целей, укрепить лидерские позиции в ключевых регионах, системно развивая продукт с фокусом на пользователей и партнеров.

Пользуясь случаем, я бы хотел поблагодарить управленческую команду за существенный вклад в успешные результаты 2025 года и реализацию стратегии компании, несмотря на непростые рыночные условия. Совет директоров с уверенностью смотрит в будущее компании, учитывая значительный потенциал для дальнейшего роста, диверсифицированную структуру доходов и устойчивую финансовую модель без долговой нагрузки.



Председатель Совета
директоров
МКПАО «Циан»
Максим Мельников

Обращение генерального директора

В 2025 году Циан подтвердил устойчивость своей бизнес-модели и способность последовательно выполнять обязательства перед рынком — даже в непростых макроэкономических условиях. На фоне высокой ключевой ставки и сдержанной активности на рынке недвижимости мы не только показали сильные финансовые результаты, но и полностью выполнили ориентиры, заявленные в начале года. Выручка выросла на 16,7% — до 15,2 млрд рублей, а рентабельность по скорректированной EBITDA составила 23,6% и оказалась выше верхней границы прогнозного диапазона.

Мы понимаем, что для инвесторов сегодня особенно важны надежность и предсказуемость. Инвестиционная привлекательность Циана строится на сочетании факторов, которые редко встречаются вместе: устойчивый бизнес, высокий рост, растущая маржинальность за счет сильного операционного рычага и одна из самых высоких дивидендных доходностей на рынке. Мы последовательно усиливаем каждый из этих элементов и рассматриваем это как основу долгосрочного создания акционерной стоимости.

К 2026 году компания подходит в сильной финансовой форме и с четким пониманием дальнейших шагов. Сейчас мы сосредоточимся на укреплении лидерских позиций в ключевых регионах и повышении операционной эффективности. А на следующие 5 лет ставим перед собой амбициозные цели по росту выручки и существенному повышению рентабельности бизнеса до уровня международных аналогов.



Генеральный директор
МКПАО «Циан»
Дмитрий Григорьев

Обращение генерального директора

Этих результатов невозможно достичь без постоянного фокуса на продукте и технологиях. Поэтому мы продолжаем делать платформу проще и удобнее: расширяем линейку продуктов, улучшаем и переизобретаем существующие сервисы. За всеми этими изменениями стоит простая задача — помочь людям и бизнесу решать вопросы с недвижимостью быстрее, понятнее и эффективнее.

В 2025 году команда Циана последовательно развивала технологическую платформу и продуктовую экосистему, уделяя особое внимание как пользовательскому опыту, так и эффективности для партнеров. В вертикалях новостроек и вторичной недвижимости активно развивалась новая бизнес-модель транзакции «под ключ», которая предполагает сопровождение пользователя и агента на основных этапах покупки недвижимости. В 2025 году Циан первым в России запустил онлайн-подписание договоров аренды совместно с Минцифры, а система Циан.Оценка дополнилась данными Росреестра о финальной цене продажи объектов.

Мы также активно внедряем ИИ как в продукт, так и в бизнес-процессы. Сегодня с помощью инструментов на базе искусственного интеллекта пишется уже более трети кода, а 99% фейковых объявлений блокируется автоматически.

В завершение хочу поблагодарить всю команду Циана за вклад в развитие компании и постоянное движение вперед, а также наших пользователей и партнеров — за доверие. Во многом именно благодаря ему, а также нашей 25-летней экспертизе, мы остаемся одной из ведущих платформ и важной частью инфраструктуры рынка недвижимости.

Годовой отчет (далее также — «Отчет») подготовлен в соответствии с требованиями российского законодательства и содержит сведения о деятельности Международной компании публичного акционерного общества «Циан» (далее — МКПАО «Циан», «Компания» или «Общество») за период с 01 января 2025 года по 31 декабря 2025 года.

«Группа Циан», «Группа» или «Циан» означает совокупность компаний, состоящую из МКПАО «Циан» и подконтрольных ему организаций.

Отчет подготовлен в соответствии с законодательством Российской Федерации, на основе консолидированной финансовой отчетности МКПАО «Циан» за 2025 год, подготовленной по стандартам МСФО, с учетом управленческой отчетности; в Отчете раскрыты результаты деятельности, информация о реализации стратегии Циана в 2025 году, описана система корпоративного управления. Отчет также содержит информацию о деятельности Группы в области устойчивого развития и корпоративной социальной ответственности.

Аудит консолидированной финансовой отчетности МКПАО «Циан», подготовленной в соответствии со стандартами МСФО за 2025 год, проведен Акционерным обществом «Деловые Решения и Технологии».

Годовой отчет содержит заявления прогнозного характера, отражающие ожидания руководства. Прогнозные заявления не основываются на фактических обстоятельствах и включают все заявления в отношении намерений, мнений или текущих ожиданий Компании касательно результатов своей деятельности, финансового положения, ликвидности, перспектив роста, стратегии и отрасли деятельности.

Прогнозные заявления не гарантируют будущие показатели. Фактические результаты деятельности, финансовое положение и ликвидность, развитие отрасли могут существенно отличаться от приведенных в прогнозных заявлениях. Если перечисленные показатели будут соответствовать прогнозным заявлениям, представленным в Отчете, такие результаты и события не служат показателем аналогичных результатов и событий в будущем.

Годовой отчет утвержден 08 мая 2026 года Советом директоров Общества (протокол от 08 мая 2026 года № 2026-1.5).

Циан



О компании	9
Бизнес-модель	15
Информация для акционеров и инвесторов	20
Реквизиты и контакты	23



ЦИАН — ведущая цифровая платформа операций с недвижимостью которая дает миллионам покупателей и арендаторов доступ к широкой базе актуальных объявлений о продаже всех типов недвижимости: жилой и коммерческой, первичной и вторичной, городской и загородной.

Рынок недвижимости является одним из крупнейших рынков для экономики страны объемом около 20 трлн руб., что составляет порядка 10% от ВВП. Покупка недвижимости — одна из самых важных сделок в жизни любого человека. Через ЦИАН в год проходит сделок с недвижимостью объемом около 1,5 трлн руб. Объем комиссий агентств недвижимости, рекламные и продажные бюджеты застройщиков составляют более 700 млрд руб., что соответствует проникновению на этот рынок ЦИАНА около 2% и демонстрирует существенный потенциал роста.

Компания представлена на всей территории России и занимает лидирующие позиции в ключевых регионах страны. Бизнес-модель ЦИАНА предполагает мощный сетевой эффект и высокий операционный рычаг.

В 2025 году на ЦИАНе было представлено 2,1 млн объявлений, а среднее количество уникальных пользователей в месяц составило 20,2 млн человек. ЦИАН входит в число 15 самых популярных ресурсов объявлений о недвижимости в мире по показателям посещаемости (на основе данных SimilarWeb).

25-летняя экспертиза и специализация на рынке недвижимости сформировали высокий уровень доверия к бренду, благодаря которому 8 из 10 человек в Москве и Санкт-Петербурге выбирают и покупают квартиру с помощью ЦИАНА. Доверие — это один из важнейших факторов долгосрочного лидерства в сегменте классифайдов. Благодаря собственной высокотехнологичной платформе и глубокому пониманию российского рынка недвижимости Компания предоставляет своим клиентам и пользователям комплексные услуги, помогая им в решении множества проблем, связанных с поиском и приобретением жилой и коммерческой недвижимости.

История компании

Сайт cian.ru был создан как онлайн-платформа для размещения объявлений о недвижимости (далее также «Платформа») в Москве в 2001 году, когда рынок онлайн-объявлений о недвижимости в России находился на ранней стадии развития, и агенты по недвижимости и девелоперы инвестировали значительные суммы денег в традиционную офлайн-рекламу в различных формах.

В этой среде основатели увидели значительный потенциал в цифровизации отрасли и в создании онлайн-платформы объявлений, которая объединила бы объявления о недвижимости в одном месте для улучшения пользовательского опыта в процессе поиска объекта недвижимости. С момента запуска онлайн-платформы Группа расширила свое присутствие в Москве и Московской области, а также в других ключевых регионах России, и с тех пор продолжает развиваться по всей стране, инвестируя в бренд и Платформу.



Ключевые этапы развития

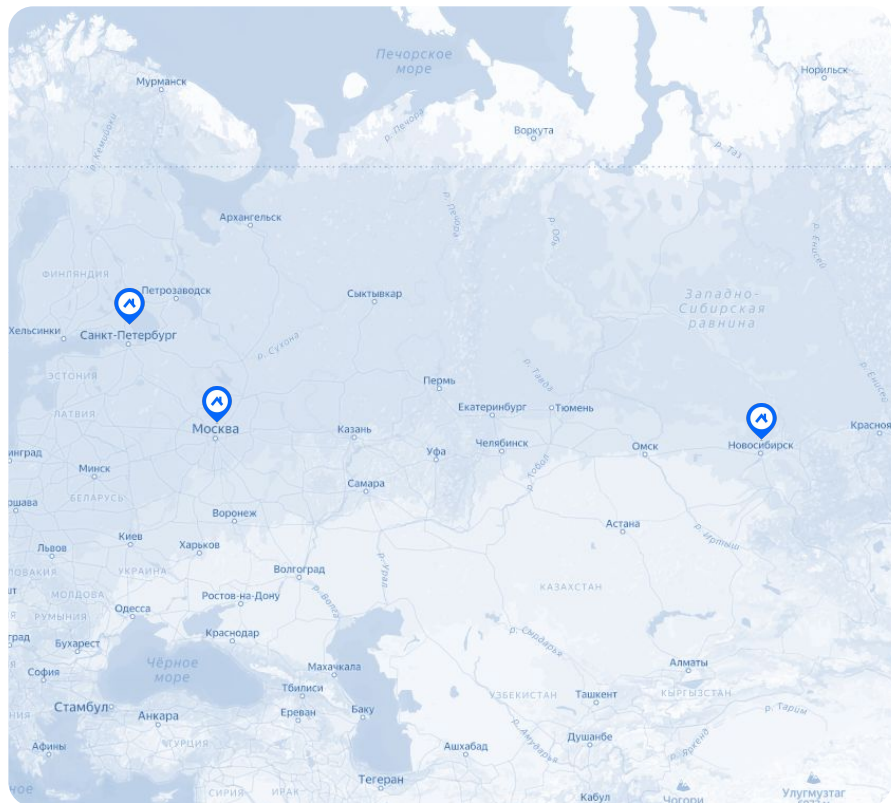
- 2001** Запуск онлайн-платформы объявлений о недвижимости (cian.ru) в Москве и начало работы по развитию Платформы
- 2014** Слияние с realty.dmir.ru; Приобретение EMLS — платформы объявлений, ориентированной на Санкт-Петербург и Ленинградскую область
- 2015** Запуск вертикали первичной жилой недвижимости на сайте компании
- 2016** Расширение охвата Платформы за счет добавления некоторых регионов, в числе которых Нижний Новгород, Самара, Краснодар, Уфа и Казань
- 2018** Запуск первой федеральной маркетинговой кампании
- 2019** Запуск сервиса «Ипотечный маркетплейс» и дальнейшее расширение набора услуг
- 2020** Внедрение модели подписки для агентов по недвижимости

Ключевые этапы развития

- 2021** Приобретение группы компаний Н1, одного из лидирующих региональных порталов-классифайдов по недвижимости, который работает в ключевых городах Урала и Сибири, таких как Екатеринбург, Новосибирск и Омск
Запуск транзакционных сервисов
ЦИАН ПиЭлСи осуществил первое публичное предложение своих акций (IPO) и листинг АДР на Нью-Йоркской бирже (NYSE) и на Московской бирже под торговым кодом CIAN
- 2022** Циан запустил возможность онлайн-бронирования посуточной аренды
Циан первым среди классифайдов провел межконтинентальную сделку купли-продажи онлайн
- 2023** Приобретение SmartDeal — одного из ведущих игроков на рынке электронной регистрации сделок с недвижимостью в России
- 2024** Циан запустил умного помощника с применением технологий искусственного интеллекта ЦианGPT
Совет директоров МКПАО «ЦИАН» одобрил первую в истории Компании дивидендную политику
- 2025** 3 апреля 2025 года стартовали торги акциями МКПАО «ЦИАН» на Московской бирже
Компания выплатила первые в своей истории дивиденды

Положение в отрасли и география присутствия

Компания осуществляет деятельность во всех регионах России и занимает одну из лидирующих позиций на рынке классифайдов недвижимости. В самых крупных регионах, на которые совокупно приходится около 40% сделок с недвижимостью в стране: Москве, Санкт-Петербурге и Новосибирске, согласно данным исследования компании «Михайлов и Партнёры. Аналитика»¹, в 2026 году 8 из 10 человек планируют выбрать и купить недвижимость на Циане. Благодаря большой и качественной аудитории, а также опережающим позициям по уровню лояльности и доверия пользователей, в 2024-2025 году 64% покупателей в столичных регионах и 58% в Новосибирске выходили на сделку именно через Циан — показатели превышают среднерыночные в 1,5 раза.



[1] Аналитическая записка по результатам исследования [«Отношение целевой аудитории к инвестициям в недвижимость»](#)

Основные операционные показатели за год

Краткий обзор

Показатель	2024	2025
Аудитория ¹ , млн	19,6	20,2
Объявления ² , млн	1,9	2,1
Лиды для застройщиков ³ , тыс.	252,8	235,8

Аудитория в 2025 году увеличилась на 3% по сравнению с 2024 годом и составила 20,2 млн несмотря на то, что частота запросов Яндекс Wordstat в сфере недвижимости сократилась более чем на 6%. Рост количества уникальных пользователей в условиях холодного рынка демонстрирует факт существования отложенного спроса на рынке недвижимости, который, как мы ожидаем, будет реализовываться по мере смягчения денежно-кредитной политики.

Среднее количество объявлений в 2025 году увеличилось на 8,5% по сравнению с 2024 годом и составило 2,1 млн. Увеличение количества объявлений, в основном, было вызвано ростом срока экспозиции объявлений на Платформе на фоне охлаждения рынка.

Количество лидов для застройщиков в 2025 году снизилось на 7% по сравнению с 2024 годом в связи со снижением спроса на первичную недвижимость по причине сохраняющейся высокой ключевой ставки и ужесточения льготных ипотечных программ.

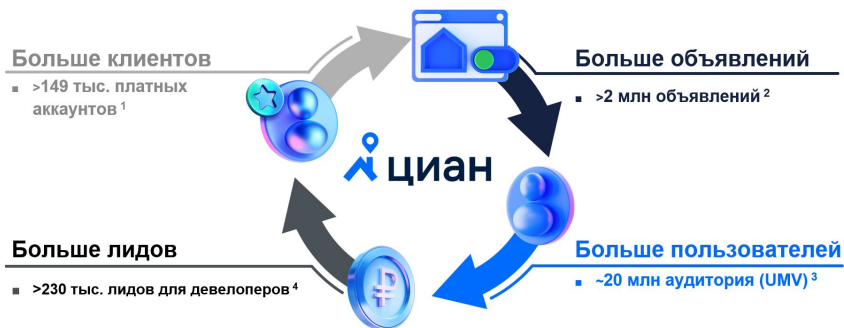
[1] Среднее количество уникальных пользователей в месяц («UMV»), означает среднее число пользователей и клиентов, посещающих платформу Группы (сайты и мобильное приложение) в месяц за определенный период, за исключением ботов. Средний UMV за конкретный период рассчитывается путем агрегирования UMV за каждый месяц в пределах этого периода и деления на количество месяцев. Средний UMV рассчитывается как сумма среднего UMV для МКПАО «ЦИАН» (за исключением Группы Н1) на основе данных Google Analytics.

[2] Среднесуточное количество объявлений о недвижимости, опубликованных на Платформе агентами и частными лицами за определенный период.

[3] Количество платных целевых звонков застройщикам длительностью не менее 30 секунд, совершенных потенциальными покупателями через Платформу за определенный период.

Циан — классифайд платформа в сфере недвижимости и крупнейший на рынке вертикальный игрок в этом сегменте. То есть Циан является одной из лидирующих цифровых платформ, которая соединяет спрос и предложение во всех сегментах рынка недвижимости.

Важным свойством бизнес-модели классифайда является **мощный сетевой эффект**. Большое количество пользователей привлекает больше риелторов и застройщиков, которые размещают больше качественных объявлений, что, в свою очередь, привлекает еще больше пользователей. Этот замкнутый цикл формирует устойчивые позиции лидерства Циана в ключевых регионах.



Сетевой эффект в свою очередь предполагает **существенный операционный рычаг**, когда по мере роста бизнеса выручка увеличивается быстрее затрат, что способствует росту рентабельности и позволяет глобальным классифайдам достигать маржинальности 50% и более. Многие затраты на платформу, такие как персонал, ИТ расходы, административные расходы, по сути являются фиксированными. Циан только начал использовать возможности своего операционного рычага, что в совокупности со стратегией, направленной на повышение операционной эффективности, будет далее позволять компании наращивать рентабельность.

[1] Среднее количество активных аккаунтов за 2025 год

[2] Среднесуточное количество объявлений за 2025 год, включает объявления по продаже вторичной и коммерческой недвижимости, а также объявления по аренде недвижимости (включая партнерские объявления)

[3] Среднее количество уникальных пользователей в месяц (UMV) за 2025 год

[4] Среднемесячное количество лидов за 2025 год

Циан — компания с **25-летним опытом на рынке**, которая все это время фокусировались только на недвижимости. Это дает достаточно уникальное понимание того, что нужно пользователю и клиенту, и позволяет делать лучший продукт. Один из основных атрибутов Циана — это **высочайшая надежность и доверие** к платформе всех участников рынка. Данный факт подтверждается: (1) высоким уровнем узнавания бренда, (2) высочайшим качеством аудитории, которая эффективно конвертируется в сделки и таким образом позволяет нашим клиентам эффективно реализовывать как вторичную, так и первичную недвижимость, (3) более чем 85% трафика, который приходит на платформу органическим путем.

Доверие — это один из важнейших факторов лидерства в сегменте классифайдов недвижимости с учетом того, что покупка является крупнейшим и важнейшим финансовым решением в жизни потребителя.

Компания ведет свою деятельность во всех вертикалях и категориях недвижимости: первичная и вторичная недвижимость, жилая и коммерческая; покупка, долгосрочная и посуточная аренда. Такая диверсификация выручки обеспечивает стабильность вне зависимости от фаз рынка — вертикали дополняют друг друга и компенсируют негативные эффекты от смены фаз цикла рынка недвижимости. Кроме того, Циан — прежде всего является технологической компанией, что предполагает рост не только за счет роста рынка, но и за счет технологического лидерства, продуктовых инициатив, которые в свою очередь позволяют рынку быть более эффективным, а нашим клиентам — получать более высокую добавленную стоимость от наших продуктов.

Бизнес-модель

В своей консолидированной финансовой отчетности по стандартам МСФО Компания выделяет два сегмента: Основной бизнес и Транзакционный бизнес.

I. Выручка от Основного бизнеса

включает две основные вертикали:

1. размещение объявлений (вторичная недвижимость, около 50% совокупной выручки),
2. лидогенерация и медийная реклама (первичная недвижимость, около 40% совокупной выручки).



Вторичная недвижимость

Монетизация вторичного рынка недвижимости в Циане строится на размещении объявлений и дополнительных услугах по их продвижению. Для агентов и агентств недвижимости действует модель CPT (Cost per Time) — оплата за размещение и продвижение объекта на фиксированный срок (например, за 30 дней). Собственники жилья размещают объявления преимущественно бесплатно.

Для повышения заметности объявлений доступны платные инструменты продвижения Value Added Services (VAS). Их можно подключать отдельно или в составе пакетов и подписок. Для удобства предусмотрены автосценарии — автоматическое управление продвижением.

Главное преимущество такой диверсификации — это **возможность зарабатывать на разных циклах рынка недвижимости**. При высоком спросе на рынке недвижимости застройщики получают больше лидов (звонков и сообщений в чатах) через нашу платформу, что ведет к росту выручки в направлении лидогенерации, который компенсирует замедление выручки от размещения объявлений, вызванного снижением времени экспозиции объявлений и вымыванием контента. Во время холодного спроса наблюдается обратный эффект — рост выручки от размещения объявлений компенсирует замедление выручки от лидогенерации.

Первичная недвижимость

В сегменте новостроек выручка Циана формируется по двум основным направлениям: лидогенерация и медийная реклама. Эти инструменты почти всегда используются совместно: одно работает на конверсию в целевые обращения, другое — на узнаваемость и привлечение верхнего уровня аудиторной воронки. Такое сочетание обеспечивает комплексное продвижение проектов и повышает эффективность маркетинга застройщиков.

Лидогенерация — это модель, при которой застройщики оплачивают только целевые обращения (лиды) от покупателей. Клиенты оплачивают звонки, сообщения в чате или заявки, а не показы.

Медийная реклама в Циане работает на охват, привлечение внимания и повышение узнаваемости проектов и предложений застройщиков. К ней относятся баннеры, спецпроекты и видеоформаты в выделенных зонах сайта и приложения.

II. Выручка от Транзакционного бизнеса

К этому сегменту относятся транзакционные сервисы, а именно — ипотечный маркетплейс и SmartDeal. Ипотечный маркетплейс — это цифровой сервис, который позволяет пользователям выбрать ипотечную программу, подать заявку и получить одобрение банка дистанционно. SmartDeal — облачный сервис регистрации сделок в Росреестре, интегрированный с ИТ-системами банков, застройщиков и агентств недвижимости.

Бизнес-модель Циана также не является капиталоемкой.

У компании нет долга, что позволяет не просто сохранять устойчивость, но и продолжать расти в разные фазы экономического цикла, а также выплачивать существенные дивиденды.



Информация для акционеров и инвесторов

Акционерный капитал

Вид, категория и форма акций	Обыкновенные именные бездокументарные акции
Государственный регистрационный номер выпуска акций	1-01-16918-А
Номинальная стоимость одной акции	0,0337 руб.
Количество размещенных акций	77 670 490 шт.
Размер уставного капитала	2 617 495,513 руб.
ISIN	RU000A10ANA1
Торговый код (тикер)	CNRU

В 2025 году размер уставного капитала МКПАО «Циан» не менялся и по состоянию на 31 декабря 2025 года составлял **2 617 495,513 рублей**, что составляет 77 670 490 обыкновенных акций.

В соответствии с Уставом Компании каждая акция дает право на один голос на Общем собрании акционеров.

Акции МКПАО «Циан» обращаются на Московской бирже с апреля 2025 года и включены в первый уровень котировального списка. Акции торгуются в режиме торгов Т+ и доступны для всех инвесторов.

Структура акционерного капитала¹

Количество акционеров Компании

более 120 000

Количество акций, принадлежащих Компании

0

Количество акций, принадлежащих подконтрольным Компании юридическим лицам

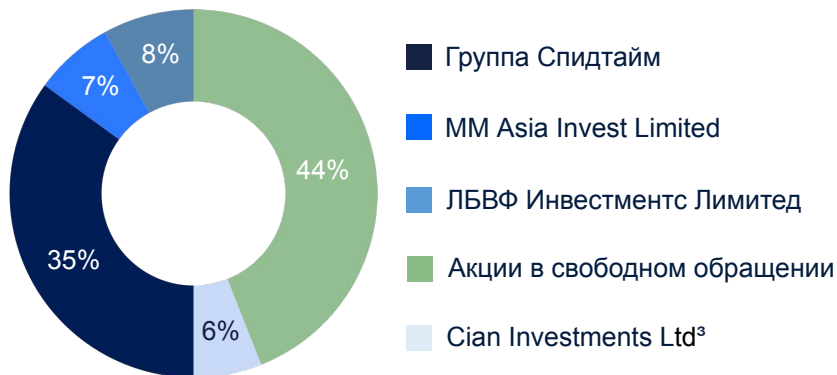
10 074 028

Отсутствуют акционеры, обладающие степенью контроля, несоразмерной их участию в уставном капитале Компании, на основании акционерного или иного соглашения, предметом которого является осуществление прав, удостоверенных акциями.

Привилегированные акции (в том числе с разной номинальной стоимостью) не выпускались.

Структура акционеров МКПАО «Циан» на 31.12.2025²

[1] на 31.12.2025



[2] Доли рассчитаны исходя из общего количества акций МКПАО «Циан» 71,9 млн и не включают пакет квази-казначейских акций МКПАО «Циан» для программы мотивации ключевых сотрудников Группы в размере 5,8 млн акций МКПАО «Циан»; данные акции не имеют права голоса и не участвуют в распределении дивидендов до момента их передачи участникам программы мотивации

[3] Пакет акций МКПАО «Циан», принадлежащий Cian Investments Limited не участвует в голосовании на общих собраниях акционеров в силу корпоративной политики МКПАО «Циан»

Реестродержатель

С 14 октября 2024 года ведение реестра владельцев ценных бумаг МКПАО «Циан» осуществляет Акционерное общество «Независимая регистраторская компания Р.О.С.Т.»

ОГРН: 1027739216757 **ИНН:** 7726030449

Место нахождения: Российская Федерация, г. Москва

Данные о лицензии на осуществление деятельности по ведению реестра владельцев ценных бумаг:

номер: 045-13976-000001

дата выдачи: 03 декабря 2002 года

срок действия лицензии:
без ограничения срока действия

наименование органа, выдавшего лицензию:
ФКЦБ России

АО «НРК-Р.О.С.Т.»

Адрес: 107076, г. Москва, ул. Стромынка, д. 18, корп. 5Б

Тел.: +7 (495) 989-76-50, +7 (495) 780-73-63

Email: info@rrost.ru

Реквизиты и контакты

Сайт для акционеров и инвесторов

<https://ir.ciangroup.ru/ru/>

Почтовый адрес: 236006, Калининградская область,
г.о. город Калининград, г. Калининград,
ул. Октябрьская, д. 37, помещ. XIV, офис 13

Московский офис:

107023, г. Москва,
ул. Электrozаводская, д. 27, стр. 8

Контактная информация для инвесторов:

ir@cian.ru +7 (495) 280-38-14

Контактная информация для СМИ:

pr@cian.ru

Социальные сети:

[Telegram-канал](#) для инвесторов и аналитиков
[Официальный канал в Пульсе](#)

Взаимодействие с акционерами:

По вопросам собраний акционеров обращайтесь
по адресу corpsec@cian.ru

Стратегический отчет



Обзор финансовых результатов	25
Рынок недвижимости — обзор внешней среды	33
Стратегическое развитие	37
Дивидендная политика и история дивидендных выплат	46



Обзор финансовых результатов

Динамика выручки

Совокупная выручка за 12 месяцев 2025 года **выросла** на 17% по сравнению с аналогичным периодом прошлого года и составила 15 156 млн руб.

Распределение выручки за указанные периоды по сегментам (в млн руб.)

	2024	2025	изм.,%
Совокупная выручка	12 987	15 156	16,7%
Основной бизнес, в том числе	12 307	14 582	18,5%
<i>Выручка от размещения объявлений</i>	<i>6 874</i>	<i>7 686</i>	<i>11,8%</i>
<i>Выручка от лидогенерации</i>	<i>3 981</i>	<i>4 706</i>	<i>18,2%</i>
<i>Выручка от медийной рекламы</i>	<i>1 217</i>	<i>1 583</i>	<i>30,1%</i>
Прочая выручка (Транзакционный бизнес)	680	574	(15,6%)

Выручка от размещения объявлений

направления вторичной и коммерческой недвижимости, посуточной аренды

Выручка от размещения объявлений за 12 месяцев 2025 года выросла на **12%** и составила 7 686 млн рублей соответственно.

При этом выручка от размещения объявлений в Москве и Московской области выросла на **15,7%**. Рост выручки от посуточной аренды временно замедлился в связи с переходом на транзакционную бизнес-модель в 2025 году.

В 2025 году на платформе в вертикали вторичной и коммерческой недвижимости было опубликовано 2,11 млн объявлений, на **8,5%** больше, чем в 2024 году. Увеличение количества объявлений, в основном, вызвано ростом срока их экспозиции на фоне охлаждения рынка. Средняя выручка на одно объявление в день выросла на **3,1%** (средняя выручка на одно объявление в вертикали Вторичной недвижимости при этом увеличилось на **10,0%** за счет индексации цен, «умной» монетизации и дальнейшего развития сервиса подписок).

	2024	2025	изм.,%
Средний UMV ^{1,2} , млн	19,6	20,2	3,1%
Выручка от размещения объявлений, млн руб.	6 874	7 686	11,8%
Количество объявлений ³ , млн	1,94	2,11	8,5%
Среднесуточная выручка от одного объявления ⁴ , руб.	9,7	10,0	3,1%

[1] Значения могут не совпадать ввиду округления

[2] Среднее количество уникальных пользователей в месяц (UMV) означает среднее число пользователей и клиентов, посещающих нашу платформу (сайты и мобильное приложение) в месяц за определенный период, за исключением ботов. Средний UMV за конкретный период рассчитывается путем агрегирования UMV за каждый месяц в пределах этого периода и деления на количество месяцев.

[3] Под объявлениями понимается среднесуточное количество объявлений о недвижимости, опубликованных на нашей платформе агентами и частными лицами за определенный период, включая объявления посуточной аренды

[4] Среднесуточная выручка от одного объявления рассчитывается путем деления выручки от размещения объявлений (i) на общее количество объявлений за соответствующий период и (ii) на количество дней в соответствующем периоде

Выручка от лидогенераций и медийной рекламы

направления первичной недвижимости

Выручка от лидогенерации за 2025 год увеличилась на 18,2% — до 4 706 млн рублей по сравнению с 3 981 млн рублей годом ранее. Несмотря на снижение количества лидов на 6,7% год к году, ускорение роста было обеспечено инициативами по росту конверсий, повышением среднего чека и «умной» монетизацией (что привело к увеличению стоимости лида на 26,8%), а также повышением спроса на новостройки в 4 квартале.

Выручка от медийной рекламы за 2025 год выросла на 30,1% и достигла 1 583 млн рублей за счет роста среднего чека на уровне медиа инфляции, расширения базы клиентов и увеличения рекламной емкости.

Прочая выручка (Транзакционный бизнес)

За 12 месяцев 2025 года прочая выручка (транзакционный бизнес) составила 574 млн руб. против 680 млн руб. годом ранее. Снижение выручки ипотечного маркетплейса в связи с ситуацией на рынке было компенсировано ростом выручки в других направлениях. Прочая выручка (Транзакционный бизнес) представляет собой «фабрику» новых предложений Группы, направленных на разработку различных транзакционных сервисов. Этот сегмент включает в себя, в числе прочего, сервис «ипотечный маркетплейс», где Группа получает комиссионное вознаграждение от банков-партнеров за распространение их ипотечных продуктов, онлайн-сервис сопровождения сделок, который позволяет осуществлять проверку объектов недвижимости в Росреестре, верификацию, подписание и хранение документов, включает услуги нотариуса, регистрацию и возврат налогов.

Обзор финансовых результатов

Операционные расходы

Общие операционные расходы за 12 месяцев 2025 года составили 12 424 млн руб., показав рост на 15,5% год к году.

Распределение операционных расходов за 2024-2025 гг. (в млн руб.)

Распределение операционных расходов	2024	2025	изм., %
Операционные расходы	10 759	12 424	15,5%
Расходы на маркетинг	3 813	4 645	21,8%
Расходы на персонал, в том числе	4 991	5 726	14,7%
<i>Заработная плата и соответствующие налоги</i>	4 259	5 207	22,3%
<i>Расходы на выплаты на основе акций</i>	399	224	(43,9%)
<i>Прочие расходы на персонал</i>	333	295	(11,4%)
ИТ-расходы	637	692	8,6%
Амортизация	356	386	8,4%
Прочие операционные расходы	962	975	1,4%

Расходы на персонал

Расходы на персонал за 12 месяцев 2025 года выросли на 14,7% и составили 5 726 млн руб. Доля же расходов в выручке снизилась с 38,4% в 2024 году до 37,8% в 2025 году. Рост расходов на заработную плату на 22,3% год к году был частично компенсирован снижением выплат на основе акций, а также оптимизацией прочих расходов на персонал. Среди причин роста расходов на заработную плату — эффект от усиления команды в 2024 и 2025 годах, включая найм сотрудников во второй половине-конце 2024 года, что повлияло на расходы в 2025 году («эффект полного года»), найм нескольких ключевых топ-менеджеров в 2025 году, а также пересмотры компенсации сотрудников с учетом рыночной динамики вознаграждения.

Маркетинговые расходы

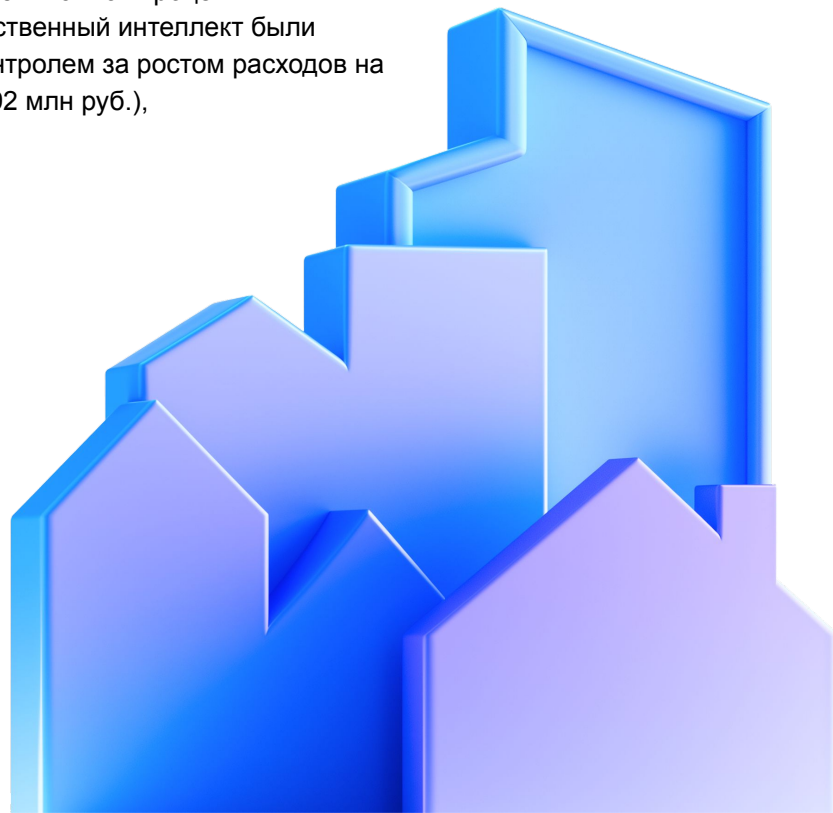
Маркетинговые расходы за 12 месяцев 2025 года выросли на 21,8% до 4 645 млн руб. по сравнению с 3 813 млн руб. за полный 2024 год. Как процент от выручки маркетинг составил 30,6% в 2025 году по сравнению с 29,4% годом ранее. Основной рост произошел за счет тактического решения единоразово увеличить маркетинговый бюджет 4 квартала 2025 года.

Расходы на информационные технологии

Расходы на информационные технологии в 2025 году незначительно снизились как процент от выручки с 4,9% до 4,6%, поскольку дополнительные затраты на искусственный интеллект были компенсированы оптимизацией производственной инфраструктуры и контролем за ростом расходов на хостинг. Рост ИТ-расходов за 12 месяцев 2025 года составил 8,6% (до 692 млн руб.), что существенно ниже роста выручки за счет операционного рычага.

Прочие операционные расходы

Прочие операционные расходы за 12 месяцев 2025 года увеличились на 1,4% и составили 975 млн руб. или 6,4% от выручки (по сравнению с 7,4% в 2024 году). Положительная динамика связана с оптимизацией ряда расходов, а также снижением расходов на реструктуризацию Группы.



Прибыль и расходы по налогу на прибыль

Прибыль за 12 месяцев 2025 года составила 2 862 млн руб. по сравнению с 2 464 млн руб. в 2024 году — рост 16,2% год к году. Положительная динамика чистой прибыли обусловлена увеличением выручки, опережающим темпы роста операционных расходов, а также финансовым доходом от процентов по депозитам в размере 1 907 млн руб. (по сравнению с 731 млн руб. годом ранее).

Расходы по налогу на прибыль в 2025 году увеличились с 25,5% от прибыли до налогообложения до 32,2% или 1 358 млн руб. Увеличение расходов по налогу на прибыль связано с повышением ставки налога на прибыль в 2025 году, а также увеличением не принимаемых к вычету по налогу расходов, которые перекрывают положительный эффект от ИТ льгот и дополнительными налогами, связанными с реструктуризацией Группы.

Скорректированная EBITDA и рентабельность по скорректированной EBITDA

Скорректированная EBITDA за 12 месяцев 2025 года составила 3 570 млн руб. по сравнению с 3 207 млн руб. за 12 месяцев 2024 года. Рентабельность по скорректированной EBITDA за 12 месяцев 2025 года сократилась на 1,1 п. п. до 23,6%.

Обзор финансовых результатов

Сверка скорректированной EBITDA с прибылью за период — наиболее сопоставимым финансовым показателем по МСФО (в млн руб.)

[1] Включает финансовые расходы и финансовые доходы за соответствующие периоды

[2] Определяется как прибыль за период, скорректированная на исключение расходов по налогу на прибыль, финансовых расходов, финансовых доходов, дохода / (расхода) от курсовых разниц, амортизации основных средств, нематериальных активов и активов в форме права пользования, выплат на основе акций по долгосрочным программам мотивации, расходов на реструктуризацию и прочих неоперационных расходов / (доходов)

[3] Определяется как скорректированная EBITDA, разделенная на выручку за соответствующие периоды

	2024	2025
Прибыль за отчетный период	2 464	2 862
Расходы по налогу на прибыль	843	1 358
Прибыль до налога на прибыль	3 307	4 220
Амортизация	356	386
Финансовые доходы, нетто ¹	(686)	(1 885)
Расход / (доход) от курсовых разниц	(393)	586
Выплаты на основе акций	399	224
Расходы на реструктуризацию	224	228
Прочие неоперационные доходы	-	(189)
Скорректированная EBITDA ²	3 207	3 570
Рентабельность по скорректированной EBITDA ³	24,7%	23,6%

Стратегическое развитие

Рынок недвижимости — обзор внешней среды

Рынок недвижимости в России огромен и сохраняет фундаментальную значимость:

- Рынок недвижимости – крупнейший потребительский рынок России (с учетом смежных сегментов)
- Общий объем сделок на рынке превышает 20 трлн руб. в год¹
- ~10% составляет доля рынка недвижимости от ВВП России

Группа является одним из лидеров рынка по оказанию рекламных услуг в сфере недвижимости на развивающемся российском рынке рекламы недвижимости с присутствием во всех регионах России и лидирующим положением в ключевых мегаполисах. Рекламный рынок в недвижимости, в свою очередь, является значимой частью рынка агентских комиссий и маркетинговых бюджетов застройщиков, которые в совокупности составляют более 500 млрд рублей в год¹.

[1] Исследование рынка недвижимости в России 2019-2029, J'son & Partners Consulting, октябрь 2024

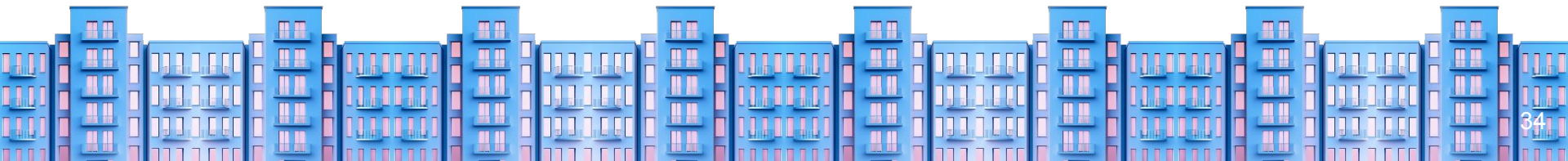


Стратегическое развитие

Рынок недвижимости — обзор внешней среды

Российский рынок рекламы недвижимости включает онлайн-платформы тематических объявлений, собственные веб-сайты агентов по недвижимости и девелоперов, другие порталы недвижимости, сайты, не связанные с недвижимостью, социальные сети, а также офлайн-рекламу, которая в основном включает телевидение, наружную рекламу и печатную прессу. Сочетание таких факторов, как продолжающийся переход рекламы в онлайн-формат и более высокая эффективность онлайн-платформ объявлений по сравнению с другими рекламными каналами, способствуют росту доли канала онлайн-объявлений в общих расходах на рекламу недвижимости.

Динамика российского рынка недвижимости является одним из значительных факторов, влияющих на деятельность Группы и темпы роста её бизнеса. При этом диверсифицированная структура доходов Циана позволяет показывать рост, в том числе на холодном рынке. Основные тенденции рынка недвижимости, связаны, в первую очередь, с вектором монетарной политики ЦБ РФ по управлению ключевой ставкой и требованиями к заемщику для привлечения ипотечного кредитования. Кроме того, важную роль играет государственная политика по оказанию стимулирующих мер рынку недвижимости в целом и ипотечному кредитованию в частности за счет субсидирования различных ипотечных программ.



Основные тенденции развития рынка недвижимости в 2025 году:

В 2025 году рынок ипотечного кредитования оставался под значительным давлением ряда внешних факторов, которые также оказали негативный эффект на рынок недвижимости:

- ключевая ставка сохранялась на высоком уровне рекордно продолжительный срок (21% до июня с дальнейшим постепенным снижением до 16% к концу 2025 года);
- ужесточились требования по выдаче ипотечных кредитов (введение макропруденциальных лимитов: ограничение доли высокорисковых кредитов), что негативно повлияло на долю одобрений;
- эффект отмены льготной ипотечной программы на строящееся жилье и ужесточение условий выдачи семейной ипотеки и ипотеки для ИТ-специалистов во 2 полугодии 2024 года, который в полной мере отразился на рынке в течение 2025 года.

Совокупность данных факторов привела к тому, что количество и объем выданных ипотечных кредитов по итогам 2025 года сократились на 26% и 9% соответственно.

Сдержанный рост сделок на рынке первичного жилья (новостроек):

По данным ЕИСЖС, общее количество сделок купли-продажи нового жилья (количество договоров долевого участия) выросло на 2,3% с 558,7 тыс. в 2024 году до 571,9 тыс. по итогам 2025 года. Основным драйвером спроса оставалась покупка недвижимости по льготным ипотечным программам (~67% от всех сделок с новостройками). Большая часть остальных продаж была обеспечена за счет развития механизма рассрочек (~23%).

Сохранился значительный рост цен на новостройки

(+10,2% год к году, что на 1.1 п.п. выше роста в 2024 году) в основном за счет опережающего роста в столичных регионах (+22,5% в Москве и +14,9% в Московской области, +11,4% в Санкт-Петербурге). Ключевыми драйверами значительного роста цен на новостройки стали снижение запусков новых проектов девелоперами (сокращение общего предложения) и дополнительный спрос в рамках семейной ипотеки, условия которой, по ожиданиям рынка, могут быть пересмотрены в сторону ужесточения.

Рынок долгосрочной аренды перешел от рынка арендодателя к рынку арендатора:

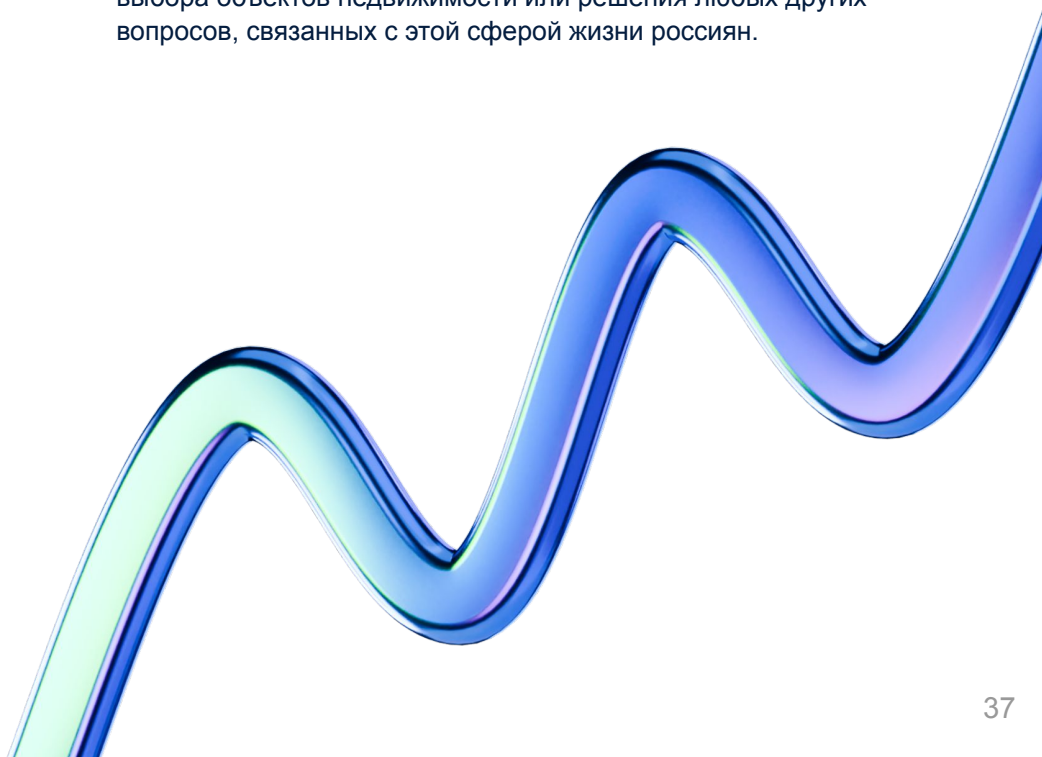
если в 2024 году сокращение предложения на 20% год к году привело к резкому росту стоимости аренды на 15-25% в зависимости от региона, то в течение 2025 года предложение аренды, наоборот, восстановилось и выросло на 17% (самый высокий уровень с начала 2023 года). Основным фактором роста предложения арендного жилья стало сжатие спроса на вторичном рынке недвижимости из-за высокой ключевой ставки, в связи с чем часть собственников временно отказались от продажи в пользу аренды. С учетом значительного роста объема предложения средняя стоимость аренды жилья в целом по России сохранилась на уровне 2024 года.

Стратегия развития

Стратегия развития Группы фокусируется на реализации прибыльного роста и направлена на (1) увеличение темпов роста выручки компании; (2) повышение операционной эффективности бизнеса и реализацию операционного рычага. Ключевым результатом, которого стремится достичь Компания в процессе реализации стратегии, является рост акционерной стоимости.

Успешность технологических решений и выстроенных бизнес-процессов Группы уже позволили Циану достигнуть лидирующих позиций на рынке и создают фундамент для дальнейшего усиления положения на рекламных рынках первичной, вторичной и коммерческой недвижимости, а также в направлении транзакционных сервисов (таких как ипотека, юридическая проверка собственности, онлайн-сервис документального сопровождения сделок).

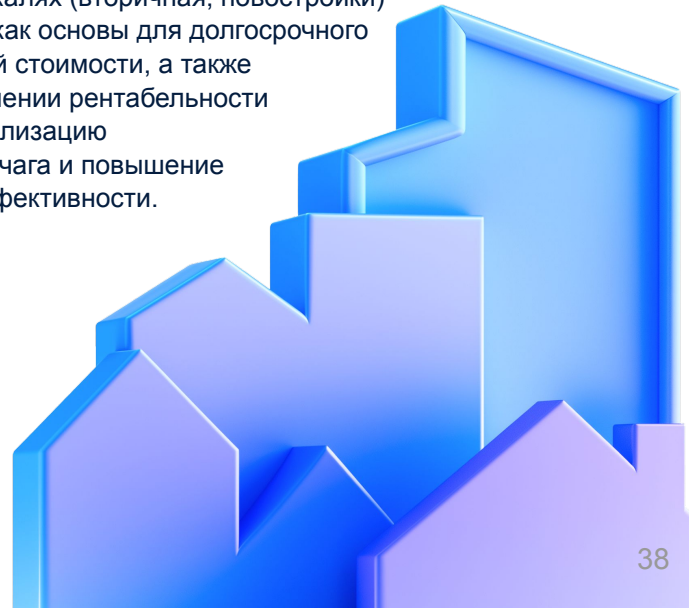
В отличие от ряда других крупных отечественных онлайн-рынков (доставка, транспорт, финансовые услуги), в России еще нет онлайн-платформы в сфере недвижимости, которая бы закрывала все потребности участников рынка и являлась площадкой первого выбора объектов недвижимости или решения любых других вопросов, связанных с этой сферой жизни россиян.



Долгосрочное видение Циана — площадка первого выбора для решения любого вопроса с недвижимостью.

В рамках этого видения Группа планирует постепенно и последовательно расширять перечень ключевых вопросов, которые С-пользователи и В-клиенты решают на Циане. Помимо улучшения текущих основных направлений бизнеса по поиску объектов для аренды и покупки, а также размещению объявлений для привлечений покупателей, для реализации долгосрочного видения Группа ставит перед собой задачу по развитию дополнительных сервисов, которые закроют основные потребности пользователей на их пути к сделке. Некоторые примеры таких сервисов уже работают и включают: «ЦИАН.Сделка» (сервис, который позволяет подобрать клиентам сервиса лучшего риелтора для покупки или продажи вторичной жилой недвижимости и предоставить эффективные инструменты для продвижения); «Мой Дом» (сервис для собственников, предоставляющий услуги по оценке стоимости продажи или аренды квартиры); а также ряд других сервисов (ипотека; юридическая проверка собственности, оценка качества строительства загородного дома и прочие).

В среднесрочной перспективе Группа планирует сфокусироваться на (1) дальнейшем укреплении лидерства в поиске недвижимости в рекламной модели через реализацию потенциала за счет лучшего продукта для пользователей (включая С-пользователей и В-клиентов), (2) на развитии транзакционной бизнес модели в ключевых вертикалях (вторичная, новостройки) в купле-продаже, как основы для долгосрочного роста акционерной стоимости, а также (3) кратном повышении рентабельности бизнеса через реализацию операционного рычага и повышение операционной эффективности.



Ключевые направления стратегического развития Группы включают:

Укрепление лидерских позиций за счет фокуса на продукт с целью роста аудитории в ключевых вертикалях и роста конверсий в сервисы компании

Одним из важнейших стратегических фокусов компании является улучшение пользовательского опыта для С-пользователей через повышение простоты и удобства продукта, дальнейшее усиление атрибутов надежности и доверие, в том числе через развитие сервисов юридической проверки сделки. Компания так же продолжает уделять особое внимание повышению качества и релевантности контента, а также простоте и удобству его поиска на платформе.

Для В-клиентов Циан расширяет линейку сервисов и продуктов, с фокусом на повышение добавленной стоимости, которую Группа предоставляет В-клиентам, в том числе через дальнейшее улучшение качества лидогенерации (конверсий), развитие инструментов для работы с лидами и объявлениями, инструменты аналитики и статистики.

Кроме того, компания планирует сфокусироваться на усилении продукта по отдельным категориям недвижимости.

Развитие монетизации вертикалей вторичной и коммерческой недвижимости на основе роста ценности для пользователей и клиентов

В качестве стратегического направления развития осуществляется работа над совершенствованием текущей модели монетизации оплаты размещения и дополнительных сервисов в вертикалях вторичной жилой и коммерческой недвижимости для крупных агентов и представителей среднего и малого бизнеса.

Ключевыми точками роста монетизации являются увеличение проникновения продаж услуг по дополнительному продвижению объявлений в поисковой выдаче, а также развитие инструментов дифференцированного и умного ценообразования, которые позволяют более гибко управлять тарифами в зависимости от конкретных категорий недвижимости и регионов. Это будет стимулировать собственников и риелторов к дополнительному привлечению объявлений на Циане, росту инвестиций в рекламный канал компании, улучшит баланс между стоимостью услуг и количеством объявлений на платформе, а также позволит снизить нагрузку на рекламные бюджеты риелторов.

Рост доли в маркетинговых бюджетах застройщиков на основе роста эффективности для пользователей и клиентов

Проникновение классифайдов недвижимости в маркетинговые бюджеты застройщиков в России имеет большой потенциал увеличения, являясь дополнительным перспективным источником роста выручки вертикали первичной жилой недвижимости. Данный маркетинговый канал обладает существенно более высокой эффективностью в сравнении с классическими каналами, которые массово используют застройщики, — наружная реклама, продвижение бренда через рекламные интеграции, контекстная и баннерная рекламы. Это может оказать положительное влияние на увеличение инвестиций девелоперов в рекламное продвижение через классифайды.

Помимо этого, Циан активно улучшает качество лидогенерации за счет использования технологий (в т.ч. искусственного интеллекта), развития механик продвижения и эффективности клиентского сервиса, что позволяет занимать лидирующее положение на рынке среди других порталов по поиску квартир в новостройках. Группа нацелена на дальнейшую реализацию существенного потенциала роста данного направления бизнеса.



Развитие транзакционной бизнес-модели

ЦИАН последовательно движется от модели размещения объявлений к полноценной цифровой инфраструктуре сделок, где компания сопровождает агента и покупателя на ключевых этапах сделки — от поиска до расчетов и регистрации. Данная бизнес-модель имеет ценность для всех сторон: для С-пользователей – простой и удобный процесс заключения сделки, в котором тебя проведут «за руку» до сделки, для В-клиентов (риелторов и агентств) — создание экосистемы с удобным продуктом для быстрого закрытия сделок, а также дополнительного потока сделок с лидами высокого качества и, как следствие, дополнительный доход.

Транзакционная бизнес-модель качественно изменяет саму услугу, которую предоставляет Компания и предполагает возможность существенного увеличения ее доли в общей экономике (take gate) за счет роста ценности и расширения состава услуги. При этом целевой рынок (ТАМ) Компании увеличится в 7х раз с рекламного до транзакционного (~700 млрд руб.).

Текущий успешно накопленный опыт Группы на фоне рыночной тенденции цифровизации процесса проведения сделок

с недвижимостью будет способствовать реализации потенциала Группы в развитии транзакционной бизнес-модели.

Уже сейчас, помимо каталога недвижимости, пользователям доступны ряд других важных услуг, которые в последствии могут быть включены в транзакционную бизнес-модель.

«ЦИАН.Ипотека» является ипотечным маркетплейсом, который позволяет пользователям привлекать ипотечное финансирование от ведущих банков России на приобретение любых типов жилой недвижимости.

«ЦИАН.Сделка» позволяет подобрать пользователям сервиса лучшего риелтора для покупки или продажи вторичной жилой недвижимости, а также для покупки новостроек: в результате покупатель и продавец получают более простой и удобный процесс заключения сделки с недвижимостью, а риелторы — возможность получения дополнительного дохода в виде комиссионного вознаграждения. Благодаря продукту SmartDeal, пользователи могут удобно регистрировать сделки в Росреестре. Транзакционные сервисы позволяют Группе получить часть комиссионного вознаграждения за успешно проведенную сделку, что расширяет возможности по росту бизнеса Группы.

Замещение ушедших иностранных площадок краткосрочной аренды частного жилья

Уход с российского рынка крупных международных игроков посуточной аренды в 2022 году открыл окно возможности для российских игроков занять освободившуюся долю на этом растущем рынке. В 2025 году Группа завершила переход на транзакционную модель OTA (Online Travel Agency), по которой работали ушедшие иностранные компании, для дальнейшего роста направления посуточной аренды за счет более высокого проникновения в бюджеты арендодателей и предоставления более комфортного пользовательского опыта гостям. Группа планирует продолжить развитие в направлении посуточной аренды, улучшая качество сервиса для путешественников, собственников объектов и риелторов за счет повышения безопасности и удобства пользовательского опыта.

Инициативы по внедрению инноваций в данное направление бизнеса в совокупности с позитивным отношением арендодателей и гостей к Группе могут положительно сказаться на увеличении присутствия Группы на рынке посуточной аренды частного жилья. Существенная общая аудитория Группы, среди которой много потенциальных пользователей продукта посуточной аренды, будет также способствовать развитию направления.

Развитие в российских регионах

На текущий момент Группа занимает лидирующие позиции в ключевых регионах России (включая крупнейший с большим отрывом от остальных регионов рынок недвижимости — Москву и Московскую область, где лидерство Группы по доле рынка более чем в 2 раза превышает ближайшего конкурента, а также вторую столицу России — Санкт-Петербург и Ленинградскую область). Столицы являются крупнейшими и наиболее доходными рынками недвижимости в России, поэтому Группа планирует сохранять и дальше укреплять здесь рыночные позиции для реализации дальнейшего потенциала роста, как основной стратегический фокус. Кроме того, Группа является одним из двух лидеров в подавляющем большинстве других значимых регионов России. Здесь Циан планирует сохранять сильную позицию одного из двух лидирующих игроков за счёт совокупности маркетинговых, контентных и продуктовых механизмов.

Внедрение технологических инноваций

Повышение технологического уровня сервисов Группы позволит увеличить пользовательскую базу за счет наиболее высокого качества предоставляемого опыта в секторе интернет-технологий в сфере недвижимости. Группа уже является одним из лидеров по данному показателю на рынке и продолжает активно повышать качество используемых технологических решений, в том числе связанных с внедрением искусственного интеллекта.

Циан первым в России среди классифайдов недвижимости запустил умного помощника на базе обработки естественного языка — «Циан. Помощник», который самостоятельно ищет подходящую недвижимость всех типов по заданным пользователем текстовым параметрам и помогает добавить важные данные в объявление, о которых забыл собственник или риелтор, а также внедрил инструмент поиска объявлений о недвижимости через умную AR-камеру (дополненной реальности).

Среди прочих инноваций Циана в области искусственного интеллекта можно выделить внедрение ИИ-инструментов для автоматической генерации текста объявлений, а также автоматизацию функции модерации с помощью больших языковых моделей (LLM). Такие инновации будут продолжать существенно продвигать бренд Циана и повышать его финансово-операционную эффективность.

Дальнейший рост эффективности бизнеса

Группа прикладывает усилия по повышению операционной маржинальности через системные меры по ключевым направлениям. Так, в продукте и маркетинге рост эффективности достигается за счет оптимизации использования различных каналов взаимодействия с аудиторией, в том числе через улучшение работы с возвратным каналом, а также через совершенствование пользовательского пути, в том числе через повышение конверсионности продуктов.

В области управления персоналом фактором роста эффективности является улучшение и оптимизация бизнес-процессов (в т.ч. за счет использования технологий искусственного интеллекта) и создание стимулов для увеличения средней продолжительности нахождения в Группе одного сотрудника.

Подтверждая эффективность бизнес-модели Группы и успех в реализации стратегических инициатив, показатель скорректированной EBITDA демонстрирует устойчивый высокий рост с 318 млн руб. в 2021 году до 3 570 млн руб. в 2025 г. Операционная рентабельность бизнеса, измеряемая как отношение показателя скорректированной EBITDA к выручке, также показывает положительную динамику, увеличившись с 5,3% в 2021 году до 23,6% в 2025 году. Группа ставит цель и далее наращивать операционную эффективность в соответствии со стратегическим планом. Опыт международных примеров компаний-аналогов, обладающих операционной рентабельностью бизнеса на уровне выше 40%, показывает возможность дальнейшего роста маржинальности бизнеса Группы.

Группа ежегодно уточняет долгосрочную стратегию своего развития, ориентируясь в том числе на макроэкономическую конъюнктуру, текущее состояние и новые тренды на рынке недвижимости, регуляторные изменения в части мер государственной поддержки отрасли строительства и ипотечного кредитования, стратегические и продуктовые активности конкурентов.

В 2025 году ключевые положения стратегии Группы, включая видение, миссию и ключевые стратегические приоритеты оставались актуальными. Группа продолжила реализацию стратегии, направленную на рост бизнеса в ключевых вертикалях в рамках рекламной модели, постепенное развитие транзакционной бизнес-модели, а также завершила переход к новой бизнес-модели (OTA) в направлении посуточной аренды. За счет диверсифицированной структуры выручки, которая позволяет сохранять устойчивость Группы независимо от состояния рынка, удалось не только сохранить общий двузначный рост выручки, но и существенно его увеличить по сравнению с 2024 годом (во всех ключевых направлениях Основного бизнеса), а также продолжить рост по показателям прибыли с сохранением общей рентабельности бизнеса в условиях неблагоприятной конъюнктуры рынка. Ключевой фокус развития бизнеса Группы по итогам 2025 года остается прежним: развитие основного бизнеса (вертикаль Вторичной и коммерческой недвижимости и вертикаль Новостроек) с укреплением лидерских позиций в ключевых для Группы регионах.

Прогноз развития

В среднесрочной перспективе (до 3-х лет) Группа планирует сохранить фокус на лидерстве в поиске недвижимости в ключевых и самых крупных регионах России (Москва и область, Санкт-Петербург и область) за счет реализации сохраняющегося потенциала роста в текущей рекламной модели (Основной бизнес Группы). Ключевыми факторами роста станут: (1) восстановление рынка недвижимости; (2) укрепление лидерских позиций Компании в ключевых регионах через дальнейшее усиление продукта, работу с контентом и рост конверсий; (3) развитие монетизационных инициатив, включая увеличение проникновения дополнительных сервисов и услуг, повышение добавленной стоимости для B-клиентов в том числе за счет роста конверсий, а также развития инструментов дифференцированного и умного ценообразования; (4) дополнительную монетизацию аудитории Циан через сегмент медийной рекламы.

Еще одним важным драйвером для среднесрочного и в особенности долгосрочного роста Группы является развитие транзакционной бизнес-модели в ключевых вертикалях (вторичная и коммерческая, новостройки) в категории купли-продажи недвижимости, что позволиткратно в 7 раз расширить объем потенциального рынка, на котором работает Компания. В этом направлении у Группы есть долгосрочное преимущество — высокий уровень доверия пользователей к платформе, которое усиливается за счет качества уже существующих транзакционных сервисов Группы и контроля ключевых этапов сделки.

В 2026-2028 гг. Группа планирует сохранить двузначные темпы роста выручки год к году с постепенным повышением операционной эффективности бизнеса (в том числе за счет операционного рычага), что позволит приблизить её к ключевым бенчмаркам среди классифайдов недвижимости в мире, рентабельность бизнеса которых составляет более 40%. Однако итоговая динамика и прогнозные финансовые результаты Группы будут зависеть в том числе от внешней конъюнктуры рынка — уровня ключевой ставки и ставок по ипотеке, а также от сохранения мер государственной поддержки рынка недвижимости.

Дивидендная политика и история дивидендных выплат

В соответствии с действующей дивидендной политикой Циан будет стремиться не реже одного раза в год направлять на выплату дивидендов 60-100% от Скорректированной чистой прибыли¹ по стандартам МСФО.

Дивидендная политика основана на соблюдении прав инвесторов, баланса интересов Компании и акционеров, а также на стремлении повышать инвестиционную привлекательность и капитализацию Компании.

Совет директоров при разработке рекомендаций относительно величины дивидендов будет руководствоваться принципом выплаты акционерам всех денежных средств, не используемых в текущей деятельности или для долгосрочного развития Компании с учетом:

- текущих и прогнозных финансовых результатов;
- размера нераспределенной прибыли прошлых лет и промежуточной чистой прибыли текущего года;
- планируемого объема инвестиций в развитие бизнеса и финансирования сделок по слиянию и поглощению;
- достаточности собственного оборотного капитала и доступности внешних источников капитала;
- уровня долговой нагрузки;
- размера чистой прибыли дочерних организаций, определенной на основе их индивидуальной финансовой отчетности;
- иных факторов, которые, по мнению Совета директоров, необходимо учитывать по данному вопросу.

[1] Значение показателя Прибыль за отчетный период, который определяется на основании данных Консолидированной отчетности, скорректированный на капитализированные расходы (затраты на разработку) и амортизацию капитализированных расходов, обесценение гудвила и нематериальных активов, расходы по выплатам на основе акций с расчетами долевыми инструментами, амортизацию нематериальных активов, полученных в рамках приобретений бизнеса, корректировки справедливой стоимости и прочие операции неденежного характера.

История дивидендных выплат

Компания получила публичный статус в феврале 2025 года



9 мес. 2025 г.

Период



7 474 688 624 ₽

Общая сумма дивидендов



104 ₽

Размер дивиденда на 1 акцию

Устойчивое развитие



ESG-стратегия Циана «Все устроится»	49
Взаимодействие с заинтересованными сторонами	53
Нефинансовые риски и возможности	56
Циан для общества, сотрудников, партнеров	61

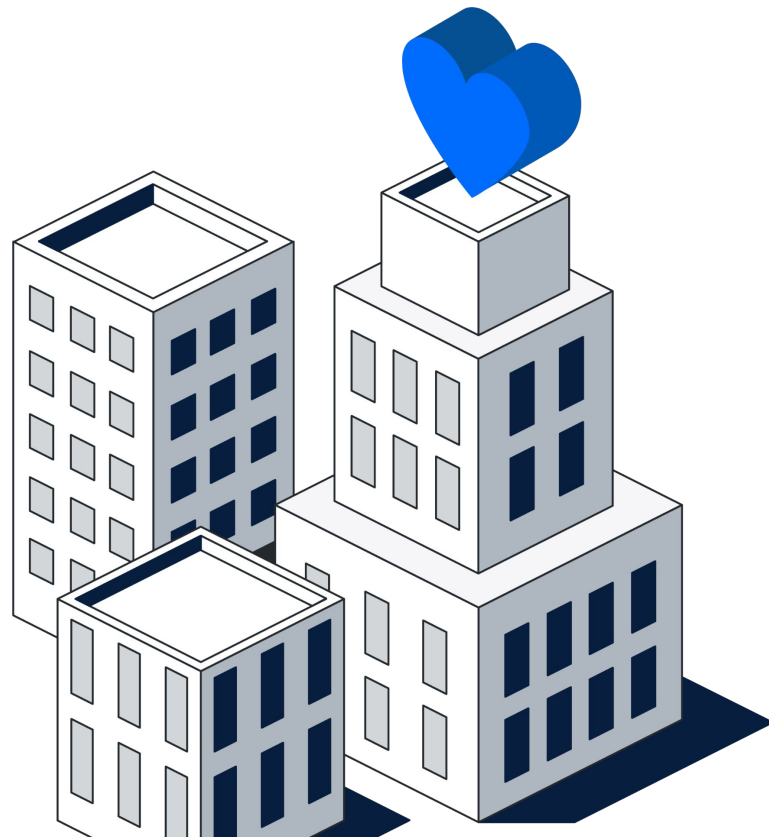


ESG стратегия Циана

Всё устроится

Циан использует [технологии](#), [экспертизу](#) в области рынка недвижимости и [эмпатию](#), чтобы помочь устроиться в новых и сложных обстоятельствах

esg.ciangroup.ru



Ключевые итоги 2025 года

Основные результаты 2025 года

22 партнера (фонды и НКО)

вместе делали проекты,
исследования
и просветительские материалы

9 благотворительных проектов

6 из них запущены в 2025 году

2 совместных исследования с НКО

про барьеры доступной аренды
и про понимание/ передачу
информации об оплате ЖКХ

Проект «Циан Добро 2.0»

победил в **Премии РАСО-2025** («Устойчивое развитие») и получил высокую оценку жюри **CX WORLD AWARDS 2024/2025**.

Ноябрь 2025

пожертвование стало частью пользовательского пути в продукте (в сценарии завершения сделки)

Благотворительные проекты Циана

Запущены в 2024 году

Циан Добро

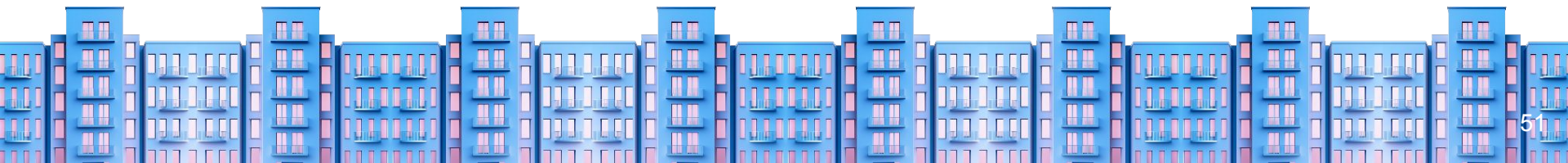
проект для поддержки людей, которые вынужденно остались без дома, в том числе жителей Курской области, столкнувшихся с экстренным переездом

Циан Ближе

внутренняя инициатива для вовлечения сотрудников в благотворительные инициативы

Мой дом для НКО

бесплатные консультации и практические материалы для НКО по решениям с недвижимостью



Благотворительные проекты Циана

Запущены в 2025 году

Циан Добро 2.0

пожертвование встроено в пользовательский путь, поддержка направляется людям, потерявшим жилье из-за чрезвычайных ситуаций (пожары, разливы рек) через партнерские фонды и понятный сценарий помощи

Циан Инклюзия

параметры доступной среды в объявлениях краткосрочной аренды и фильтры в поиске, а также материалы для собственников и риелторов о том, как корректно описывать доступность жилья

Первая квартира

пошаговое пособие для подростков с опытом сиротства о самостоятельной жизни и базовых жилищных вопросах (в т.ч. оплате ЖКУ)

Дом с маяком

информационный проект о том, что учесть при поиске квартиры для семьи с ребенком, которому нужен особый уход, и в договоре аренды

Ночлежка

спецпроект с фондом о рисках мошенничества в сделках с недвижимостью и способах снизить вероятность потери жилья

Том Сойер Фест

информационное партнерство и вовлечение пользователей в волонтерские работы по сохранению исторической среды

ОРБИ

спецпроект с фондом: просветительские материалы ко Всемирному дню борьбы с инсультом: как сделать дом безопаснее и комфортнее в период восстановления

Взаимодействие с заинтересованными сторонами

ЦИАН работает с широкой группой заинтересованных сторон — пользователями, профессиональными участниками рынка, государственными органами, инвесторами, НКО и экспертным сообществом. Для компании важно понимать, что именно для них значимо, и учитывать это не только в развитии сервисов и экосистемы, но и в повседневных операционных и стратегических решениях.

Группа заинтересованных сторон	Ключевые вопросы взаимодействия	Каналы взаимодействия	Результаты взаимодействия
Пользователи платформы	<ul style="list-style-type: none"> • Доступность и достоверность информации о рынке недвижимости; • Удобство и безопасность поиска, аренды и покупки недвижимости; • Снижение неопределенности при принятии жилищных решений; • Развитие сервисов, сопровождающих пользователя на разных этапах поиска жилья. 	<ul style="list-style-type: none"> • Цифровая платформа ЦИАН (сайт и мобильные приложения); • Пользовательская поддержка, методы борьбы с мошенничеством и встроенные механизмы обратной связи. 	<ul style="list-style-type: none"> • Рост аудитории платформы и вовлеченности пользователей; • Повышение доверия к информации, размещаемой на платформе.
Профессиональные участники рынка и B2B-партнеры	<ul style="list-style-type: none"> • Эффективность продвижения объектов недвижимости; • Развитие аналитических, рекламных и транзакционных сервисов; • Устойчивость экосистемы рынка недвижимости. 	<ul style="list-style-type: none"> • Прямое взаимодействие через клиентские и сервисные команды; • Инструменты аналитики, CRM и автоматизации. 	<ul style="list-style-type: none"> • Повышение эффективности маркетинговых бюджетов партнеров; • Формирование долгосрочных партнерских отношений.

Взаимодействие с заинтересованными сторонами

Группа заинтересованных сторон	Ключевые вопросы взаимодействия	Каналы взаимодействия	Результаты взаимодействия
Сотрудники	<ul style="list-style-type: none"> • Условия труда и профессиональное развитие; • Вовлеченность и устойчивость команд; • Развитие технологических и продуктовых компетенций. 	<ul style="list-style-type: none"> • Корпоративные коммуникации и внутренние цифровые инструменты; • Системы обучения и развития; • Практики регулярной обратной связи. 	<ul style="list-style-type: none"> • Сохранение и развитие ключевых компетенций ИТ-компании; • Повышение качества продуктов и сервисов; • Устойчивость бизнеса в условиях рыночной неопределенности.
Органы государственной власти и органы местного самоуправления	<ul style="list-style-type: none"> • Развитие цифровой инфраструктуры рынка недвижимости; • Соблюдение требований законодательства; • Вклад в реализацию социальных и экономических приоритетов и достижение национальных целей развития. 	<ul style="list-style-type: none"> • Раскрытие информации в статусе публичной компании; • Участие в профильных инициативах и проектах; • Использование аналитической экспертизы и данных. 	<ul style="list-style-type: none"> • Укрепление доверия со стороны регуляторов; • Поддержка цифровизации социально значимой отрасли.
Инвесторы и акционеры	<ul style="list-style-type: none"> • Финансовая устойчивость и прозрачность бизнеса; • Качество корпоративного управления; • Долгосрочная стратегия развития и дивидендная политика. 	<ul style="list-style-type: none"> • Годовая и квартальная отчетность; • Раскрытие информации на рынке ценных бумаг. 	<ul style="list-style-type: none"> • Рост доверия со стороны инвестиционного сообщества; • Предсказуемость управленческих решений.

Взаимодействие с заинтересованными сторонами

Группа заинтересованных сторон	Ключевые вопросы взаимодействия	Каналы взаимодействия	Результаты взаимодействия
Некоммерческие организации и экспертное сообщество	<ul style="list-style-type: none">• Системные проблемы рынка недвижимости;• Доступ к аналитике и данным;• Реализация социально значимых проектов.	<ul style="list-style-type: none">• Экспертное и проектное партнерство;• Предоставление аналитических материалов и данных;• Участие в совместных инициативах.	<ul style="list-style-type: none">• Вклад в реализацию системных социальных проектов;• Расширение общественной ценности платформы.
Малый и средний бизнес	<ul style="list-style-type: none">• Доступность цифровой инфраструктуры для размещения и продвижения объектов;• Поддержка предпринимательской активности.	<ul style="list-style-type: none">• Платформа объявлений и специализированные сервисы;• Аналитические инструменты и инструменты продвижения.	<ul style="list-style-type: none">• Повышение эффективности деятельности отраслей, связанных с недвижимостью;• Поддержка развития малого и среднего бизнеса.

Нефинансовые риски и возможности Циана

Сфера воздействия	Риски	Возможности	Как Циан управляет рисками и использует возможности
Кибербезопасность и защита персональных данных	Риски утечек информации и рост угроз кибератак Рост цифровизации и объемов обрабатываемых данных повышает уязвимость платформы к кибератакам и утечкам информации. Несанкционированный доступ, взлом аккаунтов и кибератаки могут привести к потере доверия пользователей, финансовым потерям, репутационным и правовым рискам.	Высокий уровень информационной безопасности укрепляет доверие пользователей к платформе и становится важной частью качества сервиса.	Управление информационной безопасностью осуществляется Департаментом информационной безопасности. Инфраструктура кибербезопасности выстроена в соответствии с российским законодательством и передовыми международными практиками. В Компании применяются принцип наименьших привилегий, шифрование данных, многоуровневая защита, мониторинг активности, регулярные аудиты и пин-тесты. Ведется работа по поиску новых современных ИТ-решений в области кибербезопасности и разработке собственных продуктов для повышения уровня кибербезопасности.
Доступность жилья для уязвимых групп	Социальные риски Социально-экономическое неравенство и кризисные ситуации усиливают риски жилищной нестабильности для уязвимых групп населения, что ограничивает их доступ к базовым условиям жизни и усугубляет социальную напряженность.	Цифровая платформа может стать точкой, где встречаются запрос на помощь, экспертиза НКО и реальные жилищные решения для людей в сложной ситуации.	Реализация проектов «Циан Добро», «Мой Дом для НКО», «Циан Инклюзия», «Первая квартира» позволяет Циану оказывать адресную поддержку уязвимым группам и некоммерческим организациям, а также вовлекать компании в социальные инициативы.

Нефинансовые риски и возможности Циана

Сфера воздействия	Риски	Возможности	Как Циан управляет рисками и использует возможности
Противодействие мошенничеству и недобросовестным сделкам на платформе	Риски, связанные с противодействием мошенничеству Поддельные объявления, фальшивые агенты, незаконная аренда и теневые схемы создают финансовые и юридические риски для пользователей и партнеров.	Более прозрачные правила и надежные механизмы проверки помогают сделать рынок недвижимости предсказуемее и безопаснее для его участников.	Циан выстраивает комплексную систему противодействия мошенничеству и недобросовестным сделкам, сочетая технологические, организационные и просветительские меры. В основе подхода лежат верификация пользователей и объявлений, развитие системы рейтингов и отзывов, а также интеллектуальная модерация контента, позволяющая выявлять и ограничивать распространение недостоверной информации. Существенную роль играют механизмы жалоб и обратной связи, обеспечивающие оперативное реагирование на нарушения, а также ИИ-алгоритмы для выявления фейковых объявлений и подозрительных поведенческих паттернов. Дополнительно Циан создает образовательные материалы по безопасному проведению сделок, что позволяет уменьшить информационную асимметрию между участниками сделок и повышать общий уровень прозрачности и доверия на платформе.

Нефинансовые риски и возможности Циана

Сфера воздействия	Риски	Возможности	Как Циан управляет рисками и использует возможности
Покупка жилья	Риски в секторе недвижимости Покупка недвижимости связана с высокой финансовой нагрузкой, сложными правовыми процедурами и значительной асимметрией информации между участниками сделки, что повышает вероятность ошибочных решений и мошенничества.	Пользователю проще принимать взвешенные решения, когда у него есть доступ к понятной, проверенной информации и инструментам, которые снижают неопределенность.	Доступ к проверенной информации об объектах, аналитическим отчетам и отзывам создает для пользователей более прозрачную картину рынка и снижает уровень неопределенности при выборе жилья. Эти возможности дополняются безопасными инструментами взаимодействия с продавцами и агентствами. Циан инвестирует в аналитику и ИИ-инструменты для оценки стоимости и подбора жилья, помогая пользователям принимать более взвешенные и обоснованные решения.
Краткосрочная аренда и внутренний туризм	Риски для пользователей сервиса краткосрочной аренды Недостаток доступного и безопасного краткосрочного жилья ограничивает мобильность населения и развитие внутреннего туризма, особенно в малых городах и регионах со слаборазвитой гостиничной инфраструктурой.	Цифровые сервисы помогают сделать краткосрочную аренду доступнее и надежнее, а значит — поддерживают мобильность людей и развитие внутреннего туризма.	Циан снижает риски для пользователей на этапе бронирования жилья благодаря модели онлайн-бронирования в сервисе «Циан. Посуточно»: платформа выступает гарантом сделки и повышает предсказуемость и надежность размещения.

Нефинансовые риски и возможности Циана

Сфера воздействия	Риски	Возможности	Как Циан управляет рисками и использует возможности
Инклюзивность и доступная среда в сфере аренды	Барьеры доступности жилья для маломобильных пользователей Недостаток информации о доступности жилья для маломобильных пользователей ограничивает возможности аренды.	Более полная информация о параметрах доступности расширяет возможности аренды для маломобильных пользователей и делает рынок более открытым.	В рамках проекта «Циан Инклюзия» в сервисах краткосрочной аренды Циан последовательно учитывает принципы доступной среды и внедряет в объявления параметры, отражающие наличие пандусов, ширину дверных проемов и другие характеристики, а также ведет просветительскую работу с собственниками жилья. Это позволяет людям с инвалидностью и маломобильным пользователям проще находить подходящее жилье и делает рынок краткосрочной аренды более инклюзивным и удобным для широкой аудитории.
Жилищная нестабильность из-за чрезвычайных ситуаций и вынужденного переезда	Риски жилищной нестабильности Нехватка доступного и безопасного временного жилья и высокая уязвимость людей в момент экстренного переезда усиливают риски жилищной нестабильности.	Быстрое масштабирование помощи через цифровую платформу: соединять людей, готовых предоставить временное жилье, с теми, кто в нем срочно нуждается; развивать партнерства с профильными НКО.	Циан развивает «Циан Добро 2.0» как практический механизм помощи жильем для пострадавших в результате пожаров и разлива рек.

Нефинансовые риски и возможности Циана

Сфера воздействия	Риски	Возможности	Как Циан управляет рисками и использует возможности
Сложности при оплате ЖКУ подростками и взрослыми с опытом сиротства	Риски штрафных санкций и отключениям ЖКУ Ошибки и просрочки по ЖКУ приводят к нарастающим последствиям — задолженности, штрафам, отключениям и потере контроля над бытовыми обязательствами.	Понятные материалы и поддержка наставников помогают лучше ориентироваться в бытовых вопросах, снижают риск долгов и делают самостоятельную жизнь устойчивее.	Проект «Первая квартира» — понятное пошаговое пособие для подростков, начинающих жить самостоятельно (в том числе выпускников детских домов): от того, что входит в ЖКУ и как читать квитанцию, до передачи показаний счетчиков, способов оплаты, сроков и действий при просрочке или временной нехватке денег.

Циан для общества, сотрудников, партнеров



Циан использует технологии, экспертизу в области рынка недвижимости и эмпатию, чтобы помогать людям устроиться в **новых и сложных обстоятельствах**. Стратегия устойчивого развития «Все устроится» опирается на принципы ответственности, честности и инноваций, а также на коммуникационные ресурсы и вовлечение пользователей и сотрудников в благотворительные инициативы.

Подход Циана к устойчивому развитию строится вокруг практической пользы: Компания стремится использовать возможности платформы там, где они действительно могут помочь людям. Речь идет о поддержке уязвимых групп, развитии инклюзивных решений, сотрудничестве с НКО и вовлечении сотрудников, пользователей и партнеров в социальные инициативы.

Фокус работы в 2025 году — интеграция социальных проектов в продукт: встроить поддержку уязвимых групп в привычные пользовательские сценарии и сделать ее таким же простым действием, как завершить сделку или выбрать параметры жилья.

В 2025 году Циан продолжил практику «осознанных закупок»: часть корпоративных подарков и призов для коммуникаций оформлялась через BuySocial — социальный бизнес, который объединяет производителей с социальной и экологической миссией.

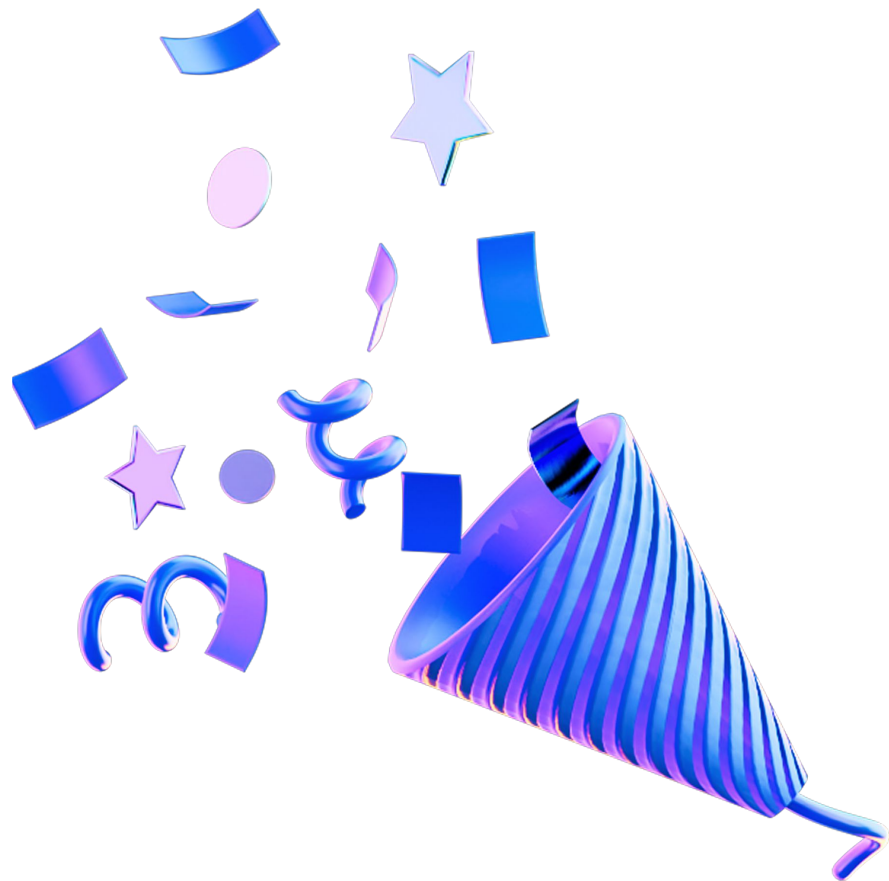
За год было сделано три заказа: призы для активностей в соцсетях, новогодние и премиальные подарки. Это дало измеримый социальный эффект:

- в работу включились 12 социальных мастерских из 8 регионов России;
- в производстве участвовали 83 мастера из уязвимых групп — в том числе люди с физической и ментальной инвалидностью, выпускники детских домов;
- к сборке наборов присоединились 5 упаковщиков — выпускники детских домов, подопечные Центра «Вверх».

Циан для общества

В 2025 году при организации внутренних мероприятий и встреч по теме устойчивого развития осознанно выбирались подрядчики, разделяющие ценности компании. Кейтеринг для таких мероприятий обеспечивал инклюзивный проект «Разные зерна».

По итогам года команда проекта поделилась результатами: средства, полученные от сотрудничества, были направлены в виде пожертвования в АНО «Школа профессий». Эта поддержка позволила запустить и реализовать новые программы внешнего и внутреннего трудоустройства, принять в мастерские более 12 новых сотрудников с ментальными особенностями, расширить деятельность мастерских и вывести кафе «Разные зерна» на операционную самоокупаемость.



Циан Добро 2.0

Проект «Циан Добро» был запущен в 2024 году и вырос из практической потребности помочь людям быстро найти временное жилье, когда привычная жизнь резко меняется. В начале проект был сфокусирован на поддержке жителей Курской области и других регионов, вынужденно покинувших дом. За год работы на платформе было получено 300+ предложений от собственников, 14 семей нашли жилье с помощью партнерской инфраструктуры.

В 2025 году проект дополнился еще одним сценарием: возможностью поддержать благотворительные фонды пожертвованием прямо внутри пользовательского пути.

Таким образом, сегодня «Циан Добро» объединяет два направления:

1. **Помощь жильем** людям, потерявшим дом (в том числе из-за стихийных бедствий).
2. **Пожертвования** на проекты фондов-партнеров.



Партнеры проекта: «Ночлежка», «Ника», «Антон тут рядом», «Онкологика», «Старость в радость», «Тебе поверят», Российский Красный Крест, фонд «Предание», программа «Феникс», НКО «Лавка Радостей».

Проект победил в премии PACO-2025 (номинация «Устойчивое развитие») и получил высокую оценку жюри CX WORLD AWARDS сезона 2024/2025 («Лучшая программа социальной ответственности»).

Циан Добро 2.0

Итоги 2025 года

Помощь жильем: завершили программу для пострадавших в Курской области и расширили поддержку



В партнерстве с фондом «Дом с маяком» завершена активная фаза программы помощи людям, вынужденно покинувшим дом в Курской области и соседних регионах: поддержку жильем получили **все 14 семей**, обратившиеся в фонд.

Жилье предоставлялось на разных условиях — бесплатно, за оплату ЖКУ или за минимальную плату. Часть семей продолжает жить в предоставленных квартирах. Для многих эта поддержка стала переходом к более устойчивым решениям — долгосрочной аренде на льготных условиях или переезду в собственное жилье.

Проект расширил периметр: появилась возможность помочь людям, потерявшим жилье **в результате пожаров и разливов рек**. Пользователи могут заранее выбрать, кому готовы предоставить временное проживание, и указать условия — на благотворительной основе, за оплату коммунальных услуг или со значительной скидкой.

Партнеры направления — Российский Красный Крест, фонд «Предание», программа «Феникс» НКО «Лавка Радостей».

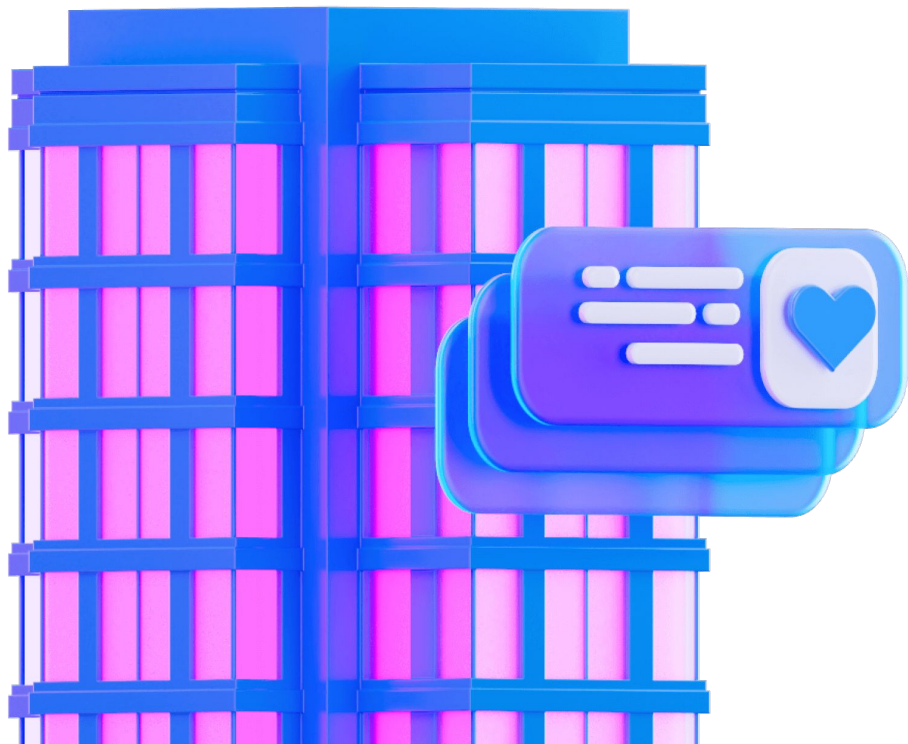
Пожертвования: запустили новый продуктовый сценарий помощи

Для Циана важно, чтобы благотворительность в продукте воспринималась не как отдельная функция, а как естественная часть привычного сценария. Поэтому команда посмотрела на пользовательский путь и искала момент, когда решение принимается спокойно и без ощущения, что человека отвлекают от главного.

Такой точкой стало завершение сделки. Когда задача уже решена и объявление отправляется в архив, у пользователя появляется возможность сделать еще один простой шаг — поддержать благотворительную инициативу.

С 5 ноября 2025 года собственники и риелторы могут в этот момент выбрать один из шести фондов («Ночлежка», «Ника», «Антон тут рядом», «Онкологика», «Старость в радость», «Тебе поверят») и перевести пожертвование через СБП. Поддержка доступна и вне сделки: на странице проекта публикуются отчеты фондов и сохраняется возможность сделать перевод в любое время. В отчетности проекта фиксируются конкретные назначения помощи — например, ночлег в пунктах обогрева для бездомных людей, проживание рядом с больницей на время лечения, первичные консультации для пострадавших от насилия, поддержка пожилых людей и помощь животным.

В 2026 году «Циан Добро» продолжит развиваться как проект с понятными способами поддержки, встроенными в привычные сценарии продукта. Поддержка людей, потерявших жилье из-за чрезвычайных ситуаций, будет расширяться вместе с профильными НКО. Параллельно планируется развивать механику пожертвований в продукте, чтобы увеличить объем помощи.



«Мой дом для НКО» — это социальный сервис Циана, который переводит профессиональную экспертизу рынка недвижимости в понятную и прикладную помощь для некоммерческих организаций.

НКО нередко нужно принимать решения по недвижимости: что делать с помещением, какие риски проверить, какие юридические шаги и документы нужны, как сравнить варианты и выбрать решение без лишних затрат и потери времени. Сервис помогает разобраться в таких вопросах через бесплатные консультации специалистов и практические материалы, которые можно использовать как опору в работе.

Отдельное внимание уделяется случаям, когда речь идет о недвижимости как форме пожертвования или об объектах, которыми организация пользуется и которые могут стать источником дополнительного финансирования.

Одна из целей проекта — создать мост между профессиональным сообществом в сфере недвижимости и благотворительным сектором. Эксперты в недвижимости участвуют в поддержке НКО привычным для себя способом — знаниями, временем и точными рекомендациями, а организации получают возможность направлять больше ресурсов на профильную деятельность и чувствовать себя увереннее в имущественных вопросах.

Итоги 2025 года

- **15 фондов** воспользовались сервисом.
- Проведена оценка и проработка **26 обращений** (объектов и ситуаций).

Примеры обращений, в которых НКО получили поддержку

Помещение фонда на м. Таганка

У фонда было большое здание: по площади оно оказалось избыточным для команды, при этом возникали сложности с содержанием (здание старое, требовался капитальный ремонт). Фонд встал перед дилеммой: продать объект и переехать, сдавать в аренду и переехать или оставить все как есть.

Партнеры Циана провели экспертизу объекта и дали рекомендации по оптимальному варианту действий.

Жилищный кейс подопечной фонда

Подопечная одного из фондов-партнеров продала дом в Калужской области, чтобы переехать в Москву, но в нужном районе не было подходящих вариантов коммунальных комнат в рамках бюджета семьи. Партнер предложил практичный вариант: купить одну из комнат в коммунальной квартире, а на первое время разместиться в соседней комнате (она была в аренде). Параллельно — на льготных условиях проверить документы по сделке, чтобы снизить риски при покупке.

«Циан Ближе» — внутренняя инициатива, которая помогает сотрудникам Циана участвовать в социальных и благотворительных проектах, узнавать о разных форматах помощи и делиться опытом волонтерства. Она помогает сориентироваться и выбрать каждому желающему удобный способ участия: где искать возможности, как устроены разные направления поддержки и что можно сделать, исходя из своего времени и сил.

В течение года для сотрудников проводились онлайн-встречи с представителями профильных благотворительных организаций, на которых можно было в комфортной среде задать вопросы, уточнить детали получить более ясную картину того, как участие в благотворительных проектах выглядит в реальности. Для многих это стало точкой перехода от интереса к действию.

Также для сотрудников была запущена внутренняя страница с актуальными возможностями участия в благотворительных проектах — чтобы было проще выбрать подходящий формат и подключиться.



«Циан Инклюзия» — инициатива, запущенная в 2025 году, которая помогает людям на инвалидных колясках находить жилье для жизни, работы и путешествий, а собственникам — понимать, какие параметры важно указать, чтобы жилье было действительно доступным для всех гостей.

Проект начался с исследования: в мае 2025 года Циан провел опрос среди собственников и агентов, чтобы лучше понять, как рынок воспринимает тему доступной среды и какие барьеры мешают людям на колясках снимать жилье.

Результаты опроса показали, что запрос на изменения есть — но вместе с ним сохраняется и осторожность со стороны арендодателей:

- **91%** опрошенных считают, что важно создавать доступную среду;
- **60%** считают, что людям с инвалидностью сложнее снять квартиру;
- **45%** собственников рассматривают возможность принять людей на колясках.

При этом среди ключевых причин, которые называют собственники, — неуверенность и недостаток информации о том, соответствует ли конкретная квартира требованиям доступности.

Проект развивается в двух направлениях:

- изменения в продукте: в объявлении появляются параметры доступности, которые отображаются в карточке объекта и помогают быстрее отбирать подходящие варианты без лишних уточнений у собственника;
- информационная поддержка для авторов объявлений: разъясняющие материалы и рекомендации, которые помогают корректно оценить доступность жилья и описать ее понятным языком.

Экспертную поддержку проекту оказывают фонд «Игра» и проект «Все получится!».

Параметры доступности в объявлениях

В декабре 2025 года успешный опыт внедрения инклюзии в сервисе Циан.Посуточно был масштабирован: возможность искать объявления о недвижимости с инклюзивными параметрами появилась во всех вертикалях городской недвижимости.

В разделе **«Доступная среда»** собственники могут указать параметры, важные для людей на колясках (например, высоту порогов, наличие пандуса или подъемной платформы, безбарьерный доступ к лифтам, ширину лифта и дверных проемов). Раздел доступен при создании нового объявления и при редактировании уже опубликованного.

Эта информация отображается в карточке объекта и учитывается в поиске (в том числе появился специальный фильтр «для людей на колясках», который показывает в выдаче подходящие варианты.

Просветительский проект для собственников «Инклюзия на Циане»

Проект отвечает на один из ключевых барьеров со стороны арендодателей — нехватку понятной информации и уверенности в том, какие условия действительно можно считать доступными, из-за чего даже подходящие квартиры не всегда получают соответствующую отметку в объявлении, а пользователям приходится уточнять детали вручную.

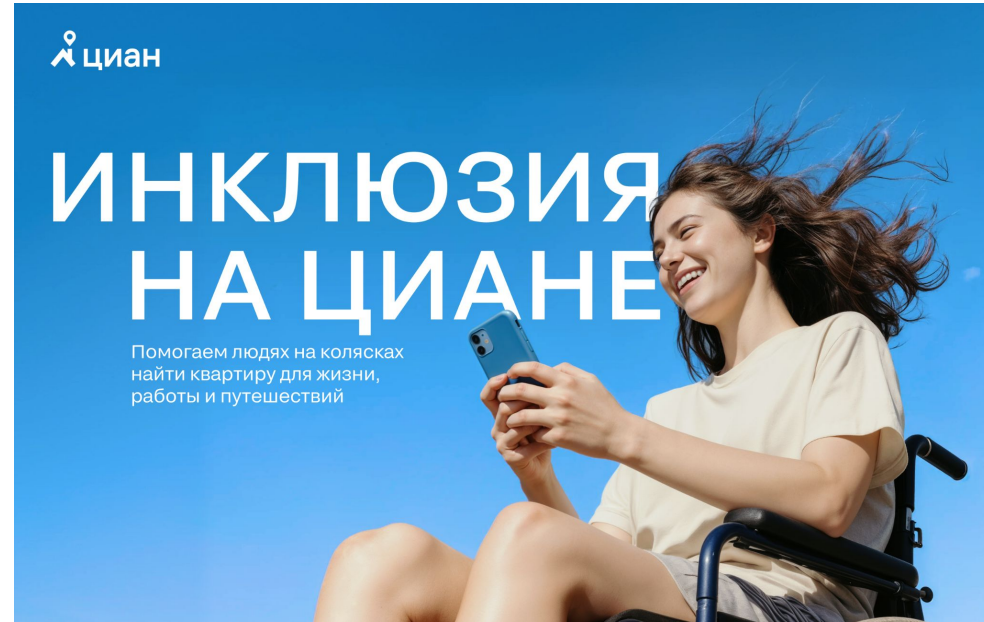
Материалы помогают собственникам и агентам корректно оценить квартиру и описать ее понятным языком: что важно проверить при входе в дом и подъезд, на пути до лифта и внутри квартиры, какие параметры критичны для человека на коляске, и какие бытовые детали влияют на комфорт проживания. Дополнительно собраны практические рекомендации по подготовке жилья и коммуникации с гостем, чтобы снизить неопределенность и сделать процесс аренды более предсказуемым для обеих сторон.

ЦИАН Инклюзия

Результаты проекта

Ежедневно на Циане на конец 2025 года можно выбрать доступный объект вторичной недвижимости для аренды или покупки из 36 159 объявлений, посуточно — 7 629 объявлений, предложений в Новостройках — 383 307.

Доля объявлений с параметрами «доступно для людей на колясках» — 12,3%, доля во Вторичной недвижимости (продажа и долгосрочная аренда) — 3,3%, в Новостройках — 29,3%, в Посуточной аренде доля объектов, у которых заполнен хотя бы один параметр инклюзии — 7,5%.



Первая квартира

«Первая квартира» — проект, который помогает подросткам, начинающим жить самостоятельно, в том числе выпускникам детских домов, освоить базовые «квартирные» навыки — от понимания платежки до регулярной оплаты ЖКУ.

Партнер проекта, сообщество НКО «Значим», объединяет 8 НКО, которые развивают наставничество для детей из детских домов, работают с подростками и молодыми взрослыми с опытом сиротства.

При помощи сообщества НКО «Значим» материалы проекта были переданы 3400 наставникам из 46 регионов России.



Перед запуском проекта Циан провел исследование «Особенности восприятия и передачи информации об оплате ЖКХ», основной вывод которого — тема ЖКУ может быть сложной даже для взрослых, и особенно уязвимы подростки с опытом сиротства:

- **47%** взрослых сами испытывают сложности с оплатой ЖКУ;
- **82%** считают, что у подростков-сирот есть сложности с оплатой ЖКУ;
- **91%** готовы помочь соседу — выпускнику детского дома — разобраться с оплатой;
- **66%** считают, что этому должны учить родители, и **54%** — что сиротам знания об оплате ЖКУ должны дать детдом/школа;
- **41%** взрослых получили эти знания от старшего поколения.

В семьях бытовые навыки часто «передаются по умолчанию», а у выпускников детских домов этого опыта может не быть — при том, что цена ошибки (штрафы, отключения, долги) достаточно высока.

Проект сделан как понятное пошаговое пособие и дополнен отдельной краткой инструкцией для тех, кто начал жить один — ее можно скачать и использовать как шпаргалку.

Материалы помогают разобраться в бытовых платежах: как устроены ЖКУ, из чего складываются начисления, как читать квитанцию, передавать показания счетчиков и оплачивать счета. Отдельно объясняется, что делать при просрочке или временной нехватке денег, а также собраны бытовые подсказки для более уверенной самостоятельной жизни.

Отдельный элемент проекта — поддержка идеи «своего взрослого». На лендинге представлена программа наставничества «Ты значим» и приглашение пройти школу наставников, чтобы у подростков с сиротским опытом появлялась опора рядом в том числе в бытовых вопросах.

Материалы оформлены с авторскими иллюстрациями художницы Марии Сомик — это делает сложную тему более дружелюбной и легче воспринимаемой.

Циан для пользователей



Покупка или аренда жилья — это всегда большие суммы и высокая цена ошибки. Пользователю важно не только быстро найти вариант, но и быть уверенным, что объявление реальное, контакт — настоящий, а коммуникация проходит безопасно.

Эта работа напрямую связана с устойчивостью Циана как бизнеса: доверие к объявлениям и людям по ту сторону сделки — основа повторного выбора, рекомендаций и долгих отношений. Сильные механики борьбы с мошенничеством, верификации и модерации снижают риск потерь для пользователей, уменьшают количество конфликтов и жалоб, защищают репутацию сервиса и делают рынок более предсказуемым для всех участников.

[1] По данным внутренней аналитики Циана

Борьба с мошенничеством

98% мошенников

блокируются автоматически в первые секунды или минуты появления на площадке.

> 96% пользователей

среди крупных агентств недвижимости уже верифицировано.

В крупных регионах

> 90% объявлений¹

размещенных на Циане, содержат проверенную информацию.

Автоматическая блокировка с использованием искусственного интеллекта

**98% мошенников
блокируются автоматически**

в первые секунды или минуты после попытки разместить объявление или совершить мошеннические действия.

Достичь таких показателей помогает сочетание алгоритмов машинного обучения и обширной базы данных для сравнения:

Анализ объявлений и фотографий

Алгоритмы проверяют фото на повторяющиеся или поддельные элементы, сопоставляют данные о локации и цене с рыночными показателями, а также распознают попытки замаскировать заведомо ложную информацию.

Проверка аномальной активности

Система выявляет массовые дубликаты или систематические манипуляции с ценой, а также фиксирует подозрительные действия (например, слишком частую смену номеров телефонов) и мгновенно блокирует аккаунты мошенников.

Защита коммуникации

Встроенный безопасный чат на платформе и технология предоставления защищенных телефонных номеров для коммуникации позволяют дополнительно отслеживать и останавливать мошеннические действия на этапе переписки и звонков.

Циан для пользователей

Быстрая ручная модерация с минимальным числом ошибок

Несмотря на высочайшую эффективность автоматических инструментов, оставшиеся 2% мошенников могут уйти от первичной фильтрации. В этом случае применяется ручная проверка: сотрудники оперативно реагируют на жалобы пользователей, проводят дополнительную проверку аккаунтов и объявлений, выявляя несоответствия в документах и фактах. Благодаря строгим регламентам и накопленной статистике ложноположительных блокировок удается добиться того, что добросовестные пользователи практически не страдают от действий модерации.

Меры верификации аккаунтов и проверка объектов

Верификация через государственные сервисы

Подтверждение личности с помощью Госуслуг или банковских систем идентификации (например, СберID) значительно усложняет регистрацию «фейковых» аккаунтов.

Проверка в Росреестре

Для объявлений на вторичном рынке Циан проводит интеграцию с базой Росреестра, чтобы убедиться в существовании и принадлежности объекта.

Циан для пользователей

Маркировка самоотроя

С начала 2023 года Циан и Государственная инспекция по контролю за использованием объектов недвижимости Москвы запустили совместную программу маркировки объявлений о продаже недвижимости, которая содержит признаки самоотроя.

Список постоянно корректируется ввиду создания стимула для собственников решать вопросы, связанные с легализацией объектов недвижимости, для снятия маркировки. В дальнейшем практика может быть распространена и на другие регионы.

Благодаря многоуровневому подходу к проверке и блокировке злоумышленников, в крупных регионах более 90% объявлений на Циане содержат достоверную информацию.

Циан для партнеров



80% всех сделок
на платформе проходят
с участием риелторов
и агентств



Риелторы и агентства помогают проверить документы, договориться об условиях, удержать процесс в рамках и снять лишнее напряжение у клиента. Для многих покупателей и арендаторов именно профессионал становится точкой опоры в сделках с недвижимостью.

Поэтому забота о партнерах — важная часть устойчивости Циана. Когда на платформе удобно работать профессионалам, растет качество объявлений и коммуникации, меньше спорных ситуаций, быстрее закрываются сделки и выше доверие к сервису в целом. Понятные правила, инструменты для работы и механики, которые поддерживают честное поведение, укрепляют репутацию рынка — и делают Циан надежной средой для пользователей и партнеров на длинной дистанции.

В 2025 году продукт активно развивался, и теперь продвижение приносит еще больше ликвидности: объявление продвигается не только в поиске, но и в рекомендациях на карте.

Профессионалы получили более 300 000 дополнительных откликов благодаря новому формату рассылки с предложениями. Кроме того, для вторичной недвижимости были запущены 3D туры.

Одной из важных инициатив Циана стала награда «Суперагентство», ориентированная на профессионалов, ценящих достоверность объявлений и поддерживающих сервис на высоком уровне.

В Посуточной аренде по всей России заработало онлайн-бронирование. Для хостов это значит мгновенные брони и оплата, чат с гостями до брони и заботливая поддержка, все брони в одном календаре, бесплатное размещение и страховка до 300 000 ₽.

Была обновлена программа «Суперхозяин», этот статус стал ещё точнее отражать профессионализм владельца недвижимости и помогать привлекать больше бронирований.

Кроме того, направление Посуточной аренды стало первым, где были внедрены инклюзивные параметры, а хосты получили практические рекомендации о том, как узнать, что квартира доступна для людей на колясках.

Девелоперы являются ключевой аудиторией для Циана. В 2025 году появился целый ряд обновлений, который делает работу с площадкой более эффективной.

1

Появились чаты с пользователями, они помогают конвертировать органический трафик в качественные лиды для девелоперов. Циан предоставляет множество способов интеграции: от API и плагинов в популярных CRM системах до нативного подключения в личном кабинете девелопера на Циан.

2

Аукцион по звонкам 2.0 — гибкие стратегии продвижения. Позволяет девелоперам управлять стоимостью звонка исходя из конкурентной активности, и получать больше просмотров объявлений и звонков.

3

Способы покупки. Показываем в объявлениях разные способы покупки, цены для них и описание условий. Так пользователям легче разобраться, сколько будет стоить квартира с учетом разных способов покупки, и проще решиться на звонок девелоперу.

4

Увеличили медийную емкость. Теперь девелоперам доступно больше медийной емкости для продвижения бренда или ЖК.

Циан для сотрудников



Циан для сотрудников

904 чел.

среднесписочная
численность сотрудников

33 года

средний возраст сотрудников

934 чел.

численность сотрудников
на конец года

20,3 тыс. руб.

расходы на обучение
1 сотрудника

**48,8% женщин
и 51,2% мужчин**

гендерный состав
на конец 2025 года

3,7 часа

среднее количество часов
обучения на 1 сотрудника

174 руководителя

из них 42% — женщины —
на конец 2025 года

3 тыс. руб.

расходы на охрану труда
на 1 сотрудника

352 разработчика

на конец 2025 года

0

количество происшествий,
связанных с охраной труда

Циан для сотрудников

«Золото» в рейтинге лучших работодателей России 2025 году по версии Forbes («бронза» в категории «Экология», «золото» в категории «Сотрудники и общество», «Платина» в категории «Корпоративное управление»).

По итогам рейтинга «Топ-1000 менеджеров» (2025) руководители Циана заняли позиции в первой пятерке в своих категориях: высшие руководители, коммерческие директора, HR, GR и устойчивое развитие/КСО в IT.



Для Циана сотрудники — это основа качества сервиса, скорости изменений и устойчивости бизнеса. Поэтому компания выстраивает поддержку команды системно: от условий работы и заботы о здоровье до развития, обратной связи и карьерных возможностей.

Поддержка сотрудников выстроена как система и объединяет два взаимосвязанных направления: **благополучие сотрудников** (физическое и психологическое здоровье) и **развитие сотрудников** (обучение, рост компетенций, оценка, обратная связь и карьерные ориентиры).

Благополучие сотрудников

Подход к благополучию сотрудников выстроен так, чтобы у сотрудников были понятные и доступные инструменты заботы о здоровье, эмоциональной устойчивости и балансе между работой и личной жизнью, а у Компании — регулярная обратная связь о том, как эти меры работают на практике.

Контур поддержки физического здоровья опирается на программу дополнительного медицинского страхования (ДМС), в которую входит покрытие стоматологических услуг, госпитализации и регулярных проверок здоровья, а также круглосуточная горячая линия психологической поддержки. Доступ к ДМС предоставляется сотрудникам с первого дня работы.

В 2025 году медицинский блок был усилен: в программы добавили динамическое наблюдение хронических заболеваний и приемы узких специалистов, включая гнатолога. Дополнительно действует страхование от несчастных случаев и критических заболеваний.

Отдельный фокус — поддержка активного образа жизни. Сотрудникам доступен набор спортивных сервисов через кафетерий льгот (в том числе йога, танцы, плавание, фитнес и другие форматы), а также поддерживаются инициативы, связанные с регулярным участием в марафонах. В офисах дополнительно формируется более здоровая повседневная среда — например, за счет полезных продуктов питания (фрукты, овощи, свежевыжатые соки). В 2025 году к этому добавились корпоративные скидки на платформе Fitmost.

Психологическое здоровье и эмоциональный комфорт поддерживаются отдельной программой психологического благополучия. Она включает вебинары и семинары по управлению стрессом, профилактике эмоционального выгорания и развитию эмоционального интеллекта.

Для поддержания здорового психологического климата в Циане организуются активности, которые помогают сотрудникам общаться, делать паузы в течение рабочего дня и поддерживать ресурсное состояние. Это и небольшие форматы для переключения, и внутрикорпоративные конкурсы, и мероприятия, которые укрепляют вовлеченность и командное взаимодействие. Баланс работы и личной жизни обеспечивается гибкими условиями труда: возможностью удаленной работы или работы из удобного места, гибким графиком, а также дополнительными пятью днями отпуска для восстановления и отдыха.

Офис как пространство для общения

После перехода к гибридной модели работы в компании сохранили коворкинг с возможностью бронирования рабочих мест и одновременно развивали зоны, удобные для очного общения: диваны, амфитеатр с библиотекой, кресла и неформальные пространства.

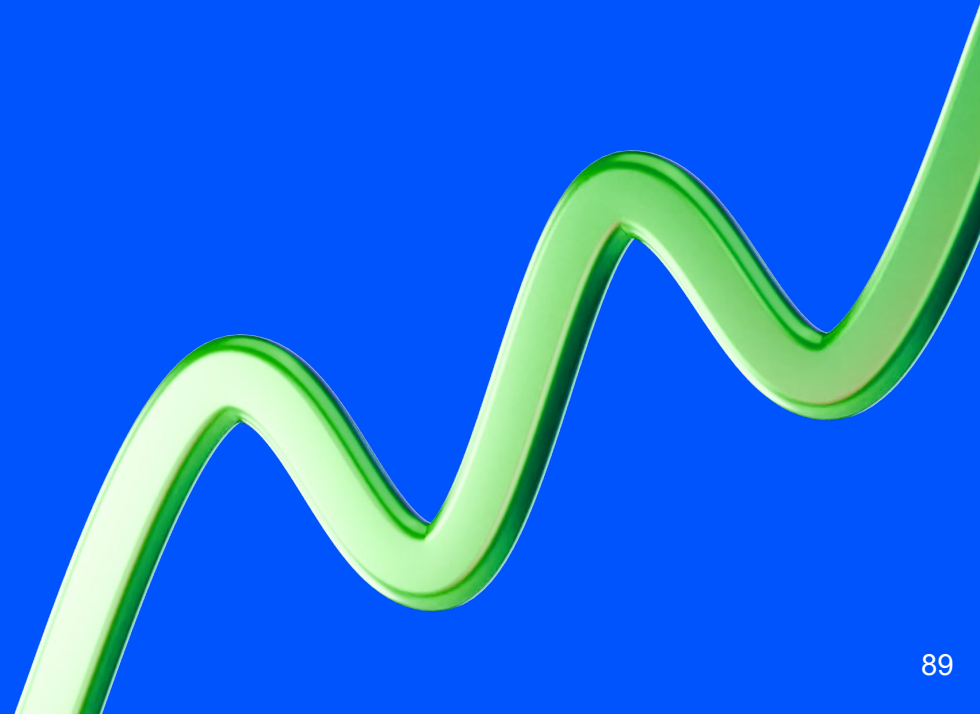
Такое устройство офиса помогает поддерживать качество живого взаимодействия, быстрее договариваться и укреплять рабочие связи внутри команд.

Развитие сотрудников



Развитие сотрудников в Циане построено как система и соединяет несколько взаимодополняющих элементов: обучение и обмен знаниями, прозрачные карьерные ориентиры и инструменты внутренней мобильности, практики наставничества и менторства, а также отдельный контур управленческого развития.

В 2025 году в этом контуре выделили несколько приоритетов.



Карьерный навигатор

Чтобы сотрудникам было проще ориентироваться в возможностях роста и выбирать «следующий шаг», в 2025 году в Циане запустили карьерный навигатор — self-service пространство на внутреннем портале, по сути, полноценный гид по карьерному развитию для каждого. Навигатор делает движение по карьерной траектории более прозрачным и доступным и подчеркивает ключевую идею: Компания создает условия и инструменты, а главный драйвер роста — сам сотрудник.

В навигаторе собрана логика «пути» — с пошаговым маршрутом, понятными принципами и набором инструментов, а также с распределением ролей и ответственности на каждом этапе (сотрудник, тимлид, HR BP).

Отдельно в навигаторе описаны три направления развития, которые закрывают разные амбиции и жизненные сценарии: управленческий трек (переход в тимлиды), экспертный трек (углубление компетенций с понятными грейдами) и переходы между командами — с «тепловой картой» возможностей и доской вакансий, которые помогают увидеть внутренние роли и варианты горизонтальной мобильности.



Обновленная система грейдов

В ряде команд в течение 2025 года тестировалась обновленная система грейдов. Обновление было направлено на то, чтобы сделать ожидания и критерии роста более прозрачными и поддержать развитие как в экспертном, так и в управленческом треке.

Одно из ключевых изменений — переход к инженерным уровням (Е- и М-уровни) вместо привычной шкалы Junior—Senior. Такой подход не привязан к внешнему «рынку» и названиям ролей и лучше отражает разные сценарии профессионального роста: можно усиливать экспертизу и расширять зону ответственности без обязательного перехода в менеджмент — или, наоборот, осознанно выбирать управленческий трек.

Также были расширены матрицы компетенций для двух групп ролей: индивидуальных контрибьюторов (с описанием влияния на уровень юнита, компании и индустрии) и тимлидов (от руководителя группы до руководителя ИТ-направления). В результате система грейдов поддерживает «рост без лишней иерархии» и делает карьерное развитие более предсказуемым: фокус смещается на глубину экспертизы, качество решений и бизнес-результаты, а не на формальные ступени.

Обучение сотрудников

Система обучения в Циане предполагает наличие разных форматов. Внутренние курсы, тренинги и воркшопы закрывают потребность в развитии управленческих навыков и развитие soft skills, а также в обязательном обучении, внешние программы помогают углублять hard skills и получать специализированную экспертизу, продуктивное обучение поддерживает единые стандарты работы с сервисами компании и проводится как для сотрудников, так и для клиентов.

За образовательные инициативы отвечают профильные HR-функции и партнеры бизнеса, тренеры по продукту и команда вводного обучения — так обучение остается максимально прикладным и привязанным к реальным задачам команд.

Отдельный важный акцент в обучении для всей Компании в 2025 году — компетенции работы с ИИ в части культуры ответственного применения: была запущена внутренняя система работы с ИИ-скиллами, проводились обучения и митапы, где обсуждались принципы этичного взаимодействия человека и ИИ (что можно делегировать алгоритмам, где важна проверка и ответственность, и как сохранять качество решений, когда в процессе участвуют технологии).

Управленческое развитие и культура лидерства

В Циане лидерство рассматривается как фактор устойчивости в турбулентной среде, а этическое лидерство — как способ достигать целей без потери доверия и качества отношений внутри.

В Компании подчеркивают принцип «командное важнее личного»: лидер остается требовательным, принимает непопулярные решения и несет ответственность за результаты, но делает это корректно даже в критичных ситуациях — с уважением к людям. Именно то, как принимаются решения и ведется диалог, считается отличительной чертой лидерской культуры.

Чтобы эти принципы работали не только на уровне деклараций, их поддержали корпоративными событиями и встроили в управленческие инструменты: в оценку (включая 360) и в оценку кандидатов на входе — как часть единого подхода к подбору и развитию руководителей.

Наставничество и менторство

Наставничество и менторство в Циане — важная часть культуры развития: они поддерживают сотрудников на разных этапах — от входа в команду и первых месяцев в новой роли до роста внутри функции, расширения ответственности и подготовки к следующему уровню.

В 2025 году Компания обновила роли и задачи в этой системе, чтобы сделать поддержку более понятной, адресной и устойчивой по нагрузке, особенно в условиях плоских команд и кросс-функциональной работы.

- Бадди — практическая помощь новичкам и сотрудникам при ротациях.
- Менторы — сопровождение профессионального и личного роста: подготовка к повышению, поддержка управленческого трека, работы с кадровым резервом, а также горизонтального развития в плоских командах (когда рост часто связан не с иерархией, а с усложнением задач и расширением зоны ответственности).
- Циан-эксперты — помощь в решении узких технических вопросов (в том числе связанных с автоматизацией и улучшением контуров работы).

После полноценного запуска модели в 2026 году Компания ожидает ускорения адаптации новых сотрудников и внутренних ротаций (через бадди), более сфокусированного и устойчивого роста без лишнего выгорания (через менторов), а также более быстрого решения узкопрофильных задач и улучшения процессов (через экспертов).

Истории об истории Циана

HR-лендинг «Истории об истории Циана» — публичное пространство на карьерном сайте, где компания рассказывает о себе через короткие истории: не через хронологию дат, а через решения, выборы и поворотные моменты, которые сформировали «ДНК Циана» и объясняют, что за компания Циан и зачем она делает то, что делает.

Этот сайт был запущен в 2025 году: в год, когда Циану исполнилось 24 года, компания решила собрать свою историю «в одном месте» и показать ее сотрудникам и кандидатам именно как историю людей — авторов ежедневных изменений. Важная идея проекта — каждый может быть частью того, что происходит с компанией, и этот вклад можно «увековечить» как часть общей истории.

Формат задуман как живой: на странице есть приглашение «Добавить свою историю», и сайт будет пополняться по мере появления новых сюжетов — чтобы сохранять не только результаты, но и то, как они достигаются: через решения, сомнения, ответственность и взаимодействие.

Партнерство с вузами и работа с будущим кадровым потенциалом

В 2025 году запущена работа с вузами: Циан показывал студентам, как устроена работа в продуктовой компании, участвовал в образовательном процессе (в том числе как преподаватели), оценивал выпускные квалификационные работы и вовлекал студентов в практические активности, включая поездки на хакатон. Отдельно отмечено взаимодействие с ИТМО и МТУСИ.



Организационные изменения: вертикали, роль GM и горизонтальные команды

В 2025 году в Циане обновили организационную структуру: выделили ключевые вертикали и сфокусировали цели внутри каждой из них.

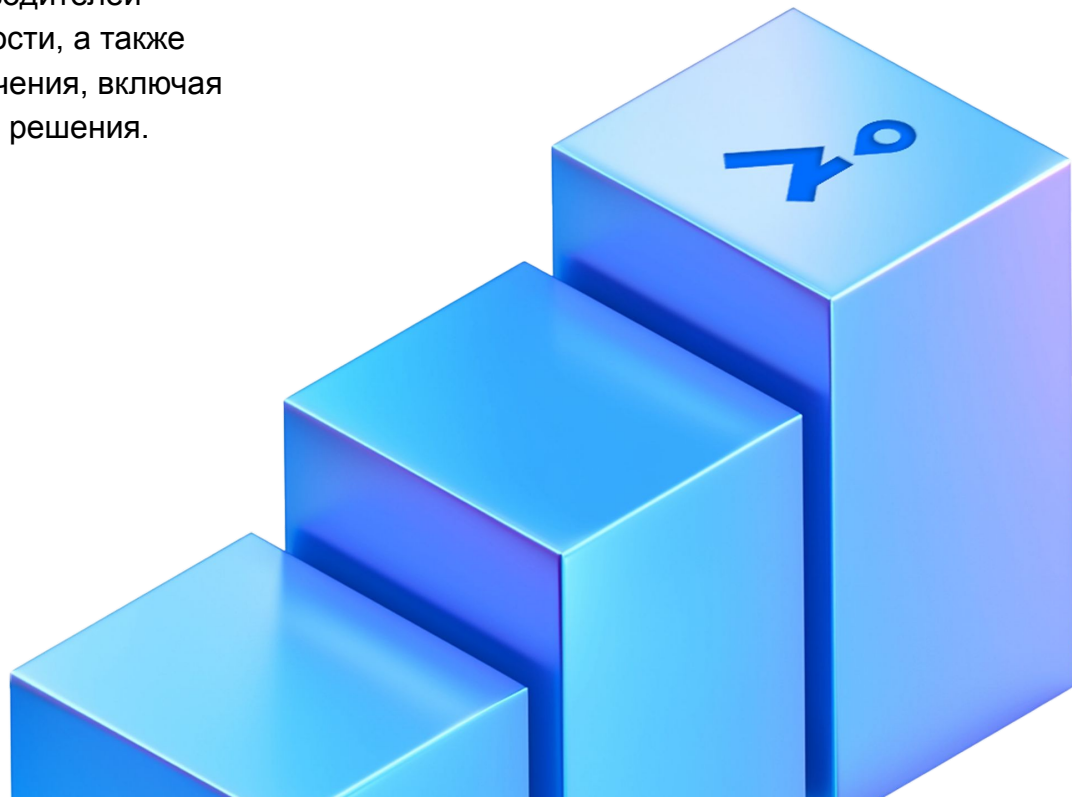
Чтобы усилить фокус на результатах и ускорить управление крупными направлениями, в вертикалях внедрили роль General Manager (GM). GM помогает выстраивать единый контур управления направлением, объединяя продукт, IT, маркетинг и продажи вокруг приоритетов вертикали. Вертикали под управлением GM-ов получают более автономный уровень ответственности — с ясной целью, понятными приоритетами и более коротким циклом принятия решений.

Параллельно развиваются горизонтальные команды — кросс-функциональные подразделения, которые отвечают за сквозные решения, используемые всей Компанией. Их задача — создавать общие стандарты, инструменты и сервисы, обеспечивать консистентность пользовательского опыта и ускорять разработку новых продуктов.

В результате структура сочетает вертикали во главе с GM-ами, отвечающие за коммерческий рост своих направлений, и горизонтальные команды, которые обеспечивают качество и целостность опыта для всего Циана.

Планы на 2026 год

В 2026 году Компания планирует продолжить развитие кадровых практик: актуализировать подходы к подготовке наставников и менторов, обновить программу развития руководителей с акцентом на повышение управленческой зрелости, а также расширить использование гибких форматов обучения, включая ИИ-тренажеры и асинхронные образовательные решения.



Политика в области охраны окружающей среды и устойчивого развития

В Циане осознают значимость вопросов охраны окружающей среды и устойчивого развития, включая необходимость минимизации воздействия на экологию в процессе осуществления операционной деятельности. Основная деятельность Компании осуществляется в сфере информационных технологий и не связана с непосредственным воздействием на природные ресурсы. Тем не менее, Циан придерживается принципов экологической ответственности и рационального потребления.

Ключевые подходы экологической политики Циана включают:

- снижение углеродного следа, в том числе за счет оптимизации использования серверных мощностей, внедрение энергоэффективных решений;
- цифровизацию процессов и приоритет электронного документооборота, способствующих снижению потребления природных ресурсов;
- минимизацию отходов и ответственное обращение с ними, включая безопасное хранение, утилизацию электронного оборудования и участие в программах по переработке техники и ее комплектующих;
- рабочее пространство, предусматривающее экологически ориентированный подход к организации офисов (энергосберегающее освещение, системы раздельного сбора отходов и сокращение потребления воды и электроэнергии). Удаленный формат работы снижает нагрузку на транспортную и городскую инфраструктуру.

Циан внедряет элементы экологического подхода в корпоративную культуру, ориентированную на ответственное отношение к природным ресурсам, и стимулирует сотрудников к принятию экологически рациональных решений.

Корпоративное управление



Модель и практика корпоративного управления Циана	99
Политика вознаграждений	110
Управление рисками, внутренний контроль и внутренний аудит	112



Модель и практика корпоративного управления Циана

Циан поддерживает высокий уровень корпоративного управления и прозрачности, применяя лучшие практики с учетом специфики бизнеса и приоритетов развития. Выстраивая систему и формируя практику корпоративного управления, Общество стремится обеспечивать равенство условий для всех акционеров вне зависимости от размера принадлежащего им пакета, а также от категории (типа) акций. Система корпоративного управления Циан нацелена на обеспечение баланса между стремлением к максимизации прибыли, управлением рисками и внутренним контролем, а также соблюдением интересов акционеров, инвесторов, членов Совета директоров, менеджмента, сотрудников Компании и иных заинтересованных сторон.

Общий бренд, единая стратегия развития, централизованное управление финансами и рисками помогают повышению эффективности и устойчивому развитию всех компаний Группы.

Ключевыми принципами системы корпоративного управления Общества являются:

- защита прав акционеров;
- равенство условий и справедливое отношение ко всем акционерам при реализации ими своих прав;
- эффективное разграничение компетенции и полномочий между органами управления Компанией;
- профессионализм, ответственность и подотчетность Совета директоров и исполнительных органов;
- построение эффективно функционирующей системы внутреннего контроля и управления рисками;
- обеспечение информационной прозрачности и открытости деятельности Компании;
- соблюдение этических норм и стандартов социальной ответственности при ведении бизнеса;
- ведение социально ответственного бизнеса, направленное на обеспечение устойчивого развития Компании, роста ее благосостояния.

Модель и практика корпоративного управления Циана

Общество продолжает последовательную работу над одной из самых главных задач в области корпоративного управления — совершенствование системы корпоративного управления, отвечающей требованиям действующего российского законодательства, Правилам листинга ПАО Московская Биржа и Кодексу корпоративного управления, рекомендованному Банком России, в том числе посредством внедрения лучших практик для повышения стабильности и эффективности работы Общества.

Последовательное развитие системы корпоративного управления для обеспечения прозрачности деятельности является одним из приоритетов стратегического обеспечения устойчивого развития компании в соответствии с международными стандартами, а также повышение эффективности в сфере ESG и уровня доверия со стороны инвесторов и заинтересованных сторон.

Циан владеет акциями и долями в уставных капиталах ряда подконтрольных организаций (Группа Циан). Циан стремится обеспечить реализацию принципов корпоративного управления на стабильно высоком уровне и в подконтрольных организациях, в том числе путем утверждения документов, распространяющих свое действие на все компании Группы.

Тем не менее, органы управления Общества принимают ограниченное участие в управлении дочерними компаниями, предоставляя ключевым руководителям направлений свободу при решении практических вопросов, но сохраняя контроль над стратегически важными решениями.

Модель и практика корпоративного управления Циана

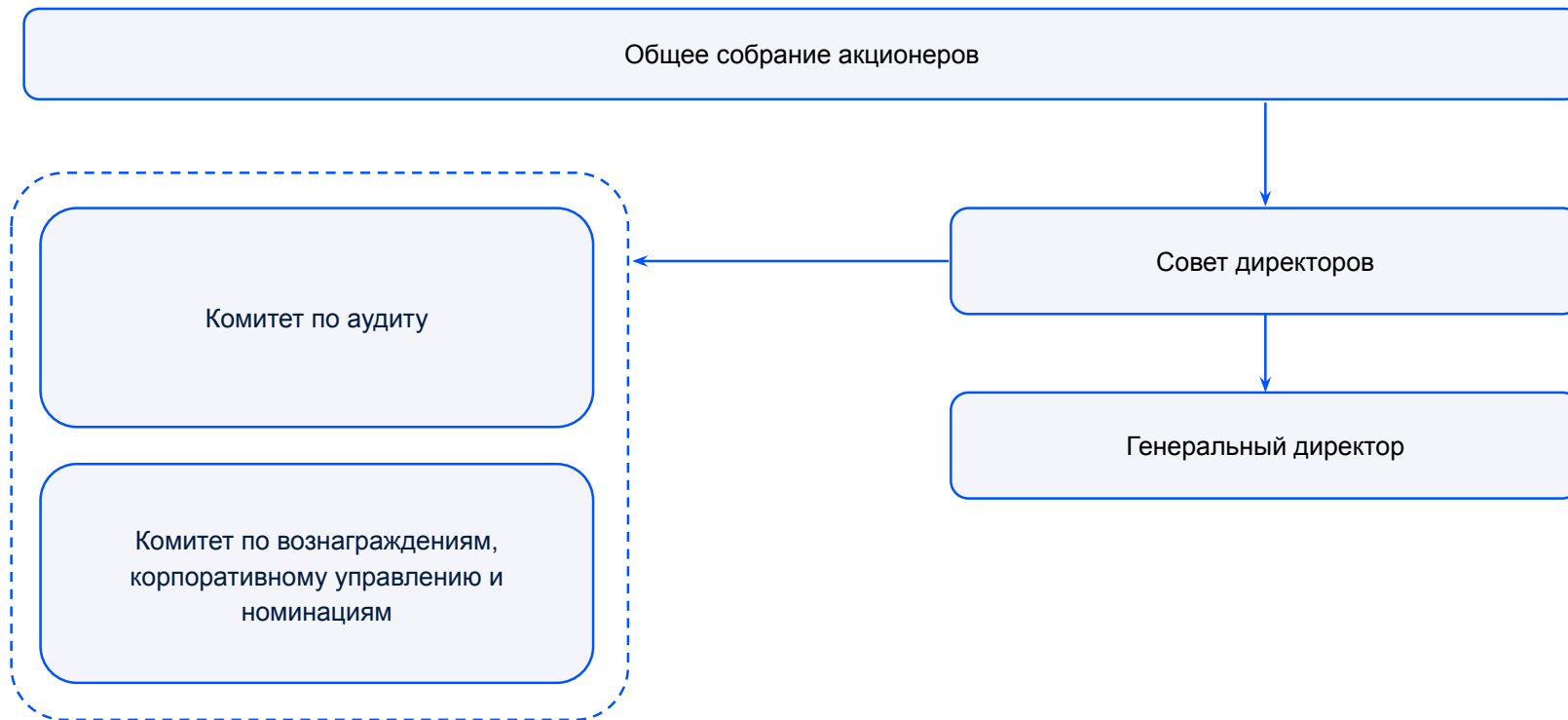
Компания ответственно подходит к вопросу своевременного и достоверного раскрытия информации. В целях предоставления акционерам и инвесторам полной, актуальной и достоверной информации о Компании для обеспечения возможности принятия ими обоснованных инвестиционных и управленческих решений обеспечивается своевременное и точное информирование аудитории.

На официальном сайте Компании размещаются внутренние документы, годовые отчеты, отчеты эмитента, годовая и квартальная бухгалтерская (финансовая) отчетность по РСБУ и консолидированная финансовая отчетность по стандартам МСФО, данные об аффилированных лицах и иные сведения, которые могут оказать влияние на стоимость ценных бумаг Компании. Для пояснения результатов и удобства их использования публикуются пресс-релизы, статистический справочник аналитика и презентации. На регулярной основе проводится взаимодействие с инвесторами и акционерами по различным каналам коммуникации, главным образом — электронным, позволяющим большинству заинтересованных лиц свободно получать раскрываемую информацию.

В отчетном периоде были разработаны и утверждены Советом директоров Информационная политика и Политика о вознаграждении, утвержден типовой устав для дочерних компаний Группы, а также актуализирован перечень информации, относящийся к инсайдерской информации. Утвержденная Информационная политика, закрепляет в том числе такие принципы раскрытия информации, как регулярность, последовательность, оперативность, достоверность и сбалансированность информации.



Структура корпоративного управления



Структура корпоративного управления

Общее собрание акционеров является высшим органом Общества, в компетенцию которого входит принятие ключевых решений по основным вопросам его деятельности.

Порядок подготовки и проведения заседаний и заочных голосований Общего собрания акционеров регулируется [Положением об Общем собрании акционеров](#).

Для обеспечения соблюдения прав акционеров на участие в принятии решений Общим собранием акционеров и для удобства голосования по вопросам повестки дня используются цифровые сервисы для электронного голосования. Акционеры Компании могут реализовать свое право голоса при принятии решений Общим собранием акционеров, заполнив электронную форму бюллетеня на сайте сервиса «Личный кабинет акционера», предоставленного регистратором Компании АО «НПК — P.O.C.T.».

В 2025 году состоялось два Общих собрания акционеров:

Годовое заседание Общего собрания акционеров 25 июня 2025 года

По результатам проведенного заседания назначена аудиторская организация для проведения аудита финансовой и бухгалтерской отчетности за 2024 год; утверждены размеры вознаграждения и компенсации расходов членам Совета директоров, а также устав Компании в новой редакции, принято решение не объявлять и не выплачивать дивиденды за 2024 год.

Внеочередное заочное голосование Общего собрания акционеров 01 декабря 2025 года

Принято решение выплатить первые в истории Компании дивиденды по результатам 9 месяцев 2025 года. Размер дивиденда на 1 акцию составил 104 рубля.

Структура корпоративного управления

Совет директоров является постоянно действующим коллегиальным органом управления Общества, подотчетным Общему собранию акционеров. Совет директоров осуществляет общее руководство деятельностью Общества, за исключением вопросов, отнесенных Уставом к компетенции Общего собрания акционеров или Генерального директора Общества, и играет ключевую роль в системе корпоративного управления.

Циан осуществляет страхование ответственности директоров и должностных лиц Компании. Условия договора, в том числе объем страхового покрытия, соответствуют международной практике страхования ответственности директоров и должностных лиц. Страховое покрытие распространяется на риски, связанные с возможными непреднамеренными действиями или бездействием застрахованных лиц при исполнении ими управленческих обязанностей. Страховщиком-лидером по договору страхования является Акционерное общество «АльфаСтрахование».

Действующий состав Совета директоров избран на внеочередном общем собрании акционеров 11 ноября 2024 года.

Состав Совета директоров сбалансирован по необходимым компетенциям и профессиональному опыту. Все члены Совета директоров имеют:

- высшее образование, высокий профессионализм и квалификацию;
- опыт работы в советах директоров или на высших должностях других публичных компаний;
- положительную деловую репутацию;
- знания, навыки и опыт, необходимые для принятия решений, относящихся к компетенции Совета директоров, а также для эффективного осуществления его функций.

Большинство мест занимают независимые директора, способствующие выработке суждений, независимых от влияния акционеров или исполнительного органа Компании, и принятию оптимальных решений, учитывающих интересы различных групп акционеров.

Структура корпоративного управления

Срок полномочий данного состава Совета директоров Компании определен как срок до третьего годового общего собрания акционеров с момента избрания в соответствии с ч. 1.2 ст. 7 ФЗ от 14.07.2022 N 292-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации, признании утратившим силу абзаца шестого части первой статьи 7 Закона Российской Федерации «О государственной тайне», приостановлении действия отдельных положений законодательных актов Российской Федерации и об установлении особенностей регулирования корпоративных отношений в 2022 и 2023 годах».

В отчетном периоде **состоялось 13 заседаний Совета директоров, 8 прошли в формате заочного голосования.**

Совокупный показатель участия членов Совета директоров в заседаниях составил 98,3%.

Состав Совета директоров

1. **Мельников Максим Анатольевич** —
Председатель Совета директоров;
2. **Верхошинский Владимир Вячеславович** —
независимый директор;
3. **Гарднер Дуглас Вейр (Gardner Douglas Ware)** —
независимый директор;
4. **Сергиенков Дмитрий Сергеевич** —
независимый директор;
5. **Крюков Дмитрий Викторович** —
неисполнительный директор;
6. **Антипов Дмитрий Викторович** —
неисполнительный директор;
7. **Григорьев Дмитрий Константинович** —
исполнительный директор;
8. **Зеленский Евгений Николаевич** —
независимый директор;
9. **Новиков Алексей Николаевич** —
независимый директор.

Структура корпоративного управления

Для повышения эффективности работы Совета директоров и подготовки рекомендаций по ключевым вопросам при Совете директоров действуют следующие комитеты:

Комитет по аудиту в составе:

1. Гарднер Дуглас Вейр (Gardner Douglas Ware) — Председатель;
2. Верхошинский Владимир Вячеславович;
3. Сергиенков Дмитрий Сергеевич.

Комитет по вознаграждениям, корпоративному управлению и номинациям в составе:

1. Мельников Максим Анатольевич — Председатель;
2. Верхошинский Владимир Вячеславович;
3. Сергиенков Дмитрий Сергеевич.

Комитеты действуют в соответствии с утвержденными положениями и играют важную роль в подготовке рекомендаций по вопросам, отнесенным к компетенции Совета директоров: комитет по аудиту содействует эффективному выполнению функций Совета директоров по контролю за финансово-хозяйственной деятельностью Компании, в то время как Комитет по вознаграждениям, корпоративному управлению и номинациям способствует выстраиванию эффективной кадровой политики Компании, определению системы вознаграждения первых лиц Компании, формированию стратегии развития корпоративной культуры.

В отчетном периоде проведено 4 заседания Комитета по аудиту и 6 заседаний Комитета по вознаграждениям, корпоративному управлению и номинациям.

Структура корпоративного управления

Оценка эффективности работы совета директоров

Компания рассматривает регулярную оценку деятельности Совета директоров как важный инструмент повышения качества корпоративного управления и обеспечения устойчивого развития Общества в интересах всех его акционеров и иных заинтересованных лиц.



В отчетном периоде проведена самооценка эффективности работы Совета директоров, направленная на:

- анализ эффективности работы Совета директоров в целом;
- оценку качества подготовки и рассмотрения вопросов, выносимых на заседания;
- анализ уровня вовлеченности членов Совета директоров в обсуждение ключевых вопросов деятельности Общества;
- оценку эффективности работы комитетов Совета директоров;
- выявление направлений для совершенствования практик корпоративного управления;
- повышение качества взаимодействия между Советом директоров, исполнительными органами Общества и комитетами Совета директоров.

Структура корпоративного управления

Оценка эффективности работы совета директоров

Оценка проводилась в форме самооценки на основании внутренних документов Общества, регулирующих деятельность Совета директоров, а также с учетом рекомендаций Кодекса корпоративного управления, рекомендованного к применению Банком России. Для оценки был привлечен менеджмент Компании, который регулярно готовит материалы и непосредственно участвует в заседаниях Совета директоров. деятельность Совета директоров в отчетном году признана эффективной. Члены Совета директоров принимали активное участие в заседаниях Совета директоров и его комитетов, демонстрировали достаточный уровень профессиональной подготовки, вовлеченности и независимости суждений при обсуждении рассматриваемых вопросов.

Материалы к заседаниям в целом предоставлялись своевременно и в объеме, достаточном для принятия обоснованных решений. На заседании Комитета по вознаграждениям, корпоративному управлению и номинациям Компании при обсуждении результатов оценки качества работы Совета директоров члены Комитета обсудили пункты, по которым средняя оценка составила менее 4 из 5 возможных баллов, и шаги по улучшению сложившейся ситуации по таким направлениям деятельности Совета директоров и его комитетов. Совет директоров на заседании, где обсуждался аналогичный вопрос, отметил, что фокус внимания необходимо направить в том числе на сохранение открытости и прямоты обсуждения вопросов и более четкое разграничение компетенции Совета директоров и менеджмента.

Корпоративный секретарь

05 декабря 2024 года Советом директоров Общества на должность Корпоративного секретаря утверждена Былкова Валерия Игоревна.

Задачами Корпоративного секретаря являются:

- обеспечение эффективного текущего взаимодействия с акционерами Общества;
- координация действий Общества по защите прав и интересов акционеров;
- поддержка эффективной работы Совета директоров;
- участие в построении эффективной системы корпоративного управления Обществом;
- обеспечение соблюдения подразделениями и должностными лицами Общества требований норм применимого законодательства в области корпоративного права и управления, Устава Общества, а также других документов, гарантирующих реализацию прав и законных интересов акционеров.

Генеральный директор Общества осуществляет текущее руководство его деятельностью. Его права и обязанности определяются законодательством, Уставом и заключенным трудовым договором.

Основные полномочия генерального директора включают в себя организацию выполнения решений Общего собрания акционеров, обеспечение реализации решений Совета директоров в Дочерних компаниях, совершение от имени Компании сделок в пределах, установленных действующим законодательством и уставом Компании, выдачу доверенностей от имени Компании, утверждение внутренних документов Компании (за исключением внутренних документов, утверждение которых отнесено к компетенции Общего собрания акционеров и Совета директоров).

С 24 сентября 2024 года должность Генерального директора занимает Григорьев Дмитрий Константинович со сроком полномочий 3 (три) года.

Целями построения системы вознаграждения Совета директоров являются привлечение, мотивация и удержание директоров, обладающих необходимой для Компании компетенцией и квалификацией, а также обеспечение сближения финансовых интересов директоров с долгосрочными финансовыми интересами акционеров.

В Компании принята [Политика о вознаграждении и компенсации расходов членов совета директоров](#)^[1] (утверждена Советом директоров МКПАО «ЦИАН», протокол № 2025-1.9 от 27 октября 2025 года) («Политика»), которая определяет основные принципы системы вознаграждения членов Совета директоров Компании, подходы, применяемые для определения выплачиваемого им размера вознаграждения, а также конкретизирует перечень расходов, подлежащих возмещению, и уровень обслуживания, на который могут претендовать члены Совета директоров МКПАО «ЦИАН».

Одним из ключевых принципов Политики, касающимся определения размера, начисления и выплаты вознаграждения членам Совета директоров является принцип прозрачности: для выплаты вознаграждений и возмещения расходов членам Совета директоров установлены прозрачные механизмы определения размера вознаграждения членов Совета директоров, которые регламентируют все виды выплат, льгот и привилегий, предоставляемых указанным лицам. Принцип индивидуализации позволяет начислять и выплачивать вознаграждение в зависимости от вклада каждого члена Совета директоров в его работу и работу его комитетов — при определении размера и состава вознаграждения учитывается, во-первых, распределение обязанностей между членами Совета директоров и соответствующий этому уровень ответственности и нагрузки каждого члена Совета директоров, а во-вторых, активность участия члена Совета директоров для оценки его деятельности как добросовестной и результативной.

[1] <https://ir.ciangroup.ru/upload/iblock/873/6f4dolid9w11e0p7h7xuk27jwefcjsx/politika-o-voznagrazhdenii-i-kompensatsii-raskhodov-chlenov-soveta-direktorov-redaktsiya-1.pdf>

Политика вознаграждений

Сумма базового вознаграждения члена Совета директоров устанавливается равной для всех членов Совета директоров и не дифференцируется в зависимости от того, является ли член Совета директоров независимым или нет. Размер базового и дополнительного вознаграждения члена Совета директоров является фиксированным, отражает ожидаемые временные затраты, сопряженные с выполнением функций члена Совета директоров, и не устанавливается за участие в каждом отдельном заседании Совета директоров/комитета Совета директоров (в том числе внеплановых).

Работа членов Совета директоров в составе различных комитетов Совета директоров оплачивается одинаково, поскольку для участия в их деятельности требуется одинаково высокий уровень ответственности и компетенции, если иное не будет предусмотрено решением Общего собрания акционеров.

Долгосрочная программа денежной мотивации членов Совета директоров на 2025 год не разрабатывалась и не утверждалась. Утвержденная программа долгосрочной мотивации на основе акций распространяется также на членов Компании.



Управление рисками, внутренний контроль и внутренний аудит

Совет директоров определяет основные принципы и подходы к организации системы управления рисками и внутреннего контроля. Сформированный Комитет по аудиту, который оказывает содействие Совету директоров в проверке финансовой отчетности Группы, также осуществляет надзор за эффективностью функционирования систем внутреннего контроля и управления рисками (далее — УриВК), контролирует проведение внутреннего и внешнего аудита, а также выполняет другие функции, возложенные на него Советом директоров.

Помощь в осуществлении надзора за финансово- хозяйственной деятельностью Группы, за системой внутреннего контроля и управления рисками оказывает Руководитель внутреннего аудита.

05 декабря 2024 года на должность Руководителя внутреннего аудитора Советом директоров назначена Кречетова Светлана Олеговна.

Совет директоров утвердил Положение о внутреннем аудите, предусматривающее в том числе следующие функции внутреннего аудита:

- оценка эффективности и надежности системы внутреннего контроля;
- оценка эффективности системы управления рисками;
- оценка корпоративного управления.

Активность Компании в области внутреннего аудита заключается в том, чтобы содействовать достижению поставленных целей наиболее эффективным и экономически обоснованным способом.

Управление рисками, внутренний контроль и внутренний аудит

Ключевые результаты работы внутреннего аудита в 2025 году

На ежегодной основе Совет директоров Циана утверждает план внутреннего аудита. План формируется на основе риск-ориентированного подхода, учитывает планы Компании, а также запросы менеджмента и Совета директоров (при их наличии). В 2025 году внутренний аудит проводил проверки по следующим направлениям: оценка операционной эффективности ключевых бизнес-процессов, включая процесс корпоративного управления, проверка соответствия требованиям законодательства, оценка эффективности системы внутреннего контроля за финансовой отчётностью.

По итогам проверок были сформированы рекомендации по совершенствованию системы УРиВК. Внутренний аудит осуществляет непрерывный мониторинг внедрения мероприятий, в том числе сформированных по следам рекомендаций консультационных проектов внутреннего аудита.

Результаты работы функции регулярно представляются комитету по аудиту Совета директоров.

Внутренний аудит также активно занимается автоматизацией своей работы и учитывает в рекомендациях для бизнеса возможности применения новых решений, в том числе с использованием искусственного интеллекта. В 2025 году внутренним аудитом был запущен проект автоматизации через разработку и дальнейшее внедрение ключевых индикаторов риска для ключевых бизнес-процессов.

Оценка функции внутреннего аудита проводится не реже одного раза в год, учитываются результаты корпоративной оценки сотрудников, обратная связь менеджмента и членов Комитета по аудиту на заседаниях. На периодической основе запланирована самооценка.

Управление рисками, внутренний контроль и внутренний аудит

В Компании принята Политика в области управления рисками и внутреннего контроля от 25 декабря 2024 года (далее — «Политика УРиВК»). Политика УРиВК определяет цели, задачи и принципы системы управления рисками и внутреннего контроля, а также организацию процесса управления рисками в Компании.

Политика Компании в области управления рисками состоит в предупредительном ограничении принимаемых рисков и эффективном управлении ресурсами для минимизации непредвиденных потерь от рисков с учетом приемлемого для акционеров и менеджмента Компании соотношения между риском и доходностью деятельности и проектов.

Согласно Политике УРиВК целями системы управления рисками и внутреннего контроля являются:

- организация управления рисками и внутренний контроль за финансово-хозяйственной деятельностью;
- поддержание эффективности финансово-хозяйственной деятельности;
- обеспечение эффективного управления деятельностью Общества.

Управление рисками, внутренний контроль и внутренний аудит

Основными задачами системы управления рисками и внутреннего контроля являются:

- своевременное выявление и управление рисками, влияющими на обеспечение разумной уверенности в достижении целей Компании;
- интеграция процедур системы управления рисками и внутреннего контроля в стратегическую и операционную деятельность Компании для своевременного реагирования на изменения ключевых факторов внешней и внутренней среды;
- обеспечение эффективности финансово-хозяйственной деятельности и экономичного использования ресурсов;
- обеспечение соблюдения всех обязательств Компании и сохранности активов Компании;
- обеспечение полноты и достоверности финансовой и других видов отчетности Компании;
- обеспечение контроля за соблюдением требований законодательства, а также внутренних политик, регламентов, нормативных документов и процедур Компании;
- обеспечение приверженности Компании честности, открытости при ведении бизнеса и этическим ценностям.

Деловая этика и комплаенс

Циан придерживается высоких стандартов деловой этики и прозрачности, обеспечивая эффективную систему комплаенс и управления рисками.

В основе подхода лежат внутренние политики, направленные на предотвращение нарушений, минимизацию правовых и репутационных рисков, а также повышение осведомленности сотрудников о принципах ответственного ведения бизнеса.

В Циане выстроена комплаенс-система, которая основывается на следующих документах:

1. Политика противодействия взяточничеству и коррупции;
2. Кодекс поведения и деловой этики;
3. Политика в отношении подарков и знаков гостеприимств;
4. Политика по борьбе с легализацией преступных доходов (отмыванием денег);
5. Политика уведомления о подозрениях в совершении неправомерного действия.

Эти документы устанавливают нормы делового поведения, обеспечивают прозрачность ведения бизнеса и регулируют меры по предотвращению правонарушений.

Комплаенс-функция находится в зоне ответственности юридической службы, которая выполняет три основные задачи:

1. контролирует соблюдение установленных норм внутри компании, обеспечивая соответствие законодательным требованиям;
2. методологически поддерживает сотрудников, разъясняя применение корпоративных политик;
3. осуществляет мониторинг корпоративных процессов для предотвращения нарушений.

Важным элементом системы является ежегодное обучение и подтверждение знаний вышеуказанных политик, охватывающее всех сотрудников.

Оно состоит из геймифицированных модулей и направлено на повышение осведомленности о корпоративных стандартах, правовых требованиях и возможных рисках, а также на практическое применение утвержденных принципов в ежедневной работе.

Антикоррупционная система

Антикоррупционная система Циана включает Политику противодействия взяточничеству и коррупции (антикоррупционную политику). Действующая политика принята на уровне дочернего общества — ООО «Айриэлтор», ее положения распространяются на всю Группу Циан.

В компании выстроена система управления рисками, которая охватывает все основные аспекты операционной и стратегической деятельности. Подход Циан к выстраиванию системы риск-менеджмента:

1. Распределенная ответственность:

каждый руководитель направления несет ответственность за выявление и минимизацию рисков в своей сфере деятельности;

2. Оперативный мониторинг:

каждый руководитель направления несет ответственность за выявление и минимизацию рисков в своей сфере деятельности.

Во все договоры о предоставлении услуг, консультациях и представительских соглашениях, включается *антикоррупционная оговорка*, делая антикоррупционные мероприятия обязательными также и для контрагентов;

Реализована и действует система поэтапного согласования платежей с интегрированными в процесс контрольными процедурами;

Внедрена система «красных флагов» в используемое программное обеспечение, для оперативного выявления подозрительных операций и усиленного контроля за ними.

Антикоррупционная система

Юридическая служба и топ-менеджмент проводят регулярный анализ стратегических, правовых, финансовых и операционных рисков.

3. Анализ рисков:

ведется систематизированный учет потенциальных угроз, что позволяет своевременно реагировать на изменения внутренней и внешней среды. В случае выявления значительных угроз или сложных ситуаций, риски по ним выносятся на обсуждение Совета директоров.

Такой подход позволяет не только снижать вероятность инцидентов и оперативно адаптировать бизнес к изменяющимся условиям, но и обеспечивать его соответствие законодательным требованиям, минимизируя возможные финансовые и репутационные потери.

В отчетном периоде Совет директоров пересмотрел приемлемую величину рисков общества в рамках формирования Стратегии на 2026 год. На очередном заседании Комитета по аудиту в начале 2026 года было одобрено и рекомендовано к утверждению Советом директоров проведение консультационного проекта для целей совершенствования процесса оценки рисков в дальнейшем.

В Циан действует горячая линия, управляемая независимой компанией Кэпт.

Как организована работа горячей линии:

1. обращения поступают на горячую линию в анонимном или подписанном формате;
2. Компания, управляющая горячей линией, формирует еженедельную отчетность по обращениям и передает представителям HR, юридической службы и внутреннего аудита;
3. в случае поступления обращения собирается рабочая группа из представителей HR, юридического подразделения и руководителя внутреннего аудита для анализа ситуации и дальнейших шагов.

Корпоративная культура Циан в целом ориентирована на решение вопросов на уровне руководителей команд, что снижает потребность в подаче формальных жалоб, но при этом сотрудники всегда имеют возможность обратиться за помощью через установленные каналы обратной связи.

Комплаенс-система Циана — основа поддержания честности и прозрачности бизнеса. Все сотрудники и контрагенты обязаны соблюдать строгие стандарты, установленные внутренними политиками и Кодексом корпоративной этики. Регулярные проверки, обучение и механизмы обратной связи обеспечивают эффективное функционирование системы, минимизируя правовые и репутационные риски, повышая доверие к Циану.

Приложения



Финансовая отчетность	121
Отчет о соблюдении принципов и рекомендаций кодекса корпоративного управления	122
Отчет о сделках	167
Показатели таксономии	168



Финансовая отчетность

Консолидированная финансовая отчетность МКПАО «Циан» за 2025 год, подготовленная в соответствии со стандартами МСФО, а также бухгалтерская (финансовая) отчетность по российским стандартам бухгалтерского учета (РСБУ) за 2025 год [размещены на сайте](#) аккредитованного Банком России информационного агентства ООО «Интерфакс-ЦРКИ».



Отчет о соблюдении принципов и рекомендаций кодекса корпоративного управления

Настоящий отчет о соблюдении принципов и рекомендаций Кодекса корпоративного управления был рассмотрен Советом директоров МКПАО «Циан» на заседании 08 мая 2026 года (протокол от 08 мая 2026 года №2026-1.5).

Совет директоров подтверждает, что приведенные в настоящем отчете данные содержат полную и достоверную информацию о соблюдении Обществом принципов и рекомендаций Кодекса корпоративного управления (далее — «Кодекс») за 2025 год.

По мнению Совета директоров МКПАО «Циан», Обществом соблюдаются принципы и рекомендации Кодекса с учетом особенностей, приведенных ниже.

МКПАО «Циан» стремится придерживаться лучших практик корпоративного управления, во многом опираясь на рекомендации, закрепленные в Кодексе.

Модель корпоративного управления МКПАО «Циан» построена на базе норм действующего законодательства Российской Федерации, положений Устава Общества, принципах, рекомендованных Кодексом, с учетом требований правил листинга ПАО Московская биржа.

Более подробная информация о наиболее существенных аспектах практики корпоративного управления приведена в разделе «Корпоративное управление» годового отчета Общества.

Методология, по которой Обществом проводилась оценка соблюдения принципов корпоративного управления, основывается на Рекомендациях по составлению отчета о соблюдении принципов и рекомендаций Кодекса корпоративного управления (приложение к письму Банка России от 27 декабря 2021 года № ИН-06-28/102).

Приведенная ниже таблица составлена в соответствии с указанными выше рекомендациями и отражает усилия Общества, направленные на совершенствование практики корпоративного управления.

В 2026 году Компании продолжит совершенствование практик корпоративного управления, способствующих устойчивости Компании и на внедрении лучших практик.

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
1	2	3	4	5
1.1	Общество должно обеспечивать равное и справедливое отношение ко всем акционерам при реализации ими права на участие в управлении обществом			
1.1.1	Общество создает для акционеров максимально благоприятные условия для участия в общем собрании, условия для выработки обоснованной позиции по вопросам повестки дня общего собрания, координации своих действий, а также возможность высказать свое мнение по рассматриваемым вопросам	<p>1. Общество предоставляет доступный способ коммуникации с обществом, такой как горячая линия, электронная почта или форум в сети Интернет, позволяющий акционерам высказать свое мнение и направить вопросы в отношении повестки дня в процессе подготовки к проведению общего собрания.</p> <p>Указанные способы коммуникации были организованы обществом и предоставлены акционерам в ходе подготовки к проведению каждого общего собрания, прошедшего в отчетный период</p>	Соблюдается	
1.1.2	Порядок сообщения о проведении общего собрания и предоставления материалов к общему собранию дает акционерам возможность надлежащим образом подготовиться к участию в нем	<p>1. В отчетном периоде сообщение о проведении общего собрания акционеров размещено (опубликовано) на сайте общества в сети Интернет не позднее чем за 30 дней до даты проведения общего собрания, если законодательством не предусмотрен больший срок.</p> <p>2. В сообщении о проведении собрания указаны документы, необходимые для допуска в помещение.</p> <p>3. Акционерам был обеспечен доступ к информации о том, кем предложены вопросы повестки дня и кем выдвинуты кандидаты в совет директоров и ревизионную комиссию общества (в случае, если ее формирование предусмотрено уставом общества)</p>	Соблюдается	

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
1.1.3	<p>В ходе подготовки и проведения общего собрания акционеры имели возможность беспрепятственно и своевременно получать информацию о собрании и материалы к нему, задавать вопросы исполнительным органам и членам совета директоров общества, общаться друг с другом</p>	<p>1. В отчетном периоде акционерам была предоставлена возможность задать вопросы членам исполнительных органов и членам совета директоров общества в период подготовки к собранию и в ходе проведения общего собрания.</p> <p>2. Позиция совета директоров (включая внесенные в протокол особые мнения (при наличии) по каждому вопросу повестки общих собраний, проведенных в отчетный период, была включена в состав материалов к общему собранию.</p> <p>3. Общество предоставляло акционерам, имеющим на это право, доступ к списку лиц, имеющих право на участие в общем собрании, начиная с даты получения его обществом во всех случаях проведения общих собраний в отчетном периоде</p>	Частично соблюдается	<p>Критерий 1 соблюдается частично. В ходе проведения заседания общего собрания акционеров, совмещенного с заочным голосованием, акционеры имели возможность задать вопросы исполнительному органу Общества. При проведении собрания в форме заочного голосования акционеры имели возможность задать вопросы членам исполнительных органов и членам Совета директоров Общества посредством электронной почты по адресу, указанному в сообщении о проведении заседания.</p> <p>Критерий 2 соблюдается.</p> <p>Критерий 3 соблюдается.</p>
1.1.4	<p>Реализация права акционера требовать созыва общего собрания, выдвигать кандидатов в органы управления и вносить предложения для включения в повестку дня общего собрания не была сопряжена с неоправданными сложностями</p>	<p>1. Уставом общества установлен срок внесения акционерами предложений для включения в повестку дня годового общего собрания, составляющий не менее 60 дней после окончания соответствующего календарного года.</p> <p>2. В отчетном периоде общество не отказывало в принятии предложений в повестку дня или кандидатов в органы общества по причине опечаток и иных несущественных недостатков в предложении акционера</p>	Соблюдается	

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
1.1.5	Каждый акционер имел возможность беспрепятственно реализовать право голоса самым простым и удобным для него способом	1. Уставом общества предусмотрена возможность заполнения электронной формы бюллетеня на сайте в сети Интернет, адрес которого указан в сообщении о проведении общего собрания акционеров	Соблюдается	
1.1.6	Установленный обществом порядок ведения общего собрания обеспечивает равную возможность всем лицам, присутствующим на собрании, высказать свое мнение и задать интересующие их вопросы	<p>1. При проведении в отчетном периоде общих собраний акционеров в форме собрания (совместного присутствия акционеров) предусматривалось достаточное время для докладов по вопросам повестки дня и время для обсуждения этих вопросов, акционерам была предоставлена возможность высказать свое мнение и задать интересующие их вопросы по повестке дня.</p> <p>2. Обществом были приглашены кандидаты в органы управления и контроля общества и предприняты все необходимые меры для обеспечения их участия в общем собрании акционеров, на котором их кандидатуры были поставлены на голосование. Присутствовавшие на общем собрании акционеров кандидаты в органы управления и контроля общества были доступны для ответов на вопросы акционеров.</p> <p>3. Единоличный исполнительный орган, лицо, ответственное за ведение бухгалтерского учета, председатель или иные члены комитета совета директоров по аудиту были доступны для ответов на вопросы акционеров на общих собраниях акционеров, проведенных в отчетном периоде.</p> <p>4. В отчетном периоде общество использовало телекоммуникационные средства для обеспечения дистанционного доступа акционеров для участия в общих собраниях либо советом директоров было принято обоснованное решение об отсутствии необходимости (возможности) использования таких средств в отчетном периоде</p>	Частично соблюдается	<p>Критерий 1 соблюдается.</p> <p>Критерий 2 не может быть применен в полной мере, так как в течение 2025 года вопрос об избрании членов органов управления и органов контроля не рассматривался.</p> <p>Критерий 3 соблюдается.</p> <p>Критерий 4 соблюдается частично.</p> <p>Вопрос об обеспечении дистанционного доступа акционеров для участия в общих собраниях в отчетном периоде не рассматривался. Общество планирует рассмотреть возможность использования телекоммуникационных средств для обеспечения дистанционного доступа акционеров для участия в общих собраниях в 2026 году.</p> <p>При этом на всех проведенных в 2025 году заседаниях / заочных голосованиях акционерам предоставлялась возможность заполнения электронной формы бюллетеня.</p>

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
1.2				
1.2.1	<p>Общество разработало и внедрило прозрачный и понятный механизм определения размера дивидендов и их выплаты</p>	<p>1. Положение о дивидендной политике общества утверждено советом директоров и раскрыто на сайте общества в сети Интернет.</p> <p>2. Если дивидендная политика общества, составляющего консолидированную финансовую отчетность, использует показатели отчетности общества для определения размера дивидендов, то соответствующие положения дивидендной политики учитывают консолидированные показатели финансовой отчетности.</p> <p>3. Обоснование предлагаемого распределения чистой прибыли, в том числе на выплату дивидендов и собственные нужды общества, и оценка его соответствия принятой в обществе дивидендной политике, с пояснениями и экономическим обоснованием потребности в направлении определенной части чистой прибыли на собственные нужды в отчетном периоде были включены в состав материалов к общему собранию акционеров, в повестку дня которого включен вопрос о распределении прибыли (в том числе о выплате (объявлении) дивидендов)</p>	Частично соблюдается	<p>Критерий 1 соблюдается.</p> <p>Критерий 2 соблюдается.</p> <p>Критерий 3 не соблюдается.</p> <p>Информация, представленная при подготовке к проведению заседания общего собрания акционеров, в повестке дня которого содержался вопрос о выплате дивидендов, не содержала отдельного обоснования распределения чистой прибыли и оценки его соответствия Дивидендной политике. Проект решения о распределении чистой прибыли общества не содержал иных направлений её распределения, кроме выплаты дивидендов, размер которых был рекомендован советом директоров. Общество планирует в 2026 году рассмотреть возможность предоставить акционерам более подробную информацию по вопросу о распределении чистой прибыли.</p>

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
1.2.2	Общество не принимает решение о выплате дивидендов, если такое решение, формально не нарушая ограничений, установленных законодательством, является экономически необоснованным и может привести к формированию ложных представлений о деятельности общества	1. В Положении о дивидендной политике общества помимо ограничений, установленных законодательством, определены финансовые/экономические обстоятельства, при которых обществу не следует принимать решение о выплате дивидендов	Соблюдается	<p>Дивидендная политика Общества предусматривает, что Совет директоров определяет рекомендуемую сумму выплаты дивидендов. При определении суммы и возможности выплаты дивидендов учитываются следующие факторы:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● финансовые результаты деятельности Общества, в том числе наличие у Общества и его дочерних и подконтрольных ему организаций, согласно их индивидуальной отчетности, достаточной чистой прибыли по результатам отчетного периода, а также, в случае необходимости, нераспределенной прибыли прошлых лет; ● отсутствие действующих законодательных ограничений; ● необходимость использования финансовых ресурсов для развития бизнеса и реализации стратегии Общества; ● долговая нагрузка и способность Общества выполнять свои обязательства; <p>иные факторы, которые, по мнению Совета директоров, необходимо учитывать по данному вопросу.</p>

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
1.2.3	Общество не допускает ухудшения дивидендных прав существующих акционеров	1. В отчетном периоде общество не предпринимало действий, ведущих к ухудшению дивидендных прав существующих акционеров	Соблюдается	
1.2.4	Общество стремится к исключению использования акционерами иных способов получения прибыли (дохода) за счет общества, помимо дивидендов и ликвидационной стоимости	1. В отчетном периоде иные способы получения лицами, контролирующими общество, прибыли (дохода) за счет общества помимо дивидендов (например, с помощью трансфертного ценообразования, необоснованного оказания обществу контролирующим лицом услуг по завышенным ценам, путем замещающих дивиденды внутренних займов контролирующему лицу и (или) его подконтрольным лицам) не использовались	Соблюдается	
1.3	Система и практика корпоративного управления обеспечивают равенство условий для всех акционеров — владельцев акций одной категории (типа), включая миноритарных (мелких) акционеров и иностранных акционеров, и равное отношение к ним со стороны общества			
1.3.1	Общество создало условия для справедливого отношения к каждому акционеру со стороны органов управления и контролирующих лиц общества, в том числе условия, обеспечивающие недопустимость злоупотреблений со стороны крупных акционеров по отношению к миноритарным акционерам	1. В течение отчетного периода лица, контролирующие общество, не допускали злоупотреблений правами по отношению к акционерам общества, конфликты между контролирующими лицами общества и акционерами общества отсутствовали, а если таковые были, совет директоров уделил им надлежащее внимание	Соблюдается	
1.3.2	Общество не предпринимает действий, которые приводят или могут привести к искусственному перераспределению корпоративного контроля	1. Квазиказначейские акции отсутствуют или не участвовали в голосовании в течение отчетного периода	Соблюдается	

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
1.2.3	Общество не допускает ухудшения дивидендных прав существующих акционеров	1. В отчетном периоде общество не предпринимало действий, ведущих к ухудшению дивидендных прав существующих акционеров	Соблюдается	
1.2.4	Общество стремится к исключению использования акционерами иных способов получения прибыли (дохода) за счет общества, помимо дивидендов и ликвидационной стоимости	1. В отчетном периоде иные способы получения лицами, контролирующими общество, прибыли (дохода) за счет общества помимо дивидендов (например, с помощью трансфертного ценообразования, необоснованного оказания обществу контролирующим лицом услуг по завышенным ценам, путем замещающих дивиденды внутренних займов контролирующему лицу и (или) его подконтрольным лицам) не использовались	Соблюдается	
1.3	Система и практика корпоративного управления обеспечивают равенство условий для всех акционеров — владельцев акций одной категории (типа), включая миноритарных (мелких) акционеров и иностранных акционеров, и равное отношение к ним со стороны общества			
1.3.1	Общество создало условия для справедливого отношения к каждому акционеру со стороны органов управления и контролирующих лиц общества, в том числе условия, обеспечивающие недопустимость злоупотреблений со стороны крупных акционеров по отношению к миноритарным акционерам	1. В течение отчетного периода лица, контролирующие общество, не допускали злоупотреблений правами по отношению к акционерам общества, конфликты между контролирующими лицами общества и акционерами общества отсутствовали, а если таковые были, совет директоров уделил им надлежащее внимание	Соблюдается	
1.3.2	Общество не предпринимает действий, которые приводят или могут привести к искусственному перераспределению корпоративного контроля	1. Квазиказначейские акции отсутствуют или не участвовали в голосовании в течение отчетного периода	Соблюдается	

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
1.4	Акционерам обеспечены надежные и эффективные способы учета прав на акции, а также возможность свободного и необременительного отчуждения принадлежащих им акций			
1.4	Акционерам обеспечены надежные и эффективные способы учета прав на акции, а также возможность свободного и необременительного отчуждения принадлежащих им акций	1. Используемые регистратором общества технологии и условия оказываемых услуг соответствуют потребностям общества и его акционеров, обеспечивают учет прав на акции и реализацию прав акционеров наиболее эффективным образом	Соблюдается	
2.1	Совет директоров осуществляет стратегическое управление обществом, определяет основные принципы и подходы к организации в обществе системы управления рисками и внутреннего контроля, контролирует деятельность исполнительных органов общества, а также реализует иные ключевые функции			
2.1.1	Совет директоров отвечает за принятие решений, связанных с назначением и освобождением от занимаемых должностей исполнительных органов, в том числе в связи с ненадлежащим исполнением ими своих обязанностей. Совет директоров также осуществляет контроль за тем, чтобы исполнительные органы общества действовали в соответствии с утвержденными стратегией развития и основными направлениями деятельности общества	<p>1. Совет директоров имеет закрепленные в уставе полномочия по назначению, освобождению от занимаемой должности и определению условий договоров в отношении членов исполнительных органов.</p> <p>2. В отчетном периоде комитет по номинациям (назначениям, кадрам) рассмотрел вопрос о соответствии профессиональной квалификации, навыков и опыта членов исполнительных органов текущим и ожидаемым потребностям общества, продиктованным утвержденной стратегией общества.</p> <p>3. В отчетном периоде советом директоров рассмотрен отчет (отчеты) единоличного исполнительного органа и коллегиального исполнительного органа (при наличии) о выполнении стратегии общества.</p>	Частично соблюдается	<p>Критерий 1 соблюдается.</p> <p>Критерий 2 частично соблюдается. Указанный вопрос рассматривается только в случае наличия сомнений или обстоятельств, свидетельствующих о несоответствии профессиональной квалификации, навыков и опыта членов исполнительных органов текущим и ожидаемым потребностям общества. В отчетном периоде указанные факторы отсутствовали.</p> <p>Критерий 3 соблюдается</p>

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
2.1.2	Совет директоров устанавливает основные ориентиры деятельности общества на долгосрочную перспективу, оценивает и утверждает ключевые показатели деятельности и основные бизнес-цели общества, оценивает и одобряет стратегию и бизнес-планы по основным видам деятельности общества	1. В течение отчетного периода на заседаниях совета директоров были рассмотрены вопросы, связанные с ходом исполнения и актуализации стратегии, утверждением финансово-хозяйственного плана (бюджета) общества, а также рассмотрением критериев и показателей (в том числе промежуточных) реализации стратегии и бизнес-планов общества	Соблюдается	
2.1.3	Совет директоров определяет принципы и подходы к организации системы управления рисками и внутреннего контроля в обществе	1. Принципы и подходы к организации системы управления рисками и внутреннего контроля в обществе определены советом директоров и закреплены во внутренних документах общества, определяющих политику в области управления рисками и внутреннего контроля. 2. В отчетном периоде совет директоров утвердил (пересмотрел) приемлемую величину рисков (риск-аппетит) общества либо комитет по аудиту и (или) комитет по рискам (при наличии) рассмотрел целесообразность вынесения на рассмотрение совета директоров вопроса о пересмотре риск-аппетита общества	Соблюдается	
2.1.4	Совет директоров определяет политику общества по вознаграждению и (или) возмещению расходов (компенсаций) членам совета директоров, исполнительным органам общества и иным ключевым руководящим работникам общества	1. В обществе разработана, утверждена советом директоров и внедрена политика (политики) по вознаграждению и возмещению расходов (компенсаций) членов совета директоров, исполнительных органов общества и иных ключевых руководящих работников общества. 2. В течение отчетного периода советом директоров были рассмотрены вопросы, связанные с указанной политикой (политиками)	Соблюдается	

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
2.1.5	Совет директоров играет ключевую роль в предупреждении, выявлении и урегулировании внутренних конфликтов между органами общества, акционерами общества и работниками общества	<p>1. Совет директоров играет ключевую роль в предупреждении, выявлении и урегулировании внутренних конфликтов.</p> <p>2. Общество создало систему идентификации сделок, связанных с конфликтом интересов, и систему мер, направленных на разрешение таких конфликтов</p>	Соблюдается	
2.1.6	Совет директоров играет ключевую роль в обеспечении прозрачности общества, своевременности и полноты раскрытия обществом информации, необременительного доступа акционеров к документам общества	1. Во внутренних документах общества определены лица, ответственные за реализацию информационной политики	Соблюдается	
2.1.7	Совет директоров осуществляет контроль за практикой корпоративного управления в обществе и играет ключевую роль в существенных корпоративных событиях общества	1. В течение отчетного периода совет директоров рассмотрел результаты самооценки и (или) внешней оценки практики корпоративного управления в обществе	Соблюдается	
2.2	Совет директоров подотчетен акционерам общества			
2.2.1	Информация о работе совета директоров раскрывается и предоставляется акционерам	<p>1. Годовой отчет общества за отчетный период включает в себя информацию о посещаемости заседаний совета директоров и комитетов каждым из членов совета директоров.</p> <p>2. Годовой отчет содержит информацию об основных результатах оценки (самооценки) качества работы совета директоров, проведенной в отчетном периоде</p>	Соблюдается	

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
2.2.2	Председатель совета директоров доступен для общения с акционерами общества	1. В обществе существует прозрачная процедура, обеспечивающая акционерам возможность направления председателю совета директоров (и, если применимо, старшему независимому директору) обращений и получения обратной связи по ним	Соблюдается	
2.3	Совет директоров является эффективным и профессиональным органом управления общества, способным выносить объективные независимые суждения и принимать решения, отвечающие интересам общества и его акционеров			
2.3.1	Только лица, имеющие безупречную деловую и личную репутацию и обладающие знаниями, навыками и опытом, необходимыми для принятия решений, относящихся к компетенции совета директоров, и требующимися для эффективного осуществления его функций, избираются членами совета директоров	1. В отчетном периоде советом директоров (или его комитетом по номинациям) была проведена оценка кандидатов в совет директоров с точки зрения наличия у них необходимого опыта, знаний, деловой репутации, отсутствия конфликта интересов и так далее	Соблюдается	
2.3.2	Члены совета директоров общества избираются посредством прозрачной процедуры, позволяющей акционерам получить информацию о кандидатах, достаточную для формирования представления об их личных и профессиональных качествах	1. Во всех случаях проведения общего собрания акционеров в отчетном периоде, повестка дня которого включала вопросы об избрании совета директоров, общество представило акционерам биографические данные всех кандидатов в члены совета директоров, результаты оценки соответствия профессиональной квалификации, опыта и навыков кандидатов текущим и ожидаемым потребностям общества, проведенной советом директоров (или его комитетом по номинациям), а также информацию о соответствии кандидата критериям независимости согласно рекомендациям 102 — 107 Кодекса и информацию о наличии письменного согласия кандидатов на избрание в состав совета директоров	Соблюдается	

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
2.3.3	Состав совета директоров сбалансирован, в том числе по квалификации его членов, их опыту, знаниям и деловым качествам, и пользуется доверием акционеров	1. В отчетном периоде совет директоров проанализировал собственные потребности в области профессиональной квалификации, опыта и навыков и определил компетенции, необходимые совету директоров в краткосрочной и долгосрочной перспективе	Соблюдается	
2.3.4	Количественный состав совета директоров общества дает возможность организовать деятельность совета директоров наиболее эффективным образом, включая возможность формирования комитетов совета директоров, а также обеспечивает существенным миноритарным акционерам общества возможность избрания в состав совета директоров кандидата, за которого они голосуют	1. В отчетном периоде совет директоров рассмотрел вопрос о соответствии количественного состава совета директоров потребностям общества и интересам акционеров	Соблюдается	
2.3.3	Состав совета директоров сбалансирован, в том числе по квалификации его членов, их опыту, знаниям и деловым качествам, и пользуется доверием акционеров	1. В отчетном периоде совет директоров проанализировал собственные потребности в области профессиональной квалификации, опыта и навыков и определил компетенции, необходимые совету директоров в краткосрочной и долгосрочной перспективе	Соблюдается	

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
2.4	В состав совета директоров входит достаточное количество независимых директоров			
2.4.1	<p>Независимым директором признается лицо, которое обладает достаточными профессионализмом, опытом и самостоятельностью для формирования собственной позиции, способно выносить объективные и добросовестные суждения, независимые от влияния исполнительных органов общества, отдельных групп акционеров или иных заинтересованных сторон.</p> <p>При этом следует учитывать, что в обычных условиях не может считаться независимым кандидат (избранный член совета директоров), который связан с обществом, его существенным акционером, существенным контрагентом или конкурентом общества или связан с государством</p>	<p>1. В течение отчетного периода все независимые члены совета директоров отвечали всем критериям независимости, указанным в рекомендациях 102 — 107 Кодекса, или были признаны независимыми по решению совета директоров</p>	Соблюдается	

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
2.4.2	<p>Проводится оценка соответствия кандидатов в члены совета директоров критериям независимости, а также осуществляется регулярный анализ соответствия независимых членов совета директоров критериям независимости. При проведении такой оценки содержание преобладает над формой</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. В отчетном периоде совет директоров (или комитет по номинациям совета директоров) составил мнение о независимости каждого кандидата в совет директоров и представил акционерам соответствующее заключение. 2. За отчетный период совет директоров (или комитет по номинациям совета директоров) по крайней мере один раз рассмотрел вопрос о независимости действующих членов совета директоров (после их избрания). 3. В обществе разработаны процедуры, определяющие необходимые действия члена совета директоров в том случае, если он перестает быть независимым, включая обязательства по своевременному информированию об этом совета директоров 	Частично соблюдается	<p>Критерий 1 не соблюдается. Текущий состав Совета директоров был избран в 2024 году на срок до третьего годового общего собрания акционеров Общества с момента избрания, в связи с чем в 2025 году Совет директоров не переизбирался. При избрании членов Совета директоров в 2027 году Общество планирует обеспечить подготовку соответствующего заключения.</p> <p>Критерий 2 соблюдается частично. В рамках процедур поддержания листинга корпоративный секретарь проверяет независимых членов Совета директоров на соответствие критериям независимости. Вопрос о независимости действующих членов совета директоров рассматривается на заседаниях только в случае наличия обстоятельств, ставящих независимость под сомнение. В отчетном периоде такие обстоятельства выявлены не были.</p> <p>Критерий 3 не соблюдается</p>
2.4.3	<p>Независимые директора составляют не менее одной трети избранного состава совета директоров</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Независимые директора составляют не менее одной трети состава совета директоров 	Соблюдается	

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
2.4.4	Независимые директора играют ключевую роль в предотвращении внутренних конфликтов в обществе и совершении обществом существенных корпоративных действий	1. Независимые директора (у которых отсутствовал конфликт интересов) в отчетном периоде предварительно оценивали существенные корпоративные действия, связанные с возможным конфликтом интересов, а результаты такой оценки предоставлялись совету директоров	Соблюдается	

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
2.5	Председатель совета директоров способствует наиболее эффективному осуществлению функций, возложенных на совет директоров			
2.5.1	<p>Председателем совета директоров избран независимый директор либо из числа избранных независимых директоров определен старший независимый директор, координирующий работу независимых директоров и осуществляющий взаимодействие с председателем совета директоров</p>	<p>1. Председатель совета директоров является независимым директором или же среди независимых директоров определен старший независимый директор</p> <p>2. Роль, права и обязанности председателя совета директоров (и, если применимо, старшего независимого директора) должным образом определены во внутренних документах общества</p>	Частично соблюдается	<p>Критерий 1 не соблюдается. Председателем Совета директоров является Мельников Максим Анатольевич, не являющийся независимым директором. При этом его избрание на должность Председателя Совета директоров обусловлено наличием у директора опыта управления группой компаний Циан в качестве единоличного исполнительного органа. Мельников Максим Анатольевич хорошо знает специфику работы в отрасли и обладает глубокими знаниями об операционной деятельности и стратегии развития Группы Циан, обладает опытом построения эффективной системы корпоративного управления, а также имеет объективную возможность более глубокого погружения в возникающие вопросы с учетом личной загрузки.</p> <p>Среди независимых директоров Общества не определен старший независимый директор.</p> <p>Критерий 2 соблюдается.</p>

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
2.5.2	Председатель совета директоров обеспечивает конструктивную атмосферу проведения заседаний, свободное обсуждение вопросов, включенных в повестку дня заседания, контроль за исполнением решений, принятых советом директоров	1. Эффективность работы председателя совета директоров оценивалась в рамках процедуры оценки (самооценки) качества работы совета директоров в отчетном периоде	Соблюдается	
2.5.3	Председатель совета директоров принимает необходимые меры для своевременного предоставления членам совета директоров информации, необходимой для принятия решений по вопросам повестки дня	1. Обязанность председателя совета директоров принимать меры по обеспечению своевременного предоставления полной и достоверной информации членам совета директоров по вопросам повестки заседания совета директоров закреплена во внутренних документах общества	Соблюдается	
2.6	Члены совета директоров действуют добросовестно и разумно в интересах общества и его акционеров на основе достаточной информированности, с должной степенью заботливости и осмотрительности			
2.6.1	Члены совета директоров принимают решения с учетом всей имеющейся информации, в отсутствие конфликта интересов, с учетом равного отношения к акционерам общества, в рамках обычного предпринимательского риска	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внутренними документами общества установлено, что член совета директоров обязан уведомить совет директоров, если у него возникает конфликт интересов в отношении любого вопроса повестки дня заседания совета директоров или комитета совета директоров, до начала обсуждения соответствующего вопроса повестки. 2. Внутренние документы общества предусматривают, что член совета директоров должен воздержаться от голосования по любому вопросу, в котором у него есть конфликт интересов. 3. В обществе установлена процедура, которая позволяет совету директоров получать профессиональные консультации по вопросам, относящимся к его компетенции, за счет общества 	Соблюдается	

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
2.6.2	Права и обязанности членов совета директоров четко сформулированы и закреплены во внутренних документах общества	1. В обществе принят и опубликован внутренний документ, четко определяющий права и обязанности членов совета директоров	Соблюдается	
2.6.3	Члены совета директоров имеют достаточно времени для выполнения своих обязанностей	<p>1. Индивидуальная посещаемость заседаний совета и комитетов, а также достаточность времени для работы в совете директоров, в том числе в его комитетах, проанализирована в рамках процедуры оценки (самооценки) качества работы совета директоров в отчетном периоде.</p> <p>2. В соответствии с внутренними документами общества члены совета директоров обязаны уведомлять совет директоров о своем намерении войти в состав органов управления других организаций (помимо подконтрольных обществу организаций), а также о факте такого назначения</p>	Соблюдается	
2.6.4	Все члены совета директоров в равной степени имеют возможность доступа к документам и информации общества. Вновь избранным членам совета директоров в максимально возможный короткий срок предоставляется достаточная информация об обществе и о работе совета директоров	<p>1. В соответствии с внутренними документами общества члены совета директоров имеют право получать информацию и документы, необходимые членам совета директоров общества для исполнения ими своих обязанностей, касающиеся общества и подконтрольных ему организаций, а исполнительные органы общества обязаны обеспечить предоставление соответствующей информации и документов.</p> <p>2. В обществе реализуется формализованная программа ознакомительных мероприятий для вновь избранных членов совета директоров</p>	Соблюдается	

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
2.7	Заседания совета директоров, подготовка к ним и участие в них членов совета директоров обеспечивают эффективную деятельность совета директоров			
2.7.1	Заседания совета директоров проводятся по мере необходимости, с учетом масштабов деятельности и стоящих перед обществом в определенный период времени задач	1. Совет директоров провел не менее шести заседаний за отчетный год	Соблюдается	
2.7.2	Во внутренних документах общества закреплён порядок подготовки и проведения заседаний совета директоров, обеспечивающий членам совета директоров возможность надлежащим образом подготовиться к его проведению	<p>1. В обществе утверждён внутренний документ, определяющий процедуру подготовки и проведения заседаний совета директоров, в котором в том числе установлено, что уведомление о проведении заседания должно быть сделано, как правило, не менее чем за пять дней до даты его проведения.</p> <p>2. В отчетном периоде отсутствующим в месте проведения заседания совета директоров членам совета директоров предоставлялась возможность участия в обсуждении вопросов повестки дня и голосовании дистанционно — посредством конференц- и видео-конференц-связи</p>	Соблюдается	
2.7.3	Форма проведения заседания совета директоров определяется с учетом важности вопросов повестки дня. Наиболее важные вопросы решаются на заседаниях, проводимых в очной форме	1. Уставом или внутренним документом общества предусмотрено, что наиболее важные вопросы (в том числе перечисленные в рекомендации 168 Кодекса) должны рассматриваться на очных заседаниях совета директоров	Соблюдается	

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
2.7.4	Решения по наиболее важным вопросам деятельности общества принимаются на заседании совета директоров квалифицированным большинством или большинством голосов всех избранных членов совета директоров	1. Уставом общества предусмотрено, что решения по наиболее важным вопросам, в том числе изложенным в рекомендации 170 Кодекса, должны приниматься на заседании совета директоров квалифицированным большинством, не менее чем в 3/4 голосов, или же большинством голосов всех избранных членов совета директоров	Частично соблюдается	Критерий 1 соблюдается частично. В Уставе Общества отсутствует указанное положение. При этом в силу требований Федерального закона от 26.12.1995 № 208-ФЗ «Об акционерных обществах» решения по ряду наиболее важных вопросов деятельности Общества принимаются всеми членами Совета директоров единогласно. Риски, связанные с частичным исполнением рекомендации 170 Кодекса, нивелируются традиционно активным участием членов Совета директоров в заседаниях (как правило, 100%-ое участие), а также тем, что фактически все решения Совета директоров принимаются единогласно, либо квалифицированным большинством от принявших участие в заседании. Учитывая изложенное, Общество не планирует вносить изменения в свой Устав в этой части.

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
2.8	Совет директоров создает комитеты для предварительного рассмотрения наиболее важных вопросов деятельности общества			
2.8.1	Для предварительного рассмотрения вопросов, связанных с контролем за финансово-хозяйственной деятельностью общества, создан комитет по аудиту, состоящий из независимых директоров	<ol style="list-style-type: none"> Совет директоров сформировал комитет по аудиту, состоящий исключительно из независимых директоров. Во внутренних документах общества определены задачи комитета по аудиту, в том числе задачи, содержащиеся в рекомендации 172 Кодекса. По крайней мере, один член комитета по аудиту, являющийся независимым директором, обладает опытом и знаниями в области подготовки, анализа, оценки и аудита бухгалтерской (финансовой) отчетности. Заседания комитета по аудиту проводились не реже одного раза в квартал в течение отчетного периода 	Соблюдается	
2.8.2	Для предварительного рассмотрения вопросов, связанных с формированием эффективной и прозрачной практики вознаграждения, создан комитет по вознаграждениям, состоящий из независимых директоров и возглавляемый независимым директором, не являющимся председателем совета директоров	<ol style="list-style-type: none"> Советом директоров создан комитет по вознаграждениям, который состоит только из независимых директоров. Председателем комитета по вознаграждениям является независимый директор, который не является председателем совета директоров Во внутренних документах общества определены задачи комитета по вознаграждениям, включая в том числе задачи, содержащиеся в рекомендации 180 Кодекса, а также условия (события), при наступлении которых комитет по вознаграждениям рассматривает вопрос о пересмотре политики общества по вознаграждению членов совета директоров, исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников 	Частично соблюдается	Критерий 1 и критерий 2 не соблюдаются. В состав Комитета по вознаграждениям, корпоративному управлению и номинациям Совета директоров входит Мельников Максим Анатольевич, который не является независимым директором, а также осуществляет функции Председателя Совета директоров Общества.

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
				<p>Тем не менее, назначение в состав данного комитета Мельникова Максима Анатольевича и избрание его Председателем Комитета считается наиболее целесообразным для достижения целей Комитета, закреплённых Положением о Комитете, и обусловлено наличием у директора опыта управления Группой компаний Циан в качестве единоличного исполнительного органа. Мельников Максим Анатольевич хорошо знает специфику работы в отрасли и обладает глубокими знаниями об операционной деятельности Группы компаний Циан, в том числе экспертизой в части формирования Обществом кадровой политики, имеет полное представление о структуре Группы компаний Циан и стратегии ее развития, регулярно взаимодействует с крупнейшими акционерами Общества, имеет продолжительный опыт работы в составе комитетов с аналогичными функциями, что дает ему наиболее глубокое представление о реализуемых практиках корпоративного управления, а также имеет объективную возможность более глубокого погружения в возникающие вопросы с учетом личной загрузки.</p>

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
				<p>Формирование Комитета в таком составе соответствует целям и задачам Общества на текущем этапе его развития, а также масштабу и характеру деятельности.</p> <p>Критерий 3 соблюдается.</p>
2.8.3	<p>Для предварительного рассмотрения вопросов, связанных с осуществлением кадрового планирования (планирования преемственности), профессиональным составом и эффективностью работы совета директоров, создан комитет по номинациям (назначениям, кадрам), большинство членов которого являются независимыми директорами</p>	<p>1. Советом директоров создан комитет по номинациям (или его задачи, указанные в рекомендации 186 Кодекса, реализуются в рамках иного комитета), большинство членов которого являются независимыми директорами.</p> <p>2. Во внутренних документах общества определены задачи комитета по номинациям (или соответствующего комитета с совмещенным функционалом), включая в том числе задачи, содержащиеся в рекомендации 186 Кодекса.</p> <p>3. В целях формирования совета директоров, наиболее полно отвечающего целям и задачам общества, комитет по номинациям в отчетном периоде самостоятельно или совместно с иными комитетами совета директоров или уполномоченное подразделение общества по взаимодействию с акционерами организовал взаимодействие с акционерами, не ограничиваясь кругом крупнейших акционеров, в контексте подбора кандидатов в совет директоров общества</p>	Соблюдается	

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
2.8.4	<p>С учетом масштабов деятельности и уровня риска совет директоров общества удостоверился в том, что состав его комитетов полностью отвечает целям деятельности общества. Дополнительные комитеты либо были сформированы, либо не были признаны необходимыми (комитет по стратегии, комитет по корпоративному управлению, комитет по этике, комитет по управлению рисками, комитет по бюджету, комитет по здоровью, безопасности и окружающей среде и др.)</p>	<p>1. В отчетном периоде совет директоров общества рассмотрел вопрос о соответствии структуры совета директоров масштабу и характеру, целям деятельности и потребностям, профилю рисков общества. Дополнительные комитеты либо были сформированы, либо не были признаны необходимыми</p>	Соблюдается	

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
2.8.5	Состав комитетов определен таким образом, чтобы он позволял проводить всестороннее обсуждение предварительно рассматриваемых вопросов с учетом различных мнений	<p>1. Комитет по аудиту, комитет по вознаграждениям, комитет по номинациям (или соответствующий комитет с совмещенным функционалом) в отчетном периоде возглавлялись независимыми директорами.</p> <p>2. Во внутренних документах (политиках) общества предусмотрены положения, в соответствии с которыми лица, не входящие в состав комитета по аудиту, комитета по номинациям (или соответствующий комитет с совмещенным функционалом) и комитета по вознаграждениям, могут посещать заседания комитетов только по приглашению председателя соответствующего комитета</p>	Частично соблюдается	<p>Критерий 1 соблюдается частично. Комитет по аудиту Совета директоров Общества возглавляется независимым директором, в то время как Комитет по вознаграждениям, корпоративному управлению и номинациям возглавляет неисполнительный директор, не являющийся независимым. Тем не менее, как отмечалось выше, решение об избрании на должность Председателя Комитета по вознаграждениям, корпоративному управлению и номинациям неисполнительного директора соответствует целям и задачам Общества на текущем этапе его развития, а также масштабу и характеру деятельности.</p> <p>Критерий 2 соблюдается.</p>
2.8.6	Председатели комитетов регулярно информируют совет директоров и его председателя о работе своих комитетов	1. В течение отчетного периода председатели комитетов регулярно отчитывались о работе комитетов перед советом директоров	Соблюдается	

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
2.9	Совет директоров обеспечивает проведение оценки качества работы совета директоров, его комитетов и членов совета директоров			
2.9.1	Проведение оценки качества работы совета директоров направлено на определение степени эффективности работы совета директоров, комитетов и членов совета директоров, соответствия их работы потребностям развития общества, активизацию работы совета директоров и выявление областей, в которых их деятельность может быть улучшена	<ol style="list-style-type: none"> 1. Во внутренних документах общества определены процедуры проведения оценки (самооценки) качества работы совета директоров. 2. Оценка (самооценка) качества работы совета директоров, проведенная в отчетном периоде, включала оценку работы комитетов, индивидуальную оценку каждого члена совета директоров и совета директоров в целом. 3. Результаты оценки (самооценки) качества работы совета директоров, проведенной в течение отчетного периода, были рассмотрены на очном заседании совета директоров 	Частично соблюдается	<p>Критерий 1 соблюдается.</p> <p>Критерий 2 соблюдается частично. Самооценка качества работы Совета директоров не включала индивидуальную оценку каждого члена Совета директоров. Общество будет стремиться обеспечить проведение такой оценки в будущих периодах.</p> <p>Критерий 3 соблюдается.</p>
2.9.2	Оценка работы совета директоров, комитетов и членов совета директоров осуществляется на регулярной основе не реже одного раза в год. Для проведения независимой оценки качества работы совета директоров не реже одного раза в три года привлекается внешняя организация (консультант)	1. Для проведения независимой оценки качества работы совета директоров в течение трех последних отчетных периодов по меньшей мере один раз обществом привлекалась внешняя организация (консультант)	Не соблюдается	Критерий 1 не соблюдается. Общество зарегистрировано в Российской Федерации в порядке редомициляции 24.09.2024. С даты регистрации прошло менее трех отчетных периодов. В 2025 году Совет директоров не проводил независимую оценку, поскольку с даты редомициляции Общества в Российскую Федерацию до даты окончания отчетного периода прошло недостаточно времени, чтобы сделать объективные выводы о деятельности Совета директоров.

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
3.1	Корпоративный секретарь общества обеспечивает эффективное текущее взаимодействие с акционерами, координацию действий общества по защите прав и интересов акционеров, поддержку эффективной работы совета директоров			
3.1.1	Корпоративный секретарь обладает знаниями, опытом и квалификацией, достаточными для исполнения возложенных на него обязанностей, безупречной репутацией и пользуется доверием акционеров	1. На сайте общества в сети Интернет и в годовом отчете представлена биографическая информация о корпоративном секретаре (включая сведения о возрасте, образовании, квалификации, опыте), а также сведения о должностях в органах управления иных юридических лиц, занимаемых корпоративным секретарем в течение не менее чем пяти последних лет	Частично соблюдается	Критерий 1 соблюдается частично. Корпоративный секретарь Общества обладает достаточными знаниями и квалификацией, однако информация о корпоративном секретаре не опубликована в сети Интернет. Тем не менее годовой отчет Общества содержит краткие сведения о Корпоративном секретаре Общества.
3.1.2	Корпоративный секретарь обладает достаточной независимостью от исполнительных органов общества и имеет необходимые полномочия и ресурсы для выполнения поставленных перед ним задач	1. В обществе принят и раскрыт внутренний документ — положение о корпоративном секретаре. 2. Совет директоров утверждает кандидатуру на должность корпоративного секретаря и прекращает его полномочия, рассматривает вопрос о выплате ему дополнительного вознаграждения. 3. Во внутренних документах общества закреплено право корпоративного секретаря запрашивать, получать документы общества и информацию у органов управления, структурных подразделений и должностных лиц общества	Соблюдается	
4.1	Уровень выплачиваемого обществом вознаграждения достаточен для привлечения, мотивации и удержания лиц, обладающих необходимой для общества компетенцией и квалификацией. Выплата вознаграждения членам совета директоров, исполнительным органам и иным ключевым руководящим работникам общества осуществляется в соответствии с принятой в обществе политикой по вознаграждению			

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
4.1.1	<p>Уровень вознаграждения, предоставляемого обществом членам совета директоров, исполнительным органам и иным ключевым руководящим работникам, создает достаточную мотивацию для их эффективной работы, позволяя обществу привлекать и удерживать компетентных и квалифицированных специалистов. При этом общество избегает большего, чем это необходимо, уровня вознаграждения, а также неоправданно большого разрыва между уровнями вознаграждения указанных лиц и работников общества</p>	<p>1. Вознаграждение членов совета директоров, исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников общества определено с учетом результатов сравнительного анализа уровня вознаграждения в сопоставимых компаниях</p>	Соблюдается	
4.1.2	<p>Политика общества по вознаграждению разработана комитетом по вознаграждениям и утверждена советом директоров общества. Совет директоров при поддержке комитета по вознаграждениям обеспечивает контроль за внедрением и реализацией в обществе политики по вознаграждению, а при необходимости — пересматривает и вносит в нее коррективы</p>	<p>1. В течение отчетного периода комитет по вознаграждениям рассмотрел политику (политики) по вознаграждениям и (или) практику ее (их) внедрения, осуществил оценку их эффективности и прозрачности и при необходимости представил соответствующие рекомендации совету директоров по пересмотру указанной политики (политик).</p>	Не соблюдается	<p>Политика по вознаграждениям утверждена в последнем квартале отчетного периода, в связи с чем достаточная база для оценки эффективности и прозрачности вознаграждений на базе политики и практики их внедрения не сформирована.</p>

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
4.1.3	<p>Политика общества по вознаграждению содержит прозрачные механизмы определения размера вознаграждения членов совета директоров, исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников общества, а также регламентирует все виды выплат, льгот и привилегий, предоставляемых указанным лицам</p>	<p>1. Политика (политики) общества по вознаграждению содержит (содержат) прозрачные механизмы определения размера вознаграждения членов совета директоров, исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников общества, а также регламентирует (регламентируют) все виды выплат, льгот и привилегий, предоставляемых указанным лицам</p>	Соблюдается	
4.1.4	<p>Общество определяет политику возмещения расходов (компенсаций), конкретизирующую перечень расходов, подлежащих возмещению, и уровень обслуживания, на который могут претендовать члены совета директоров, исполнительные органы и иные ключевые руководящие работники общества. Такая политика может быть составной частью политики общества по вознаграждению</p>	<p>1. В политике (политиках) по вознаграждению или в иных внутренних документах общества установлены правила возмещения расходов членов совета директоров, исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников общества</p>	Соблюдается	

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
4.2	Система вознаграждения членов совета директоров обеспечивает сближение финансовых интересов директоров с долгосрочными финансовыми интересами акционеров			
4.2.1	<p>Общество выплачивает фиксированное годовое вознаграждение членам совета директоров. Общество не выплачивает вознаграждение за участие в отдельных заседаниях совета или комитетов совета директоров.</p> <p>Общество не применяет формы краткосрочной мотивации и дополнительного материального стимулирования в отношении членов совета директоров</p>	<p>1. В отчетном периоде общество выплачивало вознаграждение членам совета директоров в соответствии с принятой в обществе политикой по вознаграждению.</p> <p>2. В отчетном периоде обществом в отношении членов совета директоров не применялись формы краткосрочной мотивации, дополнительного материального стимулирования, выплата которого зависит от результатов (показателей) деятельности общества. Выплата вознаграждения за участие в отдельных заседаниях совета или комитетов совета директоров не осуществлялась</p>	Частично соблюдается	<p>Критерий 1 не соблюдается. В отчетном периоде вознаграждение членам Совета директоров определялось на основании решения годового общего собрания акционеров, в то время как политика по вознаграждению была принята в последнем квартале отчетного периода.</p> <p>Критерий 2 соблюдается.</p>
4.2.2	<p>Долгосрочное владение акциями общества в наибольшей степени способствует сближению финансовых интересов членов совета директоров с долгосрочными интересами акционеров. При этом общество не обуславливает права реализации акций достижением определенных показателей деятельности, а члены совета директоров не участвуют в опционных программах</p>	<p>1. Если внутренний документ (документы) — политика (политики) по вознаграждению общества — предусматривает (предусматривают) предоставление акций общества членам совета директоров, должны быть предусмотрены и раскрыты четкие правила владения акциями членами совета директоров, нацеленные на стимулирование долгосрочного владения такими акциями</p>	Соблюдается	

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
4.2.3	В обществе не предусмотрены какие-либо дополнительные выплаты или компенсации в случае досрочного прекращения полномочий членов совета директоров в связи с переходом контроля над обществом или иными обстоятельствами	1. В обществе не предусмотрены какие-либо дополнительные выплаты или компенсации в случае досрочного прекращения полномочий членов совета директоров в связи с переходом контроля над обществом или иными обстоятельствами	Соблюдается	
4.3	Система вознаграждения членов исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников общества предусматривает зависимость вознаграждения от результата работы общества и их личного вклада в достижение этого результата			
4.3.1	Вознаграждение членов исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников общества определяется таким образом, чтобы обеспечивать разумное и обоснованное соотношение фиксированной части вознаграждения и переменной части вознаграждения, зависящей от результатов работы общества и личного (индивидуального) вклада работника в конечный результат	<p>1. В течение отчетного периода одобренные советом директоров годовые показатели эффективности использовались при определении размера переменного вознаграждения членов исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников общества.</p> <p>2. В ходе последней проведенной оценки системы вознаграждения членов исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников общества совет директоров (комитет по вознаграждениям) удостоверился в том, что в обществе применяется эффективное соотношение фиксированной части вознаграждения и переменной части вознаграждения.</p> <p>3. При определении размера выплачиваемого вознаграждения членам исполнительных органов и иным ключевым руководящим работникам общества учитываются риски, которое несет общество, с тем чтобы избежать создания стимулов к принятию чрезмерно рискованных управленческих решений</p>	Соблюдается	

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
4.3.2	Общество внедрило программу долгосрочной мотивации членов исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников общества с использованием акций общества (опционов или других производных финансовых инструментов, базисным активом по которым являются акции общества)	1. В случае, если общество внедрило программу долгосрочной мотивации для членов исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников общества с использованием акций общества (финансовых инструментов, основанных на акциях общества), программа предусматривает, что право реализации таких акций и иных финансовых инструментов наступает не ранее чем через три года с момента их предоставления. При этом право их реализации обусловлено достижением определенных показателей деятельности общества	Не соблюдается	Положение о программе долгосрочной мотивации группы компаний «ЦИАН» предусматривает использование акций Общества в целях долгосрочного поощрения участников Программы, способных внести значительный вклад в развитие или содействовать благосостоянию Группы Циан. На текущий момент Программа не предусматривает ограничений на реализацию акций Общества в течение трехлетнего периода. С учетом целей Программы, она также не обуславливает возможность получения акций Общества необходимостью достижения определенных показателей. При этом, согласно базовым условиям Программы, срок вестинга равен четырем календарным годам с даты заключения с участником Программы опционного договора, если иное не предусмотрено решением Совета директоров, что означает, что участник программы как правило получает полный пакет причитающихся ему акций Общества не ранее 4 годовщины с даты заключения опционного договора с ним.

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
4.3.3	Сумма компенсации («золотой парашют»), выплачиваемая обществом в случае досрочного прекращения полномочий членам исполнительных органов или ключевых руководящих работников по инициативе общества и при отсутствии с их стороны недобросовестных действий, не превышает двукратного размера фиксированной части годового вознаграждения	1. Сумма компенсации ("золотой парашют"), выплачиваемая обществом в случае досрочного прекращения полномочий членам исполнительных органов или ключевым руководящим работникам по инициативе общества и при отсутствии с их стороны недобросовестных действий, в отчетном периоде не превышала двукратного размера фиксированной части годового вознаграждения	Соблюдается	
5.1	В обществе создана эффективно функционирующая система управления рисками и внутреннего контроля, направленная на обеспечение разумной уверенности в достижении поставленных перед обществом целей			
5.1.1	Советом директоров общества определены принципы и подходы к организации системы управления рисками и внутреннего контроля в обществе	1. Функции различных органов управления и подразделений общества в системе управления рисками и внутреннего контроля четко определены во внутренних документах/соответствующей политике общества, одобренной советом директоров	Соблюдается	
5.1.2	Исполнительные органы общества обеспечивают создание и поддержание функционирования эффективной системы управления рисками и внутреннего контроля в обществе	1. Исполнительные органы общества обеспечили распределение обязанностей, полномочий, ответственности в области управления рисками и внутреннего контроля между подотчетными им руководителями (начальниками) подразделений и отделов	Соблюдается	

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
5.1.3	<p>Система управления рисками и внутреннего контроля в обществе обеспечивает объективное, справедливое и ясное представление о текущем состоянии и перспективах общества, целостность и прозрачность отчетности общества, разумность и приемлемость принимаемых обществом рисков</p>	<p>1. В обществе утверждена антикоррупционная политика.</p> <p>2. В обществе организован безопасный, конфиденциальный и доступный способ (горячая линия) информирования совета директоров или комитета совета директоров по аудиту о фактах нарушения законодательства, внутренних процедур, кодекса этики общества</p>	Частично соблюдается	<p>Критерий 1 соблюдается частично. В Обществе не принята антикоррупционная политика. Однако в дочерней компании Общества, ООО «Айриэлтор», действует антикоррупционная политика, положения которой распространяются на всю Группу Циан.</p> <p>Критерий 2 соблюдается. В Группе Циан организована горячая линия, мониторинг которой производится независимой аудиторской организацией АО «Кэпт». Сообщения, поступающие на горячую линию, обрабатываются независимым агентом, могут быть уточнены, возвращаются в Группу в специальную комиссию в составе представителя специалиста по работе с персоналом, юриста и внутреннего аудитора. Руководитель внутреннего аудита информирует о поступивших сообщениях Комитет по аудиту.</p>

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
5.1.4	Совет директоров общества предпринимает необходимые меры для того, чтобы убедиться, что действующая в обществе система управления рисками и внутреннего контроля соответствует определенным советом директоров принципам и подходам к ее организации и эффективно функционирует	<p>1. В течение отчетного периода совет директоров (комитет по аудиту и (или) комитет по рискам (при наличии) организовал проведение оценки надежности и эффективности системы управления рисками и внутреннего контроля.</p> <p>2. В отчетном периоде совет директоров рассмотрел результаты оценки надежности и эффективности системы управления рисками и внутреннего контроля общества и сведения о результатах рассмотрения включены в состав годового отчета общества</p>	Частично соблюдается	<p>Критерий 1 соблюдается.</p> <p>Критерий 2 не соблюдается. В отчетном периоде Совет директоров не рассматривал результаты оценки надежности и эффективности системы управления рисками и внутреннего контроля Общества. Однако, начиная с 2025 года, данная практика внедрена в Обществе.</p>
5.2	Для систематической независимой оценки надежности и эффективности системы управления рисками и внутреннего контроля, и практики корпоративного управления общество организывает проведение внутреннего аудита			
5.2.1	Для проведения внутреннего аудита в обществе создано отдельное структурное подразделение или привлечена независимая внешняя организация. Функциональная и административная подотчетность подразделения внутреннего аудита разграничены. Функционально подразделение внутреннего аудита подчиняется совету директоров	1. Для проведения внутреннего аудита в обществе создано отдельное структурное подразделение внутреннего аудита, функционально подотчетное совету директоров, или привлечена независимая внешняя организация с тем же принципом подотчетности	Соблюдается	

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
5.2.2	<p>Подразделение внутреннего аудита проводит оценку надежности и эффективности системы управления рисками и внутреннего контроля, а также оценку корпоративного управления, применяет общепринятые стандарты деятельности в области внутреннего аудита</p>	<p>1. В отчетном периоде в рамках проведения внутреннего аудита дана оценка надежности и эффективности системы управления рисками и внутреннего контроля.</p> <p>2. В отчетном периоде в рамках проведения внутреннего аудита дана оценка практики (отдельных практик) корпоративного управления, включая процедуры информационного взаимодействия (в том числе по вопросам внутреннего контроля и управления рисками) на всех уровнях управления общества, а также взаимодействия с заинтересованными лицами</p>	Частично соблюдается	<p>В отчетном периоде проведена оценка надежности и эффективности системы управления рисками и внутреннего контроля компаний Группы Циан. Однако учитывая, что само Общество зарегистрировано в Российской Федерации только 24.09.2024, и его система корпоративного управления и система управления рисками в отчетном периоде выстраивались, полноценная оценка их эффективности будет дана в следующем отчетном периоде.</p>

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
6.1	Общество и его деятельность являются прозрачными для акционеров, инвесторов и иных заинтересованных лиц			
6.1.1	В обществе разработана и внедрена информационная политика, обеспечивающая эффективное информационное взаимодействие общества, акционеров, инвесторов и иных заинтересованных лиц	<p>1. Советом директоров общества утверждена информационная политика общества, разработанная с учетом рекомендаций Кодекса.</p> <p>2. В течение отчетного периода совет директоров (или один из его комитетов) рассмотрел вопрос об эффективности информационного взаимодействия общества, акционеров, инвесторов и иных заинтересованных лиц и целесообразности (необходимости) пересмотра информационной политики общества</p>	Частично соблюдается	<p>Критерий 1 соблюдается.</p> <p>Критерий 2 соблюдается частично. В отчетном периоде в повестку дня заседаний Совета директоров вопрос о целесообразности пересмотра информационной политики Общества не включался. При этом, согласно сложившейся практике, Совет директоров регулярно заслушивает отчет менеджмента Общества об информационном взаимодействии Общества с инвесторами и акционерами, предварительно знакомится с пресс-релизами, которые выпускает Общество</p>
6.1.2	Общество раскрывает информацию о системе и практике корпоративного управления, включая подробную информацию о соблюдении принципов и рекомендаций Кодекса	<p>1. Общество раскрывает информацию о системе корпоративного управления в обществе и общих принципах корпоративного управления, применяемых в обществе, в том числе на сайте общества в сети Интернет.</p> <p>2. Общество раскрывает информацию о составе исполнительных органов и совета директоров, независимости членов совета и их членстве в комитетах совета директоров (в соответствии с определением Кодекса).</p> <p>3. В случае наличия лица, контролирующего общество, общество публикует меморандум контролирующего лица относительно планов такого лица в отношении корпоративного управления в обществе</p>	Соблюдается	Критерии 1 — 3 соблюдаются. При этом меморандум будет опубликован в случае его подготовки контролирующим лицом.

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
6.2	Общество своевременно раскрывает полную, актуальную и достоверную информацию об обществе для обеспечения возможности принятия обоснованных решений акционерами общества и инвесторами			
6.2.1	Общество раскрывает информацию в соответствии с принципами регулярности, последовательности и оперативности, а также доступности, достоверности, полноты и сравнимости раскрываемых данных	<p>1. В обществе определена процедура, обеспечивающая координацию работы всех структурных подразделений и работников общества, связанных с раскрытием информации или деятельность которых может привести к необходимости раскрытия информации.</p> <p>2. В случае если ценные бумаги общества обращаются на иностранных организованных рынках, раскрытие существенной информации в Российской Федерации и на таких рынках осуществляется синхронно и эквивалентно в течение отчетного года.</p> <p>3. Если иностранные акционеры владеют существенным количеством акций общества, то в течение отчетного года раскрытие информации осуществлялось не только на русском, но также на одном из наиболее распространенных иностранных языков</p>	Соблюдается	

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
6.2.2	<p>Общество избегает формального подхода при раскрытии информации и раскрывает существенную информацию о своей деятельности, даже если раскрытие такой информации не предусмотрено законодательством</p>	<p>1. В информационной политике общества определены подходы к раскрытию сведений об иных событиях (действиях), оказывающих существенное влияние на стоимость или котировки его ценных бумаг, раскрытие сведений о которых не предусмотрено законодательством.</p> <p>2. Общество раскрывает информацию о структуре капитала общества в соответствии с рекомендацией 290 Кодекса в годовом отчете и на сайте общества в сети Интернет.</p> <p>3. Общество раскрывает информацию о подконтрольных организациях, имеющих для него существенное значение, в том числе о ключевых направлениях их деятельности, о механизмах, обеспечивающих подотчетность подконтрольных организаций, полномочиях совета директоров общества в отношении определения стратегии и оценки результатов деятельности подконтрольных организаций.</p> <p>4. Общество раскрывает нефинансовый отчет — отчет об устойчивом развитии, экологический отчет, отчет о корпоративной социальной ответственности или иной отчет, содержащий нефинансовую информацию, в том числе о факторах, связанных с окружающей средой (в том числе экологические факторы и факторы, связанные с изменением климата), обществом (социальные факторы) и корпоративным управлением, за исключением отчета эмитента эмиссионных ценных бумаг и годового отчета акционерного общества</p>	Частично соблюдается	<p>Критерий 1 соблюдается.</p> <p>Критерий 2 соблюдается частично. Общество раскрывает в годовом отчете сведения о структуре акционерного капитала. На сайте Общества указанная информация не раскрыта. Применяемый подход на данный момент в наибольшей степени соответствует интересам Общества.</p> <p>Критерий 3 соблюдается.</p> <p>Критерий 4 соблюдается.</p>

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
6.2.3	<p>Годовой отчет, являясь одним из наиболее важных инструментов информационного взаимодействия с акционерами и другими заинтересованными сторонами, содержит информацию, позволяющую оценить итоги деятельности общества за год</p>	<p>1. Годовой отчет общества содержит информацию о результатах оценки комитетом по аудиту эффективности процесса проведения внешнего и внутреннего аудита.</p> <p>2. Годовой отчет общества содержит сведения о политике общества в области охраны окружающей среды, социальной политике общества</p>	Частично соблюдается	<p>Критерий 1 не соблюдается. Годовой отчет Общества не содержит информацию о результатах оценки Комитетом по аудиту эффективности процесса проведения внешнего и внутреннего аудита. При этом Комитет по аудиту осуществляет контроль за функционированием системы внутреннего аудита в Обществе и взаимодействует с внешними аудиторскими организациями, анализируя процесс и результаты внешнего аудита.</p> <p>Формализованная оценка эффективности процесса внешнего аудита в отчетном году не проводилась. При этом назначенный внешний аудитор руководствуется собственными процедурами, позволяющими поддерживать эффективность проводимого аудита, в том числе в вопросах обеспечения собственной независимости и предотвращения конфликта интересов.</p> <p>Критерий 2 соблюдается.</p>

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
6.3	Общество предоставляет информацию и документы по запросам акционеров в соответствии с принципами равнодоступности и необременительности			
6.3.1	Реализация акционерами права на доступ к документам и информации общества не сопряжена с неоправданными сложностями	<p>1. В информационной политике (внутренних документах, определяющих информационную политику) общества определен необременительный порядок предоставления по запросам акционеров доступа к информации и документам общества.</p> <p>2. В информационной политике (внутренних документах, определяющих информационную политику) содержатся положения, предусматривающие, что в случае поступления запроса акционера о предоставлении информации о подконтрольных обществу организациях общество предпринимает необходимые усилия для получения такой информации у соответствующих подконтрольных обществу организаций</p>	Соблюдается	
6.3.2	При предоставлении обществом информации акционерам обеспечивается разумный баланс между интересами конкретных акционеров и интересами самого общества, заинтересованного в сохранении конфиденциальности важной коммерческой информации, которая может оказать существенное влияние на его конкурентоспособность	<p>1. В течение отчетного периода общество не отказывало в удовлетворении запросов акционеров о предоставлении информации либо такие отказы были обоснованными.</p> <p>2. В случаях, определенных информационной политикой общества, акционеры предупреждаются о конфиденциальном характере информации и принимают на себя обязанность по сохранению ее конфиденциальности</p>	Соблюдается	

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
7.1	Действия, которые в значительной степени влияют или могут повлиять на структуру акционерного капитала и финансовое состояние общества и, соответственно, на положение акционеров (существенные корпоративные действия), осуществляются на справедливых условиях, обеспечивающих соблюдение прав и интересов акционеров, а также иных заинтересованных сторон			
7.1.1	<p>Существенными корпоративными действиями признаются реорганизация общества, приобретение 30 и более процентов голосующих акций общества (поглощение), совершение обществом существенных сделок, увеличение или уменьшение уставного капитала общества, осуществление листинга и делистинга акций общества, а также иные действия, которые могут привести к существенному изменению прав акционеров или нарушению их интересов. Уставом общества определен перечень (критерии) сделок или иных действий, являющихся существенными корпоративными действиями, и такие действия отнесены к компетенции совета директоров общества</p>	<p>1. Уставом общества определен перечень (критерии) сделок или иных действий, являющихся существенными корпоративными действиями. Принятие решений в отношении существенных корпоративных действий уставом общества отнесено к компетенции совета директоров. В тех случаях, когда осуществление данных корпоративных действий прямо отнесено законодательством к компетенции общего собрания акционеров, совет директоров предоставляет акционерам соответствующие рекомендации</p>	Частично соблюдается	<p>В Уставе Общества формально не обозначен перечень (критерии) действий и сделок, являющихся для Общества существенными корпоративными действиями. Вместе с тем в Уставе Общества определены отдельные корпоративные действия и сделки, решение в отношении которых в силу их значимости для Общества, с учетом специфики ее деятельности, отнесено к компетенции Совета директоров. Совет директоров при рассмотрении вопроса о подготовке к проведению Общего собрания акционеров дает рекомендации акционерам по голосованию по всем существенным вопросам, определенным Уставом Общества. Такой подход соответствует интересам Общества, специфике и масштабам его деятельности, в связи с чем Общество не планирует вносить изменения в свой Устав в этой части.</p>

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
7.1.2	<p>Совет директоров играет ключевую роль в принятии решений или выработке рекомендаций в отношении существенных корпоративных действий, совет директоров опирается на позицию независимых директоров общества</p>	<p>1. В обществе предусмотрена процедура, в соответствии с которой независимые директора заявляют о своей позиции по существенным корпоративным действиям до их одобрения</p>	Соблюдается	
7.1.3	<p>При совершении существенных корпоративных действий, затрагивающих права и законные интересы акционеров, обеспечиваются равные условия для всех акционеров общества, а при недостаточности предусмотренных законодательством механизмов, направленных на защиту прав акционеров, — дополнительные меры, защищающие права и законные интересы акционеров общества.</p> <p>При этом общество руководствуется не только соблюдением формальных требований законодательства, но и принципами корпоративного управления, изложенными в Кодексе</p>	<p>1. Уставом общества с учетом особенностей его деятельности к компетенции совета директоров отнесено одобрение, помимо предусмотренных законодательством, иных сделок, имеющих существенное значение для общества.</p> <p>2. В течение отчетного периода все существенные корпоративные действия проходили процедуру одобрения до их осуществления</p>	Соблюдается	

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
7.2	Общество обеспечивает такой порядок совершения существенных корпоративных действий, который позволяет акционерам своевременно получать полную информацию о таких действиях, обеспечивает им возможность влиять на совершение таких действий и гарантирует соблюдение и адекватный уровень защиты их прав при совершении таких действий			
7.2.1	Информация о совершении существенных корпоративных действий раскрывается с объяснением причин, условий и последствий совершения таких действий	1. В случае, если обществом в течение отчетного периода совершались существенные корпоративные действия, общество своевременно и детально раскрывало информацию о таких действиях, в том числе о причинах, условиях совершения действий и последствиях таких действий для акционеров	Соблюдается	
7.2.2	Правила и процедуры, связанные с осуществлением обществом существенных корпоративных действий, закреплены во внутренних документах общества	<p>1. Во внутренних документах общества определены случаи и порядок привлечения оценщика для определения стоимости имущества, отчуждаемого или приобретаемого по крупной сделке или сделке с заинтересованностью.</p> <p>2. Внутренние документы общества предусматривают процедуру привлечения оценщика для оценки стоимости приобретения и выкупа акций общества.</p> <p>3. При отсутствии формальной заинтересованности члена совета директоров, единоличного исполнительного органа, члена коллегиального исполнительного органа общества или лица, являющегося контролирующим лицом общества, либо лица, имеющего право давать обществу обязательные для него указания, в сделках общества, но при наличии конфликта интересов или иной их фактической заинтересованности, внутренними документами общества предусмотрено, что такие лица не принимают участия в голосовании по вопросу одобрения такой сделки</p>	Частично соблюдается	<p>Критерии 1, 2 соблюдаются частично. Общество привлекает независимого оценщика во всех случаях, предусмотренных законодательством, а также по инициативе членов Совета директоров.</p> <p>Критерий 3 соблюдается.</p>

Отчет о сделках

В течение 2025 года МКПАО «ЦИАН» не совершались сделки, признаваемые в соответствии с Федеральным законом «Об акционерных обществах» крупными сделками, а также иные сделки, на совершение которых в соответствии с уставом Общества распространяется порядок одобрения крупных сделок.

В течение 2025 года МКПАО «ЦИАН» совершены следующие сделки, признаваемые в соответствии с Федеральным законом «Об акционерных обществах» сделками, в совершении которых имелась заинтересованность:

№	Стороны и существенные условия сделки	Основание заинтересованности
1.	<p>Договор займа от 01.12.2025</p> <p>В соответствии с договором Займодавец (МКООО «Мимонс инвестментс») обязуется предоставить Заемщику (Компания) заем в сумме до 9 500 000 000 (Девять миллиардов пятьсот миллионов) рублей (далее — «Заем»).</p> <p>Заем может передаваться отдельными траншами по запросам Заемщика. Заем является беспроцентным. Заем может быть предоставлен в период («Срок Действия Обязательства») с даты Договора Займа до 31.11.2026 включительно. Датой предоставления основной суммы Займа или любой его части считается день зачисления соответствующей суммы на счет Заемщика. Выданная Заемщику сумма займа должна быть возвращена не позднее, чем через 1 год с даты получения Заемщиком соответствующей суммы займа (транша). Заемщик имеет право досрочно погасить полученную сумму Займа.</p>	<p>Генеральным директором как Заемщика, так и Займодавца, является Григорьев Дмитрий Константинович (лицо, заинтересованное в совершении сделки)</p> <p>Доля принадлежавших заинтересованному лицу акций Заемщика (публичного акционерного общества) на дату совершения сделки: 0,4%</p> <p>Доля принадлежавших заинтересованному лицу акций Займодавца на дату совершения сделки: 0%</p>

Показатели таксономии ЦБ РФ 7.5.1.0

Номер показателя	Наименование показателя	Значение показателя	Комментарии
	Экологические показатели		
1	Масса выбросов парниковых газов (тыс. тонн CO ₂ -эквивалента), в том числе:	0,23	
1.1	Охват 1 (тыс. тонн CO ₂ -эквивалента)	0	
1.2	Охват 2 (тыс. тонн CO ₂ -эквивалента)	0,23	
2	Собственное энергопотребление, без учета отпуска тепла и электроэнергии внешним потребителям, всего (ГДж), в том числе:	2906,25	
2.1	тепловая энергия (ГДж)	1882,69	<p>Сведения получены расчётным методом, исходя из справочного значения затраченной тепловой энергии на обогрев 1 м² — 0,07 ГДж/м² в месяц (офисы г. Москвы и г. Санкт-Петербурга), 0,06 ГДж/м² в месяц (офис в г. Новосибирске)</p> <p>Норматив по г. Москве: 0,016 гКал на 1 м² (Приложение №4 к Постановлению Правительства Москвы от 11.01.1998 г.)</p> <p>Норматив по г. Санкт-Петербургу: 0,0162 гКал на 1 м² (п. 15, Приложение №1 к Распоряжению комитета по тарифам Санкт-Петербурга от 19.06.2016 г. №119-р.)</p> <p>Норматив по г. Новосибирску: 0,0142 гКал на 1 м² (п. 3 ст. 4, Приложение №3 к Постановлению мэра города Новосибирска от 28.11.2008 г. №780)</p>
2.2	электроэнергия (ГДж)	1023,56	
2.3	по видам использованного топлива (ГДж)	0	
3	Объем потребления возобновляемой и низкоуглеродной энергии (ГДж), в том числе:	0	
3.1	объем потребления возобновляемой энергии (ГДж)	0	
3.2	объем потребления низкоуглеродной энергии (ГДж)	0	

Показатели таксономии ЦБ РФ 7.5.1.0

Номер показателя	Наименование показателя	Значение показателя	Комментарии
4	Объем потребления возобновляемой энергии (%)	0	
5	Объем потребления низкоуглеродной энергии (%)	0	
6	Масса выбросов загрязняющих веществ в атмосферный воздух от стационарных источников (тыс. тонн)	0	
7	Общий объем забираемой воды (тыс. куб. м)	0,687	
8	Объем использованной воды из всех источников водоснабжения (тыс. куб. м)	0,687	
9	Доля оборотного и повторно-последовательного водоснабжения в общем объеме собственного потребления воды из всех источников (%)		
10	Объем сбросов сточных вод в водные объекты (загрязненных, нормативно чистых, нормативно очищенных) и переданных загрязненных стоков на очистку другим предприятиям (тыс. куб. м)	0,687	
11	Образовано отходов I — V классов опасности, всего (тыс. тонн), в том числе:	0,018	Сведения получены расчетным методом на основании опроса клининга, по среднему объему образования отходов в день и справочной плотности ТКО для офиса: 110 кг/м3. (п.4 раздел II Приложения к Распоряжению Премьера Правительства Москвы № 1219-РП от 03.11.1998 г.).
11.1	I класса (тыс. тонн)	0	
11.2	II класса (тыс. тонн)	0	
11.3	III класса (тыс. тонн)	0	
11.4	IV класса (тыс. тонн)	0,018	
11.5	V класса (тыс. тонн)	0	
12	Обращение с отходами всего (тыс. тонн), в том числе по категориям:	0,018	
12.1	утилизировано отходов (тыс. тонн), в том числе:	0	
12.1.1	использовано повторно отходов (тыс. тонн)	0	

Показатели таксономии ЦБ РФ 7.5.1.0

Номер показателя	Наименование показателя	Значение показателя	Комментарии
12.1.2	переработано отходов (тыс. тонн)	0	
12.2	обезврежено отходов (тыс. тонн)	0	
12.3	захоронено отходов (тыс. тонн)	0,018	Указан объем ТКО, переданных для обращения третьему лицу, региональному оператору.
13	Затраты на компенсации и штрафы (тыс. руб.), в части:	0	
13.1	штрафов за нарушения природоохранного законодательства (тыс. руб.)	0	
13.2	выплаченной компенсации вреда (ущерба), причиненного окружающей среде, отдельным компонентам природной среды (землям, водным объектам, лесам, животному миру и др.) (тыс. руб.)	0	
14	Расходы на реализацию мероприятий, связанных с охраной окружающей среды всего (тыс. руб.), в том числе:	0	
14.1	на охрану атмосферного воздуха и предотвращение изменения климата (тыс. руб.)	0	
14.2	на сбор и очистку сточных вод (тыс. руб.)	0	
14.3	на обращение с отходами (тыс. руб.)	0	
14.4	на сохранение биоразнообразия и природных территорий (тыс. руб.)	0	
14.5	на охрану и рациональное использование земель, реабилитацию земель (тыс. руб.)	0	
14.6	на защиту окружающей среды от шумового, вибрационного и других видов физического воздействия (тыс. руб.)	0	
14.7	на обеспечение радиационной безопасности окружающей среды (тыс. руб.)	0	
14.8	на другие направления деятельности в сфере охраны окружающей среды (тыс. руб.)	0	

Показатели таксономии ЦБ РФ 7.5.1.0

Номер показателя	Наименование показателя	Значение показателя	Комментарии
15	Инвестиции в основной капитал, направленные на охрану окружающей среды и рациональное использование природных ресурсов (тыс. руб.), в том числе:	0	
15.1	на обращение со сточными водами (тыс. руб.)	0	
15.2	на охрану атмосферного воздуха и предотвращение изменения климата (тыс. руб.)	0	
15.3	на защиту и экологическую реабилитацию земель, поверхностных и подземных водных объектов (тыс. руб.)	0	
15.4	на обращение с отходами (тыс. руб.)	0	
15.5	на снижение шумового и вибрационного воздействия (тыс. руб.)	0	
15.6	на сохранение биоразнообразия и охрану природных территорий (тыс. руб.)	0	
15.7	на другие направления деятельности в области охраны окружающей среды (тыс. руб.)	0	
	Социальные показатели		
16	Расходы на оплату труда (тыс. руб.)	5 064 000	
17	Среднесписочная численность работников (человек)	904	
18	Коэффициент частоты производственного травматизма персонала организации без учета персонала подрядчиков (LTIFR) на 1 000 000 человеко-часов (единиц на 1 млн человеко-часов)	0	
19	Количество смертельных случаев работников организации без учета персонала подрядчиков (единиц)	0	
20	Наложённые на организацию штрафы и меры ответственности в связи с нарушением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права (тыс. руб.)	0	

Показатели таксономии ЦБ РФ 7.5.1.0

Номер показателя	Наименование показателя	Значение показателя	Комментарии
21	Расходы на мероприятия по охране труда и промышленную безопасность на одного работника (тыс. руб.)	3	
22	Расходы организации на обучение работников на одного работника (тыс. руб.)	20,3	
23	Коэффициент текучести кадров (%)	18,8	
24	Доля работников-мужчин (%)	51,2	Данные предоставлены по состоянию на 31.12.2025.
25	Доля работников-женщин (%)	48,8	Данные предоставлены по состоянию на 31.12.2025.
26	Доля работников в возрасте до 30 лет (%)	32	Данные предоставлены по состоянию на 31.12.2025.
27	Доля работников в возрасте 30-50 лет (%)	67	Данные предоставлены по состоянию на 31.12.2025.
28	Доля работников в возрасте старше 50 лет (%)	1,0	Данные предоставлены по состоянию на 31.12.2025.
	Управленческие показатели		
29	Сумма начисленных обязательных платежей (за исключением штрафов, пени), всего (тыс. руб.), в том числе:	5 391 459,5	
29.1	налогов и сборов (тыс. руб.)	4 687 683,1	
29.2	страховых взносов (тыс. руб.)	703 776,4	
29.3	иных обязательных платежей (тыс. руб.)	0,00	
30	Сумма уплаченных обязательных платежей (за исключением штрафов, пени), всего (тыс. руб.), в том числе:	4 953 045,4	
30.1	налогов и сборов (тыс. руб.)	4 265 348,1	
30.2	страховых взносов (тыс. руб.)	687 697,2	
30.3	иных обязательных платежей (тыс. руб.)	0,00	

Показатели таксономии ЦБ РФ 7.5.1.0

Номер показателя	Наименование показателя	Значение показателя	Комментарии
31	Сумма заявленных требований по судебным спорам с участием эмитента в качестве ответчика (тыс. руб.):	401,1	
31.1	по делам о предъявлении требований к действующему или бывшему членам органов управления эмитента (тыс. руб.)	0,00	
31.2	по делам об оспаривании сделок по статье 173.1 и 174 ГК РФ (тыс. руб.)	0,00	
31.3	по делам об оспаривании решений органов управления эмитента, а также споров с участием эмитента в иных судебных делах, связанных с нарушением корпоративного законодательства (тыс. руб.)	0,00	
32	Сумма удовлетворенных требований по судебным спорам с участием эмитента в качестве ответчика (тыс. руб.):	24,00	
32.1	по делам о предъявлении требований к действующему или бывшему членам органов управления эмитента (тыс. руб.)	0,00	
32.2	по делам об оспаривании сделок по статье 173.1 и 174 ГК РФ (тыс. руб.)	0,00	
32.3	по делам об оспаривании решений органов управления эмитента, а также споров с участием эмитента в иных судебных делах, связанных с нарушением корпоративного законодательства (тыс. руб.)	0,00	
33	Сумма штрафов, наложенных на организацию и должностных лиц в связи с нарушением корпоративного законодательства и (или) законодательства о рынке ценных бумаг (тыс. руб.)	750,00	