ГЛАВСТРОЙ
САНКТ-ПЕТЕРБУРГ

УСТОЙЧИВЫЙ ДЕВЕЛОПМЕНТ

Для людей, для города, для будущего

Отчет об устойчивом развитии по результатам 2024 года

Содержание

Об отчете 3

Обращение генерального директора «Главстрой Санкт-Петербург» Болдина Алексея Викторовича 4

О компании 5
Общая информация 6
Проекты 7

Ключевые достижения 2024 года 11
Ключевые показатели 12
Основные события 13
Рейтинги, награды, достижения и премии 15

Управление устойчивым развитием 17
Политика в области устойчивого развития 19
Взаимодействие с заинтересованными сторонами 20
Существенные темы 24
Стратегия устойчивого развития 25
Структура управления устойчивым развитием 33
Документы 34

Управление персоналом 36
Кадровая политика 37
Структура персонала 38
Подбор и адаптация 42
Развитие и обучение 45
Мотивация персонала 52
Забота о здоровье и благополучии персонала 53
Подготовка молодых кадров 55

Безопасность труда 60
Подход к управлению 61
Нормативные документы 61
Производственный травматизм и меры защиты 62
Показатели травматизма 64
Обучение по вопросам охраны труда 65

Взаимодействие с клиентами 66
Концепция гостеприимства 67
Портрет жителя 70
Точки взаимодействия с клиентами, каналы коммуникации 71
Уровень удовлетворенности клиентов 73
Проекты по гостеприимству 74

Вклад в местные сообщества 75
Подход к управлению 76
Строительство социальной инфраструктуры и общественных пространств 77
Благотворительные и волонтёрские мероприятия 79
Мероприятия, проводимые на территории ЖК 80

Тендерная и закупочная деятельность 81
Подход к управлению закупочной деятельностью 82
Процесс закупок 82
Квалификационный отбор 83

Производственная система 84
Подход к управлению 85
Проекты производственной системы 86
Программа «Главстрой-лидер» 87

Управление экологическим воздействием 88
Система экологического менеджмента 89
Выбросы загрязняющих веществ 90
Управление отходами 91
Сохранение биоразнообразия 92
«Зеленое» строительство 93

Корпоративное управление 94

Этичное ведение бизнеса 97
Кодекс этики 98
Этические ценности 99
Недопущение коррупции 100
Предотвращение конфликта интересов 101
Участие в политических партиях и поддержка политической деятельности 102

Управление рисками 103
Система управления рисками 104
Структура управления рисками 105
Внутренняя среда 106

Приложения 107
Основные количественные показатели 108
Указатель по стандартам GRI и SASB 127
Глоссарий 133

Благодарность за помощь в составлении Отчета 134

Контактная информация 135



Об отчете

GRI 2-2, GRI 2-3

В отчете об устойчивом развитии (далее – Отчет) представлены результаты деятельности ООО «Главстрой-СПб специализированный застройщик» в этой области, а также основные достижения дочерних и зависимых обществ (далее – ДЗО): ООО «СМУ-Северная долина», ООО «СМУ-Юнтолово», ООО «Эксплуатация ГС-СПб», ООО «АН Главстрой», АО «Транскомплект». Отчет охватывает период с 01.01.2024 по 31.12.2024.

Настоящий Отчет подготовлен с учетом требований Глобальной инициативы по отчетности (англ. Global Reporting Initiative, GRI) и Совета по стандартам учета в области устойчивого развития (англ. Sustainability Accounting Standards Board, SASB).

Представленные в Отчете прогнозы, планы и целевые показатели являются предварительными. Они могут быть пересмотрены вследствие изменений факторов внешней и внутренней среды Компании.

Сбор информации для Отчета осуществлялся путем:

- Проведения интервью с топ-менеджментом компании, руководителями направлений и проектов, относящихся к деятельности в области устойчивого развития;
- Изучения требований и мнений заинтересованных сторон;
- Анализа внутренней и внешней среды Компании, нормативных документов и публикаций в СМИ.

При составлении Отчета были соблюдены все принципы отчетности, утвержденные стандартом GRI:

1. **Точность.** В Отчете представлена достоверная и подробная информация, которая позволяет в полной мере оценить результаты деятельности Компании в области устойчивого развития. Информация, раскрываемая в различных частях Отчета, согласуется между собой, отсутствуют противоречащие друг другу сведения.
2. **Сбалансированность.** В отчете вся информация представлена объективно, без сокрытия негативных и чрезмерного подсвечивания позитивных воздействий или событий.
3. **Ясность.** Отчет написан простым и доступным для понимания языком. Он оформлен в удобном для представления формате, который содержит графики и таблицы, упрощающие восприятие информации.
4. **Сопоставимость.** В Отчете представлены данные за отчетный и предшествующий ему периоды для обеспечения прослеживаемости динамики результатов деятельности Компании. Количественные показатели представлены в сравнении с 2022 и 2023 годами. Для обеспечения доступности и понятности информации в Отчете используются графики и сводные таблицы данных.
5. **Полнота.** Отчет содержит информацию в объеме, достаточном для формирования объективных выводов о деятельности Компании.
6. **Контекст устойчивого развития.** Целью публикации Отчета является обеспечение прозрачности того, как организация вносит или стремится внести свой вклад в устойчивое развитие.
7. **Своевременность.** Отчет публикуется ежегодно. Дата публикации утверждается приказом генерального директора в начале года, следующего за отчетным.
8. **Проверяемость.** Сбор данных для Отчета осуществляется с учетом требований, зафиксированных в стандартах GRI и SASB, для обеспечения возможности проверки качества и подлинности раскрываемой информации.



Обращение генерального директора «Главстрой Санкт-Петербург» Болдина Алексея Викторовича

GRI 2-22

Уважаемые коллеги, партнеры, друзья!

Прошедший 2024 год стал для компании «Главстрой Санкт-Петербург» важным этапом устойчивого роста и последовательной работы над ключевыми проектами. Мы продолжаем создавать жилые комплексы, которые становятся полноценной частью городской инфраструктуры, сочетая комфорт, безопасность и современные стандарты качества.

Жилые комплексы «Северная долина» и «Юнтолово» уже являются самодостаточными районами, где у жителей есть все необходимое для жизни — от современных социальных и коммерческих объектов до различных возможностей для активного досуга и отдыха. В 2024 году в наших комплексах открылись новые образовательные и медицинские учреждения: поликлиники, детские сады и школы.

Особое внимание мы уделяем созданию условий для гармоничного развития подрастающего поколения. В 2024 году были запущены уникальные профориентационные программы: строительные классы, курсы по урбанистке, созданные совместно с преподавателями Санкт-Петербургского государственного архитектурно-строительного университета, а также занятия по ТРИЗ. Мы стремимся формировать среду, где дети могут расти в комфортной и безопасной атмосфере, получать качественное образование и делать первые уверенные шаги в выборе будущей профессии.

Наши усилия получили признание профессионального сообщества: проекты «Северная долина» и «Юнтолово» стали лауреатами престижных отраслевых премий, а наша компания удостоена звания «Компания года в сфере недвижимости» по версии «Ведомостей Северо-Запад».

Команда «Главстрой Санкт-Петербург» остается верна своим принципам: ответственное отношение к делу, внимание к потребностям людей, стремление к устойчивому развитию. Мы уверены, что совместными усилиями сможем реализовать все планы и задачи, которые стоят перед нами.

С уважением,
Алексей Викторович Болдин,
генеральный директор
«Главстрой Санкт-Петербург»



ГЛАВСТРОЙ
САНКТ-ПЕТЕРБУРГ

О КОМПАНИИ

Общая информация
Проекты

Общая информация

GRI 2-6, GRI 2-28

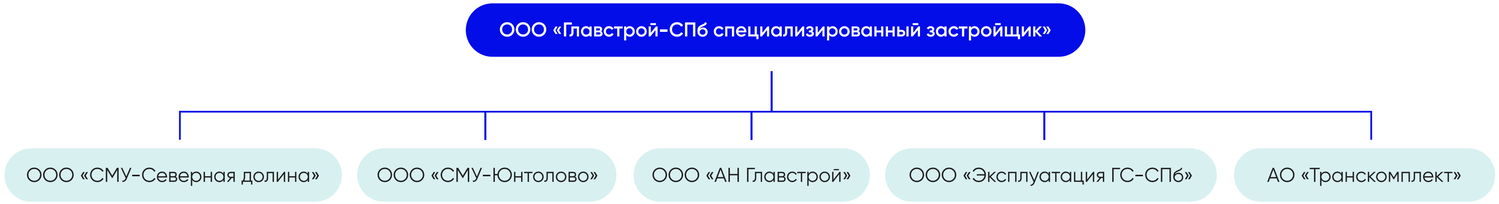
«Главстрой Санкт-Петербург» – один из крупнейших российских девелоперов, реализующий проекты комплексного освоения городских территорий. Компания осуществляет работы по всему жизненному циклу девелоперского продукта: от проектирования и строительства до продаж и постпродажного обслуживания.



В группу компаний «Главстрой Санкт-Петербург» входят:

- **ООО «Главстрой-СПб специализированный застройщик»** – девелоперская организация, реализующая проекты строительства жилых многоквартирных домов, объектов коммерческой, социальной и транспортной инфраструктуры. Выполняет функции заказчика.
- **ООО «СМУ-Северная долина» и ООО «СМУ-Юнтолово»** – организации, осуществляющие строительство ЖК «Северная долина» и ЖК «Юнтолово». Они выполняют функцию генерального подрядчика, то есть главного исполнителя соглашения с заказчиком о проведении определенного перечня работ. В обязанности генерального подрядчика входит ведение различных видов учета, обеспечение строительной готовности объекта, передача проектной документации, координация действий подрядных организаций, обеспечение материалами и оборудованием, а также участие в проверках государственными органами надзора.
- **ООО «АН Главстрой»** – компания, занимающаяся посреднической деятельностью при совершении сделок с жилыми и коммерческими помещениями. Основные функции «Агентства недвижимости» включают показ помещений, посредничество в переговорах между сторонами сделки, сбор и подготовку документов, а также помощь во взаимных расчетах между клиентом и застройщиком. Компания также оказывает дополнительные услуги по продаже квартир, осуществление покупки квартиры в «трейд-ин», а также помощь в сдаче или снятии квартиры в аренду.
- **ООО «Эксплуатация ГС-СПб»** – управляющая компания, предоставляющая полный комплекс услуг в области управления коммерческой и жилой недвижимостью и их эксплуатации. Компания занимается техническим обслуживанием инженерных систем зданий, уборкой и благоустройством придомовой территории жилых комплексов, а также оказывает другие специализированные услуги.
- **АО «Транскомплект»** – производитель бетона для собственных нужд.

«Главстрой Санкт-Петербург» является членом Саморегулируемой организации Ассоциация «Объединение строителей Санкт-Петербурга», Саморегулируемой организации Ассоциация «Объединение проектировщиков», Саморегулируемой организации Ассоциация «Объединение изыскателей».



Проекты

GRI 2-1

«Главстрой Санкт-Петербург» реализует свои проекты на территории города Санкт-Петербург. Компания создает жилые районы в соответствии с концепцией «город в городе», которая подразумевает создание универсальной городской среды с разнообразными объектами инфраструктуры в шаговой доступности. На территории жилых комплексов располагаются образовательные учреждения (школы, детские сады, образовательные центры), медицинские учреждения (поликлиники, медицинские центры, кабинеты врачей общей практики), торговые и развлекательные центры, парки и рекреационные пространства, спортивные площадки, салоны красоты, МФЦ, предприятия общественного питания, отделения банков и прочее.



ЖК «Северная долина»

Площадь территории, на которой реализуется проект, составляет порядка 270 га. Жилой комплекс входит в ТОП-5 крупнейших ЖК России. Здесь уже построены 90 жилых домов, 24 социальных объекта, более 9 км многополосных дорог. Ежедневно в районе работают свыше 680 объектов торговой инфраструктуры.

Концепция проекта — «Я дома!». Основные элементы концепции:

До дома – рукой подать

«Северная долина» располагается в Выборгском районе Петербурга, что позволяет быстро добраться до любой точки города. Рядом находится станция метро «Парнас» и линия городского транспорта, а для автомобилистов построены и открыты для движения 4 выезда на проспект Энгельса.

Образование нового поколения

Маленькие жители района уже активно получают новые знания в современных образовательных учреждениях: открыты 7 школ, 10 детских садов, 25 детских развивающих центров и 3 языковые школы.

Все для жизни

В шаге от дома функционируют более 680 объектов торговли и услуг: 2 современные большие поликлиники, кафе и рестораны, детские центры и секции, фитнес-клубы и салоны красоты. Близко к комплексу расположены крупные ТРЦ «МЕГА Парнас» и ТРК «Гранд Каньон» для шоппинга и развлечений для всей семьи. Рядом с комплексом — Шуваловский парк и Суздальские озера, где можно прогуляться на свежем воздухе или отдохнуть всей семьей.

Концептуальное благоустройство

Особый подход к проектированию дворовых пространств, ландшафтный дизайн и геопластика позволяют наслаждаться времяпрепровождением на свежем воздухе людям всех возрастов. Во дворах организованы функциональные детские и спортивные площадки, зоны отдыха и велопарковки.



ЖК «Юнтолово»

«Юнтолово» – современный жилой экорайон, расположенный в северо-западной части Приморского района Санкт-Петербурга, один из крупнейших в России проектов комплексного освоения территорий, планом которого предусмотрено создание продуманной и сбалансированной среды проживания.

Проект предлагает жителям многообразие функций, направленных на поддержку и развитие комфортных условий для жизни. Безопасность территории обеспечена современными технологиями и удобной системой управления коммуникациями. В свою очередь, для проведения досуга жителей района запроектировано множество общественных пространств: зоны для пеших прогулок и занятий спортом, сеть велодорожек, экотропы, кафе и рестораны.

Основные элементы концепции проекта:

В окружении природы
Благоустроенная среда с многочисленными общественными пространствами, велодорожками, экотропами и рекой создает все условия для поддержания физического и ментального здоровья. Жители экорайона имеют множество вариантов для проведения досуга и занятий спортом – от сеансов сап-серфинга и йоги до бега и велопрогулок.

Детский сад и школа во дворе
В «Юнтолово» работают 3 детских сада с бассейнами и 2 школы с Центром обучения «Техноспейс» и кластером СПбГАСУ. Они оснащены бассейнами, спортивными залами, в которых есть современное оборудование.

Благоустроенные дворы
Дворы спроектированы так, чтобы там было много солнца и зелени, площадок для игр и занятий спортом, а также уютных уголков, где можно отдохнуть в тишине.

Магазины и услуги у дома
На первых этажах жилых зданий расположены более 50 объектов торговли и услуг: продуктовые магазины, кафе и пекарни, аптеки и медицинские центры, отделение почты и много другое.

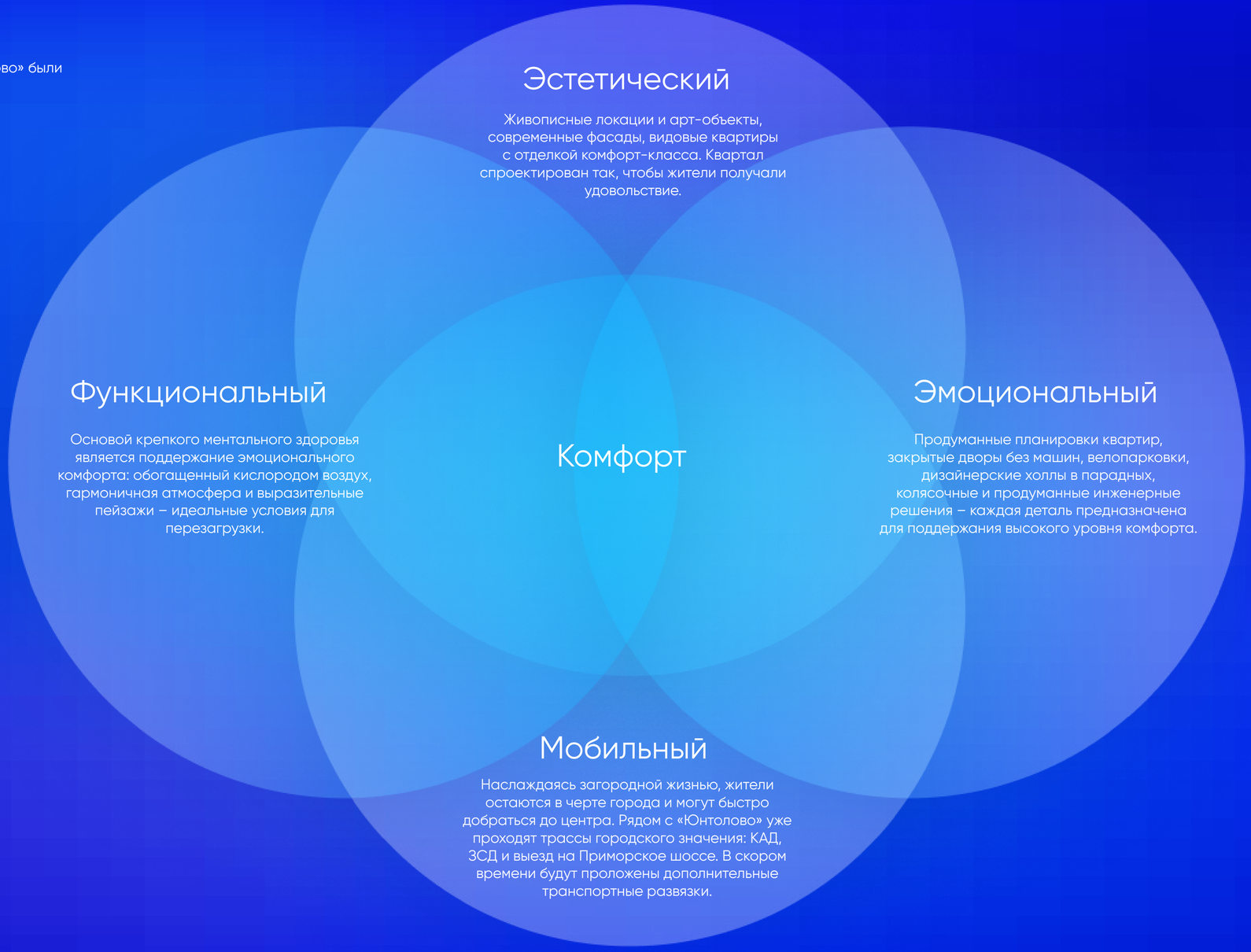
Общественные пространства
Создаются центры притяжения рядом с домом – спортивные зоны и велодорожки, экотропы и парковые пространства, игровые плейхабы.

Центр водных видов спорта рядом с домом
В «Юнтолово» работает гребной клуб «Причал'Ю». Здесь все желающие могут попробовать свои силы в гребле на байдарках, каноэ, лодках «Дракон» или позаниматься йогой на воде.



ГЛАВСТРОЙ САНКТ-ПЕТЕРБУРГ

При проектировании экорайона «Юнтолово» были соблюдены четыре принципа комфорта.



ГЛАВСТРОЙ
САНКТ-ПЕТЕРБУРГ

КЛЮЧЕВЫЕ ДОСТИЖЕНИЯ 2024 ГОДА

Ключевые показатели
Основные события
Рейтинги, награды, достижения и премии

ГЛАВСТРОЙ САНКТ-ПЕТЕРБУРГ

Ключевые показатели за 2024 год

Операционные показатели:

18 лет на рынке недвижимости

140 жилых домов построено и заселено

9 км дорог проложено и открыто для движения

3,4 млн кв. м. введено в эксплуатацию

24 социальных объекта сдано и передано на баланс города

700 га земельный банк

ESG-показатели:

E-показатели

↓ на 66 тонн [3]
Объем выбросов загрязняющих веществ

↓ на 136 695 тонн [3]
Объем образованных отходов

0
предписаний о нарушении природоохранного законодательства

S-показатели

↑ на 3 020 тыс. руб [3]
Расходы на реализацию всех программ обучения

0
Несчастных случаев на производстве

0
подтвержденных случаев дискриминации, нарушения прав человека, трудовых прав

G-показатели

21,8 млрд руб. [1]
Выручка

669,5 млн руб. [2]
Чистая прибыль

114 254 кв. м.
Введено

1 - Представлены показатели только по ООО «Главстрой-СПб специализированный застройщик», информация по ДЗО представлена в разделе Основные количественные показатели в Приложении.

2 - Представлены показатели только по ООО «Главстрой-СПб специализированный застройщик», информация по ДЗО представлена в разделе Основные количественные показатели в Приложении.

3 - Динамика относительно 2023 года

Основные события 2024 года

Январь

Начато строительство 5-го детского сада и 3-й школы в ЖК «Юнтолово».

Февраль

Старт реализации жилья в 21 корпусе квартала комфорт-класса ЖК «Северная долина».

В экорайоне «Юнтолово» открыта вторая школа на 825 мест.

Март

Открыт новый офис продаж в ЖК «Северная долина».

Открыт детский сад в ЖК «Юнтолово» в квартале 4-6.

Апрель

Начало реализации последнего дома в 21 квартале ЖК «Северная долина».

- 3 апреля 2024 года стартовали продажи последнего корпуса ЖК «Северная долина». В 15-этажном здании расположено 90 квартир комфорт-класса.

Введен в эксплуатацию последний участок Толубеевского проезда в ЖК «Северная долина».

- Служба государственного надзора и экспертизы выдала разрешение на ввод в эксплуатацию 3-го участка Толубеевского проезда протяженностью 960 метров.

Май

Запуск telegram-канала для подрядчиков и поставщиков.

- С помощью telegram-канала «Тендеры «Главстрой Санкт-Петербург» подрядные организации и поставщики могут узнать, как стать контрагентом Компании, какие конкурсы сейчас открыты, проверить сроки подачи заявок, а также получить ссылки на закупочные процедуры.

Июнь

В жилом комплексе «Северная долина» открыты 2 поликлиники.

- На территории жилого комплекса «Северная долина» начали работу сразу два государственных медучреждения: детская поликлиника № 71 и взрослое поликлиническое отделение № 117. Новые здания полностью соответствуют стандартам проекта «Бережливая поликлиника».

Июль

Завершено благоустройство нового многофункционального пространства в экорайоне «Юнтолово» площадью более 16,4 тыс. кв. м.

Начаты работы по возведению детского сада в квартале 34 и школы в квартале 31. Плановый срок завершения строительства – 3 квартал 2027 года, процесс синхронизирован с возведением жилых корпусов.

Начаты работы по возведению 6-го детского сада в экорайоне «Юнтолово».

- Трехэтажное здание будет располагаться в 31-м квартале комплекса. Оно будет рассчитано на комфортное пребывание 10 групп воспитанников в возрасте от 2 до 7 лет. Плановый срок завершения строительства - 3 квартал 2027 года.

Повышение класса энергоэффективности домов «Юнтолово».

- Энергоэффективность Парк-квартала экорайона «Юнтолово» повышена до класса А. Дома строящегося квартала экорайона «Юнтолово» соответствуют высоким стандартам «зеленого» строительства, о чем свидетельствует соответствующая отметка на сайте ДОМ.РФ.

Открыты продажи 9-го корпуса парк-квартала «Юнтолово» с А классом энергоэффективности.

- Использование энергосберегающих технологий позволит в будущем жителям значительно сэкономить на платежах за коммунальные услуги.

Август

Запущена профориентационная программа «Моя первая профессия» на базе школы № 142 в ЖК «Северная долина».

- С сентября в образовательном учреждении на базе восьмого класса открылся стройкласс с углубленным изучением предметов, относящихся к точным и естественным наукам. Методические рекомендации по проведению занятий в рамках проекта разработали сотрудники ЦОПП СПб.

Введены в эксплуатацию 8 жилых корпусов последней 18-й очереди «Северной долины».

Введен в эксплуатацию садик на 280 мест.

Сентябрь

Открыта 6-я школа в ЖК «Северная долина».

- Новое здание, рассчитанное на 1750 учеников, стало самым большим образовательным учреждением в новом жилом районе.

На базе образовательного учреждения «Северной долины» создан архитектурно-строительный курс для школьников 7–10 классов.

- Реализована новая учебная программа «Архитектурно-строительные горизонты: путь к профессии» — совместный образовательный проект «Главстрой Санкт-Петербург» и преподавателей СПбГАСУ.

«На мой взгляд, ребенку для успешной самореализации в дальнейшем необходимо чувствовать преемственность среднего и высшего образования и будущей профессиональной деятельности. Поэтому важна консолидация школы, вуза и бизнеса в рамках ранней профориентации. Мы благодарны руководству школ, находящихся на территории нашего проекта «Северная долина», а также ведущим университетам региона, таким как СПбГАСУ, что они откликаются на наши предложения о сотрудничестве и помогают создавать уникальные образовательные программы», — **Анна Лях, директор по управлению персоналом.**

В школах ЖК «Северная долина» начался курс по ТРИЗ, созданный при участии педагогов образовательных учреждений и специалистов девелоперской компании «Главстрой Санкт-Петербург».

- Школьники познакомятся с методами ТРИЗ, которые впервые были описаны в ходе исследования деятельности изобретателей еще в советское время. Ребята рассмотрят основные приемы нестандартного и системного подхода к решению самых различных задач и реализации больших проектов. Научатся делить их на этапы, выбирать методы и инструменты решения вопросов, а также грамотно анализировать итоговый результат своей работы.

Выпущена первая профориентационная игра для малышей «Главстройка» совместно с партнером «Простые решения».

Октябрь

Сформирован рельеф Центрального парка в ЖК «Юнтолово».

- Строители сформировали насыпные холмы, высота которых в некоторых точках достигает 14 м, сформированы очертания велодорожек и пешеходной зоны, на которой выложили тротуарную плитку. Кроме того, высажена часть древесных и кустарниковых растений.

«Центральный парк создается силами застройщика буквально на ровном участке земли — в этом, пожалуй, его уникальность. На территории 20 га появятся геопластичные формы, насыпные холмы, которые сформируют рельефную пластику», — **Ирина Межейникова, директор проекта «Юнтолово».**

Введены в эксплуатацию последние 5 жилых корпусов 18-й очереди «Северной долины».

Ноябрь

На территории «Северной долины» введен в эксплуатацию 10-й детский сад, рассчитанный на 280 мест.

Декабрь

Начал работу 9-й детский сад в ЖК «Северная долина».

- Внутри зданий оборудованы бассейн и спортивный зал, пространство для занятий музыкой и проведения праздников, а также помещения для кружков и развивающих занятий. Всего в детском саду предусмотрены помещения под 12 групп, в каждой из которых — раздевалки, спальни, уборные и игровые пространства.

Введена в эксплуатацию школа на 550 мест.

Рейтинги, награды, достижения и премии

Отраслевые награды

1 Премия «Град Петра Awards» от газеты «Комсомольская правда в Санкт-Петербурге»

- ГБОУ школа № 142 победитель в номинации «Юности честное зерцало»;
- ЖК «Юнтолово» — победитель в номинации «Петра творенье».

2 Премия «Лидеры рынка недвижимости» от делового издания «Ведомости Северо-Запад»

- «Главстрой Санкт-Петербург» — победитель в номинации «Компания года в сфере недвижимости: Жилищное строительство».

«Сотрудничество с представителями средств массовой информации и участие в создании действительно качественного экспертного контента — важная часть работы нашей компании. Это позволяет вместе с партнерами из строительного сегмента формировать единое инфополе с объективными данными по состоянию рынка недвижимости. Благодаря этому жители Северной столицы постоянно находятся в курсе основных событий и актуальных новостей строительной отрасли, понимают, в каком направлении развивается город и что может ожидать рынок недвижимости в ближайшей и среднесрочной перспективе. Эти знания помогают им в принятии решения о покупке квартиры для себя и своей семьи», — **Анна Отрощенко, директор по связям с общественностью.**

3 Премия «Проект года» от издания «Деловой Петербург»

- Экорайон «Юнтолово» — лауреат премии в категории «Проект года» в сегменте жилой недвижимости комфорт-класса.

4 VI Федеральная премия Urban Awards 2024

- Парк-квартал экорайона «Юнтолово» - финалист в категории «Лучший строящийся жилой комплекс Санкт-Петербурга комфорт-класса».

«Мы пониманием, что будущее сегодня за теми девелоперами, которые предлагают жилую среду, позволяющую вести именно тот образ жизни, к которому человек стремится. Именно поэтому в комплексах «Главстрой Санкт-Петербург» колоссальное внимание уделяется грамотному управлению коммерческими объектами, созданию уникальных образовательных учреждений, разработке системы общественных пространств с различными магнитами и опережающему благоустройству. Такой подход позволяет удовлетворять потребности жителей и совершенствовать жилую среду, постоянно повышая комфорт проживания», — **Юлия Ружицкая, генеральный директор «АН Главстрой».**

5 Рейтинг девелоперов от Единого ресурса застройщиков.

- 4-е место по объему жилья, введенного в эксплуатацию, за 9 лет;
- 5-е место среди петербургских застройщиков по потребительским качествам жилых комплексов;
- 6-е место среди крупнейших застройщиков по объему ввода жилья в регионе в 2024 году.

6 Конкурс «Строитель года»

- ГБОУ школа № 142 – победитель номинации «Лучший проект социальной инфраструктуры».

7 XIII ежегодный конкурс «Лидер строительного качества»

- Поликлиника для взрослых и детей в экорайоне «Юнтолово» и ГБОУ школа № 163 получили дипломы I степени в номинации «Лучшие объекты социального значения».

8 XVI независимый конкурс «Доверие потребителя»

- «Главстрой Санкт-Петербург» — финалист в номинации «Строительная компания, пользующаяся наибольшим доверием потребителей на рынке Санкт-Петербурга и Ленинградской области»;
- Парк-квартал экорайона «Юнтолово» — финалист в номинации «Лучший строящийся жилой комплекс комфорт-класса в Санкт-Петербурге»;
- «Эксплуатация ГС-СПб» — финалист в номинации «Лучшая управляющая компания в Санкт-Петербурге и Ленинградской области».



Достижения топ-менеджеров «Главстрой Санкт-Петербург»

Премия «Лидер мнения» от «Ведомости Северо-Запад»
Генеральный директор «АН «Главстрой» Юлия Ружицкая — победитель в номинации «Эксперт года» на рынке недвижимости.



«Профессионально работающие команды, такие как «Ведомости», являются не просто деловыми изданиями. Это проводники новых идей, мнений, опыта и технологий, позволяющих жителям Петербурга постоянно находиться в курсе событий нашего мегаполиса, понимать, по каким внутренним законам живет и меняется город. В определенной степени крупные девелоперы и СМИ делают одно дело — формируют настоящее и будущее Северной столицы. Как наша компания «Главстрой Санкт-Петербург» грамотно со всей ответственностью перед городом и его жителями подходит к реализации своих проектов, так журналисты и редакторы «Ведомостей» досконально изучают любой вопрос, собирают факты и мнения. Я хочу поблагодарить весь коллектив издания «Ведомости Северо-Запад» за награду. Желаю вам успехов и оставаться на таком же высоком уровне профессионализма в подготовке материалов», **— Юлия Ружицкая, генеральный директор «АН Главстрой».**

IV Всероссийский конкурс управленцев «Лидеры строительной отрасли»
Алексей Медведев, директор по процессам и организационному развитию «Главстрой Санкт-Петербург», принял участие финале IV Всероссийского конкурса управленцев «Лидеры строительной отрасли».



«Участие в профессиональных конкурсах — необходимая часть работы каждого, чья деятельность связана со строительным сегментом. Без взаимодействия с коллегами, без обмена опытом и успешными кейсами, на мой взгляд, становление работника и руководителя как профессионала своего дела невозможно, В «Главстрой Санкт-Петербург» поддерживают инициативные предложения работников, мотивируют как делиться своим опытом, так и улучшать свои навыки, развивать потенциал», **— Алексей Медведев, директор по процессам и организационному развитию.**

ГЛАВСТРОЙ
САНКТ-ПЕТЕРБУРГ

УПРАВЛЕНИЕ УСТОЙЧИВЫМ РАЗВИТИЕМ

Политика в области устойчивого развития
Взаимодействие с заинтересованными сторонами
Существенные темы
Стратегия устойчивого развития
Структура управления устойчивым развитием
Документы

«Главстрой Санкт-Петербург» – один из крупнейших российских девелоперов. При осуществлении своей деятельности Компания реализует стратегию устойчивого развития, которая включает в себя три направления:

1. Окружающая среда:

- Компания заботится об экологии и стремится сократить негативное влияние реализуемой деятельности на состояние окружающей среды в регионе присутствия и сделать ее безопасной для жителей, в том числе и потенциальных.

2. Социальная ответственность:

- «Главстрой Санкт-Петербург» несет социальную ответственность перед всеми заинтересованными сторонами, и в первую очередь, перед жителями.
- Реализуя свою деятельность, Компания стремится поддерживать и улучшать уровень благосостояния своих клиентов и работников.

3. Корпоративное управление:

- «Главстрой Санкт-Петербург» осознает важность корпоративного управления, которое позволяет создать структуру, способствующую эффективному принятию решений, повышению доверия заинтересованных сторон и помогающую укрепить позиции на рынке.
- Этичное ведение бизнеса для Компании основывается на моральных ценностях, социальной ответственности и учете интересов всех заинтересованных сторон.



Политика в области устойчивого развития

GRI 2-23, GRI 2-24

Политика в области устойчивого развития в «Главстрой Санкт-Петербург» является основополагающим документом, который отражает стратегические приоритеты. Ее цель – выражение позиции, принципов и подходов Компании к деятельности в области устойчивого развития и интеграция ESG-повестки в систему управления.

В рамках устойчивого развития и социальной ответственности Компания соблюдает требования локально-нормативных актов, законодательства РФ и международных актов, ратифицированных на территории России.

Цель «Главстрой Санкт-Петербург» в области устойчивого развития заключается в том, чтобы:

- внести вклад в достижение глобальных Целей устойчивого развития ООН;
- удовлетворить потребности всех заинтересованных сторон в условиях прозрачного предоставления информации о деятельности Компании;
- улучшить экологическую, социальную и управленческую составляющие результативности Компании путем внедрения принципов устойчивого развития на всех этапах деятельности;
- реализовать стратегию «Главстрой Санкт-Петербург» по развитию лидерских позиций на рынке девелопмента, достижению целей Компании, созданию качественного продукта для потребителей, надежных условий для контрагентов и благоприятной среды для работников.

«Главстрой Санкт-Петербург» осознает свою ответственность перед текущими и будущими поколениями и стремится формировать устойчивую городскую среду, в которой сочетаются забота об экологии и социальном благополучии.

Основы устойчивого развития внедрены во все бизнес-процессы Компании, управленческие решения и корпоративную культуру. Они включают в себя:

Сохранение окружающей среды

«Главстрой Санкт-Петербург» учитывает свое воздействие на окружающую среду и ставит перед собой цель минимизировать негативное влияние на экологию в результате осуществления своей деятельности. Позиция Компании в вопросах защиты окружающей среды сформулирована в Политике в области экологии.

Постоянное улучшение

Компания на регулярной основе осуществляет мониторинг эффективности и результативности деятельности в области устойчивого развития. Для ее улучшения устанавливаются ESG-цели и проводится оценка их достижения.

Этичность и законность

Деятельность ООО «Главстрой-СПб специализированный застройщик» основывается на таких ценностях, как честность, справедливость и добросовестность. Компания следует утвержденному Кодексу этики и соблюдает требования российского законодательства и международных актов, ратифицированных РФ.

Соблюдение прав работников

«Главстрой Санкт-Петербург» соблюдает трудовые права работников и права человека. В случае выявления их нарушения Компания принимает меры в соответствии с требованиями российского законодательства и локальных актов. Позиция Компании в вопросах соблюдения трудовых прав и прав человека сформулирована в Политике в области прав человека.

Внедрение принципов устойчивого развития

Компания стремится внедрять принципы устойчивого развития путем планирования своей деятельности в области ESG-повестки и ее включения в бизнес-процессы.

Вовлеченность заинтересованных сторон

Для эффективной деятельности в области устойчивого развития Компания учитывает интересы и требования заинтересованных сторон, определение которых осуществляется в процессе непосредственного взаимодействия с ними (во время встреч, переговоров, опросов, интервью, анализа общения).

Подотчетность и прозрачность

Компания раскрывает информацию о своей деятельности, включая воздействие на общество и окружающую среду. Эта информация является своевременной, основанной на фактах и представленной в ясной и объективной форме. Предоставление информации о воздействии на общество и окружающую среду осуществляется путем публикации нефинансового отчета в области устойчивого развития.



ГЛАВСТРОЙ САНКТ-ПЕТЕРБУРГ

Взаимодействие с заинтересованными сторонами

GRI 2-25, GRI 2-29

Компания выстраивает открытые, прозрачные и взаимовыгодные отношения с заинтересованными сторонами.

«Главстрой Санкт-Петербург» определил для себя следующий перечень заинтересованных сторон:

Потребители

Работники

Поставщики
(в т. ч. подрядные организации)

Государство
(Служба государственного строительного надзора и экспертизы, Роспотребнадзор и другое)

Местные сообщества
(СМИ, население региона присутствия компании, волонтеры и другое)

Планета
(Природоохранные организации, экозащитники, будущие поколения и другое)

В Компании сформирована целостная цепочка создания ценности, которая охватывает все ключевые этапы жизненного цикла продукта – от приобретения земельного участка до эксплуатации объекта и взаимодействия с конечным потребителем. Эта цепочка отражает системный подход к формированию устойчивой городской среды, где каждый процесс нацелен не только на экономическую эффективность, но и на экологическую и социальную ответственность.

Цепочка создания стоимости



Интересы заинтересованных сторон

Участники Компании

- Операционная и финансовая эффективность и результативность.
- Устойчивость бизнеса.

Государство

- Операционная и финансовая эффективность и результативность.
- Устойчивость бизнеса.

Работники

- Благоприятные и безопасные условия труда.
- Развитие и обучение персонала.
- Достойная заработная плата.

Поставщики

- Взаимовыгодные и долгосрочные отношения.
- Прозрачная тендерная процедура.
- Соблюдение условий договора.

Планета

- Минимизация негативного влияния на окружающую среду.

Потребители

- Качественное жилье.
- Доступная инфраструктура.
- Своевременное строительство.
- Достаточность коммерческой недвижимости.
- Качественное обслуживание управляющей компании.

Местные сообщества

- Доступность инфраструктуры.
- Помощь незащищенным слоям населения и животным.
- Проведение экоинициатив.

При реализации своих проектов Компания в каждом бизнес-процессе учитывает интересы и ожидания заинтересованных сторон, а также стремится к непрерывному и эффективному сотрудничеству. Таким образом, работа с заинтересованными сторонами осуществляется по всей цепочке создания ценности.

Заинтересованные стороны	Цель взаимодействия	Нормативное обеспечение	Способы взаимодействия
Потребители	Исследование предпочтений и требований потребителей для удовлетворения их потребностей. Привлечение новых потребителей и удержание старых. Сбор и анализ обратной связи для выявления недостатков реализуемого продукта и улучшения его качества. Осведомление потребителей о реализуемых проектах.	**Внутренняя нормативная документация:** Кодекс этики и Свод этических стандартов, Политика по правам человека, Книга гостеприимства, Регламент отработки жалоб, поступивших в Службу доверия, Регламент проведения сервисного аудита на этапе постпродажного обслуживания, Регламент «Алгоритм работы горячей линии качества», Политика в области качества. **Внешняя нормативная документация:** нормы законодательства РФ (Конституция РФ, Закон РФ «О защите прав потребителей», ГК РФ и пр.), Цели устойчивого развития ООН.	• Проведение маркетинговых исследований для оценки удовлетворенности и лояльности потребителей. • Контроль качества продуктов и услуг с целью обеспечения безопасности для потребителя. • Взаимодействие с потребителями по каналам взаимосвязи, определенным во внутренней нормативной документации. • Соблюдение всех установленных требований в области этики и прав человека. • Соответствие деятельности нормам и требованиям законодательства. • Внедрение современных технологий в процессы производства и обслуживания потребителей. • Выполнение договорных обязательств. • Проведение рекламных кампаний.
Работники	Реализация стратегии Компании. Обеспечение безопасных условий труда. Создание здорового микроклимата в коллективе. Привлечение, развитие и удержание высококвалифицированных специалистов, создание кадрового резерва. Укрепление и повышение корпоративной культуры Компании.	**Внутренняя нормативная документация:** Кодекс этики и Свод этических стандартов, Политика по правам человека, Книга гостеприимства, Положение об обучении персонала, Положение по адаптации работников, Стандарт организации «Система управления охраны труда», Стандарт организации «Социальный стандарт», Стандарт организации «Стандарт программы подготовки лидеров «Главстрой-Лидер»», Положение об управлении кадровым резервом, Положение о формах информирования работников об их трудовых правах. **Внешняя нормативная документация:** нормы законодательства РФ (Конституция РФ, ТК РФ и пр.), Цели устойчивого развития ООН.	• Развитие системы внутренних коммуникаций. • Исследование удовлетворенности и лояльности персонала. • Планирование и организация внутренних и внешних мероприятий для обучения и повышения квалификации персонала. • Реализация программы «Главстрой Лидер». • Организация онлайн и офлайн мероприятий. • Предоставление социального пакета. • Соблюдение внутренних и внешних правил в области этики и прав человека.
Участники Компании	Увеличение инвестиционной привлекательности Компании и ее проектов. Формирование и реализация стратегии Компании. Укрепление позиций на рынке.	**Внутренняя нормативная документация:** Политика в области устойчивого развития, Политика контроля исполнения обязательств **Внешняя нормативная документация:** нормы законодательства РФ.	• Онлайн- и офлайн-коммуникация по возникающим вопросам. • Работа с обращениями, в том числе в рамках годовых собраний участников. • Регулярная отчетность перед заинтересованной стороной.

Заинтересованные стороны	Цель взаимодействия	Нормативное обеспечение	Способы взаимодействия
Поставщики	Получение качественных материалов и услуг для реализации проектов. Взаимовыгодное сотрудничество. Обеспечение соблюдения прав человека.	**Внутренняя нормативная документация:** Кодекс этики и Свод этических стандартов, Политика в области устойчивого развития, Методика оценки подрядчиков, Политика в области прав человека, Регламент «Организация и проведение квалификационной оценки подрядчиков и поставщиков», Политика контроля исполнения обязательств, Тендерный регламент. **Внешняя нормативная документация:** нормы законодательства РФ, Цели устойчивого развития ООН.	• Выполнение договорных обязательств. • Информирование потенциальных претендентов о начале тендерной процедуры. • Реализация стратегических проектов при осуществлении тендеров и закупок. • Предквалификация потенциальных поставщиков, подрядчиков. • Выстраивание долгосрочных и взаимовыгодных отношений, основанных на принципах этичного ведения бизнеса.
Государство	Правомерная и безопасная реализация деятельности Компании. Развитие социальной инфраструктуры региона присутствия. Выплата налоговых обязательств.	**Внутренняя нормативная документация:** Кодекс этики и Свод этических стандартов. **Внешняя нормативная документация:** нормы законодательства РФ (ГК РФ, Конституция РФ и пр.), Цели устойчивого развития ООН.	• Взаимодействие по вопросам получения разрешений, необходимых для строительства и ввода готового жилья. • Обсуждение и согласование строительства социальных объектов и общественных пространств. • Ответы на запросы органов государственной власти. • Предоставление финансовой и нефинансовой отчетности.
Местные сообщества	Содействие в развитии молодых специалистов; Благоустройство территории в регионе присутствия. Предоставление рабочих мест. Вовлечение общества в экологические инициативы. Оказание помощи нуждающимся.	**Внутренняя нормативная документация:** Кодекс этики и Свод этических стандартов, Политика по правам человека, Положение об организации практик и стажировок, Политика в области устойчивого развития. **Внешняя нормативная документация:** нормы законодательства РФ (Конституция РФ), Цели устойчивого развития ООН.	• Взаимодействие с профильными ведущими ВУЗами Санкт-Петербурга (совместные программы, конференции, стажировки, производственные практики). • Участие в экологических мероприятиях на территории региона присутствия. • Участие в волонтерских инициативах. • Инвестирование в развитие благоустройства территории (проектирование и строительство общественных пространств, социальных объектов). • Взаимодействие со СМИ.
Планета	Сохранение природного разнообразия. Минимизация негативного воздействия на окружающую среду.	**Внутренняя нормативная документация:** Кодекс этики и Свод этических стандартов, Политика в области экологии, Положение по сбору, хранению и передаче макулатуры, пластиковых крышек и батареек на переработку, Стандарт по сбору, хранению, переработке и утилизации строительных отходов **Внешняя нормативная документация:** нормы законодательства РФ (Конституция РФ), Цели устойчивого развития ООН.	• Участие в экологических мероприятиях на территории региона присутствия. • Участие в волонтерских инициативах. • Создание и внедрение внутренних регламентирующих документов. • Внедрение экологических практик в рабочие процессы.

Чтобы повысить эффективность своей деятельности, а также минимизировать потенциальные негативные воздействия на окружающую среду и общество, Компания внедряет механизмы взаимодействия с заинтересованными сторонами для получения обратной связи.

Одним из механизмов получения обратной связи является подача обращений посредством следующих каналов связи:

1. **Горячая линия по качеству:** в случае возникновения сложностей или с целью получения интересующей информации клиенты могут оставить заявку через горячую линию.
2. **Служба доверия:** клиенты, поставщики и другие заинтересованные стороны могут обратиться на линию доверия в случае, если при общении с представителями Компании столкнулись с некорректным поведением или обнаружили несоблюдение условий и положений, закрепленных в договорах.
3. **Электронная почта и контактный телефон:** работники Компании, поставщики, местные сообщества и другие заинтересованные стороны могут задать интересующий вопрос посредством звонка по номеру +7 (812) 220-29-02 или электронного письма по адресу spbinfo@glavstroy.ru.

Для выявления и устранения негативных воздействий «Главстрой Санкт-Петербург» регулярно оценивает взаимодействие с заинтересованными сторонами и изучает публикации в СМИ, в которых упоминается Компания.



Существенные темы

GRI 2-25, GRI 2-29

«Главстрой Санкт-Петербург» проводит анализ ключевых аспектов устойчивого развития, оказывающих наибольшее влияние на бизнес, общество и окружающую среду, в соответствии с тремя направлениями стратегии устойчивого развития Компании. На основании проведенного анализа формируется перечень существенных тем, которые наиболее важны заинтересованным сторонам и на которые Компания может оказать наибольшее влияние.

Существенные для себя темы Компания определяет на основе:

- Политики в области устойчивого развития.
- Взаимодействия с заинтересованными сторонами.
- Оценки внутренних рисков и возможностей.
- Соответствия международным стандартам устойчивого развития.

СУЩЕСТВЕННЫЕ ТЕМЫ

Окружающая среда

ENVIRONMENTAL

Планета

- Энергосбережение и водосбережение;
- Сохранение экосистем;
- Экологические материалы;
- Раздельный сбор и переработка отходов.

Социальная ответственность

SOCIAL

Местные сообщества

Работники

Государство

- Взаимодействие с местными сообществами;
- Здоровье и безопасность работников;
- Личностное и профессиональное развитие работников;
- Работа с университетами;
- Соблюдение трудовых прав и прав человека;
- Строительство качественного и безопасного жилья;
- Создание и развитие объектов социальной инфраструктуры.

Корпоративное управление

GOVERNANCE

Поставщики

Участники Компании

Потребители

- Этика и противодействие коррупции;
- Соблюдение законодательства;
- Вклад в устойчивое развитие;
- Взаимодействие с потребителями;
- Конфиденциальность персональных данных.

ГЛАВСТРОЙ САНКТ-ПЕТЕРБУРГ

Стратегия устойчивого развития

GRI 2-22, GRI 2-23

В рамках реализации Стратегии устойчивого развития Компания выделила для себя 3 основные и 6 второстепенных ЦУР ООН, в достижение которых «Главстрой Санкт-Петербург» может внести наибольший вклад на текущем уровне развития стратегии. Основные ЦУР являются наиболее важными для Компании в ближайшей перспективе, в рамках второстепенных ЦУР «Главстрой Санкт-Петербург» стремится поддерживать передовые практики.

При формировании стратегии устойчивого развития Компания рассматривает ЦУР ООН в контексте ESG-повестки.

СТРАТЕГИЯ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

Окружающая среда	Социальная ответственность	Корпоративное управление
ENVIRONMENTAL	SOCIAL	GOVERNANCE
Экологический менеджмент	Благоприятные условия труда	Этичное ведение бизнеса
«Зеленое» строительство	Устойчивое развитие региона присутствия	Управление устойчивым развитием
	Развитие талантов	

ОСНОВНЫЕ ЦЕЛИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ



ВТОРОСТЕПЕННЫЕ ЦЕЛИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ







	Направление устойчивого развития	ЦУР ООН	Нормативное обеспечение	Способы взаимодействия
Environmental	Экологический менеджмент	 Цель 12: Обеспечение перехода к рациональным моделям потребления и производства	К 2030 году добиться рационального освоения и эффективного использования природных ресурсов.	Раздельный сбор и переработка отходов.
			К 2030 году существенно уменьшить объем отходов путем принятия мер по предотвращению их образования, их сокращению, переработке и повторному использованию.	
			К 2030 году обеспечить условия, чтобы люди во всем мире располагали соответствующей информацией и сведениями об устойчивом развитии и образе жизни в гармонии с природой.	
		 Цель 13: Принятие срочных мер по борьбе с изменением климата и его последствиями	Повысить сопротивляемость и способность адаптироваться к опасным климатическим явлениям и стихийным бедствиям во всех странах.	Сохранение экосистем.
			Улучшить просвещение, распространение информации и возможности людей и учреждений по смягчению остроты и ослаблению последствий изменения климата, адаптации к ним и раннему предупреждению.	
	«Зеленое» строительство	 Цель 13: Принятие срочных мер по борьбе с изменением климата и его последствиями	Повысить сопротивляемость и способность адаптироваться к опасным климатическим явлениям и стихийным бедствиям во всех странах.	Энергосбережение и водосбережение; сохранение экосистем; экологические материалы.
			Улучшить просвещение, распространение информации и возможности людей и учреждений по смягчению остроты и ослаблению последствий изменения климата, адаптации к ним и раннему предупреждению.	
Social	Благоприятные условия труда	 Цель 3: Обеспечение здорового образа жизни и содействие благополучию для всех в любом возрасте	Обеспечить всеобщий охват услугами здравоохранения, в том числе защиту от финансовых рисков, доступ к качественным основным медикосанитарным услугам и доступ к безопасным, эффективным, качественным и недорогим основным лекарственным средствам и вакцинам для всех.	Здоровье и безопасность работников; соблюдение трудовых прав и прав человека.
			К 2030 году уменьшить на треть преждевременную смертность от неинфекционных заболеваний посредством профилактики и лечения и поддержания психического здоровья и благополучия.	

ГЛАВСТРОЙ САНКТ-ПЕТЕРБУРГ

	Направление устойчивого развития	ЦУР ООН	Нормативное обеспечение	Способы взаимодействия
Social	Благоприятные условия труда	 Цель 5: Обеспечение гендерного равенства и расширение прав и возможностей всех женщин и девочек	Повсеместно ликвидировать все формы дискриминации в отношении всех женщин и девочек.	Здоровье и безопасность работников; соблюдение трудовых прав и прав человека.
			Обеспечить всестороннее и реальное участие женщин и равные для них возможности для лидерства на всех уровнях принятия решений в политической, экономической и общественной жизни.	
		 Цель 8: Содействие поступательному, всеохватному и устойчивому экономическому росту, полной и производительной занятости и достойной работе для всех	К 2030 году обеспечить полную и производительную занятость и достойную работу для всех женщин и мужчин, в том числе молодых людей и инвалидов, и равную оплату за труд равной ценности.	
			Принять срочные и эффективные меры для того, чтобы искоренить принудительный труд, покончить с современным рабством и торговлей людьми и обеспечить запрет и ликвидацию наихудших форм детского труда.	
			Защищать трудовые права и содействовать обеспечению надежных и безопасных условий работы для всех трудящихся.	
		 Цель 13: Принятие срочных мер по борьбе с изменением климата и его последствиями	К 2030 году постепенно достичь и поддерживать рост доходов, наименее обеспеченных 40 процентов населения на уровне, превышающем средний по стране.	
			К 2030 году поддержать законодательным путем и поощрять активное участие всех людей в социальной, экономической и политической жизни независимо от их возраста, пола, инвалидности, расы, этнической принадлежности, происхождения, религии и экономического или иного статуса.	
	Развитие талантов	 Цель 4: Обеспечение всеохватного и справедливого качественного образования и поощрение возможности обучения на протяжении всей жизни для всех	К 2030 году существенно увеличить число молодых и взрослых людей, обладающих востребованными навыками, в том числе профессионально-техническими навыками, для трудоустройства, получения достойной работы и занятий предпринимательской деятельностью.	Личностное и профессиональное развитие работников; работа с университетами.
	Устойчивое развитие региона присутствия		К 2030 году обеспечить, чтобы все девочки и мальчики имели доступ к качественным системам развития, ухода и дошкольного обучения детей младшего возраста, с тем чтобы они были готовы к получению начального образования.	Взаимодействие с местными сообществами; взаимодействие с взаимодействие с местными сообществами, потребителями; строительство качественного и безопасного жилья; создание и развитие объектов социальной инфраструктуры.
			Создавать и совершенствовать учебные заведения, учитывающие интересы детей, особые нужды инвалидов и гендерные аспекты, и обеспечить безопасную, свободную от насилия и социальных барьеров и эффективную среду обучения для всех.	

	Направление устойчивого развития	ЦУР ООН	Нормативное обеспечение	Способы взаимодействия
Social	Развитие талантов Устойчивое развитие региона присутствия	 Цель 3: Обеспечение здорового образа жизни и содействие благополучию для всех в любом возрасте	Обеспечить всеобщий охват услугами здравоохранения.	Взаимодействие с местными сообществами; взаимодействие взаимодействие с местными сообществами, потребителями; строительство качественного и безопасного жилья; создание и развитие объектов социальной инфраструктуры.
		 Цель 11: Обеспечение открытости, безопасности, жизнестойкости и экологической устойчивости городов и населенных пунктов	К 2030 году обеспечить всеобщий доступ к достаточному, безопасному и недорогому жилью и основным услугам и благоустроить трущобы.	
			Активизировать усилия по защите и сохранению всемирного культурного и природного наследия.	
			К 2030 году обеспечить всеобщий доступ к безопасным, доступным и открытым для всех зеленым зонам и общественным местам, особенно для женщин и детей, пожилых людей и инвалидов.	
Governance	Устойчивое развитие региона присутствия	 Цель 16. Содействие построению миролюбивого и открытого общества в интересах устойчивого развития, обеспечение доступа к правосудию для всех и создание эффективных, подотчетных и основанных на широком участии учреждений на всех уровнях	Значительно сократить масштабы коррупции и взяточничества во всех их формах.	Этика и противодействие коррупции; соблюдение законодательства.
			Создать эффективные, подотчетные и прозрачные учреждения на всех уровнях.	
			Содействовать верховенству права на национальном и международном уровнях и обеспечить всем равный доступ к правосудию.	

Цели устойчивого развития до 2030 года[4]

GRI 2-22, GRI 2-23

Устойчивое развитие – развитие, которое удовлетворяет потребности настоящего, не ставя под угрозу способность будущих поколений удовлетворять свои собственные потребности.

Для «Главстрой Санкт-Петербург» устойчивое развитие заключается в удовлетворении требований заинтересованных сторон и содействии экологическому и социальному развитию региона присутствия.

В 2024 году в рамках стратегии устойчивого развития «Главстрой Санкт-Петербург» определил для себя 7 приоритетных направлений до 2030 года, направленных на реализацию стратегии устойчивого развития, а также внесение вклада в достижение ЦУР ООН, выделенных в качестве приоритетных в рамках реализации своей деятельности.

Для обеспечения наибольшей результативности и эффективности при реализации выбранных ESG-направлений к ним применяются разные стратегические подходы.

Стратегия внедрения

– новые направления развития. Действия направлены на инициацию создания новых бизнес-процессов, разработку новых нормативных документов и запуск уникальных проектов.

Стратегия развития

– направления развития, по которым уже реализуются отдельные программы, стратегии и проекты, а также по которым можно оценить промежуточные результаты. Действия направлены на открытие новых программ и проектов для их улучшения.

Стратегия удержания

– старые направления развития, которые уже имеют хорошие результаты. Действия в рамках этого направления нацелены на поддержание достигнутых результатов.

4 - Прогнозы, планы и целевые показатели, представленные в этом разделе, являются предварительными. Они могут быть отредактированы/скорректированы вследствие изменений факторов внешней и внутренней среды Компании.

5 - В контексте Отчета регионом присутствия является г. Санкт-Петербург



ГЛАВСТРОЙ САНКТ-ПЕТЕРБУРГ

Окружающая среда



1. Экологический менеджмент
Разработка элементов системы экологического менеджмента в соответствии с ГОСТ Р ИСО 14001-2016 с целью формирования базовых документов в области защиты окружающей среды и учета экологических рисков.

2. «Зеленое» строительство
Возведение энергоэффективных и ресурсосберегающих зданий, которые минимизируют негативное воздействие на климат и окружающую среду. В основе «зеленого» строительства лежат принципы ресурсосбережения, уменьшения углеродного следа и утилизации отходов.



Раздел	Стратегия	До 2027	До 2030
Экологический менеджмент			
Мониторинг парниковых газов	Внедрение	Формирование методологии учета выбросов парниковых газов.	Настройка системы учета парниковых газов. Формирование климатической стратегии с определением целевых показателей выбросов парниковых газов до 2035 года.
Экологические риски	Внедрение	Разработка и внедрение методов реагирования на изменение климата, создание механизмов оценки и управления климатическими рисками (в соответствии с рекомендациями TCFD).	
Экологическая осведомленность	Развитие	Организация участия в благотворительных и волонтерских экологических инициативах для работников компании (ежегодно).	
		Внедрение программ экологических образовательных мероприятий для работников и жителей.	
«Зеленое» строительство			
Экологизация процесса строительства	Внедрение	Разработка стратегии управления отходами, образованных в ходе строительства.	Разработка стратегии повышения экологичности используемых материалов.
Применение стандартов «зеленого» строительства	Внедрение	Разработка внутреннего Стандарта зеленого строительства Компании.	Достижение класса энергоэффективности всех объектов проекта «Юнтолово», реализованных с 2027 года, не ниже А.

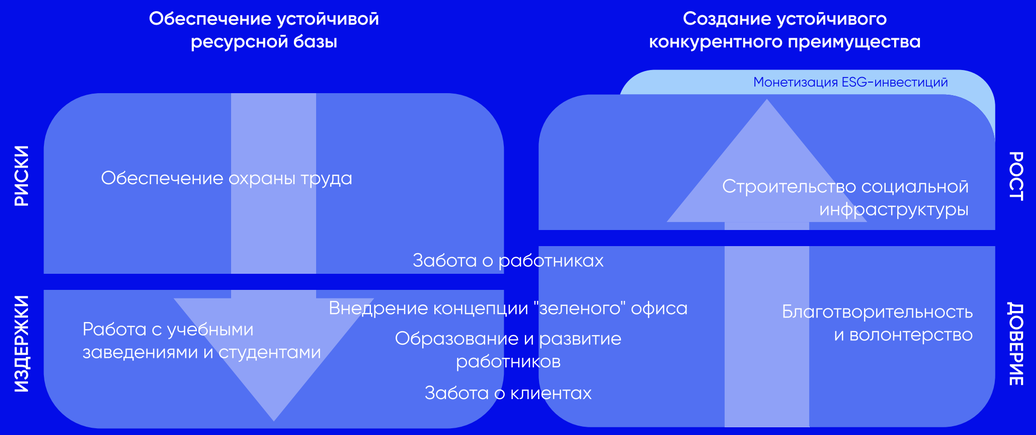
Социальная ответственность



1. Благоприятные условия труда
Создание благоприятных условий труда с целью удержания старых работников и привлечения новых. Благоприятные условия труда включают: безопасные условия труда, обеспечение трудовых прав и прав человека.

2. Развитие талантов
Развитие персонала и сотрудничество Компании с учебными заведениями направлено на рост компетенций работников, формирование стратегического кадрового резерва Компании и привлечение талантливых молодых специалистов.

3. Устойчивое развитие региона присутствия
Повышение качества строительства объектов Компании, увеличение удовлетворенности потребителей как часть содействия устойчивому развитию региона присутствия.

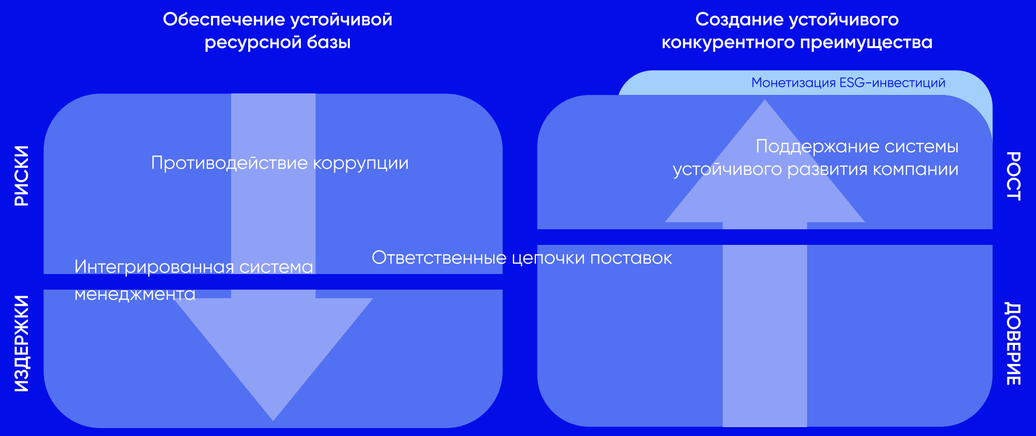


Раздел	Стратегия	До 2027	До 2030
Благоприятные условия труда			
Обеспечение охраны труда	Развитие	Обеспечение нулевого уровня травматизма в офисе и на производстве (ежегодно).	
		Создание системы учета микротравм. Внедрение программы по обучению и повышению осведомленности работников о технике безопасности.	
Внедрение концепции «зеленого» офиса	Внедрение		Внедрение элементов «зеленого» офиса и повышение его энергоэффективности. Внедрение культуры ответственного потребления и zero waste.
Забота о работниках	Удержание	Организация мероприятий по поддержанию здоровья работников. Обеспечение работников ДМС в соответствии с политикой Компании в области ДМС (ежегодно).	
		Актуализация Социального стандарта компании.	
Развитие талантов			
Работа с учебными заведениями и студентами	Удержание	Организация образовательных мероприятий совместно с учебными заведениями. Организация практик и стажировок для студентов (ежегодно).	
Образование и развитие работников	Удержание	Реализация программы подготовки планового и стратегического кадрового резерва. Развитие системы внутреннего обучения (ежегодно).	
Устойчивое развитие региона присутствия			
Забота о клиентах	Удержание	Снижение срока предоставления обратной связи по обращениям. Развитие концепции гостеприимства (ежегодно).	
Благотворительность и волонтерство	Удержание	Реализация экологических инициатив. Развитие программ корпоративного волонтерства (ежегодно).	
Строительство социальной инфраструктуры	Удержание	Строительство социальной инфраструктуры в соответствии с проектами (ежегодно).	

Корпоративное управление

1. Управление устойчивым развитием.
Управление новым стратегическим направлением с целью признания заслуг Компании в области устойчивого развития и создания возможности привлечения дополнительного финансирования.

2. Этичное ведение бизнеса
Следование моральным принципам и ценностям компании, что способствует укреплению доверия клиентов и инвесторов, а также внесению положительного вклада в общество.



Раздел	Стратегия	До 2027	До 2030
Экологический менеджмент			
Поддержание системы устойчивого развития компании	Развитие	Автоматизация отчетов для экологических, социальных и управленческих показателей.	
		Ежегодная публикация отчета об устойчивом развитии.	
Интегрированная система менеджмента	Внедрение	Разработка руководства интегрированной системы менеджмента (ГОСТ Р ИСО 9001, ГОСТ Р ИСО 14001, ГОСТ Р ИСО 45001, ГОСТ Р 54598.1, ГОСТ Р ИСО 31000). Внедрение системы управления рисками.	
Этичное ведение бизнеса			
Ответственные цепочки поставок	Внедрение	Разработка и утверждение Политики ответственных закупок.	Внедрение механизмов информирования поставщиков о подходе компании в области устойчивого развития.
Противодействие коррупции	Развитие		Разработка и утверждение Политики противодействия коррупции. Проведение мероприятий для работников по повышению осведомленности по вопросам этики и антикоррупционного законодательства.

Структура управления устойчивым развитием

GRI 2-12, GRI 2-13, GRI 2-14, GRI 2-18

Для управления устойчивым развитием необходимо вовлечение всех работников на всех уровнях менеджмента Компании.

В «Главстрой Санкт-Петербург» разработана многоуровневая система управления устойчивым развитием, включающая стратегические, тактические и операционные уровни управления. Это позволяет обеспечить комплексное управление устойчивым развитием, координацию действий, а также мониторинг ключевых показателей.

СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ УСТОЙЧИВЫМ РАЗВИТИЕМ





ГЛАВСТРОЙ САНКТ-ПЕТЕРБУРГ

Стратегический уровень управления

Генеральный директор

- Определение приоритетных направлений развития Компании.
- Согласование Отчета в области устойчивого развития.
- Утверждение стратегии устойчивого развития.
- Утверждение нормативных документов в области устойчивого развития Компании и интегрирование их требований в бизнес-процессы.

Тактический уровень управления

Дирекция по процессам и организационному развитию

- Ежегодная подготовка Отчета в области устойчивого развития..
- Разработка и внедрение ключевых инициатив в области устойчивого развития.
- Формирование дорожной карты по внедрению утвержденных инициатив.
- Участие в формировании ESG-целей, задач и плана реализации стратегии в области устойчивого развития.
- Разработка нормативных документов в области устойчивого развития.
- Вовлечение работников Компании в ESG-повестку.

Операционный уровень управления

Окружающая среда

Технический заказчик, генеральный подрядчик, дирекции проектов:

- Отслеживание, контроль и управление выбросами загрязняющих веществ и отходами на этапе строительства.
- Контроль проектных решений энергоэффективного строительства.
- Выполнение экологических мероприятий, целей и задач.
- Строительство энергоэффективных жилых зданий.

Социальная ответственность

Дирекция по управлению персоналом:

- Отслеживание и контроль социальных показателей.
- Организация и участие в волонтерских и благотворительных мероприятиях.
- Обеспечение благоприятных и безопасных условий труда.
- Обеспечение соблюдения трудовых прав и прав человека.
- Забота о здоровье работников, организация участия в спортивных мероприятиях.
- Развитие сотрудников.

Дирекции проектов:

- Строительство и передача объектов социальной инфраструктуры городу

Корпоративное управление

Юридическое обеспечение и защита ресурсов:

- Правовое и юридическое обеспечение ESG-повестки.
- Обеспечение прозрачного и этичного ведения бизнеса и отчетности.
- Обеспечение антикоррупционной деятельности.

Документы

GRI 2-23, GRI 2-24

Для эффективного управления вопросами устойчивого развития в «Главстрой Санкт-Петербург» разработана и внедрена система внутренних документов, охватывающая стратегические, организационные и операционные аспекты устойчивого развития.

На 2024 год в Компании разработаны и утверждены следующие нормативные документы, определяющие цели, задачи и ключевые принципы в области устойчивого развития:

- Политика в области устойчивого развития;
- Политика в области экологии;
- Политика в области прав человека;
- Политика в области качества;
- Политика в области охраны труда;
- Политика построения культуры гостеприимства;
- Книга гостеприимства;
- Методология по управлению рисками;
- Положение по управлению рисками;
- Кодекс этики;
- Свод этических стандартов.

В 2024 году было разработано «Руководство по интегрированной системе менеджмента», что поспособствовало интеграции устойчивого развития во все бизнес-процессы Компании.

Руководство излагает политики и обязательства Компании в рамках систем управления качеством, экологическим воздействием и устойчивым развитием и предназначено для демонстрации способности Компании:

- Обеспечивать и улучшать качество выпускаемого продукта в соответствии с предъявленными требованиями;
- Управлять экологическими аспектами, связанными с деятельностью, продукцией и услугами организации;
- Поддерживать и обеспечивать развитие компании во всех направлениях.

В разрезе повестки устойчивого развития это позволяет обеспечить:

1. Учет внешних и внутренних факторов для адаптации устойчивого развития и его интеграции в стратегическое планирование.
2. Учет интересов заинтересованных сторон в формировании долгосрочной стратегии в области устойчивого развития.
3. Распределение ответственности для эффективного выполнения задач в области устойчивого развития.
4. Управление экологическими и социальными рисками для снижения вероятности их воздействия на бизнес.
5. Рациональное использование человеческих, финансовых и природных ресурсов в соответствии с принципами устойчивого развития.
6. Обучение работников, повышение их вовлеченности и осведомленности в области устойчивого развития.
7. Регулярный мониторинг и анализ достижения целей и показателей ESG-стратегии Компании.



ГЛАВСТРОЙ
САНКТ-ПЕТЕРБУРГ

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Кадровая политика
Структура персонала
Подбор и адаптация
Развитие и обучение
Мотивация персонала
Забота о здоровье и благополучии персонала
Подготовка молодых кадров

Кадровая политика

GRI 408-1, GRI 409-1

«Главстрой Санкт-Петербург» понимает, что персонал является одним из наиболее ценных ресурсов, который вносит ключевой вклад в организационное развитие и достижение стратегических планов. Именно поэтому Компания определила для себя ключевую цель — создание высокопрофессиональной и мотивированной команды.

Для ее достижения были определены и закреплены следующие задачи:

- обеспечение достойных условий труда;
- предоставление равных возможностей всем работникам;
- поддержка всестороннего, в том числе и профессионального, развития;
- вовлечение персонала и приобщение его к корпоративной культуре.

Кадровая политика, реализуемая для достижения поставленных целей, отражает корпоративные ценности, направленные на создание справедливой, разнообразной и безопасной рабочей среды.

Перечень ключевых принципов, на которые она опирается, включает в себя:

- **Уважение и справедливость:** равные возможности для всех работников вне зависимости от их возраста, пола и иных индивидуальных характеристик;
- **Доверие и открытость:** прозрачность в принятии управленческих и иных решений и открытость к обратной связи от работников;
- **Развитие и обучение:** поддержка профессионального и личностного роста работников за счет непрерывного обучения;
- **Безопасность и благополучие:** обеспечение сохранности здоровья работников.

Кадровая политика осуществляется в строгом соответствии трудовому законодательству. Компания обеспечивает соблюдение прав человека и не допускает использование принудительного и детского труда.

В Компании разрабатываются, утверждаются и вводятся в действие нормативные документы, регламентирующие деятельность Дирекции по управлению персоналом.

На текущий момента в Компании разработаны и утверждены следующие документы:

- Положение об обучении;
- Положение о реферальной программе;
- Положение о подборе персонала;
- Положение об управлении кадровым резервом;
- Положение о формах информирования работников об их трудовых правах;
- Положение о наставничестве в отношении работников;
- Социальный стандарт;
- Регламент процесса адаптации работников;
- Положение об оценке на соответствие техническим минимумам ключевых специалистов и их приемников;
- Положение по адаптации работников;
- Положение о награждении работников;
- Положение об организации практик и стажировок;
- Кодекс этики;
- Свод этических стандартов;
- Правила внутреннего трудового распорядка для работников.

За реализацию кадровой политики в Компании отвечает Дирекция по управлению персоналом, включающая в себя несколько профильных подразделений. Они реализуют полный цикл сопровождения работника от подбора до карьерного развития.

Для улучшения и актуализации кадровой политики в Компании ежегодно проводится опрос удовлетворенности персонала, в который включены вопросы, нацеленные на установление уровня вовлеченности работников, факторов, которые на это влияют, на определение степени удовлетворенности рабочим местом, взаимодействием с руководителем и многое другое. На основе результатов, полученных по итогам опроса, Дирекция по управлению персоналом формирует предложения по повышению удовлетворенности Компанией как работодателем.

ДИРЕКЦИЯ ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ

- Административное управление
- Кадровое делопроизводство
- Организация труда и заработной платы
- Обучение и развитие персонала
- Подбор персонала
- Охрана труда
- Работа с учебными заведениями

Структура персонала

GRI 2-7, GRI 405-1, GRI 406-1

«Главстрой Санкт-Петербург» заботится об обеспечении гендерного равенства и стремится к соблюдению гендерного баланса в численности персонала.

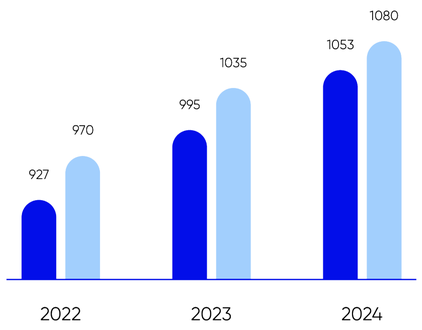
Компания стремится создать в рабочем коллективе инклюзивную среду, в которой признают, уважают и ценят особенности каждого работника и где каждый чувствует себя принятым и включенным в реализацию общего дела.

За 2024 год не было выявлено ни одного случая дискриминации ни по одному возможному признаку.

«Главстрой Санкт-Петербург» стремится не допускать кадрового дефицита и обеспечивать численность персонала в количестве, необходимом для стабильного функционирования бизнеса.

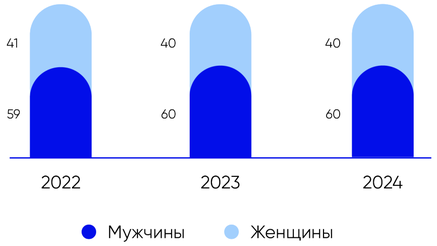
На конец отчетного периода списочная численность персонала Компании с учетом ДЗО составила 1 080 человек, а среднесписочная численность работников – 1 053 человека. Значения по обоим показателям возросли по сравнению с 2023 годом.

Численность персонала



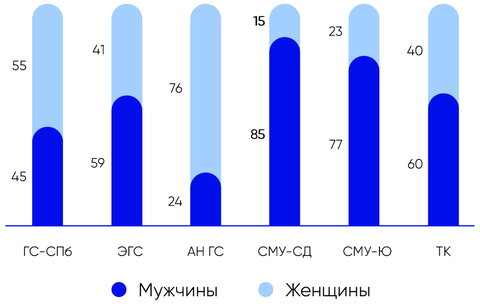
Компания обеспечивает равные возможности для трудоустройства как для мужчин, так и для женщин. Поэтому в структуре персонала значительный перевес по гендерному признаку отсутствует. В 2024 году женщины составили 40 % работников, а мужчины – 60%.

Гендерная структура персонала за 2024 год, %



В детальном разрезе по некоторым ДЗО наблюдается значительный перевес по гендерному признаку, но он обуславливается спецификой работы этих компаний. По сравнению с 2023 годом соотношение изменились незначительно.

Гендерная структура персонала в разбивке по дочерним и зависимым обществам за 2024 год, %



Компания стремится привлекать в свой штат как молодых специалистов, так и профессионалов с многолетним стажем.

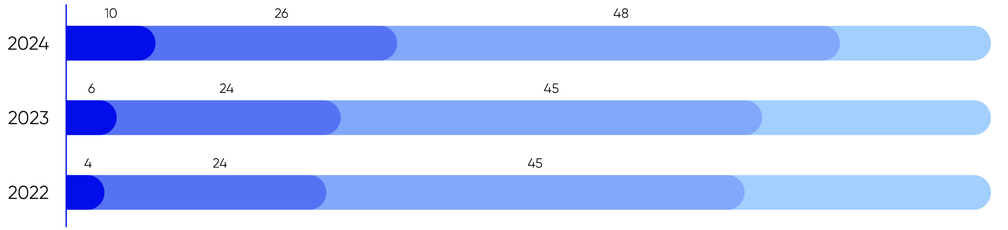


ГС-СПб – «Главстрой Санкт-Петербург» | **ЭГС** – «Эксплуатация ГС-СПб» | **АН ГС** – АН «Главстрой» | **СМУ-СД** – «СМУ Северная долина» | **СМУ-Ю** – «СМУ Юнтолово» | **ТК** - «Транскомплект»

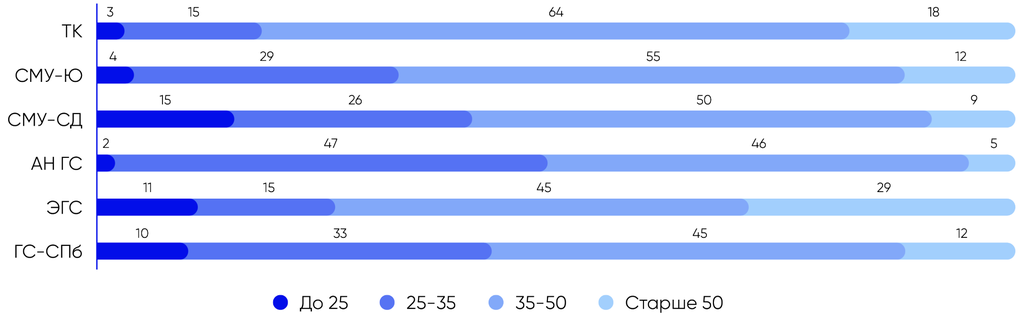


ГЛАВСТРОЙ САНКТ-ПЕТЕРБУРГ

Возрастная структура персонала за 2024 год, %

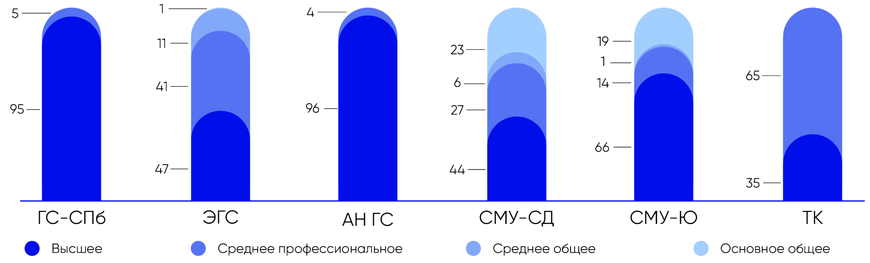


Возрастная структура персонала в разбивке по дочерним и зависимым обществам за 2024 год, %



Компания в равной степени ценит всех работников вне зависимости от их уровня образования. Уровень подготовки специалистов варьируется от основного общего до высшего образования.

Структура персонала по уровню образования в разбивке по дочерним и зависимым обществам за 2024 год, %



По сравнению с 2023 годом соотношения работников по возрасту и уровню образования изменились незначительно.

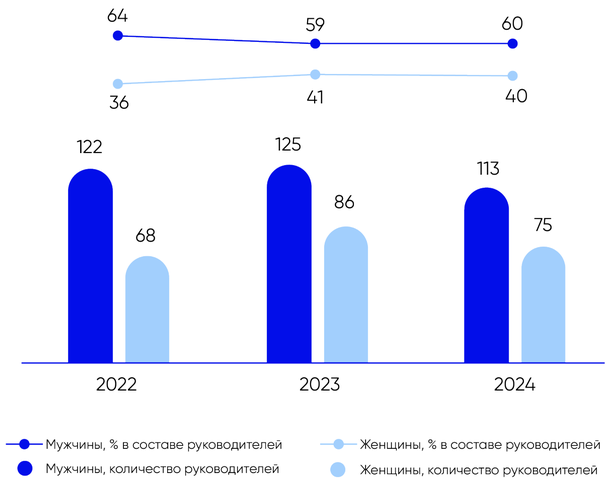
ГС-СПб – «Главстрой Санкт-Петербург» | **ЭГС** – «Эксплуатация ГС-СПб» | **АН ГС** – АН «Главстрой» | **СМУ-СД** – «СМУ Северная долина» | **СМУ-Ю** – «СМУ Юнтолово» | **ТК** - «Транскомплект»

В структуре персонала выделяются несколько типов работников:

1. **Топ-менеджмент** – высшая категория управленческого персонала, отвечающая за принятие стратегических решений и определение дальнейшего направления развития бизнеса. Включает генеральных директоров, а также директоров подразделений.
2. **Средний менеджмент** – категория управленческих работников, реализующих стратегические решения, принятые высшим руководством. Включает в себя начальников управлений.
3. **Линейный менеджмент** – категория управленческих работников, ответственных за реализацию операционной деятельности на местах. К этой категории относятся начальники отделов и руководители проектов.
4. **Специалисты** – работники, обладающие специальными знаниями и навыками, имеющие высшее образование. Выполняют профильные функции в рамках бизнес-процессов.
5. **Рабочие** – работники, непосредственно занятые в процессе создания материальных ценностей, а также занятые ремонтом, перемещением грузов, перевозкой пассажиров, оказанием материальных услуг и др.

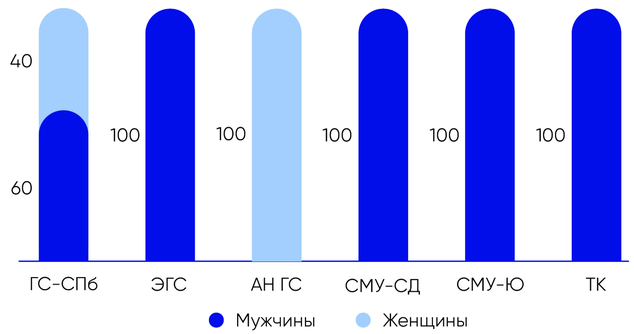
Компания предоставляет мужчинам и женщинам равные возможности для вступления в руководящие должности. В отчетном 2024 году сильный разрыв по гендерному признаку не наблюдался, по сравнению с 2023 годом соотношение изменилось незначительно.

Гендерная структура руководителей Компании

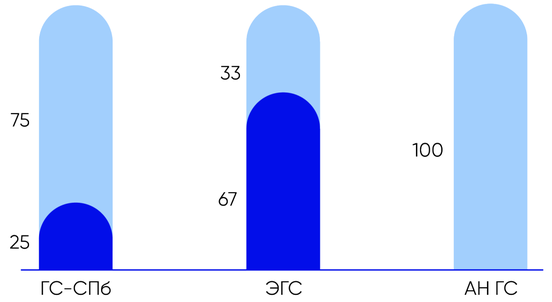


В детальном разрезе в некоторых ДЗО наблюдаются перевесы, но они обуславливаются спецификой деятельности категорий работников и самих компаний.

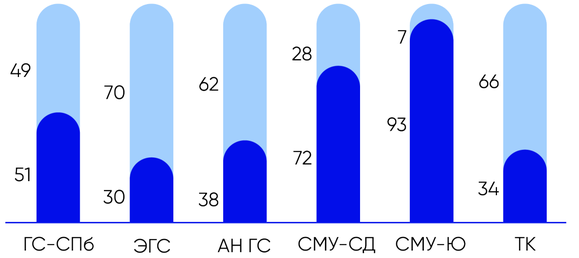
Гендерная структура топ-менеджмента в разбивке по дочерним и зависимым обществам за 2024 год, %



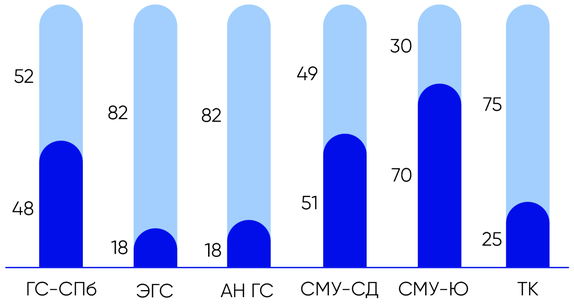
Гендерная структура среднего менеджмента в разбивке по дочерним и зависимым обществам за 2024 год, %



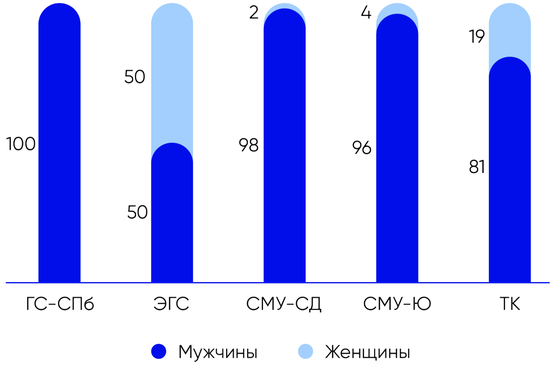
Гендерная структура линейного менеджмента в разбивке по дочерним и зависимым обществам за 2024 год, %



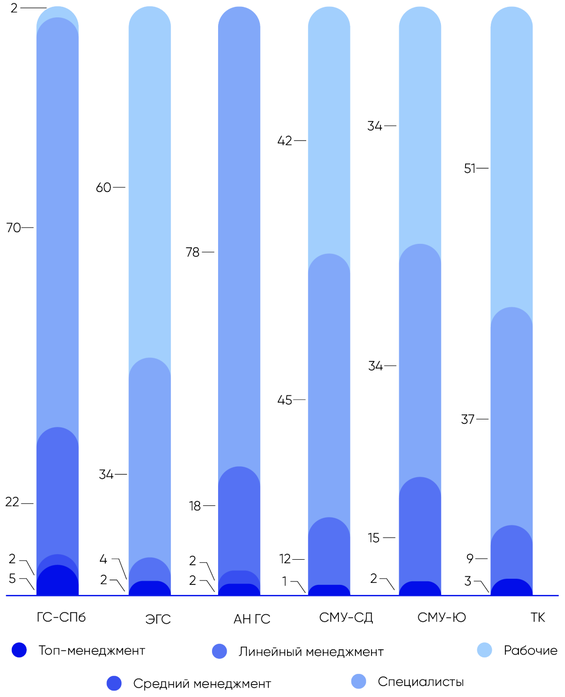
Гендерная структура специалистов в разбивке по дочерним и зависимым обществам за 2024 год, %



Гендерная структура рабочих в разбивке по дочерним и зависимым обществам за 2024 год, %



Структура персонала по категориям в разбивке по дочерним и зависимым обществам за 2024 год, %

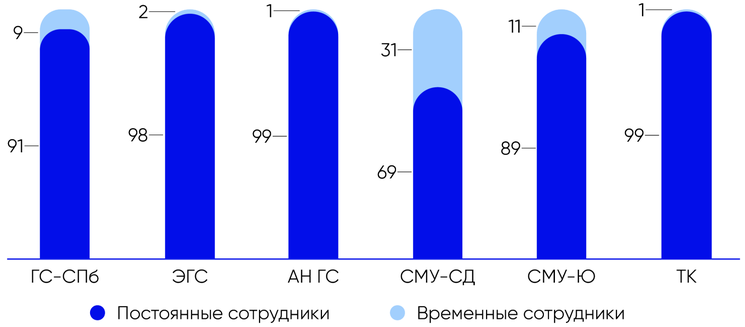


ГС-СПб – «Главстрой Санкт-Петербург» | **ЭГС** – «Эксплуатация ГС-СПб» | **АН ГС** – АН «Главстрой» | **СМУ-СД** – «СМУ Северная долина» | **СМУ-Ю** – «СМУ Юнтолово» | **ТК** - «Транскомплект»

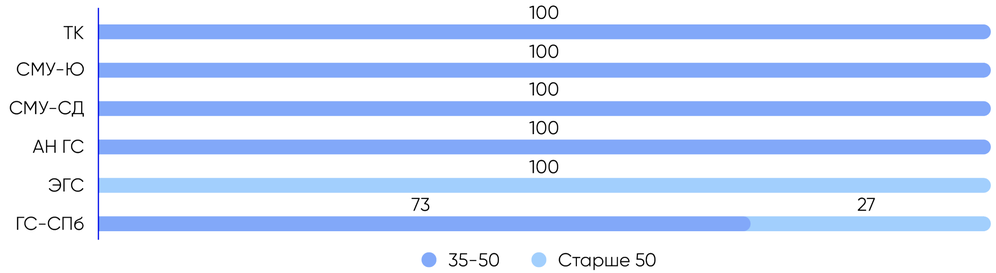
Категории работников также отличаются разнообразием по возрастному признаку. При найме персонала на конкретную должность Компания обращает внимание на наличие у кандидата релевантного опыта, а не на его возраст.

Работники подрядных организаций не являются наемными работниками организации. Большая часть персонала трудоустроена по бессрочному трудовому договору.

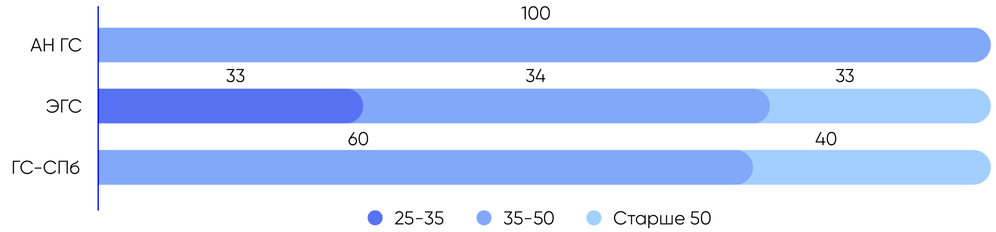
Структура персоналп по типу договора в разбивке по дочерним и зависимым обществам за 2024 год, %



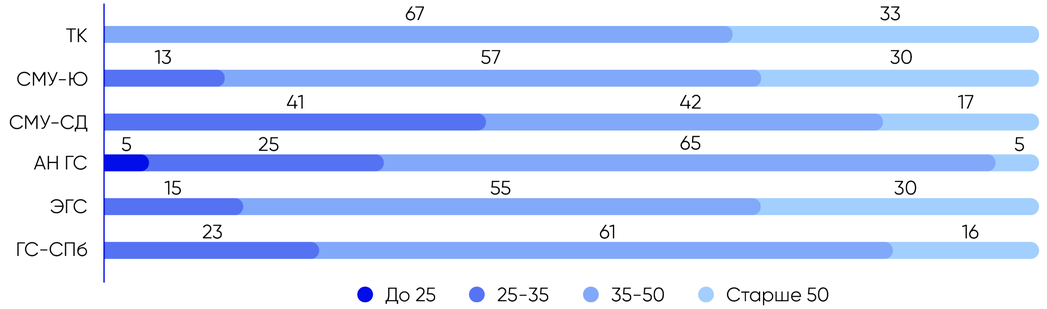
Возрастная структура топ-менеджмента в разбивке по дочерним и зависимым обществам за 2024 год, %



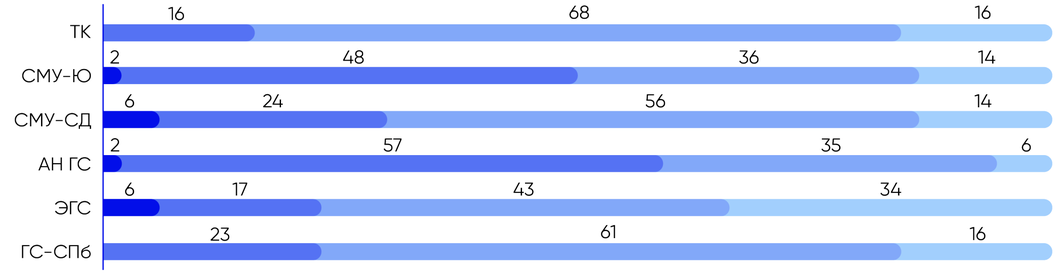
Возрастная структура среднего менеджмента в разбивке по дочерним и зависимым обществам за 2024 год, %



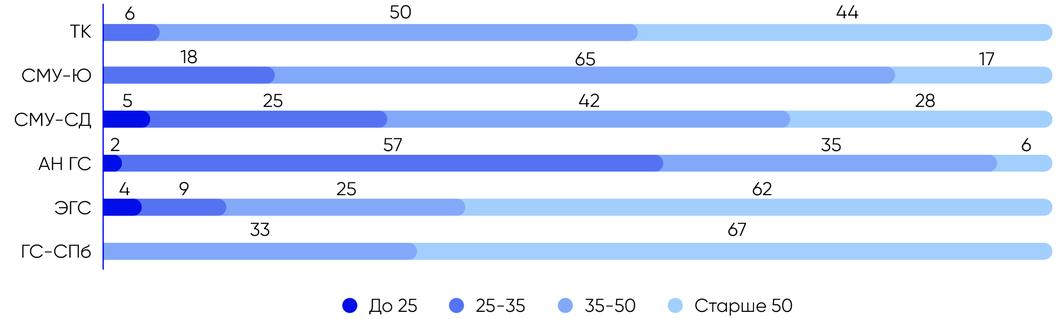
Возрастная структура линейного менеджмента в разбивке по дочерним и зависимым обществам за 2024 год, %



Возрастная структура специалистов в разбивке по дочерним и зависимым обществам за 2024 год, %



Возрастная структура рабочих в разбивке по дочерним и зависимым обществам за 2024 год, %



ГС-СПб – «Главстрой Санкт-Петербург» | **ЭГС** – «Эксплуатация ГС-СПб» | **АН ГС** – АН «Главстрой» | **СМУ-СД** – «СМУ Северная долина» | **СМУ-Ю** – «СМУ Юнтолово» | **ТК** - «Транскомплект»

Подбор и адаптация

GRI 401-1

Основополагающим принципом в процессе подбора персонала является своевременный и качественный отбор специалистов и руководителей, соответствующих требованиям к вакантным должностям, для обеспечения непрерывности деятельности Компании.

Целью Компании является формирование высокопрофессиональной команды, поэтому ключевым фактором при принятии решений по кандидату для специалистов отдела подбора персонала является наличие релевантного опыта.

Компания обеспечивает равные условия при приеме на работу и возможности самореализации для всех, вне зависимости от:

- возраста;
- пола;
- национальности;
- вероисповедания;
- семейного положения;
- других характеристик, дискриминация по которым запрещена законом.

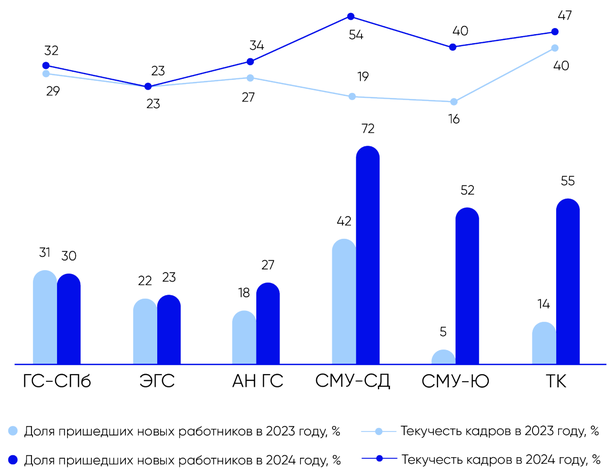
Для реализации стратегической цели по формированию высокопрофессиональной команды «Главстрой Санкт-Петербург» использует несколько источников для поиска кандидатов. Наиболее приоритетным из них является внутренний подбор. При рассмотрении кандидатов на вакансию предпочтение в первую очередь отдается работникам, состоящим во внутреннем кадровом резерве Компании или аналогичных программах преемственности.

За 2024 год за счет внутреннего подбора было закрыто 67 вакансий.

Помимо этого, привлекаются специалисты за счет таких ресурсов, как:
- молодежные карьерные форумы;
- специализированные платформы для поиска персонала;
- реферальная программа найма.

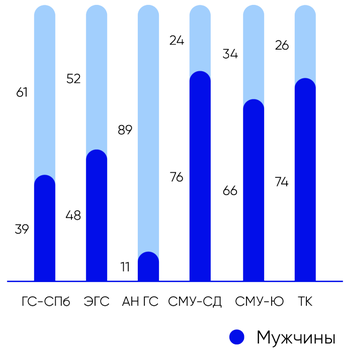
За отчетный 2024 год значительные колебания в численности персонала наблюдались лишь в «СМУ-Северная долина» и «СМУ-Юнтолово». Такие резкие изменения вызваны тем, что были завершен определенный этап работ по реализации ЖК «Северная долина».

Изменение численности персонала за 2024 год

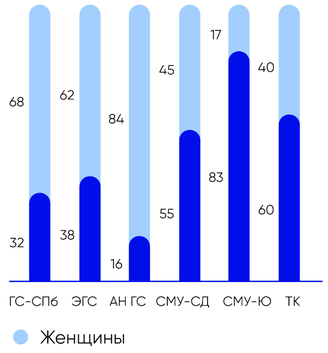


Изменения соотношений новых и выбывших работников по гендерному признаку за 2024 год незначительны по сравнению с показателями 2023 года.

Гендерная разбивка новых работников по дочерним и зависимым обществам за 2024 год, %



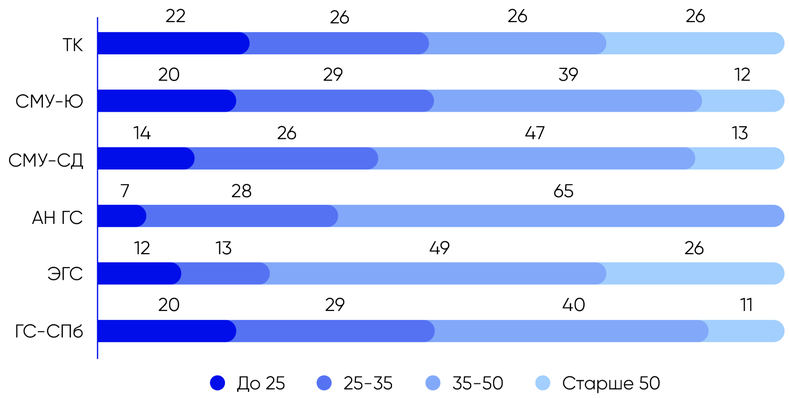
Гендерная разбивка выбывших работников по дочерним и зависимым обществам за 2024 год, %



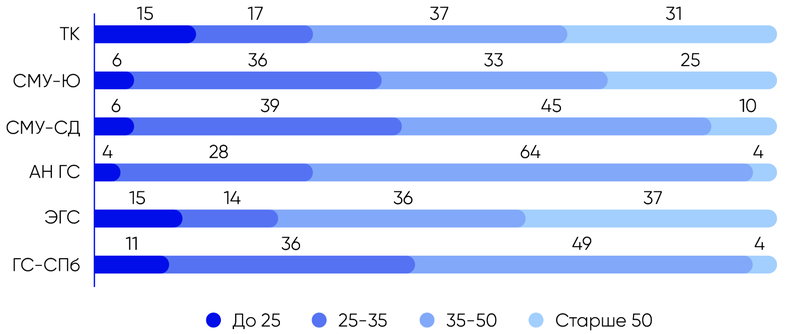


По возрастной разбивке новых и выбывших работников за 2024 год также не наблюдаются серьезные изменения по отношению к 2023 году.

Возрастная разбивка новых работников по дочерним и зависимым обществам за 2024 год, %



Возрастная разбивка бывших работников по дочерним и зависимым обществам за 2024 год, %



ГС-СПб – «Главстрой Санкт-Петербург» | **ЭГС** – «Эксплуатация ГС-СПб» | **АН ГС** – АН «Главстрой» | **СМУ-СД** – «СМУ Северная долина» | **СМУ-Ю** – «СМУ Юнтолово» | **ТК** - «Транскомплект»

После оформления в штат все работники проходят период адаптации – процесс погружения в рабочие бизнес-процессы, во взаимодействия в коллективе и корпоративную культуру. Этот этап играет важную роль, так как позволяет обеспечить повышение вовлеченности, продуктивности и удовлетворенности работой новых членов корпоративной команды. Компания понимает, что отлаженный процесс адаптации персонала позволяет удержать принятого работника и сформировать у него лояльность к бизнесу.

Процесс адаптации состоит из следующих ключевых шагов:

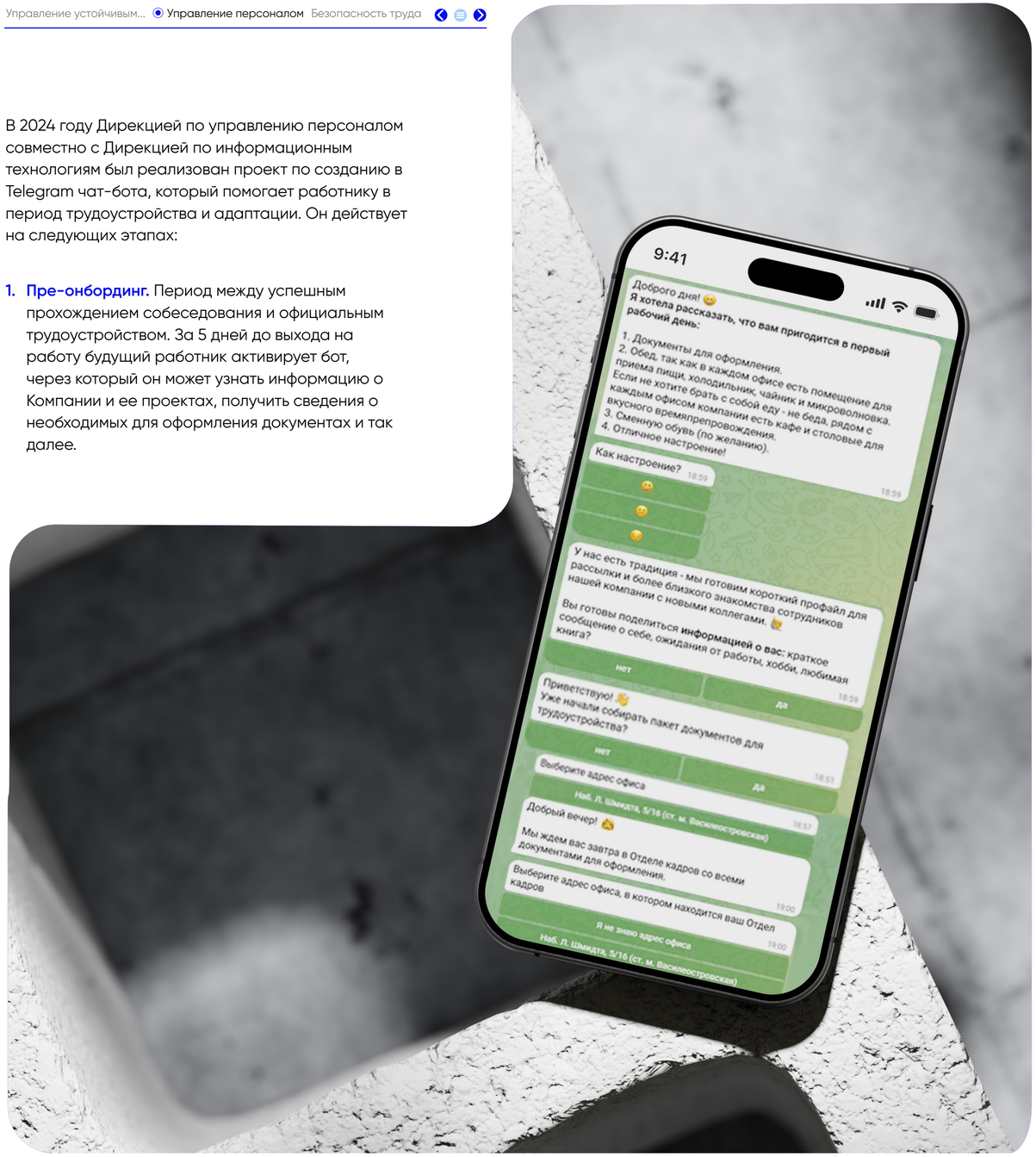
1. **Предварительная подготовка к выходу нового работника:** организация рабочего места, оформление необходимых документов, встреча в первый рабочий день;
2. **Вводный инструктаж:** ознакомление с правилами внутреннего распорядка и корпоративной политикой, знакомство с коллегами;
3. **Обучение:** назначение внутрикорпоративных курсов, введение в рабочие процессы с поддержкой наставника;
4. **Обратная связь:** периодическое общение с работником и получение от него обратной связи, общение с руководителем о прогрессе работника;
5. **Окончание адаптации:** завершение испытательного срока, принятие решения о продолжении трудовых отношений.



ГЛАВСТРОЙ САНКТ-ПЕТЕРБУРГ

В 2024 году Дирекцией по управлению персоналом совместно с Дирекцией по информационным технологиям был реализован проект по созданию в Telegram чат-бота, который помогает работнику в период трудоустройства и адаптации. Он действует на следующих этапах:

1. **Пре-онбординг.** Период между успешным прохождением собеседования и официальным трудоустройством. За 5 дней до выхода на работу будущий работник активирует бот, через который он может узнать информацию о Компании и ее проектах, получить сведения о необходимых для оформления документах и так далее.



2. **Онбординг.** Весь период испытательного срока. На протяжении этого времени бот 6 раз (в первые два дня, через две недели, через 1.5, 2 и 3 месяца с начала работы) направляет работнику сообщение с просьбой дать обратную связь. Работнику предлагается ответить на вопросы об удовлетворенности процессом адаптации, рабочим местом, взаимодействием в коллективе и так далее.

Вновь принятым работникам бот помогает адаптироваться к новой рабочей среде, почувствовать, что Компания действительно заботиться о них и проникнуться лояльностью к бизнесу. Специалистам из Дирекции по управлению персоналом бот позволяет получить ценную обратную связь, которая учитывается при актуализации и улучшении процесса адаптации.

Для поддержки недавно принятых работников в Компании действует программа «наставничества», в рамках которой на период адаптации за каждым новым человеком в команде закрепляется наставник - опытный коллега, принимающий на себя функции обучения профессиональным навыкам и умениям.

Целью наставничества является повышение эффективности процесса адаптации новых работников к текущей должности и корпоративной культуре Копании.

Программа наставничества реализуется в рамках выполнения следующих задач:

- оптимизация процесса формирования и развития профессиональных знаний, умений, навыков у новых работников;
- оказание помощи в адаптации к условиям трудовой деятельности, ускорение процесса профессионального становления;
- оказание моральной и психологической поддержки в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении трудовых обязанностей;
- приобщение к корпоративным ценностям;
- создание и поддержание мотивации к дальнейшей работе в Компании.

Наставник получает денежное вознаграждение. Им может стать любой работник, за исключением руководителей отделов и дирекций, так как обучение и интеграция в рабочие процессы вновь прибывшего работника является частью их должностных обязанностей.

В 2024 году в программе наставничества приняли участие 35 человек.

Развитие и обучение

GRI 404 -1, GRI 404-2

Подход к управлению

«Главстрой Санкт-Петербург» осознает, что для достижения стратегических целей в условиях быстро меняющейся ситуации на рынке, необходимы работники, которые владеют всеми компетенциями, навыками, знаниями и умениями, которые способствуют качественному выполнению должностных обязанностей. В связи с этим развитие и обучение персонала является одним из ключевых факторов успешного и устойчивого развития Компании.

В рамках этих двух направлений Компания ставит перед собой следующие задачи:

1. Регулярное повышение профессионального уровня работников, обеспечение наличия у них актуальных и релевантных знаний и навыков, необходимых им для эффективного выполнения текущих обязанностей;
2. Подготовка кадровых резервистов для обеспечения преемственности кадров и подготовки управленческого персонала Компании;
3. Повышение качества работ и снижение затрат за счет повышение профессионализма работников;
4. Формирование единых корпоративных ценностей и распространение корпоративной культуры Компании как самообучающейся организации.

Базовыми принципами, с соблюдением которых в «Главстрой Санкт-Петербург» реализуются мероприятия по обучению и развитию персонала, являются:

Ориентация на цели и задачи Компании – развитие текущих и перспективных компетенций и навыков работников в соответствии со стратегией развития Компании;

Качество – высокие требования к профессионализму преподавателей, методикам подготовки и проведения обучения, технической оснащенности, организационной поддержке и практической направленности учебного процесса, активное использование информационных технологий в обучении и развитии персонала;

Непрерывность – постоянное развитие компетенций и работников Компании;

Системность - развитие персонала рассматривается как система мероприятий, тесно связанная со всеми элементами системы управления Компанией;

Вовлеченность руководителей всех уровней управления в процесс развития подчиненных работников;

Корпоративность – обучение базируется на ценностях и нормах корпоративной культуры, способствует их поддержанию и развитию;

Эффективность – оптимальное соотношение между достигнутым результатом и использованными ресурсами.



По своей специфике обучения бывают трех типов:

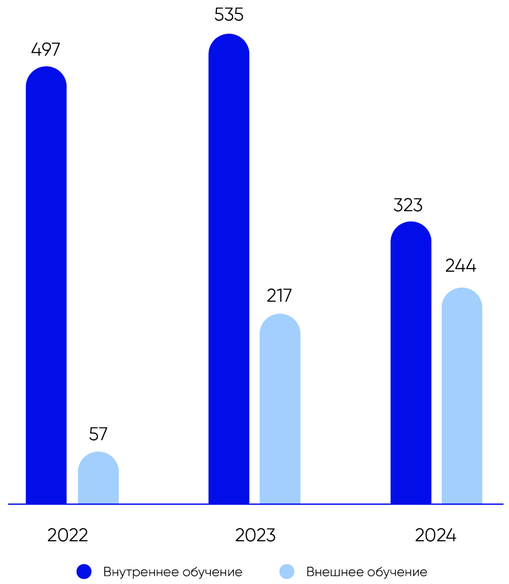
1. **Профессиональная подготовка** - вид профессионального обучения, приобретение обучающимися знаний, умений, навыков и формирование компетенции, необходимых для выполнения определенных трудовых, служебных функций (определенных видов трудовой, служебной деятельности, профессий) впервые.
2. **Профессиональная переподготовка** – вид профессионального обучения, который направлен на получение компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретение новых навыков, новой квалификации.
3. **Повышение квалификации** – вид профессионального обучения лиц, уже имеющих определенную профессию или должность с целью совершенствования профессиональных знаний, умений, навыков.

Обучение персонала в Компании делится на два направления:

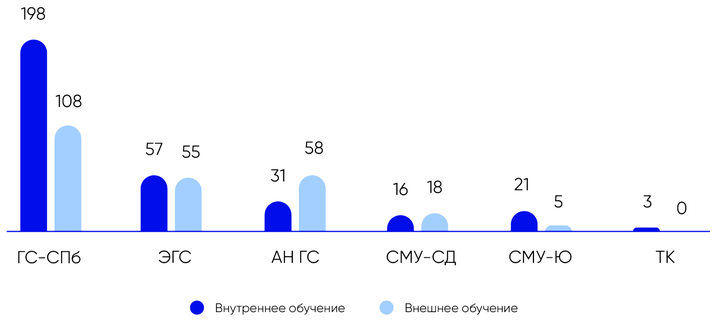
1. Внутреннее обучение – проводится силами работников Компании;
2. Внешнее обучение – обучение, проводимое с участием сторонних организаций.

Ежегодно каждое подразделение при планировании своего бюджета закладывает сумму на предоставление внешних профессиональных обучений для своих работников. Прохождение курсов и образовательных программ во внешних сторонних организациях требует предварительного согласования. Для подачи соответствующей заявки на интересующее обучение работники Компании могут воспользоваться специальной возможностью на внутреннем корпоративном портале, на котором можно отследить текущий статус своей заявки.

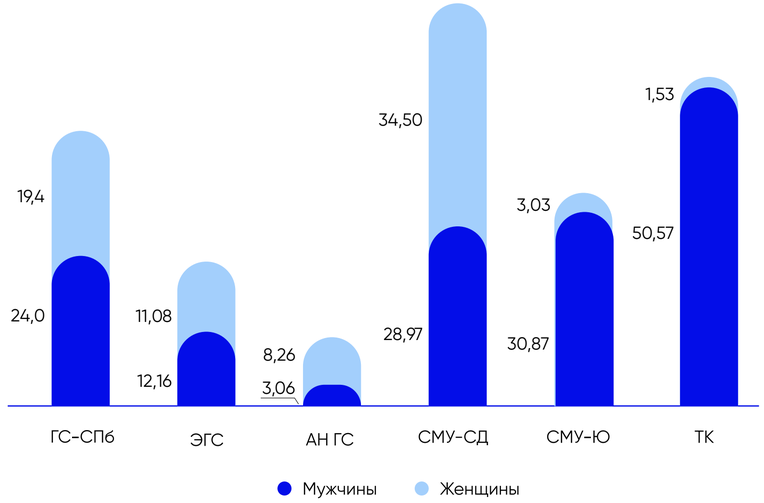
Количество работников, прошедших обучение за год, чел.



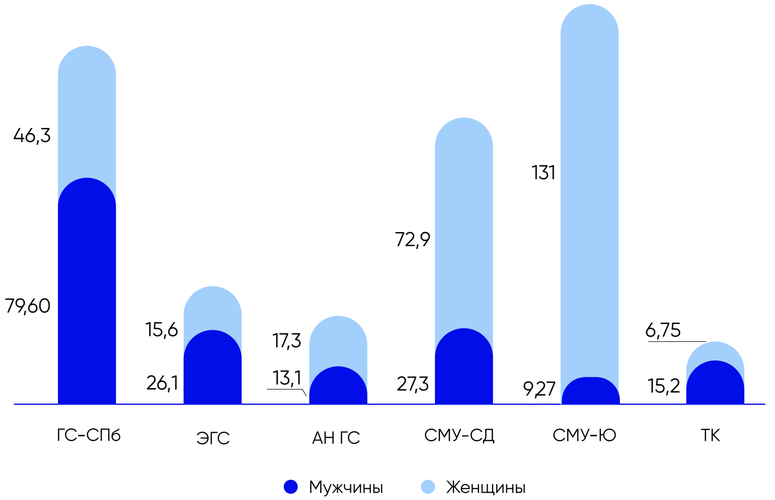
Количество работников, прошедших обучение, в разбивке по дочерним и зависимым обществам за 2024 год, чел.



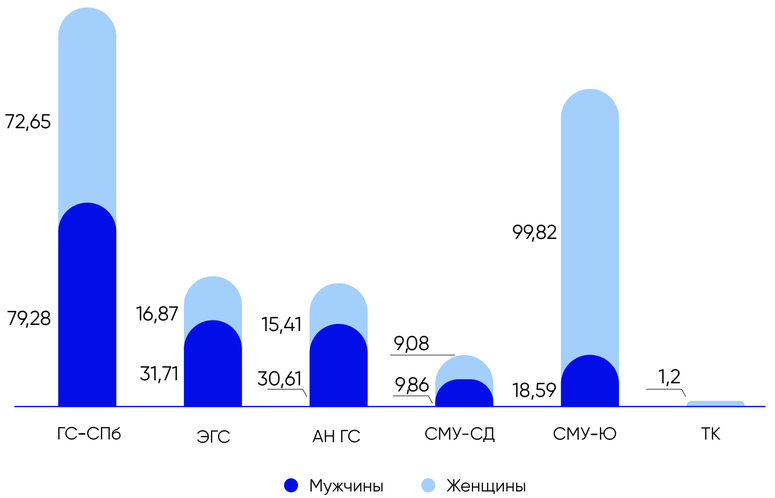
Среднее количество часов обучения, которое прошли работники за 2022 год в гендерной разбивке, чел./ч.



Среднее количество часов обучения, которое прошли работники за 2023 год в гендерной разбивке, чел./ч.



Среднее количество часов обучения, которое прошли работники за 2024 год в гендерной разбивке, чел./ч.



ГС-СПб – «Главстрой Санкт-Петербург» | **ЭГС** – «Эксплуатация ГС-СПб» | **АН ГС** – АН «Главстрой» | **СМУ-СД** – «СМУ Северная долина» | **СМУ-Ю** – «СМУ Юнтолово» | **ТК** – «Транскомплект»

Внутреннее обучение может быть направлено на развитие:

- **Soft Skills:** навыки и умения общего характера, связанные с развитием личностных качеств, важных в определенной профессии.
- **Hard Skills:** технические или профессиональные навыки, необходимые на определенной должности.
- **Одним из видов проведения обучения является назначение внутрикорпоративных курсов на платформе iSpringLearn.** Туда выкладываются обучения, которые сформированы работниками Компании, в частности специалистами Дирекции по управлению персоналом.

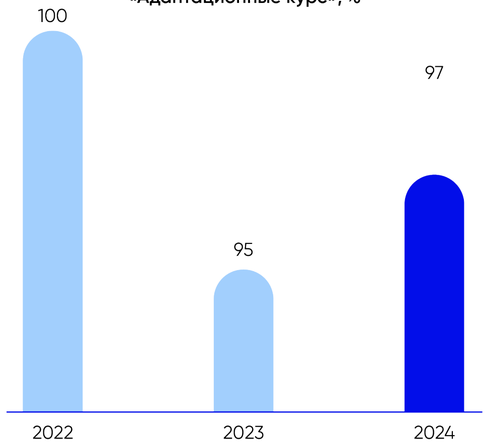
Основные программы, проведенные в 2024 году:

- Адаптационный курс;
- Кодекс корпоративной этики и свод этических стандартов;
- Информационная безопасность;
- Устойчивое развитие (ESG).

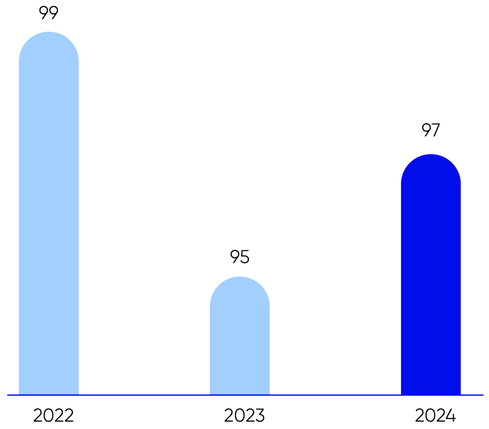
Кроме того, в Компании регулярно проводятся обучения в формате очных встреч. Они также направлены на развитие как профессиональных, так и личностных компетенций персонала. Любой работник может записаться на интересующее его мероприятие и совместно с коллегами из других подразделений овладеть новыми навыками и знаниями.

За 2024 год в рамках программы внутреннего обучения было проведено 16 тренингов по 10 тематикам, в которых приняли участие 224 работника. Также было организовано 17 обучений от внутренних экспертов по 12 темам, которые посетили 343 человека.

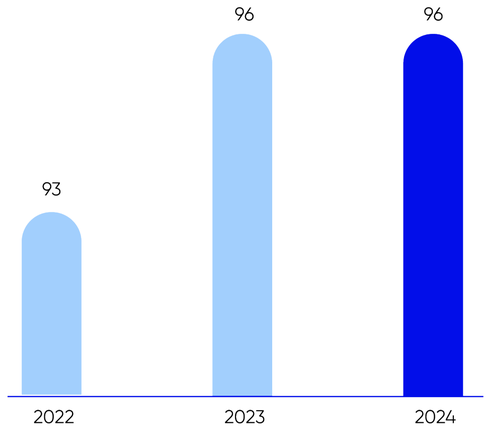
Доля работников, завершивших внутреннее дистанционное обучение по курсу «Адаптационные курс», %



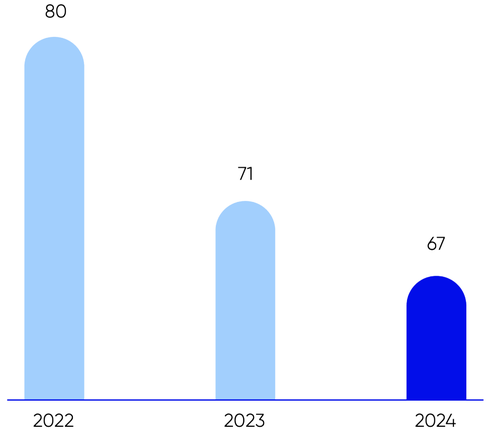
Доля работников, завершивших внутреннее дистанционное обучение по курсу «Информационная безопасность», %



Доля работников, завершивших внутреннее дистанционное обучение по курсу «Кодекс корпоративной этики и свод этических стандартов», %



Доля работников, завершивших внутреннее дистанционное обучение по курсу «Устойчивое развитие», %

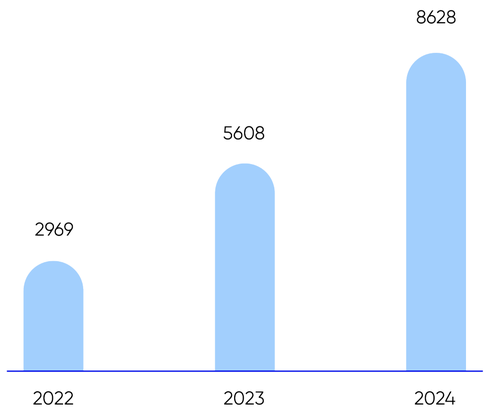




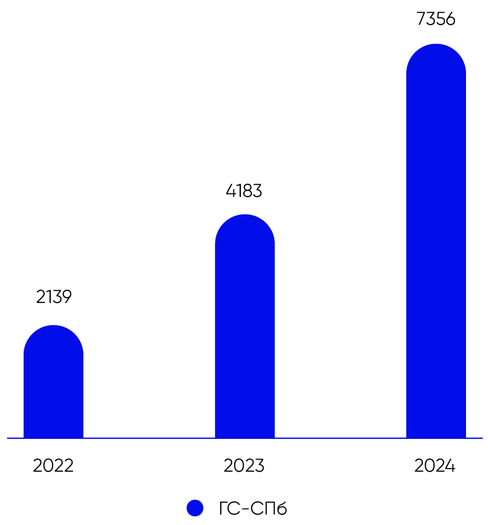
ГЛАВСТРОЙ САНКТ-ПЕТЕРБУРГ

Расходы на реализацию всех программ обучения в 2024 году составили 8 628 тыс. рублей, что в 1,5 раза больше суммы за 2023 год.

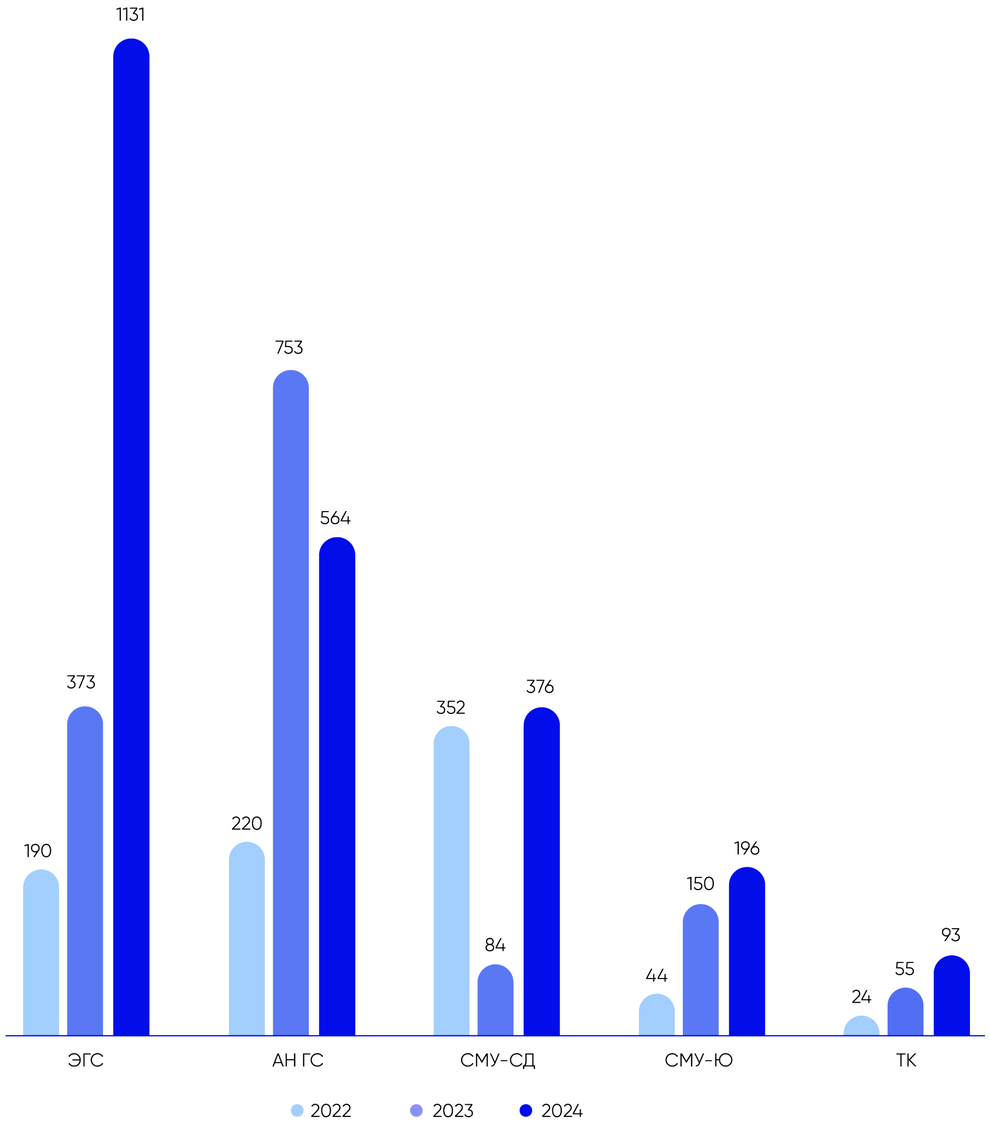
Расходы на реализацию программ обучения, тыс. руб.



Расходы на реализацию всех программ обучения, тыс. руб.



Расходы на реализацию всех программ обучения, тыс. руб.



«Главстрой Санкт-Петербург» не только обучает работников, но и поддерживает их стремление к обучению, предоставляя широкий перечень возможностей для самостоятельного развития как в профессиональной, так и непрофессиональной сфере.

Многофункциональным сервисом для развития и самообразования является образовательная и коммуникационная платформа, объединяющая профессионалов из различных областей бизнеса, позволяющая обмениваться опытом, получать новые знания и вести совместную работу над проектами.

В одном месте собраны:

- лента новостей, из которой можно узнать о последних интересных событиях в бизнесе;
- бесплатные обучающие курсы и вебинары;
- библиотека, в которой более 100 книг и статей, доступных для скачивания;
- сообщества единомышленников: от лидеров ТРИЗ[6] и ПС[7] до любителей кино и путешествий.

На корпоративном портале регулярно публикуются посты о проведении на платформе вебинаров, которые могут затрагивать как профессиональные сферы деятельности работников Компании, так и вопросы, касающиеся их благополучия, например, здоровья или личных финансов.

За 2024 год было проведено более 10 онлайн-встреч со специалистами и экспертами из различных областей деятельности.

6 - Теория решения изобретательских задач
7 - Производственные системы

Оценка персонала

Для выявления потребности в развитии работников в «Главстрой Санкт-Петербург» регулярно проводятся оценки персонала по различным направлениям. За их организацию отвечает Дирекция по управлению персоналом.

При проведении оценок в обязательном порядке соблюдаются следующие принципы:

- соответствие процедуры оценки стратегическим целям и задачам Компании;
- стандартизация процедур и критериев оценки;
- объективность: оценивание с опорой на знания, факты и определенные заранее критерии;
- прозрачность: критерии оценки ясны для всех участников системы оценки;
- обратная связь: по окончании оценки работник получает отчет с результатами и предложениями по развитию.
- конфиденциальность: доступ к результатам оценки работника имеет сам работник, его непосредственный и вышестоящий руководитель, уполномоченный работник Дирекции по управлению персоналом и Директор Дирекции по управлению персоналом.

На текущий момент проводятся следующие виды оценок:

- оценка знаний технического минимума;
- оценка личностных характеристик и управленческих компетенций.

Технические минимумы готовятся Дирекцией по управлению персоналом. Они включают в себя несколько групп (областей) знаний и умений, необходимых для выполнения профессиональной деятельности работника. Каждая область включает в себя набор знаний и умений с оценкой уровня овладения в зависимости от требований к специализации и должности.

Оценка на знание технических минимумов организовывается для работников коммерческого блока, участников и кандидатов планового кадрового резерва и стратегического кадрового резерва, внутренних и внешних кандидатов на открытые вакансии Компании.

Проведение оценки на знание технического минимума осуществляется с целью:

- проверки соответствия знаний и умений работника перечню профессиональных знаний и умений, которые являются обязательными и минимально достаточными для занимаемой или предполагаемой должности;
- повышения уровня компетенций и профессионализма работников;
- выявления зон развития для планирования обучения работников;
- составления индивидуального плана развития участников планового и стратегического кадровых резервов.

Компетенция	Категория сотрудников	Специалисты	Линейный менеджмент	ТОП-менеджмент
Уровень по шкале развития		Уровень 1 и выше	Уровень 2 и выше	Уровень 3
Клиентоориентированность	Клиентские службы	Ориентация на внешнего клиента		Системное управление клиентоориентированностью
Инновационность и цифровые навыки	Остальные категории	Ориентация на внутреннего клиента		
Саморазвитие	Все категории	Адаптивность и готовность к изменениям	Инновационность и цифровые навыки	
Предпринимательское решение	Все категории	Саморазвитие	Саморазвитие и развитие команды	
Работа в команде	Все категории	Работа в команде		
Управление результатом и ответственность	Все категории	Эффективность работы	Управление результатом и ответственность	

Оценка на знание технического минимума проводится в формате тестирования из нескольких блоков, отражающих основные профессиональные направления и области знаний для предполагаемой или занимаемой должности.

Алгоритм проведения оценки технического минимума:

1. Разработка и утверждение ТМ для новых должностей, проверка и корректировка ТМ на уже имеющиеся должности.
2. Разработка и утверждение тестовых вопросов на знание ТМ для новых должностей, проверка и корректировка тестирования на знание ТМ на уже имеющиеся должности.
3. Информирование участников и проведение оценки.
4. Сбор и анализ результатов. Предоставление обратной связи.

Оценка личностных характеристик и управленческих компетенций проводится с целью определения их соответствия уровню, который определен для занимаемой или предполагаемой должности работника.

К прохождению такого тестирования привлекаются:

- Участники и кандидаты планового и стратегического кадровых резервов;
- Участники и кандидаты внутренних программ развития;
- Кандидаты на открытые вакансии Компании.
- Кандидаты на управленческие позиции;
- Иные лица по указанию Директора по управлению персоналом.

За 2024 год было обновлено 24 технического минимума, подготовлено 24 новых и обновлено 68 ранее сформированных тестов на знание технического минимума. Оценку прошли 128 человек из различных подразделений Компании.

Оценка личностных характеристик и управленческих компетенций проводится с использованием программного обеспечения стороннего провайдера.

Оценка личностных характеристик и управленческих компетенций может состоять из нескольких блоков:

- Анализ числовой информации;
- Анализ вербальной информации;
- Личностные качества;
- Управленческие компетенции;
- Мотивация;
- Инновационность;
- Организационные факторы и др.

Итоговые результаты по оценке на знание технического минимума, личностных характеристик и управленческих компетенций являются основанием для анализа соответствия компетенций работника установленным требованиям, определения зон развития, включения в плановый кадровый резерв, стратегический кадровый резерв и лидерские программы, составления индивидуального плана развития и карьерного плана работника, а также могут учитываться при принятии управленческих решений (но не являются ведущим фактором).





Карьерная консультация

В 2024 году для работников «Главстрой Санкт-Петербург» была реализована новая возможность для карьерного роста – карьерное консультирование. Карьерная консультация – это личная работа с менеджером по талантам по теме профессионального или карьерного развития. Ее цель – помочь работнику определить направления для развития в Компании, понять свои сильные и слабые стороны, составить карьерный план – то есть определить точки, через которые будет пролегать путь профессионального развития. В первую очередь она предназначена для тех, кто столкнулся с непониманием того, как развиваться и расти по карьерной лестнице, с чего начать свой путь.

Воспользоваться возможностью может любой работник. Для этого он заполняет анкету на корпоративном портале, для того чтобы обобщить вводную информацию о своей ситуации для менеджера по талантам. После этого происходит беседа и определяются дальнейшие карьерные возможности работника.

За 2024 год проведена 21 карьерная консультация. Один работник сменил профессию, для 7 были разработаны индивидуальные планы развития, 5 работников реализовали запрос, с которым пришли на карьерную консультацию.

Кадровый резерв

Для обеспечения устойчивого функционирования и развития, снижения текучести кадров, а также выявления, развития и удержания высокопотенциальных работников в Компании организованы плановый и стратегический кадровые резервы, которые обеспечивают возможность оперативного замещения ключевых должностей и реализации стратегических инициатив Компании.

В Компании осуществляется управление двумя видами кадрового резерва:

1. Стратегический: включает в себя работников с высоким лидерским потенциалом, способных и готовых реализовывать стратегические проекты, ориентированных на саморазвитие и карьерный рост;
2. Плановый: включает в себя работников, которые обладают потенциалом занять ключевые должности в Компании.

Кадровые резервисты имеют индивидуальные планы развития, в которых закрепляются цели их карьерного продвижения, оценки наиболее значимых компетенций и рекомендации по их совершенствованию.

Для обеспечения укомплектованности кадровых резервов в Компании реализуются различные мероприятия, нацеленные на:

1. Выявление и оценку талантов, определение потенциальных областей развития.
2. Подготовку преемников для замещения дефицитных должностей.
3. Привлечение, выявление, развитие и удержание ценных работников.
4. Карьерное продвижение высокопотенциальных работников.

Отдельно для развития стратегического кадрового резерва реализуется комплексная программа «Базовый актив», в рамках которой проводятся мероприятия для многостороннего развития компетенций участников.

За 2024 год для 129 работников было проведено 6 тематических мероприятий.

Мотивация персонала

GRI 401-2

«Главстрой Санкт-Петербург» стремится создать рабочую среду, в которой работники чувствуют себя ценными, мотивированными и заинтересованными в достижении общих стратегических целей бизнеса. Для этого реализуется комплексная система мотивации, которая включает в себя материальные и не материальные стимулы, а также механизмы карьерного роста и профессионального развития.

Подход Компании строится на принципах устойчивого развития, обеспечивая баланс между интересами бизнеса и благополучием работников. В «Главстрой Санкт-Петербург» активно внедряются передовые практики мотивации, формируя корпоративную культуру, ориентированную на вовлеченность, признание достижений и поддержку инициатив.

Ключевые цели мотивационной стратегии:

1. Повышение удовлетворенности и лояльности работников.
2. Создание прозрачной системы вознаграждения;
3. Поддержка профессионального роста и карьерного развития.
4. Формирование культуры признания и нематериального поощрения.
5. Стимулирование инноваций и вовлеченность в корпоративные инициативы.

На текущий момент в Компании реализуются несколько масштабных программ, нацеленных на повышение мотивации работников:

1. Реферальная программа найма работников «Навстречу друг другу».
2. Реферальная программа продажи квартир.
3. Программа по повышению заинтересованности в корпоративных мероприятиях.
4. Награждения за достижения.

Реферальная программа найма работников была разработана в целях расширения возможностей укомплектования персонала, а также повышения вовлеченности работников в решение актуальных задач бизнеса.

Суть программы состоит в том, что работники Компании могут предлагать кандидатуры соискателей на вакантные места в Компании и получить денежное вознаграждение в случае, если с одним из соискателей будет заключен трудовой договор и вновь принятый работник успешно пройдет испытательный срок. Действие программы распространяется на весь персонал Компании, кроме работников Дирекции по управлению персоналом, в чьи должностные обязанности входят задачи по поиску, собеседованию и найму. Работники Компании могут предлагать как своих знакомых, так и просто соискателей с рынка.

В рамках программы работники, по рекомендациям которых было принято наибольшее количество соискателей за календарный год, и с которыми на конец года продолжаются трудовые отношения, могут быть поощрены благодарственными письмами.

Действия сторон, взаимодействия участников, порядок протекания процесса регламентируются внутренним нормативным документом «Положение о реферальной программе для работников», который доступен для ознакомления всем работникам.

«Для компании реферальная программа — отличный инструмент привлечения соискателей. Во-первых, человек заранее узнает о специфике работы в Компании, о своих будущих обязанностях. Следовательно, он приходит на собеседование с четким пониманием, что хочет работать в «Главстрой Санкт-Петербург». Во-вторых, такому работнику легче адаптироваться на новой работе, ведь у него уже есть коллега, с которым он ранее был знаком, и который всегда подскажет и поможет с возникающими вопросами», — **Олеся Кокина, начальник управления подбора персонала и работы с учебными заведениями.**

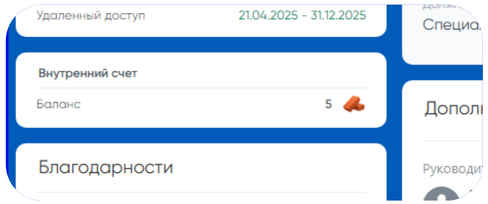
За 2024 год 22 человека были приняты в штат по рекомендации работников.

Реферальная программа по продаже квартир была запущена в 2024 году. Программа действует следующим образом:

1. Работник рекомендует квартиру в одним из жилых комплексов Компании: «Северная долина» или «Юнтолово».
2. Если рекомендация оказалась результативной и клиент оформляет сделку на покупку, то рекомендодатель получает гарантированное вознаграждение в размере 10 000 рублей.
3. Дополнительно среди участников были разыграны ценные призы.

Реализация такой реферальной программы позволяет повысить вовлеченность работников в решение задач бизнеса, способствует развитию и укреплению корпоративной культуры, а также положительно влияет на уровень лояльности работников к Компании.

В 2024 году была запущена программа повышения заинтересованности в корпоративных мероприятиях. Дирекция по управлению персоналом совместно с коллегами из Дирекции по информационным технологиям и Службы заботы о клиентах реализовали проект по запуску интернет-магазина для работников на корпоративном портале. На виртуальной витрине размещается мерч Компании. У каждого товара есть своя цена во внутрикорпоративной валюте – «кирпичиках». Они начисляются за активное участие в спортивных соревнованиях, творческих конкурсах и иных корпоративных мероприятиях.



Это проект нацелен на решение следующих задач:

1. Повышение командного духа и сплочение коллектива.
2. Развитие и улучшение HR-бренда компании.
3. Повышение осведомленности потенциальных кандидатов о Компании.

Проект был реализован в середине осени 2024 году и за пару месяцев показал свою эффективность.

Награждения работников производятся с целью морального и материального стимулирования за достижение высоких результатов труда, большой личный вклад в достижение стратегических целей Компании, профессиональное и качественное выполнение поставленных задач.

Виды наград:

- почетные звания;
- почетные грамоты;
- почетные знаки;
- благодарственные письма.



Руководитель структурного подразделения может выдвинуть отличившегося работника на награждение. Заявка рассматривается специализированной комиссией, которая принимает окончательное решение. Вид наград определяется комиссией исходя их характера заслуг, при этом учитывается принцип последовательности награждения, иерархия наград и их степеней.

Забота о здоровье и благополучии персонала

GRI 401-2, GRI 403-6

Охрана здоровья работников

«Главстрой Санкт-Петербург» рассматривает заботу о здоровье работников как стратегический приоритет и неотъемлемую часть своей Политики по устойчивому развитию. Компания создает условия для поддержания физического, психологического и социального благополучия работников, реализуя комплексные программы медицинской поддержки, профилактики заболеваний, формирования здорового образа жизни.

Инициативы Компании направлены на снижение профессиональных рисков, повышение информированности работников о здоровье и создание комфортной рабочей среди. Компания ориентируется на лучшие мировые практики и принципы устойчивого развития, включая цели ООН в области здоровья и благополучия.

Основные цели, которые ставит перед собой «Главстрой Санкт-Петербург»:

1. Обеспечение доступа к качественному медицинскому обслуживанию.
2. Развитие программ профилактики заболеваний.
3. Поддержка физического и ментального здоровья работников.
4. Создание безопасной и комфортной рабочей среды.
5. Формирование культуры осознанного отношения к здоровью.

Основной медицинской поддержкой, которую Компания в обязательном порядке предоставляет всем работникам, является программа добровольного медицинского страхования (ДМС). В дополнение к ДМС работники также могут оформить ОМС от той же страховой компании.

ОМС и ДМС включают в себя:

- Высокотехнологичную медицинскую помощь в поликлиниках и стационарах.
- Специализированную стоматологию.
- Помощь психолога.
- Телемедицину.

Для того чтобы воспользоваться медицинскими услугами по полису ДМС работники Компании могут оформить запись к врачу через мобильное приложение.

Программа охраны здоровья включает в себя мероприятия по профилактике заболеваний. За прошедший год во всех офисах Компании прошли дни здоровья. Работники могли бесплатно попасть на прием к высококвалифицированным врачам (маммолог, эндокринолог, офтальмолог, отоларинголог, дерматолог, ревматолог, невролог) и пройти обследования (УЗИ молочных желез, УЗИ щитовидной железы, ЭКГ, флюрография, биохимический анализ крови). По результатам работники получали заключение терапевта и рекомендации к дальнейшему обследованию организма.

Еще одним важным мероприятием в области охраны здоровья работников в 2024 стало проведение анонимного бесплатного экспресс-тестирования. Совместно с Санкт-Петербургским центром СПИД и инфекционных заболеваний на территории всех офисов была организована работа мобильных лабораторий. Любой желающий мог сдать тест и в течение пары минут получить результат. Кроме того, можно было получить консультацию от специалиста о методах профилактики. В дополнение к этому для работников компании был организован вебинар с врачом-методистом отдела профилактик Санкт-Петербургского центра СПИД и инфекционных заболеваний.

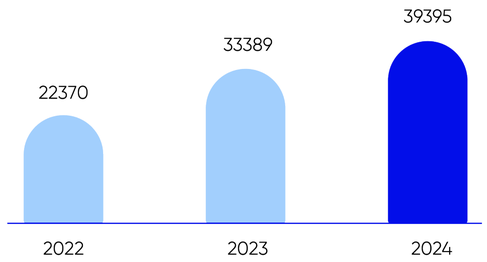
Также в 2024 году для всех работников компании была проведена вакцинация от гриппа, пневмонии и гепатита В.

Помимо офлайн-мероприятий Компания организует участие работников в онлайн-встречах с высококвалифицированными и многоопытными специалистами из разных областей медицины. Они проводятся совместно с образовательной и коммуникационной площадкой. На вебинарах участники могут посмотреть выступление экспертов, а также задать волнующие их вопросы и получить ответы от профессионалов.

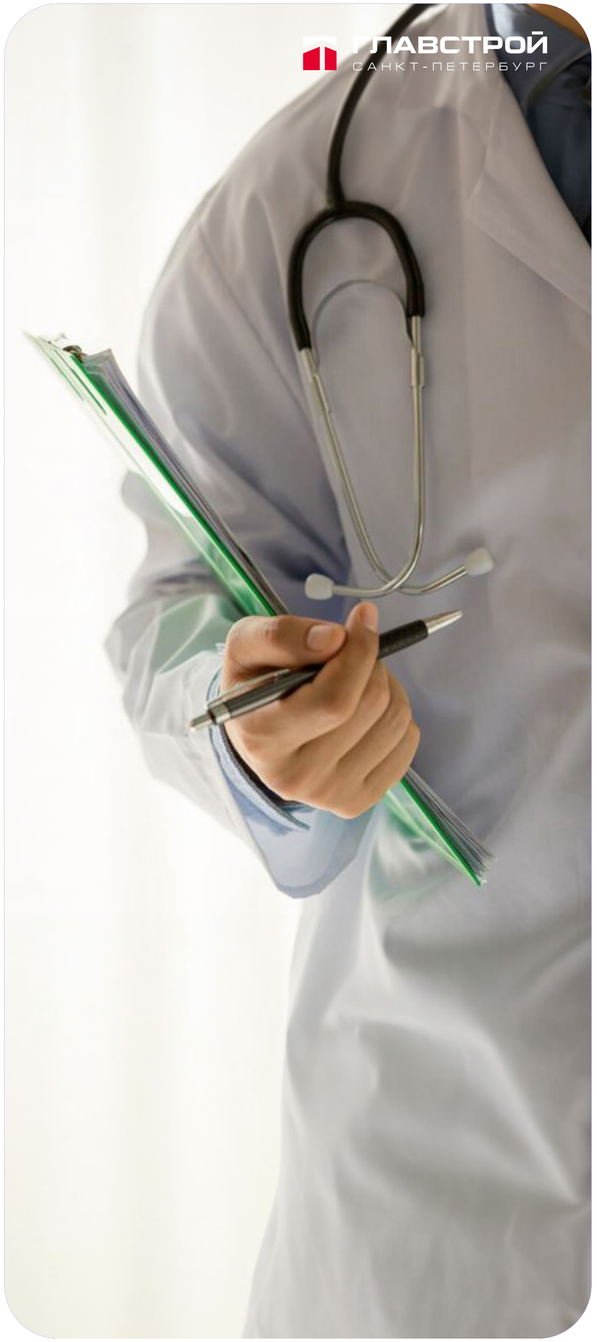
За 2024 год работники Компании приняли участие в 9 онлайн-встречах, посвященных различным аспектам здоровья.

«Главстрой Санкт-Петербург» продолжает совершенствовать систему заботы о здоровье работников, расширять программы медицинской и психологической поддержки, а также внедрять новые инициативы, направленные на укрепление физического и эмоционального благополучия персонала.

Сумма расходов на социальные программы для работников, руб./чел.



Сумма расходов на социальные программы для работников в 2024 году увеличилась до 39 395 рублей на человека.



Корпоративный спорт

«Главстрой Санкт-Петербург» рассматривает поддержку развития корпоративного спорта как важный элемент своей социальной политики и стратегии устойчивого развития.

Компания активно поддерживает участие работников в массовых спортивных мероприятиях, понимая важную роль спорта в укреплении здоровья, повышении работоспособности и формировании корпоративной культуры.

«Главстрой Санкт-Петербург» стремится создать условия, в которых спорт становится доступной и неотъемлемой частью жизни работников. Действия бизнеса направлены на вовлечение персонала в спортивные инициативы и формирование благоприятной корпоративной культуры.

Основные цели Компании в рамках поддержки спортивного образа жизни:

1. Популяризация такого образа жизни среди работников.
2. Создание условий для занятий спортом.
3. Развитие корпоративного спорта и командных соревнований.
4. Поддержка участия работников в массовых спортивных мероприятиях.

Компания предоставляет финансовую и организационную поддержку участникам, включая оплату регистрационных взносов, обеспечение спортивной экипировкой и многое другое.

Главным ежегодным спортивным мероприятием является Спартакиада строителей «За труд и долголетие». В 2024 году в первом полугодии проходил второй этап 21 сезона, а во втором полугодии начался 22 сезон. В рамках соревнований спортсмены, представляющие компанию, принимали участие в состязаниях по различным спортивным дисциплинам, в том числе картинг, плавание, шахматы, стрельба, футбол и многое другое.

По итогам завершившегося 21 сезона спартакиады команда «Главстрой Санкт-Петербург» заняла 5-е место в общем зачете.

В Компании есть своя футбольная команда, которая в летнее время года регулярно проводит тренировки. За 2024 год она выступила на таких соревнованиях, как:

- Корпоративный турнир по футболу «Кубок Северной Столицы».
- Корпоративный матч за кубок имени Сергея Семака.

В «Главстрой Санкт-Петербург» организована команда по гребле. Она регулярно проводит тренировки начиная с открытия до закрытия гребного сезона. За 2024 гребцы Компании приняли участие в большом количестве соревнований: Петровский гребной марафон, Dragon Race, Юнтоловская регата и другие.

Еще одним популярным видом спорта среди работников Компании является бег. В 2024 году была запущена работа бегового сообщества. Все желающие могут стать его участниками и присоединиться к тренировкам, которые на регулярной основе проводятся в теплое время года под руководством профессионального тренера. Помимо этого, в отчетном периоде работники приняли участие в различных по сложности и масштабам марафонах и забегах, среди которых были:

- Забег. РФ.
- SPb Legal Run.
- Балтийский трейл «Белые ночи».

За прошедший 2024 год 291 работников приняли участие в 26 спортивных мероприятиях.

Спортсмены, представляющие Компанию на соревнованиях, не раз занимали места на пьедестале и удостаивались различных наград за свои выступления как в командном, так и индивидуальном зачете.



Подготовка молодых кадров

«Главстрой Санкт-Петербург» активно развивает сотрудничество с высшими и средне-специальными учебными заведениям и реализует программы подготовки молодых специалистов, понимая их ключевую роль в формировании будущего профессионального сообщества и обеспечении устойчивого развития бизнеса.

Компания стремится создать систему непрерывного обучения и профессионального роста для студентов и выпускников, предоставляя им возможности для практической подготовки, стажировок и трудоустройства. Инициативы Компании направлены на развитие компетенций, необходимых для работы в современных условиях.

«Главстрой Санкт-Петербург» активно занимается профориентацией детей и подростков с самых ранних лет для повышения их осведомленности об инженерных и производственных специальностях и заинтересованности в получении данных профессий в будущем.

В рамках профориентационного развития Компания:

- Участвует в подготовке квалифицированных специалистов, соответствующих требованиям отрасли.
- Содействует трудоустройству и профессиональному развитию молодых специалистов.
- Помогает в развитии образовательных программ с учетом актуальных потребностей бизнеса.
- Стремится популяризировать отрасль среди молодежи и привлекать талантливых студентов к решению реальных практических задач.

«Главстрой Санкт-Петербург» выстраивает долгосрочные партнерские отношения с ведущими вузами России, внедряя совместные образовательные инициативы и программы.

В Компании предусмотрены несколько форматов взаимодействия со студентами в рамках договоров о сотрудничестве с вузами. Ключевыми являются:

- **Практика.** Обычно напрямую связана с учебным планом студента и направлена на приобретение им конкретных навыков и опыта работы в определенной отрасли. После успешного прохождения практики студент может быть рекомендован к прохождению стажировки.
- **Стажировка.** Студент или молодой специалист, который берется под решение конкретных задач/ выполнение определенного функционала. В случае успешного прохождения и демонстрации значимых результатов стажер может быть принят на постоянное трудоустройство в штат компании.

В 2024 году практику прошли 135 студентов СПО и 12 студентов ВПО, стажировку прошли 129 студентов СПО и 66 студентов ВПО.

Важным является сотрудничество с колледжем Метростроя. На регулярной основе студенты принимаются на практики и стажировки, а профессионалы Компании выступают перед ребятами с тематическими лекциями.

«Для Компании и для меня лично важно такое наставничество. Во-первых, мы воспитываем молодежь, мы на их старте показываем им, как нужно работать. Они узнают, что такое настоящая стройка и благодаря нам принимают окончательное решение о своей профессии. И от того, как мы сейчас их научим, зависит то, какие кадры к нам придут в будущем. Во-вторых, несмотря на то, что это еще не дипломированные специалисты, зачастую работают они не хуже опытных мастеров, при этом у них горят глаза, видно, что им интересно, что они хотят развиваться», — **Юрий Юрчак, генеральный директор «СМУ-Северная долина», «СМУ-Юнтолово».**

В 2024 году в участок отделочных работ Дирекции проекта «Северная долина» были приняты 36 практикантов из колледжа Метростроя.

Под руководством наставников студенты закрепляли свои навыки на всех этапах отделочных работ: от штукатурки стен до поклейки обоев и нанесения декоративных покрытий.

Еще 16 студентов колледжа Метростроя были приняты в «Эксплуатацию ГС-СПб».

Стажеры оттачивали полученные в колледже навыки вместе с работниками ремонтно-строительного, санитарно-технического и электротехнического участков. Вместе со своими наставниками они ремонтировали системы водоснабжения, отопления, производили работы в системах электроснабжения и устраняли повреждения в отделке мест общего пользования.



«Главстрой Санкт-Петербург» регулярно взаимодействует с вузами и ссузами в рамках кейс-чемпионатов, конкурсов, дипломных и проектных работ. Студентам предоставляется возможность решить реальные практические задачи бизнеса.

Один из основных партнеров – Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого. В рамках сотрудничества проводится много мероприятий, одно из которых – защита выпускных квалификационных работ. В 2024 году Компанию в составе государственной экзаменационной комиссии представлял начальник управления по обеспечению строительства Михайлова Полина Вячеславовна, которая выступила в качестве эксперта-наблюдателя и оценивала работы студентов.

«Считаю возможность лично познакомиться со студентами и оценить их выпускные работы большим преимуществом. Мне, как руководителю, очень важно постоянно отслеживать ситуацию на рынке труда и выявлять перспективных специалистов на этапе их выпуска из университета. Зачастую ребята показывают действительно достойные работы, что очень радует. Студентам, которые успешно защитили работы, я предлагаю прохождение стажировки в нашей компании», — **Полина Михайлова, начальник управления по обеспечению строительства.**

Такое сотрудничество позволяет Компании продвигаться среди студентов – потенциальных работников и сразу приглашать талантливых молодых специалистов на стажировки и полноценную работу. Для учебного заведения партнерство с работодателями – отличная возможность с каждым годом вызывать все больший интерес у абитуриентов и, конечно, совершенствовать программу обучения в соответствии с актуальными требованиями рынка труда.

Ещё одним знаковым партнером Компании является Научно-исследовательский институт Высшая школа экономики. В 2024 году магистранты программы «Дизайн среды» завершили работу над проектами благоустройства жилых комплексов «Главстрой Санкт-Петербург». Программа была организована совместно с Компанией в 2023 году. Студенты, успешно прошедшие конкурсный отбор, получили гранты на обучение в Высшей школе экономики. Это дало возможность молодым людям, параллельно с получением необходимых знаний и профессиональных компетенций, реализовывать свои идеи и участвовать в разработке реальных дизайн-проектов новых общественных городских пространств.

«Мы предложили магистрантам для работы проекты, реализация которых запланирована на ближайшие годы. Для нас такое взаимодействие не просто профориентация: это возможность по-другому взглянуть на будущие объекты, улучшить их, потому что молодые люди мыслят и видят проект иначе, а студенты могут еще в вузе поучаствовать в создании общественных пространств, реализация которых будет поэтапной в течение нескольких лет. Следовательно, кто-то из будущих выпускников, если решит развиваться в девелопменте, скорее всего, будет осуществлять строительство одного из таких объектов», — **Анна Лях, директор по управлению персоналом.**





ГЛАВСТРОЙ
САНКТ-ПЕТЕРБУРГ

В конце 2024 года в Санкт-Петербурге завершился финал всероссийского чемпионата по профессиональному мастерству «Профессионалы». Это ежегодные соревнования, направленные на демонстрацию профессиональных навыков по ключевым и инновационным направлениям, значимым для экономики России — 267 компетенций. Среди участников можно встретить учащихся колледжей и техникумов, студентов, уже работающих в профессии молодых специалистов, в том числе из других стран.

Участие в подобных мероприятиях — значимый вклад в работу по профессиональной ориентации и поддержку молодежи. Это важное направление для такой масштабной организации, как «Главстрой Санкт-Петербург», так как это помогает привлечь внимание к компании, рассказать о возможностях, которые дает работа в Компании, и найти новых стажеров и работников.

В экспертную комиссию конкурса приглашаются лучшие профессионалы своего дела, которые оценивают конкурсантов, проводят мастер-классы и помогают построить карьерный трек. От лица «Главстрой Санкт-Петербург» участие в судействе приняли участие сотрудники компании, которые выступили экспертами в компетенциях «облицовка плиткой» и «малярные декоративные работы».

«В первую очередь сотрудничество с организаторами этого масштабного мероприятия — важный вектор работы с развитием кадрового резерва нашей компании. Здорово, что, с одной стороны, у наших коллег есть возможность делиться опытом с молодым поколением и давать объективную оценку их навыков, а с другой — ребята уже на этапе своего обучения могут познакомиться с потенциальным местом работы и быть уверенными в востребованности своей специальности» - **Анастасия Докукина, ведущий специалист по работе со студентами и молодежью.**

В рамках программы по привлечению молодых специалистов Компания активно принимает участие в мероприятиях, на которых взаимодействие со студентами проходит в формате живого общения. Так, специалисты из различных областей профессиональной деятельности регулярно выступают в качестве спикеров на лекциях, мастер-классах, вебинарах, экскурсиях.

В прошедшем году Алексей Медведев, директор по процессам и организационному развитию «Главстрой Санкт-Петербург», выступил на форуме «Экосистема устойчивого развития» в университете ИТМО.

Основной целью форума было профессиональное объединение бизнеса, науки и образования для исследования и анализа практик устойчивого развития и формирования его видения в России, а также совместного решения современных и инновационных прикладных задач в этой области.

«Форум «Экосистема устойчивого развития» является очень важным инструментом, который связывает работодателей, науку и студентов. Благодаря таким мероприятиям у нас существует возможность рассказать о нашей компании, о стратегиях нашего развития и планах на будущее. В ходе выступления студенты и преподаватели ИТМО задавали интересующие их вопросы о стратегии снижения отходов на строительных площадках, о сортировке мусора и раздельной утилизации отходов, а также мы обсудили возможность дальнейшего сотрудничества с университетом для прохождения практик и стажировок студентов в нашей компании. Мы надеемся на плодотворную работу в будущем с молодыми и талантливыми специалистами», — **Алексей Медведев, директор по процессам и организационному развитию.**

В начале года совместно с партнером Компании олимпиадой «Я - профессионал» для студентов была проведена обзорная экскурсия по строящимся социальным объектам в жилом комплексе «Северная долина». С будущими специалистами пообщались работники Дирекции по управлению персоналом, которые рассказали о направлениях, в которых работает и развивается «Главстрой Санкт-Петербург», а также поделились возможностями карьерного роста.

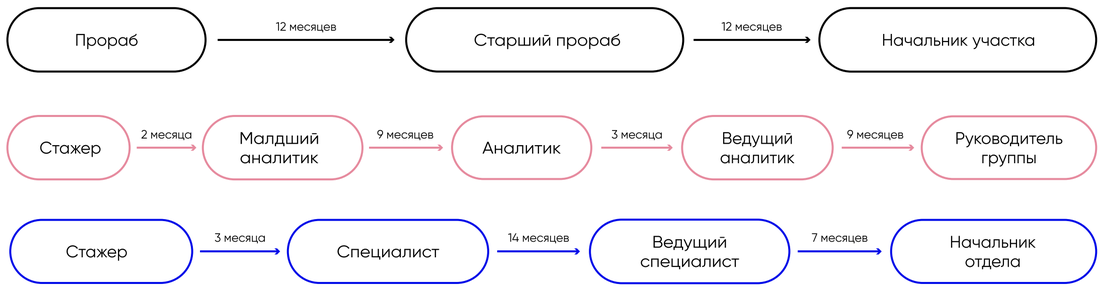
«Это был интересный опыт для нашей команды. Хочется выразить большую благодарность коллегам, которые откликнулись и помогли провести экскурсию. И студенты, и мы сами получили массу впечатлений. Ребята были поражены масштабом наших объектов и смогли посмотреть на стройку изнутри. Безусловно, такие мероприятия помогают студентам определиться в правильности выбора профессии. Кроме того, мы надеемся развивать направление экскурсий не только для студентов, но и для заинтересованных работников нашей компании, чтобы каждый воочию мог увидеть результат своих трудов», — **Ирина Кокорина, руководитель направления по работе с молодежью и студентами.**

Во время экскурсии ребят сопровождал Олег Осокин, руководитель проектов по социальным объектам жилого комплекса «Северная долина».

«Студенты были максимально заинтересованы в экскурсии и очень любознательны, так как сейчас им необходимо окончательно определиться со своей дальнейшей трудовой деятельностью. Вопросы от студентов поступали разнообразные, так как каждый из них учится разным строительным специальностям. Их интересовало проведение подготовительных изыскательских работ, процесс проектирования новых объектов, а также вопросы по экономике строительного производства», – **Олег Осокин, руководитель проекта по социальным объектам проекта «Северная Долина».**

Помимо живого взаимодействия Компания также привлекает молодых специалистов через социальные сети. Значимым событием в рамках работы с молодежью и студентами стал запуск telegram-канала «Студенты | Главстрой Санкт-Петербург».

В нем публикуются актуальные вакансии и стажировки, свежие новости о сотрудничестве и мероприятиях для студентов различных направлений, а также статьи с историями работников, которые начали свою карьеру в Компании с прохождения практики или стажировки.



Средний период поступательного роста в должности – 2 года



Довузовская подготовка

В 2024 году в рамках реализации новой профориентационной программы «Моя первая профессия» Компания подписала трехсторонне соглашение с руководством школы 142 в жилом комплексе «Северная долина» и Центром профессиональной подготовки Санкт-Петербурга. На базе восьмого класса будет открыт строительный класс, ученики которого будут изучать технические дисциплины, которые позволят сформировать общее представление о технических строительных специальностях. Помимо этого, предполагаются дополнительные факультативные занятия и экскурсии на стройплощадку объектов «Главстрой Санкт-Петербург».

В 9 классе у школьников будет возможность получить свою первую профессию — маляра-штукатура или садовода. С лучшими учениками, которые решат после сдачи экзаменов пойти в среднее специальное учебное заведение, Компания заключит договоры на целевое обучение. Тем юношам и девушкам, которые продолжат обучение в школе, вместе с аттестатом о среднем общем образовании вручат документ о получении профессии на основе BIM-технологий. В дальнейшем выпускники школы № 142 также смогут претендовать на целевое обучение в выбранном вузе.

«Одно из направлений работы «Главстрой Санкт-Петербург» — сотрудничество с образовательными учреждениями, построенными на территории наших жилых комплексов. Во-первых, это важный элемент профориентационной деятельности компании: мы заинтересованы в повышении престижности строительных профессий. Во-вторых, поддержка школ и детских садов «Северной долины» и «Юнтолово» — это обеспечение наших жильцов и их детей качественными площадками для получения образования. Наконец, таким образом мы заявляем будущим молодым специалистам о себе как о надежном работодателе, который готов вкладываться в своих работников, помогать им расти профессионально задолго до заключения трудового договора», — **Анна Лях, директор по управлению персоналом.**

В рамках профориентационного развития школьников «Главстрой Санкт-Петербург» на регулярной основе организовывает практикоориентированные занятия. Они нацелены на более близкое знакомство ребят с деталями производственных процессов на строительных площадках. В качестве спикеров приглашаются профильные специалисты из различных подразделений, которые делятся своим ценным опытом. Такие встречи помогают школьникам, которые уже задумываются о выборе профессии. Погружение в рабочие процессы позволяет им понять назначение специальностей, требования к уровню знаний и компетенции. В результате у школьников снижается страх перед неизвестностью, связанный с отсутствием реального понимания того, какие профессии существуют, и повышается заинтересованность в рабочих специальностях.

Помимо этого, Компания организовывает тематические встречи совместно с партнерами. Так, в 2024 году для школьников и их родителей была организована профориентационная экскурсия по территории Санкт-Петербургского государственного архитектурно-строительного университета, в рамках которой участников мероприятия ждали экспозиция «История петербургского кирпича», лабораторная база, посещение мастер-классов и интерактивов.

Профориентационная программа Компании охватывает не только школьников, но и детей дошкольного возраста. Так, в 2024 году значимым событием для Компании стал выпуск совместно с партнерами «Простые решения» профориентационной игры для малышей «Главстройка». 500 наборов было передано в детские сады, которые расположены на территории жилых комплексов «Северная долина» и «Юнтолово».

«Возможно, это может показаться несколько экзотичным, но рассказывать о строительных профессиях детям важно и нужно с самого раннего детства. Каждая строительная профессия — это уникальный набор компетенций, умений и навыков, без которых невозможно представить девелопмент 21 века». — Наши коллеги на стройплощадке, в проектных офисах, на объекте ежедневно выполняют сложную, но очень интересную работу. И, на наш взгляд, через игровую форму ребенок сможет лучше понять, сколько разных специальностей скрывается за словом «строитель». Возможно, какая-то из них заинтересует его настолько, что он захочет этому научиться», — **Анна Лях, директор по управлению персоналом.**

Стратегические планы

«Главстрой Санкт-Петербург» стремится улучшать свою кадровую политику для обеспечения высокого уровня вовлеченности и мотивированности персонала. Для этого она планирует и активно реализовывает стратегические проекты, которые направлены на поддержание благоприятных условий труда для профессионального роста работников, повышение привлекательности Компании как работодателя и усиление ее HR-бренда, развитие корпоративной культуры. На текущий момент специалисты Дирекции по управлению персоналом совместно с коллегами из Дирекции по информационным технологиям реализуют и поддерживают 7 проектов, направленные на повышение качества процессов управления персоналом.

Компания продолжает развивать программу профориентационного развития. На ближайшее будущее запланировано создание специализированной игры для подростков. Она будет нацелена на повышение у ребят осведомленности о рабочих профессиях в строительстве и заинтересованности в выборе одной из них в качестве своего карьерного пути.



ГЛАВСТРОЙ
САНКТ-ПЕТЕРБУРГ

БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

Подход к управлению
Нормативные документы
Производственный травматизм и меры защиты
Показатели травматизма
Обучение по вопросам охраны труда

Подход к управлению

GRI 403-1, GRI 403-3, GRI 403-4

«Главстрой Санкт-Петербург» рассматривает заботу о здоровье работников как стратегический приоритет и неотъемлемую часть своей политики по устойчивому развитию. Компания создает условия для поддержания физического, психологического и социального благополучия работников, реализуя комплексные программы медицинской поддержки, профилактики заболеваний, формирования здорового образа жизни.

Инициативы Компании направлены на снижение профессиональных рисков, повышение информированности работников о здоровье и создание комфортной рабочей среди. Компания ориентируется на лучшие мировые практики и принципы устойчивого развития, включая цели ООН в области здоровья и благополучия.

В рамках этого направления деятельности Компания ставит перед собой следующие цели:

- обеспечение безопасности и здоровья работников в процессе трудовой деятельности;
- достижение нулевого травматизма, исключение возникновения чрезвычайных, аварийных ситуаций;
- предотвращение возникновения профессиональных заболеваний.

Политика, направленная на достижение этих целей, базируется на следующих основных принципах:

- для Компании жизнь и здоровье работников являются неоспоримыми приоритетами;
- в основе функционирования системы управления охраной труда лежит систематическая оценка условий труда и профессиональных рисков;
- соблюдение требований законодательства и реализация основных направлений государственной политики в области охраны труда являются важной составляющей обеспечения безопасности производственных процессов;
- все работники информируются о своих правах на безопасные условия и охрану труда;
- система управления охраной труда непрерывно анализируется и совершенствуется.

Для реализации политики и исполнения принятых обязательств по обеспечению безопасных условий труда Компания поддерживает функционирование системы управления охраной труда и оценивает её эффективность. Она нацелена на профилактику несчастных случаев и профессиональных заболеваний, снижение уровня воздействия вредных и опасных производственных факторов, а также на выявление, оценку и снижение влияния профессиональных рисков, которым подвергаются работники. Система управления охраной труда устанавливает обязанности и ответственность в области охраны труда на всех уровнях управления.

Ответственность за контроль ее функционирования, актуализацию, реализацию мероприятий в рамках поддержания ее работы возлагается на руководителя направления охраны труда.

Нормативные документы

GRI 403-1

Перечень внутренних нормативных документов, регламентирующих деятельность в области охраны труда и промышленной безопасности в Копании, включает в себя:

- Политику в области охраны труда.
- Положение о системе управления охраной труда.
- Положение об особенностях расследования микротравм.
- Положение о порядке обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты.
- Нормы бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.
- Положение о формах (способах) информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда.
- Положение о порядке обучения по охране труда.
- Положение о проведении предварительного и периодического медицинских осмотров работников.
- Положение о расследовании несчастных случаев на производстве.
- Положение об организации санитарных постов.
- Положение о порядке проведения специальной оценки условий труда.
- Программы проведения вводного инструктажа и инструктажей на рабочих местах.
- Программу производственного контроля на рабочих местах.
- Программу мероприятий по контролю за обеспечением требований безопасности производственных процессов на объектах.

Реализуя работу системы управления охраной труда, «Главстрой Санкт-Петербург» опирается на нормативно-правовые акты, а также разработанные на их основании локальные нормативные акты, в которых учитывается специфика деятельности Компании.

Все локальные нормативные документы пересматриваются и актуализируются в связи с изменениями законодательных и иных нормативных требований, изменениями условий труда на рабочих местах, введением нового оборудования или технологии, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством.

Производственный травматизм и меры защиты

GRI 403-2, GRI 403-9, GRI 403-10

«Главстрой Санкт-Петербург» принимает на себя обязательства по обеспечению безопасных условий труда. В связи с этим Компания несет ответственность за производственный травматизм, возникновение профессиональных заболеваний.

Сохранению жизни и здоровья работников, а также снижению случаев травматизма и профессиональных заболеваний способствуют своевременная и качественная идентификация вредных и опасных производственных факторов и оценка рисков в области охраны труда.

В Компании на постоянной основе реализуется управление профессиональными рисками, в рамках которого стоят следующие задачи:

- **Выявление опасностей.** Определяются и учитываются опасности, исходящие из характера трудовой деятельности, рабочего места и других условий труда. Принимаются во внимание как ранее выявленные, так и впервые обнаруженные опасности. По итогам работы формируется «Реестр опасностей».
- **Анализ рисков.** Определяется величина риска, вероятность его возникновения.
- **Оценка рисков.** Устанавливается значимость риска и необходимость проведения мероприятий для снижения риска.
- **Обработка риска.** Определяется наиболее эффективная мера воздействия на риск: принятие, изменение вероятности его возникновения или тяжести, исключение, снижение.
- **Разработка мероприятий по снижению риска.** На основе выбранного подхода разрабатываются конкретные корректирующие мероприятия.
- **Мониторинг риска.** Отслеживается состояние риска, оцениваются результаты от реализованных мер.

Мероприятия по управлению проф. рисками в «Главстрой Санкт-Петербург»:

- Получение объективной информации о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах.
- Выявление и оценка вредных и опасных факторов производственной среды при помощи чек-листов и других внедренных инструментов.
- Разработка мер поддержания или снижения уровней рисков, включая: их устранение, замену на риски с меньшим уровнем, внедрение технических, технологических и административных мер, применение средств индивидуальной защиты.
- Утверждение результатов управления профессиональными рисками, включение их в соответствующий план работ.
- Исполнение Плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков.
- Периодический мониторинг и пересмотр выявленных профессиональных рисков утвержденной комиссией.

Перечень профессиональных рисков пересматривается и актуализируется ежегодно. Предусмотрено внеплановое проведение идентификации опасностей и оценки рисков в области производственной безопасности в случае:

- Модернизации, реконструкции, замены оборудования.
- Изменения в производственных процессах при планировании специальных (нетиповых) работ.
- Изменения законодательных и других требований, касающихся выявленных опасностей и рисков и/или соответствующих мер управления рисками.
- Изменения условий труда и/или порядка выполнения работ, а также при происшествиях, произошедших в структурном подразделении Компании.

Внеплановый пересмотр уровней профессиональных рисков проводится в случаях:

- Изменения условий труда.
- Изменения законодательных требований, касающихся идентифицированных опасностей.
- По указанию государственных и корпоративных надзорных органов.
- Расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, при расследовании случаев возникновения микротравм.

При пересмотре проводится повторное ознакомление работников с картами оценки уровня профессиональных рисков.

Для защиты работников от воздействия вредных и опасных производственных факторов выдаются средства индивидуальной защиты (СИЗ). Потребность в СИЗ устанавливается с учетом утвержденных в Компании норм обеспечения, зависящих от условий труда и выполняемых видов работ. Для каждой должности устанавливается свой перечень полагающихся СИЗ с учетом видов и уровней воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов и опасностей, определенных по итогам проведения специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков.

В случае получения работниками микротравм в результате реализации риска, включенного в «Реестр опасностей» или ранее не выявленного, проводится расследование без формирования комиссии с оформлением результатов в установленной форме.

Микротравма является следствием предшествующих нарушений требований охраны труда, технологии производства работ и аварийной ситуации, которые могут привести к тяжелым последствиям на рабочих местах.

Расследование и анализ причин появления микротравм позволяют не допустить повторного возникновения, а также:

- своевременно выявить опасные и вредные производственные факторы, оказывающие негативное воздействие на безопасность технологических процессов, эксплуатации оборудования и объектов инфраструктуры;
- провести достоверный анализ текущего состояния охраны труда;
- снизить размеры возможных будущих финансовых расходов и других потерь, вызванных аналогичными причинами и условиями.

По результатам расследований дополняются и актуализируются базы данных об имеющихся опасностях с оценкой выявленных профессиональных рисков в подразделениях и подготовкой корректирующих мероприятий, направленных на их минимизацию.

Расследование микротравм проводится в следующим порядке:

1. Сообщение о случае получения микротравмы работником передается руководителю его структурного подразделения.
2. Руководитель совместно с иными лицами, участвующими в расследовании микротравм, проводит осмотр места происшествия, опрос пострадавшего, а также свидетелей происшедшего (при наличии).
3. После этого оформляется справка о рассмотрении обстоятельств и причин, приведших к возникновению микротравмы работника, и направляется специалисту по охране труда.
4. После завершения расследования руководитель структурного подразделения, работник которого получил микротравму, при необходимости проводит внеплановый инструктаж.



Показатели травматизма

GRI 403-9, GRI 403-10, SASB IF-HB-320a.1

Мониторинг микротравм является одним из средств анализа и предупреждения несчастных случаев и аварийных ситуаций на производстве, а также выявления, оценки и в дальнейшем управления профессиональными рисками с формированием конкретных мер по обеспечению требований охраны труда.

В Компании ведется регулярный мониторинг показателей по травматизму для своевременного фиксирования и учета несчастных случаев и случаев производственного травматизма, а также анализируются причины их возникновения и разрабатываются меры, нацеленные на повышение уровня безопасности.

Ключевыми показателями, которые отслеживаются в Компании, являются:

1. Количество несчастных случаев на производстве (TRC).
2. Коэффициент частоты производственного травматизма (Кч).
3. Коэффициент тяжести производственного травматизма (КТ).
4. Общий коэффициент производственного травматизма (Кобщ или TIR).
5. Частота общего количества регистрируемых несчастных случаев (TRCF).

За отчетный год в Компании не было выявлено ни одного случая производственного травматизма.



Обучение по вопросам охраны труда

GRI 403-5

Каждый работник Компании должен быть осведомлен о своих обязанностях и личной ответственности за соблюдение всех необходимых требований охраны труда в процессе трудовой деятельности.

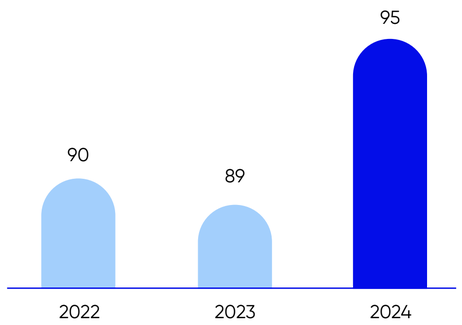
В рамках повышения компетентности работников по вопросам охраны труда проводятся:

1. Инструктажи по охране труда.
2. Стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников).
3. Обучения по оказанию первой медицинской помощи пострадавшим (для определенных категорий работников).
4. Обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты (для определенных категорий работников).
5. Обучения по безопасным методам и приемам выполнения работ при воздействии опасных и (или) вредных производственных факторов (для определенных категорий работников).
6. Иные специальные виды обучений по вопросам пожарной безопасности, гражданской обороны, охраны труда, а также обучения, регулируемые Федеральной службой по экологическому, технологическому и атомному надзору.

Проведение систематического обучения и инструктажей для работников занимает важное место в процессе развития компетенций, необходимых для понимания производственных рисков и правильного выбора безопасных способов выполнения работ. Знание требований охраны труда и следование им, умение выявлять вредные и опасные производственные факторы позволяют минимизировать вероятность появления негативных для жизни и здоровья работников ситуаций.

Программы обязательного обучения включают широкий круг вопросов. Периодичность и содержание обучений для конкретных категорий работников определяются требованиям законодательства, при этом профильные специалисты контролируют соблюдение графиков, чтобы обеспечить своевременное их проведение. Обучение является обязательным для всех работников Компании процессом, вне зависимости от занимаемой ими должности. Оно носит непрерывный многоуровневый характер, проводится непосредственно в рамках трудовой деятельности. Обучения могут проводиться как очно, так и онлайн. В Компании для обеспечения осведомленности персонала по вопросам охраны труда на корпоративном портале обучения размещены курсы: «Пожарная безопасность» и «Гражданская оборона и защита от чрезвычайных ситуаций». По мере расширения возможностей дистанционного обучения увеличивается количество работников, прошедших обучение в таком формате. При организации обучения работников с привлечением специализированных учебных центров также используются два формата: очно и онлайн.

Доля работников, завершивших внутреннее дистанционное обучение по курсу «Гражданская оборона и защита от чрезвычайных ситуаций», %





ГЛАВСТРОЙ
САНКТ-ПЕТЕРБУРГ

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С КЛИЕНТАМИ

Концепция гостеприимства
Портрет жителя
Точки взаимодействия с клиентами, каналы коммуникации
Уровень удовлетворенности клиентов
Проекты по гостеприимству

Концепция гостеприимства

Главная ценность «Главстрой Санкт-Петербург» – клиент. Уважительное отношение, индивидуальный подход и удовлетворенность потребностей клиентов на всем жизненном пути в Компании – это главный принцип культуры гостеприимства. Бизнес заинтересован в установлении длительных партнерских взаимоотношений с клиентами.

При взаимодействии с клиентами «Главстрой Санкт-Петербург» руководствуется 6 основными принципами:

- **Организационная доступность**
  Правила, по которым Компания оказывает услуги, понятны, исполнимы и одинаковы для всех клиентов.
- **Информационная доступность**
  «Главстрой Санкт-Петербург» публикует полную и достоверную информацию обо всех процедурах взаимодействия с клиентами и сообщает о любых изменениях.
- **Ответственность за обязательства**
  Компания отвечает за взятые на себя обязательства, объективно и непредвзято рассматривает обращения и жалобы, учитывая интересы клиента.
- **Конфиденциальность**
  Не допускается утечка информации, проводится полный комплекс мероприятий по защите персональных данных клиентов. Исключение – случаи, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации.
- **Уважение интересов**
  «Главстрой Санкт-Петербург» принимает во внимание интересы клиентов и внедряет меры по удовлетворению их потребностей.
- **Этичность и честность**
  Деятельность Компании основывается на таких ценностях, как честность, справедливость и добросовестность.

В «Главстрой Санкт-Петербург» внедрена политика построения культуры гостеприимства с целью выражения позиции Компании в области взаимодействия с клиентами, формализации принципов и подходов к деятельности в данной области, а также интеграции аспектов клиентоориентированного развития в систему управления.

Стремление к оказанию высокого сервисного обслуживания клиентов на всем клиентском пути в Компании и за ее пределами непосредственного взаимодействия, создание высокого качества продукта и дальнейшей его эксплуатации – важная составляющая развития культуры гостеприимства. Для достижения конкурентных показателей в этом направлении Компания стандартизирует процессы обслуживания клиентов, создания продукта и дальнейшей его эксплуатации, а также устанавливает показатели эффективности в данном направлении и отслеживает их достижение. Также «Главстрой Санкт-Петербург» проводит оценку и анализ бизнес-процессов, связанных с построением культуры гостеприимства, выявляет барьеры при взаимодействии с клиентом и внедряет мероприятия для их устранения.

«Уважение и доверие клиентов и партнеров – главный приоритет в работе Компании», – **Наталья Данилова, руководитель Службы заботы о клиентах.**



Клиентский путь

Компания заботится о клиентах на всем клиентском пути.

Клиентский путь построен по принципу сквозного сопровождения на каждом этапе – от первого обращения до заселения и проживания. Модель основана на сочетании человеческого сервиса и цифровых решений, а также на концепции предоставления услуг в режиме одного окна, которая снижает разобщенность в обслуживании.



Чаще всего клиент начинает свой путь с дистанционного контакта: телефонный звонок, обращение через онлайн-чат на сайте Компании. На данном этапе основной акцент делается на быстрой и вежливой реакции, которая соответствует внутренним стандартам гостеприимного сервиса.

При личном визите клиента в офис продаж «Главстрой Санкт-Петербург» делает акцент на доступной и комфортной атмосфере, где:

- Предлагают посмотреть макеты проектов и планы квартир.
- Помогают в расчете стоимости ипотечного кредитования.
- Угощают клиентов кофе и чаем.
- Предоставляют зарядные устройства для любого типа гаджетов.
- При посещении центрального офиса продаж предлагают воспользоваться парковочным местом на платной парковке на безвозмездной основе.
- Предлагают фирменными автовизитками.

Предоставление услуг осуществляется в режиме «одного окна», что упрощает взаимодействие, делает его комфортным, оперативным и современным.

Перечень услуг, которые предоставляет Компания:

- Бронирование квартиры с помощью банковской карты или СБП. В дальнейшем такой способ оплаты будет распространен на все услуги «АН Главстрой».
- Регистрация права собственности на объект недвижимости.
- Оформление и регистрация договора цессии.
- Оформление согласия на заключение договора цессии.
- Оформление дополнительных соглашений к договору.
- Оформление дубликата акта приема-передачи.
- Заказ отчета об оценке недвижимости.
- Оформление полиса страхования имущества.
- Оформление полиса страхования жизни и здоровья.

Для удобства клиентов, которые заключили договор покупки с Компанией, была отменена выдача бумажных памяток по каждому этапу сделки. Взамен нее был создан виртуальный помощник, который сопровождает клиента от начала сделки до получения ключей. Бот позволяет клиенту централизованно получать необходимую информацию по каждому последующему этапу сделки, а нагрузка на колл-центр, менеджеров по продажам, а также службу поддержки клиентов снизилась.

С 2024 года отдел вторичных продаж «АН Главстрой» не только выкупает квартиры по программе «Быстрый трейд-ин», но и заключает договоры на продажу квартир в наших жилых комплексах как «агент по недвижимости».

Также была запущена программа, при которой Компания продает квартиру клиента, бронируя на срок до 3-х месяцев новую квартиру (пока идет продажа старой) в одном из наших жилых комплексов с сохранением ее цены на день постановки брони. Все жилые комплексы «Главстрой Санкт-Петербург» имеют семейную направленность, поэтому большая часть сделок проходит с использованием денежных средств материнского капитала.

Для того чтобы клиенту было максимально комфортно и легко оплатить часть договора этим сертификатом, были разработаны подробные инструкции:

- Инструкция для перечисления материнского капитала через сервис Госуслуг.
- Инструкция для перечисления материнского капитала через сайт СФР.

Компания самостоятельно готовит и направляет справки для перечисления денежных средств материнского капитала на электронную почту клиента без дополнительных заявлений с его стороны.

В 2024 году была создана «Книга новосела», в которой рассказано все об этапах получения ключей от квартиры, представлена информация об управляющей компанией «Эксплуатация ГС-СПб» и ее сервисах. В книге собрана вся полезная информация, которая может пригодиться новоселам: как подготовиться к переезду, как получить налоговый вычет, как прикрепиться к поликлинике и устроить ребенка в детский сад и многое другое.

Для жителей ЖК «Северная долина» и ЖК «Юнтолово» Компания активно развивает культуру в жилых комплексах. О принципах и правилах такого проживания «Главстрой Санкт-Петербург» рассказывает в официальных социальных сетях жилых комплексов и управляющей компании, на мероприятиях и в «Книге новосела».

Помимо этого, Компания:

- Проводит традиционные новогодние мероприятия для поздравления соседей и организует представление для маленьких клиентов в театре «Парнас».
- Помогает поддерживать здоровый образ жизни. В круглосуточном доступе для жителей ЖК «Северная долина» — бесконтактный беговой центр «ПРО Бег», который собственными силами организовала управляющая компания. В «Юнтолово» проводятся бесплатные тренировки по танцам, йоге и растяжке.
- Открыла три соседских центра для ветеранов и людей с ограниченными возможностями.

Для удобства жителей были реализованы IT-решения для оперативного реагирования на запросы.

Были запущены сервисы для заказа дополнительных услуг УК. Был реализован новый раздел «Заказать услуги» на сайте «Эксплуатация ГС-СПб», раздел «Каталог» в личном кабинете жителя, а также введена возможность оплаты услуги сразу после заказа в личном кабинете.

Был запущен бот в ВК с ответами на часто задаваемые вопросы, с возможностью записи к руководству УК и на выдачу имущества, настроен автоматический ответ в комментариях «Ответим в рабочее время», реализована онлайн-приемная и переключение на администратора группы в личных сообщениях, запущена запись на мероприятия.



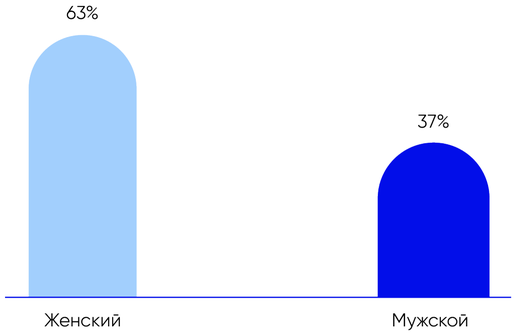


Портрет жителя

«Главстрой Санкт-Петербург» осуществляет реализацию девелоперских проектов с устойчивой и социально активной жилой средой. На основании проведенного анализа демографических и социальных характеристик был сформирован типовой социально-демографический портрет жителя, отражающий основные параметры аудитории, на которую ориентированы архитектурные, инфраструктурные и социальные решения Компании.

В числе жителей районов застройки преобладает женская аудитория.

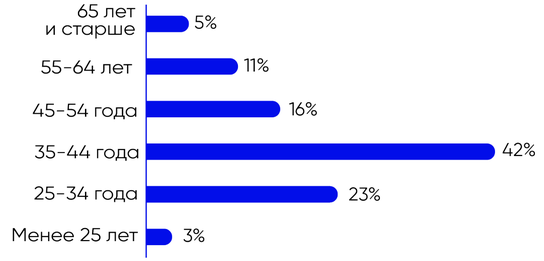
Пол жителей районов «Главстрой Санкт-Петербург», %



Это отражает специфику спроса на комфортное и безопасное жилье, а также повышенную чувствительность к качеству среды и социальной инфраструктуры (детские сады, школы, медицинские учреждения, продовольственные магазины, безопасные дворы и детские площадки).

Преобладающей группой жителей районов являются горожане от 24 до 44 лет, как правило это семьи с детьми, заинтересованные в безопасной и высокоразвитой социальной инфраструктуре, а также молодые люди, чаще всего приобретающие жилье впервые и заинтересованные в мобильности, цифровизации и доступной городской среде.

Возрастные группы жителей районов Главстрой Санкт-Петербург, %



98% жителей – собственники квартир, которые активно вовлечены в развитие территории и заинтересованы в долгосрочной сохранности качества среды.

Статус жителей районов Главстрой Санкт-Петербург, %



При проектировании жилых комплексов и общественных пространств Компания делает акцент на безопасность, комфорт, транспортную доступность, экологичность и наличие детской и социальной инфраструктуры.

ГЛАВСТРОЙ САНКТ-ПЕТЕРБУРГ

Точки взаимодействия с клиентами, каналы коммуникации

Офисы «Главстрой Санкт-Петербург»

«Главстрой Санкт-Петербург» выстроил работу с клиентами таким образом, чтобы у них не было необходимости посещать офисы лично. Для случаев, когда личный визит необходим, были организованы офисы в каждом ЖК, которые работают ежедневно. Записаться на встречу с менеджером можно по телефону или на сайте Компании. Во всех офисах организована зона ожидания, а также детский игровой уголок.

Офисы обслуживания клиентов:

- **Главный офис агентства недвижимости «Главстрой»**
- **Жилой комплекс «Северная долина»**
  - Отдел продаж, отдел ипотечного кредитования, отдел поддержки клиентов.
  - Отдел передачи квартир агентства недвижимости «Главстрой».
  - Единый центр услуг.
  - Помещения приема жителей администраторами «Эксплуатация ГС-СПб».
- **Жилой комплекс «Юнтолово»**
  - Отдел продаж, отдел ипотечного кредитования, отдел поддержки клиентов.
  - Отдел передачи квартир агентства недвижимости «Главстрой».
  - Единый центр услуг.
  - Помещения приема жителей администраторами «Эксплуатация ГС-СПб».



Дистанционные каналы связи с клиентов

Для повышения операционной эффективности Компания активно развивает дистанционные каналы связи с клиентами.

«Главстрой Санкт-Петербург»

Официальный сайт - одна из ключевых платформ, предназначенная для знакомства с Компанией и ее проектами. С его помощью можно ознакомиться с:

- Историей компании.
- Реализуемыми проектами.
- Ключевыми событиями.
- Информацией о реализации концепции устойчивого развития.
- Преимуществом работы в «Главстрой Санкт-Петербург» и открытыми вакансиями Компании.
- Информацией для инвесторов и участников тендеров.

Также на сайте можно оставить заявку на горячую линию качества, связаться с Компанией в чате или запросить обратный звонок.

Помимо сайта «Главстрой Санкт-Петербург» ведет свой telegram-канал, сообщество в ВК и Ютуб канал, где регулярно делится свежими новостями.

На сайтах проектов «Юнтолово» и «Северная долина» можно:

- Подробно ознакомиться с проектами Компании.
- Выбрать подходящую планировку и отделку квартиры.
- Ознакомиться с ценами на квартиры и паркинги, а также действующими акциями.
- Связаться в чате с Компанией или запросить обратный звонок.
- Оставить обратную связь через горячую линию Качества.

«Эксплуатации ГС-СПб»

На сайте управляющей компании «Эксплуатации ГС-СПб» жители могут:

- Зайти в личный кабинет жителя.
- Заказать услуги сантехника и электрика, доступа в парадную.
- Познакомиться с реализуемыми проектами.
- Найти ответы на часто задаваемые вопросы.

Получить информацию о способах оплаты и доступ:

- В личный кабинет жителя.
- ГИС ЖКХ.
- К telegram-боту, чтобы получать новости и квитанции, а также оплачивать ЖКУ.

АН «Главстрой»

Агентство недвижимости АН «Главстрой» предоставляет полный спектр услуг, связанных с жилой и коммерческой недвижимостью.

На сайте агентства можно получить информацию:

- Об условиях приобретения и продажи жилой недвижимости.
- Об условиях приобретения и продажи жилой недвижимости по программе «трейд-ин».
- О том, как снять/сдать жилую недвижимость с помощью АН «Главстрой».
- О коммерческой недвижимости на территории проектов Компании для арендаторов.
- О сопровождении сделки.
- О регистрации права собственности.
- О страховании.
- Об оформлении документов.

Также в случае возникновения вопросов можно заказать обратный звонок.

У АН «Главстрой» есть telegram-канал и сообщество в ВК, где публикуются актуальные новости и информационные материалы.

«Главстрой Санкт-Петербург»

t.me/glavstroyspb
vk.com/glavstroyspb
www.youtube.com/channel/UCpXoVpGAn85O5_PbHt5Gmsg

ЖК «Юнтолово»

vk.com/yuntolovo_official

ЖК «Севеврная долина»

vk.com/severnayadolina

АН «Главстрой»

vk.com/an_glavstroy
t.me/agentstvo_Glavstroj

«Эксплуатации ГС-СПб»

vk.com/yuntolovo_exploitation
vk.com/operation_gs
vk.com/panorama360_official

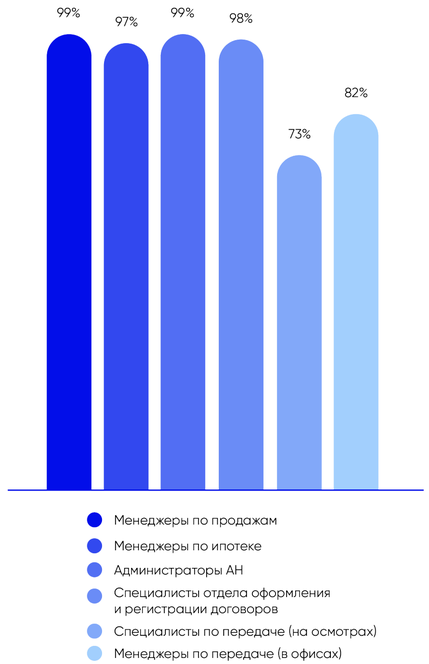
Уровень удовлетворенности клиентов

В 2024 году Компания проводила исследование удовлетворенности клиентов «Главстрой Санкт-Петербург» на этапах приобретения и приемки объектов недвижимости с целью контроля качества обслуживания.

В рамках исследования:

- Оценивается качество обслуживания клиентов.
- Оценивается полнота исполнения стандартов ведения постпродажного обслуживания.
- Анализируется опыт взаимодействия клиентов с работниками Компании.

Удовлетворенность потребителей качество обслуживания на этапах приобретения и приемки недвижимости[8]



Результаты исследования показал удовлетворенность клиентов на уровне более 97% для всех специалистов на этапе приобретения недвижимости[9], что говорит о высоком уровне клиентоориентированного обслуживания при реализации сделки.

На этапе передачи квартир[10] наблюдается снижение удовлетворенности до 73%, основными причинами данной динамики являются:

- Наличие незначительных строительных доработок.
- Технические задержки.

Для повышения уровня удовлетворенности в 2024 году были реализованы проекты, нацеленные на улучшение качества обслуживания и повышение лояльности к Компании.

В рамках ежегодного обучения работников было проведено обучение Гостеприимному сервису. В рамках обучения работники приобретают навыки создания высокого уровня обслуживания.

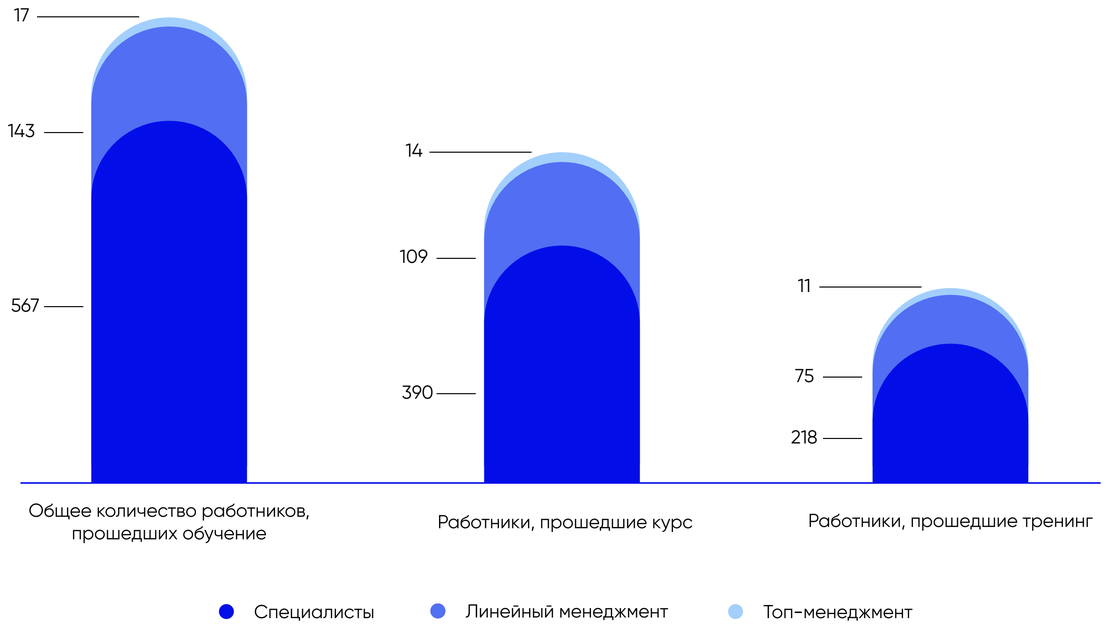
За все время в обучении приняло участие

727 человек.

Общее количество работников, прошедших обучение в 2024 году:

Топ-менеджмент	Руководители	Специалисты
10 человек	64 человек	149 человек

Обучение гостеприимному сервису, чел.



8 - В рамках исследования оценивалось взаимодействие клиентов с работниками Компании.
9 - По категориям: менеджеры по продажам, администраторы АН, менеджеры по ипотеке, специалисты отдела оформления и регистрации договоров.
10 - По категориям: специалисты отдела оформления и регистрации договоров, специалисты по передаче (на осмотрах).

Проекты по гостеприимству

«Главстрой Санкт-Петербург» развивает клиентоориентированный подход путем реализации новых проектов, нацеленных на улучшение качества обслуживания клиентов и повышение их лояльности к Компании.

За отчетный период было реализовано 9 проектов А3 и 20 кайдзенов, нацеленных на улучшение качества обслуживания клиентов и повышение их лояльности к Компании.

Основные проекты, реализованные в 2024 году.

1. Проведено новогоднее мероприятия для формирования культуры добрососедства с целью ее популяризации, а также с целью вовлечения жителей в положительную коммуникацию с УК.

2. Создан чат «Жители 22 корпуса» — канал постоянной связи между управляющей компанией и жителями:
   - регулярные уведомления о технических работах, встречах;
   - единое информационное пространство, укрепляющее доверие и прозрачность управления домом.

3. Запущен тематический канал «ПРО Бег» — часть спортивной и социальной инициативы:
   - рубрики #ппрецепты, #советыдляспортсменов, #цитаты;
   - размещение видео и материалов о работе бегового центра;
   - формирование лояльного комьюнити через хобби и спорт.

4. Оптимизирован процесс оформления справки по перечислению материнского капитала. Была отменена подача заявлений для их подготовки и разработана инструкция для клиентов по перечислению средств через сервис Госуслуги и сайт СФР.

5. Разработана и внедрена «Книга новосёла» — персонализированный цифровой и печатный гид, который получают клиенты после покупки квартиры. Результатом внедрения стала минимизация обращений клиентов с вопросами об этапах приемки квартиры в непрофильные подразделения, а также повышение лояльности клиентов к Компании и удовлетворенности от обслуживания в постпродажный период.

6. Начата реализация проекта по созданию единой клиентской службы, которая послужит каналом связи между Компанией и клиентом.



ГЛАВСТРОЙ
САНКТ-ПЕТЕРБУРГ

ВКЛАД В МЕСТНЫЕ СООБЩЕСТВА

Подход к управлению
Строительство социальной инфраструктуры
и общественных пространств
Благотворительные и волонтерские мероприятия
Мероприятия, проводимые на территории ЖК

Подход к управлению

«Главстрой Санкт-Петербург» заботится о благополучии местных жителей, проживающих в регионе присутствия и стремится принимать активное участие в решении социально-экономических проблем, с которыми они сталкиваются.

Направления социальных инвестиций Компании охватывают развитие социальной и городской инфраструктуры, обеспечение качественного и доступного образования и здравоохранения, поддержку культуры и спорта. «Главстрой Санкт-Петербург» определяет области своей социальной ответственности на местном уровне с учетом мнений и интересов местных сообществ. Для удовлетворения возникающих у клиентов потребностей ежегодно проводится опрос жителей об их уровне удовлетворенности проживанием на территории жилых комплексов, построенных Компанией. Такой подход позволяет своевременно выявить актуальные потребности жильцов и разработать программы мероприятий по их удовлетворению.

«Главстрой Санкт-Петербург» инвестирует в строительство не только школ и детских садов, но и пространств для совместного творчества, спортивных объектов, комьюнити- и хобби-центров. Компания также выступает инициатором различных общественных мероприятий, привлекая жителей и местные бизнесы к их организации, а также соучастному проектированию пространств и элементов городской инфраструктуры районов.

На стадии проектирования нового района «Главстрой Санкт-Петербург» выявляет потребности местных сообществ, сложившихся в ближайшем окружении для реализации конкурентоспособного и востребованного продукта.

В области взаимодействия с местными сообществами Компания проводит работу сразу по нескольким направлениям:

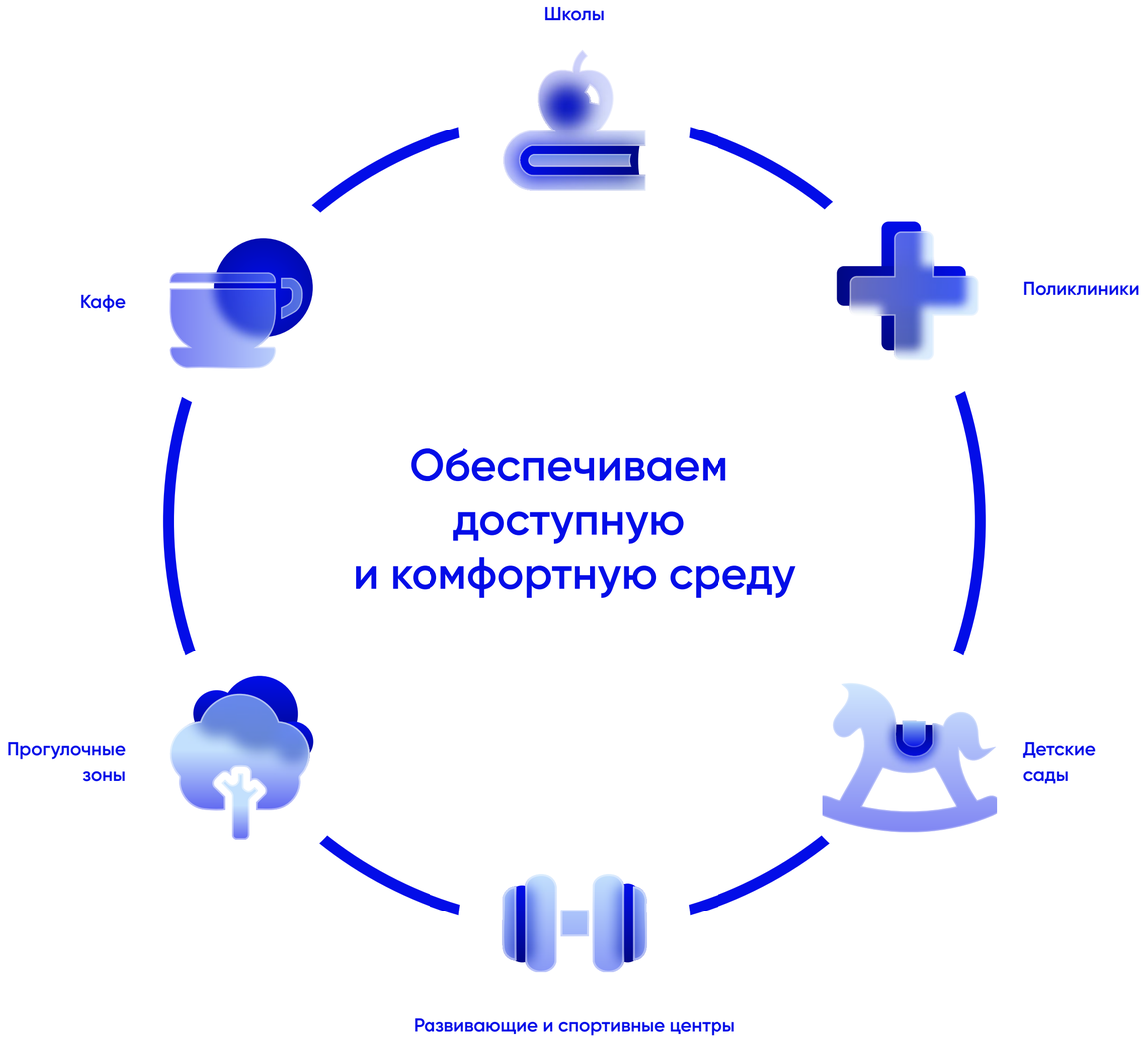
- Развитие социальной инфраструктуры.
- Организация досуговых мероприятий.
- Благотворительность и волонтерство.



Строительство социальной инфраструктуры и общественных пространств

GRI 203-1, IF-HB-410b.1

Одним из приоритетов «Главстрой Санкт-Петербург» является создание продукта, выдерживающего конкуренцию на рынке и наиболее полно удовлетворяющего требования клиентов, являющихся одной из ключевых заинтересованных сторон. Современный городской житель заинтересован в развитой социальной инфраструктуре, наличии всех необходимых услуг и учреждений в близкой доступности к дому.



Именно поэтому Компания осуществляет комплексную программу развития социальной инфраструктуры, в рамках которой ставит перед собой следующие цели:

- Обеспечение беспрепятственного доступа к образованию, здравоохранению, занятию спортом и организации культурного досуга.
- Повышение качества жизни и привлекательности строящихся и развивающихся жилых комплексов.
- Формирование условий для современной и развитой городской среды.
- Полноценная интеграция новых районов в структуру города.

Развивая социальную инфраструктуру, «Главстрой Санкт-Петербург» активно взаимодействует с органами власти.

К настоящему моменту введены и переданы на баланс города 19 социальных объекта в ЖК «Северная долина» и 5 образовательных учреждение в экорайоне «Юнтолово».

«Строительство социальной инфраструктуры — одно из важнейших направлений работы нашей компании. Каждый новый объект для нас — предмет особого внимания и кропотливой работы», — **Ирина Межейникова, директор проекта «Юнтолово».**

В 2024 году в ЖК «Северная долина» была введена в эксплуатацию самая большая школа, рассчитанная на 1 750 учеников. Она стала 22-м социальным объектом, который Компания построила в рамках программы развития инфраструктуры на территории своих жилых комплексов.

Главная особенность школы не только в масштабах строительства, но и в подходе к проектированию. Проект предполагает разведение потоков детей: у учеников младших и старших классов есть обособленные друг от друга пространства для учебы и отдыха. Такая навигация комфортна для детей и учителей.

В четырехэтажном здании:

- **2** актовых зала.
- Более **60** учебных кабинетов.
- Компьютерный и шахматный классы.
- Специальные помещения с проекционной и звуковой техникой.
- Современная библиотека.
- **2** бассейна.
- **5** спортзалов.
- Мультимедийные классы, рассчитанные на профориентационную и проектную внеурочную деятельность.

Еще одним достижением в области реализации социальной инфраструктуры стало открытие 9-го детского сада, вместимость которого составляет 280 детей.

Внутри здания размещены:



- **12** просторных групповых комнат с игровой и буфетной зонами, спальней, раздевалкой и санузлами;



- Кабинеты психолога и логопеда;



- Зоны для процедур и кружков;
- Залы для развивающих занятий;



- Бассейн.

Также была благоустроена прилегающая территория, на которой благоустроены многофункциональные спортивные и игровые площадки, а также навесы для отдыха.

Помимо этого, в эксплуатацию был введен 10-й детский сад, который уже в 2025 году распахнет свои двери для юных воспитанников.

На территории жилого комплекса «Юнтолово» также идет активное развитие социальной инфраструктуры. В 2024 году Компания завершила благоустройство нового многофункционального пространства в экорайоне «Юнтолово». На территории площадью более 16,4 тыс. м2 появился скейтпарк, деревянный настил с навесом для занятий спортом на открытом воздухе, зона воркаут, места для отдыха, арт-объекты и площадка для выгула собак.

Общественное пространство стало вторым этапом реализации концепции прогулочных аллей в экорайоне «Юнтолово», призванных связать окружающий лес и Юнтоловский заказник с будущим Центральным парком комплекса. Благодаря удачному расположению на одной из главных улиц — Юнтоловском проспекте — пользоваться новыми местами для отдыха, досуга и занятия спортом смогут жители всех существующих кварталов.

Пространства для спорта проектировались при активном участии инициативных жителей «Юнтолово»: соседское комьюнити вышло со своими предложениями о дальнейшем благоустройстве, которые были доработаны и реализованы.

«Особое преимущество проектов комплексного освоения территории — это возможность интегрировать интересные идеи в концепцию ЖК так, чтобы в итоге получалось общественное пространство, в котором каждый житель найдет что-то важное и ценное именно для себя». Поэтому компания «Главстрой Санкт-Петербург» обязательно собирает обратную связь от жильцов и старается учитывать их пожелания в дальнейшей реализации экорайона «Юнтолово». Таким образом, на наш взгляд, застройщик может влиять на формирование добрососедских отношений», — **Ирина Межейникова, директор проекта «Юнтолово».**

Экорайон «Юнтолово» также пополнился новым образовательным учреждением. 5 февраля школьники 1-го и 2-го классов впервые сели за парты в кабинетах второго корпуса школы № 428. Здание со смешанной высотностью от 1-го до 4-го этажей рассчитано на 825 детей.

В новой школе площадью 19 583 м2 создано комфортное и безопасное образовательное пространство.

Внутри разместились:

- Универсальные и специализированные учебные кабинеты;
- Библиотека;
- Просторная столовая;
- Спортивный и актовый залы;
- 2 бассейна.

Перемещаться между разными блоками учителя и учащиеся смогут через широкие общешкольные помещения, расположенные в центре. Комфортно в новом здании будет и детям с ограниченными возможностями здоровья: планировка и архитектурные решения обеспечивают безбарьерную среду.

Важной особенностью и отличительной чертой образовательных объектов является то, что они возводятся по индивидуальным проектам и продолжают поддерживаться Компанией после передачи городу. Так, в школах, построенных в «Северной долине» и «Юнтолово», открыты специальные ИТ-пространства для обучения школьников профессиям будущего, такие как «Техноспейс» и «Инфинити». Также для детей организовывают специальные программы обучения в рамках работы с вузами Северной столицы.

Благотворительные и волонтерские мероприятия

GRI 413-1

В рамках стратегии устойчивого развития «Главстрой Санкт-Петербург» уделяет особое внимание волонтерским и благотворительным мероприятиям. Участие в благотворительности является неотъемлемой частью социальной ответственности Компании. Бизнес стремится не только оказывать финансовую поддержку организациям, реализующим социально значимые проекты, но активно привлекать персонал к деятельности, направленной на улучшение качества жизни общества.

В рамках реализации своей социальной ответственности Компания активно развивает корпоративное волонтерство. Его целью является решение общественно значимых проблем, а также укрепление корпоративной культуры и повышение лояльности персонала.

Развивая корпоративное волонтерство, Компания ставит перед собой следующие задачи:

1. Поддержка социально незащищенных групп населения.
2. Сохранение окружающей среды и внедрение принципов устойчивого развития.
3. Повышение качества жизни в регионах присутствия.

Корпоративное волонтерство основывается на следующих принципах:

1. **Добровольность**
   Все работники принимают участие в волонтерских и благотворительных мероприятиях на добровольной основе. Не допускается принуждение к участию.
2. **Соответствие ценностям компании**
   Компания уделяет особое внимание к проектам и активностям, которые могут быть интегрированы в её стратегию устойчивого развития.
3. **Ориентация на пользу для общества**
   В рамках волонтерской и благотворительной деятельности Компания стремится решать значимые проблемы и оказывает поддержку различным некоммерческим фондам и организациям.
4. **Долгосрочная устойчивость**
   Компания стремится реализовывать волонтерскую деятельность на постоянной основе и выстраивать долгосрочные партнерские отношения со специализированными организациями.
5. **Вовлечение работников на всех уровнях**
   Привлечение всех работников вне зависимости от категории их должности и направления деятельности.
6. **Прозрачность и измеримость результатов**
   Компания открыто делится результатами благотворительных и волонтерских акций.
7. **Гибкость и адаптивность**
   Компания предлагает работникам различные форматы участия в благотворительных и волонтерских акциях.

Компания стремится на постоянной основе принимать участие в волонтерских и благотворительных акциях. Одним из таких ежегодных мероприятий является поздравление ветеранов, проживающих в домах ЖК «Северная долина» и ЖК «Юнтолово», в честь празднования Дня победы в Великой Отечественной войне. Компанией организовывается поздравление, в котором в качестве волонтеров принимают участие работники из различных подразделений.

Новым направлением для Компании в рамках реализации волонтерских и благотворительных мероприятий стало участие в проекте «Пора позаботиться», к которому она присоединилась в 2024 году. Суть проекта заключается в том, что участники могут оформить опекунство над одним или несколькими питомцами из сети приютов «Поводог». Перечисляя на постоянной основе пожертвования, опекуны помогают владельцам и работникам приютов обеспечивать подопечных всем необходимым.

В рамках этого проекта несколько подразделений Компании стали участниками проекта и взяли на себя заботу о животных из приютов.

Также в отчетном году Компания приняла участие в масштабной волонтерской акции по сбору средств для помощи жителям Курской области, которые оказались в сложной жизненной ситуации и нуждались в дополнительной поддержке.

Работники Компании собрали денежные пожертвования и перечислили их в фонд поддержки социальных инноваций «Вольное дело», который является одной из крупнейших некоммерческих организаций, работающих в сфере благотворительности, меценатства и волонтерства.

В завершении 2024 года Компания присоединилась к участию в благотворительной акции, целью которой было оказание помощи и поддержки подопечным Воспитательного центра, оказавшихся в трудной жизненной ситуации. Были организованы сбор денежных средств, а также сбор пожертвований в виде материальных благ. Компания ежегодно принимает участие в проведении данной акции.

В знак признательности за оказанную помощь воспитательный центр вручил Компании благодарность.

Сумма инвестиций, направленных на реализацию благотворительных и волонтерских проектов в 2024 году, составила 780 тысяч рублей.

Мероприятия, проводимые на территории ЖК

GRI 413-1

«Главстрой Санкт-Петербург» заботится о благополучии жителей, проживающих в реализуемых жилых комплексах. Организация досуговых мероприятий для жителей – это важный инструмент формирования устойчивой и благоприятной среды проживания, особенно для Компании, которая ориентирована на выстраивание долгосрочных отношений с клиентами, как заинтересованными сторонами, а также повышение привлекательности своего бренда и улучшение своей репутации на рынке.

Организация мероприятий позволяет:

1. Формировать комфортную социальную среду.
2. Укреплять лояльности жителей.
3. Повышать нематериальной ценности объекта.
4. Развивать бренд и улучшать репутацию.

В структуре Компании есть собственная управляющая компания «Эксплуатация ГС-СПб». Помимо технического обслуживания она также занимается организацией досуговых мероприятий на территории жилых комплексов «Северная долина» и «Юнтолово». Они ориентированы на жителей различных возрастов и предусматривают разнообразные виды активности.

В теплое время года в различных локациях на территориях жилых комплексов на регулярной основе проводятся:

1. Встречи в киноклубе театра «Парнас».
2. Занятия по йоге.
3. Танцевальные вечера.

Для детей и подростков организовываются прикладные мастер-классы, на которых участники могут проявить фантазию, реализовать свои творческие идеи и создать интересные поделки.

Большим мероприятием в 2024 году стал праздник «Город профессий», который прошел на территории ЖК «Юнтолово». Он был организован совместно с отделом надзорной деятельности Приморского района Главного Управления МЧС России.

Программа мероприятия включала в себя следующие активности:

- Показательные выступления отважных спасателей.
- Мастер-классы, где жители с детьми смогли попробовать себя в разных ролях — от плотника до садовода.
- Развлекательная программа.
- Впечатляющая выставка пожарной техники.

В завершении года «Эксплуатацией ГС-СПб» была организована Новогодняя елка для ребят, которые приняли участие в конкурсе поздравлений соседей. Для них была проведена развлекательная программа, а также вручение приятных подарков.

Компания не только сама проводит различные мероприятия на территории жилых комплексов, но и поддерживает инициативы жителей в организации их досуга. Так, в ЖК «Северная долина» при поддержке управляющей компании были открыты 3 соседских центра:

- Общество пенсионеров «Северной долины».
- Вокально-хоровой коллектив «ДОБРОСОСЕДИ».
- Соседский центр для лиц с ограниченными возможностями.



ГЛАВСТРОЙ
САНКТ-ПЕТЕРБУРГ

ТЕНДЕРНАЯ И ЗАКУПОЧНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

Подход к управлению закупочной деятельностью
Процесс закупок
Квалификационный отбор

Подход к управлению закупочной деятельностью

Компания «Главстрой Санкт-Петербург» применяет комплексный подход к управлению закупками, основанный на принципах прозрачности и открытой конкуренции.

В 2024 году было продолжено развитие процессов закупок с акцентом на цифровизацию и автоматизацию процедур, расширение круга благонадежных контрагентов.

Компания обеспечивает стандартизацию закупочной деятельности и разделение полномочий между инициаторами, согласующими и утверждающими сторонами. В «Главстрой Санкт-Петербург» действует Тендерный регламент и Положение о тендерном комитете, которые регламентируют процедуры закупочной деятельности.

Для построения доверительных и длительных отношений с подрядчиками и поставщиками выделяются следующие приоритетные направления закупочной деятельности:

- Соблюдение законодательства и стандартов Компании.
- Прозрачность всех этапов тендеров.
- Качество и безопасность поставляемых материалов и услуг.
- Поддержка здоровой конкуренции среди подрядчиков.
- Ответственность и добросовестность поставщиков.
- Своевременное исполнение обязательств.
- Цифровизация процессов.
- Конфиденциальность данных и договорных условий.
- Противодействие коррупции и недопущение конфликта интересов.

Процесс закупок



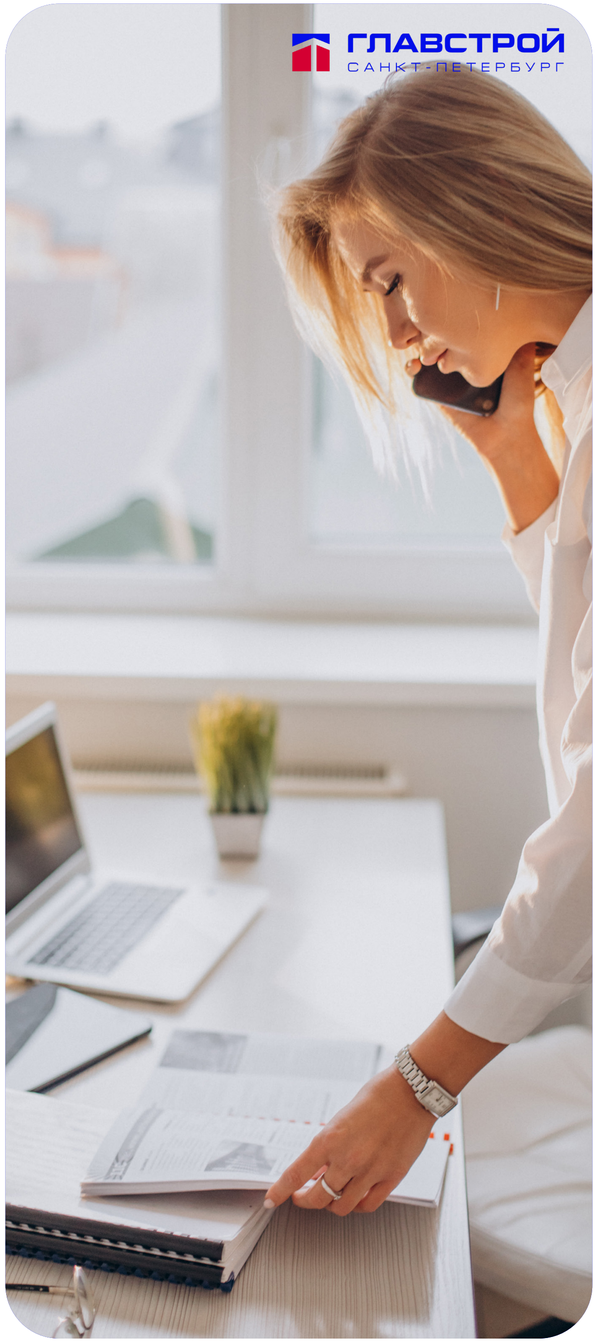
В «Главстрой Санкт-Петербург» тендерная процедура имеет поэтапный характер, который регламентируется внутренними нормативными документами.

Процесс закупки начинается с идентификации потребностей в материалах, оборудовании или услугах. Инициаторы тендера формируют заявку, на основании которой готовится полный перечень тендерной документации.

Поиск новых претендентов осуществляется автоматизированным способом, через официальный сайт Компании и чат-бот в Telegram, также допускается привлечение к конкурсу подрядчиков по рекомендациям членов тендерного комитета. По результатам поиска осуществляется квалификационный отбор независимыми участниками квалификационной комиссии и принимается решение по выбору финалиста. Заключение договора с победителем тендера производится с помощью ЭДО.

Основополагающими принципами отбора являются:

- Социальная ответственность.
- Стремление к партнерству;
- Соответствующее качество товаров/работ/услуг.
- Надежность поставок.
- Деловая репутация.
- Полнота и добровольность предоставления документов, по которым можно охарактеризовать.
- Добросовестность и благонадежность.
- Удельная цена, рассчитанная с учетом обслуживания, всех налогов, доставки, страховки и иных платежей, а также приведенная к удельному весу.



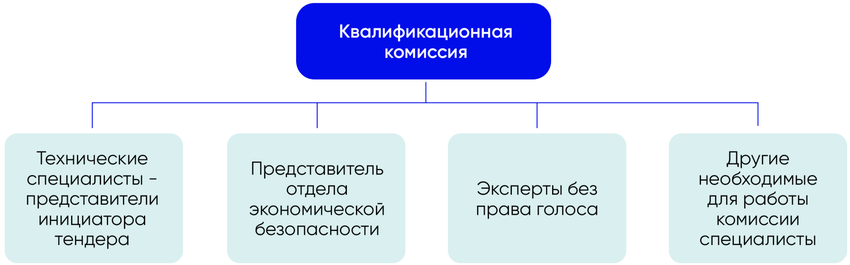
Квалификационный отбор

Квалификационный отбор – обязательная процедура в «Главстрой Санкт-Петербург» по проверке всех организаций, принимающих участие в тендерной процедуре, по критериям допустимости и квалификации.

В Компании организована квалификационная комиссия для оценки профессиональных навыков претендентов.

В целях независимой и достоверной проверки участников тендера члены квалификационной комиссии, а также привлеченные в качестве экспертов специалисты проводят следующие мероприятия:

- Проводят переговоры с претендентами с целью актуализации информации о их фактическом опыте;
- Уточняют информацию, содержащуюся в документах, предоставленных претендентом;
- Разъясняют требования к результату выполнения работ/оказания услуг, являющихся предметом тендера;
- Запрашивают и получают дополнительные данные/сведения/документы, подтверждающие квалификацию. претендента;
- Запрашивают и получают информацию о претендентах от предыдущих заказчиков работ/услуг;
- Производят осмотр объектов, на которых ранее претендентами были выполнены работы, на предмет подтверждения их состоятельности.





ГЛАВСТРОЙ
САНКТ-ПЕТЕРБУРГ

ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ СИСТЕМА

Подход к управлению
Проекты производственной системы
Программа «Главстрой-Лидер»

Подход к управлению

Под производственной системой понимается концепция управления предприятием, основанная на постоянном стремлении к устранению всех видов потерь и непрерывному процессу улучшений. Она предполагает вовлечение в процесс оптимизации бизнеса каждого работника и максимальную ориентацию на заказчика и потребителя производимой продукции.

В «Главстрой Санкт-Петербург» имеются отдельные подразделения или ответственные работники, которые организовывают мероприятия по развитию производственной системы. Они отвечают за формирование планов развития ПС, анализ поданных предложений по улучшению, участвуют в реализации проектов в роли наставников и кураторов.

Помимо этого, специализированные подразделения и работники самостоятельно выявляют потенциальные зоны для улучшений, проводят встречи с заинтересованными коллегами для определения возможностей устранения проблем методами и средствами производственной системы и организации мероприятий для реализации предложенных решений.

Участие в разработке улучшений и выявлении возможностей для совершенствования и оптимизации бизнес-процессов принимают участие все работники Компании на своих рабочих местах в своих подразделениях. Результаты реализованных проектов улучшений доступны для ознакомления всему персоналу «Главстрой Санкт-Петербург».

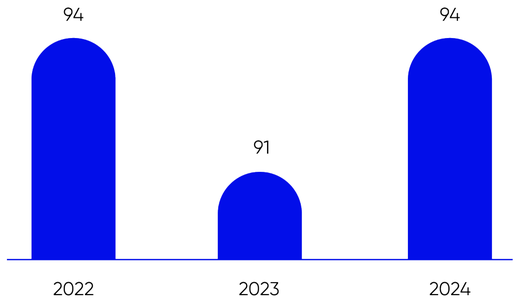
В рамках развития производственной системы реализуются следующие мероприятия по мотивации работников:

- Проведение внутреннего конкурса среди поданных и реализованных улучшений, выявление лучших проектов, награждение победителей и участников в рамках утвержденного бюджета;
- Вручение благодарственных писем/почетных грамот за подписью генерального директора «Главстрой-СПб», генеральных директоров ДЗО;
- Зачисление работников, принимавших активное участие в развитии ПС и подающих значимые для деятельности предприятия проекты, в кадровый резерв предприятия.

В рамках обучения персонала основам производственной системы в Компании регулярно организовывается прохождение онлайн-курса «Производственная система» на корпоративном портале по обучению iSpringLearn.

В 2024 году доля работников, окончивших обучение, от числа тех, кто начал проходить, составила 94 %.

Доля сотрудников, завершивших внутреннее дистанционное обучение по курсу «Производственная система», %



Для регламентации деятельности по развитию производственной системы в Компании разработаны и утверждены следующие нормативные документы:

- Стандарт программы подготовки «Главстрой-Лидер»;
- Регламент по развитию производственной системы в «Главстрой-СПб» и ДЗО;
- Положение об управляющем комитете по производственной системе;
- Методика оценки экономического эффекта проектов производственной системы;
- Положение по улучшению бизнес-процессов в форматах Кайдзен-предложений, проекта А3 и проекта ПС.



Проекты производственной системы

В «Главстрой Санкт-Петербург» на постоянной основе внедряются предложения по оптимизации процессов и повышению качеству работы. Мероприятия реализуются в следующих форматах:

1. **Проект кайдзен:** реализация организационного или технического решения, являющегося новым и полезным для деятельности Компании и направленного на устранение потерь и/или улучшение качества, повышение безопасности и уменьшение негативного воздействия на экологию;

2. **Проект А3, проект ПС:** осуществление комплекса взаимосвязанных мероприятий, нацеленных на повышение эффективности качества, снижение рисков, выполнение в указанный срок поставленных задач, недостижимых в ходе регулярной функциональной деятельности.

Способ реализации предложений по улучшению зависит от их величины и значимости в масштабах Компании. В качестве оценки используют: количество участников, время реализации, экономический эффект.

Кайдзен-предложения должны быть направлены на:

- Услужение условий труда.
- Повышение качества выполняемых работ и оказываемых услуг.
- Снижение затрат.

Кайдзен-предложение может подать любой работник Компании, заполнив заявку по утвержденной форме. Оно направляется руководителю подразделения, в котором планируется реализовывать улучшение. После его предварительного одобрения заявка попадает в Дирекцию по производственной системе для регистрации и передачи на рассмотрение технической комиссии.

Основными задачами технической комиссии являются:

- оценка поступивших предложений;
- принятие окончательного решения о реализации мер.

По итогам заседания оформляется протокол с решением комиссии о статусе проекта.

Проекты А3 и проекты ПС, которые отличаются большей сложностью и масштабностью, должны быть нацелены на:

- Снижение затрат за счет значимых изменений бизнес-процессов.
- Повышение эффективности бизнес-процессов.
- Снижение себестоимости производства продукции/услуг.
- Внедрение новых технологий.
- Разработку новых продуктов или услуг.

Эти проекты реализуются в несколько обязательных для исполнения этапов:

1. Инициация и открытие проекта.
2. Реализация проекта и контроль хода его выполнения.
3. Оценка реализации проекта.
4. Закрытие проекта.

Для проектов ПС обязательным является расчет экономического эффекта.

На этапе инициации и открытия проекта проводится оценка планового экономического эффекта, в момент реализации запланированных мероприятий делается промежуточная оценка. После того, как проект внедрен, определяется фактически полученный экономический эффект.

Способ оформления и реализации предложений по улучшениям

Кайдзен	Проект А3	Проект ПС
Участвует 1-2 человека	Участвует от 1 человека и более	Участвует от 1 человека и более
Реализация занимает до 30 дней	Реализация занимает до 1 года	Реализация занимает до 2 лет
Экономический эффект не рассчитывается	Экономический эффект составляет менее 300 тыс. рублей	Экономический эффект составляет более 300 тыс. рублей

ГЛАВСТРОЙ САНКТ-ПЕТЕРБУРГ

В 2024 году было реализовано:

15
проектов кайдзен;

13
проектов А3;

9
проектов ПС с общим экономическим эффектом в размере 106 746 513 рублей.

Программа «Главстрой-Лидер»

В рамках реализации программы «Главстрой-Лидер» организаторы и кураторы ставят перед собой следующие цели:

- Подготовка персонала на управленческие должности.
- Формирование кадрового резерва, члены которого прошли обучение в формате решения реальных практических задач.
- Приобщение лидеров к культуре развития производства.
- Взращивание лидеров, владеющих инструментами производственной системы и умеющих их применять для решения производственных задач.

При реализации программы «Главстрой Санкт-Петербург» обязуются соблюдать следующие ключевые принципы:

1. К участию в реализации мероприятий привлекается высшее руководство Компании, оно несет ответственность за реализацию каждого этапа программы.
2. Участие в программе является обязательным для кадровых резервистов и работников, претендующих на руководящие должности.
3. Не позднее, чем в течении 6 месяцев, выпускники программы должны быть представлены к повышению при условии наличия свободных вакансий.

Участие в программе дает работникам возможность:

- Улучшить процессы в своем подразделении.
- Погрузиться в специфику смежных областей.
- Повысить личный лидерский потенциал.
- Развить навыки работы в команде и управления проектами.
- Стать членом кадрового резерва, участие в котором дает приоритет при выдвижении на смену должности или повышение.

В рамках программы участники знакомятся с принципами производственной системы и учатся применять их на практике, а также проходят стажировки на разных производственных площадках Компании и создают проект улучшений совместно с коллегами из других подразделений.

В дополнение к практическим занятиям рамках обучающих сессий проводятся тренинги, ориентированные на развитие у участников программы надпрофессиональных компетенций, например:

- Эффективные выступления.
- ТРИЗ.
- Гостеприимство.
- HR.
- Экономика и финансы.
- Теория по Производственной системе.
- Системный и процессный подход. Основы управления качеством.

В рамках программы участники последовательно проходят следующие 5 шагов:

1 **Прохождение отбора.**
Для успешного прохождения этого этапа кандидаты должны соответствовать определенным требованиям (уровень образования, стаж работы в Компании, наличие лидерских качеств). Профессиональный и личностные компетенции оцениваются путем проведения тестирований.

2 **Этап 1. Выполнение проектов улучшений на рабочих местах.**
С каждым участником проводятся установочные встречи, на которых определяются цели индивидуальных проектов. В течение двух месяцев работники занимаются их реализацией. Этап завершается организацией презентации достигнутых результатов.

3 **Этап 2. Выполнение проектов улучшений на предприятии в проектной команде.**
Формируются команды, с каждой из которых проводится установочная встреча для определения целей и задач проекта. На его реализацию выделяется 3 месяца. По истечении этого срока сбирается рабочее совещание, на котором происходит защита реализованных проектов.

4 **Этап 3. Прохождение стажировок на модельных предприятиях.**
В течение года участники вовлекаются в производственные процессы на модельном предприятии. По окончании каждой стажировки презентуются результаты проделанной работы.

5 **Этап 4. Подведение итогов.**
Награждение выпускников программы, организация с ними индивидуальных встреч для определения карьерного и профессионального планов развития.

Программа «Главстрой-Лидер» стартовала в компании в 2019 году. За 5 лет программу успешно завершили 30 работников, 20 из них получили повышение в должности и 100% выпускников повысили свой доход. 15 человек включены в стратегический и плановый кадровые резервы Компании. У некоторых из них карьерные изменения произошли еще в процессе прохождения обучения.

В 2024 году программу завершили 4 работника из набора 2023 года. Также стартовал юбилейный, 5-й поток.

ГЛАВСТРОЙ
САНКТ-ПЕТЕРБУРГ

УПРАВЛЕНИЕ ЭКОЛОГИЧЕСКИМ ВОЗДЕЙСТВИЕМ

Система экологического менеджмента
Выбросы загрязняющих веществ
Управление отходами
Сохранение биоразнообразия
«Зеленое» строительство

Система экологического менеджмента

IF-HB-160a.3, IF-HB-160a.4

Экологическое управление в «Главстрой Санкт-Петербург» осуществляется на протяжении всего жизненного цикла объектов. Компания уделяет большое внимание качеству окружающей среды в регионе присутствия.

При реализации девелоперских проектов описывается и оценивается влияние на окружающую среду на всех этапах строительства, а также после ввода в эксплуатацию. Компания участвует в приобщении жителей районов, в которых реализуют свои проекты, к экологичному образу жизни посредством проведения экологических мероприятий, в которых могут принять участие все желающие.

Подход к регулированию экологического воздействия закреплен в Политике в области экологии.

За отчетный период не было выявлено и зарегистрировано ни одного нарушения природоохранного законодательства.

Экологическое управление в «Главстрой Санкт-Петербург» осуществляется на протяжении всего жизненного цикла объектов. Компания уделяет большое внимание качеству окружающей среды в регионе присутствия.

При реализации девелоперских проектов описывается и оценивается влияние на окружающую среду на всех этапах строительства, а также после ввода в эксплуатацию. Компания участвует в приобщении жителей районов, в которых реализуют свои проекты, к экологичному образу жизни посредством проведения экологических мероприятий, в которых могут принять участие все желающие.

Подход к регулированию экологического воздействия закреплен в Политике в области экологии.

За отчетный период не было выявлено и зарегистрировано ни одного нарушения природоохранного законодательства.

Структура отходов по типу обращения с ними, тонн за 2024 г.	Ед. изм.	2022	2023	2024
Общая денежная сумма существенных штрафов за несоблюдение экологического законодательства и нормативных требований, начисленных к уплате в отчетном году.	Тыс. руб.	0	0	0
Количество предписаний о нарушении природоохранного законодательства РФ.	Ед.	0	0	0



Выбросы загрязняющих веществ

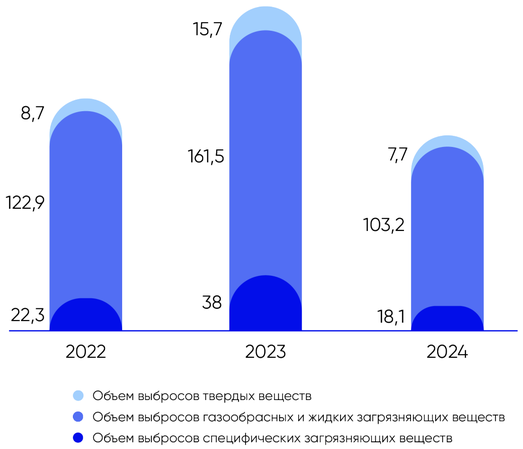
GRI 305-7

Для минимизации негативного воздействия на окружающую среду «Главстрой Санкт-Петербург» отслеживает выбросы загрязняющих веществ на всех этапах строительства. В 2024 году Компания добилась существенного снижения объемов выбросов загрязняющих веществ по сравнению с 2023 годом.

В 2024 году был проведен учет количества выбросов загрязняющих веществ в атмосферный воздух расчетным методом с выделением следующих категорий выбросов:

1. Специфические загрязняющие вещества.
2. Газообразные и жидкие загрязняющие вещества.
3. Твердые вещества.

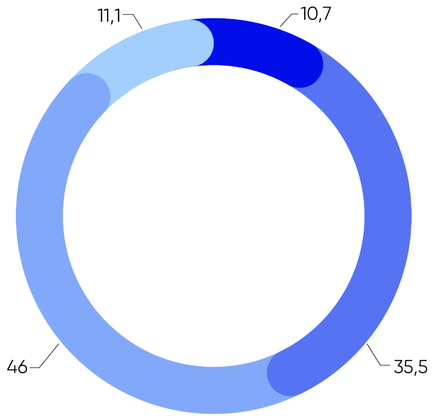
Объем выбросов загрязняющих веществ, тонн



По сравнению с 2023 годом зафиксировано существенное снижение выбросов по всем категориям.

Категория выбросов	Изменение
Специфические загрязняющие вещества	↓ на 48%
Газообразные и жидкие загрязняющие вещества	↓ на 36%
Твердые вещества	↓ на 51%

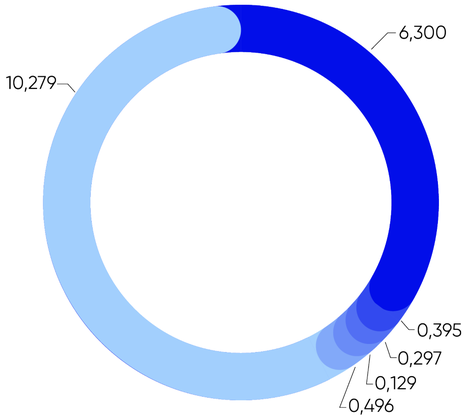
Основы выбросов гахзообразных и жидких загрязняющих веществ за 2024 год, тонн



- Диоксид серы
- Оксид углерода
- Оксид азота (в пересете на NO2)
- Летучие органические соединения (ЛОС)

В рамках контроля газообразных и жидких, а также специфических загрязняющих выбросов ведется их покомпонентный учет.

Основы выбросов специфических загрязняющих веществ за 2024 год, тонн



- Углерод (сажа)
- Пыль неорганическая: 70-20% SiO2
- Ацетон (Пропан-2-он)
- Бутилацетат
- Метилбензол (Толуол)
- Прочие специфические

Управление отходами

GRI 306-1, GRI 306-2, GRI 306-3, GRI 306-4, GRI 306-5

«Главстрой Санкт-Петербург» системно управляет обращением с отходами на каждом этапе реализации девелоперского проекта, придерживается принципов ответственности. Особое внимание уделяется раздельному сбору, безопасному временному накоплению и передаче отходов на утилизацию, переработку и захоронение.

В Компании утвержден внутренний стандарт, регламентирующий правила обращения с отходами на строительных площадках. Он разработан в соответствии с российским природоохранным законодательством.

В компании преобладают отходы 4 класса опасности – малоопасные отходы и 5 класса опасности – практически неопасные отходы.

Сбор и накопление отходов осуществляется раздельно согласно их классам. Предельное количество временного накопления отходов определяется с учетом их общей массы, емкостью контейнеров и грузоподъемностью транспортных средств.

Объем образование отходов производства и потребления IV класс опасности, тонн



Объем образование отходов производства и потребления V класс опасности, тонн



Общие объемы отходов строительства за 2024 год составляют 192,5 тыс. тонн, что на 41,5 % меньше, чем в 2023 году.

В «Главстрой Санкт-Петербург» организован регулярный и систематический трехступенчатый контроль за состоянием объектов на предмет наличия строительного мусора:

- **1 ступень** – ежедневный контроль со стороны инженерно-технического работника закрепленного за объектом строительства.
- **2 ступень** – ежедневный контроль объектов специалистом отдела строительного контроля СМУ с фотофиксацией нарушений.
- **3 ступень** – еженедельно производится внеплановая проверка состояния объектов.

Отходы, образующиеся при проведении строительных работ, считаются образованными от деятельности Генподрядчика.

Генподрядчик осуществляет все обязанности образователя и собственника отходов, предусмотренные действующим законодательством, а также заключает договоры с лицензированными организациями, в части их транспортировки, размещения и утилизации.

Структура отходов по типу обращения с ними, тонн за 2024 г.

Передано сторонней организации для утилизации	192 380,7
Передано сторонней организации для захоронения	70,1
Передано региональному оператору	24,8



Сохранение биоразнообразия

«Главстрой Санкт-Петербург» осознает свое влияние на биоразнообразие в регионе присутствия. Для каждого девелоперского проекта разрабатывается план по благоустройству территории, а именно общественных пространств и зеленых зон, в приоритете стоит сохранение существующих зеленых насаждений и экосистем.

В 2024 году были начаты работы по реализации Центрального парка в ЖК «Юнтолово», который займет в общей сложности около 20 га. В рамках реализации рекреационной концепции в парке предусмотрены сеть прогулочных аллей, разнообразные детские площадки, объекты спортивной и досуговой инфраструктуры, площадь для проведения мероприятий. При реализации парка главный акцент делается на озеленение территории, высадке древесных и кустарниковых растений.

При реализации проектов по благоустройству «Главстрой Санкт-Петербург» привлекает внешних специалистов, таких как дендрологи, которые учувствуют в:

- Разработке дендрологических планов.
- Формируют паспорт озеленения.
- Контролируют правильность посадки растений.
- Сопровождают агротехнический уход.

В рамках волонтерской деятельности Компания организует высадку саженцев на территориях ЖК, а также ежегодно проводит субботники по уборке территорий, в которых могут принять участие все желающие.



«Зеленое» строительство

IF-HB-410a.3

«Зеленое» строительство, также известное как экологическое строительство, — это подход к проектированию и строительству зданий (жилых, коммерческих, социальных), который ориентирован на минимизацию негативного влияния на окружающую среду, применение энергоэффективных технологий и создание комфортных условий для жизни и работы.

В ноябре 2021 года ДОМ.РФ подготовил первую редакцию «зеленого» стандарта, разработанного с учётом передовой международной практики проектирования (LEED, BREEAM, DGNB), строительства и эксплуатации «зеленых» зданий. В сентябре 2022 года был утвержден ГОСТ Р 70346-2022 «Зеленые» стандарты. Здания многоквартирные жилые «зеленые». Методика оценки и критерии проектирования, строительства и эксплуатации».

В соответствии с этим стандартом в 2024 году 7 объектов проекта «Юнтолово» получили маркировку «зеленого» многоквартирного жилого дома.

Для присвоения маркировки проводилась оценка таких элементов «зеленого» строительства, как:

- Класс энергоэффективности А, А+, А++.
- Озеленение территории.
- Благоустройство территории.
- Детские и спортивные площадки.
- Безбарьерная среда для маломобильных лиц.
- Площадки для размещения контейнеров для сбора твердых отходов.

Преимущества такого подхода к строительству:

1 Экологичность

- Снижение выбросов газообразных и жидких загрязняющих веществ.
- Использование экологичных материалов и современных технологий строительства.
- Сохранение природных ресурсов за счёт переработки и повторного использования материалов.

2 Экономическая выгода в долгосрочной перспективе

- Снижение затрат на энергопотребление (умные системы освещения, энергосберегающие окна).
- Уменьшение расходов на водоснабжение благодаря системам сбора дождевой воды и повторному использованию сточных вод.
- Более высокая рыночная стоимость и инвестиционная привлекательность таких объектов.

3 Комфорт и здоровье

- Улучшение качества воздуха за счет использования натуральных материалов и систем фильтрации.
- Оптимальное естественное освещение. снижающее нагрузку на зрение.
- Повышенная звукоизоляция и комфортный микроклимат.

4 Государственная поддержка

- Расширение рынка «зеленого» строительства к 2030 году за счет запуск новых мер господдержки: налоговые преференции, «зеленое» проектное финансирование, «зеленая» льготная ипотека.



ГЛАВСТРОЙ
САНКТ-ПЕТЕРБУРГ

КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

Корпоративное управление – система принципов, механизмов и процессов, с помощью которых осуществляется контроль и руководство деятельностью Компании. Оно определяет права и обязанности различных участников, а также способы принятия решений и контроля над их исполнением.

Цель корпоративного управления – обеспечение прозрачности, подотчетности, устойчивого развития компании и защиты интересов ее заинтересованных сторон.

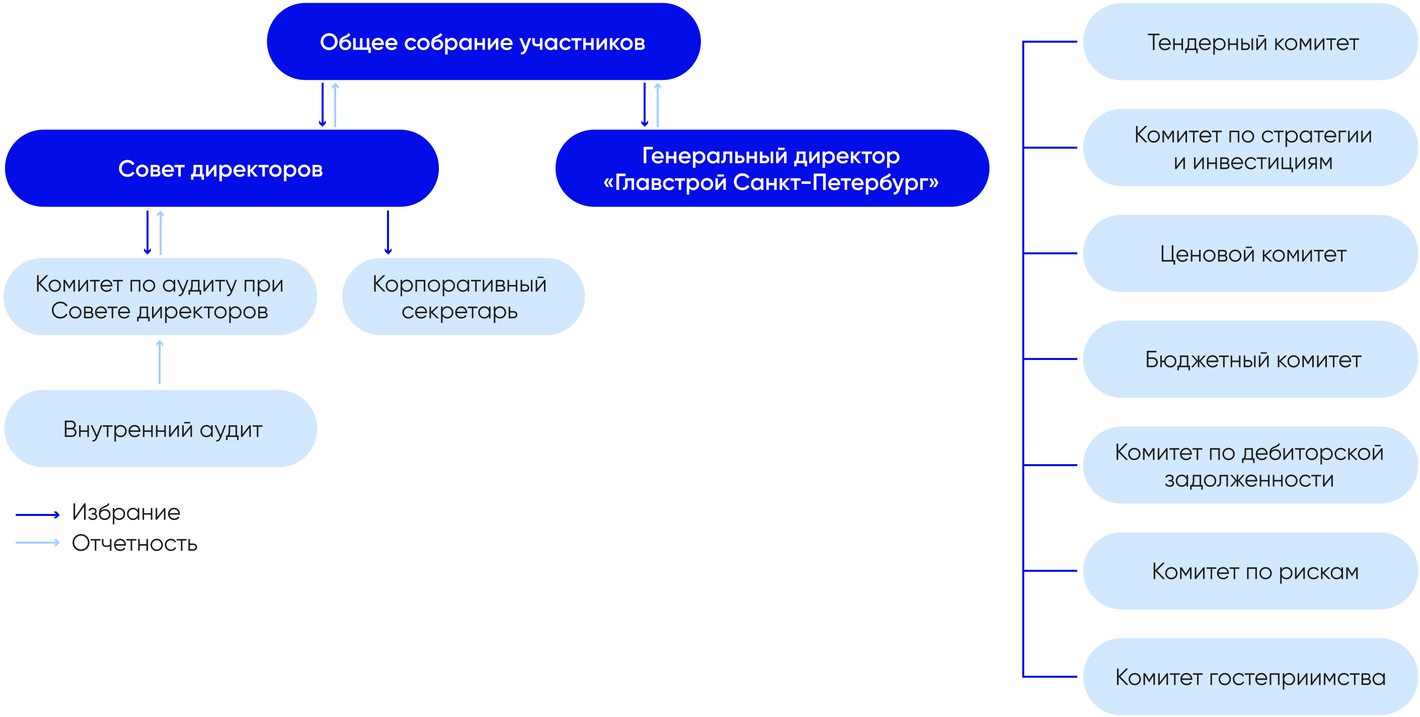
Система корпоративного управления «Главстрой Санкт-Петербург» выстроена в соответствии с требованиями российского законодательства, а также лучшими российскими и международными практиками.

Ключевые регулирующие нормативные правовые и локальные нормативные акты:

- **Гражданский кодекс РФ** – определяет правовой статус юридических лиц, в том числе акционерных обществ и обществ в ограниченной ответственностью.
- **Федеральный закон от 26.12.1995 № 208-ФЗ «Об акционерных обществах»** – устанавливает правила управления акционерным обществом (АО).
- **Федеральный закон от 08.02.1998 № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью» (№ 14-ФЗ)** – регулирует корпоративное управление в ООО, в том числе порядок принятия решений, и полномочия участников.
- **Федеральный закон от 07.08.2011 № 115-ФЗ «О противодействии легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма»** – устанавливает требования по финансовому контролю и борьбе с отмыванием доходов, полученных преступным путем.
- **Кодекс этики и Свод этических стандартов** – внутренний документ «Главстрой Санкт-Петербург», определяющий нормы поведения для работников Компании.

Ключевые принципы и механизмы системы корпоративного управления закреплены в Уставе ООО «Главстрой-СПб специализированный застройщик» (редакция № 12) утвержден Решением № 14 единственного участника от 11.04.2022, положениях о действующих комитетах.

Корпоративное управление Компании строится на взаимодействии нескольких ключевых органов, каждый из которых выполняет свои функции и имеет определённые полномочия.



Общее собрание участников (единственный участник) является высшим руководящим органом. Оно принимает стратегически важные решения, такие как избрание и досрочное прекращение полномочий членов совета директоров, утверждение годовых отчетов и годовой бухгалтерской (финансовой) отчетности, назначение аудиторской организации, распределение прибыли, внесение изменений в устав, согласие на совершение сделок, реорганизации или ликвидации и решений о реорганизации или ликвидации компании. Общее собрание определяет основные направления деятельности, миссию и стратегию, а также контролирует, как исполняются его решения.

Совет директоров представляет интересы участников и осуществляет общее руководство деятельностью компании. К компетенции Совета директоров относится: изучение и оценка производственно-хозяйственной деятельности Общества, выработка предложений по улучшению результатов деятельности, согласование совершения Обществом сделок, а также принятия Обществом обязательств; утверждение систем и процедур внутреннего контроля в Обществе, мониторинг работы системы внутреннего контроля, утверждение внутренних документов Общества по вопросам, относящимся к компетенции Совета директоров, решение корпоративных вопросов, в том числе создание Комитетов при Совете директоров, принятие решения об участии/прекращении участия в других юридических лицах.

Комитет по аудиту при Совете директоров создается для углубленного изучения отдельных вопросов, входящих в компетенцию Совета директоров и выработки соответствующих рекомендаций Совету директоров в следующих областях: систем внутреннего контроля и управления рисками; формирование предложений по регулированию деятельности в области процесса внешнего и внутреннего аудита; финансовой и управленческой отчетности; мониторинг финансового состояния Общества, оценки эффективности отдельных направлений его деятельности. Комитет по аудиту при Совете директоров является совещательным органом Совета директоров Общества.

Генеральный директор отвечает за оперативное управление компанией и осуществляет текущее руководство деятельностью. Он координирует работу всех подразделений, управляет финансами, ресурсами и персоналом, заключает сделки. Генеральный директор обязан регулярно отчитываться о результатах работы компании, ее финансовых показателях, рисках и достижении стратегических целей.
Корпоративный секретарь обеспечивает соблюдение норм корпоративного управления, организует заседания Совета директоров и ведёт протоколы. Он следит за тем, чтобы в компании соблюдались внутренние регламенты и законодательные требования в сфере корпоративного управления, помогает членам совета директоров в организации их деятельности, взаимодействует с участниками.

Корпоративный секретарь обеспечивает соблюдение норм корпоративного управления, организует заседания Совета директоров и ведет протоколы. Он следит за тем, чтобы в компании соблюдались внутренние регламенты и законодательные требования в сфере корпоративного управления, помогает членам совета директоров в организации их деятельности, взаимодействует с участниками.

Внутренний аудитор оценивает риски, финансовую дисциплину и эффективность внутренних процессов. Он проверяет, насколько компания соблюдает нормативные требования, оценивает надёжность системы внутреннего контроля и предупреждает возможные нарушения.

Органы управления взаимодействуют друг с другом в единой системе контроля и подотчетности. Общее собрание определяет ключевые решения и стратегическое направление, совет директоров контролирует их исполнение, президент задает стратегический вектор и представляет компанию на внешнем уровне, генеральный директор управляет операционной деятельностью, а корпоративный секретарь и внутренний аудитор обеспечивают прозрачность, соблюдение норм и контроль за рисками. Такое распределение функций позволяет Компании работать эффективно, снижать управленческие риски и обеспечивать долгосрочное устойчивое развитие.

Комитет – специализированный коллегиальный орган, созданный для рассмотрения отдельных вопросов корпоративного управления, стратегического планирования и контроля. Комитеты формируются для повышения эффективности управления, делегирования ответственности и более детальной проработки сложных вопросов, требующих экспертного анализа. В Компании действует 7 комитетов.

Наименование комитета	Основные функции
Тендерный комитет	Создание условий для своевременного и полного удовлетворения «Главстрой Санкт-Петербург» в товарах, работах и услугах с необходимыми показателями цены, качества и надежности, стимулирование развития добросовестной конкуренции, обеспечение гласности и прозрачности закупки.
Комитет по стратегии и инвестициям	Определение стратегии развития Компании на среднесрочную и долгосрочную перспективу, формирование и реализация утвержденных стратегических планов, контроль соответствия текущей деятельности стратегическим целям и задачам.
Ценовой комитет	Управление ценовой политикой «Главстрой Санкт-Петербург».
Бюджетный комитет	Осуществление бюджетного и финансового планирования, осуществление руководства бюджетным процессом, проведение анализа финансовых данных, своевременное выявление неблагоприятных отклонений при исполнении планов, подготовка отчетов о выполнении бюджета и обеспечение прозрачности финансовых операций перед заинтересованными сторонами.
Комитет по дебиторской задолженности	Координация и контроль действий всех структурных подразделений Компании по работе с дебиторской задолженностью, принятия оперативных управленческих решений по взысканию с контрагентов просроченной и/или сомнительной дебиторской задолженности.
Комитет по рискам	Поддержание и развитие системы управления рисками, консолидация выявленных рисков, выявление и утверждение перечня мероприятий по управлению рисками, мониторинг изменений политик, стратегии, направлений деятельности и внешней среды, которые могут иметь влияние на риски, с которыми сталкивается Компания.
Комитет гостеприимства	Регулирование процессов «Главстрой Санкт-Петербург» в области сервисного обслуживания клиентов, формирования продукта, повышения удовлетворенности клиентов взаимодействием с Компанией.

ГЛАВСТРОЙ
САНКТ-ПЕТЕРБУРГ

ЭТИЧНОЕ ВЕДЕНИЕ БИЗНЕСА

Кодекс этики
Этические ценности
Недопущение коррупции
Предотвращение конфликта интересов
Участие в политических партиях и поддержка политической деятельности

Кодекс этики

Этические принципы Компании зафиксированы во внутренних документах, в частности в Кодексе этики и Своде этических стандартов.

Кодекс этики ООО «Главстрой-СПб специализированный застройщик» разработан с целью становления, укрепления и защиты деловой репутации Компании, как честной и порядочной организации, работающей в соответствии с моральными, этическими, правовыми нормами и обычаями делового отбора региона присутствия. Это является одним из приоритетов развития Компании.

Каждый работник обязан соблюдать требования Кодекса этики и несет ответственность за этическое поведение. Нарушение Кодекса влечет применение к нарушителю мер ответственности в соответствии с законодательством РФ.

Работники должны сообщать о любых известных им случаях совершенного или возможного нарушения требований Кодекса уполномоченному по этике или своему непосредственному руководителю. «Главстрой Санкт-Петербург» обеспечивает работнику анонимность и ненаказуемость такого обращения.

Компания гарантирует внимательное, объективное и компетентное рассмотрение поступивших обращений. Никакие меры не будут применены к работнику без проведения должного служебного расследования.

Компания обеспечивает обучение всех работников требованиям Кодекса в рамках программ адаптации новых работников и программ повышения квалификации. Обучение организуется Дирекцией по управлению персоналом и координируется уполномоченным по этике. Кроме того, все работники Компании могут в любой момент обращаться за разъяснением возникающих вопросов к уполномоченному по этике.



Этические ценности

«Главстрой Санкт-Петербург» ценит:

- **Уважение** личных прав и интересов наших работников, требований клиентов и условий сотрудничества, выдвигаемых деловыми партнерами и обществом.
- **Беспристрастность**, предполагающую оплату труда в соответствии с достигнутыми результатами и предоставляющую равные права для профессионального роста.
- **Честность** в отношениях и в предоставлении любой информации, необходимой для работы.
- **Эффективность** как устойчивое достижение максимально возможных результатов во всем, что делает Компания.
- **Мужество** противостоять тому, что неприемлемо, и брать на себя ответственность за последствия своих решений.
- **Заботу**, проявляемую в старании защищать людей от любого вреда или угрозы их жизни, и здоровью, и охране окружающей среды.
- **Доверие** работникам, которое позволяет делегировать полномочия и ответственность за решения и способы их исполнения.

Соблюдение этих ценностей позволяет поддерживать и развивать корпоративную культуру, которая необходима для достижения высочайшего уровня во всех деловых устремлениях. Компания не поступается своими ценностями ради получения прибыли. Они являются связующим звеном всех сфер деловой деятельности «Главстрой Санкт-Петербург» и предполагают то же самое во взаимоотношениях с деловыми партнерами.

Для реализации этических ценностей Компания разработала и соблюдает этические принципы, включающие в себя шесть основных областей:

1. Работники

В отношениях с работниками Компания соблюдает все требования трудового законодательства и условия трудового договора, уважает личную свободу и права человека, предоставляет каждому равные возможности, не допускает дискриминации в сфере труда и не допускает применение детского труда во всех своих бизнесах.[11]

Компания соблюдает конфиденциальность и обеспечивает гарантии защиты персональных данных работников.

Работники в свою очередь:

- Не вправе заниматься иной деятельностью, серьезно отвлекающей от должностных обязанностей или мешающей их исполнению свои должностные обязанности в Компании;
- Должны действовать исключительно в интересах Компании и избегать любого конфликта интересов;
- Не могут проводить сделки с ценными бумагами на основании инсайдерской информации;
- Не должны принимать от сторонних организаций подарки, услуги и развлечения, которые могут быть истолкованы как взятка.

2. Отношения со сторонними организациями и клиентами

Компания нацелена на построение взаимовыгодных отношений со сторонними организациями и клиентами на принципах партнерства и взаимного уважения. «Главстрой Санкт-Петербург»:

- Ориентируется на потребности клиентов и стремится гарантировать высокое качество своей продукции и услуг;
- Всегда выполняет свои обязательства и ожидает выполнения обязательств от своих партнеров;
- Работает в соответствии с законодательством о противодействии легализации незаконно полученных денежных средств;
- Ведет бизнес только с партнерами, которые занимаются законной деловой деятельностью и чьи финансовые источники легальны;
- Ни в какой форме не принимает незаконные выплаты и не применяет неэтичные или несправедливые способы воздействия на своих партнеров или конкурентов.

3. Отношения с органами государственной власти

Компания стремится к построению и поддержанию устойчивых официальных взаимоотношений с государственными органами в соответствии с законами и иными нормами. «Главстрой Санкт-Петербург»:

- Не предпринимает никаких попыток незаконным способом повлиять на решения государственных органов или их представителей и ответственных работников,
- Следует всем законам и требованиям, применимым к ее деятельности;
- Своевременно и полностью платит налоги и предоставляет необходимую отчетность;
- Не участвует в работе политических партий.

4. Безопасность и охрана здоровья.[12]

Обеспечение безопасности и охраны здоровья работников неотъемлемая часть корпоративной культуры и этических принципов. «Главстрой Санкт-Петербург» придерживается высокого уровня безопасности на рабочих местах, гарантируя своим работникам условия труда, соответствующие законодательным требованиям и лучшим мировым практикам.

5. Защита окружающей среды.[13]

Компания стремится к полному соблюдению всех официально принятых экологических норм и требований и в полной мере осознает необходимость защиты окружающей среды путем:

- Эффективного использования природных ресурсов;
- Разработки и применения ресурсосберегающих и безотходных технологий;
- Внедрения современных систем экологического менеджмента и стандартов ИСО.

6. Честность и прозрачность отчетности.

«Главстрой Санкт-Петербург» придерживается принципа прозрачности и высоких стандартов контроля для обеспечения сохранности своих активов, включая деловую информацию.

Отчетность Компании базируется на достоверной документации и добросовестной оценке. Приоритетом является обеспечение прозрачности и полноты финансовой и нефинансовой отчетности. Преднамеренное искажение данных при подготовке отчетов является нарушением внутренних сводов правил Компании и действующего законодательства.

11 - Больше информации по этой теме представлено в «Управление персоналом»
12 - Больше информации по этой теме представлено в «Управление персоналом»
13 - Больше информации по этой теме представлено в «Управление экологическим воздействием»

Недопущение коррупции

Долговременные, стабильные отношения, основанные на доверии, честном ведении бизнеса, уважении и взаимной выгоде играют ключевую роль в достижении успеха, поэтому Компания стремится строить такие отношения с контрагентами, клиентами и органами государственной власти.

Все работники Компании должны стремиться к налаживанию и поддержанию таких отношений.



Недопущение подкупа работников Компании

Работникам Компании при любых обстоятельствах запрещается принимать подарки, иные имущественные или неимущественные подношения чрезмерной стоимости от физических лиц, юридических лиц и их работников, которые имеют или намереваются иметь деловые отношения с Компанией, либо являются или могут стать конкурентом Компании.

Работники и члены семьи работника, если это не связано напрямую с исполнением их должностных обязанностей, не должны принимать от клиентов, поставщиков, партнеров, конкурентов или их работников подарки и услуги чрезмерной стоимости или экстраординарного характера, включая:

- Ценные подарки;
- Приглашения на развлекательные и спортивные мероприятия;
- Оплату транспортных расходов, проживания;
- Оплаченный отдых и/или путешествия;
- Прочие услуги как материального, так и нематериального, но существенного характера.

Не допускаются ни при каких обстоятельствах подарки в виде наличных денег и их эквивалентов. Работникам запрещено их требовать, предлагать, делать или принимать.

Взаимоотношения с органами государственной власти

Компания не предпринимает попыток незаконного влияния на решения государственных органов или их представителей. Подкуп государственных чиновников и служащих запрещены Кодексом этики, Сводом этических стандартов и законодательством Российской Федерации.

Ни при каких обстоятельствах работникам не разрешается делать платежи, подарки или иные подношения в пользу государственного чиновника или служащего, который имеет в этом прямой или косвенный финансовый, материальный или деловой интерес.

Работник не должен ни дарить государственным чиновникам или служащим, ни получать от них прямо или через третьих лиц подношения, знаки внимания чрезмерной стоимости или экстраординарного характера, включая ценные подарки, приглашения на развлечения и спортивные мероприятия, оплату транспортных расходов, оплаченный отдых и/или путешествия, услуги материального и/или нематериального характера, но существенные для одариваемого, и прочие знаки внимания.

Любые действия, которые могут рассматриваться как лоббирование или попытка оказать влияние на государственных чиновников или служащих, нуждаются в предварительном согласовании с генеральным директором Компании.

Сделки с государственными организациями и предприятиями могут заключаться исключительно в соответствии с положениями законодательства и при условии, что заключение такой сделки не является сокрытием взятки.

Взаимоотношения с контрагентами

«Главстрой Санкт-Петербург» ведет бизнес только с партнерами, которые занимаются законной деловой деятельностью и чьи финансовые источники легальны. Компания работает в соответствии с законодательством о противодействии легализации незаконно полученных денежных средств и ожидает того же от своих контрагентов.

Работники Компании обязаны применять все разумные меры по проверке благонадежности новых контрагентов Компании, а также немедленно сообщать своему непосредственному руководству и Службе безопасности Компании о фактах, свидетельствующих о недобросовестности контрагентов и/или о сомнительном или нелегальном происхождении финансовых средств, применяемых или планируемых к применению в сделках с Компанией.

Предотвращение конфликта интересов

GRI 2-15

Конфликт интересов – ситуация, в которой личная заинтересованность работника и/или связанных с ними третьих лиц (родственники, друзья, деловые партнеры, др.) препятствует или может препятствовать надлежащему исполнению работником своих должностных обязанностей в интересах Компании. Противоречие между личной заинтересованностью работника и интересами «Главстрой Санкт-Петербург» может привести к причинению материального или иного ущерба Компании в результате совершения умышленных действий либо по неосторожности.

Для предотвращения конфликта интересов Компания осуществляет следующий комплекс мер:

1. В ходе переговоров о трудоустройстве работник по требованию Компании предоставляет достоверную и полную информацию, необходимую Компании для управления риском возникновения конфликта интересов.
2. При заключении трудового договора работник под подпись знакомится со всеми внутренними документами Компании, регулирующими вопросы управления риском конфликта интересов, и принимает на себя обязательство в течение всего периода работы в Компании соблюдать положения данных документов.
3. В течение всего периода работы в Компании работник обязуется не использовать внутренние ресурсы Компании (финансовые, управленческие, информационные и иные), а также полномочия, которыми он наделен с целью эффективного выполнения своих должностных обязанностей в интересах Компании, для реализации личной заинтересованности, создающей риск конфликта интересов.
4. В течение всего периода работы работник в письменном виде информирует Компанию обо всех обстоятельствах, способных оказать влияние на управление рисками, связанными с конфликтом интересов.
5. В течение всего периода работы в Компании работник обязуется в письменном виде информировать Компанию обо всех случаях, когда ему поступают предложения от третьих лиц вступить в переговоры по вопросу трудоустройства или, когда он вступает в такие переговоры по иной причине, оказания экспертно-консультационных и/или управленческих услуг, если в любом из указанных случаев возникает риск конфликта интересов.
6. В течение всего периода работы в Компании работник обязуется по требованию Компании предоставлять достоверную и полную информацию, необходимую для управления рисками в сфере конфликта интересов.

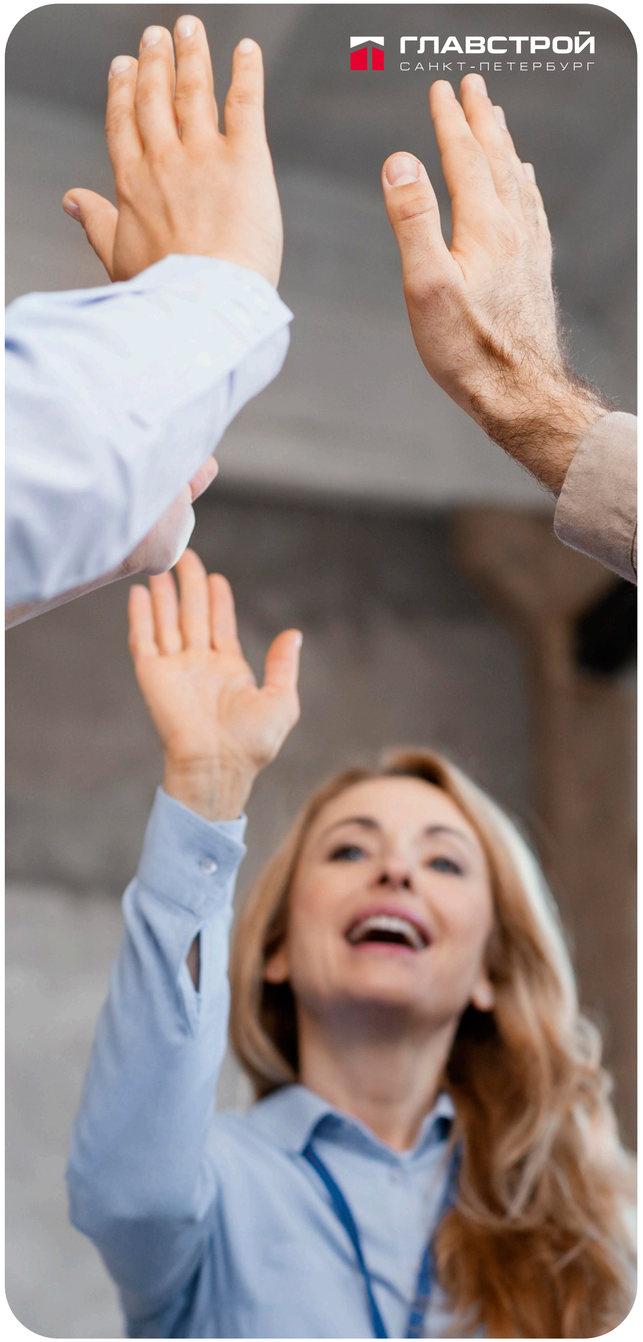
Чтобы избежать конфликта интересов, работник:

- Должен принимать решения по деловым вопросам, руководствуясь исключительно интересами Компании.
- Должен избегать сделок, ситуаций и положений, в которых личная заинтересованность работника влияет или может повлиять на объективное исполнение им должностных обязанностей.
- Должен избегать сделок, ситуаций и положений, при которых возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и законными интересами Компании.

Порядок действий работника при возникновении конфликта интересов или потенциального конфликта интересов:

1. Работник должен без промедления информировать о возникшем или потенциальном конфликте интересов Уполномоченного по этике.
2. Работник должен отстраниться от принятия решения в такой ситуации до принятия решения Уполномоченным по этике.

Сокрытие информации о конфликте интересов или потенциальном конфликте интересов рассматривается как нарушение требований Кодекса этики и Свода этических стандартов, вне зависимости от того, привело ли данное сокрытие к негативным последствиям для деятельности Компании.



Участие в политических партиях и поддержка политической деятельности

«Главстрой Санкт-Петербург» не участвует в работе политических партий и движений.

Работник Компании может участвовать в любых созданных и действующих политических партиях и движениях по своему усмотрению и выбору как частное лицо при условии, что:

- Работник будет принимать участие только в законных действиях и мероприятиях таких партий и движений.
- Действия работника не должны осуществляться от имени Компании и не должны ассоциироваться с именем Компании.
- Работник посвящает политической активности только свое личное время и направляет на поддержку партий и движений только личные средства.

Не допускается участие работников в несанкционированных или запрещенных властями митингах, демонстрациях и других политических акциях, а также использование для этих целей рабочего времени, имущества, средств и возможностей Компании.

Ни при каких обстоятельствах работник не должен получать компенсации или другое возмещение расходов со стороны Компании за какой бы то ни было личный взнос в пользу политических партий и движений.

Никакому работнику не должно оказываться предпочтение, о нем не должно создаваться предвзятое мнение в обстоятельствах, связанных с работой или продвижением по службе из-за того, что он произвел или не произвел такой личный вклад.



ГЛАВСТРОЙ
САНКТ-ПЕТЕРБУРГ

УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ

Система управления рисками
Структура управления рисками
Внутренняя среда

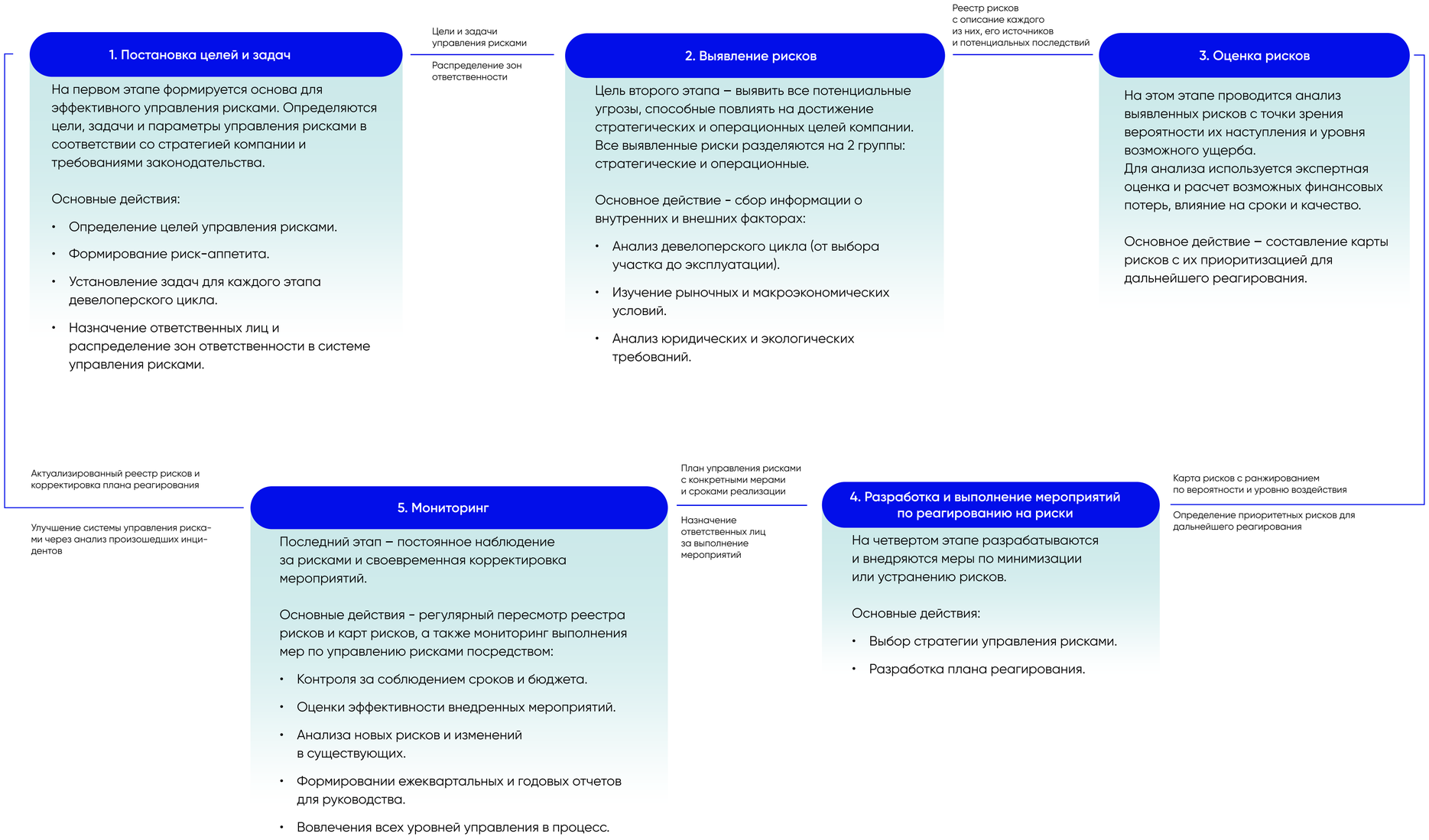
Система управления рисками

Управление рисками является стратегически важной задачей для обеспечения устойчивости бизнеса и выполнения обязательств перед заинтересованными сторонами.

Управление рисками в «Главстрой Санкт-Петербург» осуществляется в соответствии с принятыми нормативными документами в этой сфере, а именно:

- Методологией по управлению рисками.
- Положением по управлению рисками.
- Положением о Комитете по рискам.

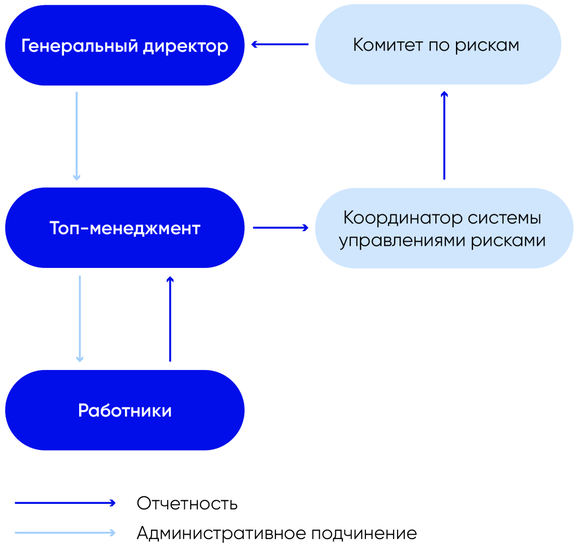
Процесс управления рисками осуществляется на непрерывной основе всеми работниками Компании, является неотъемлемой частью корпоративного управления и состоит из следующих этапов.



Структура управления рисками

Процесс управления рисками в Компании представляет собой непрерывный процесс, охватывающий всю деятельность организации, и осуществляется работниками и руководителями на всех уровнях.

Общую ответственность за внедрение и дальнейшее поддержание эффективной системы устойчивого развития в Компании несет Генеральный директор Компании. С целью построения наиболее оптимальной модели управления рисками Генеральный директор Компании делегирует часть своих полномочий топ-менеджменту Компании.



Генеральный директор Компании утверждает базовые регламентирующие документы СУР, стратегию управления рисками, а также несет ответственность за эффективность внедрения и функционирования СУР на всех уровнях.

Комитет по рискам рассматривает и готовит проекты решений Генерального директора по всем вопросам его компетенции в отношении СУР, на регулярной основе рассматривает и утверждает карту остаточных операционных рисков Компании, свод рисков, включая план мероприятий по реагированию на них;

- Осуществляет надзор за эффективностью деятельности топ-менеджмента Компании в рамках СУ.
- Определяет стандарты и методологию управления рисками в соответствии с принятыми корпоративными стандартами Компании.
- Поддерживает заинтересованность и осведомленность основных участников процесса в эффективной СУР.
- Убеждается, что стратегические цели определены, измеримы и им уделяется должное внимание при выявлении рисков, осуществляется декомпозиция данных целей на операционный уровень.
- Обсуждает и одобряет свод и карту выявленных операционных рисков, а также перечень стратегических рисков.
- Оказывает поддержку руководству в процессе внедрения контрольных процедур.
- Контролирует выполнение планов мероприятий по управлению портфелем рисков своего уровня, и, в случае необходимости, принимает дополнительные меры для достижения требуемого результата.
- Осуществляет общий контроль эффективности СУР и соответствие выполняемых процедур по управлению рисками установленным стандартам и методологии.

Координатор СУР – эксперт в области управления рисками, который осуществляет методологическую поддержку процессов выявления, оценки и реагирования в отношении рисков, консолидирует информацию о рисках Компании и осуществляет оперативный контроль за эффективностью процессов СУР в Компании. Координатор не принимает самостоятельных решений по управлению рисками. Координатор СУР:

- Обеспечивает Руководителей всех уровней всей необходимой информацией о принципах и методах управления рисками.
- Оказывает необходимую методологическую поддержку.
- Участвует в обучении ключевых работников по вопросам управления рисками.
- Предоставляет актуальную информацию о лучших практиках, используемых в данной сфере.

На момент написания отчета обязанности координатора СУР исполняет директор по процессам и организационному развитию.

Топ-менеджмент Компании выявляет и оценивает риски в области своей деятельности, разрабатывает планы мероприятий по реагированию на данные риски, осуществляет контроль внедрения и мониторинг эффективности мероприятий по реагированию на риски (контрольных процедур), содействует внедрению СУР в возглавляемых подразделениях Компании.

Работники Компании информируют руководителей о рисках, выявленных в ходе текущей деятельности, или фактах, свидетельствующих о наступлении рисковых событий, проводят их первичную оценку, выполняют мероприятия по реагированию на риски.

Внутренняя среда

Эффективное функционирование СУР невозможно без реализации ряда требований и процедур, определяющих общее отношение и культуру управления рисками в Компании, совокупность которых формирует риск-ориентированную внутреннюю среду.

Под внутренней средой понимается общее отношение Компании к процессу управления рисками, формируемое путем соблюдения ряда основополагающих принципов, определенных в Положении по управлению рисками. Практическая реализация данных принципов является необходимой основой для построения эффективной СУР.

Для обеспечения соответствующей внутренней среды в Компании должны выполняться следующие процедуры:

1. Регулярное информирование работников о внутренних политиках и процедурах в области управления рисками, доведение до сведения каждого работника его обязанностей и ответственности, приемлемом для владельцев уровне риска и установленных критериях классификации рисков.
2. Доведение до всех работников принятого в Компании Кодекса Этики, в котором, в качестве одного из базовых принципов, указано эффективное выявление и управление рисками, с которыми сталкивается каждый работник в ходе своей ежедневной профессиональной деятельности.
3. Обучение ключевых работников и топ-менеджмента Компании практическим аспектам управления рисками либо с участием экспертов в лице координатора СУР, либо сторонних компаний, предоставляющих услуги в области профессионального обучения.
4. Определение риск-аппетита Компании, то есть уровня операционного риска, который считается приемлемым владельцами для достижения целей, поставленных в Бизнес-плане.
5. Интеграция процесса управления рисками в процессы бизнес-планирования и ежегодной оценки персонала.
6. Выделение необходимых ресурсов топ-менеджменту для организации эффективного процесса управления рисками.



ГЛАВСТРОЙ
САНКТ-ПЕТЕРБУРГ

ПРИЛОЖЕНИЯ

Основные количественные показатели
Указатель по стандартам GRI и SASB
Глоссарий

ГЛАВСТРОЙ САНКТ-ПЕТЕРБУРГ

Основные количественные показатели

	Показатели	Ед. изм.	2022	2023	2024
	ЭКОЛОГИЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ				
	Общее по Компании (кроме АО «Транскомплект»)				
1.	**Выбросы**				
1.1.	Объем выбросов загрязняющих веществ	тонн	131,60	177,21	110,89
1.2.	Объем выбросов твердых загрязняющих веществ	тонн	8,70	15,72	7,68
1.3.	Объем выбросов газообразных и жидких загрязняющих веществ, в том числе:	тонн	122,90	161,49	103,21
-	Диоксид серы	тонн	7,72	8,60	10,67
-	Оксид углерода	тонн	48,03	68,13	35,46
-	Оксид азота (в пересчете на NO2)	тонн	53,58	84,77	45,99
-	Углеводороды (без ЛОС)	тонн	0,00	0,00	0,00
-	Летучие органические соединения (ЛОС)	тонн	13,57	22,95	11,10
-	Прочие газообразные и жидкие	тонн	0,00	0,00	0,00
1.4.	Объем выбросов специфических загрязняющих веществ, в том числе:	тонн	22,25	37,99	18,05
-	Углерод (сажа)	тонн	7,34	11,67	6,30
-	Бензапирен	тонн	0,00	0,00	0,00
-	Формальдегид	тонн	0,09	0,02	0,00
-	Пыль неорганическая: 70-20% SiO2	тонн	0,68	2,17	0,39
-	Пыль неорганическая: >70% SiO2	тонн	0,00	0,00	0,00
-	Марганец и его соединения (в пересчете на марганец (IV) оксид)	тонн	0,06	0,06	0,05
-	Диметилбензол (Ксилол) (смесь изомеров о-, м-, п-)	тонн	0,00	1,73	0,08
-	Ацетон (Пропан-2-он)	тонн	0,00	0,68	0,30
-	Бензин (нефтяной, малосернистый) (в пересчете на углерод)	тонн	0,06	0,07	0,02
-	Бутилацетат	тонн	0,00	0,13	0,13
-	Метилбензол (Толуол)	тонн	0,00	0,50	0,50
-	Фториды газообразные	тонн	0,00	0,00	0,00
-	Прочие специфические	тонн	14,02	20,96	10,28
2.	**Отходы**				
2.1.	Объем образованных отходов, в том числе:	тонн	203940,14	329171,19	192475,47
-	I класс опасности	тонн	0,00	0,00	0,00
-	II класс опасности	тонн	0,00	0,00	0,00
-	III класс опасности	тонн	0,00	0,00	0,00
-	IV класс опасности	тонн	3014,51	4068,81	290,70
-	V класс опасности	тонн	200925,62	325102,38	192184,77
2.2.	Структура отходов по типу обращения с ними:		0,00	0,00	0,00
-	Передано сторонней организации для обработки	тонн	0,00	0,00	0,00
-	Передано сторонней организации для утилизации	тонн	203397,20	328920,40	192380,65
-	Передано сторонней организации для обезвреживания	тонн	0,00	0,00	0,00
-	Передано сторонней организации для хранения	тонн	0,00	0,00	0,00
-	Передано сторонней организации для захоронения	тонн	236,45	92,82	70,06
-	Передано региональному оператору	тонн	306,49	121,37	24,76
-	Наличие отходов на конец отчетного года	тонн	0,00	36,60	0,00

	Показатели	Ед. изм.	2022	2023	2024
3.	**Экологическая безопасность**				
3.1.	Происшествия с экологическими последствиями	ед.	0	0	0
4.	**Экологическое законодательство**				
4.1.	Общая денежная сумма существенных штрафов за несоблюдение экологического законодательства и нормативных требований, начисленных к уплате в отчетном году	тыс. руб.	0	0	0
4.2.	Количество предписаний о нарушении природоохранного законодательства РФ	ед.	0	0	0
	СОЦИАЛЬНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ				
	Общее по Компании				
5.	**Благотворительность и волонтерство**				
5.1.	Сумма инвестиций, направленных на реализацию благотворительных и волонтерских проектов	млн руб.	3,84	3,26	0,78
6.	**Персонал и социальные программы**				
6.1.	Среднесписочная численность	чел.	927	995	1053
6.2.	Списочная численность	чел.	970	1035	1080
6.3.	Сумма расходов на социальные программы для работников	руб. / чел.	23 370,00	33 397,97	39 395
6.4.	Расходы на реализацию всех программ обучения	тыс. руб.	2 968,83	5 607,77	8 628
6.5.	Количество работников, прошедших обучение за год, в том числе:	чел.	554	579	473
-	Внутреннее обучение	чел.	497	535	323
-	Внешнее обучение	чел.	57	217	244
6.6.	Количество работников, завершивших обучение по программе «Главстрой-Лидер»	чел.	6	5	4
6.7.	Доля работников, завершивших внутреннее дистанционное обучение:		0	0	0
-	Адаптационный курс	%	100	95	97
-	Кодекс корпоративной этики и свод этических стандартов	%	93	96	96
-	Информационная безопасность	%	99	95	97
-	Устойчивое развитие (ESG)	%	80	71	67
-	Управление качеством	%	73	83	-
-	Производственная система	%	94	91	94
-	Гражданская оборона и защита от чрезвычайных ситуаций	%	90	89	95
-	Основы электробезопасности	%	-	95	96
6.8.	Руководящий состав	чел.	190	211	188
-	Мужчины	%	64,45	59,35	59,86
-	Женщины	%	35,55	40,65	40,14
	ООО «Главстрой-СПб специализированный застройщик»				
7.	**Персонал и социальные программы**				
7.1.	Среднесписочная численность	чел.	266	283	302
7.2.	Списочная численность	чел.	281	300	316
7.3.	Численность не наемных работников, проходивших стажировку в организации в отчетном периоде, в том числе:	чел.	25	107	29
-	Доля официально трудоустроенных по результатам прохождения стажировки	%	32	4	14
7.4.	Структура персонала по гендерному признаку:				
-	Мужчины	%	50	50	45
-	Женщины	%	50	50	55
7.5.	Структура персонала по возрастному признаку:				
-	До 25 лет	%	7	9	10
-	25 - 35 лет	%	30	31	33
-	35 - 50 лет	%	48	47	45
-	Старше 50 лет	%	15	13	12

	Показатели	Ед. изм.	2022	2023	2024
7.6.	Структура персонала по типу трудового договора:				
-	Постоянные работники	%	90	90	91
-	Временные работники	%	10	10	9
7.7.	Численность работников, относящихся к категории «Топ-менеджмент», в том числе:	чел.	15	15	15
-	Доля от общей численности работников	%	5	5	5
-	Мужчины	%	60	67	60
-	Женщины	%	40	33	40
-	До 25 лет	%	0	0	0
-	25 - 35 лет	%	0	13	0
-	35 - 50 лет	%	73	73	73
-	Старше 50 лет	%	27	14	27
7.8.	Численность работников, относящихся к категории «Средний менеджмент», в том числе:	чел.	9	6	7
-	Доля от общей численности работников	%	3	2	2
-	Мужчины	%	55,5	50	25
-	Женщины	%	44,5	50	75
-	До 25 лет	%	0	0	0
-	25 - 35 лет	%	11	0	0
-	35 - 50 лет	%	44,5	67	60
-	Старше 50 лет	%	44,5	33	40
7.9.	Численность работников, относящихся к категории «Линейный менеджмент», в том числе:	чел.	58	79	67
-	Доля от общей численности работников	%	21	26	22
-	Мужчины	%	57,6	48	51
-	Женщины	%	42,4	52	49
-	До 25 лет	%	0	0	0
-	25 - 35 лет	%	21	23,5	23
-	35 - 50 лет	%	60	62,4	61
-	Старше 50 лет	%	19	14,1	16
7.10.	Численность работников, относящихся к категории «Специалисты», в том числе:	чел.	193	194	221
-	Доля от общей численности работников	%	69	65	70
-	Мужчины	%	44	49	48
-	Женщины	%	56	51	52
-	До 25 лет	%	11	12	10
-	25 - 35 лет	%	34	36	35
-	35 - 50 лет	%	41	42	46
-	Старше 50 лет	%	14	10	9
7.11.	Численность работников, относящихся к категории «Рабочие», в том числе:	чел.	6	7	6
-	Доля от общей численности работников	%	2	2	2
-	Мужчины	%	100	100	100
-	Женщины	%	0	0	0
-	До 25 лет	%	0	0	0
-	25 - 35 лет	%	0	14	0
-	35 - 50 лет	%	50	29	33
-	Старше 50 лет	%	50	57	67

	Показатели	Ед. изм.	2022	2023	2024
7.12.	Численность новых работников, нанятых за отчетный период, в том числе:	чел.	110	92	112
-	Доля от общей численности работников	%	39	31	30
-	Мужчины	%	50	40	39
-	Женщины	%	50	60	61
-	До 25 лет	%	10	29	20
-	25 - 35 лет	%	36,4	38	29
-	35 - 50 лет	%	40	27	40
-	Старше 50 лет	%	13,64	6	11
7.13.	Текучесть кадров, в том числе:	%	27,8	28,6	32
-	Численность выбывших работников по причине текучести	чел.	78	86	99
-	Мужчины	%	38,5	35.6	32
-	Женщины	%	61,5	64,4	68
-	До 25 лет	%	3,9	4,5	11
-	25 - 35 лет	%	39,7	37,8	36
-	35 - 50 лет	%	56,4	56	49
-	Старше 50 лет	%	0	1,7	4
7.14.	Структура персонала по уровню образования:				
-	Высшее образование	%	95	96	95
-	Среднее профессиональное	%	4,3	3,7	5
-	Среднее общее	%	0,7	0,3	0
-	Основное общее	%	0	0	0
7.15.	Сумма расходов на социальные программы для работников	руб. / чел.	30 353,38	37 385,16	41 522,00
8.	**Охрана труда и безопасность**				
8.1.	Количество несчастных случаев на производстве (TRC)	ед.	0	0	0
8.2.	Коэффициент частоты производственного травматизма (Кч)	-	0	0	0
8.3.	Коэффициент тяжести производственного травматизма (КТ)	-	0	0	0
8.4.	Общий коэффициент производственного травматизма (Кобщ или TIR)	-	0	0	0
8.5.	Частота общего количества регистрируемых несчастных случаев (TRCF)	-	0	0	0
9.	**Обучение и образование**				
9.1.	Среднее количество часов обучения, которое прошли работники за отчетный период, в том числе:	ч. / чел.	21,6	60,8	74,0
-	Мужчины	ч. / чел.	24,0	79,6	76,3
-	Женщины	ч. / чел.	19,4	46,3	72,7
-	Топ-менеджмент	ч. / чел.	46,0	79,7	65,0
-	Средний менеджмент	ч. / чел.	37,4	70,2	93,9
-	Линейный менеджмент	ч. / чел.	30,8	107,2	57,5
-	Специалисты	ч. / чел.	13,8	44,8	81,8
-	Рабочие	ч. / чел.	0,0	8,1	0,0
9.2.	Расходы на реализацию всех программ обучения	тыс. руб.	2139,00	4183,14	7356,00
9.3.	Количество работников, прошедших обучение за год, в том числе:	чел.	304	295	240
-	Внутреннее обучение	чел.	259	265	198
-	Внешнее обучение	чел.	45	116	108
10.	**Отсутствие дискриминации и равные возможности**				
10.1.	Руководящий состав	чел.	82	100	89
-	Мужчины	%	57,81	50,97	102
-	Женщины	%	42,19	49,03	50

	Показатели	Ед. изм.	2022	2023	2024
10.2.	Общее количество подтвержденных случаев дискриминации	ед.	0	0	0
10.3.	Общее количество подтвержденных случаев нарушения трудовых прав	ед.	0	0	0
10.4.	Общее количество подтвержденных случаев нарушения прав человека	ед.	0	0	0
10.5.	Отклонение ежемесячного вознаграждения топ-менеджмента от среднего значения по категории:				
-	Мужчины	%	5	9	-5
-	Женщины	%	-8	-19	7
10.6.	Отклонение ежемесячного вознаграждения среднего менеджмента от среднего значения по категории:				
-	Мужчины	%	1	5	8
-	Женщины	%	-1	-5	-3
10.7.	Отклонение ежемесячного вознаграждения линейного менеджмента от среднего значения по категории:				
-	Мужчины	%	7	8	15
-	Женщины	%	-8	-10	-9
10.8.	Отклонение ежемесячного вознаграждения специалистов от среднего значения по категории:				
-	Мужчины	%	14	17	16
-	Женщины	%	-11	-10	-7
10.9.	Отклонение ежемесячного вознаграждения рабочих от среднего значения по категории:				
-	Мужчины	%	0	0	0
-	Женщины	%	-	-	-
	ООО «Эксплуатация ГС-СПб»				
11.	**Персонал и социальные программы**				
11.1.	Среднесписочная численность	чел.	308	332,34	349
11.2.	Списочная численность	чел.	316	337	333
11.3.	Численность не наемных работников, проходивших стажировку в организации в отчетном периоде, в том числе:	чел.	5	6	53
-	Доля официально трудоустроенных по результатам прохождения стажировки	%	20	67	20,7
11.4.	Структура персонала по гендерному признаку:				
-	Мужчины	%	58	59	59
-	Женщины	%	42	41	41
11.5.	Структура персонала по возрастному признаку:				
-	До 25 лет	%	4	4	11
-	25 - 35 лет	%	15	14	15
-	35 - 50 лет	%	34	35	45
-	Старше 50 лет	%	47	47	29
11.6.	Структура персонала по типу трудового договора:				
-	Постоянные работники	%	96	98	98
-	Временные работники	%	4	2	2
11.7.	Численность работников, относящихся к категории «Топ-менеджмент», в том числе:	чел.	1	1	1
-	Доля от общей численности работников	%	0,3	0,3	0,3
-	Мужчины	%	100	100	100
-	Женщины	%	0	0	0
-	До 25 лет	%	0	0	0
-	25 - 35 лет	%	0	0	0
-	35 - 50 лет	%	0	0	0
-	Старше 50 лет	%	100	100	100

	Показатели	Ед. изм.	2022	2023	2024
11.8.	Численность работников, относящихся к категории «Средний менеджмент», в том числе:	чел.	6	6	6
-	Доля от общей численности работников	%	2	2	2
-	Мужчины	%	67	67	67
-	Женщины	%	33	33	33
-	До 25 лет	%	0	0	0
-	25 - 35 лет	%	33	33	33
-	35 - 50 лет	%	33	33	34
-	Старше 50 лет	%	33	33	33
11.9.	Численность работников, относящихся к категории «Линейный менеджмент», в том числе:	чел.	24	25	13
-	Доля от общей численности работников	%	8	8	4
-	Мужчины	%	54	52	30
-	Женщины	%	46	48	70
-	До 25 лет	%	0	0	0
-	25 - 35 лет	%	17	12	15
-	35 - 50 лет	%	54	60	55
-	Старше 50 лет	%	29	28	30
11.10.	Численность работников, относящихся к категории «Специалисты», в том числе:	чел.	117	145	114
-	Доля от общей численности работников	%	37	42	34
-	Мужчины	%	15	16	15
-	Женщины	%	85	84	85
-	До 25 лет	%	7	6	6
-	25 - 35 лет	%	16	20	17
-	35 - 50 лет	%	42	40	43
-	Старше 50 лет	%	35	34	34
11.11.	Численность работников, относящихся к категории «Рабочие», в том числе:	чел.	168	168	199
-	Доля от общей численности работников	%	53	49	60
-	Мужчины	%	92	96	96
-	Женщины	%	8	4	4
-	До 25 лет	%	2	4	4
-	25 - 35 лет	%	10	8	9
-	35 - 50 лет	%	25	27	25
-	Старше 50 лет	%	63	61	62
11.12.	Численность новых работников, нанятых за отчетный период, в том числе:	чел.	58	77	77
-	Доля от общей численности работников	%	18	22	23
-	Мужчины	%	50	47	48
-	Женщины	%	50	53	52
-	До 25 лет	%	10	11	12
-	25 - 35 лет	%	16	10	13
-	35 - 50 лет	%	41	44	49
-	Старше 50 лет	%	33	35	26
11.13.	Текучесть кадров, в том числе:	%	28	23	23
-	Численность выбывших работников по причине текучести	чел.	86	76	78
-	Мужчины	%	47	38	38
-	Женщины	%	53	62	62

	Показатели	Ед. изм.	2022	2023	2024
-	До 25 лет	%	11	5	13
-	25 - 35 лет	%	16	16	14
-	35 - 50 лет	%	37	41	36
-	Старше 50 лет	%	36	38	37
11.14.	Структура персонала по уровню образования:				
-	Высшее образование	%	36	42	47
-	Среднее профессиональное	%	54	50	41
-	Среднее общее	%	10	8	11
-	Основное общее	%	0	0	1
11.15.	Сумма расходов на социальные программы для работников	руб. / чел.	15 392	6 371	7 100
12.	**Охрана труда и безопасность**				
12.1.	Количество несчастных случаев на производстве (TRC)	ед.	0	1	0
12.2.	Коэффициент частоты производственного травматизма (Кч)	-	0	0	0
12.3.	Коэффициент тяжести производственного травматизма (КТ)	-	0	0	0
12.4.	Общий коэффициент производственного травматизма (Кобщ или TIR)	-	0	0	0
12.5.	Частота общего количества регистрируемых несчастных случаев (TRCF)	-	0	0	0
13.	**Обучение и образование**				
13,1.	Среднее количество часов обучения, которое прошли работники за отчетный период, в том числе:	ч. / чел.	11,27	17,80	20,87
-	Мужчины	ч. / чел.	12,18	26,10	31,71
-	Женщины	ч. / чел.	11,08	15,60	16,87
-	Топ-менеджмент	ч. / чел.	8,00	40,50	8,00
-	Средний менеджмент	ч. / чел.	19,10	53,50	104,75
-	Линейный менеджмент	ч. / чел.	17,31	31,20	20,45
-	Специалисты	ч. / чел.	8,57	13,60	16,69
-	Рабочие	ч. / чел.	14,22	9,90	17,08
13.2.	Расходы на реализацию всех программ обучения	тыс. руб.	190,0	373,4	1131,0
13.3.	Количество работников, прошедших обучение за год, в том числе:	чел.	81	142	100
-	Внутреннее обучение	чел.	80	139	57
-	Внешнее обучение	чел.	1	67	55
14.	**Отсутствие дискриминации и равные возможности**				
14.1.	Руководящий состав	чел.	31	32	20
-	Мужчины	%	58	56	81
-	Женщины	%	42	44	55
14.2.	Общее количество подтвержденных случаев дискриминации	ед.	0	0	0
14.3.	Общее количество подтвержденных случаев нарушения трудовых прав	ед.	0	0	0
14.4.	Общее количество подтвержденных случаев нарушения прав человека	ед.	0	0	0
14.5.	Отклонение ежемесячного вознаграждения топ-менеджмента от среднего значения по категории:				
-	Мужчины	%	11	0	0
-	Женщины	%	-22	-	-
14.6.	Отклонение ежемесячного вознаграждения среднего менеджмента от среднего значения по категории:				
-	Мужчины	%	0	0	1
-	Женщины	%	0	0	-1
14.7.	Отклонение ежемесячного вознаграждения линейного менеджмента от среднего значения по категории:				
-	Мужчины	%	-7	-6	1
-	Женщины	%	9	9	-1

	Показатели	Ед. изм.	2022	2023	2024
14.8.	Отклонение ежемесячного вознаграждения специалистов от среднего значения по категории:				
-	Мужчины	%	37	36	13
-	Женщины	%	-8	-6	-13
14.9.	Отклонение ежемесячного вознаграждения рабочих от среднего значения по категории:				
-	Мужчины	%	0	-2	-1
-	Женщины	%	2	0	1
	ООО «АН Главстрой»				
15.	**Персонал и социальные программы**				
15.1.	Среднесписочная численность	чел.	82	73	70
15.2.	Списочная численность	чел.	79	73	72
15.3.	Численность не наемных работников, проходивших стажировку в организации в отчетном периоде, в том числе:	чел.	0	0	0
-	Доля официально трудоустроенных по результатам прохождения стажировки	%	0	0	0
15.4.	Структура персонала по гендерному признаку:				
-	Мужчины	%	23	18	24
-	Женщины	%	77	82	76
15.5.	Структура персонала по возрастному признаку:				
-	До 25 лет	%	3	3	2
-	25 - 35 лет	%	47	44	47
-	35 - 50 лет	%	45	47	46
-	Старше 50 лет	%	5	6	5
15.6.	Структура персонала по типу трудового договора:				
-	Постоянные работники	%	98,7	98,8	99
-	Временные работники	%	1,3	1,2	1
15.7.	Численность работников, относящихся к категории «Топ-менеджмент», в том числе:	чел.	1	1	1
-	Доля от общей численности работников	%	1	1	2
-	Мужчины	%	0	0	0
-	Женщины	%	100	100	100
-	До 25 лет	%	0	0	0
-	25 - 35 лет	%	0	0	0
-	35 - 50 лет	%	100	100	100
-	Старше 50 лет	%	0	0	0
15.8.	Численность работников, относящихся к категории «Средний менеджмент», в том числе:	чел.	2	2	1
-	Доля от общей численности работников	%	3	3	2
-	Мужчины	%	0	0	0
-	Женщины	%	100	100	100
-	До 25 лет	%	0	0	0
-	25 - 35 лет	%	0	0	0
-	35 - 50 лет	%	100	100	100
-	Старше 50 лет	%	0	0	0
15.9.	Численность работников, относящихся к категории «Линейный менеджмент», в том числе:	чел.	9	10	13
-	Доля от общей численности работников	%	11	14	18
-	Мужчины	%	33	30	38
-	Женщины	%	67	70	62
-	До 25 лет	%	0	10	5

	Показатели	Ед. изм.	2022	2023	2024
-	25 - 35 лет	%	33	20	25
-	35 - 50 лет	%	67	60	65
-	Старше 50 лет	%	0	10	5
15.10.	Численность работников, относящихся к категории «Специалисты», в том числе:	чел.	67	60	56
-	Доля от общей численности работников	%	85	82	78
-	Мужчины	%	22	20	18
-	Женщины	%	78	80	82
-	До 25 лет	%	3	5	2
-	25 - 35 лет	%	51	52	57
-	35 - 50 лет	%	40	37	35
-	Старше 50 лет	%	6	6	6
15.11.	Численность работников, относящихся к категории «Рабочие», в том числе:	чел.	0	0	0
-	Доля от общей численности работников	%	0	0	0
-	Мужчины	%	0	0	0
-	Женщины	%	0	0	0
-	До 25 лет	%	0	0	0
-	25 - 35 лет	%	0	0	0
-	35 - 50 лет	%	0	0	0
-	Старше 50 лет	%	0	0	0
15.12.	Численность новых работников, нанятых за отчетный период, в том числе:	чел.	18	13	21
-	Доля от общей численности работников	%	22,8	17,8	27
-	Мужчины	%	33,3	15,4	11
-	Женщины	%	66,7	84,6	89
-	До 25 лет	%	5,6	23	7
-	25 - 35 лет	%	27,8	8	28
-	35 - 50 лет	%	66,8	62	65
-	Старше 50 лет	%	0	7	0
15.13.	Текучесть кадров, в том числе:	%	32,9	27,2	34
-	Численность выбывших работников по причине текучести	чел.	26	20	27
-	Мужчины	%	23,1	5	16
-	Женщины	%	76,9	95	84
-	До 25 лет	%	0	5	4
-	25 - 35 лет	%	50	56	28
-	35 - 50 лет	%	46,1	39	64
-	Старше 50 лет	%	3,9	0	4
15.14.	Структура персонала по уровню образования:				
-	Высшее образование	%	95	96	96
-	Среднее профессиональное	%	2,5	2	4
-	Среднее общее	%	2,5	2	0
-	Основное общее	%	0	0	0
15.15.	Сумма расходов на социальные программы для работников	руб. / чел.	30 365,85	35 068,49	39 452,00
16.	**Охрана труда и безопасность**				
16.1.	Количество несчастных случаев на производстве (TRC)	ед.	0	0	0
16.2.	Коэффициент частоты производственного травматизма (Кч)	-	0	0	0

	Показатели	Ед. изм.	2022	2023	2024
16.3.	Коэффициент тяжести производственного травматизма (КТ)	-	0	0	0
16.4.	Общий коэффициент производственного травматизма (Кобщ или TIR)	-	0	0	0
16.5.	Частота общего количества регистрируемых несчастных случаев (TRCF)	-	0	0	0
17.	**Обучение и образование**				
17.1.	Среднее количество часов обучения, которое прошли работники за отчетный период, в том числе:	ч. / чел.	7,3	16,7	18,7
-	Мужчины	ч. / чел.	3,1	13,1	30,6
-	Женщины	ч. / чел.	8,3	17,3	15,4
-	Топ-менеджмент	ч. / чел.	47,7	153,5	14,3
-	Средний менеджмент	ч. / чел.	0,0	0,0	0,0
-	Линейный менеджмент	ч. / чел.	8,0	19,9	41,0
-	Специалисты	ч. / чел.	4,9	11,0	15,2
-	Рабочие	ч. / чел.	0,0	0,0	0,0
17.2.	Расходы на реализацию всех программ обучения	тыс. руб.	220	753,3	564
17.3.	Количество работников, прошедших обучение за год, в том числе:	чел.	85	69	73
-	Внутреннее обучение	чел.	82	62	31
-	Внешнее обучение	чел.	3	30	58
18.	**Отсутствие дискриминации и равные возможности**				
18.1.	Руководящий состав	чел.	12	13	15
-	Мужчины	%	24,75	23,08	49,11
-	Женщины	%	75,25	76,92	67,07
18.2.	Общее количество подтвержденных случаев дискриминации	ед.	0	0	0
18.3.	Общее количество подтвержденных случаев нарушения трудовых прав	ед.	0	0	0
18.4.	Общее количество подтвержденных случаев нарушения трудовых прав	ед.	0	0	0
18.5.	Отклонение ежемесячного вознаграждения топ-менеджмента от среднего значения по категории:				
-	Мужчины	%	-	-	-100
-	Женщины	%	0	0	0
18.6.	Отклонение ежемесячного вознаграждения среднего менеджмента от среднего значения по категории:				
-	Мужчины	%	-	-	-100
-	Женщины	%	0	0	0
18.7.	Отклонение ежемесячного вознаграждения линейного менеджмента от среднего значения по категории:				
-	Мужчины	%	-7	-7	-7
-	Женщины	%	3	3	4
18.8.	Отклонение ежемесячного вознаграждения специалистов от среднего значения по категории:				
-	Мужчины	%	19	23	5
-	Женщины	%	-18	-17	-27
18.9.	Отклонение ежемесячного вознаграждения рабочих от среднего значения по категории:				
-	Мужчины	%	-	-	-
-	Женщины	%	-	-	-
	ООО «СМУ-Северная долина»				
19.	**Персонал и социальные программы**				
19.1.	Среднесписочная численность	чел.	167	183,72	208
19.2.	Списочная численность	чел.	179	197	202
19.3.	Численность не наемных работников, проходивших стажировку в организации в отчетном периоде, в том числе:	чел.	0	0	44
-	Доля официально трудоустроенных по результатам прохождения стажировки	%	0	0	2,3

	Показатели	Ед. изм.	2022	2023	2024
19.4.	Структура персонала по гендерному признаку:		0	0	0
-	Мужчины	%	78	82	85
-	Женщины	%	22	18	15
19.5.	Структура персонала по возрастному признаку:		0	0	0
-	До 25 лет	%	3,4	6,6	15
-	25 - 35 лет	%	24	26,4	26
-	35 - 50 лет	%	54,2	53,3	50
-	Старше 50 лет	%	18,4	13,7	9
19.6.	Структура персонала по типу трудового договора:		0	0	0
-	Постоянные работники	%	74,3	71	69
-	Временные работники	%	25,7	29	31
19.7.	Численность работников, относящихся к категории «Топ-менеджмент», в том числе:	чел.	2	2	2
-	Доля от общей численности работников	%	1,1	1	1
-	Мужчины	%	100	100	100
-	Женщины	%	0	0	0
-	До 25 лет	%	0	0	0
-	25 - 35 лет	%	0	0	0
-	35 - 50 лет	%	100	100	100
-	Старше 50 лет	%	0	0	0
19.8.	Численность работников, относящихся к категории «Средний менеджмент», в том числе:	чел.	0	0	0
-	Доля от общей численности работников	%	0	0	0
-	Мужчины	%	0	0	0
-	Женщины	%	0	0	0
-	До 25 лет	%	0	0	0
-	25 - 35 лет	%	0	0	0
-	35 - 50 лет	%	0	0	0
-	Старше 50 лет	%	0	0	0
19.9.	Численность работников, относящихся к категории «Линейный менеджмент», в том числе:	чел.	33	33	25
-	Доля от общей численности работников	%	18,5	16,8	12
-	Мужчины	%	84,8	78,8	72
-	Женщины	%	15,2	21,2	28
-	До 25 лет	%	0	0	0
-	25 - 35 лет	%	24,3	42,4	41
-	35 - 50 лет	%	57,5	39,4	42
-	Старше 50 лет	%	18,2	18,2	17
19.10.	Численность работников, относящихся к категории «Специалисты», в том числе:	чел.	94	85	91
-	Доля от общей численности работников	%	52,5	43,1	45
-	Мужчины	%	63,8	55,3	51
-	Женщины	%	36,2	44,7	49
-	До 25 лет	%	5,3	8,2	6
-	25 - 35 лет	%	26,6	24,7	24
-	35 - 50 лет	%	55,3	52,9	56
-	Старше 50 лет	%	12,8	14,2	14

	Показатели	Ед. изм.	2022	2023	2024
19.11.	Численность работников, относящихся к категории «Рабочие», в том числе:	чел.	50	77	84
-	Доля от общей численности работников	%	28	39	42
-	Мужчины	%	96	97	98
-	Женщины	%	4	3	2
-	До 25 лет	%	2	4	5
-	25 - 35 лет	%	20	24	25
-	35 - 50 лет	%	50	43	42
-	Старше 50 лет	%	28	29	28
19.12.	Численность новых работников, нанятых за отчетный период, в том числе:	чел.	56	82	146
-	Доля от общей численности работников	%	31	42	72
-	Мужчины	%	82	70	76
-	Женщины	%	18	31	24
-	До 25 лет	%	11	13	14
-	25 - 35 лет	%	21	28	26
-	35 - 50 лет	%	63	40	47
-	Старше 50 лет	%	5	18	13
19.13.	Текучесть кадров, в том числе:	%	11,3	19	54
-	Численность выбывших работников по причине текучести	чел.	22	43	110
-	Мужчины	%	86,3	72	55
-	Женщины	%	13,7	28	45
-	До 25 лет	%	0	4,6	6
-	25 - 35 лет	%	36,4	32,6	39
-	35 - 50 лет	%	50	51,2	45
-	Старше 50 лет	%	13,6	11,6	10
19.14.	Структура персонала по уровню образования:				
-	Высшее образование	%	67	59,5	44
-	Среднее профессиональное	%	29,6	29	27
-	Среднее общее	%	3,4	10	6
-	Основное общее	%	0	1,5	23
19.15.	Сумма расходов на социальные программы для работников	руб. / чел.	32178,52	35050,3	38500
20.	**Охрана труда и безопасность**				
20.1.	Количество несчастных случаев на производстве (TRC)	ед.	0	1	0
20.2.	Коэффициент частоты производственного травматизма (Кч)	-	0	0	0
20.3.	Коэффициент тяжести производственного травматизма (КТ)	-	0	0	0
20.4.	Общий коэффициент производственного травматизма (Кобщ или TIR)	-	0	0	0
20.5.	Частота общего количества регистрируемых несчастных случаев (TRCF)	-	0	0	0
21.	**Обучение и образование**				
21.1.	Среднее количество часов обучения, которое прошли работники за отчетный период, в том числе:	ч. / чел.	24,0	42,9	9,7
-	Мужчины	ч. / чел.	29,0	27,3	9,9
-	Женщины	ч. / чел.	34,5	72,9	9,1
-	Топ-менеджмент	ч. / чел.	0,0	32,0	16,0
-	Средний менеджмент	ч. / чел.	0,0	8,5	0,0
-	Линейный менеджмент	ч. / чел.	2,7	110,2	11,0
-	Специалисты	ч. / чел.	32,4	32,0	9,0

	Показатели	Ед. изм.	2022	2023	2024
-	Рабочие	тыс. руб.	0,0	0,0	4,0
21.2.	Расходы на реализацию всех программ обучения	чел.	351,8	83,6	376,0
21.3.	Количество работников, прошедших обучение за год, в том числе:	чел.	45	41	34
-	Внутреннее обучение	чел.	41	39	16
-	Внешнее обучение	ч. / чел.	4	2	18
22.	**Отсутствие дискриминации и равные возможности**				
22.1.	Руководящий состав	чел.	35	35	40
-	Мужчины	%	85,67	80,01	471,43
-	Женщины	%	14,33	19,99	17,50
22.2.	Общее количество подтвержденных случаев дискриминации	ед.	0	0	0
22.3.	Общее количество подтвержденных случаев нарушения трудовых прав	ед.	0	0	0
22.4.	Общее количество подтвержденных случаев нарушения трудовых прав	ед.	0	0	0
22.5.	Отклонение ежемесячного вознаграждения топ-менеджмента от среднего значения по категории:				
-	Мужчины	%	0	0	0
-	Женщины	%	-	-	-
22.6.	Отклонение ежемесячного вознаграждения среднего менеджмента от среднего значения по категории:				
-	Мужчины	%	-	-	-
-	Женщины	%	-	-	-
22.7.	Отклонение ежемесячного вознаграждения линейного менеджмента от среднего значения по категории:				
-	Мужчины	%	0	0	139
-	Женщины	%	6	6	62
22.8.	Отклонение ежемесячного вознаграждения специалистов от среднего значения по категории:				
-	Мужчины	%	7	7	7
-	Женщины	%	-14	-14	-29
22.9.	Отклонение ежемесячного вознаграждения рабочих от среднего значения по категории:				
-	Мужчины	%	1	1	2
-	Женщины	%	-53	-47	-24
	ООО «СМУ-Юнтолово»				
23.	**Персонал и социальные программы**				
23.1.	Среднесписочная численность	чел.	87	89	91
23.2.	Списочная численность	чел.	95	92	122
23.3.	Численность не наемных работников, проходивших стажировку в организации в отчетном периоде, в том числе:	чел.	0	0	60
-	Доля официально трудоустроенных по результатам прохождения стажировки	%	0	0	1,6
23.4.	Структура персонала по гендерному признаку:				
-	Мужчины	%	78,9	82,6	77
-	Женщины	%	21,1	17,4	23
23.5.	Структура персонала по возрастному признаку:				
-	До 25 лет	%	1	1	4
-	25 - 35 лет	%	25	26	29
-	35 - 50 лет	%	51	53	55
-	Старше 50 лет	%	23	20	12
23.6.	Структура персонала по типу трудового договора:				

	Показатели	Ед. изм.	2022	2023	2024
-	Постоянные работники	%	97	96	89
-	Временные работники	%	3	4	11
23.7.	Численность работников, относящихся к категории «Топ-менеджмент», в том числе:	чел.	1	1	2
-	Доля от общей численности работников	%	1	1	2
-	Мужчины	%	100	100	100
-	Женщины	%	0	0	0
-	До 25 лет	%	0	0	0
-	25 - 35 лет	%	0	0	0
-	35 - 50 лет	%	100	100	100
-	Старше 50 лет	%	0	0	0
23.8.	Численность работников, относящихся к категории «Средний менеджмент», в том числе:	чел.	0	0	0
-	Доля от общей численности работников	%	0	0	0
-	Мужчины	%	0	0	0
-	Женщины	%	0	0	0
-	До 25 лет	%	0	0	0
-	25 - 35 лет	%	0	0	0
-	35 - 50 лет	%	0	0	0
-	Старше 50 лет	%	0	0	0
23.9.	Численность работников, относящихся к категории «Линейный менеджмент», в том числе:	чел.	24	25	18
-	Доля от общей численности работников	%	25	24	15
-	Мужчины	%	88	89	93
-	Женщины	%	12	11	7
-	До 25 лет	%	0	0	0
-	25 - 35 лет	%	13	14	13
-	35 - 50 лет	%	54	56	57
-	Старше 50 лет	%	33	30	30
23.10.	Численность работников, относящихся к категории «Специалисты», в том числе:	чел.	48	46	60
-	Доля от общей численности работников	%	51	49	49
-	Мужчины	%	71	72	70
-	Женщины	%	29	28	30
-	До 25 лет	%	2	2	2
-	25 - 35 лет	%	48	49	48
-	35 - 50 лет	%	35	35	36
-	Старше 50 лет	%	15	14	14
23.11.	Численность работников, относящихся к категории «Рабочие», в том числе:	чел.	22	28	42
-	Доля от общей численности работников	%	23	30	34
-	Мужчины	%	95	96	96
-	Женщины	%	5	4	4
-	До 25 лет	%	0	0	0
-	25 - 35 лет	%	18	19	18
-	35 - 50 лет	%	64	66	65
-	Старше 50 лет	%	18	15	17
23.12.	Численность новых работников, нанятых за отчетный период, в том числе:	чел.	9	5	68
-	Доля от общей численности работников	%	9	5	52

	Показатели	Ед. изм.	2022	2023	2024
-	Мужчины	%	67	86	66
-	Женщины	%	33	14	34
-	До 25 лет	%	11	3	20
-	25 - 35 лет	%	0	9	29
-	35 - 50 лет	%	78	79	39
-	Старше 50 лет	%	11	9	12
23.13.	Текучесть кадров, в том числе:	%	9	16	40
-	Численность выбывших работников по причине текучести	чел.	9	18	49
-	Мужчины	%	78	66,7	83
-	Женщины	%	22	33,3	17
-	До 25 лет	%	11	0	6
-	25 - 35 лет	%	11	27,8	36
-	35 - 50 лет	%	56	55,6	33
-	Старше 50 лет	%	22	16,7	25
23.14.	Структура персонала по уровню образования:				
-	Высшее образование	%	84	69	66
-	Среднее профессиональное	%	14	21	14
-	Среднее общее	%	2	6	1
-	Основное общее	%	0	4	19
23.15.	Сумма расходов на социальные программы для работников	руб. / чел.	32785,85	34852,84	38238
24.	**Охрана труда и безопасность**				
24.1.	Количество несчастных случаев на производстве (TRC)	ед.	0	0	0
24.2.	Коэффициент частоты производственного травматизма (Кч)	-	0	0	0
24.3.	Коэффициент тяжести производственного травматизма (КТ)	-	0	0	0
24.4.	Общий коэффициент производственного травматизма (Кобщ или TIR)	-	0	0	0
24.5.	Частота общего количества регистрируемых несчастных случаев (TRCF)	-	0	0	0
25.	**Обучение и образование**				
25.1.	Среднее количество часов обучения, которое прошли работники за отчетный период, в том числе:	ч. / чел.	24,59	27,30	53,91
-	Мужчины	ч. / чел.	30,87	9,27	18,59
-	Женщины	ч. / чел.	3,03	131,00	99,82
-	Топ-менеджмент	ч. / чел.	200,34	32,00	0,00
-	Средний менеджмент	ч. / чел.	0,00	8,50	0,00
-	Линейный менеджмент	ч. / чел.	1,90	8,60	18,43
-	Специалисты	ч. / чел.	17,68	38,70	68,97
-	Рабочие	ч. / чел.	13,09	0,00	22,11
25.2.	Расходы на реализацию всех программ обучения	тыс. руб.	44,00	150,46	196,00
25.3.	Количество работников, прошедших обучение за год, в том числе:	чел.	29	27	23
-	Внутреннее обучение	чел.	25	26	21
-	Внешнее обучение	чел.	4	1	5
26.	**Отсутствие дискриминации и равные возможности**				
26.1.	Руководящий состав	чел.	25	26	20
-	Мужчины	%	88,48	89,42	1487,30
-	Женщины	%	11,52	10,58	6,30
26.2.	Общее количество подтвержденных случаев дискриминации	ед.	0	0	0

	Показатели	Ед. изм.	2022	2023	2024
26.3.	Общее количество подтвержденных случаев нарушения трудовых прав	ед.	0	0	0
26.4.	Общее количество подтвержденных случаев нарушения трудовых прав	ед.	0	0	0
26.5.	Отклонение ежемесячного вознаграждения топ-менеджмента от среднего значения по категории:				
-	Мужчины	%	0	0	0
-	Женщины	%	-	-	-
26.6.	Отклонение ежемесячного вознаграждения среднего менеджмента от среднего значения по категории:				
-	Мужчины	%	-	-	-
-	Женщины	%	-	-	-
26.7.	Отклонение ежемесячного вознаграждения линейного менеджмента от среднего значения по категории:				
-	Мужчины	%	0	0	20
-	Женщины	%	-5	-5	-1
26.8.	Отклонение ежемесячного вознаграждения специалистов от среднего значения по категории:				
-	Мужчины	%	7	5	12
-	Женщины	%	-22	-20	-28
26.9.	Отклонение ежемесячного вознаграждения рабочих от среднего значения по категории:				
-	Мужчины	%	3	0	1
-	Женщины	%	-55	-49	-60
	АО «Транскомплект»				
27.	**Персонал и социальные программы**				
27.1.	Среднесписочная численность	чел.	35	33,42	34
27.2.	Списочная численность	чел.	37	36	35
27.3.	Численность не наемных работников, проходивших стажировку в организации в отчетном периоде, в том числе:	чел.	0	0	0
-	Доля официально трудоустроенных по результатам прохождения стажировки	%	0	0	0
27.4.	Структура персонала по гендерному признаку:		0	0	0
-	Мужчины	%	57	54	60
-	Женщины	%	43	46	40
27.5.	Структура персонала по возрастному признаку:		0	0	0
-	До 25 лет	%	3	3	3
-	25 - 35 лет	%	5	9	15
-	35 - 50 лет	%	57	65	64
-	Старше 50 лет	%	35	23	18
27.6.	Структура персонала по типу трудового договора:		0	0	0
-	Постоянные работники	%	94,6	100	99
-	Временные работники	%	5,4	0	1
27.7.	Численность работников, относящихся к категории «Топ-менеджмент», в том числе:	чел.	1	1	1
-	Доля от общей численности работников	%	3	3	3
-	Мужчины	%	100	100	100
-	Женщины	%	0	0	0
-	До 25 лет	%	0	0	0
-	25 - 35 лет	%	0	0	0
-	35 - 50 лет	%	100	100	100
-	Старше 50 лет	%	0	0	0
27.8.	Численность работников, относящихся к категории «Средний менеджмент», в том числе:	чел.	1	1	0
-	Доля от общей численности работников	%	3	3	0

	Показатели	Ед. изм.	2022	2023	2024
-	Мужчины	%	0	0	0
-	Женщины	%	100	100	0
-	До 25 лет	%	0	0	0
-	25 - 35 лет	%	0	0	0
-	35 - 50 лет	%	100	100	0
-	Старше 50 лет	%	0	0	0
27.9.	Численность работников, относящихся к категории «Линейный менеджмент», в том числе:	чел.	3	3	3
-	Доля от общей численности работников	%	8	8	9
-	Мужчины	%	33	33	34
-	Женщины	%	67	67	66
-	До 25 лет	%	0	0	0
-	25 - 35 лет	%	0	0	0
-	35 - 50 лет	%	67	67	67
-	Старше 50 лет	%	33	33	33
27.10.	Численность работников, относящихся к категории «Специалисты», в том числе:	чел.	13	13	13
-	Доля от общей численности работников	%	35	36	37
-	Мужчины	%	23	24	25
-	Женщины	%	77	76	75
-	До 25 лет	%	0	0	0
-	25 - 35 лет	%	15	17	16
-	35 - 50 лет	%	62	66	68
-	Старше 50 лет	%	23	17	16
27.11.	Численность работников, относящихся к категории «Рабочие», в том числе:	чел.	19	18	18
-	Доля от общей численности работников	%	51	50	51
-	Мужчины	%	84	80	81
-	Женщины	%	16	20	19
-	До 25 лет	%	6	6	6
-	25 - 35 лет	%	0	0	0
-	35 - 50 лет	%	47	56	50
-	Старше 50 лет	%	47	38	44
27.12.	Численность новых работников, нанятых за отчетный период, в том числе:	чел.	8	5	19
-	Доля от общей численности работников	%	22	14	55
-	Мужчины	%	63	78	74
-	Женщины	%	38	22	26
-	До 25 лет	%	0	0	22
-	25 - 35 лет	%	13	0	26
-	35 - 50 лет	%	88	100	26
-	Старше 50 лет	%	0	0	26
27.13.	Текучесть кадров, в том числе:	%	37,80	40,00	47,00
-	Численность выбывших работников по причине текучести	чел.	14	15	16
-	Мужчины	%	50,0	45,0	60,0
-	Женщины	%	50,0	55,0	40,0
-	До 25 лет	%	0,0	0,0	15,0
-	25 - 35 лет	%	35,7	36,0	17,0

	Показатели	Ед. изм.	2022	2023	2024
-	35 - 50 лет	%	28,6	37,6	37,0
-	Старше 50 лет	%	35,7	26,4	31,0
27.14.	Структура персонала по уровню образования:				
-	Высшее образование	%	48,7	51,0	35,0
-	Среднее профессиональное	%	48,7	44,8	65,0
-	Среднее общее	%	5,3	4,2	0,0
-	Основное общее	%	0,0	0,0	0,0
27.15.	Сумма расходов на социальные программы для работников	руб. / чел.	36 500,00	39 125,00	45 875,00
28.	**Охрана труда и безопасность**				
28.1.	Количество несчастных случаев на производстве (TRC)	ед.	0	0	0
28.2.	Коэффициент частоты производственного травматизма (Кч)	-	0	0	0
28.3.	Коэффициент тяжести производственного травматизма (КТ)	-	0	0	0
28.4.	Общий коэффициент производственного травматизма (Кобщ или TIR)	-	0	0	0
28.5.	Частота общего количества регистрируемых несчастных случаев (TRCF)	-	0	0	0
29.	**Обучение и образование**				
29.1.	Среднее количество часов обучения, которое прошли работники за отчетный период, в том числе:	ч. / чел.	14,91	11,80	1,20
-	Мужчины	ч. / чел.	50,57	15,20	0,00
-	Женщины	ч. / чел.	1,53	6,75	1,20
-	Топ-менеджмент	ч. / чел.	0,00	32,00	0,00
-	Средний менеджмент	ч. / чел.	0,00	0,00	0,00
-	Линейный менеджмент	ч. / чел.	31,29	8,50	1,00
-	Специалисты	ч. / чел.	1,35	5,00	1,30
-	Рабочие	ч. / чел.	1,07	5,00	0,00
29.2.	Расходы на реализацию всех программ обучения	тыс. руб.	24	55,1	93
29.3.	Количество работников, прошедших обучение за год, в том числе:	чел.	10	5	93
-	Внутреннее обучение	чел.	10	4	3
-	Внешнее обучение	чел.	0	1	0
30.	**Отсутствие дискриминации и равные возможности**				
30.1.	Руководящий состав	чел.	5	5	4
-	Мужчины	%	39,8	39,8	102,0
-	Женщины	%	60,2	60,2	49,5
30.2.	Общее количество подтвержденных случаев дискриминации	ед.	0	0	0
30.3.	Общее количество подтвержденных случаев нарушения трудовых прав	ед.	0	0	0
30.4.	Общее количество подтвержденных случаев нарушения трудовых прав	ед.	0	0	0
30.5.	Отклонение ежемесячного вознаграждения топ-менеджмента от среднего значения по категории:				
-	Мужчины	%	0	0	0
-	Женщины	%	-	-	-
30.6.	Отклонение ежемесячного вознаграждения среднего менеджмента от среднего значения по категории:				
-	Мужчины	%	-	-	-
-	Женщины	%	0	0	-
30.7.	Отклонение ежемесячного вознаграждения линейного менеджмента от среднего значения по категории:				
-	Мужчины	%	19	8	24
-	Женщины	%	-10	-16	-12

	Показатели	Ед. изм.	2022	2023	2024
30.8.	Отклонение ежемесячного вознаграждения специалистов от среднего значения по категории:				
-	Мужчины	%	13	3	-23
-	Женщины	%	-4	-10	7
30.9.	Отклонение ежемесячного вознаграждения рабочих от среднего значения по категории:				
-	Мужчины	%	6	3	6
-	Женщины	%	-31	-45	-15
	УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ[14]				
	ООО «Главстрой-СПб специализированный застройщик»				
31.	Выручка	млрд руб.	19,953	22,217	21,844
32.	Чистая прибыль	млрд руб.	4,660	3,970	0,699
	ООО «Эксплуатация ГС-СПб»				
33.	Выручка	млрд руб.	2,443	2,688	2,876
34.	Чистая прибыль	млрд руб.	0,160	0,195	0,032
	ООО «АН Главстрой»				
35.	Выручка	млрд руб.	0,377	0,468	0,306
36.	Чистая прибыль	млрд руб.	0,046	0,087	0,041
	ООО «СМУ-Северная долина»				
37.	Выручка	млрд руб.	7,893	8,755	7,771
38.	Чистая прибыль	млрд руб.	0,087	0,158	0,152
	ООО «СМУ-Юнтолово»				
39.	Выручка	млрд руб.	3,012	3,048	3,340
40.	Чистая прибыль	млрд руб.	0,006	-0,024	0,007
	ООО «Транскомплект»				
41.	Выручка	млрд руб.	0,543	0,525	0,532
42.	Чистая прибыль	млрд руб.	0,013	0,002	-0,012

14 - Полную бухгалтерскую (финансовую) отчетность Компании можно посмотреть на официальном сайте БФО: https://bo.nalog.ru

Указатель по стандартам GRI и SASB

Номер индикатора	Описание	Раздел Отчета, в котором раскрывается информация	Комментарии
		GRI 2: общие положения (2021 г.)	
2-1	Организационные данные	Контактная информация О компании	
2-2	Юридические лица, включенные в отчетность об устойчивом развитии	Об Отчете	
2-3	Отчетный период, периодичность и контактная информация	Об Отчете Контактная информация	Настоящий Отчет публикуется позже финансовой отчетности в связи со сроками, необходимыми для сбора и анализа показателей по результатам отчетного периода.
2-4	Переформулировка информации		Была изменена система подсчета экологических показателей.
2-5	Вешнее заверение		Внешнее заверение Отчета не проводилось.
2-6	Деятельность, цепочка создания стоимости и другие деловые отношения	О компании Управление устойчивым развитием	
2-7	Работники	Управление персоналом	Все сотрудники, работающие в Компании, работающие по трудовому договору, имеют установленный режим работы согласно ТК РФ.
2-8	Работники, не являющиеся наемными	Управление персоналом	Подсчет социальных показателей осуществляется по численности персонал на конец отчетного периода. Значительные колебания численности не наемных работников в отчетном периоде не зафиксировано.
2-9	Структура и состав управления	Корпоративное управление	
2-10	Назначение и выбор руководящего органа	Корпоративное управление	
2-11	Председатель высшего органа управления	Этичное ведение бизнеса	Высший руководящий орган не является высшим должностным лицом Компании.
2-12	Роль высшего руководящего органа в надзоре за управлением воздействиями	Управление устойчивым развитием	
2-13	Делегирование ответственности за управление воздействиями	Управление устойчивым развитием	
2-14	Роль вышестоящего органа в отчетности в области устойчивого развития	Управление устойчивым развитием	
2-15	Конфликты интересов	Этичное ведение бизнеса	
2-16	Сообщение о критических проблемах		Доведение сведений о критических проблемах осуществляется в ходе регулярных встреч, собраний и совещаний, на которых генеральный директор Компании получает информацию от руководителей соответствующих подразделений. Учет количества критических проблем, доведенных до высшего руководящего органа, в отчетном периоде не проводится.
2-17	Коллективные знания высшего руководящего органа		За отчетный период высший руководящий орган Компании не принимал участие в мероприятиях для повышения компетенций в вопросах устойчивого развития.
2-18	Оценка деятельности высшего руководящего органа	Управление устойчивым развитием	
2-19	Политика вознаграждения		Раскрытие информации ограничено политикой конфиденциальности Компании.
2-20	Процесс определения вознаграждения		В отчетном периоде политика вознаграждения не учитывала воздействие Компании на экономику, окружающую среду и людей.
2-21	Годовой общий коэффициент вознаграждения		Раскрытие информации ограничено политикой конфиденциальности Компании.
2-22	Заявление о стратегии устойчивого развития	Обращение генерального директора «Главстрой Санкт-Петербург» Болдина Алексея Викторовича	
2-23	Политические обязательства	Управление устойчивым развитием	
2-24	Закрепление политических обязательств	Управление устойчивым развитием	
2-25	Процесс устранения негативных воздействий	Управление устойчивым развитием	

Номер индикатора	Описание	Раздел Отчета, в котором раскрывается информация	Комментарии
2-26	Механизмы обращения за советом и выражения опасений	Управление устойчивым развитием	
2-27	Соблюдение законов и правил		Раскрытие информации ограничено политикой конфиденциальности Компании.
2-28	Членство в ассоциациях	О компании	
2-29	Подход к взаимодействию с заинтересованными сторонами	Управление устойчивым развитием	
2-30	Коллективные договоры		В «Главстрой Санкт-Петербург» не реализована практика заключения коллективных трудовых договоров ввиду отсутствия запроса со стороны работников
GRI 3: Существенные темы (2021 г.)			
3-1	Процесс определения существенных тем	Управление устойчивым развитием	
3-2	Список существенных тем	Управление устойчивым развитием	
3-3	Управление существенными темами		Механизм управления существенными темами находится в процессе формирования.
GRI 201: Экономические показатели (2016 г.)			
201-1	Созданная и распределенная прямая экономическая стоимость		Расчет показателя в отчетном периоде не проводился.
201-2	Финансовые последствия и другие риски и возможности, связанные с изменением климата		На момент написания отчета Компания не оценивает риски, связанные с изменением климата.
201-3	Обязательства по планам с установленными выплатами и другие пенсионные планы		Компания выделяет средства на будущее пенсионное обеспечение своих работников в соответствии с пенсионной системой Российской Федерации.
201-4	Финансовая помощь, полученная от правительства РФ		В отчетном периоде Компания не получала финансовую помощь от Правительства РФ
GRI 202: Присутствие на рынке (2016 г.)			
202-1	Соотношение стандартной заработной платы начального уровня в разбивке по полу по сравнению с местной минимальной заработной платой		Расчет показателя в отчетном периоде не проводился.
202-2	Доля высшего руководства, нанятого из местного сообщества		Расчет показателя в отчетном периоде не проводился.
GRI 203: Косвенное экономическое воздействие (2016 г.)			
203-1	Инвестиции в инфраструктуру и поддерживаемые услуги	Вклад в местные сообщества	
203-2	Значительное косвенное экономическое воздействие		В отчетном периоде учет значительного экономического воздействия не производился.
GRI 204: Практика закупок (2016 г.)			
204-1	Доля расходов на местных поставщиков		Неприменимо к деятельности Компании
GRI 301: Материалы (2016 г.)			
301-1	Материалы, используемые по весу или объему		Сбор экологических показателей по блокам «Энергетика», «Материалы», «Водные ресурсы» и «Биоразнообразие» находятся на этапе разработки
301-2	Используемые переработанные исходные материалы		
301-3	Восстановленные продукты и их упаковочные материалы		
GRI 302: Энергетика (2016 г.)			

Номер индикатора	Описание	Раздел Отчета, в котором раскрывается информация	Комментарии
302-1	Потребление энергии в организация		Сбор экологических показателей по блокам «Энергетика», «Материалы», «Водные ресурсы» и «Биоразнообразие» находятся на этапе разработки
302-2	Потребление энергии за пределами организации		
302-3	Энергоемкость		
302-4	Снижение энергопотребления		
302-5	Снижение энергопотребления продуктов и услуг		
	GRI 303: Вода и сточные воды (2018 г.)		
303-1	Взаимодействие с водой как общим ресурсом		Водосбор для производственных процессов Компания осуществляет из муниципальных источников.
303-2	Управление воздействиями, связанными со сбросом воды		Сбор экологических показателей по блокам «энергетика», «Материалы», «Водные ресурсы» и «Биоразнообразие» находятся на этапе разработки.
303-3	Водозабор		
303-4	Водоотведение		
303-5	Потребление воды		
	GRI 304: Биоразнообразие (2016 г.)		
304-1	Операционные участки, находящиеся в собственности, в аренде, под управлением на охраняемых территориях и территориях с высокой ценностью биоразнообразия за пределами охраняемых территорий или рядом с ними		Компания не осуществляет деятельность, которая имеет негативное воздействие на охраняемых территориях и территориях с высокой ценностью биоразнообразия
304-2	Значительное воздействие деятельности, продукции и услуг на биоразнообразие		Компания не оказывает значительное воздействие на биоразнообразие. При строительстве «Главстрой Санкт-Петербург» соблюдает все требования и нормы природоохранного законодательства
304-3	Охрана или восстановление среды обитания		В отчетном периоде Компания не занималась восстановлением территорий
304-4	Виды из Красного списка МСОП и виды из национальных природоохранных списков, места обитания которых находятся в районах, затронутых операциями		Компания не осуществляет деятельность на территории обитания видов, занесенных в Красную книгу
	GRI 305: Выбросы (2016 г.)		
305-1	Прямые (категория 1) выбросы парниковых газов		Система сбора прямых выбросов парниковых газов на момент подготовки отчета не была настроена
305-2	Косвенные энергетические выбросы (Категория 2) ПГ		Система сбора энергетических выбросов на момент подготовки отчета не была настроена
305-3	Прочие косвенные выбросы ПГ (Категория 3)		Система сбора косвенных выбросов на момент подготовки отчета не была настроена
305-4	Интенсивность выбросов ПГ		Данные по интенсивности в Компании не собираются
305-5	Сокращение выбросов парниковых газов		В отчетном периоде Компания не инициировала мероприятия по выбросу парниковых газов
305-6	Выбросы озоноразрушающих веществ (ОРВ)		«Главстрой Санкт-Петербург» не производит выбросы озонообразующих веществ
305-7	Оксиды азота (NOx), оксиды серы (SOx) и другие значительные выбросы в атмосферу	Управление экологическим воздействием	Перечень собираемых показателей по выбросам загрязняющих веществ определен требованиями и нормами природоохранного законодательства.
	GRI 306: Отходы (2020 г.)		
306-1	Образование отходов и значительное воздействие, связанное с отходами	Управление экологическим воздействием	
306-2	Управление значительными воздействиями, связанными с отходами	Управление экологическим воздействием	
306-3	Образовавшиеся отходы	Управление экологическим воздействием	
306-4	Отходы, изъятые из утилизации	Управление экологическим воздействием	
306-5	Отходы, направленные на утилизацию	Управление экологическим воздействием	

Номер индикатора	Описание	Раздел Отчета, в котором раскрывается информация	Комментарии
		GRI 308: Экологическая оценка поставщика (2016 г.)	
308-1	Новые поставщики, прошедшие проверку используя экологические критерии		На текущем уровне развития системы менеджмента устойчивого развития Компания не оценивает поставщиков/подрядчиков по экологическим критериям
308-2	Негативное воздействие на окружающую среду в цепочке поставок и предпринятые действия		На текущем уровне развития системы менеджмента устойчивого развития Компания не оценивает поставщиков/подрядчиков по экологическим критериям
		GRI 401: Трудоустройство (2016 г.)	
401-1	Новые работники и текучесть кадров	Управление персоналом	
401-2	Льготы, предоставляемые штатным работникам, которые не предоставляются временным или работникам с неполным рабочим днем	Управление персоналом	Работники с временным трудовым договором и с неполной занятостью имеют равные с остальными работниками права.
401-3	Отпуск по уходу за ребенком		Компания предоставляет отпуск по уходу за ребенком в соответствии с законодательством РФ. Подсчет численных показателей по этому показателю в отчетном периоде не проводился.
		GRI 403: Охрана труда и безопасность (2018 г.)	
403-1	Система управления охраной труда и безопасностью	Безопасность труда	
403-2	Идентификация опасностей, оценка рисков и расследование происшествий	Безопасность труда	
403-3	Службы охраны труда	Безопасность труда	
403-4	Участие работников, консультации и общение по вопросам охраны труда и безопасности	Безопасность труда	
403-5	Обучение работников по охране труда и технике безопасности	Безопасность труда	
403-6	Укрепление здоровья работников	Управление персоналом	
403-7	Предотвращение и смягчение воздействия на охрану труда и безопасность, непосредственно связанного с деловыми отношениями		Неприменимо к деятельности Компании.
403-8	Работники, охваченные профессиональным система управления охраной труда и безопасностью		Действующая в Компании система охраны труда охватывает всех работников независимо от типа занятости и типа трудового договора.
403-9	Производственные травмы	Безопасность труда	
403-10	Профессиональные заболевания	Безопасность труда	В отчетном периоде учет показателей по профессиональным заболеваниям работников не производился.
		GRI 404: Обучение и образование (2016 г.)	
404-1	Среднее количество часов обучения в год на одного работника	Основные количественные показатели Управление персоналом	
404-2	Программы повышения квалификации работников и программы помощи при переходе	Управление персоналом	В Компании не реализуются программы помощи в переходный период в связи с отсутствием спроса со стороны работников.
404-3	Доля работников, регулярно проходящих оценку эффективности и развития карьеры		Расчет показателя в отчетном периоде не осуществлялся.
		GRI 405: Разнообразие и равные возможности (2016 г.)	
405-1	Разнообразие органов управления и работников	Управление персоналом	
405-2	Соотношение базовой заработной платы и вознаграждения женщин и мужчин		Раскрытие информации ограничено политикой конфиденциальности Компании.
		GRI 406: Не-дискриминация (2016 г.)	

Номер индикатора	Описание	Раздел Отчета, в котором раскрывается информация	Комментарии
406-1	Случаи дискриминации и предпринятые корректирующие действия	Управление персоналом	
		GRI 407: Свобода объединения и ведения коллективных переговоров (2016 г.)	
407-1	Операции и поставщики, в которых право на свободу объединения и ведение коллективных переговоров может быть поставлено под угрозу		В Компании нет ограничений на объединения и ведение коллективных переговоров.
		GRI 408: Детский труд (2016 г.)	
408-1	Операции и поставщики подвержены значительному риску случаев использования детского труда	Управление персоналом	
		GRI 409: Принудительный или обязательный труд (2016 г.)	
409-1	Операции и поставщики, подверженные значительному риску случаев принудительного или обязательного труда	Управление персоналом	
		GRI 410: Методы обеспечения безопасности (2016 г.)	
410-1	Работники службы безопасности, обученные методам или процедурам в области прав человека		Внутреннее обучение «Права человека» недоступен для работников сторонних организаций, обеспечивающих безопасность.
		GRI 411: Права коренных народов (2016 г.)	
411-1	Случаи нарушения прав коренных народов		Неприменимо к деятельности Компании.
		GRI 413: Местные сообщества (2016 г.)	
413-1	Операции с участием местных сообществ, оценка воздействия и программы развития	Вклад в местные сообщества	
413-2	Операции со значительным фактическим и потенциальным негативным воздействием на местные сообщества		За отчетный период Компания не осуществляла операции со значительным фактическим и потенциальным негативным воздействием на местные сообщества
		GRI 414: Социальная оценка поставщика (2016 г.)	
414-1	Новые поставщики, отобранные по социальным критериям		Компания не оценивает поставщиков/подрядчиков по социальным критериям.
414-2	Негативные социальные последствия в цепочке поставок и предпринятые действия		Компания не оценивает поставщиков/подрядчиков по социальным критериям.
		GRI 415: Государственная политика (2016 г.)	
415-1	Политические взносы		За отчетный период Компания не осуществляла прямых или косвенных политических взносов.
		GRI 416: Здоровье и безопасность клиентов (2016 г.)	
416-1	Оценка воздействия категорий продуктов, и услуг на здоровье и безопасность		Компания не проводит количественную оценку по показателю.
416-2	Случаи несоблюдения требований, касающихся воздействия продуктов и услуг на здоровье и безопасность		Раскрытие информации ограничено политикой конфиденциальности Компании.
		GRI 417: Маркетинг и маркировка (2016 г.)	
417-1	Требования к информации о продуктах, и услугах, и маркировке		Неприменимо к деятельности Компании.
417-2	Случаи несоблюдения требований относительно информации о продуктах, и услугах, и маркировке		В отчетном периоде не было зафиксировано каких-либо случаев несоблюдения правил, касающихся информирования о продуктах и услугах Компании.

Номер индикатора	Описание	Раздел Отчета, в котором раскрывается информация	Комментарии
417-3	Случаи несоблюдения требований в отношении маркетинговых коммуникаций		В отчетном периоде не было зафиксировано каких-либо случаев несоблюдения правил, касающихся маркетинговых коммуникаций.
		GRI 418: Конфиденциальность клиентов (2016 г.)	
418-1	Обоснованные жалобы о нарушении конфиденциальности клиентов и потере данных клиентов		В отчетном периоде жалобы о нарушении конфиденциальности клиентов и потере данных клиентов не были зафиксированы.
		Стандарт SASB 2023. Строительство жилой недвижимости (2018 г.)	
IF-HB-000.A	Объем строительства		Показатель в Отчете не раскрывается.
IF-HB-000.B	Количество многоквартирных домов, переданных в эксплуатацию		В отчетном периоде было введено 114 254 кв. м
IF-HB-000.C	Объем продаж		Раскрытие показателя ограничено политикой конфиденциальности Компании.
IF-HB-160a.1	Количество объектов, реализованных в рамках редевелопмента		Компания не реализует деятельность на участках редевелопмента
IF-HB-160a.2	Количество объектов, сданных в эксплуатацию в регионах с высоким или крайне высоким базовым уровнем водного стресса		Компания не находится в регионах с высоким или крайне высоким базовым уровнем водного стресса
IF-HB-160a.3	Общая сумма денежных потерь в результате судебных разбирательств, связанных с экологическим законодательством	Управление экологическим воздействием	
IF-HB-160a.4	Учет экологических аспектов при выборе земельного участка, проектировании и строительстве объекта	Управление экологическим воздействием	
IF-HB-320a.1	Общий коэффициент регистрируемых несчастных случаев и коэффициент частоты опасных происшествий для работников группы компании и подрядных организаций	Безопасность труда	
IF-HB-410a.1	Количество жилых объектов, получивших оценку класса энергоэффективности и их среднее значение	Управление экологическим воздействием	
IF-HB-410a.2	Процент установленных водопроводных приборов, сертифицированных в соответствии со стандартом эффективности использования воды.		Учет показателя в отчетном периоде не проводился.
IF-HB-410a.3	Количество сданных объектов, сертифицированных в соответствии со стандартом экологичного строительства	Ключевые достижения 2024 года	
IF-HB-410a.4	Описание рисков и возможностей, связанных с внедрением ресурсоэффективности в дизайн дома, и того, как преимущества от внедрений доводятся до сведения клиентов		Оценка рисков и возможностей, связанных с внедрением ресурсоэффективности не проводились.
IF-HB-410b.1	Описания того, как близость и доступ к инфраструктуре, услугам и экономическим центрам влияют на выбор земельного участка и решения о застройке	Вклад в местные сообщества	
IF-HB-410b.2	Количество объектов, построенных на новых земельных участках		Учет показателя в отчетном периоде не проводился.
IF-HB-410b.3	Количество объектов, построенных в компактных застройках, и средняя плотность застройки.		Учет показателя в отчетном периоде не проводился.
IF-HB-420a.1	Количество земельных участков, расположенных в зонах 100-летнего затопления.		Учет показателя в отчетном периоде не проводился.
IF-HB-420a.2	Анализ подверженности риску изменения климата, степени систематического воздействия портфеля и стратегий снижения рисков.		Оценка подверженности риску изменения климата не проводилась.

Глоссарий

Обозначения и сокращения

АН «Главстрой»	ООО «АН Главстрой»
«Главстрой-СПб»	ООО «Главстрой СПб-специализированный застройщик»
«СМУ-Северная долина»	ООО «СМУ-Северная долина»
«СМУ-Юнтолово»	ООО «СМУ-Юнтолово»
«Эксплуатация ГС-СПб»	ООО «Эксплуатация ГС-СПб»
ESG	(англ. environmental, social, governance) Окружающая среда, социальная ответственность, корпоративное управление
GRI	(англ. Global Reporting Initiative), Глобальная инициативы по отчетности
SASB	(англ. Sustainability Accounting Standards Board), Совет по стандартам учета в области устойчивого развития
Telegram	Кроссплатформенный мессенджер
ВК	Российская социальная сеть
вуз	Высшее учебное заведение
ДЗО	Дочернее зависимое общество (ООО «СМУ-Северная долина», ООО «СМУ-Юнтолово», ООО «Эксплуатация ГС-СПб», ООО «АН Главстрой», АО «Транскомплект»)
ЖК	Жилой комплекс
ООН	Организация Объединенных Наций.
Отчет	Отчет об устойчивом развитии по результатам 2024 года
ПС	Производственная система
СИЗ	Средства индивидуальной защиты
ссуз	Среднее специальное учебное заведение
СУР	Система управления рисками
СФР	Социальный фонд России
ТРИЗ	Теория решения изобретательских задач
ТРК	Торгово-развлекательный комплекс
ТРЦ	Торгово-развлекательный центр
УК	Управляющая компания
ЦУР	Цели устойчивого развития
ЭДО	Электронный документооборот
ЦОПП СПб	Центр опережающей профессиональной подготовки Санкт-Петербурга
СПбГАСУ	Санкт-Петербургский государственный архитектурно-строительный университет
СПО	среднее профессиональное образование
ВПО	высшее профессиональное образование

Термины и определения

Устойчивое развитие	Развитие, которое удовлетворяет потребности настоящего, не ставя под угрозу способность будущих поколений удовлетворять свои собственные потребности.
Регион присутствия	Территория, на которой (или вблизи которой) осуществляет свою деятельность Компания. В контексте «Главстрой Санкт-Петербург» регионом присутствия является город Санкт-Петербург.
Цели устойчивого развития ООН (ЦУР ООН)	Набор из 17 взаимосвязанных целей, разработанных в 2015 году Генеральной ассамблеей ООН в качестве «плана достижения лучшего и более устойчивого будущего для всех».
Генеральный подрядчик	Специализированная организация, которая является главным исполнителем соглашения с заказчиком (подрядного договора) о выполнении определенного перечня строительных работ.
Заказчик (технический заказчик)	Организация, инициирующая и финансирующая строительный проект.
Заинтересованная сторона	Лицо или группа лиц, интересы которых затрагиваются или могут быть затронуты деятельностью организации.
Существенная тема	Тема, которая представляет наиболее значительное влияние на экономику, окружающую среду и людей. Определение и оценка существенных тем происходит при взаимодействии Компании с соответствующими заинтересованными сторонами и экспертами.

Благодарность за помощь в составлении Отчета

Выражаем благодарность за помощь в подготовке Отчета работникам Компании:

Медведеву Алексею Николаевичу,
директору по процессам и организационному развитию ООО «Главстрой-СПб специализированный застройщик»;

Субботиной Марии Александровне,
начальнику отдела систем менеджмента ООО «Главстрой-СПб специализированный застройщик»;

Четверниной Юлии Андреевне,
главному специалисту отдела систем менеджмента ООО «Главстрой-СПб специализированный застройщик»;

Жигаревой Марии Романовне,
специалисту отдела систем менеджмента ООО «Главстрой-СПб специализированный застройщик»;

Никифоровой Яне Сергеевне,
специалисту отдела систем менеджмента ООО «Главстрой-СПб специализированный застройщик»;

Матвеевой Елене Николаевне,
начальнику управления по работе с персоналом ООО «Главстрой-СПб специализированный застройщик»;

Тарновской Валентине Александровне,
начальнику отдела подбора персонала ООО «Главстрой-СПб специализированный застройщик»;

Таубе Анастасии Викторовне,
ведущему специалисту по подбору персонала ООО «Главстрой-СПб специализированный застройщик»;

Волику Ивану Александровичу,
руководителю направления охраны труда ООО «Главстрой-СПб специализированный застройщик»;

Станиславской Алле Владимировне,
начальнику отдела обучения и развития персонала ООО «Главстрой-СПб специализированный застройщик»;

Корень Виктории Алексеевне,
специалисту по обучению персонала ООО «Главстрой-СПб специализированный застройщик»;

Букреевой Алисе Андреевне,
начальнику отдела кадров ООО «СМУ-Северная долина» и ООО «СМУ-Юнтолово»;

Мелкумянц Руне Александровне,
руководителю группы управления персоналом ООО «Эксплуатация ГС - СПб»;

Коваленковой Наталье Витальевне,
начальнику отдела организации труда и заработной платы ООО «Главстрой-СПб специализированный застройщик»;

Козлову Олегу Викторовичу,
главному специалисту по организации и нормированию труда ООО «Главстрой-СПб специализированный застройщик»;

Докукиной Анастасии Александровне,
ведущему специалисту по работе со студентами и молодежью ООО «Главстрой-СПб специализированный застройщик»;

Тимашовой Екатерине Константиновне,
начальнику отдела кадров ООО «Главстрой-СПб специализированный застройщик»;

Тюлягиной Ирине Александровне,
главному экологу ООО «Главстрой-СПб специализированный застройщик»;

Чигринской Лолите Игоревне,
экологу ООО «СМУ-Северная долина» и ООО «СМУ-Юнтолово»;

Даниловой Наталье Юрьевне,
руководителю службы заботы о клиентах ООО «Главстрой-СПб специализированный застройщик»;

Легоминой Лилии Рашитовне,
старшему менеджеру службы заботы о клиентах ООО «Главстрой-СПб специализированный застройщик»;

Харченко Михаилу Николаевичу,
директору проекта «Юнтолово»ООО «Главстрой-СПб специализированный застройщик»;

Селезневу Роману Александровичу,
руководителю направления градостроительной подготовки ООО «Главстрой-СПб специализированный застройщик»;

Крупину Сергею Алексеевичу,
директору проекта «Северная долина» ООО «Главстрой-СПб специализированный застройщик»;

Григоренко Станиславу Юрьевичу,
директору по тендерам и закупкам ООО «Главстрой-СПб специализированный застройщик»;

Курьянову Павлу Юрьевичу,
директору по производственной системе ООО «Главстрой-СПб специализированный застройщик»;

Никоновой Анне Александровне,
директору по правовым и корпоративным вопросам ООО «Главстрой-СПб специализированный застройщик»;

Гончаруку Дмитрию Александровичу,
руководителю направления дирекции по правовым и корпоративным вопросам ООО «Главстрой-СПб специализированный застройщик»;

Постновой Евгении Игоревне,
руководителю группы корпоративных вопросов ООО «Главстрой-СПб специализированный застройщик»;

Отрощенко Анне Сергеевне,
директору по связям с общественностью вопросам ООО «Главстрой-СПб специализированный застройщик»;

Фатькиной Полине Юрьевне,
руководителю пресс-службы ООО «Главстрой-СПб специализированный застройщик»;

Ефремову Дмитрию Александровичу,
начальнику управления продуктового менеджмента и маркетинговых исследований ООО «Главстрой-СПб специализированный застройщик»;

Коршуновой Юлии Александровне,
начальнику отдела брендинга и рекламы ООО «Главстрой-СПб специализированный застройщик»;

Звездочкиной Анастасии Сергеевне,
ведущему дизайнеру ООО «Главстрой-СПб специализированный застройщик»;

Соловьевой Екатерине Владимировне,
начальнику управления интернет-маркетинга ООО «Главстрой-СПб специализированный застройщик»;

Поляковой Вере Александровне,
помощнику генерального директора ООО «Главстрой-СПб специализированный застройщик»;

Манишевой Анне Павловне,
стажеру, графическому дизайнеру ООО «Главстрой-СПб специализированный застройщик».

Контактная информация

GRI 2-1, GRI 2-3

Полное наименование Компании:
Общество с ограниченной ответственностью «Главстрой-СПб специализированный застройщик».

Сайт Компании:
https://glavstroy-spb.ru/

Адрес:
199034, Россия, г. Санкт-Петербург, вн. тер. г. муниципальный округ №7, наб. Лейтенанта Шмидта, д. 5/16, литера А, помещ. 2-Н, ком. №65.

Телефон офиса:
+7 (812) 622-46-70

E-mail:
spbinfo@glavstroy.ru

