

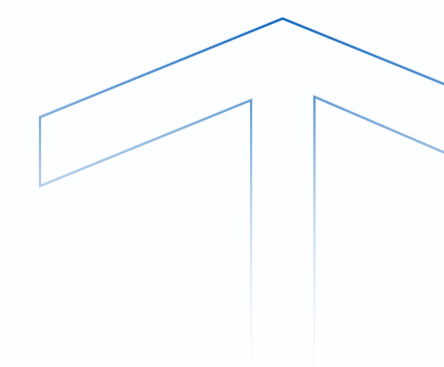
СТРОИМ ГЛАВНОЕ

Отчет об устойчивом развитии
по результатам 2023 года



Содержание

Об отчете	3	Environmental. Окружающая среда	21	Governance. Корпоративное управление	48	Приложение 1. Работа с заинтересованными сторонами	54
Обращение генерального директора «Главстрой Санкт-Петербург»	4	Экологический менеджмент	22	Этичное ведение бизнеса	49	Приложение 2. Описание направлений устойчивого развития	58
О компании	5	Система экологического менеджмента	22	Недопущение коррупции	49	Приложение 3. Основные количественные показатели	62
Общие сведения	6	Управление экологическим воздействием	22	Предотвращение конфликта интересов	49	Приложение 4. Указатель по стандартам GRI	81
Структура бизнеса	7	Выбросы загрязняющих веществ	23	Честность и прозрачность отчетности	50	Приложение 5. Глоссарий	89
Проекты	8	Рациональное обращение с отходами	24	Управление рисками	50	Благодарность за помощь в составлении Отчета	91
История и достижения	11	Управление отходами	24	Безопасность	52	Контактная информация	92
Краткая история	11	Подход к утилизации отходов	24	Управление устойчивым развитием	53		
Ключевые награды 2023 года	13	Охрана окружающей среды при сборе и хранении строительных отходов	25	Политика в области устойчивого развития	53		
				Механизм управления устойчивым развитием	53		
Устойчивое развитие в «Главстрой Санкт-Петербург»	15			Нормативные документы в области устойчивого развития	53		
Внедрение системы менеджмента устойчивого развития	16	Social. Социальная ответственность	26				
Стратегия устойчивого развития	17	Благоприятные условия труда	27				
Определение устойчивого развития	17	Кадровая политика	27				
Подход к формированию	18	Безопасные условия труда	31				
Стратегия Компании	20	Соблюдение прав человека	33				
		Развитие талантов	36				
		Подход к развитию персонала	36				
		Кадровый резерв	36				
		Обучение сотрудников	37				
		Устойчивое развитие региона присутствия	41				
		Развитие устойчивого города	43				
		Здоровье и благополучие населения	44				
		Качественное образование населения	45				
		Работа с местными сообществами	46				



Об отчете

Настоящий Отчет об устойчивом развитии (далее – Отчет) раскрывает информацию о стратегии устойчивого развития ООО «Главстрой-СПб специализированный застройщик» (далее – Компания или «Главстрой Санкт-Петербург») с учетом требований Глобальной инициативы по отчетности (англ. Global Reporting Initiative, GRI). Соответствие раскрываемой информации требованиям международных стандартов представлено в Приложении 4.

Настоящий Отчет – первый Отчет Компании в области устойчивого развития. Он охватывает деятельность Компании в период с 01.01.2023 по 31.12.2023. В дальнейшем планируется ежегодная публикация Отчета по результатам предыдущего года.

Отчет состоит из следующих разделов:

1. **О Компании.** В данном разделе раскрываются общие сведения о Компании и истории её развития, направлениях деятельности, реализуемых проектах. Также представлена информация о наградах, полученных за отчетный период.
2. **Устойчивое развитие в «Главстрой Санкт-Петербург».** Данный раздел посвящен развитию системы менеджмента устойчивого развития в Компании и текущему подходу к её организации.
3. **Environmental. Окружающая среда.** В этом разделе раскрывается информация о том, как Компания подходит к заботе об экологии и управлению отходами, а также о том, какие действия она принимает для снижения своего негативного воздействия от реализуемой деятельности.
4. **Social. Социальная ответственность.** Этот раздел посвящен раскрытию информации о том, как Компания заботится о благосостоянии, здоровье и профессиональной удовлетворенности работников, а также о безопасности и благополучии жителей районов, на территории которых расположены объекты Компании.
5. **Governance. Корпоративное управление.** Раздел посвящен тому, как Компания ведет свою деятельность в части обеспечения этичности в отношении всех заинтересованных сторон, а также тому, как Компания подходит к управлению устойчивым развитием.

Раскрываемая в Отчете информация включает [1] результаты деятельности ООО «Главстрой-СПб специализированный застройщик», а также деятельности дочерних и зависимых обществ (далее – ДЗО): ООО «СМУ-Северная долина», ООО «СМУ-Юнтолово», ООО «Эксплуатация ГС-СПб», ООО «АН Главстрой», АО «Транскомплект».

При составлении отчета были соблюдены следующие принципы, утвержденные стандартом GRI:

Точность. В отчете представлены достоверные данные, позволяющие оценить результаты деятельности Компании. Информация, раскрываемая в различных частях отчета, согласуется между собой, отсутствуют противоречащие друг другу сведения.

Сбалансированность. В отчете вся информация представлена объективно, без сокрытия негативных и чрезмерного подсвечивания позитивных воздействий или событий. Данные представлены в сравнении с 2022 годом. Оставлены комментарии по динамике некоторых показателей.

Ясность. Отчет написан простым и доступным для понимания языком. Он оформлен в удобном для представления формате, который содержит графики и таблицы, упрощающие восприятие информации.

Сопоставимость. В отчете представлены данные за отчетный и предшествующий ему периоды для обеспечения прослеживаемости динамики результатов деятельности Компании.

Полнота. Отчет содержит информацию в объеме, достаточном для формирования объективных выводов о деятельности Компании.

Контекст устойчивого развития. В отчете раскрыта информация о том, какие существенные темы и цели устойчивого развития ООН Компания определяет для себя как значимые, а также о том, какой вклад в их достижение и развитие она вносит.

Своевременность. Отчет охватывает период, равный году, предшествующему году публикации отчета. Отчет публикуется впервые. В дальнейшем Компания гарантирует регулярность и своевременность публикаций.

Проверяемость. Сбор данных для отчета осуществляется с учетом требований, зафиксированных в стандартах GRI Standards для обеспечения возможности проверки качества и подлинности раскрываемой информации.

Представленные в Отчете прогнозы, планы и целевые показатели являются предварительными. Они могут быть изменены 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.

[1] Если в тексте Отчета не указано иное.

Обращение генерального директора «Главстрой Санкт-Петербург» Сурвилло Татьяны Геннадиевны



За последние годы российский бизнес, и в частности, представители строительной отрасли, осознали важность устойчивого развития как экономики страны в целом, так и каждой компании в отдельности. Это залог выполнения поставленных показателей и эффективной работы, приносящей не только прибыль, но и пользу людям: партнерам, сотрудникам, клиентам, потребителям и жильцам. Такой подход к организации деятельности позволяет в меньшей степени зависеть от стремительных изменений и стабильно ощущать себя в условиях неопределенности.

Девелопер «Главстрой Санкт-Петербург» представляет первый отчет об устойчивом развитии компании. В конце 2021 года мы, понимая необходимость внедрения ESG-направления, начали кропотливую работу по формированию внутренних ключевых документов, проведению мониторинга и анализа текущего состояния бизнеса. В настоящем отчете отражены основные приоритетные направления работы «Главстрой Санкт-Петербург», структура и организация, наши успехи в 2023 году, а также ключевые цели на ближайшую перспективу.

17 лет назад компания одной из первых в Санкт-Петербурге предложила новый комплексный градостроительный подход к освоению земельных участков и строительству жилых проектов формата «город в городе». И сегодня по-прежнему проекты, предполагающие квартальную застройку и последовательное развитие транспортной, социальной и коммерческой инфраструктуры, остаются самыми востребованными как у жителей Северной столицы, так и у наших коллег из строительного сегмента.

В 2023 году нашим приоритетным направлением стало строительство социальных объектов в жилых комплексах «Северная долина» и «Юнтолово», которое ведется параллельно с возведением новых комфортных домов. По итогам прошлого года девелопер «Главстрой Санкт-Петербург» установил личный рекорд и ввел в эксплуатацию 6 детских садов, школ и поликлиник для взрослых и детей. Профессиональное сообщество, представители медиа и общественности отметили работу застройщика по итогам прошлого года, присудив компании и нашим проектам многочисленные призовые места на международных и российских конкурсах.

В 2024 году мы продолжим внедрять практики устойчивого развития в «Главстрой Санкт-Петербург» и в компании, входящие в структуру девелопера. Это позволит оставаться застройщику конкурентоспособным на рынке недвижимости Санкт-Петербургской агломерации, улучшать качество предоставляемых внутренним и внешним клиентам услуг, а также в полном объеме выполнять взятые на себя обязательства перед городом и партнерами.

Вместе мы строим главное – новые комфортные кварталы для счастливой жизни петербуржцев!



О КОМПАНИИ

- [Общие сведения](#)
- [Структура бизнеса](#)
- [Проекты](#)
- [История и достижения](#)
- [Краткая история](#)
- [Ключевые награды 2023 года](#)



GRI 2-1, 2-6, 2-28

Общие сведения



«Главстрой Санкт-Петербург» – один из крупнейших российских девелоперов. Компания первая в Северной столице предложила принципиально новый, комплексный подход к освоению окраин города.

Компания успешно работает с 2006 года и входит в ТОП крупнейших застройщиков Санкт-Петербурга по объемам строительства и ввода жилья. Осуществляет полный цикл работ: инвестирование, разработку концепций, проектирование, застройку, продажу и продвижение, ввод в эксплуатацию объектов жилой, социальной, коммерческой и дорожной инфраструктуры, а также дальнейшее управление жилой недвижимостью.

Компания реализует два объекта комплексного освоения территории в целях жилищного строительства в России – современный городской район «Северная долина» и жилой экорайон «Юнтолово».

В целях соблюдения требований норм Градостроительного кодекса «Главстрой Санкт-Петербург» является членом Саморегулируемой организации Ассоциации «Объединение строителей Санкт-Петербурга», Саморегулируемой организации Ассоциация «Объединение проектировщиков», и Саморегулируемой организации Ассоциации «Объединение изыскателей».

В рейтинге застройщиков от ЕРЗ по итогам 2023 года «Главстрой Санкт-Петербург» занял:

9 место по объему текущего строительства (в процессе строительства 239 301 кв. м.)

3 место по объему ввода жилья (введено 170 101 кв. м)

1 место по потребительским качествам жилых комплексов

Операционные показатели Компании на 2023 год:

17 лет на рынке недвижимости | **3,4 млн кв.м** введено в эксплуатацию

122 жилых дома построено и заселено | **20 социальных объектов** сдано и передано на баланс города

8 км дорог проложено и открыто для движения | **700 га** земельный банк

Экономические показатели «Главстрой Санкт-Петербург» за 2023 год:

22,2 млрд руб

Выручка

3,97 млрд руб

Чистая прибыль



Структура бизнеса

Бизнес включает в себя деятельность ООО «Главстрой-СПб специализированный застройщик», а также деятельности дочерних обществ: ООО «СМУ-Северная долина», ООО «СМУ-Юнтолово», ООО «Эксплуатация ГС-СПб», ООО «АН Главстрой», АО «Транскомплект».



Юрчак Юрий Николаевич

генеральный директор «СМУ-Юнтолово» и «СМУ-Северная долина»

«СМУ-Северная долина» и «СМУ-Юнтолово» – генеральные подрядные организации по строительству ЖК «Северная долина» и ЖК «Юнтолово». Они выполняют работы в соответствии с заключенными договорами генерального подряда путем привлечения других лиц (субподрядных организаций).



Малеев Андрей Юрьевич

генеральный директор «Эксплуатация ГС-СПб»

«Эксплуатация ГС-СПб» предоставляет комплексные услуги в качестве управляющей организации, обслуживая все построенные жилые комплексы.



Ружицкая Юлия Александровна

генеральный директор «АН Главстрой»

Работники «АН Главстрой» занимаются реализацией основных продуктов Компании – квартир и паркингов, а также арендой всей коммерческой недвижимости наших проектов. Общение с целевой аудиторией проходит полный цикл, начиная с первичного обращения потенциального клиента и заканчивая передачей ключей от готовой квартиры.



Тыртов Роман Валерьевич

генеральный директор «Транскомплект»

В «Транскомплект» входит РБУ (растворно-бетонная установка), которая работает на производство и поставку бетона для собственных нужд, а также офисно-складской комплекс, сдаваемый в аренду.

Проекты

СЕВЕРНАЯ ДОЛИНА СОВРЕМЕННЫЙ ЖИЛОЙ РАЙОН

Жилой комплекс «Северная долина» расположен рядом со станцией метро «Парнас».

Площадь территории, на которой реализуется проект, составляет порядка 270 га. Здесь предполагается построить около 2,7 млн. кв. м. жилья, а также объекты торговой, развлекательной и социальной инфраструктуры.

Сегодня «Северная долина» – это район со сложившейся инфраструктурой. Открыто более 200 объектов торговли и услуг: продуктовые магазины, супермаркеты, аптеки, кафе, салоны красоты, фитнес-центр, банки, центры детского развития, мебельные и хозяйственные магазины.

ЖК «Северная долина» имеет хорошую транспортную доступность: рядом расположена станция метрополитена «Парнас», а также крупная городская магистраль – пр. Энгельса, на который организовано три выезда. Недалеко от комплекса расположен выезд на КАД.

Показатели проекта на 2023 год:

2,7 млн. кв. м.
жилой площади

7 детских садов с бассейнами.
На этапе строительства – **3** детских сада

5 школ нового поколения с собственными стадионами
и бассейнами. На этапе строительства – **2** школы

Детская городская поликлиника, **27** медицинских центров
и поликлиник, принимающих по ОМС. Введены
в эксплуатацию **2** отдельно стоящие поликлиники
для детей и взрослых

60 кафе и ресторанов

15 развивающих центров для самых маленьких
и **3** языковые школы

Более **150** магазинов

60 салонов красоты и фитнес-центр

19 аптек



Проекты



Жилой район «Юнтолово» с преимущественно мало- и среднеэтажной застройкой расположен в северо-западной части Приморского района, около Государственного природного заказника «Юнтоловский».

Самый масштабный по площади и обустройству проект комплексного освоения территории в Приморском районе Санкт-Петербурга рассчитан на проживание 70 000 жителей.

Отличительная особенность проекта – высокий уровень комфорта жителей. Несмотря на небольшое количество этажей в домах первых очередей, все объекты оборудованы лифтами.

Показатели проекта на 2023 год:

2,38 млн. кв. м.
жилой площади

Построены и заселены **46** домов

Работают **3** детских сада с бассейнами и **2** школы с образовательным кластером СПбГАСУ и центром цифровых дисциплин «Техноспейс»

На этапе строительства школа, три детских сада и поликлиника для взрослых и детей

Проложены и открыты для движения 5 участков многополосных дорог общей протяженностью более **2 км**

Разработана концепция центрального парка площадью **20 га**

Открыты свыше **50** магазинов и коммерческих сервисов



Проекты

ПАНОРАМА360 ЖИЛОЙ КВАРТАЛ

Жилой комплекс «Панорама 360» находится по адресу: г. Санкт-Петербург, ул. Шкапина.

На момент составления Отчета ЖК полностью построен.

Жилая площадь комплекса составляет 57 448 кв. м. Во встроенных помещениях функционируют магазины различного назначения, ориентированные как на внутренний, так и на внешний спрос.

Квартиры в ЖК «Панорама 360» обладают уникальными видовыми характеристиками с обзором 360 градусов. С последних этажей открываются виды на центр города, акваторию Финского залива, главные архитектурные доминанты Северной столицы – Исаакиевский, Смольный, Троицкий и Никольский соборы, храм Воскресения Христова, шпиль Адмиралтейства.

Здания комплекса оснащены современными лифтами. Также на территории комплекса функционирует подземный паркинг на 324 машиноместа.

Показатели проекта на 2023 год:

72,1 тыс кв. м.
недвижимости
в управлении

4 здания

1517 жителей



История и достижения

Краткая история

2006

Компания «Главстрой Санкт-Петербург» начала свою работу на рынке Северной столицы.

2007

Девелопер стал победителем аукциона, организованного Фондом имущества Санкт-Петербурга, на право заключения договора аренды двух земельных участков в Приморском районе и одного земельного участка в Выборгском районе Санкт-Петербурга.

2008–2009

Общественности представлен проект планировки жилого комплекса «Северная долина».

Торжественно забита первая свая в ознаменование начала строительства ЖК «Северная долина». В церемонии принял участие губернатор Санкт-Петербурга В.И. Матвиенко.

Компания приступила к строительству первого проекта комплексного освоения территории в Северной столице.

2010

Открыты продажи квартир в ЖК «Северная долина». Проект вызвал большой интерес у жителей города и регионов. За год было заключено более 3000 договоров долевого участия с будущими жителями «Северной долины».

2011

Введено в эксплуатацию более 270 тыс. м² жилья в ЖК «Северная долина». Компания передала покупателям первые 5000 квартир в домах нового района города.

Открыт первый детский сад в ЖК «Северная долина».

2012

Введено в эксплуатацию более 250 тыс. м² жилья в ЖК «Северная долина».

2013

Досрочно ввели в эксплуатацию более 150 тыс. м² жилья в ЖК «Северная долина».

Компания вошла в тройку крупнейших девелоперов в сегменте массового жилищного строительства (по данным издания «Деловой Петербург»).

2014

Построен второй детский сад в ЖК «Северная долина».

Построены три новые дороги — улицы Фёдора Абрамова, Валерия Гаврилина, Николая Рубцова.

Введено в эксплуатацию более 150 тыс. м² жилья в ЖК «Северная долина» и свыше 114 тыс. м² жилья в ЖК «Юнтолово».

2015

Открыта первая школа в ЖК «Северная долина».

Введено в эксплуатацию более 270 тыс. м² жилья в ЖК «Северная долина».

2016

Открыта вторая школа и опорный пункт полиции в ЖК «Северная долина».

Компания приступила к строительству школы, двух участков улично-дорожной сети в «Юнтолово» и детского сада в «Северной долине».

2017

Открыты три детских сада в ЖК «Северная долина» и первый детский сад в ЖК «Юнтолово».

Введено в эксплуатацию более 210 тыс. м² жилья в ЖК «Северная долина» и свыше 90 тыс. м² жилья в ЖК «Юнтолово».

Построен второй выезд на пр. Энгельса, продолжение улиц Федора Абрамова и Валерия Гаврилина.

История и достижения

Краткая история

2018

Введено в эксплуатацию более 150 тыс. м² жилья в ЖК «Северная долина».

Открыта первая школа в ЖК «Юнтолово».

Введена в эксплуатацию улица Заречная и открыт для движения третий выезд на пр. Энгельса.

Золотой знак общественного контроля – «Надежный застройщик России 2018». Жилые комплексы «Северная долина» и «Юнтолово» удостоились максимальных оценок за показатели надежности в части соблюдения законных прав и интересов дольщиков в рамках федерального проекта «Надежные новостройки России – 2018».

Призер конкурса «Строймастер». Получено 3 премии в номинациях «Лучший организатор строительного производства» и «Лучший специалист по технике безопасности». Жилой комплекс «Северная долина» награжден дипломом I степени как «Лучшая строительная площадка».

2019

Введено в эксплуатацию более 160 тыс. м² жилья в ЖК «Северная долина» и свыше 20 тыс. м² жилья в ЖК «Юнтолово».

Открыты детская поликлиника, третья школа и шестой детский сад в ЖК «Северная долина».

Начал работу второй детский сад в ЖК «Юнтолово».

Построен первый этап Толубеевского проезда.

«Главстрой Санкт-Петербург» вошел в ТОП-250 крупнейших компаний Северо-Запада по объему выручки по версии журнала «Эксперт. Северо-Запад». Александр Лелин, генеральный директор Компании, вошел в ТОП-10 самых влиятельных на строительном рынке в рамках премии «Фонтанка.ru – Признание и влияние».

Победитель конкурса «Лидер строительного качества – 2019». Четвертая очередь жилого комплекса «Юнтолово» отмечена дипломом I степени в номинации «Лучший объект жилищного строительства». Школа №469 отмечена дипломом I степени в номинации «Лучший реализованный объект социального назначения».

Победитель конкурса «Доверие потребителя – 2019». Жилой комплекс «Юнтолово» признан «Лучшим строящимся жилым комплексом класса «стандартное жилье» в Санкт-Петербурге».

2020

«Главстрой Санкт-Петербург» вошел в перечень системообразующих организаций российской экономики. Открыто агентство недвижимости ООО «АН Главстрой».

Введено в эксплуатацию более 45 тыс. м² жилья в ЖК «Северная долина» и свыше 45 тыс. м² жилья в ЖК «Юнтолово».

Открыт центр обучения детей и подростков цифровым дисциплинам «Техноспейс» на базе школы в ЖК «Юнтолово».

Лауреат конкурса «Лидер строительного качества – 2020». Школа №469, расположенная в ЖК «Северная долина», отмечена Гран-при как лучший объект социального назначения. ЖК «Юнтолово» награжден дипломом I степени в номинации «Лучший реализованный объект малоэтажного строительства».

Конкурс «Строймастер – 2020». Сотрудники «Главстрой Санкт-Петербург» отмечены высокими наградами, а генеральный директор Александр Лелин награжден благодарственным письмом за личный вклад в повышение престижа рабочих профессий.

2021

Введено в эксплуатацию более 80 тыс. м² жилья в ЖК «Северная долина».

Построена четвертая школа в ЖК «Северная долина».

Введено в эксплуатацию продолжение Толубеевского проезда.

Открыт образовательный кластер СПбГАСУ на базе школы в ЖК «Юнтолово».

«Главстрой Санкт-Петербург» стал финалистом Рейтинга работодателей России от HH.ru. Компания заняла 137 место среди крупных компаний-участников по России численностью от 1001 до 5000 человек.

Национальный конкурс «Строймастер». Сотрудники Компании и ее ДЗО получили высшие награды в номинациях по организации строительства и охране труда, а генеральный директор Александр Лелин получил благодарственное письмо за вклад в развитие строительной отрасли Санкт-Петербурга.

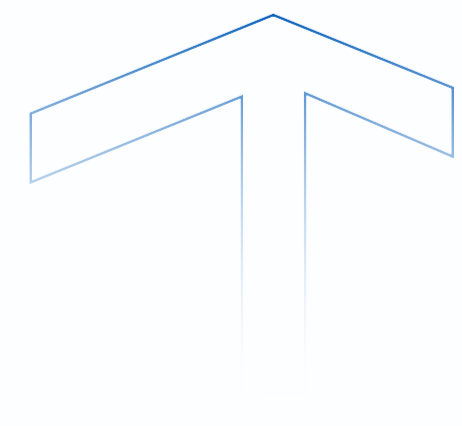
Конкурс «Лидер строительного качества». Экорайон «Юнтолово» получил наивысший балл по итогам голосования жюри и был отмечен гран-при среди проектов комплексного освоения территорий в номинации «Лучший объект проектирования».

2022

Конкурсы медиагруппы «Комсомольская правда». Проект «Юнтолово» стал победителем «Град Петра Awards» в номинации «Петра творенье», а школа в «Северной долине» была признана «лучшим социальным объектом от застройщика». В конкурсе «Федеральная национальная экологическая премия» экорайон «Юнтолово» одержал заслуженную победу в номинации «Экорегion».

Конкурс «Лидер строительного качества». Детская и взрослая поликлиника, которые были возведены в ЖК «Северная долина» были награждены Дипломом I степени в номинации «Лучший объект проектирования».

Премия «Строитель года». Проект гребного клуба «Причал'Ю» был признан петербуржцами «Проектом года», изменившим жизнь города к лучшему.



История и достижения

Ключевые награды 2023 года

«АиФ-City.Статус» [2]

В 2023 году состоялось награждение премии «АиФ-City. Статус», учрежденной издательским домом «Аргументы и факты». Основная цель премии – отметить и поощрить самые успешные предприятия Санкт-Петербурга и Ленинградской области.

По результатам голосования «Главстрой Санкт-Петербург» стал лауреатом в номинации «Строительство».

«Работодатель года-2023» [3]

В 2023 году прошло награждение победителей ежегодной городской премии «Признание и Влияние» от интернет-издания «Фонтанка.ру». «Главстрой Санкт-Петербург» стал победителем в номинации «Работодатель года».

В рамках номинации «Работодатель года» горожане оценивали доверие, взаимоотношения с сотрудниками и клиентами, а также профессионализм команды. По результатам первого тура голосования девелопер «Главстрой Санкт-Петербург» вошел в десятку лучших, а 14 декабря народное жюри выбрало его в качестве победителя.

«Для нас – это первая награда в подобной номинации и важное признание нас как лидера отрасли и работодателя, ориентированного на человека и его потенциал. Наша команда вкладывает много сил в создание комфортных условий работы для нашей команды, развитие их профессиональных навыков и роста внутри компании».

Анна Лях
директор по управлению персоналом

Помимо работы с кадрами Компания реализует собственную программу профориентации и просветительской работы с молодежью. Уже несколько лет застройщик развивает программы дополнительного образования на базе построенных школ, совместно с ССУЗами и ВУЗами создает образовательные кластеры в собственных жилых комплексах, а также является партнером федерального проекта «Профессионалитет». Около трети студентов профильных вузов Петербурга и Ленинградской области, проходящих практику в «Главстрой Санкт-Петербург», становятся сотрудниками компании.

«Каисса-2023» [4]

Межрегиональный ежегодный общественный конкурс в сфере недвижимости «Каисса-2023» – одна из старейших российских премий. В рамках отборочного тура представители компаний-конкурсантов в формате выступлений рассказывали о своих достижениях и успехах в уходящем 2023 году.

Профессиональное жюри оценивало комплексный подход к строительству и продаже жилья, комфортные условия покупки, конкурентные преимущества застройщиков. По результатам тайного голосования эксперты и члены Ассоциации риелторов Санкт-Петербурга и Ленинградской области выбрали «Главстрой Санкт-Петербург» в качестве победителя в номинации «Лучшая компания на рынке продаж строящегося жилья».

Предоставление комфортных условий покупки и внимание к своим клиентам – важная часть политики «Главстрой Санкт-Петербург». В Компании создано специальное подразделение – «Служба заботы о клиентах», которое отслеживает клиентский опыт на всех этапах взаимодействия с застройщиком. Более 40% покупателей возвращаются в «Главстрой Санкт-Петербург» за новой квартирой.

«Град Петра Awards – 2023» [5]

13 декабря 2023 года в Петербурге прошла премия в сфере недвижимости «Град Петра Awards – 2023». Цель проекта: выявить лучшие объекты городского и загородного строительства в Санкт-Петербурге и Ленинградской области, продвинуть российские стандарты качества строительства на рынке жилой недвижимости. Победителей в каждой номинации определяло народное голосование и профессиональное жюри.

Объекты «Главстрой Санкт-Петербург» получил сразу три награды:

Квартал комфорт-класса ЖК «Северная долина» стал победителем народного голосования в номинации «Лучший реализованный многоэтажный объект комфорт-класса в Петербурге и Ленобласти».

Гребной клуб «Причал'Ю» стал лидером в номинациях «Современная история. Преображение Града Петра» и «Арт-Град». Лучшим проектом назвали как петербуржцы, так и экспертное сообщество.

[2] Источник материала: официальный сайт премии.

[3] [4] Источник материала: сетевое издание Ведомости (Vedomosti).

[5] Источник материала: сетевое издание Комсомольская правда

История и достижения

Ключевые награды 2023 года

«Строитель года»

В 2023 году состоялся двадцатый ежегодный профессиональный конкурс «Строитель года». Проект «Главстрой Санкт-Петербург» – экорайон «Юнтолово» – стал победителем в номинации «Лучший проект комплексного освоения территории 2.0».

Выбор победителя в номинации состоял из двух этапов. На первом – эксперты отрасли выбрали лучшие и самые значимые проекты двух десятилетий. После судьбу одной из главных наград премии определили петербуржцы с помощью голосования на сайте «Фонтанка».

«PROESTATE&TOBY Awards 2023»

Проект гребной клуб «Причал'Ю» одержал победу в номинации «Общественные, рекреационные, креативные пространства» премии PROESTATE&TOBY Awards 2023.

PROESTATE&TOBY Awards – это премия в сфере девелопмента, оценивающая масштабные и знаковые проекты в Российской Федерации.

Победителей PROESTATE & TOBY Awards определяли в ходе двух этапов голосования жюри, куда вошли 180 экспертов – первые лица компаний-лидеров отрасли, профессиональных и общественных объединений, органов власти, ведущих СМИ. Голосование проходило при наблюдении независимого консультанта – АО «ДОМ.РФ», обеспечивающего прозрачность и объективность процесса выбора победителей.

«Лидер строительного качества»

По итогам XII конкурса «Лидер строительного качества» парк-квартал проекта «Юнтолово» был награжден дипломом I степени в номинации «Лучший проект жилищного строительства», а в номинации «Лучший объект и проект социального назначения» диплом I степени достался школе на 1 750 мест в жилом комплексе ЖК «Северная долина».

Конкурс проводится Комитетом по качеству и безопасности строительства при поддержке Правительства Санкт-Петербурга. Жюри оценивало наши объекты в два этапа: анализ документов и осмотр с комиссией.



Устойчивое развитие в «Главстрой Санкт-Петербург»

- Внедрение системы менеджмента устойчивого развития
- Стратегия устойчивого развития
- Определение устойчивого развития
- Подход к формированию
- Стратегия Компании



Внедрение системы менеджмента устойчивого развития

Инициатива о внедрении ESG-повестки в деятельность Компании и, как следствие, развитии системы менеджмента устойчивого развития (СМУР) появилась в конце 2021 года.

Работа по внедрению состоит из нескольких этапов:

1. анализ текущего состояния системы менеджмента по ESG-направлениям;
2. разработка стратегии Компании в области устойчивого развития;
3. формирование ключевых нормативных документов в области устойчивого развития;
4. настройка системы по сбору и мониторингу экологических, социальных и управленческих показателей.

2021

Распоряжение руководства о внедрении повестки устойчивого развития в деятельность Компании.

2022

Анализ текущего состояния системы менеджмента Компании по ESG-направлениям.

Формирование первой версии Политики в области устойчивого развития.

Разработка Стратегии устойчивого развития с определением ключевых направлений развития СМУР в Компании.

2023

Реализация проекта по рациональному обращению с отходами.

Запуск проекта по «зеленому» строительству.

Формирование Политики в области экологии и Политики в области прав человека.

Разработка системы по сбору и мониторингу экологических, социальных и управленческих показателей.

Вовлечение работников Компании в ESG-повестку.

2024

Публикация пилотного Отчета в области устойчивого развития по результатам 2023 года.

Актуализация Политики в области устойчивого развития в связи с изменением подхода к развитию СМУР в Компании.

Актуализация Стратегии устойчивого развития с определением целевых показателей по ESG-направлениям до 2030 года.

Реализация проектов в рамках Стратегии устойчивого развития Компании.

Вовлечение работников Компании в ESG-повестку.



[GRI 2-22, 2-23, 2-24, 2-29, 3-1, 3-2, 3-3, 303-1](#)

Стратегия устойчивого развития

Определение устойчивого развития

«Устойчивое развитие – развитие, удовлетворяющее потребностям настоящего времени, не ставя под угрозу возможности будущих поколений удовлетворять свои потребности»

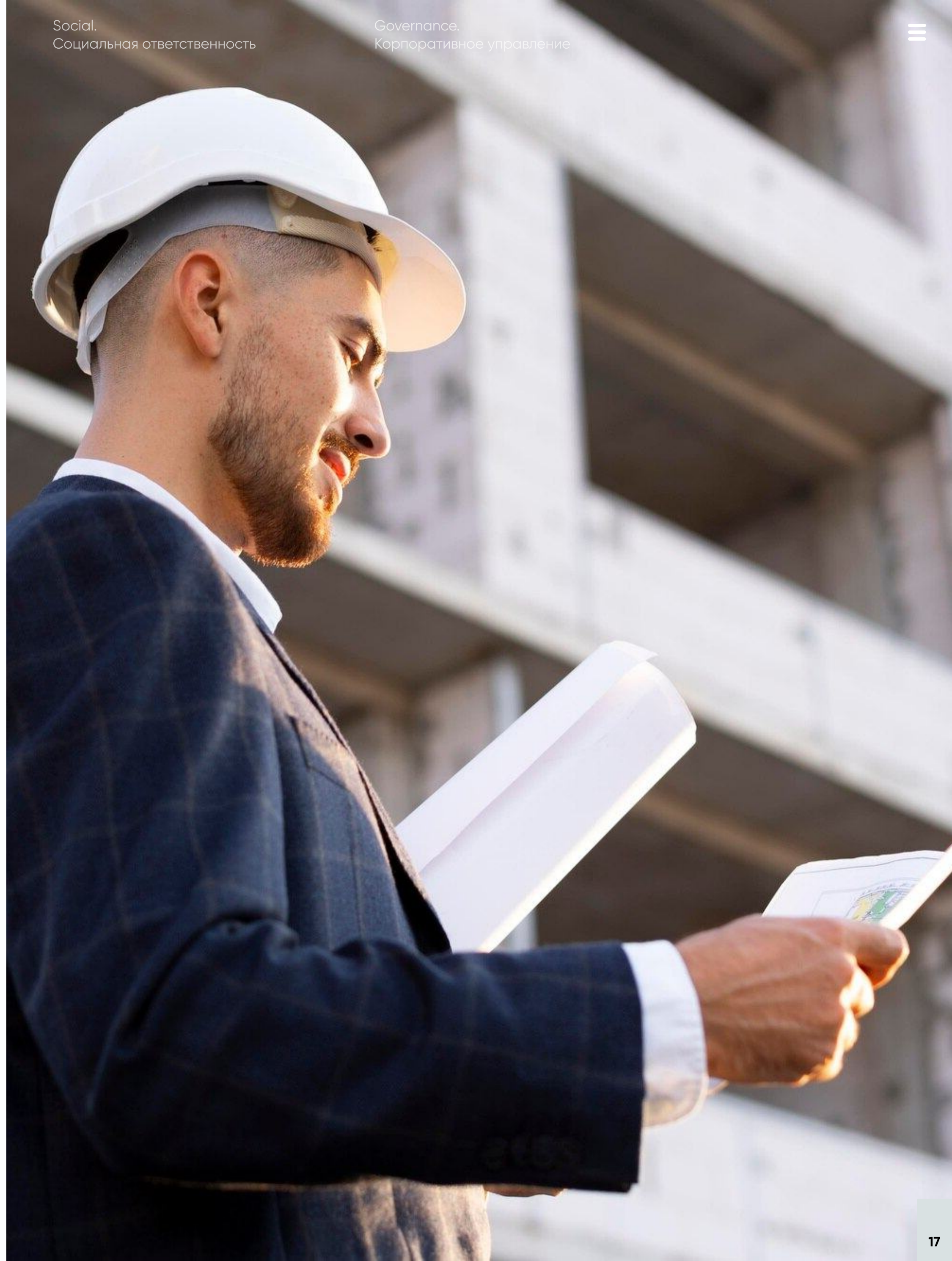
ГОСТ Р 54598.1–2015

Для «Главстрой Санкт-Петербург» устойчивое развитие заключается в удовлетворении требований заинтересованных сторон и содействии экологическому и социальному развитию региона присутствия (Санкт-Петербурга). В процессе реализации деятельности в области устойчивого развития «Главстрой Санкт-Петербург» придерживается следующих принципов:

- **Внедрение принципов устойчивого развития.** Компания стремится внедрять принципы устойчивого развития в свою деятельность 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).

- **Этичность и законность.** Деятельность «Главстрой Санкт-Петербург» основывается на таких ценностях, как честность, справедливость и добросовестность. Компания следует утвержденному Кодексу этики и выражает приверженность соблюдению 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.
- **Сохранение окружающей среды.** «Главстрой Санкт-Петербург» учитывает свое воздействие на окружающую среду и ставит перед собой цель минимизировать негативное воздействие на экологию в результате осуществления своей деятельности. Позиция Компании в вопросах защиты окружающей среды сформулирована в Политике в области экологии.

- **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 отчет в области устойчивого развития.
- **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.



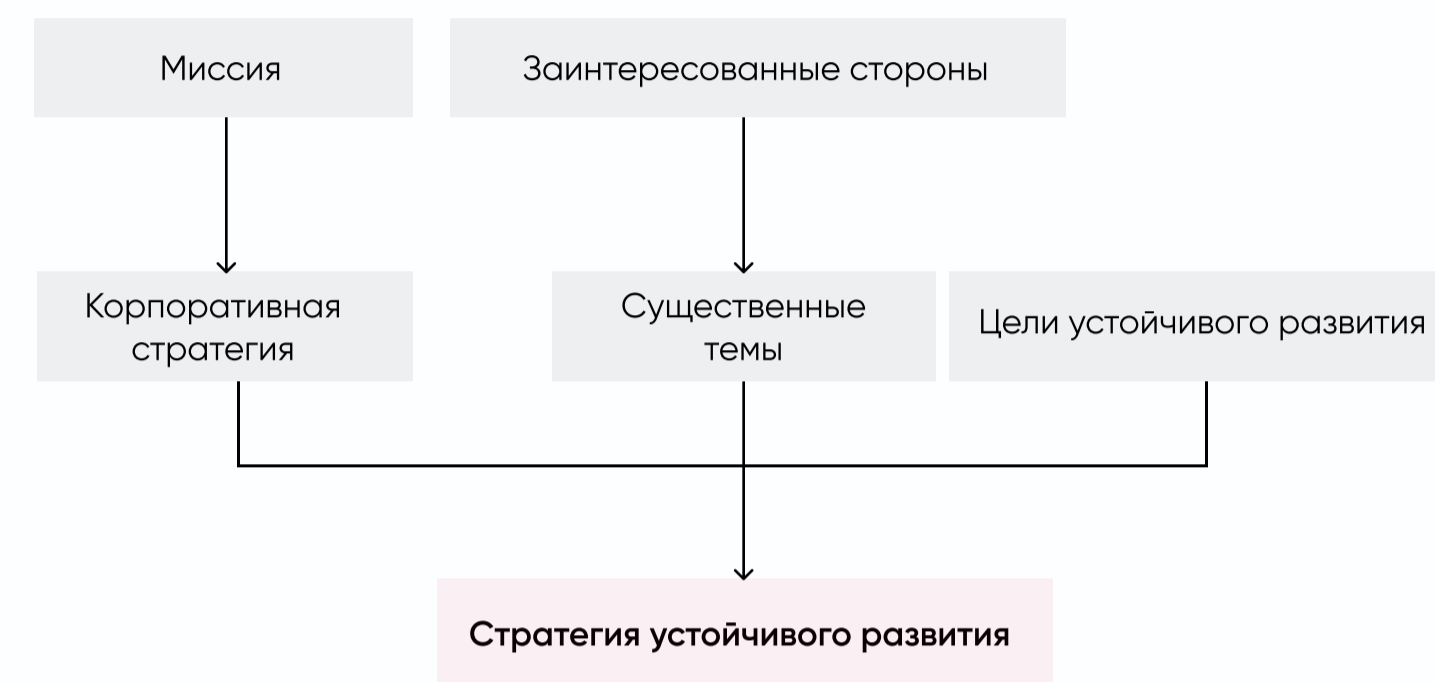


Стратегия устойчивого развития

Подход к формированию

Стратегия в области устойчивого развития нашей Компании строится на:

- Миссии и корпоративной стратегии;
- Требованиях заинтересованных сторон и существенных ESG-темах;
- Целях устойчивого развития (ЦУР) ООН.



Миссия и корпоративная стратегия Компании

Миссия Компании и корпоративная стратегия «Главстрой Санкт-Петербург» заключаются в:

- совершенствовании комплексного подхода в бизнесе;
- создании комфортных современных городских районов;
- формировании среды для повышения качества жизни людей.

Заинтересованные стороны и существенные темы

Компания определила для себя следующий перечень заинтересованных сторон:

- потребители;
- работники;
- участники Компании;
- поставщики (в т. ч. подрядные организации);
- государство (Служба государственного строительного надзора и экспертизы Санкт-Петербурга, Роспотребнадзор и другое);
- местные сообщества (СМИ, население региона присутствия Компании, волонтеры и другое);
- планета (природоохранные организации, экозащитники, будущие поколения и другое).

При выстраивании взаимоотношений с заинтересованными сторонами «Главстрой Санкт-Петербург» учитывает их мнения, потребности и требования, которые определяются в процессе непосредственного взаимодействия с ними (во время встреч, переговоров, опросов, интервью, анализа общения).

Работа с заинтересованными сторонами осуществляется по всей цепочке создания ценности (см. Приложение 1).

При формировании стратегии устойчивого развития Компания рассматривает заинтересованных сторон в контексте ESG-повестки. По каждому ESG-критерию были определены существенные темы, исходя из интересов заинтересованных сторон.

Стратегия устойчивого развития

Подход к формированию



Значимые ЦУР ООН

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 СМУР [6]. 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.



[6] При дальнейшем развитии СМУР в Компании возможно дополнение и/или изменение состава значимых ЦУР ООН.

Стратегия устойчивого развития

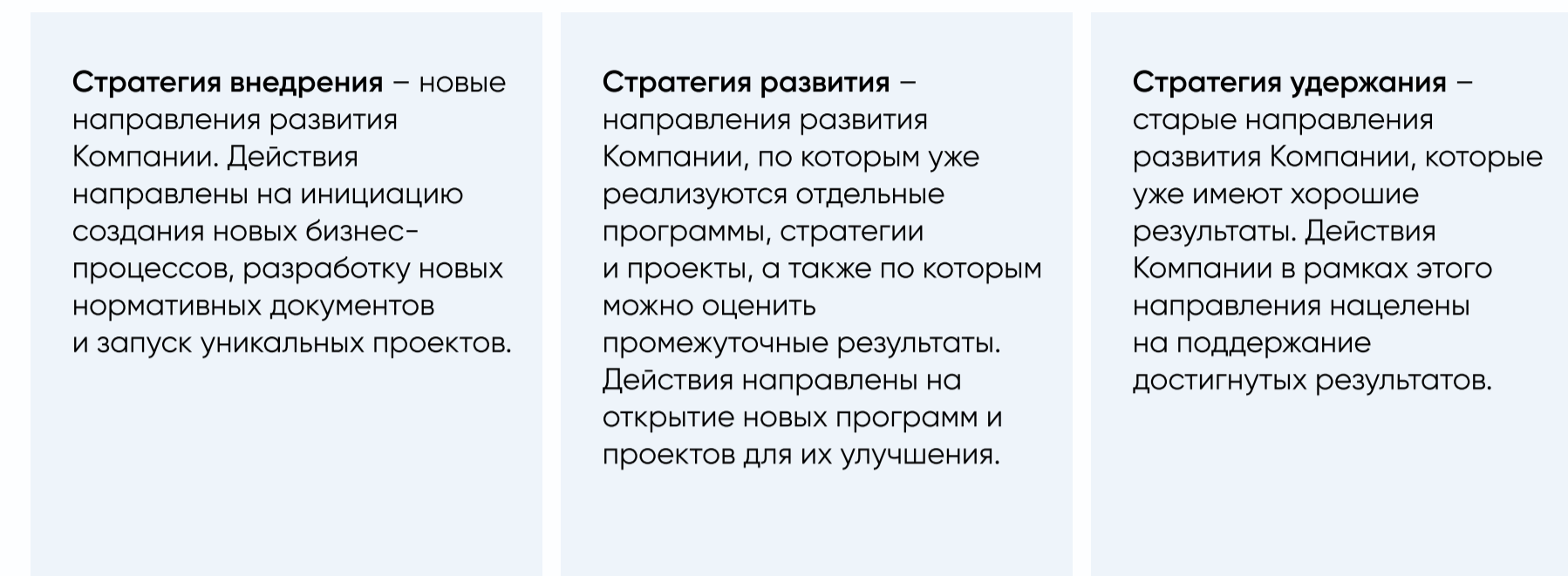
Стратегия Компании

На базе определенных существенных тем, значимых ЦУР и стратегических интересов Компании была сформирована Стратегия устойчивого развития Компании, которая включает в себя 9 ключевых направлений [7].

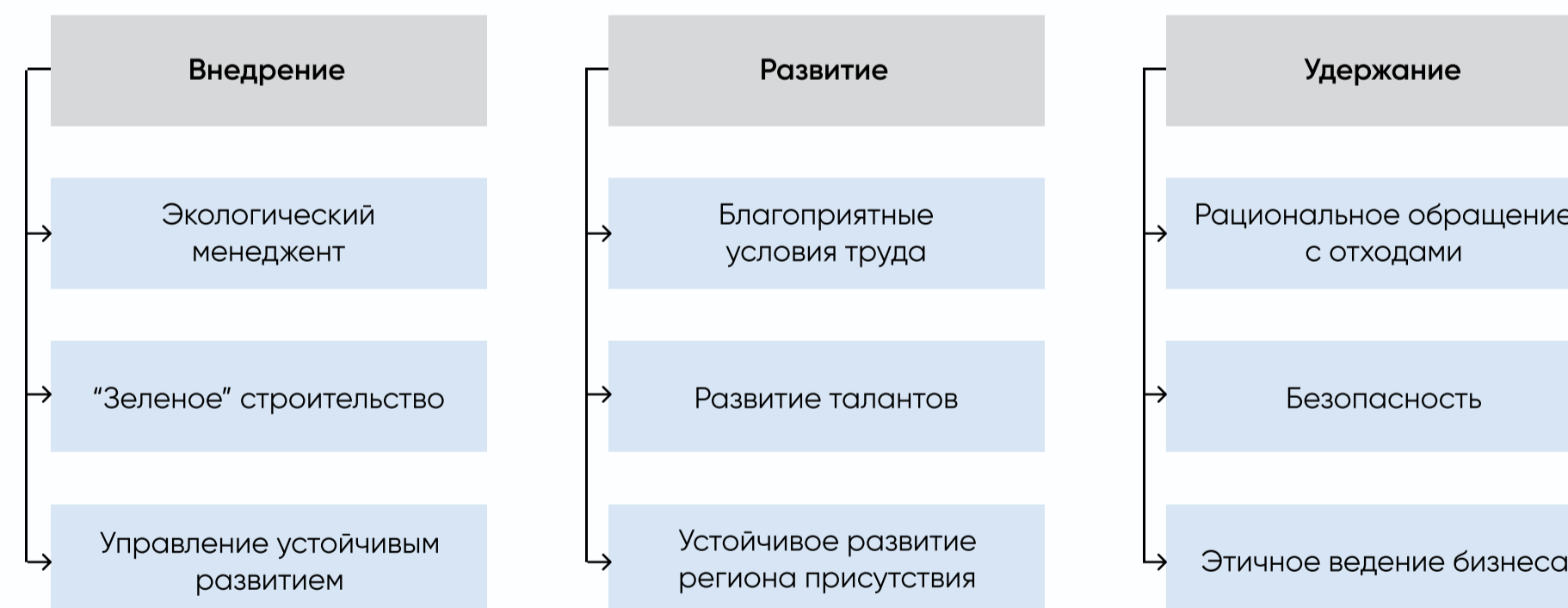
Эти направления являются частью бизнес-стратегии «Главстрой Санкт-Петербург»: часть из них направлена на минимизацию рисков и издержек, а другая играет важную роль в увеличении доверия к Компании со стороны заинтересованных сторон и обеспечении экономического роста.



Для обеспечения наибольшей результативности и эффективности выбранных направлений к ним применяются разные стратегии:



Стратегия управления направлениями устойчивого развития



В 2024 году планируется актуализация Стратегии устойчивого развития с целью определения ключевых показателей по направлениям на период до 2030 года.

Подробное описание направлений устойчивого развития Компании представлено в Приложении 2.

[7] В настоящем Отчете не раскрыто направление «Зеленое» строительство». Первые результаты по нему будут опубликованы в последующих Отчетах за 2024 и 2025 годы.

Environmental. Окружающая среда

- Экологический менеджмент
- Система экологического менеджмента
- Управление экологическим воздействием
- Выбросы загрязняющих веществ
- Рациональное обращение с отходами
- Управление отходами
- Подход к утилизации отходов
- Охрана окружающей среды при сборе и хранении строительных отходов



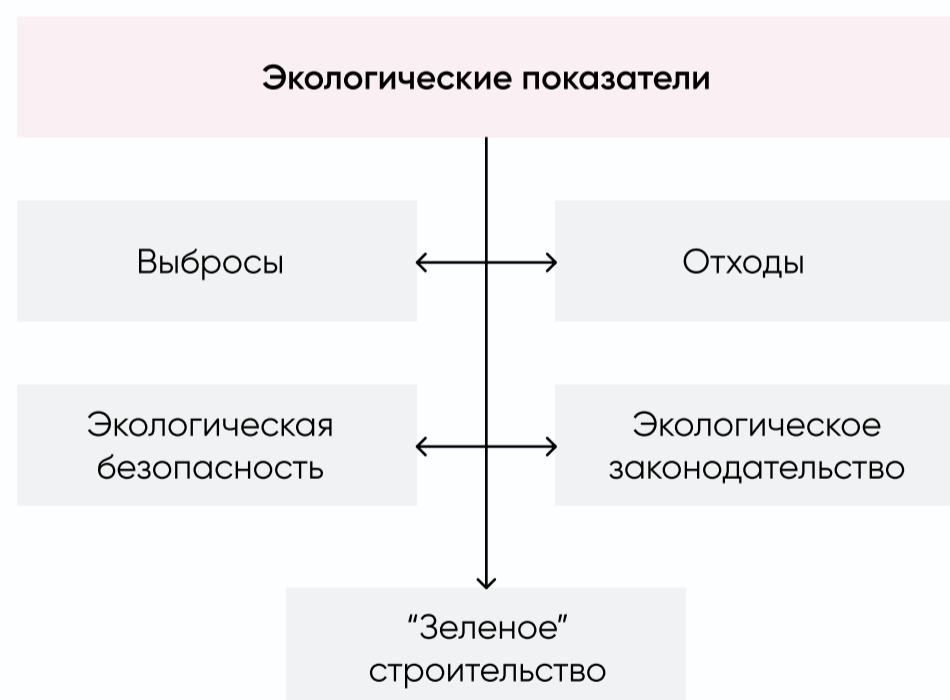
GRI 305-1, 305-7

Экологический менеджмент

Система экологического менеджмента

В соответствии с Политикой в области экологии, утвержденной приказом генерального директора в 2023 году, главной целью внедрения системы экологического менеджмента (СЭМ) является минимизация негативного воздействия на окружающую среду в результате осуществления деятельности Компании.

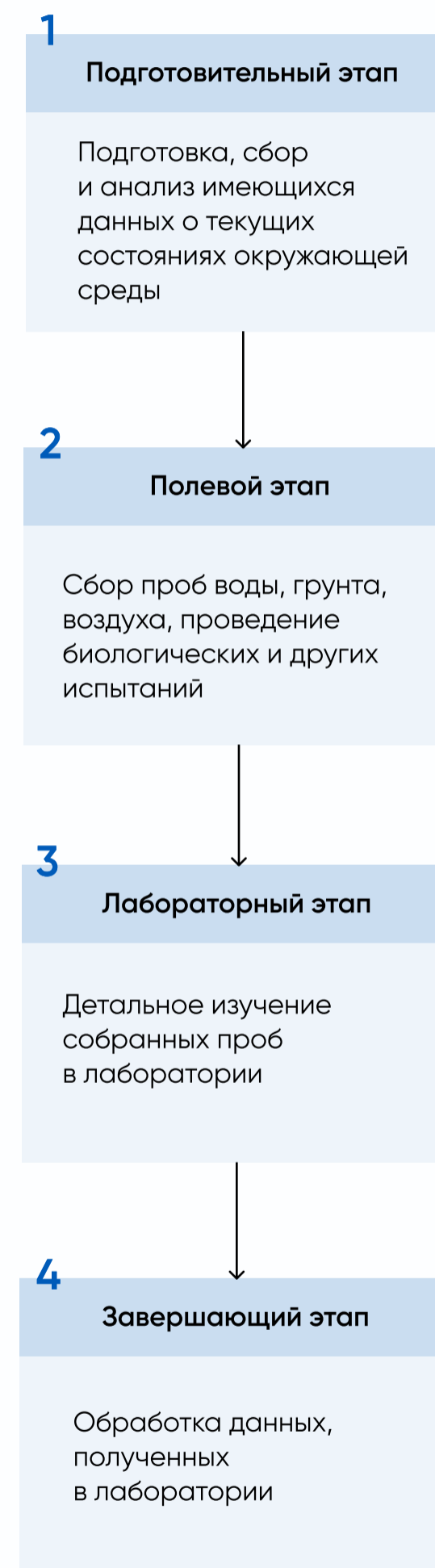
Для мониторинга факторов негативного воздействия на окружающую среду в 2023 году была разработана система сбора экологических показателей Компании. В данный момент система состоит из групп показателей, представленных на рисунке ниже [8]. В силу особенностей производственных процессов система сбора экологических показателей в АО «Транскоплект» на момент написания Отчета настроена не была.



Управление экологическим воздействием

С целью минимизации экологического воздействия «Главстрой Санкт-Петербург» соблюдает все требования действующего законодательства в области охраны окружающей среды и учитывает экологические риски в ходе разработки градостроительной концепции реализуемых проектов.

Перед этапом проектирования «Главстрой Санкт-Петербург» проводит экологические исследования с целью снижения потенциального негативного воздействия от строительства и эксплуатации будущего жилого комплекса и обеспечения сохранности окружающей среды. Экологические исследования осуществляются по следующей схеме:



На этапе проектирования Компания прилагает усилия для обеспечения сохранности природы, деревьев и кустарников, биоразнообразия, ландшафта и почвы на территориях, на которых будет осуществляться строительство. На этапе строительства осуществляется тщательный контроль соответствия проектной и рабочей документации, а также графиков строительства с целью избежания возникновения экологических рисков.

Помимо этого, в Компании, ДЗО и на строительных площадках систематически осуществляются проверки производственного процесса и регулярный контроль со стороны надзорных органов. «Главстрой Санкт-Петербург» располагает всей необходимой нормативно-разрешительной документацией и придерживается установленных допустимых объемов и норм для выбросов, сбросов и утилизации отходов.

Экологические показатели	Ед. изм.	2022	2023
Общая денежная сумма существенных штрафов за несоблюдение экологического законодательства и нормативных требований, начисленных к уплате в отчетном году.	Тыс. руб.	0	0
Количество предписаний о нарушении природоохранного законодательства РФ.	Ед.	0	0

По итогам 2022 и 2023 года не было зарегистрировано ни одного происшествия с экологическими последствиями.

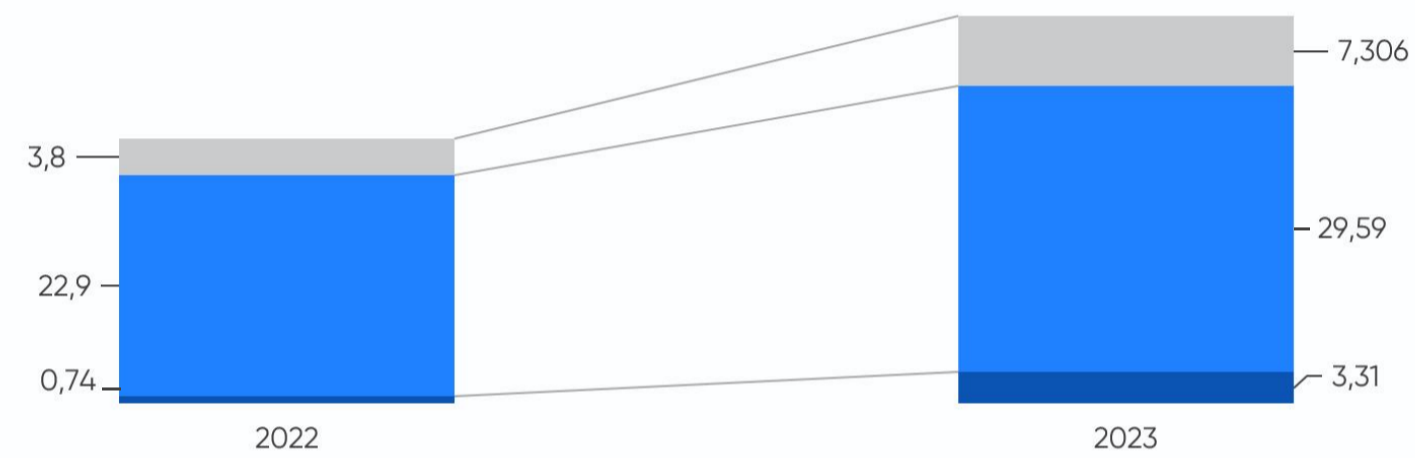
[8] В процессе дальнейшего развития СЭМ в дальнейшем возможно изменение и/или дополнение перечня показателей.

Экологический менеджмент

Выбросы загрязняющих веществ

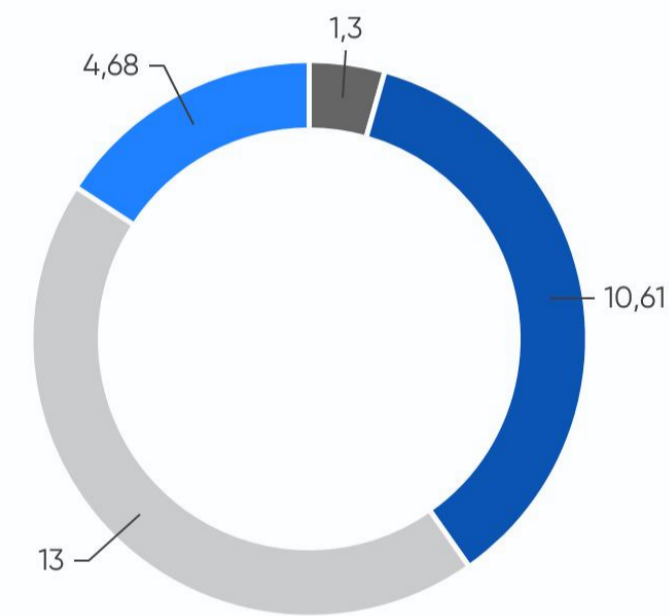
Для минимизации негативного воздействия на окружающую среду «Главстрой Санкт-Петербург» отслеживает выбросы загрязняющих веществ на всех этапах строительства.

Объем выбросов загрязняющих веществ, тонн



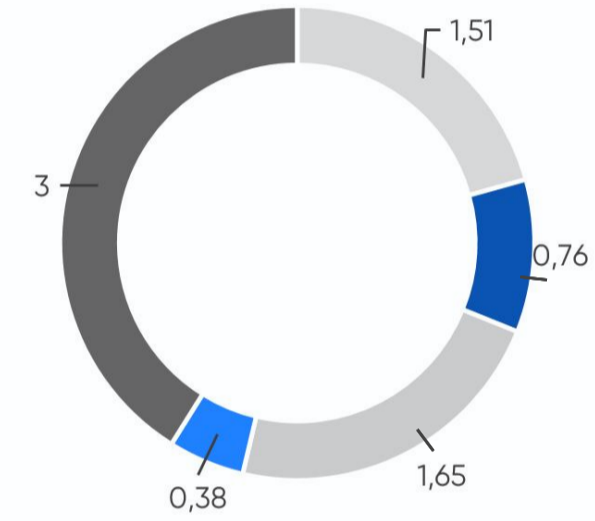
- Объем выбросов твердых веществ
- Объем выбросов газообразных и жидких загрязняющих веществ
- Объем выбросов специфических загрязняющих веществ

Объемы выбросов газообразных и жидких загрязняющих веществ за 2023 год, тонн



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

Объемы выбросов специфических загрязняющих веществ за 2023 год, тонн



- Углерод (сажа)
- Пыль неорганическая: 70-20% SiO2
- Диметилбензол (Ксилол) (смесь изомеров о-, м-, п-)
- Ацетон (Пропан-2-он)
- Прочие специфические

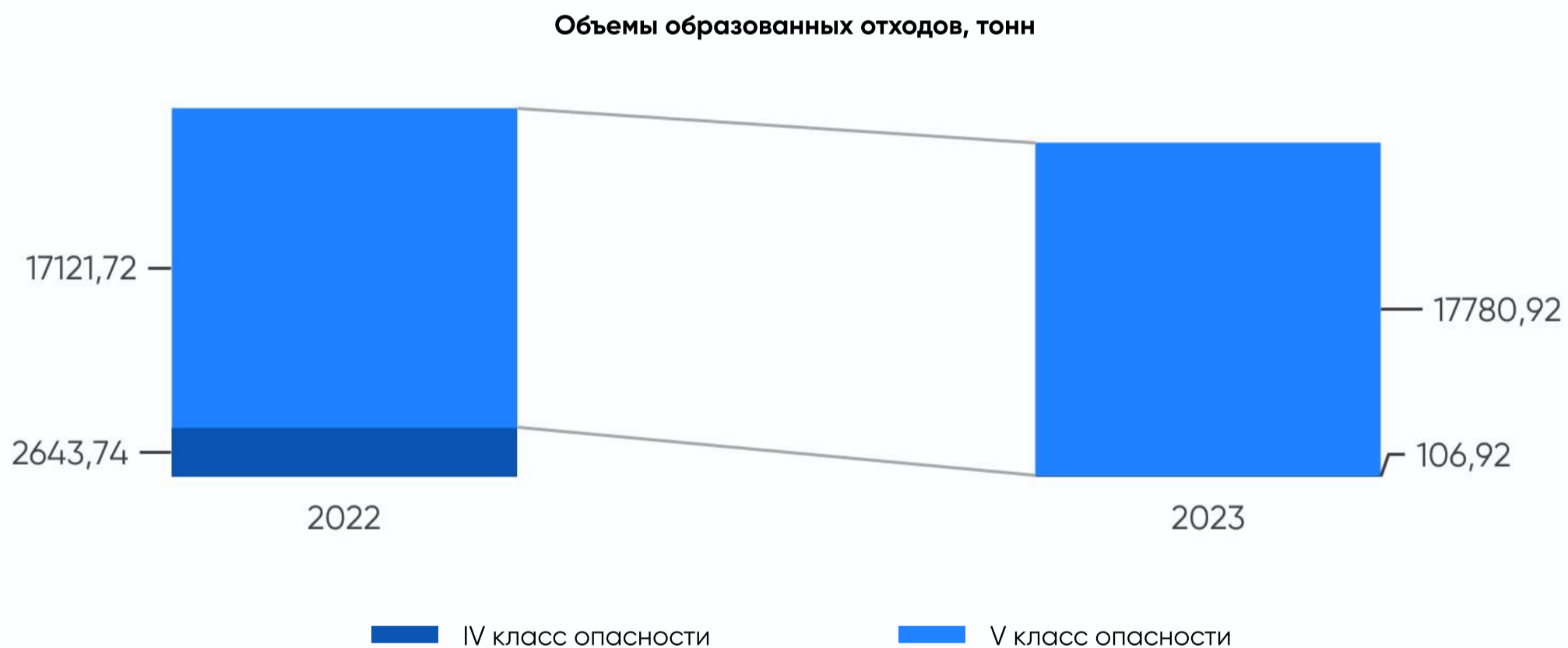
Выбросы в период 2022-2023 гг. находились в рамках норм, утвержденных законодательством Российской Федерации.

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

Рациональное обращение с отходами

Управление отходами

В «Главстрой Санкт-Петербург» реализуется стратегия управления отходами, которая способствует их минимизации путем изменения проектных решений проведения отдельных работ и разработки технологических карт пошагового выполнения работ, а также путем реализации разработанного в Компании подхода к утилизации отходов, который заключается в их сортировке, повторном использовании и сдаче на переработку. Подход закреплен во внутренней нормативной документации и Политике в области экологии.



Подход к утилизации отходов

На каждом этапе строительства осуществляется сбор строительного мусора, который хранится на местах временного накопления отходов (МВНО). При организации МВНО принимаются меры по обеспечению экологической безопасности. МВНО оборудуются с учетом класса опасности, физико-химических свойств, реакционной способности образующихся отходов, а также с учетом требований, соответствующих ГОСТ и СНиП. Сбор и временное хранение отходов определяются отдельно согласно их классам опасности.

Все отходы утилизируются одним из трех способов:

- Повторное использование отходов на строительной площадке;
- Отправка отходов на переработку;
- Размещение непригодных для вторичного использования отходов на полигоне.



Рациональное обращение с отходами

Охрана окружающей среды при сборе и хранении строительных отходов

При проведении работ
на объектах «Главстрой Санкт-
Петербург»:

- Соблюдает природоохранное законодательство Российской Федерации при обращении с отходами и принимает меры, обеспечивающие охрану окружающей среды и сбережение природных ресурсов;
- Соблюдает в процессе производственной и иной деятельности технологические нормативы образования отходов;
- Своевременно и оперативно устраняет причины возможных аварийных ситуаций, связанных с негативным сверхнормативным/сверхлимитным воздействием на окружающую среду;
- Складировать оборудование и материалы, организует стоянки автомобилей, техники только в специально отведенных для этого местах;
- Осуществляет раздельное накопление образующихся отходов по их видам, классам опасности и другим признакам с тем, чтобы обеспечить их использование в качестве вторичного сырья, переработку, обезвреживание или последующее размещение на лицензированных предприятиях;
- Обеспечивает условия, при которых отходы не оказывают вредного воздействия на состояние окружающей среды и здоровье людей, при необходимости временного накопления отходов на производственной площадке, сроком не более чем 11 месяцев, руководствуясь Федеральным законом от 24 июня 1998 г. № 89-ФЗ (в действующей редакции) «Об отходах производства и потребления»;
- Ведет учет образования, накопления и дальнейшего обращения с отходами;
- Своевременно предоставляет достоверную информацию, предусмотренную системой государственного статистического наблюдения, системой обмена информацией с Государственными органами управления в области охраны окружающей среды;
- Транспортировка отходов осуществляется способами, исключающими возможность их потери в процессе перевозки, создание аварийных ситуаций, причинение вреда окружающей среде, здоровью людей, хозяйственным или иным объектам;
- Все автотранспортные средства (самосвалы и контейнеровозы, перевозящие открытые бункеры накопители с отходами) перед выездом с территории стройплощадки оснащаются брезентовым тентом, а также проходят мойку колес.

Social. Социальная ответственность

- Благоприятные условия труда
- Кадровая политика
- Безопасные условия труда
- Соблюдение прав человека
- Развитие талантов
- Подход к развитию персонала
- Кадровый резерв
- Обучение сотрудников
- Устойчивое развитие региона присутствия
- Развитие устойчивого города
- Здоровье и благополучие населения
- Качественное образование населения
- Работа с местными сообществами



GRI 2-7, 401-1, 401-2, 403-1, 403-2, 403-3,
403-4, 403-5, 403-6, 403-9, 404-1, 404-2,
405-1, 405-2, 406-1, 408-1, 409-1

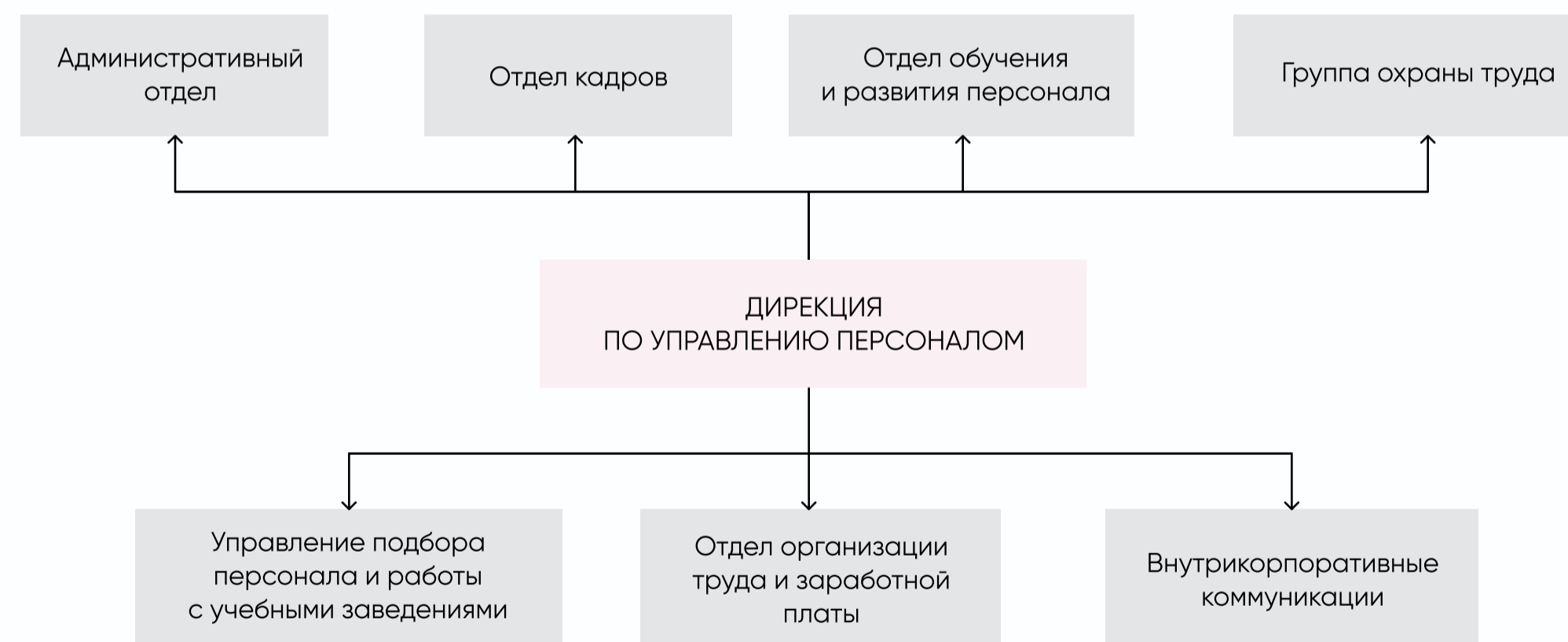
Благоприятные условия труда

Кадровая политика

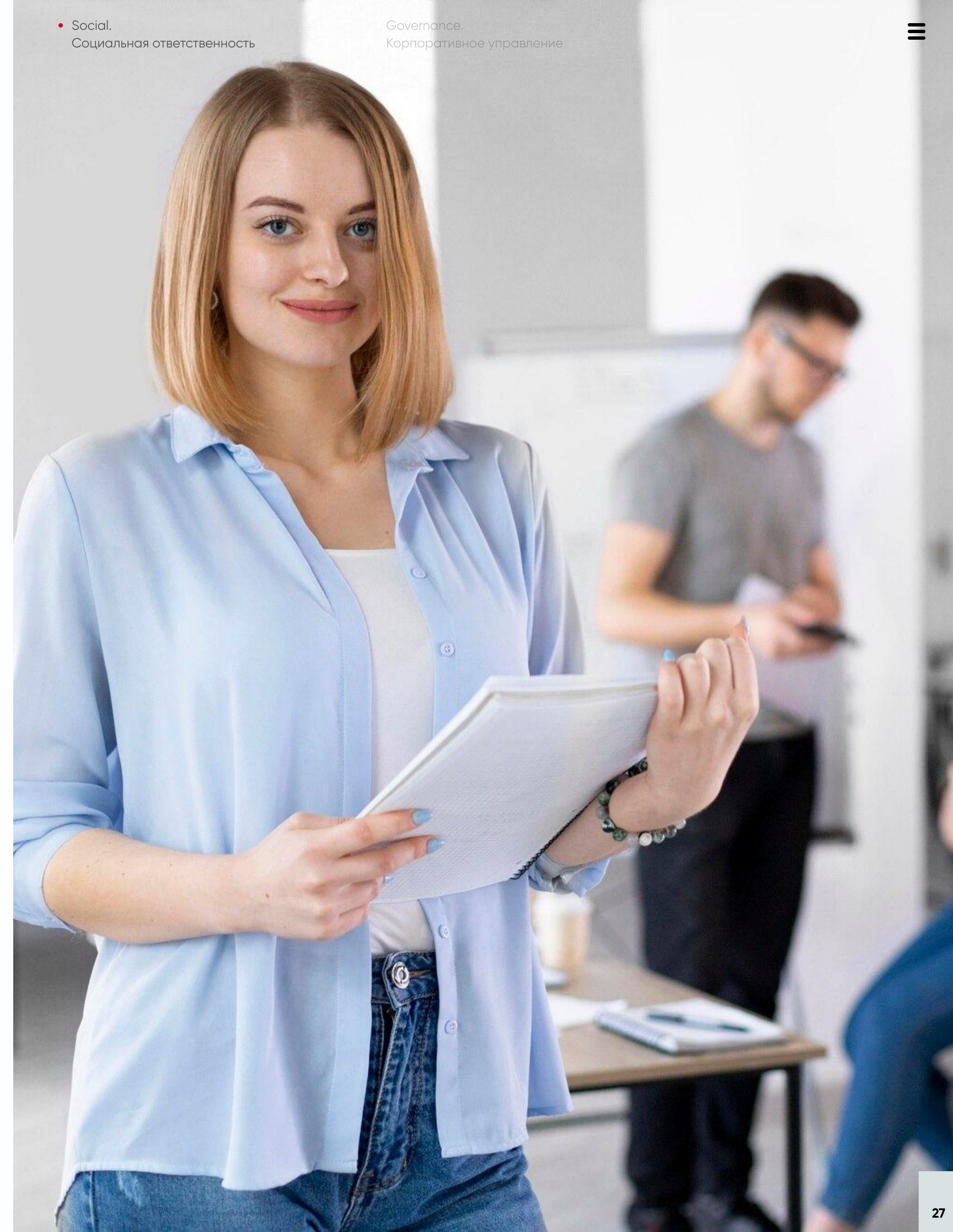
Управление персоналом

Одной из основных ценностей «Главстрой Санкт-Петербург» являются сотрудники, поэтому Компания стремится реализовывать свою деятельность с заботой об их благополучии. Подход к управлению персоналом основан на принципах справедливости, честности и взаимного уважения.

Выстраивание процессов управления персоналом осуществляет Дирекция по персоналу, которая включает в себя несколько профильных подразделений. Управление персоналом в ДЗО осуществляется локальными кадровыми службами.



Действующая в Компании кадровая политика гарантирует обеспечение достойного уровня оплаты труда и социальной поддержки сотрудников, соблюдение трудовых и гражданских прав, поддержание комфортных и безопасных условий труда.



Благоприятные условия труда

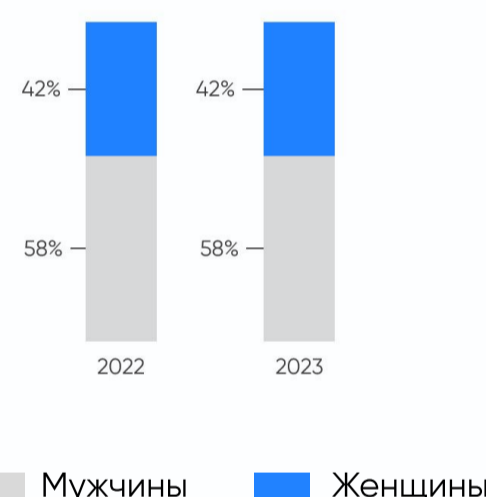
Кадровая политика

Наши работники

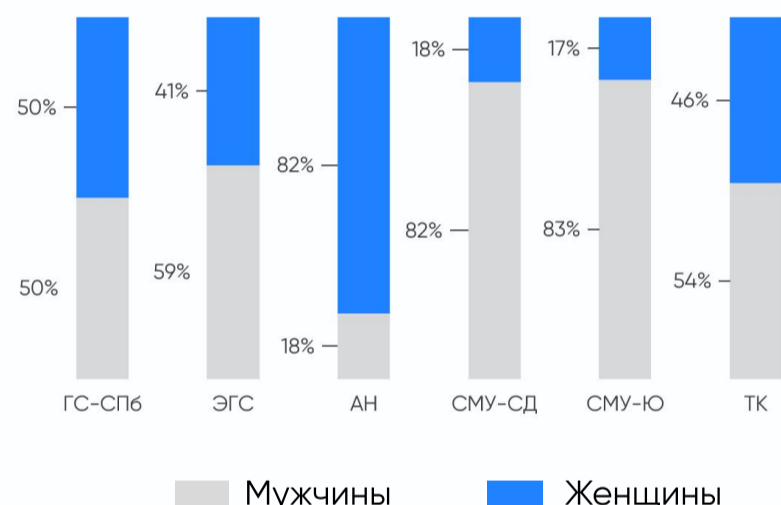
В 2023 году списочная численность персонала «Главстрой-СПб» и ДЗО составляла 1035 человек, среди которых женщины составляют 42% от общего числа работников, мужчины 58%. Полная разбивка работников по гендерному и возрастному признаку, а также по уровню образования представлена на графиках ниже.

Значительного перевеса сотрудников по гендерному признаку нет. В «Главстрой Санкт-Петербург» соотношение мужчин и женщин равное. В диаграммах по ДЗО можно увидеть, что в ООО «СМУ-Юнтолово» и ООО «СМУ-Северная долина» процент женщин составляет около 17-18% в структуре персонала. Также в ООО «АН Главстрой» наблюдается преобладание численности женщин в структуре персонала. Это связано со спецификой осуществляемой деятельности этих ДЗО.

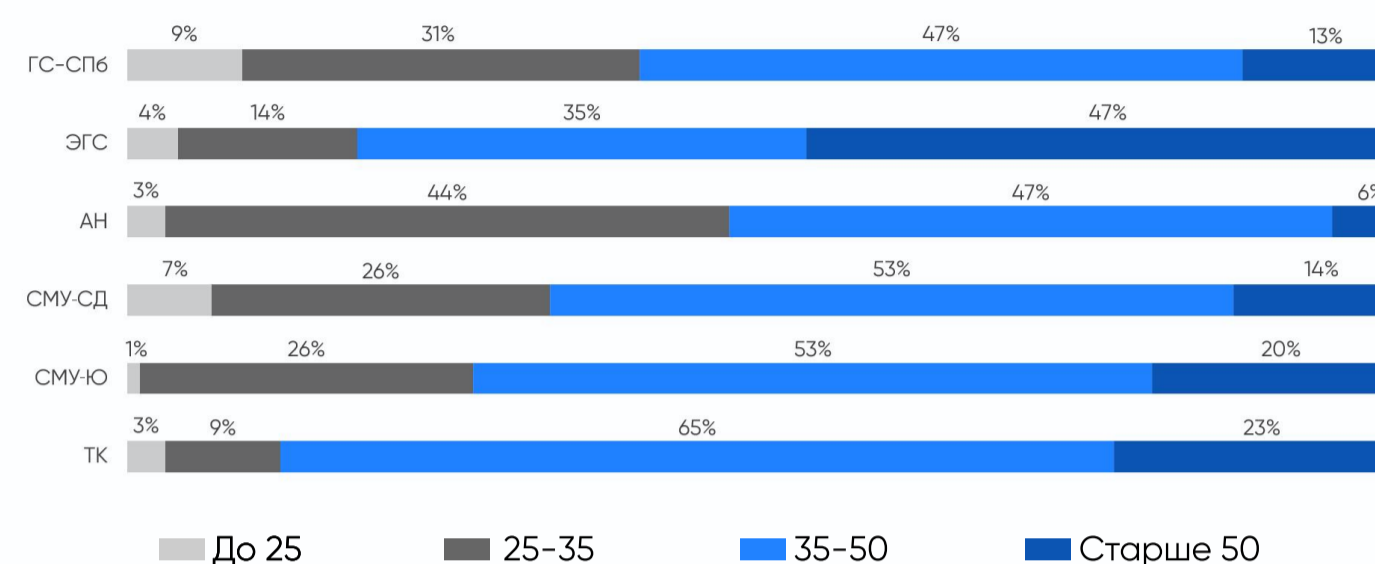
Структура персонала по гендерному признаку, %



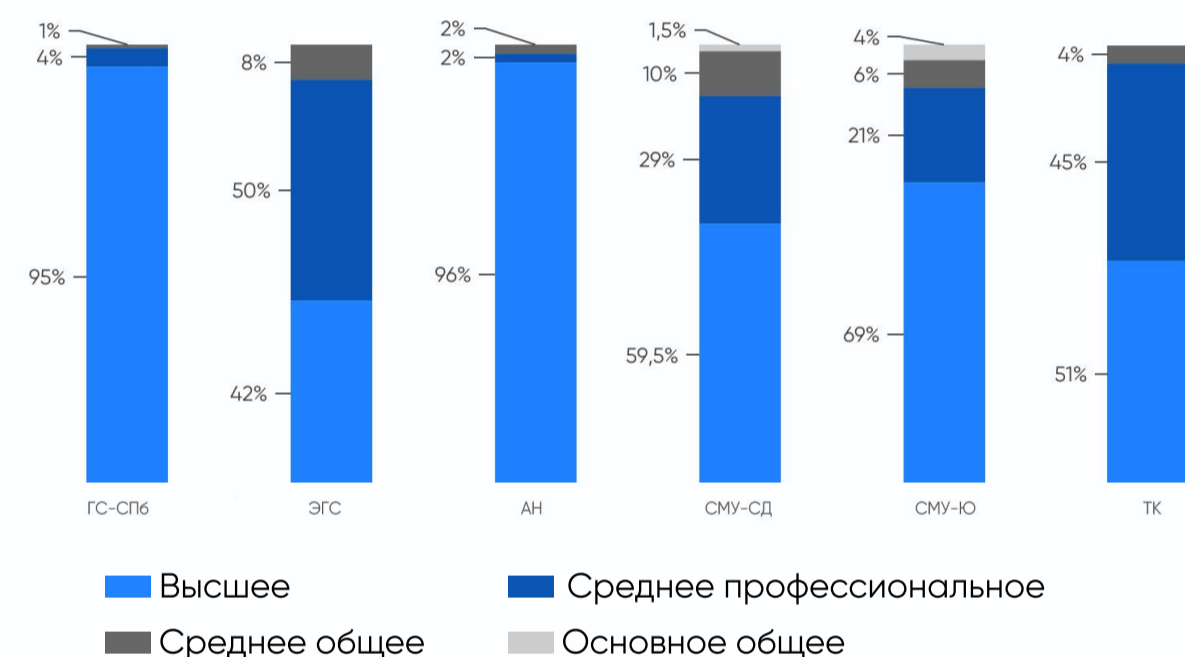
Структура персонала по гендерному признаку в разбивке по ДЗО за 2023 год, %



Возрастная структура персонала в разбивке по ДЗО за 2023 год, %



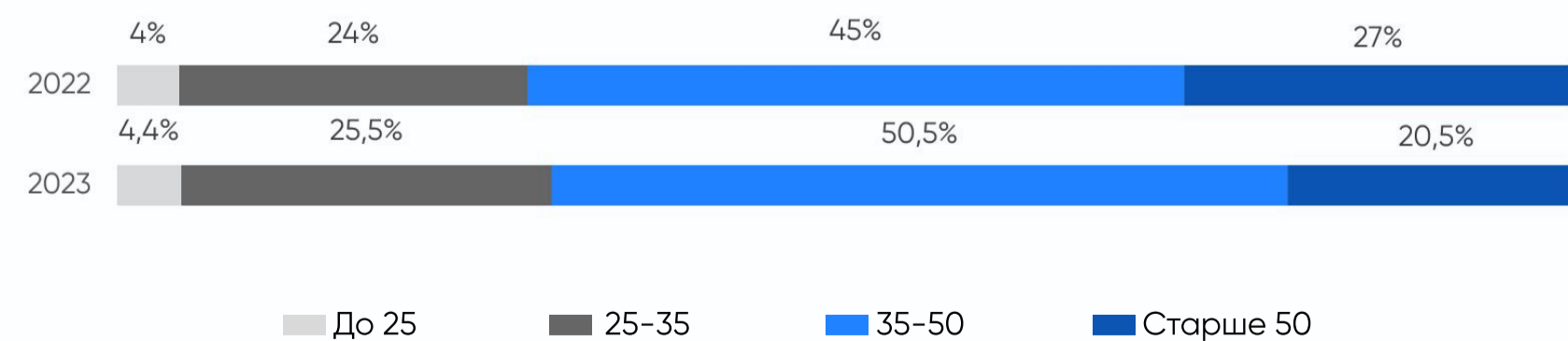
Структура персонала по уровню образования в разбивке по ДЗО



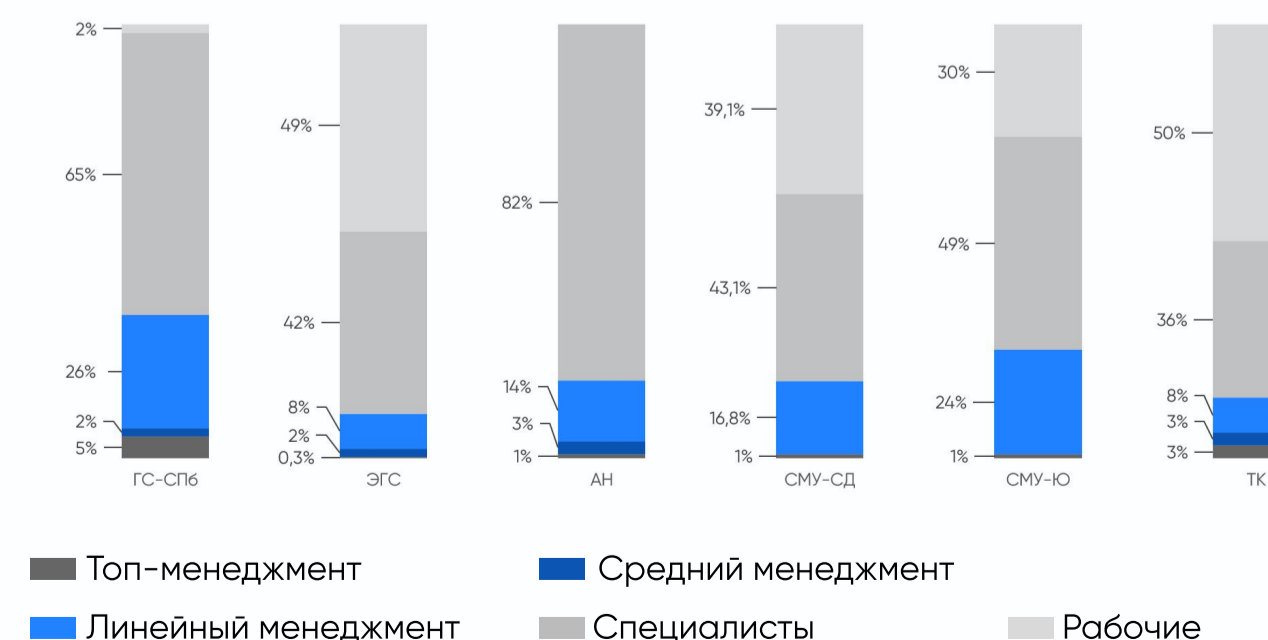
В «Главстрой Санкт-Петербург» и ДЗО работают люди разных возрастов и уровней образования. Для привлечения и удержания молодых кадров проводится работа с учебными заведениями, организуются практики и стажировки, действует Совет молодых специалистов.

Ниже представлена разбивка персонала по категориям.

Возрастная структура персонала, %



Структура персонала по категориям в разбивке по ДЗО



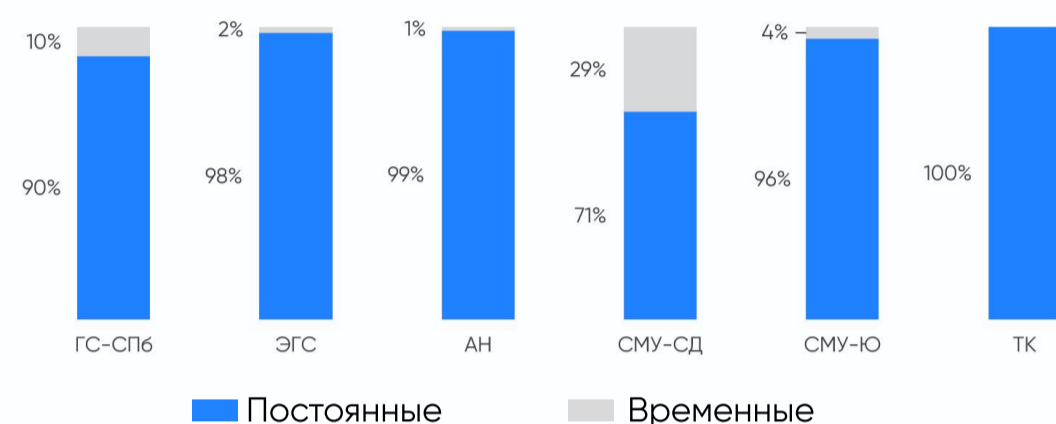
Благоприятные условия труда

Кадровая политика

К топ-менеджменту относятся генеральные директора Компании и ДЗО и директора подразделений. Средний менеджмент – это руководители управлений. Линейный менеджмент включает в себя начальников отделов, руководителей групп и руководителей проектов.

В Компании бо́льшая часть работников трудоустроена по постоянному трудовому договору. Разбивка работников по типу договора представлена на графиках ниже.

Структура персонала по типу договора за 2023 год, %



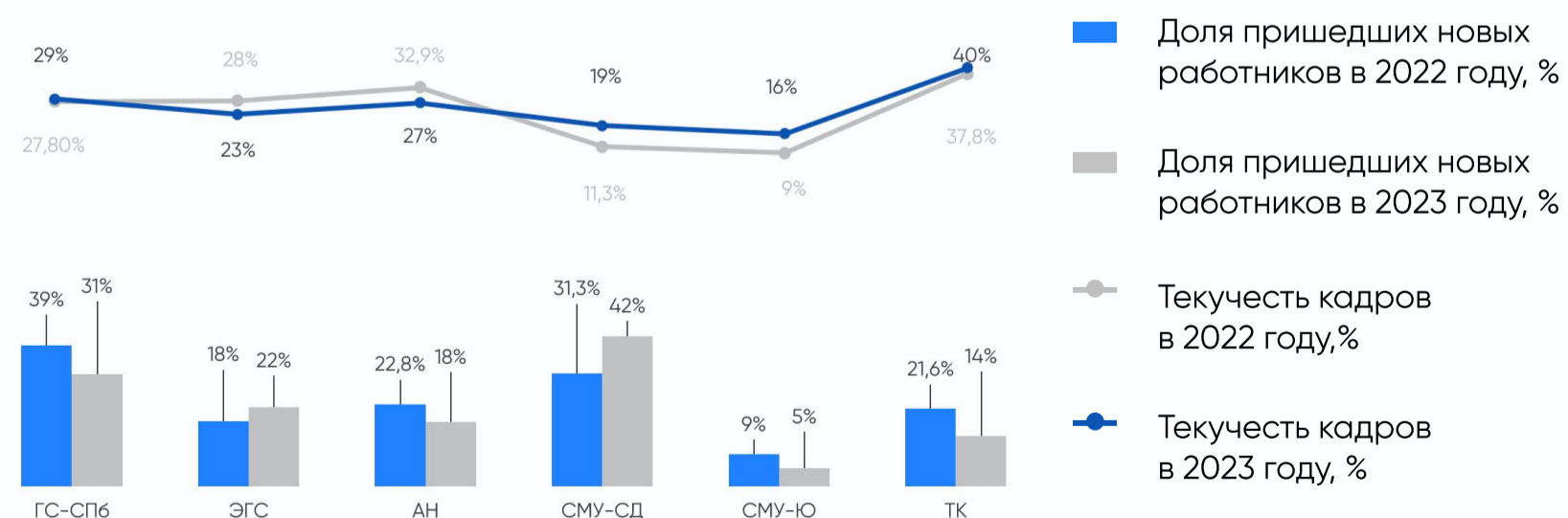
Найм персонала

С целью обеспечения Компании высококвалифицированными кадрами найм персонала осуществляется из нескольких источников:

- Внешние специалисты
- Внутренние резервы
- Реферальная программа
- Практики и стажировки для студентов учебных заведений.

За отчетный период значительных колебаний численности персонала зафиксировано не было.

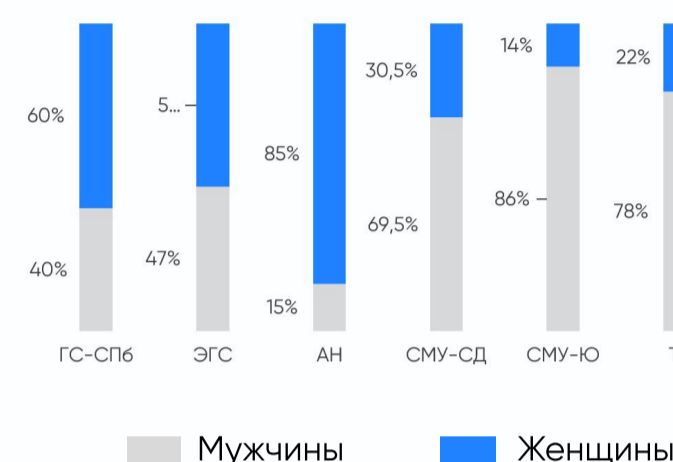
Изменения численности персонала, %



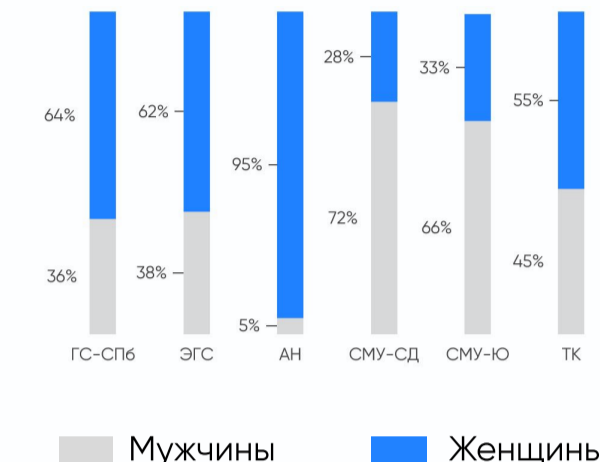
В 2023 году в Компанию и ДЗО пришло 274 человека, что составило 26% от общей численности персонала.

Полная разбивка новых и выбывших работников по полу и возрасту по Компании представлена на графиках ниже.

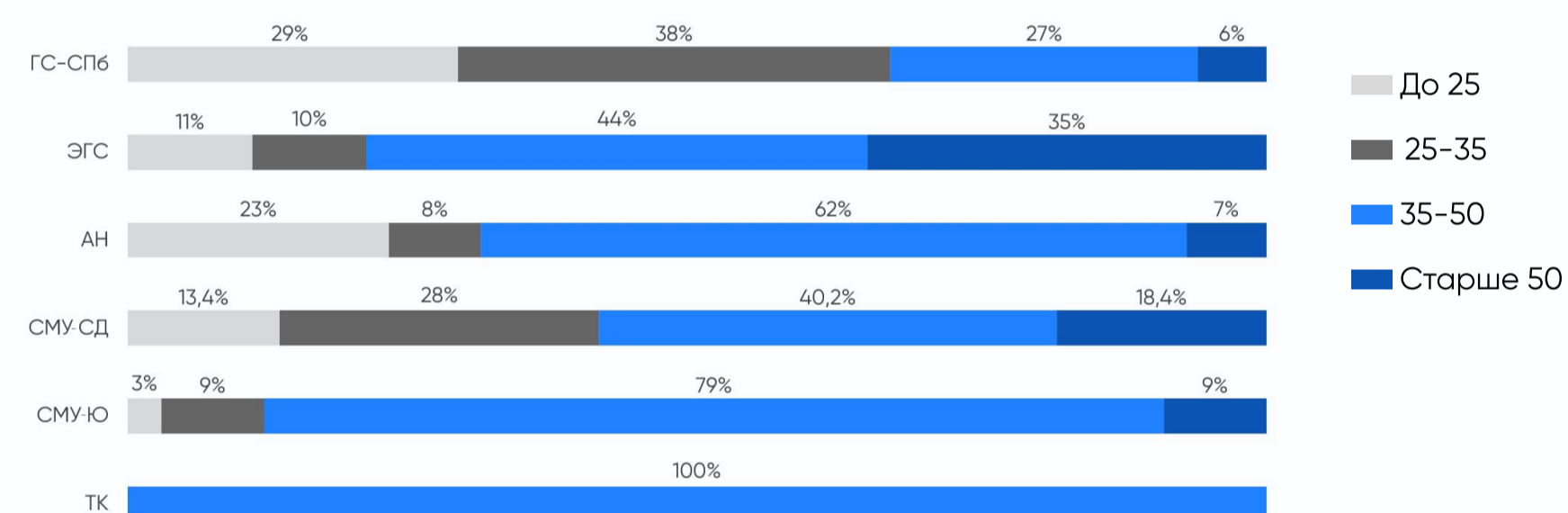
Гендерная разбивка новых работников по ДЗО за 2023 год, %



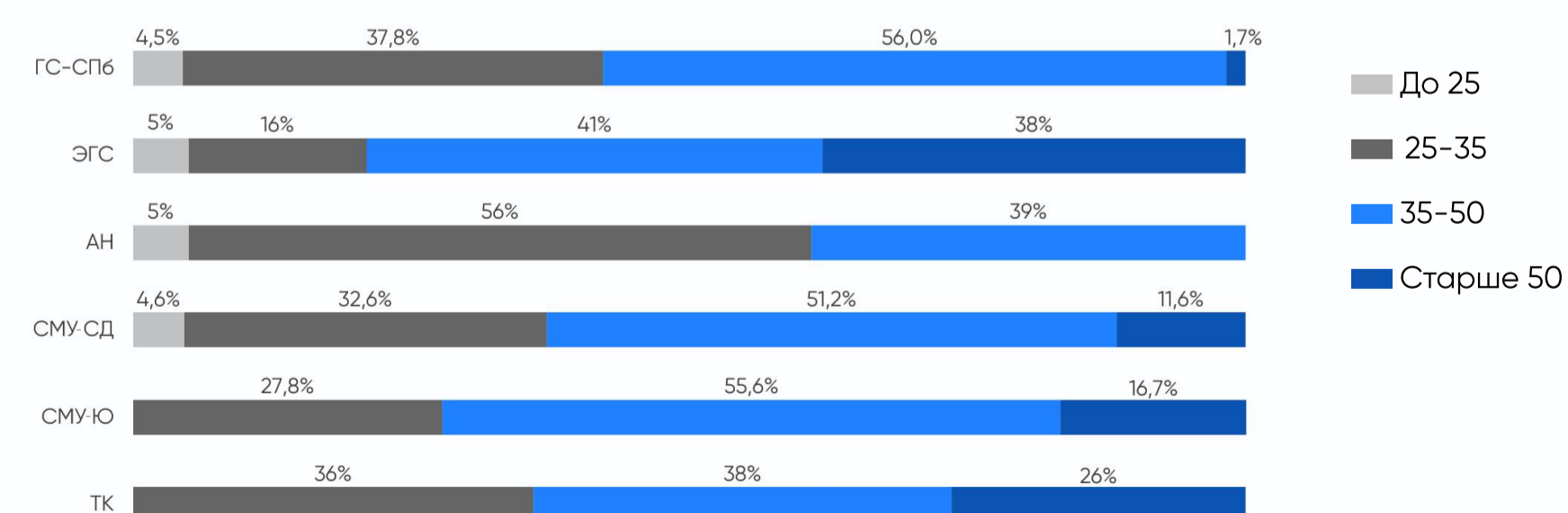
Гендерная разбивка выбывших работников по ДЗО за 2023 год, %



Возрастная разбивка новых работников по ДЗО за 2023 год, %



Возрастная разбивка выбывших работников по ДЗО за 2023 год, %



Благоприятные условия труда

Кадровая политика

Реферальная программа – это способ подбора персонала с помощью работников Компании и ДЗО. Работники получают денежную выплату, если с рекомендованным соискателем будет заключен трудовой договор, и им будет успешно пройден испытательный период.

Рекомендованные соискатели проходят все этапы трудоустройства на общих основаниях без привилегий и предпочтений.

При найме работников по реферальной программе Компания следит за недопущением возникновения конфликта интересов.

Денежное вознаграждение за рекомендацию не могут получить работники, в трудовую функцию которых входит привлечение и подбор персонала, непосредственный и вышестоящие по иерархии управления руководители, а также директора и заместители директоров по направлениям.

Все новые сотрудники проходят профессиональную адаптацию. На этот период Компания ставит перед собой задачи, нацеленные не только на оценку квалификации и потенциала работника, но и на формирование у него позитивного образа Компании и лояльности к ней, уменьшение дискомфорта в первые дни работы и обеспечение быстрого включения в производственную деятельность.

Каждому сотруднику назначается наставник, который оказывает помощь новому члену коллектива на рабочем месте и предоставляет доступ ко всей информации, необходимой для успешного прохождения адаптации.

Всем сотрудникам после прохождения испытательного срока предоставляется ДМС, в рамках которого есть возможность обратиться в медицинские центры из обширного перечня. Кроме того, они могут воспользоваться услугами специализированного сервиса, который предоставляет круглосуточную дистанционную поддержку по всему миру от опытных практикующих врачей.

В рамках развития физического благополучия Компания поощряет сотрудников в занятиях спортом и участии в соревнованиях. Сотрудники регулярно информируются о проводимых мероприятиях и приглашаются к участию. В Компании развиваются спортивные команды по различным направлениям.

В 2023 году сотрудники Компании активно принимали участие в соревнованиях по различным видам спорта в рамках ежегодного мероприятия «Спартакиада строителей». Участники занимали призовые места и получали награды за участие в таких дисциплинах, как плавание, волейбол, стрельба, картинг, легкая атлетика и многих других.

Компания также предоставляет возможность поучаствовать и в других мероприятиях. В 2023 году было организовано участие сотрудников в беговых марафонах Забег.РФ и Арена Марафон, по итогам которых были показаны отличные результаты.

Знаковыми событиями для спортивной жизни в Компании в 2023 году стали соревнования по гребле.

Команды участвовали в таких мероприятиях, как Петровский гребной марафон, Юнтоловский регат и Dragon Race. Были показаны высокие результаты и заняты призовые места.

Забываясь о здоровье сотрудников, Компания организует различные корпоративные профилактико-оздоровительные мероприятия. В 2023 году в офисах «Главстрой Санкт-Петербург» проходили тестирования на наличие ВИЧ-инфекции и гепатитов В и С. Вместе с этим был проведен вебинар «Актуальная ситуация по ВИЧ. Вопросы личной профилактики», в рамках которого обсуждались меры профилактики болезни.

Компания осознает, что для поддержания здоровья необходима забота не только о физическом, но и о ментальном состоянии. Поэтому Компания стремится уделять должное внимание психологической поддержке сотрудников. Им доступна круглосуточная онлайн консультация от высокопрофессиональных специалистов в службе психологической помощи при использовании сервиса «Понимаю». Там же сотрудники могут обратиться за юридической, финансовой консультацией или консультацией по здоровому образу жизни. Сервис позволяет выбрать наиболее подходящего консультанта из обширной базы опытных экспертов. Количество консультаций для сотрудников не ограничено. Услуги сервиса доступны в рамках страхового полиса ДМС.

Компания также стремится оказывать сотрудникам информационную поддержку по вопросам здоровья. Регулярно на корпоративном портале публикуется информация о вебинарах, проводимых на платформе «Атлант», доступ к которой предоставляется всем сотрудникам. Также размещаются статьи, нацеленные на повышение уровня осведомленности сотрудников о методах сохранения и укрепления своего физического и ментального состояния.

В рамках заботы о благополучии сотрудников Компания стремится предоставить различные льготы, связанные с досугом, от партнеров Компании. Сотрудникам доступны скидки на различные культурные мероприятия, а также в оздоровительные учреждения для взрослых и детей.

Кроме того, Компания оказывает финансовую помощь сотрудникам, оказавшимся в сложной жизненной ситуации.

Сумма расходов на социальные программы для работников

23 270

рублей
на человека

в 2022 году

33 398

рублей
на человека

в 2023 году

Благоприятные условия труда

Безопасные условия труда

Подход к управлению

В Компании действует система управления охраной труда (СУОТ), под которой понимается система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Компания обеспечивает функционирование системы с соблюдением государственных нормативных требований охраны труда с учетом специфики деятельности, достижений современной науки и наилучшей практики, на основе международных, межгосударственных и национальных стандартов, руководств, а также рекомендаций Международной организации труда.

Обеспечение и соблюдение требований законодательства в области охраны труда является важной и неотъемлемой частью системы управления охраной труда, как составной части общей системы управления деятельностью организации, залогом стабильности и улучшения экономического положения и благополучия всех сотрудников.

Ключевым документом в области охраны труда в Компании является Политика по охране труда. Подход к её реализации основан на следующих основополагающих принципах:

- Жизнь человека и его здоровье выше производственных достижений и экономических результатов.
- Компания не идет на компромиссы в отношении обеспечения условий труда, безопасных для жизни и здоровья работников.
- Полная интеграция системы управления безопасностью в производственную деятельность. Компания внедряет наиболее эффективные СУОТ, направленные на постоянное улучшение процессов и результатов деятельности везде, где это возможно и экономически целесообразно.
- Все происшествия можно предотвратить. Компания определяет, оценивает и управляет рисками в области охраны труда на постоянной основе.
- Соблюдение законов. Компания обеспечивает соответствие своих действий всем применимым законам и нормативным актам в области охраны труда, промышленной и пожарной безопасности.
- Компания проводит систематическое обучение и инструктаж сотрудников.
- Компания поощряет проявление инициативы, связанной с улучшениями в области охраны труда.

- Компания устанавливает, измеряет и оценивает показатели в области охраны труда, открыто демонстрирует планы и результаты этой деятельности.

Также функционирование системы управления охраной труда в Компании определяется следующими документами:

- Положение об особенностях расследования микротравм;
- Положение о порядке расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний;
- Положение о системе управления охраной труда;
- Положение об управлении профессиональными рисками;
- Положение об организации обучения и проверке знаний по охране труда, пожарной, промышленной безопасности и электробезопасности;
- Положение о порядке проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах;
- Положение о порядке обеспечения сотрудников средствами индивидуальной защиты;
- Инструкции по охране труда;

Действие системы управления охраной труда распространяется на все объекты Компании, а также на всех сотрудников Компании.



Благоприятные условия труда

Безопасные условия труда

Производственный травматизм и меры защиты

Компания следит за безопасностью на своих объектах. В случае возникновения несчастных случаев за счет Компании организуется расследование, что является составной частью организации и функционирования системы управления охраной труда. Расследованию также подлежат акты обнаружения / возникновения у сотрудников острых и хронических заболеваний.

После завершения расследования Компания в обязательном порядке принимает меры по устранению причин возникновения и предупреждению появления профессиональных заболеваний.

Компания поощряет проявление осмотрительности у сотрудников и рекомендует незамедлительно сообщать о любых замеченных рисках для безопасности. Сотрудники могут сообщать об инцидентах напрямую своим непосредственным руководителям.

Компания ответственно относится к сохранению и поддержанию здоровья работников. Компания осуществляет управление профессиональными рисками как одной из процедур системы управления охраной труда. Она ведет мониторинг рисков в области охраны труда и мер управления на всех этапах жизненного цикла объектов, оборудования, процессов.

К профессиональным рискам относятся угрозы вреда здоровью и жизни работника в результате воздействия вредных и опасных производственных факторов.

В рамках управления профессиональными рисками Компания ставит перед собой следующие цели:

- Предотвращение травматизма, аварий, инцидентов и профессиональных заболеваний;
- Получение объективной информации о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах с целью формирования в дальнейшем корректирующих действий;
- Выявление и контроль опасностей в области охраны труда;
- Эффективное управление профессиональными рисками в области охраны труда;
- Планирование работ по управлению профессиональными рисками;
- Формирование обоснованных рекомендаций по уменьшению профессионального риска.

Компания обязуется информировать сотрудников об условиях труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения их здоровья, о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов и о полагающихся работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, гарантиях и компенсациях.

В рамках обеспечения безопасности жизни и здоровья сотрудников Компания проводит специальную оценку условий труда, которая представляет собой единый комплекс последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения фактических значений от установленных.

По результатам оценки разрабатываются и реализуются планы мероприятий по улучшению условий труда.

Обучение по вопросам охраны труда

Для обеспечения профилактических мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний в Компании Группой охраны труда на регулярной основе проводятся обучение и проверка знаний по охране труда, пожарной и промышленной безопасности, электро-безопасности и оказанию первой помощи.

Обучение и инструктаж носят непрерывный многоуровневый характер и проводятся в организации в процессе трудовой деятельности. Вновь прибывшие сотрудники проходят обучение и инструктаж непосредственно перед выходом на рабочее место. Уже работающие сотрудники проходят обучение и инструктаж в процессе трудовой деятельности.

На платформе для внутреннего обучения размещены электронные курсы по охране труда, доступные для прохождения всем работникам Компании в любое удобное время:

- Курс «Охрана труда» (с 2023 года курс выведен в архив);
- Курс «Гражданская оборона и защита от чрезвычайных ситуаций»;
- Курс «Основы электробезопасности» (запущен в 2023 году).

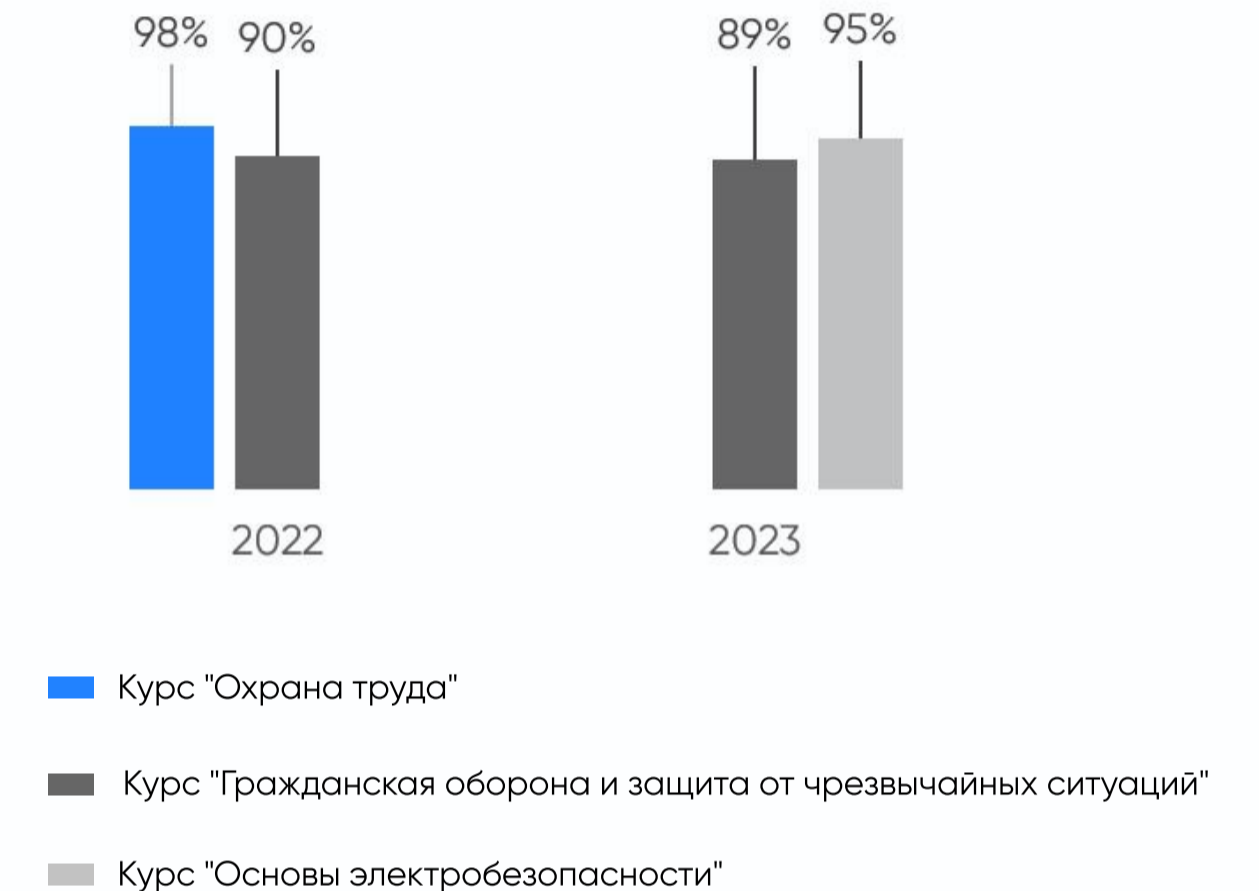
Результаты деятельности в области охраны труда

Компания отслеживает результаты принятых мер и для оценки их эффективности использует такие показатели, как:

- Количество несчастных случаев на производстве;
- Количество несчастных случаев по видам производственного травматизма;
- Коэффициент частоты и коэффициент тяжести производственного травматизма;
- Общий коэффициент производственного травматизма;
- Частота общего количества регистрируемых несчастных случаев

В 2023 году было зарегистрировано 2 случая производственного травматизма (1 случай в ООО «Эксплуатация-ГС» и 1 случай в ООО «СМУ-Северная долина»).

Доля сотрудников, завершивших внутреннее дистанционное обучение по курсу охране труда



Благоприятные условия труда

Соблюдение прав человека

Подход к управлению

В 2023 году Компания утвердила Политику по правам человека, которая определила цели, принципы и подход Компании по поддержке и соблюдению прав человека на всех этапах осуществления деятельности.

В области прав человека Компания ставит перед собой следующие цели:

- Повышать информированность работников в области прав человека.
- Проявлять предусмотрительность на всех этапах осуществляемой деятельности для предотвращения случаев нарушения или ограничения прав человека.
- При подтверждении факта нарушения или ограничения прав человека принимать необходимые меры.

При осуществлении своей деятельности Компания руководствуется следующими принципами:

- Соблюдение прав человека;
- Соблюдение трудовых прав работников;
- Запрет на использование принудительного и детского труда;
- Обеспечение безопасных условий труда;
- Конфиденциальность персональных данных.

Соблюдение прав человека

Компания обязуется обеспечивать недопущение дискриминации, а также любых преследований или запугиваний из-за расы, цвета кожи, религии, пола, возраста, национальности и гражданства, сексуальной ориентации и склонностей или физической неполноценности, других личностных качеств, не влияющих на выполнение должностных обязанностей.

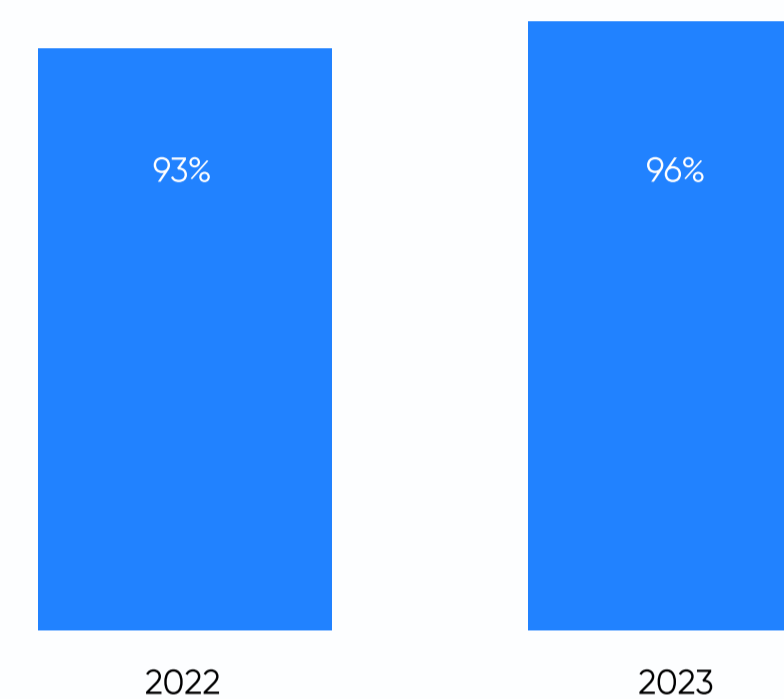
В Компании запрещены сексуальные преследования в любой форме, включая сексуальные домогательства и принуждения в устной, письменной, визуальной или физической форме.

«Главстрой Санкт-Петербург» не допускает использование принудительного труда и труда работников моложе возраста, установленного российским законодательством. Компания не вступает в сотрудничество с организациями, которые в ходе своей деятельности используют принудительный или детский труд, нарушающий законодательство РФ.

Компанией разработаны программы обучения по темам «Кодекс корпоративной этики и свод этических стандартов» и «Права человека», в рамках которых затрагивается также тема трудовых прав сотрудников и прав человека.

В 2023 году в Компании не зафиксировано ни одного случая дискриминации в отношении сотрудников.

Доля сотрудников, завершивших внутреннее дистанционное обучение по курсу "Кодекс корпоративной этики и свод этических стандартов" [9]



[9] Доля сотрудников, окончивших обучение, от общего числа тех, кто начал его проходить.

Благоприятные условия труда

Соблюдение прав человека

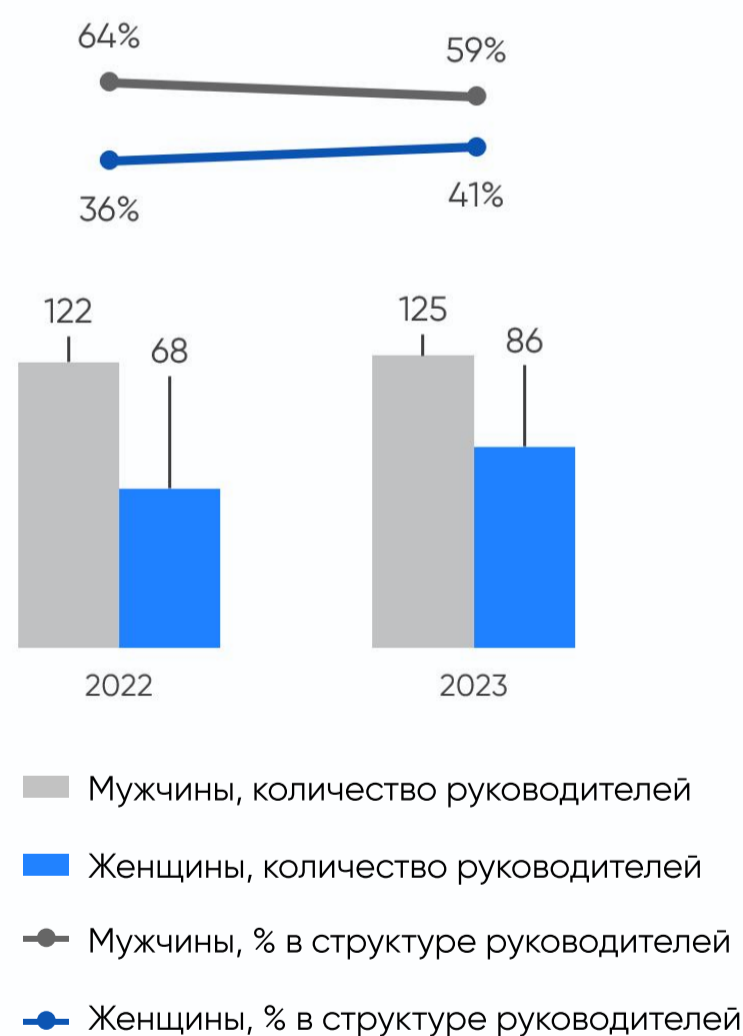
Равные возможности и разнообразие в структуре персонала

При найме персонала «Главстрой Санкт-Петербург» не отдает предпочтения кандидатам в зависимости от гендерного, возрастного, национального и других признаков, не связанных с профессиональными качествами работника. Компания стремится к разнообразию в структуре персонала.

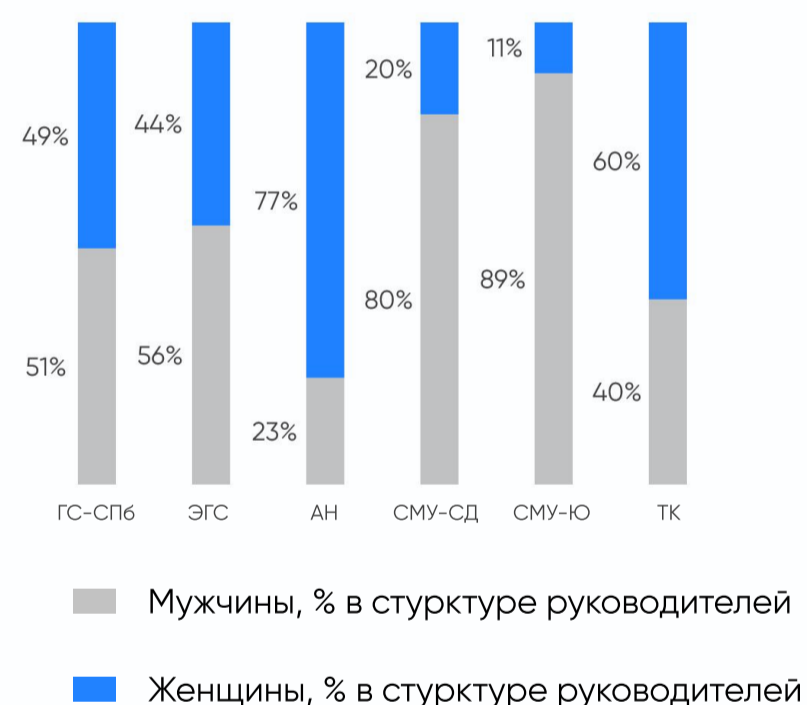
В 2023 году количество женщин на руководящих постах в Компании равнялось 86, что составило 41 % от общего числа руководителей.

В отчетном периоде не было зафиксировано значительных разрывов заработной платы мужчин и женщин. Исключение составляют работники, относящиеся к категории «Рабочие». Это связано со особенностями их должностных обязанностей.

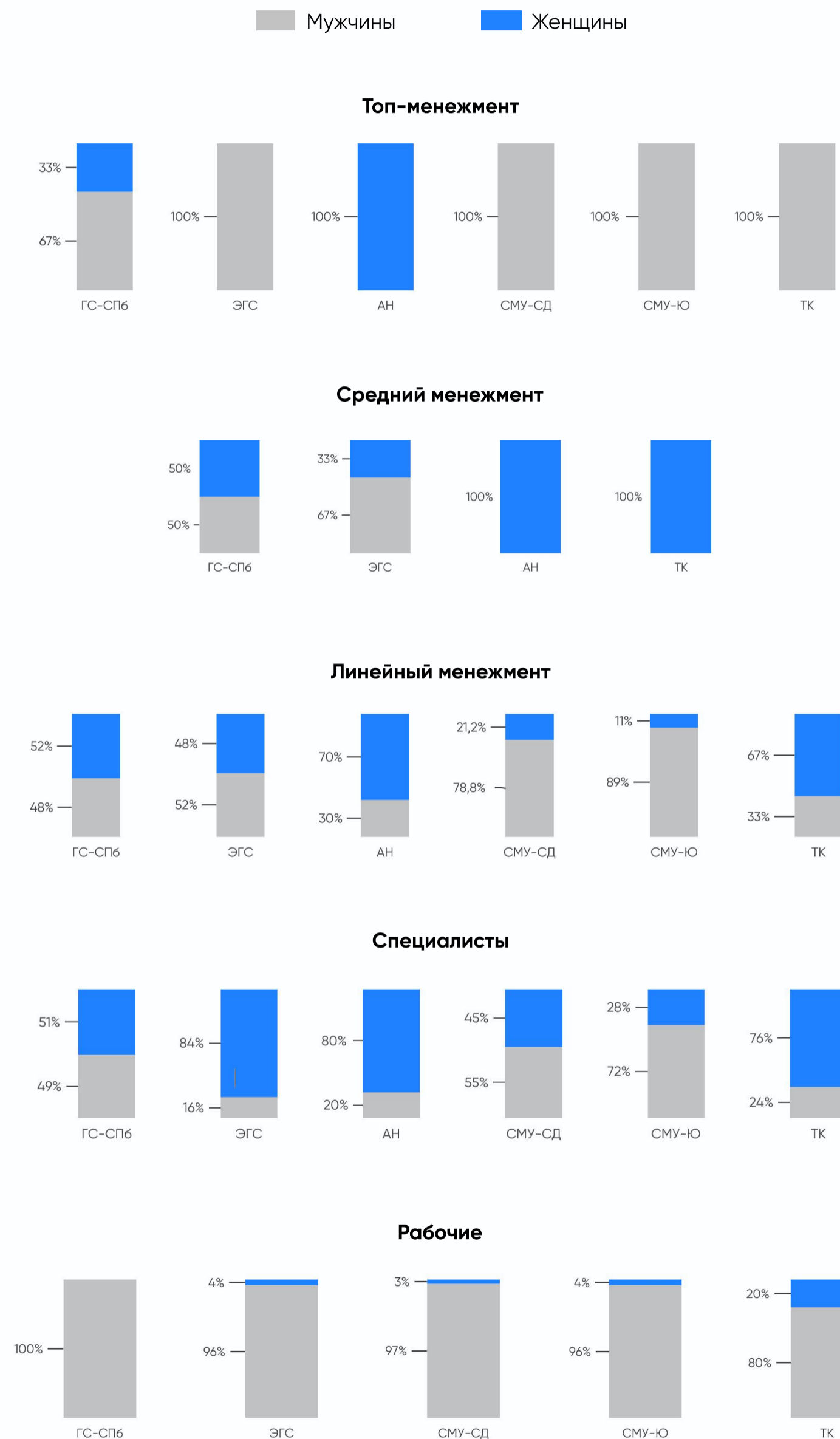
Гендерная структура руководителей Компании



Гендерная структура руководителей Компании в разбивке по ДЗО за 2023 год



Структура персонала по гендерному признаку в разбивке по ДЗО за 2023



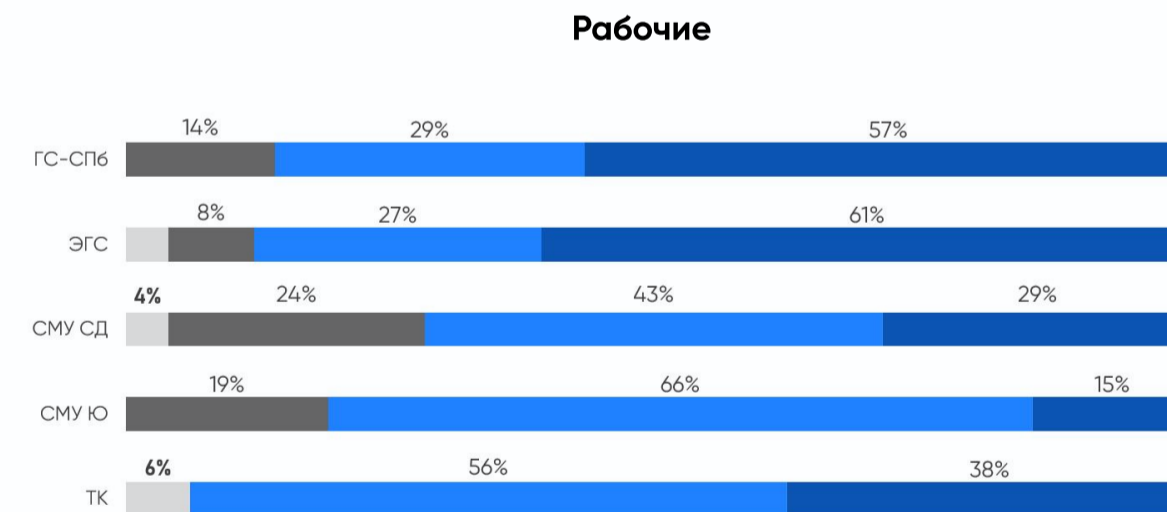
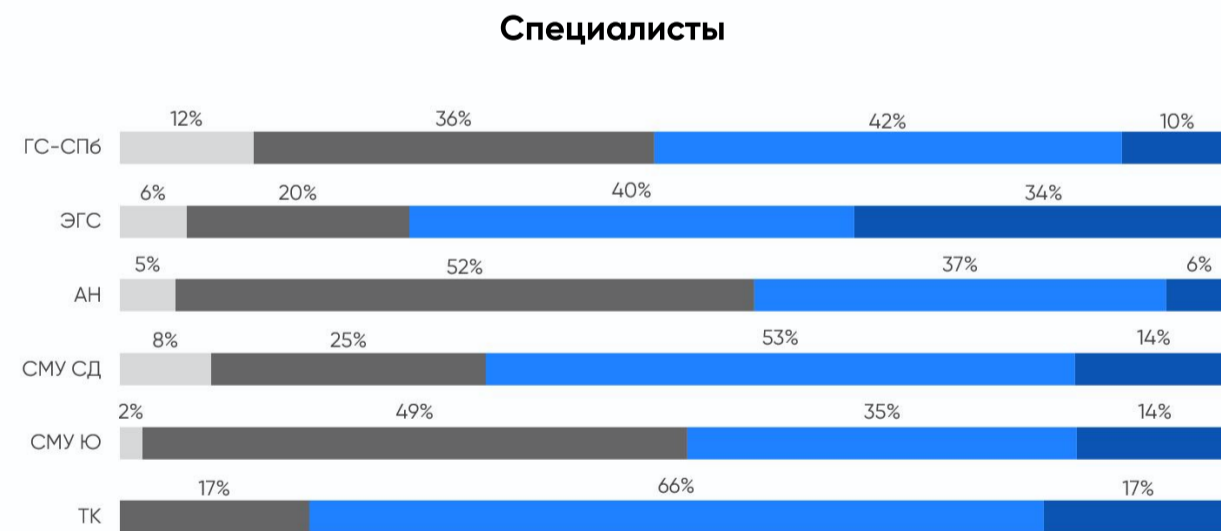
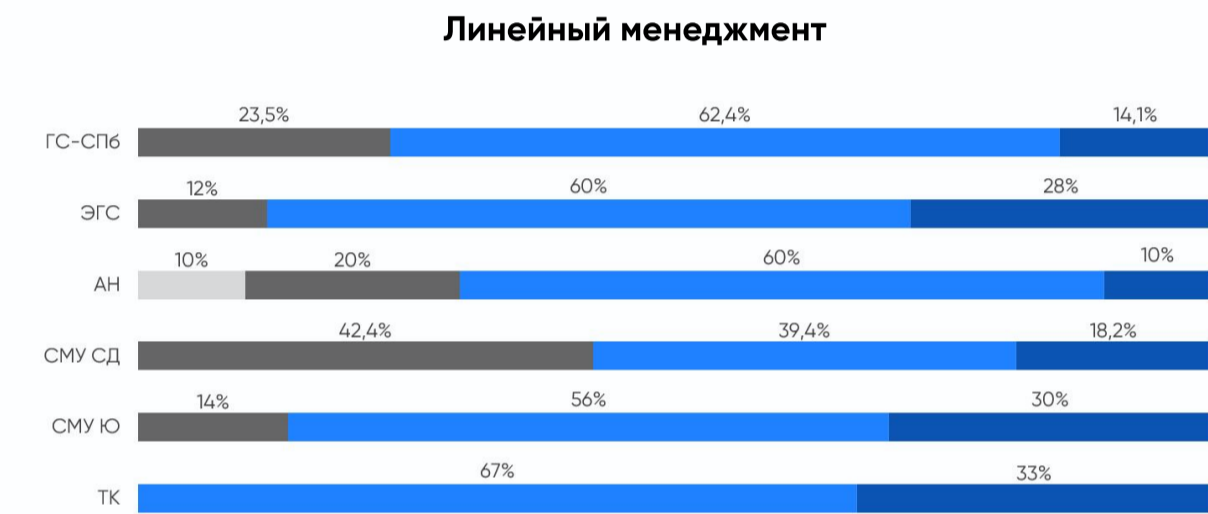
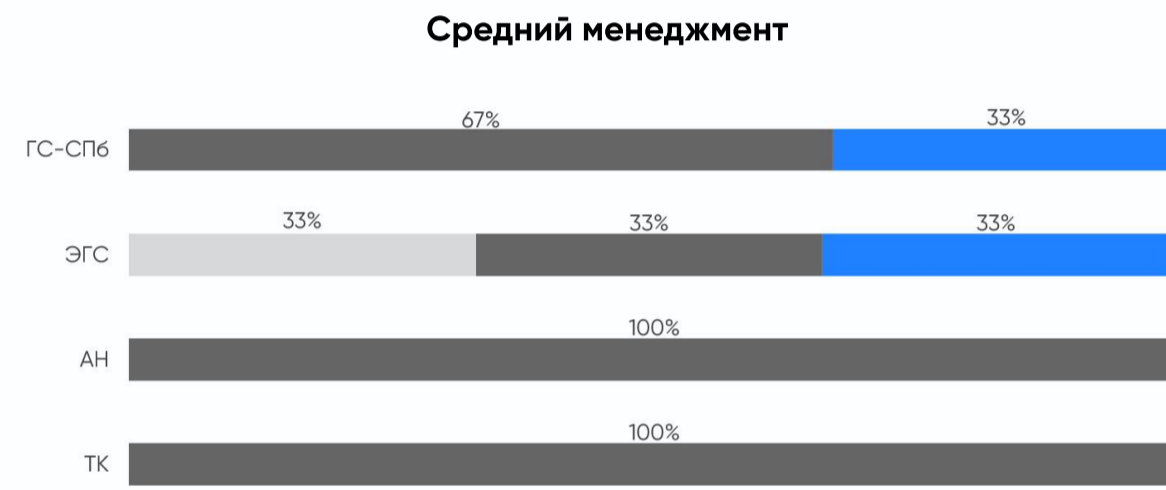
Благоприятные условия труда

Соблюдение прав человека

Равные возможности и разнообразие в структуре персонала

Структура персонала по возрастному признаку в разбивке по ДЗО за 2023 год

■ До 25 ■ 25-35 ■ 35-50 ■ после 50



GRI 2-8

Развитие талантов

Подход к развитию персонала

Для достижения успеха в быстро изменяющейся конкурентной среде Компании необходимо быстро адаптироваться к новым условиям. Скорость и эффективность реагирования на изменения, а также успех в достижении поставленных стратегических задач и целей во многом зависят от её сотрудников. Компания понимает, что наличие высококвалифицированного персонала является одним из ключевых факторов конкурентоспособности, поэтому выделяет развитие талантов как одно из приоритетных направлений деятельности.

Кадровый резерв

Конкурентоспособность бизнеса на рынке во многом зависит от возможностей для развития и роста, обеспечение которых требует устойчивого функционирования организации.

Осознавая недопустимость ситуации, в которой уход ключевого сотрудника может привести к нарушению работы организации, Компания осуществляет управление кадровым резервом. Его наличие обеспечивает возможность оперативного замещения ключевых должностей в случае их освобождения. Кроме того, кадровый резерв обеспечивает снижение текучести персонала, а также способствует выявлению, развитию и удержанию высокопотенциальных сотрудников и талантов Компании.

При формировании кадрового резерва Компания ставит перед собой следующие цели:

- Формирование пула высокопотенциальных сотрудников для развития в периметре;
- Создание резерва на ключевые должности компании с целью поддержания преемственности в бизнесе;
- Обеспечение возможности замещения дефицитных специальностей в бизнесе за счет развития высокопотенциальных специалистов.

В рамках управления кадровым резервом Компания реализует различные мероприятия, направленные на:

- Создание и поддержание системы выявления и оценки талантов, установления зон развития;
- Подготовку специалистов для замещения дефицитных должностей;
- Привлечение, выявление, развитие и удержание ценных сотрудников;
- Карьерное продвижение высокопотенциальных сотрудников.

В Компании формируются два вида кадровых резервов:

- Стратегический, в который попадают сотрудники с высокими лидерским потенциалом, готовые и способные реализовывать стратегические проекты, показавшие себя в реализации проектов, мобильные, мотивированные на постоянное саморазвитие, которые смогут занять руководящие должности при условии поэтапной профессиональной подготовки. В зоне внимания — специалисты из самых разных сфер деятельности предприятия: проектирование, технология строительства и качество, проектное управление, маркетинг и продажи, закупки, финансовые службы, информационные технологии, управление недвижимостью, связи с общественностью, управление персоналом. Сейчас в стратегическом кадровом резерве состоят 44 сотрудника.

«Наша задача – сформировать лидеров с глубоким пониманием процессов, происходящих в компании, крепких профессионалов в разных областях с ориентацией на постоянное развитие. Работа в кроссфункциональных командах позволит резервистам расширить кругозор и погрузиться в новые для себя процессы. Это повышает мобильность и дает очень хорошие возможности для карьерного роста.»

Анна Лях,
директор по управлению персоналом

- Плановый, куда попадают сотрудники, потенциально способные к занятию ключевых должностей, отвечающие предъявленным требованиям и обладающие необходимыми компетенциями.

В плановом кадровом резерве находятся сотрудники, имеющие разную степень готовности занять вышестоящую должность:

- готов сейчас;
- в течение 1-2 лет;
- в течение 3-5 лет.

Кандидатура в плановый кадровый резерв выдвигается руководителями подразделений, Директором по управлению персоналом, менеджером по работе с талантами Компании. Также возможно самовыдвижение работника – при условии наличия профессионального и лидерского потенциала.

Для всех сотрудников, записанных в стратегический и плановый кадровые резервы, формируются индивидуальные планы развития. В них фиксируются цели карьерного продвижения специалиста, оценки его наиболее значимых компетенций, требующих совершенствования, и рекомендации по их развитию, а также перечень реализованных для достижения цели мероприятий и результаты, достигнутые сотрудником.

С целью удержания ключевых сотрудников и кадровых резервистов в Компании реализуется система мотивации, в которую включены следующие мероприятия:

- Периодически пересмотр дохода на уровне выше среднего по рынку;
- Возможность согласования удобного режима работы;
- Предоставления возможности участия в программах дополнительного обучения;
- Приоритетное рассмотрение на вышестоящие вакансии Компании.



Развитие талантов

Обучение сотрудников

Общие положения

Компания понимает, что достижение стратегических целей во многом зависит от эффективности выполнения сотрудниками их текущих обязанностей. Поэтому Компания стремится развивать персонал, повышать его профессиональный уровень для обеспечения владения необходимыми знаниями и умениями.

Реализуя программу обучения сотрудников, Компания опирается на следующие принципы:

- Ориентация на цели и задачи бизнеса – развитие текущих и перспективных компетенций и навыков сотрудников в соответствии со стратегией развития Компании;
- Качество – высокие требования к профессионализму преподавателей, методикам подготовки и проведения обучения, технической направленности учебного процесса, активное использование информационных технологий в обучении и развитии персонала;
- Непрерывность – постоянное развитие компетенций сотрудников Компании;
- Системность – развитие персонала рассматривается как система мероприятий, тесно связанная со всеми элементами системы управления Компанией;
- Вовлеченность руководителей высшего уровня управления в процесс работы над созданием и развитием учебных программ, в процесс развития подчиненных сотрудников;
- Корпоративность – обучение базируется на ценностях и нормах корпоративной культуры, способствует их поддержанию и развитию;

- Эффективность – соотношение между достигнутым результатом и использованными ресурсами.

Компания уделяет особое внимание развитию и повышению квалификации всех категорий сотрудников, предоставляя всему персоналу равные возможности.

Для всех сотрудников на корпоративном портале предоставлен доступ к подаче заявки на интересующее их обучение. Заявка проходит несколько этапов проверки и согласований, после чего заявитель получает уведомление о конечном статусе его заявки.

Возможности для внутреннего и внешнего обучения

Основным сервисом для внутреннего обучения в Компании является iSpring Learn. Это корпоративная платформа обучения, на которой сотрудники проходят внутренние обязательные курсы, которые разработаны самой Компанией. Там же они могут выбрать для себя дополнительные программы, которые нацелены на развитие профессиональных (hard) и надпрофессиональных (soft) навыков. На этой же платформе пользователям доступна база знаний с литературой по различным отраслям.

Компания также предоставляет сотрудникам доступ к следующим внешним ресурсам:

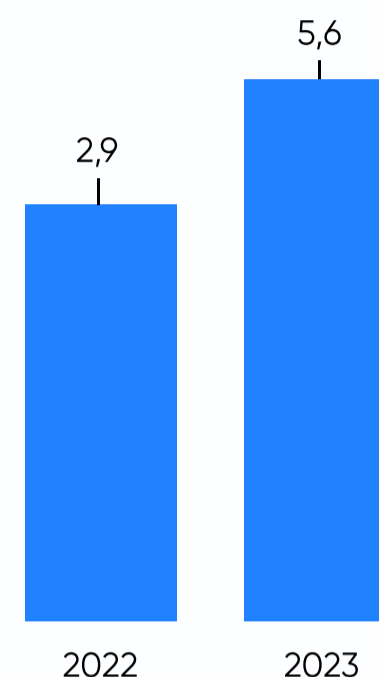
- **Атлант.** Образовательная платформа и коммуникационная площадка, объединяющая профессионалов из различных областей бизнеса, позволяющая обмениваться опытом, получать новые знания и вести совместную работу над проектами. Сервис предоставляет всем пользователям доступ

к обширной базе курсов и обучающих вебинаров, богатой библиотеке книг и статей, а также подписку на РБК Pro – журнал, в котором можно найти контент от экспертов из разных отраслей бизнеса. Там же публикуются посты специалистов, решивших поделиться профессиональным опытом или знаниями с коллегами.

- **Система «Актион 360».** Корпоративная справочно-образовательная система, с помощью которой можно проходить онлайн-обучение, а также находить необходимую по работе информацию. Сотрудникам Компании доступны программы по 6 профессиональным направлениям: бухгалтерия, финансы, право, кадры и управление персоналом, охрана труда, госзакупки.
- **Корпоративная библиотека «Alpina DIGITAL».** Сервис, предоставляющий сотрудникам доступ к собранию деловых книг от издательства «Альпина Паблишер», а также к различным видеолекциям и курсам.

В 2023 году сотрудники Компании прошли несколько программ в рамках проекта «Новый герой 2023». В марте был проведен курс «Школа блогеров», на котором эксперты из области поделились знаниями о том, как завести интересный профессиональный блог и добиться успеха в его развитии. В ноябре 2023 года сотрудниками был прослушан курс «Школа Урбаниста», посвященный основам городского планирования, особенностям работы с администрацией и госорганами, брендингу территорий и его инструментарию.

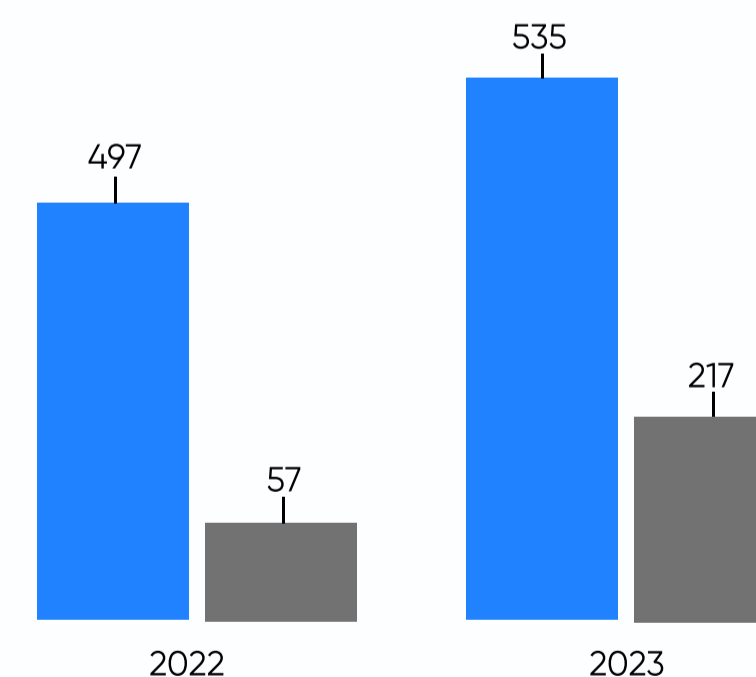
Расходы на реализацию программ обучения, млн. руб.



Расходы на реализацию программ обучения, в разбивке по ДЗО за 2023 год.



Количество работников, прошедших обучение за год, чел.



Количество работников, прошедших обучение в разбивке по ДЗО за 2023 год, чел.



Развитие талантов

Обучение сотрудников

Программа «Главстрой-Лидер»

В рамках развития персонала и подготовки кандидатов для планового и стратегического резерва в Компании реализуется программа подготовки лидеров «Главстрой-Лидер». Её преобладающими целями являются подготовка персонала на управленческие должности и формирование у потенциальных руководителей культуры развития производства.

Программа реализуется с соблюдением следующих принципов:

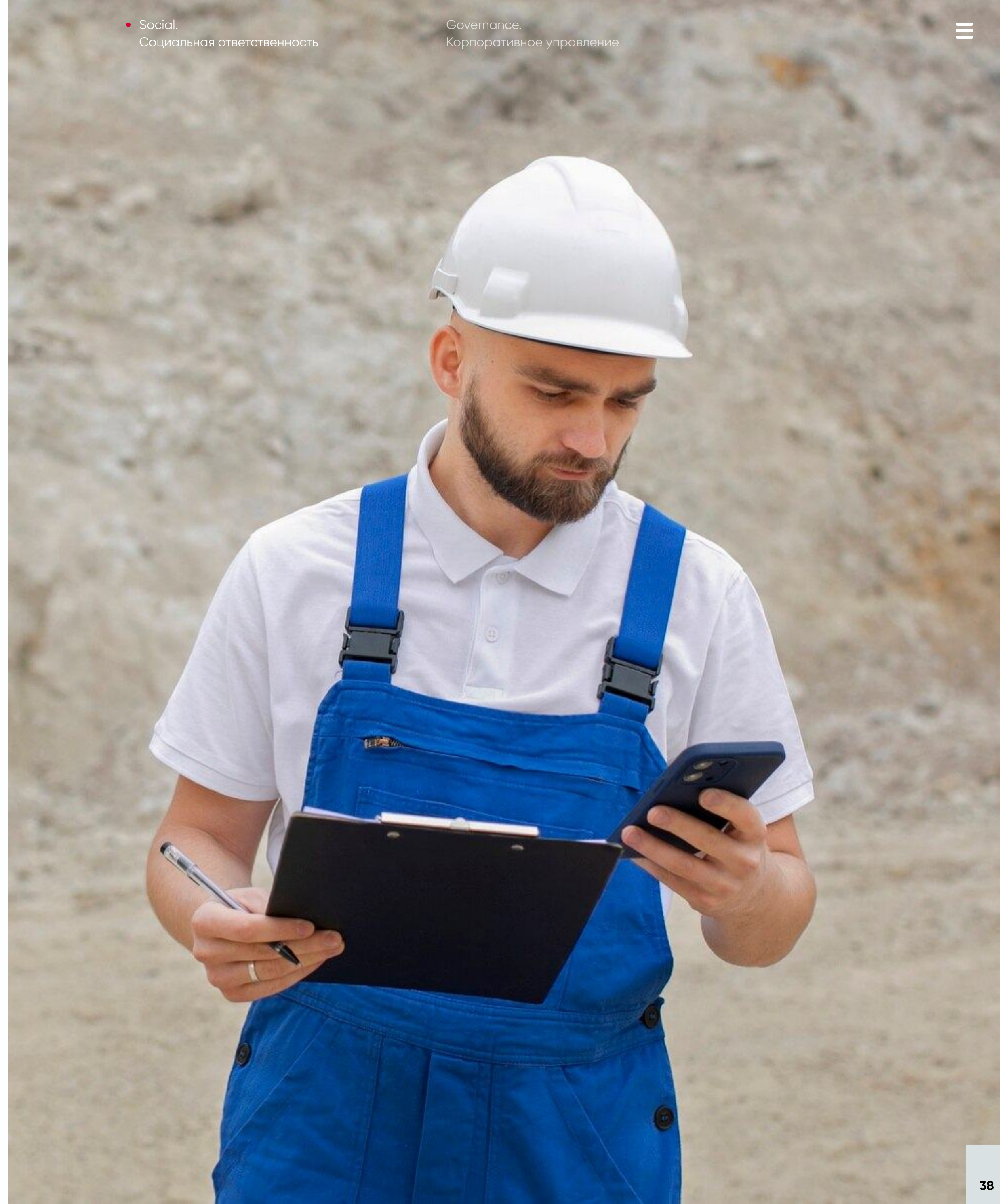
- Руководство лично принимает участие и несет ответственность за каждый этап реализации Программы;
- Участие в программе рекомендовано кадровым резервистам и высокопотенциальным сотрудникам;
- Все выпускники Программы должны получить назначения на новые должности и/или увеличить совокупный доход, включая переменную часть.

Набор на программу осуществляется ежегодно. В течение полутора лет сотрудники совместно с коллегами обучаются принципам производственной системы, получают знания в области бережливого производства, а также дополнительные знания и навыки, необходимые будущему руководителю.

Помимо этого, каждый из участников должен применить полученные знания, реализовав проект улучшений сначала на своем рабочем месте, а затем выполнить проект улучшений в команде.

По итогам завершения программы производится защита проектов перед руководством Компании, а авторы лучших из них получают денежное вознаграждение.

Программа Главстрой-Лидер впервые была запущена в 2019. На 2023 год её успешно завершили в общей сложности 30 сотрудников. В результате 67% участников получили карьерное продвижение. 100% выпускников повысили свой доход.



Развитие талантов

Обучение сотрудников

Сотрудничество с ВУЗами

Работа с молодежью является важным направлением в деятельности Компании, так как это дает возможность вырастить новые кадры, которые можно будет в дальнейшем успешно интегрировать в Компанию. Сотрудничество с образовательными учреждениями позволяет сформировать внешний кадровый резерв из талантливых студентов, в которых есть потенциал стать высококвалифицированными специалистами. Понимая, что такие сотрудники являются одним из конкурентных преимуществ, Компания ведет полноценную работу по привлечению кадров в штат.

В Компании на регулярной основе осуществляется взаимодействие с профильными ведущими ВУЗами Санкт-Петербурга на основании заключенных договоров о сотрудничестве. Активное участие во взаимодействии со студентами позволяет повысить узнаваемость Компании и заинтересованность будущих специалистов в ней, как в потенциальном работодателе. Привлечение студентов и их вовлечение в процессы дает возможность оценить потенциал обучающихся для дальнейшей профессиональной деятельности в Компании.

В рамках сотрудничества реализуются следующие формы взаимодействия:

- Практики и стажировки в структурных подразделениях Компании;
- Организация конкурсных мероприятий;

- Участие в аттестационных мероприятиях;
- Организация базовых кафедр;
- Проведение обучающих и развивающих мероприятий;
- Взаимодействие с карьерными центрами при ВУЗах по вопросам трудоустройства выпускников;
- Участие в Ярмарках вакансий, Днях карьеры и других аналогичных мероприятиях, организованных ВУЗами.

Студенты могут самостоятельно подать заявку на прохождение практики и стажировки. Практиканты и стажеры в период пребывания в Компании вовлекаются в бизнес-процессы, работают над решением реальных практических задач под руководством опытных специалистов Компании. Практиканты, показавшие хорошие результаты, приглашаются к дальнейшему прохождению оплачиваемой стажировки, а стажеры трудоустраиваются в штат при наличии открытой вакансии.

В Компании организована работа системы наставничества, которая представляет собой форму адаптации и профессиональной подготовки новых сотрудников Компании. Её суть заключается в том, что стажер выполняет свои должностные обязанности под наблюдением наставника, который регулярно дает конструктивную обратную связь по выполненным заданиям. В качестве наставника назначают либо руководителя структурного подразделения, либо опытного специалиста со значительным опытом работы в Компании.

В обязанности наставника входит:

- Ускорение обучения стажера необходимым навыкам и включения его в рабочие процессы;
- Развитие у молодого специалиста самостоятельности в качественном выполнении возложенных на него должностных обязанностей;
- Приобщение стажера к корпоративной культуре Компании, её традициям, стандартам и правилам внутреннего трудового распорядка.

По итогам прохождения стажировки наставник ставит свою оценку, на основании которой принимается решение о принятии/непринятии стажера в штат Компании.

В 2023 в различных подразделениях Компании практику прошли 39 человек, стажировку – 21 человек, из которых 3 были трудоустроены в штат.

В 2023 году сотрудничество Компании с ВУЗами не ограничилось только организацией практик и стажировок. Совместно с ведущим ВУЗами было реализовано множество значимых мероприятий.

Совместно с преподавателями Санкт-Петербургского государственного архитектурно-строительного университета (СПбГАСУ) Компания организовала для студентов-архитекторов масштабный кейс-чемпионат «МДФ проект», в рамках которого участникам необходимо было разработать проекты малых архитектурных форм.

В рамках соревнования для участников было проведено несколько авторских ворк-шопов от экспертов Компании. По итогам защиты победителям и наиболее активным участникам была предоставлена возможность пройти стажировку в Компании и в период её прохождения реализовать свои проекты в квартале комфорт-класса ЖК «Северная долина».

Также при поддержке СПбГАСУ на базе школы в ЖК «Юнтолово» был запущен курс «Урбанистика», нацеленный на раннюю профориентацию школьников 6–9 классов. На занятиях их познакомили с наукой о городе, её зарождении, предпосылках и современных тенденциях. В завершение курса участники смогли применить полученные знания на практике, выполнив проект «Мой идеальный город».

Кроме этого, в 2023 году был организован кейс-чемпионат ленд-арт объектов. В рамках соревнования перед студентами была поставлена задача разработать концепции и проектные решения с учетом использования эко материалов для ЖК «Юнтолово». Участники защищали свои проекты перед экспертной комиссией, которая выбрала 3 победителей. Их решения будут реализованы на территории Жилого комплекса.

В 2023 году была запущена грантовая программа для студентов магистратуры направления «Дизайн среды».

Будет проведен открытый конкурс портфолио, по итогам которого будут выбраны 8 победителей. Им будут выданы гранты на обучение в магистратуре «Дизайн среды. Продвинутый уровень». После двух лет обучения, в течение которых студенты будут оттачивать своё профессиональное мастерство, работая над реальными брифами, участники программы получат возможность трудоустройства в Компанию.

В 2023 году проводились профориентационные экскурсии на строительной площадке проекта ЖК «Юнтолово». Первокурсники знакомы с производственными процессами на стройке, а также пробовали на себе современные методы обучения в Компании.

Компания также активно взаимодействует с ССУЗами.

В 2023 году в рамках сотрудничества с СПб ГБПОУ «Колледж метростроя» Компания совместно со школой в ЖК «Северная долина» запустили образовательный проект.

Было заключено соглашение о трёхстороннем взаимодействии в формате «работодатель-школа-колледж», целью которого является ранняя профориентация школьников и выпускников 9 классов на рабочие профессии с последующими стажировками и трудоустройством в Компанию.



Развитие талантов

Обучение сотрудников

Сотрудничество с ВУЗами

Кроме того, в рамках сотрудничества с колледжем специалисты Компании приняли участие в процедуре оценки студентов на экзаменационных площадках и побывали на Санкт-Петербургском международном форуме «Профессиональное образование – интеграция технологий информационного моделирования в образовательное пространство СПО», на котором продемонстрировали примеры внедрения BIM-моделей и сформулировали требования к кандидатам на трудоустройство.

Компания также принимает участие в образовательной программе «Профессионалитет», в рамках которой в регионах открываются кластеры, цель работы которых заключается в подготовке высококвалифицированных специалистов. Совместно с ССУЗами из Новгорода Компания будет создавать и развивать образовательно-производственный центр.

В сентябре 2023 года Компания приняла участие в финале первого Чемпионата высоких технологий, который проходил с 18 по 21 сентября в Великом Новгороде. В качестве экспертов-судей в этом грандиозном мероприятии приняли участие специалисты Компании (Директор по качеству и Начальник отдела цифровизации).

Они также поучаствовали в деловой части мероприятия как спикеры и выступили со следующими докладами:

- «Данные – главный козырь чемпионов». Выступление было посвящено вопросу важности качества и объема данных для всех остальных направлений, работающих с данными, в том числе и для нейросети.
- «Устойчивое развитие Главстрой Санкт-Петербург». Презентация, в которой основной идеей был рассказ о «Главстрой Санкт-Петербург» и его опыте в реализации ЭОГ-проектов (экология, общество, государство).

Название программы	Период реализации	Название учебного заведения	Цель (описание) программы
Курс "Урбанистика" от СПбГАСУ для школы в ЖК "Юнтолово"	апрель - май 2023	Санкт-Петербургский Архитектурно-строительный Университет	Ранняя профориентация школьников 6-9 классов, которая включает в себя 8 уроков на тему "Урбанистика". Знакомство с наукой о городах, ее зарождении, предпосылках и современных тенденциях.
Профессионалитет	август 2022 - декабрь 2028	ОГБПОУ «Новгородский Строительный Колледж», ОАПОУ «Старорусский агротехнический колледж», ОГА ПОУ «Дорожно-Транспортный Техникум», ОГБПОУ «Новгородский агротехнический техникум»	Совместная деятельность участников проекта, направленная на создание и развитие образовательно-производственного центра (кластера) в отрасли Строительство на основе интеграции образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального образования, и организаций, действующих в реальном секторе экономики, в целях подготовки кадров, в рамках федерального проекта «Профессионалитет» государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» в соответствии с программой деятельности центра.
Образовательный проект с колледжем Метростроя и школой в ЖК "Северная Долина"	сентябрь 2023 - сентябрь 2024	СПБ ГБПОУ "Колледж метростроя"	Заключение соглашения о трехстороннем взаимодействии работодатель-школа-колледж с целью ранней профориентации школьников на рабочие профессии и целевого профобучения выпускников 9 классов с последующими стажировками и трудоустройством в «Главстрой Санкт-Петербург».
Участие в Демонстрационном экзамене по строительной отрасли	июль 2023	СПБ ГБПОУ "Колледж метростроя"	Участие экспертов «Главстрой Санкт-Петербург» в процедуре независимой оценки студентов на экзаменационных площадках.
Участие в Петербургском международном форуме на тему «Профессиональное образование – интеграция технологий информационного моделирования в образовательное пространство СПО»	апрель 2023	СПБ ГБПОУ "Колледж метростроя"	Эксперты «Главстрой Санкт-Петербург» продемонстрировали примеры внедрения BIM-моделей и сформулировали требования к кандидатам на трудоустройство.

GRI 203-1, 413-1, 416-1

Устойчивое развитие региона присутствия

Устойчивое развитие региона присутствия не только положительно влияет на деловую деятельность Компании «Главстрой Санкт-Петербург», но также способствует благополучию общества в целом, обеспечивая устойчивое социально-экономическое развитие и сохранение окружающей среды для будущих поколений. Вклад «Главстрой Санкт-Петербург» в устойчивое развитие региона присутствия включает:

Развитие устойчивого города	Здоровье и благополучие населения	Качественное образование населения	Работа с местными сообществами
Комплексное освоение территории	Строительство объектов здравоохранения	Строительство общеобразовательных учреждений	Волонтерство
Ответственный подход к выбору поставщиков	Приобщение общества к здоровому образу жизни		Благотворительность
Устойчивое развитие жилых комплексов			Экологические инициативы
Работа с потребителями			Сотрудничество с образовательными учреждениями

Развитие устойчивого города

«Главстрой Санкт-Петербург» предлагает концепцию комплексного освоения больших территорий, подразумевающую строительство не только жилья, но и всей необходимой городской инфраструктуры. Вместе с жилыми кварталами Компания возводит социальные объекты, транспортные развязки и рекреационные зоны.

Компания участвует в развитии транспортной системы города на территориях своих объектов. На данный момент «Главстрой Санкт-Петербург» построил 8 км дорог в Выборгском и Приморском районах Санкт-Петербурга.

В основе проектных решений лежат современные технологии архитектурного проектирования и социальной инженерии пространства. Выбирая материалы для строительства, Компания опирается на эстетичность, практичность и долговечность конечного результата.

Ответственный подход к выбору поставщиков

Одной из главных задач Компании «Главстрой Санкт-Петербург» является обеспечение высокого качества строительства, ремонта и обслуживания объектов недвижимости. Для этого необходимо иметь доступ к надежным и качественным материалам, оборудованию и услугам. При выборе поставщиков «Главстрой Санкт-Петербург» уделяет особое внимание их репутации, а также проверяет их соответствие стандартам и требованиям Компании. Все используемые материалы и оборудование соответствуют внутренним требованиям для каждого проекта и установленным СанПиН.

Компания стремится выстраивать долгосрочные и взаимовыгодные отношения, основанные на принципах этичного ведения бизнеса, включающих в себя:

- Взаимное доверие, честность и добросовестность при всех взаимодействиях, включая прозрачную коммуникацию и соблюдение законов и договоренностей;
- Уважение к правам человека на всех этапах цепочки поставки, со стороны поставщика не допускается привлечение незаконной рабочей силы, дискриминация и нарушение прав человека;
- Обеспечение поставщиков справедливым вознаграждением за предоставляемые товары и услуги;
- Сотрудничество и долгосрочные отношения, основанные на взаимном понимании.

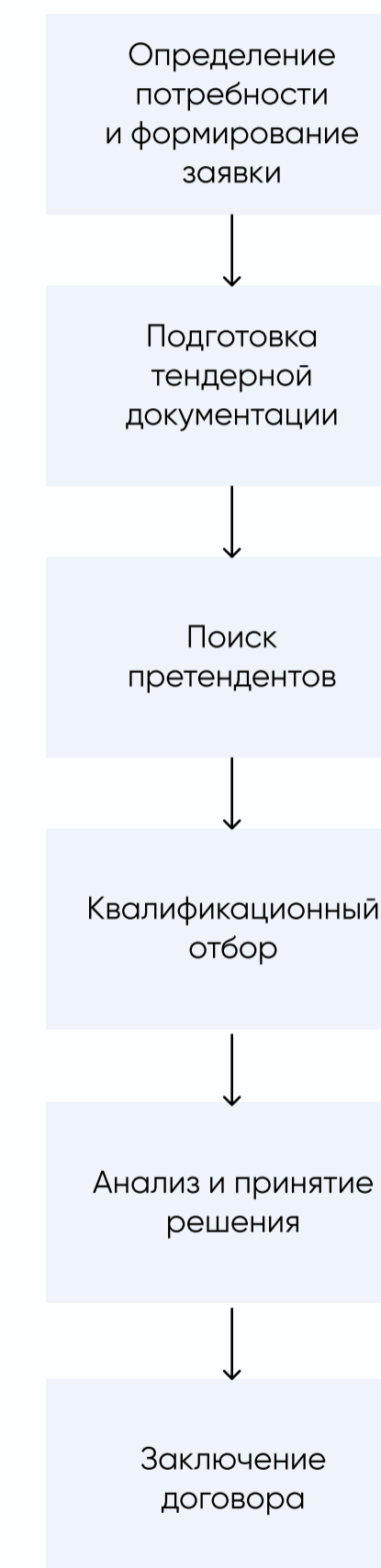
Выбор контрагентов осуществляется путем проведения тендерных процедур. Ключевыми принципами отбора являются:

- 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.

С целью предотвращения недобросовестной конкуренции и конфликта интересов, а также обеспечения высокого качества строящегося жилья Компания осуществляет закупочную деятельность в соответствии с требованиями российского законодательства и таких внутренних документов, как:

- Кодекс корпоративной этики;
- Свод этических стандартов;
- Тендерный регламент;
- Положение о тендерном комитете.

Порядок отбора поставщиков товаров и услуг осуществляется по следующей схеме:



Устойчивое развитие региона присутствия

Развитие устойчивого города

Ответственный подход к выбору поставщиков

«Главстрой Санкт-Петербург» осуществляет поиск подрядчиков и поставщиков через следующие каналы:

- Официальный сайт Компании (раздел Тендеры);
- Рекомендации членов тендерного комитета;
- Рассылка информации о предстоящих тендерах подрядчикам и поставщикам из базы.

Для упрощения работы с потенциальными партнерами Компанией был реализован стратегический проект, результатом которого стало создание Telegram-канала «Тендеры «Главстрой Санкт-Петербург».



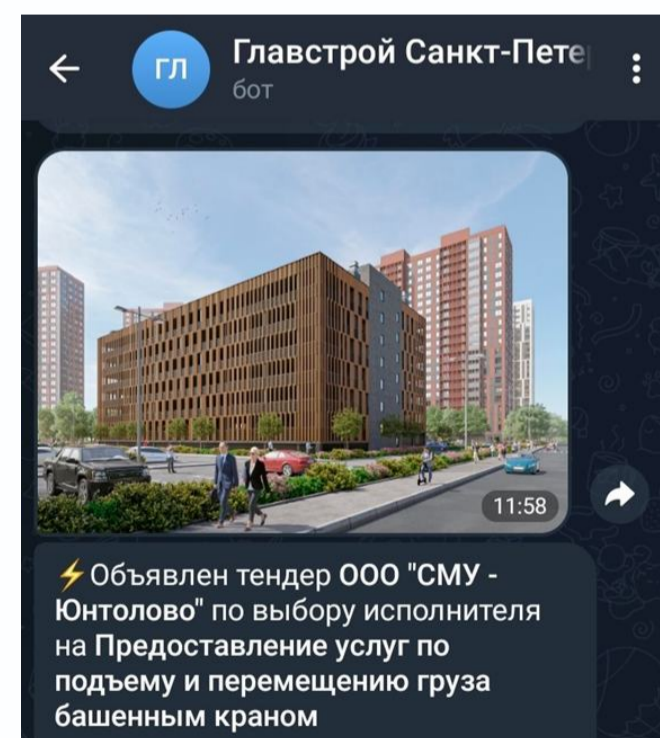
Автором идеи является Директор по тендерам и закупкам Станислав Григоренко, который в сентябре 2023 года впервые представил чат-бот широкой аудитории на «Ярмарке недвижимости».

С помощью данного чат-бота наши потенциальные партнеры смогут узнать:

- Какие тендеры сейчас проводятся (информация публикуется в виде новостных сообщений с визуальным рядом и описанием объектов строительства, в режиме реального времени);
- Условия участия и сроки подачи документов;
- Как стать контрагентом Компании.

В каждой публикации есть ссылка на закупку на электронной торговой площадке или контакты специалиста тендерного отдела «Главстрой Санкт-Петербург», курирующего отбор кандидатов.

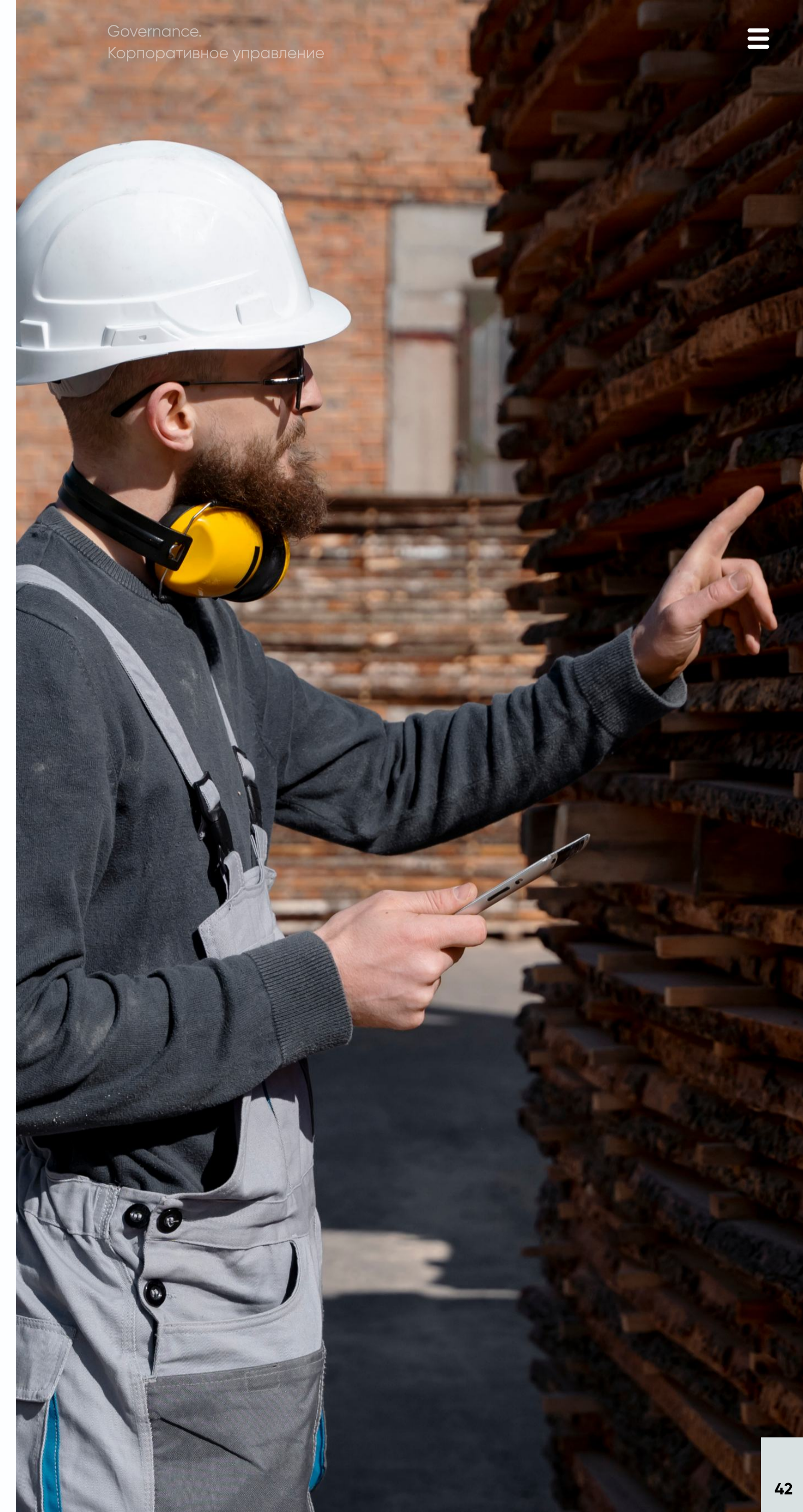
Новостные сообщения об объявлении тендеров выглядят следующим образом:



Запуск Telegram-канала – это один из этапов внедрения комплекса решений, направленных на модернизацию закупочной деятельности. Виртуальный помощник создан для упрощения коммуникации между Компанией и контрагентами, повышения открытости и эффективности взаимодействия.

«Выбор подрядных организаций на строительные-монтажные работы, проектирование и изыскания, а также ряд других работ в нашей компании проходит через коммерческие тендеры. Одна из ключевых задач – увеличение базы квалифицированных подрядных организаций и поставщиков материалов и оборудования, поэтому мы на постоянной основе модернизируем наши технические решения. Созданный виртуальный помощник сократит барьеры в коммуникации, сделает процесс отслеживания интересных тендеров и подачи заявок более комфортным для контрагентов».

Сергей Крупин
директор проекта «Северная долина»



Устойчивое развитие региона присутствия

Развитие устойчивого города

Устойчивое развитие ЖК

Компания заботится о создании благоприятной среды для жителей, предлагая разнообразные услуги и объекты инфраструктуры. Это способствует комфортной жизни и повышению качества жилья.

Для жителей районов «Юнтолово» и «Северная Долина» запроектировано и реализовано множество общественных пространств: зоны для пеших прогулок и занятий спортом, сеть велодорожек, экотропы, кафе и рестораны.

Особое внимание следует обратить на ЖК «Юнтолово». Усилиями целой команды профессионалов была создана экосистема, в которой жилые кварталы гармонично сочетаются с нетронутыми участками природы, а также центрами общественной жизни. Компания стремится приобщить жителей к рациональному потреблению. Для этого на территории жилого комплекса «Северная Долина» созданы точки буккроссинга, в которых жители могут поделить прочитанной книгой с соседом и при этом найти новую и интересную для себя.

Также на территориях объектов для жителей организован отдельный сбор отходов, необходимый для минимизации воздействия общества на окружающую среду. Таким образом часть мусора идет на переработку и повторное использование.

Работа с потребителями

Компания обеспечивает высокое качество обслуживания клиентов на всех этапах «клиентского пути», начиная от первичного обращения до послепродажного обслуживания.

В «Главстрой Санкт-Петербург» внедрен внутренний стандарт работы с клиентами и политика построения культуры гостеприимства. Для Компании развитие клиентоориентированности – одно из приоритетных стратегических направлений.

Главными принципами культуры гостеприимства являются:

- Уважение к клиентам, контрагентам и коллегам;
- Построение партнерских взаимоотношений;
- Удовлетворение потребностей внешних и внутренних клиентов в проактивной форме и стремление превзойти их ожидания;
- Постоянное улучшение качества продукта и клиентского сервиса;
- Выполнение обязательств и обещаний, данных клиенту.

При взаимодействии с клиентами Компания придерживается концепции гостеприимного подхода, которая включает в себя:

- Организационную доступность: правила, по которым Компания оказывает услуги, понятны, исполнимы и доступны для всех клиентов;

- Информационную доступность: Компания 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 и Компании;
- Конфиденциальность: не допускается утечка информации, защита персональных данных стоит на первом месте.

Развитие эффективных каналов взаимодействия с клиентами способствует улучшению связи с ними, повышению доступности и удовлетворенности, созданию конкурентных преимуществ и сбору обратной связи и аналитике.

Основные каналы взаимодействия с клиентами:

- Средства массовой информации (официальный сайт, реклама на улицах/метро/радио);
- Офисы продаж;
- Клиентские сервисы (горячая линия по качеству. Отдел поддержки клиентов, служба доверия);
- Сообщества в социальных сетях;
- Общая электронная почта/телефон.

Специалисты «Главстрой Санкт-Петербург» на регулярной основе оценивают результативность различных каналов взаимодействия с клиентами, разрабатывают мероприятия по улучшению и усилению тех или иных форматов коммуникации. Так в офисах продаж и колл-центре ежемесячно проводятся проверки работы сотрудников тайным покупателем на соблюдение стандартов работы по оказанию эффективного сервиса обслуживания. «Главстрой Санкт-Петербург» уделяет большое внимание потребительскому мнению. В рамках претензионной работы в Компании внедрены внутренние документы, регламентирующие деятельность сотрудников в данной сфере.

Так для клиентов созданы: горячая линия по качеству, служба доверия и отдел поддержки клиентов. Все заявки принимаются во внимание и обрабатываются в кратчайший срок. Обращения направляются с помощью официальных онлайн ресурсов, электронной почты или звонка.

В Компании проводится анализ работы сотрудников, задействованных в работе горячей линии по качеству. На основе собранных данных производится мониторинг результативности процедуры работы с обращениями, в случае неудовлетворительных результатов организуются корректирующие мероприятия, направленные на повышение качества обслуживания.

Установленный срок ответа на обращения в «Главстрой Санкт-Петербург» 5 рабочих дней, на 2023 год средний срок ответов на заявки составил 3,5 дня, что ниже целевого значения. Это говорит о высокой клиентоориентированности и вовлеченности персонала.



Устойчивое развитие региона присутствия

Здоровье и благополучие населения

Учреждения здравоохранения

Одной из специализаций Компании «Главстрой Санкт-Петербург» является проектирование и возведение учреждений здравоохранения.

На данный момент построены и введены в эксплуатацию детская и взрослая поликлиники на территории проекта «Северная долина». Одна общая поликлиника находится на этапе строительства на территории проекта «Юнтолово», объект планируется передать городу к 2025 году.

Две поликлиники, расположенные на территории проекта «Северная Долина», построены по стандарту «Бережливые поликлиники».

Принципы «Бережливой поликлиники» подразумевают сокращение временных затрат и оптимальное использование ресурсов, приводящее к повышению качества оказываемых услуг и уровня удовлетворенности пациентов.

Отличительные особенности «Бережливой поликлиники»:

- Сокращение времени ожидания пациентов в очереди в четыре раза;
- Разделение потоков пациентов, при котором контакт больных и здоровых пациентов сводится к минимуму, что наиболее важно в детских лечебно-профилактических учреждениях (ЛПУ) и женских консультациях;

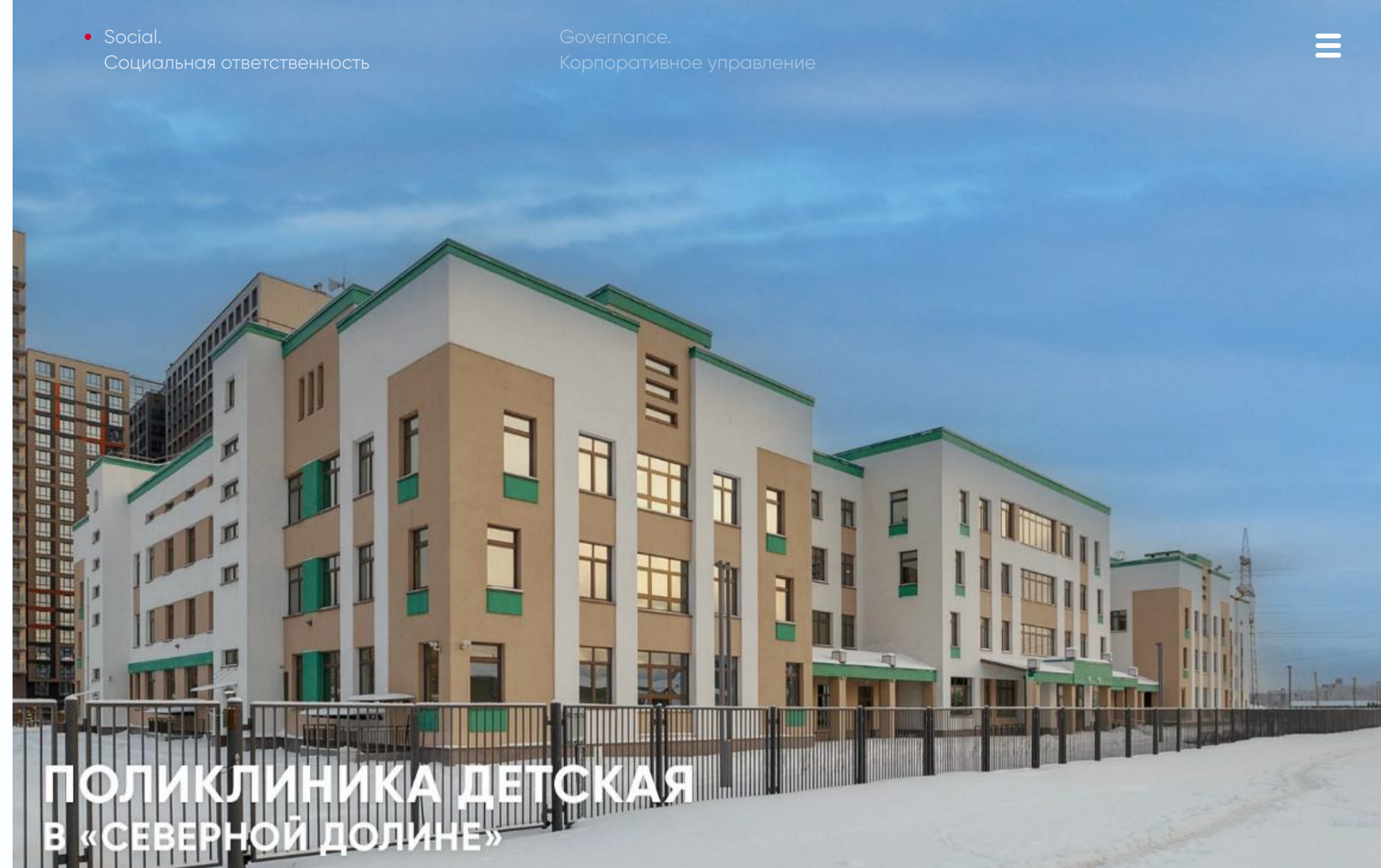
- Снятие непрофильной нагрузки со специалистов;
- Повышение уровня информационной грамотности специалистов и внедрение передовых технологий;
- Повышение информационной грамотности пациентов и увеличение доступности информационных материалов в ЛПУ;
- Оптимальное распределение рабочего времени медперсонала;
- Сокращение издержек;
- Увеличение скорости получения обратной связи и оценки качества.

Поликлиника для взрослых рассчитана на 960 посещений в смену и стала самым большим медицинским учреждением в Санкт-Петербурге, включающим в себя травмпункт, женскую консультацию и отделение скорой помощи. Поликлиника для детей рассчитана на 348 посещений в смену. Оба объекта обеспечены бассейнами.

Приобщение общества к здоровому образу жизни

«Главстрой Санкт-Петербург» создает детские площадки, где дети могут развиваться и активно проводить свое время. Игровые зоны спроектированы с учетом потребностей ребенка в определенном возрасте и оснащены оборудованием для гармоничного развития. Для детей построены различные полосы препятствий для игр, развития координации и навыков социализации. Для подростков и взрослых предусмотрены спортивные зоны с тренажерами и площадки для игр в футбол и баскетбол. На территории экорайона «Юнтолово» продуманы беговые маршруты.

На территории ЖК «Северная Долина» ООО «Эксплуатация ГС-СПб» организовала два круглосуточных беговых центра «ПРО бег» с поминутной арендой кардиотренажеров. Жители комплекса с помощью мобильного приложения могут бронировать тренажеры и всегда знать свободны ли они. Центр обеспечен современным оборудованием: беговые дорожки, велотренажеры, эллипсы. Также в «ПРО бег» есть все для комфортных тренировок, от питьевой воды до персональных шкафчиков, закрывающихся на ключ.



Устойчивое развитие региона присутствия

Качественное образование населения

«Главстрой Санкт-Петербург» обеспечивает доступность и открытость образования для населения посредством строительства общеобразовательных учреждений (школ и детских садов). Все образовательные учреждения возводятся по индивидуальным проектам и продолжают поддерживаться Компанией после передачи городу.

«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»

Общеобразовательные учреждения в ЖК «Юнтолово»

Уже сейчас в «Юнтолово» работают 2 детских сада на 240 мест и школа на 825 учеников, на этапе строительства находятся еще одна школа на 825 мест и детский сад на 200 мест. Объекты включают в себя технологично оснащенные учебные классы, просторный актовый зал, бассейны, гимнастические и танцевальные залы, классы виртуальной реальности. Отдельное внимание уделяется развитию программы дополнительного образования.

На базе школы работает Центр обучения детей и подростков цифровым технологиям «Техноспейс». Здесь обучающиеся 4-11 классов бесплатно изучают основы современных профессий: инженерного и промышленного дизайна, прототипирование, мобильную робототехнику и электронику. Под «Техноспейс» в школе выделили два класса. Они оборудованы современными компьютерами, 3D-принтерами, сканерами, фотоаппаратами, конструкторскими и слесарно-монтажными наборами и другой техникой, необходимой для теоретической и практической работы.

Общеобразовательные учреждения в ЖК «Северная долина»

На территории «Северной долины» уже действуют 8 детских садов, которые включают в себя просторные группы с игровой, спальными и буфетными зонами, бассейны, медицинские блоки, залы для физкультуры и музыкальных занятий и яркие детские площадки и 4 школы нового поколения с большими светлыми классами, современными лабораториями, пространствами для творчества, центром «Цифрового образования» и бассейнами.

На базе школы № 509 создан центр цифрового образования детей «ИнфинТi» — образовательное пространство, в котором осуществляется обучение по дополнительным общеобразовательным программам, направленным на интеллектуальное развитие детей и подростков в сфере современных информационных и телекоммуникационных технологий.



**ДЕТСКИЙ САД
В ЭКОРАЙОНЕ «ЮНТОЛОВО»**



**ШКОЛА
В «СЕВЕРНОЙ ДОЛИНЕ»**



Устойчивое развитие региона присутствия

Работа с местными сообществами

Для «Главстрой Санкт-Петербург» организация и участие в благотворительных инициативах является частью социальной деятельности. Внесение благотворительного вклада в общество является неотъемлемой частью нашей корпоративной ответственности.

Компания активно поддерживает социальные программы, направленные на улучшение жизни людей и защиту их прав. Благодаря партнерству с правительственными и неправительственными организациями и благотворительными фондами, мы способствуем реализации различных проектов в области образования, здравоохранения, культуры и охраны окружающей среды.

Благотворительность

«Главстрой Санкт-Петербург» принимает участие в волонтерских и благотворительных мероприятиях (от экологических акций до помощи нуждающимся).

Компания организует волонтерские программы, позволяющие нашим сотрудникам вносить свой вклад в социальное развитие сообщества. Так в Компании был создан Совет молодых специалистов – сообщество активных людей, готовых поддерживать творческие начинания работников и воплощать в жизнь проекты в профессиональной и социально-культурной сферах.

В задачи Совета входит организация образовательных, досуговых, спортивных, оздоровительных, экологических, волонтерских и бизнес-мероприятий, что, способствует профессиональному, творческому и личностному росту молодых сотрудников.

В марте 2023 в Компании был проведен первый корпоративный День донора. Акция состоялась в Городской станции переливания крови при участии коллег-волонтеров.

В июле 2023 года был организован благотворительный сбор для сети современных приютов «ПовоДОГ». «Главстрой Санкт-Петербург» собрал семь коробок самых разных полезных вещей для животных.

Два года подряд с 2022 Компания участвует в благотворительном проекте «Ёлка желаний» для подопечных Санкт-Петербургского социально-реабилитационного центра для несовершеннолетних «Воспитательный дом». «Воспитательный дом» – это учреждение, где дети, оказавшиеся в сложной жизненной ситуации или в социально-опасном положении, получают социальную реабилитацию. «Воспитательный дом» проводит работу как с детьми, так и с их родителями, для того чтобы сохранить семью и избежать попадание ребенка в детский дом. Заинтересованные сотрудники собирают подарки для каждого ребёнка «Воспитательного дома», а также направляют материальную помощь для нужд центра.

Также команда ООО «СМУ – Юнтолово» в 2022 году передала 40 м2 растительного грунта и 10 кг семян для благоустройства спортивного стадиона «Воспитательного дома».

Устойчивое развитие региона присутствия

Работа с местными сообществами

Экологические инициативы

Кроме того, «Главстрой Санкт-Петербург» активно поддерживает инициативы, направленные на защиту окружающей среды.

22 мая 2021 года Компания провела первый экологический квест на территории ЖК «Северная Долина». Среди 177 участников были не только сотрудники нашей Компании, но также их семьи и друзья. К Чистым Играм присоединялись и жители ЖК. По итогам квеста было собрано 7 тонн мусора, 80% из которого были отправлены во вторичную переработку – ресайклинг.

В июле 2022 года состоялся первый эко-марафон по уборке территорий в Юнтолово на Причале'Ю. 12 сотрудников-волонтеров очищали реку Юнтоловку на плавсредствах при поддержке клуба водных видов спорта Waterpoint. На протяжении 3 км волонтеры собрали 30 строительных мешков с мусором. Всего в акции по очистке Юнтоловки участвовали 50 человек.

Особое внимание «Главстрой Санкт-Петербург» уделяет защите акватории реки Юнтоловка, расположенной в непосредственной близости к ЖК «Юнтолово». При содействии Компании был открыт «Причал'Ю» – спортивный клуб для любителей занятий на воде, созданный АНО «Центр поддержки и развития водных видов спорта» при поддержке Компании. Посетители клуба могут взять в аренду SUP, байдарку или каное для самостоятельного путешествия по реке или записаться на тренировку.

В 2022 году команда сотрудников-волонтеров приняла участие в поздравлении ветеранов-жителей ЖК «Северная Долина» и «Юнтолово», в честь Дня Победы, также с помощью волонтеров, были высажены саженцы на территориях жилых комплексов.

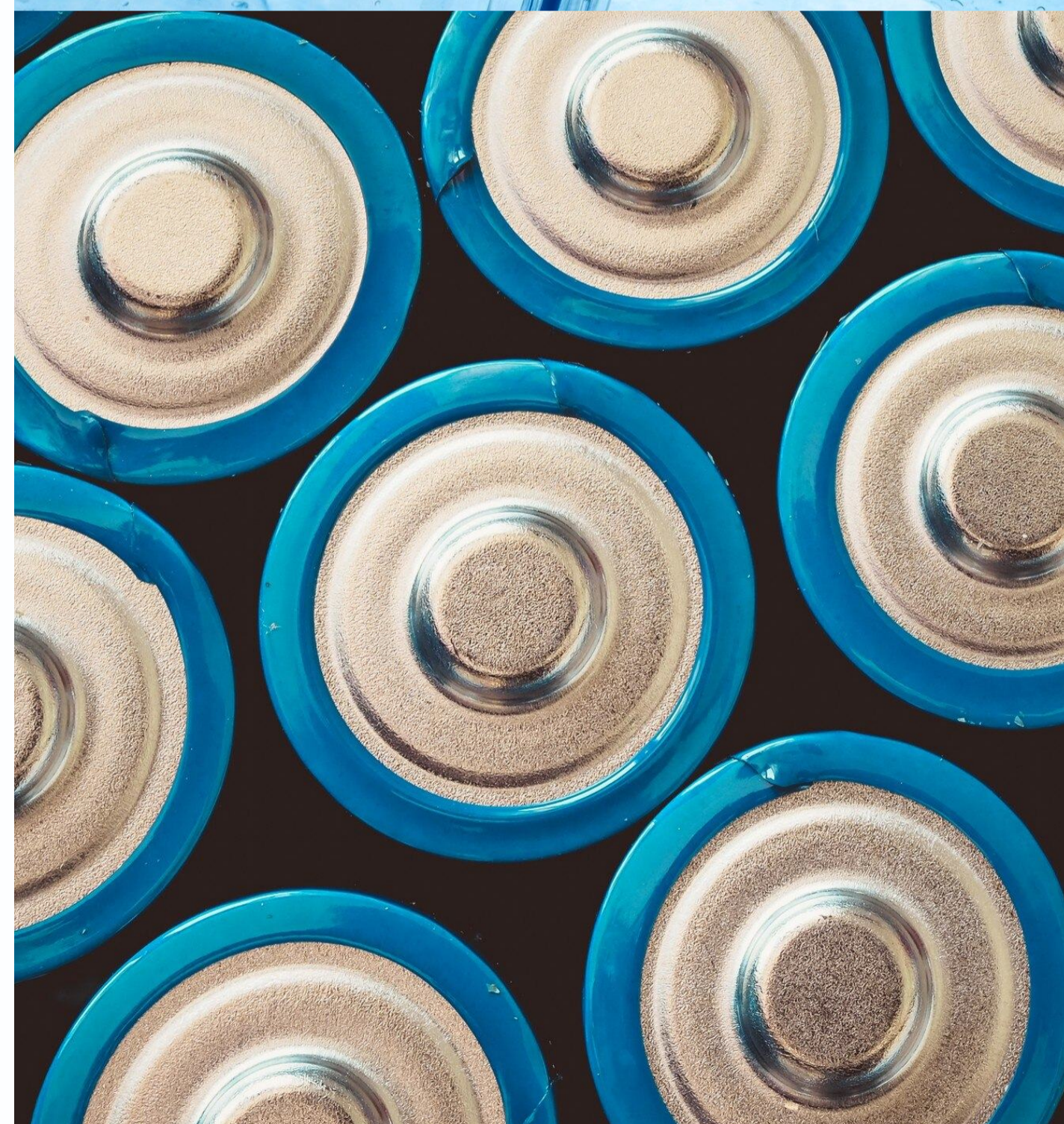
В феврале 2023 года Компания запустила проект «Главстрой ECO Team», стремясь минимизировать негативное воздействие на природу и уменьшить экологический след. Так на территории офисов для сотрудников организован сбор пластиковых крышек и батареек.

С начала 2023 года в Компании запущен процесс по сбору и утилизации батареек. Во всех офисах установлены специальные контейнеры, куда можно сдать батарейки. Далее инициативная группа волонтеров Главстрой ECO Team передает батарейки в пункт приема, все собранные опасные отходы транспортируются на базу перерабатывающего предприятия "Экострой", где происходит их предварительная сортировка и подготовка к утилизации на Челябинском заводе.

Также в марте 2023 года внутри Компании был запущен проект «Крышечки доброТb!». Инициативными сотрудниками во всех офисах были организованы пункты сбора пластиковых крышек с маркировками: «2», «02», PE, PE-HD, HDPE, 4 «LDPE» и 5 «PP».

«Главстрой Санкт-Петербург» собирает крышечки и самостоятельно, на волонтерских основах и сдает их в ближайший контейнер на переработку. Средства от сдачи крышечек этих маркировок идут на благотво-рительность.

«Главстрой Санкт-Петербург» верит, что участие в благотво-рительных инициативах – это не только обязанность, но и возможность создать лучшее будущее для всех. Работники Компании стремятся быть полезными членами общества и активно содействовать его развитию через благотворительные усилия.



Governance. Корпоративное управление

- **Этичное ведение бизнеса**
- Недопущение коррупции
- Предотвращение конфликта интересов
- Честность и прозрачность отчетности
- Управление рисками
- **Безопасность**
- **Управление устойчивым развитием**
- Политика в области устойчивого развития
- Механизм управления устойчивым развитием
- Нормативные документы в области устойчивого развития





GRI 2-12, 2-15

Этичное ведение бизнеса

«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.

В Компании действуют внутренние документы, регламентирующие действия в рамках корпоративного управления, а именно Кодекс этики, Свод этических стандартов и Политика по правам человека.

Сотрудник, располагающий информацией о реальном или предполагаемом действии или бездействии, которое производит впечатление нарушения Свода и/или Кодекса, обязан немедленно довести эту информацию до сведения Уполномоченного по этике. В свою очередь «Главстрой Санкт-Петербург» гарантирует своим сотрудникам, что такие обращения будут носить конфиденциальный характер.

Этичное ведение бизнеса для Компании основывается на моральных ценностях, социальной ответственности и учете интересов всех заинтересованных сторон.

Недопущение коррупции

«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.

Противодействие легализации незаконно полученных денежных средств является одной из актуальных задач современного бизнеса. Понимая важность этой проблемы, «Главстрой Санкт-Петербург» работает строго в соответствии с применимым законодательством и ожидает того же от своих контрагентов.

В Компании действует запрет на коммерческий подкуп, отраженный во внутренних корпоративных документах для обеспечения высоких профессиональных и этических стандартов, минимизации рисков несоблюдения законодательства и предотвращения финансовых убытков или потери деловой репутации. Компания не принимает незаконные выплаты ни в какой форме и не применяет неэтичные или несправедливые способы воздействия на своих партнеров или конкурентов.

Предотвращение конфликта интересов

Под конфликтом интересов «Главстрой Санкт-Петербург» понимает ситуацию, в которой личная заинтересованность сотрудника и/или связанных с ними третьих лиц препятствует или может быть препятствием надлежащему исполнению сотрудником своих должностных обязанностей в интересах Компании.

В Компании разработаны меры предотвращения конфликтов, которые подразумевают, что:

- В ходе трудоустройства сотрудник предоставляет достоверную и полную персональную информацию, необходимую Компании для управления риском возникновения конфликта интересов;
- При заключении трудового договора сотрудник под подпись знакомится со всеми внутренними документами Компании, регулирующими вопросы управления риском конфликта интересов;
- В течении всего периода работы в Компании сотрудник в письменном виде информирует Компанию обо всех обстоятельствах, способных оказать влияние на управление рисками, связанными с конфликтами интересов.

При возникновении конфликта интересов или потенциального конфликта интересов сотрудник информирует об этом сотрудника уполномоченного по этике и отстраняется от принятия решений в данной ситуации до ее разрешения.

За отчетный период в «Главстрой Санкт-Петербург» не было зарегистрировано ни одного случая конфликта интересов.

Этичное ведение бизнеса

Честность и прозрачность отчетности

Обеспечение честности и прозрачности в отчетности является ключевым аспектом ответственного ведения бизнеса. «Главстрой Санкт-Петербург» придерживается принципа прозрачности и высоких стандартов планирования, контроля и отчетности и стремится к обеспечению сохранности своих активов, включая деловую репутацию.

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.

Управление рисками

Подход к управлению рисками

Эффективное управление рисками является интегральным элементом стратегического бизнес-планирования.

Основанием для создания системы управления рисками в Компании является установление общих подходов к управлению рисками, применимых к разнообразным сферам деятельности Компании. Это достигается через своевременную идентификацию рисков, обмен необходимой информацией и разработку стратегий реагирования на возникшие угрозы.

В области управления рисками «Главстрой Санкт-Петербург» ставит для себя следующие цели:

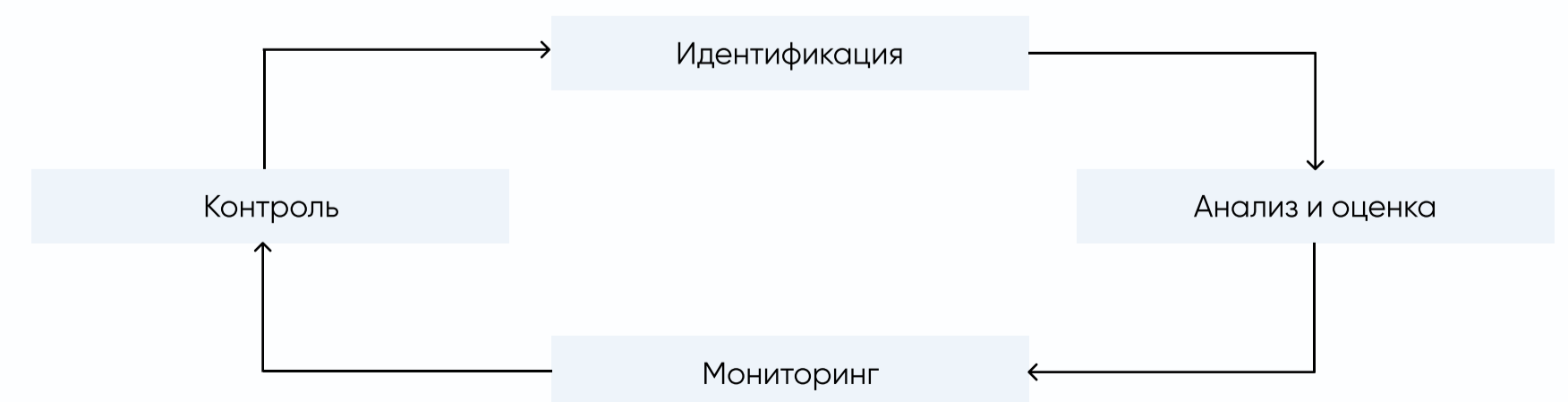
- Обеспечение сокращения числа непредвиденных событий и убытков;
- Эффективное использование ресурсов;
- Улучшение имиджа Компании;
- Оптимизация бизнес-процессов;
- Повышение квалификации сотрудников;
- Совершенствование процесса принятия решений.

Структура системы управления рисками

Внутренняя среда	Планирование и управление стратегическими рисками	Выявление и оценка операционных рисков	Методы управления риском	Информация о рисках и ее представление	Мониторинг
<p>На всех уровнях управления и во всех сферах деятельности соблюдаются следующие принципы:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Каждый сотрудник понимает важность управления рисками; • Компания может сознательно принимать бизнес-риски, если ожидается, что связанные с ними выгоды увеличат ее корпоративную стоимость; • В Компании наращиваются знания и навыки персонала в области управления рисками; • На сотрудников возлагаются обязанности и ответственность за эффективное управление рисками. 	<p>В процессе ежегодного планирования рассматриваются и утверждаются долгосрочные цели Компании, включая перечень стратегических рисков и мероприятий по управлению ими.</p>	<p>Выявление рисков осуществляется в отношении краткосрочных целей Компании. Руководство обеспечивает наличие эффективных и действенных процедур по выявлению внутренних и внешних событий, способных повлиять на достижение целей. Руководством используются критерии оценки рисков по их вероятности наступления и степени влияния. На основе оценок определяется рейтинг риска.</p>	<p>В Компании разрабатываются планы мероприятий, направленные на снижение выявленных рисков.</p> <p>Способы реагирования на риски:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Снижение риска – снижение вероятности и/или выявления риска; • Передача риска – передача риска третьей стороне; • Принятие риска – отказ от каких-либо действий по снижению риска, мониторинга риска; • Избежание риска – полное прекращение деятельности, ведущей к риску. 	<p>Информация о рисках на регулярной основе раскрывается в управленческой отчетности:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Операционные и стратегические риски; • Мероприятия по управлению операционными и стратегическими рисками; • Результаты, достигнутые в процессе выполнения мероприятий. 	<p>Мониторинг общей эффективности управления операционными и стратегическими рисками и достигнутых результатов осуществляется Генеральным директором Компании.</p>

Достижение целей в области управления рисками осуществляется через формирование культуры для достижения общего понимания основных принципов и подходов, разработку и внедрение мероприятий по управлению рисками, а также через идентификацию, оценку и непрерывный обмен информацией о потенциальных рисках и возможностях.

Управление рисками



Этичное ведение бизнеса

Управление рисками

Обязанности в системе управления рисками

Президент Компании контролирует построение системы управления рисками и рассматривает стратегические и наиболее существенные операционные риски Компании, а также осуществляет мониторинг мероприятий по управлению ими.

Комитет по рискам регулярно рассматривает портфель основных операционных рисков, планов мероприятий по управлению ими и результатов их выполнения, разрабатывает перечень стратегических рисков и достигнутых результатов, а также осуществляет контроль за эффективностью деятельности в рамках системы управления рисками.

Руководители Компании осуществляют оценку операционных и стратегических рисков в области своей деятельности и разрабатывают планы мероприятий по управлению ими.

Координатор системы управления рисками оказывает методологическую поддержку ее участникам, контролирует своевременность исполнения своих обязанностей, формирует сводную информацию о стратегических и операционных рисках и о их результатах, для включения в регулярную управленческую отчетность Компании.

Развитие системы управления рисками в «Главстрой Санкт-Петербург» осуществляется в соответствии с законодательством РФ.

Система внутреннего контроля

В Компании ежегодно реализуется проведение внутренних аудитов. Проведение аудитов эффективности бизнес-процессов направлено на обнаружение и сокращение рисков, связанных с неэффективным руководством, а также на укрепление контроля над операционными и технологическими процессами, коммерческой деятельностью, управлением персоналом, выполнением инвестиционных проектов, финансированием и другими аспектами.

Аудиты проводятся с целью предотвращения и обнаружения незаконных действий со стороны руководства, сотрудников и сторонних подрядчиков, включая мошенничество, незаконное присвоение, нецелевое использование активов Компании, неоптимальное использование ресурсов и времени, а также для минимизации возможных негативных последствий.

Кроме того, аудиты позволяют осуществлять контроль над коммерческой деятельностью, включая выбор поставщиков материалов и услуг, в том числе строительных и монтажных работ, с целью обеспечения оптимального управления расходами Компании.





[GRI 418-1](#)

Безопасность

«Главстрой Санкт-Петербург» уважает права человека и не допускает дискриминацию людей по возрастному, гендерному, национальному, религиозному и иным признакам. Компания придерживается принципов инклюзивности, равенства и разнообразия. В отношении сотрудников соблюдается уважение личной свободы и прав человека, Компания предоставляет всем равные возможности и не допускает дискриминации в сфере труда, равно как и не применяет детский труд во всех своих бизнесах. Связанные с этой целью правила отражены в Кодексе этике и Своде этических стандартов Компании, а также в Политике в области прав человека.

«Главстрой Санкт-Петербург» предпринимает все разумные необходимые меры для защиты личной информации своих сотрудников. В свою очередь сотрудники Компании должны сохранять и оберегать конфиденциальную и иную информацию, являющуюся собственностью Компании, ее работников, клиентов, поставщиков и партнеров.

Компания осуществляет свою деятельность в соответствии с нормами российского законодательства в области защиты персональных данных и ответственно подходит к хранению личной информации о работниках, потребителях, партнерах и других заинтересованных сторонах.

За отчетный период в Компании не было зарегистрировано ни одной жалобы, связанной с нарушением конфиденциальности и потерей данных работников, клиентов, поставщиков и партнеров.

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

Управление устойчивым развитием

Политика в области устойчивого развития

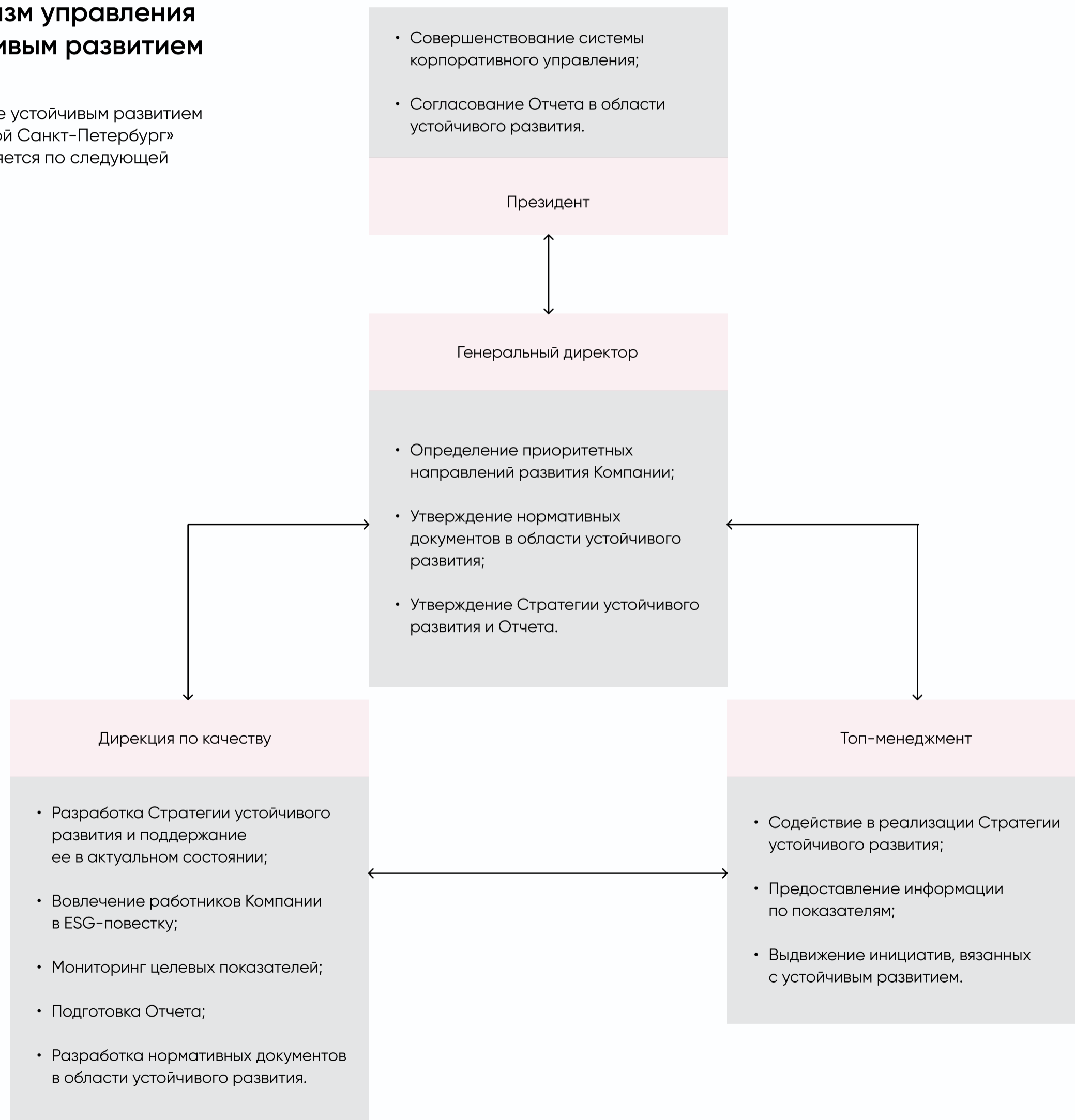
Управление устойчивым развитием Компании осуществляется в соответствии с «Политикой в области устойчивого развития», которая представляет собой официальное заявление о намерениях и целях «Главстрой Санкт-Петербург» в области устойчивого развития.

Последняя версия Политики в области устойчивого развития Компании была принята «15» апреля 2024 г. и утверждена приказом генерального директора. Она всецело описывает цели и принципы «Главстрой Санкт-Петербург» при внедрении ESG-повестки, а также определяет подход Компании при формировании Стратегии устойчивого развития и составлении Отчета.

Пересмотр действующей Политики проводится ежегодно с целью обеспечения ее соответствия стратегии Компании в области устойчивого развития. Актуализация действующей Политики осуществляется по мере необходимости.

Механизм управления устойчивым развитием

Управление устойчивым развитием в «Главстрой Санкт-Петербург» осуществляется по следующей схеме.



Нормативные документы в области устойчивого развития

На момент написания Отчета в «Главстрой Санкт-Петербург» принят ряд документов, регламентирующих позицию и подход Компании в вопросах устойчивого развития:

- Политика в области устойчивого развития;
- Политика по правам человека;
- Политика в области экологии;
- Политика в области качества;
- Политика в области охраны труда;
- Кодекс этики и свод этических стандартов;
- Политики построения культуры гостеприимства.

Актуальные версии нормативных документов в области устойчивого развития размещены на официальном сайте Компании.

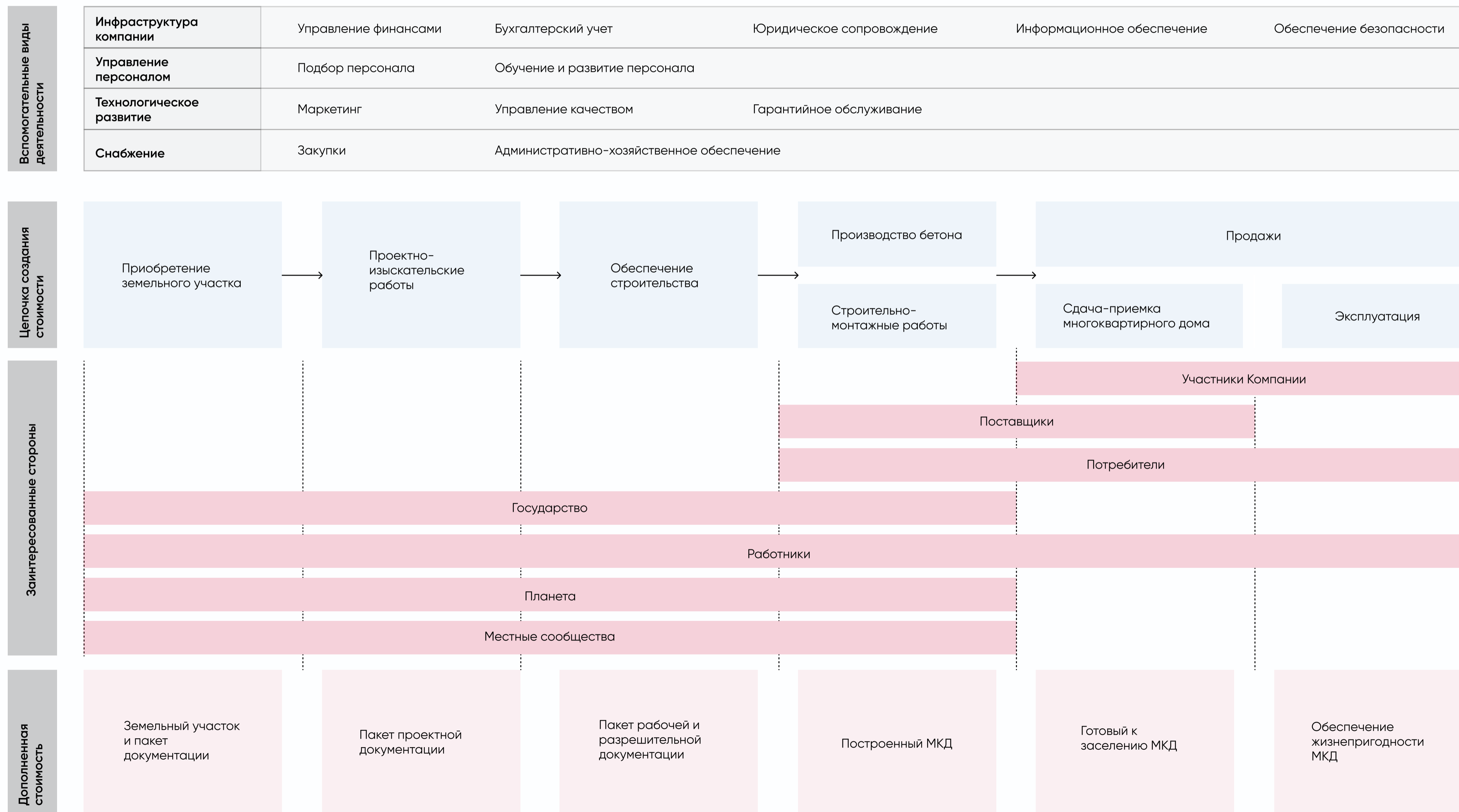
GRI 2-6, 2-29

Приложение 1. Работа с заинтересованными сторонами





Цепочка создания ценности – это совокупность бизнес-процессов Компании, которые напрямую связаны с созданием и передачей ценного продукта конечному потребителю.







Работа с заинтересованными сторонами осуществляется по всей цепочке создания ценности. В каждом бизнес-процессе учитываются их интересы и потребности.






Заинтересованные стороны	Цель взаимодействия	Нормативное обеспечение	Способы взаимодействия
Потребители	<ul style="list-style-type: none"> 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. 	<p>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.</p> <p>Внешняя нормативная документация: нормы законодательства РФ (Конституция РФ, Закон РФ "О защите прав потребителей", ГК РФ и пр.), Цели устойчивого развития ООН.</p>	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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. 	<p>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.</p> <p>Внешняя нормативная документация: нормы законодательства РФ (Конституция РФ, ТК РФ и пр.), Цели устойчивого развития ООН.</p>	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> Увеличение инвестиционной привлекательности Компании и ее проектов; Формирование и реализация стратегии Компании; Укрепление позиций на рынке. 	<p>Внутренняя нормативная документация: Политика в области устойчивого развития, Политика контроля исполнения обязательств</p> <p>Внешняя нормативная документация: нормы законодательства РФ.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Онлайн- и офлайн-коммуникация по возникающим вопросам; Работа с обращениями, в том числе в рамках годовых собраний участников; Регулярная отчетность перед заинтересованной стороной.
Поставщики	<ul style="list-style-type: none"> Получение качественных материалов и услуг для реализации проектов; Взаимовыгодное сотрудничество; Обеспечение соблюдения прав человека. 	<p>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.</p> <p>Внешняя нормативная документация: нормы законодательства РФ, Цели устойчивого развития ООН.</p>	<ul style="list-style-type: none"> 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.





Заинтересованные стороны	Цель взаимодействия	Нормативное обеспечение	Способы взаимодействия
Государство	<ul style="list-style-type: none"> • Правомерная и безопасная реализация деятельности Компании; • Развитие социальной инфраструктуры региона присутствия; • Выплата налоговых обязательств. 	<p>Внутренняя нормативная документация: Кодекс этики и Свод этических стандартов.</p> <p>Внешняя нормативная документация: нормы законодательства РФ (ГК РФ, Конституция РФ и пр.), Цели устойчивого развития ООН.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • Содействие в развитии молодых специалистов; • Благоустройство территории в регионе присутствия; • Предоставление рабочих мест; • Вовлечение общества в экологические инициативы; • Оказание помощи нуждающимся. 	<p>Внутренняя нормативная документация: Кодекс этики и Свод этических стандартов, Политика по правам человека, Положение об организации практик и стажировок, Политика в области устойчивого развития.</p> <p>Внешняя нормативная документация: нормы законодательства РФ (Конституция РФ), Цели устойчивого развития ООН.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • Сохранение природного разнообразия; • Минимизация негативного воздействия на окружающую среду. 	<p>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</p> <p>Внешняя нормативная документация: нормы законодательства РФ (Конституция РФ), Цели устойчивого развития ООН.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Участие в экологических мероприятиях на территории региона присутствия; • Участие в волонтерских инициативах; • Создание и внедрение внутренних регламентирующих документов; • Внедрение экологических практик в рабочие процессы.

GRI 3-3

Приложение 2. Описание направлений устойчивого развития

Направление устойчивого развития		ЦУР ООН		Задачи ЦУР ООН [10]	Существенные темы
Environmental	Рациональное обращение с отходами		Цель 12: Обеспечение перехода к рациональным моделям потребления и производства	<p>К 2030 году добиться рационального освоения и эффективного использования природных ресурсов</p> <p>К 2030 году существенно уменьшить объем отходов путем принятия мер по предотвращению их образования, их сокращению, переработке и повторному использованию</p> <p>К 2030 году обеспечить, чтобы люди во всем мире располагали соответствующей информацией и сведениями об устойчивом развитии и образе жизни в гармонии с природой</p>	Раздельный сбор и переработка отходов
	Экологический менеджмент		Цель 13: Принятие срочных мер по борьбе с изменением климата и его последствиями	<p>Повысить сопротивляемость и способность адаптироваться к опасным климатическим явлениям и стихийным бедствиям во всех странах</p> <p>Улучшить просвещение, распространение информации и возможности людей и учреждений по смягчению остроты и ослаблению последствий изменения климата, адаптации к ним и раннему предупреждению</p>	Сохранение экосистем
	"Зеленое" строительство		Цель 13: Принятие срочных мер по борьбе с изменением климата и его последствиями	<p>Повысить сопротивляемость и способность адаптироваться к опасным климатическим явлениям и стихийным бедствиям во всех странах</p> <p>Улучшить просвещение, распространение информации и возможности людей и учреждений по смягчению остроты и ослаблению последствий изменения климата, адаптации к ним и раннему предупреждению</p>	Энергосбережение и водосбережение; сохранение экосистем; экологические материалы.
Social	Благоприятные условия труда		Цель 3: Обеспечение здорового образа жизни и содействие благополучию для всех в любом возрасте	<p>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</p> <p>К 2030 году уменьшить на треть преждевременную смертность от неинфекционных заболеваний посредством профилактики и лечения и поддержания психического здоровья и благополучия</p>	Здоровье и безопасность сотрудников; соблюдение трудовых прав и прав человека.

Направление устойчивого развития		ЦУР ООН	Задачи ЦУР ООН	Существенные темы	
Social	Благоприятные условия труда	 <p>5 ГЕНДЕРНОЕ РАВЕНСТВО</p>	Цель 5: Обеспечение гендерного равенства и расширение прав и возможностей всех женщин и девочек	<p>Повсеместно ликвидировать все формы дискриминации в отношении всех женщин и девочек</p> <p>Обеспечить всестороннее и реальное участие женщин и равные для них возможности для лидерства на всех уровнях принятия решений в политической, экономической и общественной жизни</p>	Здоровье и безопасность сотрудников; соблюдение трудовых прав и прав человека
		 <p>8 ДОСТОЙНАЯ РАБОТА И ЭКОНОМИЧЕСКИЙ РОСТ</p>	Цель 8: Содействие поступательному, всеохватному и устойчивому экономическому росту, полной и производительной занятости и достойной работе для всех	<p>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</p> <p>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</p> <p>Защищать трудовые права и содействовать обеспечению надежных и безопасных условий работы для всех трудящихся</p>	
		 <p>10 УМЕНЬШЕНИЕ НЕРАВЕНСТВА</p>	Цель 10: Сокращение неравенства внутри стран и между ними	<p>К 2030 году постепенно достичь и поддерживать рост доходов, наименее обеспеченных 40 процентов населения на уровне, превышающем средний по стране</p> <p>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</p>	
Развитие талантов	 <p>4 КАЧЕСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАНИЕ</p>	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 сотрудников; работа с университетами	
Устойчивое развитие региона присутствия	 <p>3 ХОРОШЕЕ ЗДОРОВЬЕ И БЛАГОПОЛУЧИЕ</p>	Цель 3: Обеспечение здорового образа жизни и содействие благополучию для всех в любом возрасте	Обеспечить всеобщий охват услугами здравоохранения	Взаимодействие с местными сообществами; взаимодействие с потребителями; строительство качественного и безопасного жилья; создание и развитие объектов социальной инфраструктуры	

Направление устойчивого развития		ЦУР ООН	Задачи ЦУР ООН	Существенные темы
Social	Устойчивое развитие региона присутствия	 <p>Цель 4: Обеспечение всеохватного и справедливого качественного образования и поощрение возможности обучения на протяжении всей жизни для всех</p>	<p>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</p> <p>К 2030 году обеспечить, чтобы все девочки и мальчики завершили получение бесплатного, равноправного и качественного начального и среднего образования, позволяющего добиться востребованных и эффективных результатов обучения</p> <p>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</p>	<p>Взаимодействие с местными сообществами; взаимодействие с потребителями; строительство качественного и безопасного жилья; создание и развитие объектов социальной инфраструктуры</p>
		 <p>Цель 11: Обеспечение открытости, безопасности, жизнестойкости и экологической устойчивости городов и населенных пунктов</p>	<p>К 2030 году обеспечить всеобщий доступ к достаточному, безопасному и недорогому жилью и основным услугам и благоустроить трущобы</p> <p>Активизировать усилия по защите и сохранению всемирного культурного и природного наследия</p> <p>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</p>	
Governance	Этичное ведение бизнеса	 <p>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</p>	<p>Значительно сократить масштабы коррупции и взяточничества во всех их формах</p> <p>Создать эффективные, подотчетные и прозрачные учреждения на всех уровнях</p> <p>Содействовать верховенству права на национальном и международном уровнях и обеспечить всем равный доступ к правосудию</p>	<p>Этика и противодействие коррупции; соблюдение законодательства</p>
	Безопасность	 <p>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</p>	<p>Содействовать верховенству права на национальном и международном уровнях и обеспечить всем равный доступ к правосудию</p>	<p>Соблюдение законодательства; конфиденциальность персональных данных</p>

GRI 2-7, 2-8, 305-1, 305-7, 306-, 306-3, 306-4, 306-5

Приложение 3. Основные количественные показатели

Показатели		Ед. изм.	2022	2023
Экологические показатели				
1.	Выбросы			
1.1.	Объем выбросов загрязняющих веществ	тонн	27,4	32,9
1.2.	Объем выбросов твердых загрязняющих веществ	тонн	0,74	3,31
1.3.	Объем выбросов газообразных и жидких загрязняющих веществ, в том числе:			
	• Диоксид серы	тонн	22,87	29,59
	• Оксид углерода	тонн	3,22	1,3
	• Оксид азота (в пересчете на NO ₂)	тонн	9,77	10,61
	• Углеводороды (без ЛОС)	тонн	6,8	13
	• Летучие органические соединения (ЛОС)	тонн	0	0
	• Прочие газообразные и жидкие	тонн	3,08	4,68
		тонн	0	0
1.4.	Объем выбросов специфических загрязняющих веществ, в том числе:			
	• Углерод (сажа)	тонн	3,8	7,306
	• Бензапирен	тонн	0,63	1,51
	• Формальдегид	тонн	7,80E-06	0
	• Пыль неорганическая: 70-20% SiO ₂	тонн	0,06	0
	• Пыль неорганическая: >70% SiO ₂	тонн	0,09	0,76
	• Марганец и его соединения (в пересчете на марганец (IV) оксид)	тонн	0	0,001
	• Диметилбензол (Ксилол) (смесь изомеров о-, м-, п-)	тонн	0	0,005
	• Ацетон (Пропан-2-он)	тонн	0	1,65
	• Прочие специфические	тонн	0	0,38
		тонн	3,02	3
2.	Отходы			
2.1.	Объем образованных отходов, в том числе:			
	• I класс опасности	тонн	19765,46	17887,84
	• II класс опасности	тонн	0	0
	• III класс опасности	тонн	0	0
	• IV класс опасности	тонн	0	0
	• V класс опасности	тонн	2643,74	106,92
		тонн	17121,72	17780,92
2.2.	Структура отходов по типу обращения с ними:			
	• Передано сторонней организации для обработки	тонн	0	0
	• Передано сторонней организации для утилизации	тонн	19551,22	17771,82
	• Передано сторонней организации для обезвреживания	тонн	0	0
	• Передано сторонней организации для хранения	тонн	0	0
	• Передано сторонней организации для захоронения	тонн	148,24	11,62
	• Передано региональному оператору	тонн	66	67,8
	• Наличие отходов на конец отчетного года	тонн	0	36,6
3.	Экологическая безопасность			
3.1.	Происшествия с экологическими последствиями	ед.	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
4.2.	Количество предписаний о нарушении природоохранного законодательства РФ	ед.	0	0
Социальные показатели				
Общее по Компании и ДЗО				

Показатели		Ед. изм.	2022	2023
5.	Благотворительность и волонтерство			
5.1.	Сумма инвестиций, направленных на реализацию благотворительных и волонтерских проектов	млн. руб.	3,84	3,26
6.	Персонал и социальные программы			
6.1.	Среднесписочная численность	чел.	927	995
6.2.	Списочная численность	чел.	970	1035
6.3.	Сумма расходов на социальные программы для работников	руб. / чел.	23 370,00	33397,79
6.4.	Расходы на реализацию всех программ обучения	тыс. руб.	2 968,83	5 598,97
6.5.	Количество сотрудников, прошедших обучение за год, в том числе:	чел.	554	579
	• Внутреннее обучение	чел.	497	535
	• Внешнее обучение	чел.	57	217
6.6.	Количество сотрудников, завершивших обучение по программе "Главстрой-лидер"	чел.	6	5
6.7.	Доля сотрудников, завершивших внутреннее дистанционное обучение:			
	• Адаптационный курс	%	100	95
	• Кодекс корпоративной этики и свод этических стандартов	%	93	96
	• Охрана труда	%	98	-
	• Информационная безопасность	%	99	95
	• Устойчивое развитие (ESG)	%	80	71
	• Управление качеством	%	73	83
	• Производственная система	%	94	91
	• Гражданская оборона и защита от чрезвычайных ситуаций	%	90	89
	• Основы электробезопасности	%	-	95
6.8.	Руководящий состав:	чел.	190	211
	• Мужчины	%	64,2	59
	• Женщины	%	35,8	41
ООО "Главстрой-СПб специализированный застройщик"				
7.	Персонал и социальные программы			
7.1.	Среднесписочная численность	чел.	266	283
7.2.	Списочная численность	чел.	281	300
7.3.	Численность не наемных сотрудников, проходивших стажировку в организации в отчетном периоде, в том числе:	чел.	25	107
	• Доля официально трудоустроенных по результатам прохождения стажировки	%	32	4
7.4.	Структура персонала по гендерному признаку:			
	• Мужчины	%	50	50
	• Женщины	%	50	50
7.5.	Структура персонала по возрастному признаку:			
	• До 25 лет	%	7	9
	• 25 - 35 лет	%	30	31
	• 35 - 50 лет	%	48	47
	• Старше 50 лет	%	15	13
7.6.	Структура персонала по типу трудового договора:			
	• Постоянные сотрудники	%	90	90
	• Временные сотрудники	%	10	10

Показатели		Ед. изм.	2022	2023
7.7.	Численность сотрудников, относящихся к категории "Топ-менеджмент", в том числе: • Доля от общей численности сотрудников • Мужчины • Женщины • До 25 лет • 25 – 35 лет • 35 – 50 лет • Старше 50 лет	чел. % % % % % %	15 5 60 40 0 0 73 27	15 5 67 33 0 13 73 14
7.8.	Численность сотрудников, относящихся к категории "Средний менеджмент", в том числе: • Доля от общей численности сотрудников • Мужчины • Женщины • До 25 лет • 25 – 35 лет • 35 – 50 лет • Старше 50 лет	чел. % % % % % %	9 3 55,5 44,5 0 11 44,5 44,5	6 2 50 50 0 0 67 33
7.9.	Численность сотрудников, относящихся к категории "Линейный менеджмент", в том числе: • Доля от общей численности сотрудников • Мужчины • Женщины • До 25 лет • 25 – 35 лет • 35 – 50 лет • Старше 50 лет	чел. % % % % % %	58 21 57,6 42,4 0 21 60 19	79 26 48 52 0 23,5 62,4 14,1
7.10.	Численность сотрудников, относящихся к категории "Специалисты", в том числе: • Доля от общей численности сотрудников • Мужчины • Женщины • До 25 лет • 25 – 35 лет • 35 – 50 лет • Старше 50 лет	чел. % % % % % %	193 69 44 56 11 34 41 14	194 65 49 51 12 36 42 10
7.11.	Численность сотрудников, относящихся к категории "Рабочие", в том числе: • Доля от общей численности сотрудников • Мужчины • Женщины • До 25 лет • 25 – 35 лет • 35 – 50 лет • Старше 50 лет	чел. % % % % % %	6 2 100 0 0 0 50 50	7 2 100 0 0 14 29 57
7.12.	Численность новых сотрудников, нанятых за отчетный период, в том числе: • Доля от общей численности сотрудников • Мужчины • Женщины • До 25 лет • 25 – 35 лет • 35 – 50 лет • Старше 50 лет	чел. % % % % % %	110 39 50 50 10 36,4 40 13,64	92 31 40 60 29 38 27 6

Показатели		Ед. изм.	2022	2023
7.13.	Текучесть кадров, в том числе:	%	27,8	28,6
	• Численность выбывших сотрудников по причине текучести	чел.	78	86
	• Мужчины	%	38,5	35,6
	• Женщины	%	61,5	64,4
	• До 25 лет	%	3,9	4,5
	• 25 – 35 лет	%	39,7	37,8
	• 35 – 50 лет	%	56,4	56
	• Старше 50 лет	%	0	1,7
7.14.	Структура персонала по уровню образования:	%	95	96
	• Высшее образование	%	4,3	3,7
	• Среднее профессиональное	%	0,7	0,3
	• Среднее общее	%	0	0
7.15.	Сумма расходов на социальные программы для работников	руб. / чел.	30 353,38	37 385,16
8.	Охрана труда и безопасность			
8.1.	Количество несчастных случаев на производстве (TRC)	ед.	0	0
8.2.	Коэффициент частоты производственного травматизма (Кч)	-	0	0
8.3.	Коэффициент тяжести производственного травматизма (КТ)	-	0	0
8.4.	Общий коэффициент производственного травматизма (Кобщ или TIR)	-	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
	• Мужчины	ч. / чел.	24,0	79,6
	• Женщины	ч. / чел.	19,4	46,3
	• Топ-менеджмент	ч. / чел.	46,0	79,7
	• Средний менеджмент	ч. / чел.	37,4	70,2
	• Линейный менеджмент	ч. / чел.	30,8	107,2
	• Специалисты	ч. / чел.	13,8	44,78
	• Рабочие	ч. / чел.	0,0	8,1
9.2.	Расходы на реализацию всех программ обучения	тыс. руб.	2 139,00	4 183,14
9.3.	Количество сотрудников, прошедших обучение за год, в том числе:	чел.	304	295
	• Внутреннее обучение	чел.	259	265
	• Внешнее обучение	чел.	45	116
10.	Отсутствие дискриминации и равные возможности			
10.1.	Руководящий состав	чел.	82	100
	• Мужчины	%	57,3	51
	• Женщины	%	42,7	49
10.2.	Общее количество подтвержденных случаев дискриминации	ед.	0	0
10.3.	Общее количество подтвержденных случаев нарушения трудовых прав	ед.	0	0

Показатели		Ед. изм.	2022	2023
10.4.	Отклонение ежемесячного вознаграждения топ-менеджмента от среднего значения по категории: • Мужчины • Женщины	% %	+5 -8	+9 -19
10.5.	Отклонение ежемесячного вознаграждения среднего менеджмента от среднего значения по категории: • Мужчины • Женщины	% %	+1 -1	+5 -5
10.6.	Отклонение ежемесячного вознаграждения линейного менеджмента от среднего значения по категории: • Мужчины • Женщины	% %	+7 -8	+8 -10
10.7.	Отклонение ежемесячного вознаграждения специалистов от среднего значения по категории: • Мужчины • Женщины	% %	+14 -11	+17 -10
10.8.	Отклонение ежемесячного вознаграждения рабочих от среднего значения по категории: • Мужчины • Женщины	% %	0 -	0 -
ООО "Эксплуатация ГС-СПб"				
11.	Персонал и социальные программы			
11.1.	Среднесписочная численность	чел.	308	332
11.2.	Списочная численность	чел.	308	332
11.3.	Численность не наемных сотрудников, проходивших стажировку в организации в отчетном периоде, в том числе: • Доля официально трудоустроенных по результатам прохождения стажировки	чел. %	5 20	6 67
11.4.	Структура персонала по гендерному признаку: • Мужчины • Женщины	% %	58 42	59 41
11.5.	Структура персонала по возрастному признаку: • До 25 лет • 25 – 35 лет • 35 – 50 лет • Старше 50 лет	% % % %	4 15 34 47	4 14 35 47
11.6.	Структура персонала по типу трудового договора: • Постоянные сотрудники • Временные сотрудники	% %	96 4	98 2
11.7.	Численность сотрудников, относящихся к категории "Топ-менеджмент", в том числе: • Доля от общей численности сотрудников • Мужчины • Женщины • До 25 лет • 25 – 35 лет • 35 – 50 лет • Старше 50 лет	чел. % % % % % %	1 0,3 100 0 0 0 100	1 0,3 100 0 0 0 100

Показатели		Ед. изм.	2022	2023
11.8.	Численность сотрудников, относящихся к категории "Средний менеджмент", в том числе:	чел.	6	6
	• Доля от общей численности сотрудников	%	2	2
	• Мужчины	%	67	67
	• Женщины	%	33	33
	• До 25 лет	%	0	0
	• 25 – 35 лет	%	33	33
	• 35 – 50 лет	%	33	33
	• Старше 50 лет	%	33	33
11.9.	Численность сотрудников, относящихся к категории "Линейный менеджмент", в том числе:	чел.	24	25
	• Доля от общей численности сотрудников	%	8	8
	• Мужчины	%	54	52
	• Женщины	%	46	48
	• До 25 лет	%	0	0
	• 25 – 35 лет	%	17	12
	• 35 – 50 лет	%	54	60
	• Старше 50 лет	%	29	28
11.10.	Численность сотрудников, относящихся к категории "Специалисты", в том числе:	чел.	117	145
	• Доля от общей численности сотрудников	%	37	42
	• Мужчины	%	15	16
	• Женщины	%	85	84
	• До 25 лет	%	7	6
	• 25 – 35 лет	%	16	20
	• 35 – 50 лет	%	42	40
	• Старше 50 лет	%	35	34
11.11.	Численность сотрудников, относящихся к категории "Рабочие", в том числе:	чел.	168	168
	• Доля от общей численности сотрудников	%	53	49
	• Мужчины	%	92	96
	• Женщины	%	8	4
	• До 25 лет	%	2	4
	• 25 – 35 лет	%	10	8
	• 35 – 50 лет	%	25	27
	• Старше 50 лет	%	63	61
11.12.	Численность новых сотрудников, нанятых за отчетный период, в том числе:	чел.	58	77
	• Доля от общей численности сотрудников	%	18	22
	• Мужчины	%	50	47
	• Женщины	%	50	53
	• До 25 лет	%	10	11
	• 25 – 35 лет	%	16	10
	• 35 – 50 лет	%	41	44
	• Старше 50 лет	%	33	35
11.13.	Текучесть кадров, в том числе:	%	28	23
	• Численность выбывших сотрудников по причине текучести	чел.	86	76
	• Мужчины	%	47	38
	• Женщины	%	53	62
	• До 25 лет	%	11	5
	• 25 – 35 лет	%	16	16
	• 35 – 50 лет	%	37	41
	• Старше 50 лет	%	36	38

Показатели		Ед. изм.	2022	2023
11.14.	Структура персонала по уровню образования:			
	• Высшее образование	%	36	42
	• Среднее профессиональное	%	54	50
	• Среднее общее	%	10	8
	• Основное общее	%	0	0
11.15.	Сумма расходов на социальные программы для работников	руб. / чел.	15 392	6371
12.	Охрана труда и безопасность			
12.1.	Количество несчастных случаев на производстве (TRC)	ед.	0	0
12.2.	Коэффициент частоты производственного травматизма (Кч)	ед.	0	0
12.3.	Коэффициент тяжести производственного травматизма (КТ)	ед.	0	0
12.4.	Общий коэффициент производственного травматизма (Кобщ или TIR)	ед.	0	0
12.5.	Частота общего количества регистрируемых несчастных случаев (TRCF)	ед.	0	0
13.	Обучение и образование			
13.1.	Среднее количество часов обучения, которое прошли работники за отчетный период, в том числе:			
	• Мужчины	ч. / чел.	11,3	17,8
	• Женщины	ч. / чел.	12,2	26,1
	• Топ-менеджмент	ч. / чел.	11,1	15,6
	• Средний менеджмент	ч. / чел.	8,0	40,5
	• Линейный менеджмент	ч. / чел.	19,1	53,5
	• Специалисты	ч. / чел.	17,3	31,2
	• Рабочие	ч. / чел.	8,6	13,6
		ч. / чел.	14,2	9,9
13.2.	Расходы на реализацию всех программ обучения	тыс. руб.	190	373,40
13.3.	Количество сотрудников, прошедших обучение за год, в том числе:			
	• Внутреннее обучение	чел.	81	142
	• Внешнее обучение	чел.	80	139
		чел.	1	67
14.	Отсутствие дискриминации и равные возможности			
14.1.	Руководящий состав	чел.	82	32
	• Мужчины	%	58,1	56
	• Женщины	%	41,9	44
14.2.	Общее количество подтвержденных случаев дискриминации	ед.	0	0
14.3.	Общее количество подтвержденных случаев нарушения трудовых прав	ед.	0	0
14.5.	Отклонение ежемесячного вознаграждения среднего менеджмента от среднего значения по категории:			
	• Мужчины	%	+11	0
	• Женщины	%	-22	-
14.6.	Отклонение ежемесячного вознаграждения топ менеджмента от среднего значения по категории:			
	• Мужчины	%	0	0
	• Женщины	%	0	0

Показатели		Ед. изм.	2022	2023
14.7.	Отклонение ежемесячного вознаграждения линейного менеджмента от среднего значения по категории: • Мужчины • Женщины	%	-7	+9
		%	+9	-7
14.8.	Отклонение ежемесячного вознаграждения специалистов от среднего значения по категории: • Мужчины • Женщины	%	+37	+36
		%	-8	-6
14.9.	Отклонение ежемесячного вознаграждения рабочих от среднего значения по категории: • Мужчины • Женщины	%	0	-2
		%	+2	0
ООО "АН Главстрой"				
15.	Персонал и социальные программы			
15.1.	Среднесписочная численность	чел.	82	73
15.2.	Списочная численность	чел.	79	73
15.3.	Численность не наемных сотрудников, проходивших стажировку в организации в отчетном периоде, в том числе: • Доля официально трудоустроенных по результатам прохождения стажировки	чел.	0	0
		%		
15.4.	Структура персонала по гендерному признаку: • Мужчины • Женщины	%	23	18
		%	77	82
15.5.	Структура персонала по возрастному признаку: • До 25 лет • 25 - 35 лет • 35 - 50 лет • Старше 50 лет	%	3	3
		%	47	44
		%	45	47
		%	5	6
15.6.	Структура персонала по типу трудового договора: • Постоянные сотрудники • Временные сотрудники	%	98,7	98,8
		%	1,3	1,2
15.7.	Численность сотрудников, относящихся к категории "Топ-менеджмент", в том числе: • Доля от общей численности сотрудников • Мужчины • Женщины • До 25 лет • 25 - 35 лет • 35 - 50 лет • Старше 50 лет	чел.	1	1
		%	1	1
		%	0	0
		%	100	100
		%	0	0
		%	0	0
		%	100	100
		%	0	0
15.8.	Численность сотрудников, относящихся к категории "Средний менеджмент", в том числе: • Доля от общей численности сотрудников • Мужчины • Женщины • До 25 лет • 25 - 35 лет • 35 - 50 лет • Старше 50 лет	чел.	2	2
		%	3	3
		%	0	0
		%	100	100
		%	0	0
		%	0	0
		%	100	100
		%	0	0

Показатели		Ед. изм.	2022	2023
15.9.	Численность сотрудников, относящихся к категории "Линейный менеджмент", в том числе:	чел.	9	10
	• Доля от общей численности сотрудников	%	11	14
	• Мужчины	%	33	30
	• Женщины	%	67	70
	• До 25 лет	%	0	10
	• 25 – 35 лет	%	33	20
	• 35 – 50 лет	%	67	60
	• Старше 50 лет	%	0	10
15.10.	Численность сотрудников, относящихся к категории "Специалисты", в том числе:	чел.	9	10
	• Доля от общей численности сотрудников	%	11	14
	• Мужчины	%	33	30
	• Женщины	%	67	70
	• До 25 лет	%	0	10
	• 25 – 35 лет	%	33	20
	• 35 – 50 лет	%	67	60
	• Старше 50 лет	%	0	10
15.11.	Численность сотрудников, относящихся к категории "Рабочие", в том числе:			
	• Доля от общей численности сотрудников			
	• Мужчины			
	• Женщины			
	• До 25 лет			
	• 25 – 35 лет			
15.12.	Численность новых сотрудников, нанятых за отчетный период, в том числе:	чел.	18	13
	• Доля от общей численности сотрудников	%	22,8	17,8
	• Мужчины	%	33,3	15,4
	• Женщины	%	66,7	84,6
	• До 25 лет	%	5,6	23
	• 25 – 35 лет	%	27,8	8
	• 35 – 50 лет	%	66,8	62
	• Старше 50 лет	%	0	7
15.13.	Текучесть кадров, в том числе:	%	32,9	27,2
	• Численность выбывших сотрудников по причине текучести	чел.	26	20
	• Мужчины	%	23,1	5
	• Женщины	%	76,9	95
	• До 25 лет	%	0	5
	• 25 – 35 лет	%	50	56
	• 35 – 50 лет	%	46,1	39
	• Старше 50 лет	%	3,9	0
15.14.	Структура персонала по уровню образования:	%	95	96
	• Высшее образование	%	2,5	2
	• Среднее профессиональное	%	2,5	2
	• Среднее общее	%	0	0
	• Основное общее	%	0	0
15.15.	Сумма расходов на социальные программы для работников	руб. / чел.	30 365,85	35 068,49
16.	Охрана труда и безопасность			
16.1.	Количество несчастных случаев на производстве (TRC)	ед.	0	1
16.2.	Коэффициент частоты производственного травматизма (Кч)	ед.	0	0

Показатели		Ед. изм.	2022	2023
16.3.	Коэффициент тяжести производственного травматизма (КТ)	ед.	0	0
16.4.	Общий коэффициент производственного травматизма (Кобщ или TIR)	ед.	0	0
16.5.	Частота общего количества регистрируемых несчастных случаев (TRCF)	ед.	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
	• Мужчины	ч. / чел.	3,1	13,1
	• Женщины	ч. / чел.	8,3	17,3
	• Топ-менеджмент	ч. / чел.	47,7	153,5
	• Средний менеджмент	ч. / чел.	0,0	0
	• Линейный менеджмент	ч. / чел.	8,0	19,9
	• Специалисты	ч. / чел.	4,9	11
	• Рабочие	ч. / чел.	0	0
17.2.	Расходы на реализацию всех программ обучения	тыс. руб.	220	753,3
17.3.	Количество сотрудников, прошедших обучение за год, в том числе:	чел.	85	69
	• Внутреннее обучение	чел.	82	62
	• Внешнее обучение	чел.	3	30
18.	Отсутствие дискриминации и равные возможности			
18.1.	Руководящий состав	чел.	12	13
	• Мужчины	%	25	23
	• Женщины	%	75	77
18.2.	Общее количество подтвержденных случаев дискриминации	ед.	0	0
18.3.	Общее количество подтвержденных случаев нарушения трудовых прав	ед.	0	0
18.5.	Отклонение ежемесячного вознаграждения топ-менеджмента от среднего значения по категории:	%	-	-
	• Мужчины	%	0	0
	• Женщины			
18.6.	Отклонение ежемесячного вознаграждения среднего менеджмента от среднего значения по категории:			
	• Мужчины			
	• Женщины			
18.7.	Отклонение ежемесячного вознаграждения линейного менеджмента от среднего значения по категории:	%	-7	-7
	• Мужчины	%	+3	+3
	• Женщины			
18.8.	Отклонение ежемесячного вознаграждения специалистов от среднего значения по категории:	%	+19	+23
	• Мужчины	%	-18	-17
	• Женщины			
18.9.	Отклонение ежемесячного вознаграждения рабочих от среднего значения по категории:	%	-	-
	• Мужчины	%	-	-
	• Женщины			

ООО "СМУ-Северная долина"

Показатели		Ед. изм.	2022	2023
19.	Персонал и социальные программы	чел.	167	184
19.1.	Среднесписочная численность	чел.	179	197
19.2.	Списочная численность	чел.	0	0
19.3.	Численность не наемных сотрудников, проходивших стажировку в организации в отчетном периоде, в том числе: • Доля официально трудоустроенных по результатам прохождения стажировки	%	0	0
19.4.	Структура персонала по гендерному признаку: • Мужчины • Женщины	% %	78 22	82 18
19.5.	Структура персонала по возрастному признаку: • До 25 лет • 25 – 35 лет • 35 – 50 лет • Старше 50 лет	% % % %	3,4 24 54,2 18,4	6,6 26,4 53,3 13,7
19.6.	Структура персонала по типу трудового договора: • Постоянные сотрудники • Временные сотрудники	% %	74,3 25,7	71 29
19.7.	Численность сотрудников, относящихся к категории "Топ-менеджмент", в том числе: • Доля от общей численности сотрудников • Мужчины • Женщины • До 25 лет • 25 – 35 лет • 35 – 50 лет • Старше 50 лет	чел. % % % % % %	2 1,1 100 100	2 1 100 100
19.8.	Численность сотрудников, относящихся к категории "Средний менеджмент", в том числе: • Доля от общей численности сотрудников • Мужчины • Женщины • До 25 лет • 25 – 35 лет • 35 – 50 лет • Старше 50 лет	чел. % % % % % %	0 0	0 0
19.9.	Численность сотрудников, относящихся к категории "Линейный менеджмент", в том числе: • Доля от общей численности сотрудников • Мужчины • Женщины • До 25 лет • 25 – 35 лет • 35 – 50 лет • Старше 50 лет	чел. % % % % % %	33 18,5 84,8 15,2 0 24,3 57,5 18,2	33 16,8 78,8 21,2 0 42,4 39,4 18,2
19.10.	Численность сотрудников, относящихся к категории "Специалисты", в том числе: • Доля от общей численности сотрудников • Мужчины • Женщины • До 25 лет • 25 – 35 лет • 35 – 50 лет • Старше 50 лет	чел. % % % % % %	94 52,5 63,8 36,2 5,3 26,6 55,3 12,8	85 43,1 55,3 44,7 8,2 24,7 52,9 14,2

Показатели		Ед. изм.	2022	2023
19.11.	Численность сотрудников, относящихся к категории "Рабочие", в том числе:	чел.	50	77
	• Доля от общей численности сотрудников	%	27,9	39,1
	• Мужчины	%	96	97
	• Женщины	%	4	3
	• До 25 лет	%	2	4
	• 25 – 35 лет	%	20	24
	• 35 – 50 лет	%	50	43
	• Старше 50 лет	%	28	29
19.12.	Численность новых сотрудников, нанятых за отчетный период, в том числе:	чел.	56	82
	• Доля от общей численности сотрудников	%	31,3	41,6
	• Мужчины	%	82,1	69,5
	• Женщины	%	17,9	30,5
	• До 25 лет	%	10,7	13,4
	• 25 – 35 лет	%	21,4	28
	• 35 – 50 лет	%	62,5	40,2
	• Старше 50 лет	%	5,4	18,4
19.13.	Текучесть кадров, в том числе:	%	11,3	19
	• Численность выбывших сотрудников по причине текучести	чел.	22	43
	• Мужчины	%	86,3	72
	• Женщины	%	13,7	28
	• До 25 лет	%		4,6
	• 25 – 35 лет	%	36,4	32,6
	• 35 – 50 лет	%	50	51,2
	• Старше 50 лет	%	13,6	11,6
19.14.	Структура персонала по уровню образования:	%		59,5
	• Высшее образование	%	67	29
	• Среднее профессиональное	%	29,6	10
	• Среднее общее	%	3,4	1,5
19.15.	Сумма расходов на социальные программы для работников	руб. / чел.	32178,52	35050,3
20.	Охрана труда и безопасность			
20.1.	Количество несчастных случаев на производстве (TRC)	ед.	0	1
20.2.	Коэффициент частоты производственного травматизма (Кч)	-	0	0
20.3.	Коэффициент тяжести производственного травматизма (КТ)	-	0	0
20.4.	Общий коэффициент производственного травматизма (Кобщ или TIR)	-	0	0
20.5.	Частота общего количества регистрируемых несчастных случаев (TRCF)	-	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
	• Мужчины	ч. / чел.	29,0	27,3
	• Женщины	ч. / чел.	34,5	72,9
	• Топ-менеджмент	ч. / чел.	0,0	32
	• Средний менеджмент	ч. / чел.	0,0	8,5
	• Линейный менеджмент	ч. / чел.	2,7	110,2
	• Специалисты	ч. / чел.	32,4	32
	• Рабочие	тыс. руб.	0,0	0

Показатели		Ед. изм.	2022	2023
21.2.	Расходы на реализацию всех программ обучения	чел.	351,8	83,58
21.3.	Количество сотрудников, прошедших обучение за год, в том числе: • Внутреннее обучение • Внешнее обучение	чел. чел. ч. / чел.	45 41 4	41 39 2
22.	Отсутствие дискриминации и равные возможности			
22.1.	Руководящий состав • Мужчины • Женщины	чел. % %	35 85,7 14,3	35 80 20
22.2.	Общее количество подтвержденных случаев дискриминации	ед.	0	0
22.3.	Общее количество подтвержденных случаев нарушения трудовых прав	ед.	0	0
22.5.	Отклонение ежемесячного вознаграждения топ-менеджмента от среднего значения по категории: • Мужчины • Женщины	% %	0 -	0 -
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 • Женщины	% %	0 +6	-0,4 +6
22.8.	Отклонение ежемесячного вознаграждения специалистов от среднего значения по категории: • Мужчины • Женщины	% %	+7 -14	+7 -14
22.9.	Отклонение ежемесячного вознаграждения рабочих от среднего значения по категории: • Мужчины • Женщины	% %	+1 -53	+0,7 -47
ООО "СМУ-Юнтолово"				
23.	Персонал и социальные программы			
23.1.	Среднесписочная численность	чел.	87	89
23.2.	Списочная численность	чел.	95	92
23.3.	Численность не наемных сотрудников, проходивших стажировку в организации в отчетном периоде, в том числе: • Доля официально трудоустроенных по результатам прохождения стажировки	чел. %	0	0
23.4.	Структура персонала по гендерному признаку: • Мужчины • Женщины	% %	78,9 21,1	82,6 17,4
23.5.	Структура персонала по возрастному признаку: • До 25 лет • 25 - 35 лет • 35 - 50 лет • Старше 50 лет	% % % %	1 25 51 23	1 26 53 20

Показатели		Ед. изм.	2022	2023
23.6.	Структура персонала по типу трудового договора: • Постоянные сотрудники • Временные сотрудники	% %	97 3	96 4
23.7.	Численность сотрудников, относящихся к категории "Топ-менеджмент", в том числе: • Доля от общей численности сотрудников • Мужчины • Женщины • До 25 лет • 25 - 35 лет • 35 - 50 лет • Старше 50 лет	чел. % % % % % %	1 1 100 100	1 1 100 100
23.8.	Численность сотрудников, относящихся к категории "Средний менеджмент", в том числе: • Доля от общей численности сотрудников • Мужчины • Женщины • До 25 лет • 25 - 35 лет • 35 - 50 лет • Старше 50 лет	чел. % % % % % %		
23.9.	Численность сотрудников, относящихся к категории "Линейный менеджмент", в том числе: • Доля от общей численности сотрудников • Мужчины • Женщины • До 25 лет • 25 - 35 лет • 35 - 50 лет • Старше 50 лет	чел. % % % % % %	24 25 88 12 13 54 33	25 24 89 11 14 56 30
23.10.	Численность сотрудников, относящихся к категории "Специалисты", в том числе: • Доля от общей численности сотрудников • Мужчины • Женщины • До 25 лет • 25 - 35 лет • 35 - 50 лет • Старше 50 лет	чел. % % % % % %	48 51 71 29 2 48 35 15	46 49 72 28 2 49 35 14
23.11.	Численность сотрудников, относящихся к категории "Рабочие", в том числе: • Доля от общей численности сотрудников • Мужчины • Женщины • До 25 лет • 25 - 35 лет • 35 - 50 лет • Старше 50 лет	чел. % % % % % %	22 23 95 5 18 64 18	28 30 96 4 19 66 15
23.12.	Численность новых сотрудников, нанятых за отчетный период, в том числе: • Доля от общей численности сотрудников • Мужчины • Женщины • До 25 лет • 25 - 35 лет • 35 - 50 лет • Старше 50 лет	чел. % % % % % %	9 9 67 33 11 78 11	5 5 86 14 3 79 9

Показатели		Ед. изм.	2022	2023
23.13.	Текучесть кадров, в том числе:	%	9	16
	• Численность выбывших сотрудников по причине текучести	чел.	9	18
	• Мужчины	%	78	10,71
	• Женщины	%	22	5,36
	• До 25 лет	%	11	0
	• 25 – 35 лет	%	11	4,46
	• 35 – 50 лет	%	56	8,93
	• Старше 50 лет	%	22	2,68
23.14.	Структура персонала по уровню образования:	%	84	68,75
	• Высшее образование	%	14	21,43
	• Среднее профессиональное	%	2	6,25
	• Среднее общее	%		3,57
23.15.	Сумма расходов на социальные программы для работников	руб. / чел.	32785,85	34852,84
24.	Охрана труда и безопасность			
24.1.	Количество несчастных случаев на производстве (TRC)	ед.	0	0
24.2.	Коэффициент частоты производственного травматизма (Кч)	-	0	0
24.3.	Коэффициент тяжести производственного травматизма (КТ)	-	0	0
24.4.	Общий коэффициент производственного травматизма (Кобщ или TIR)	-	0	0
24.5.	Частота общего количества регистрируемых несчастных случаев (TRCF)	-	0	0
25.	Обучение и образование			
25.1.	Среднее количество часов обучения, которое прошли работники за отчетный период, в том числе:	ч. / чел.	24,6	27,3
	• Мужчины	ч. / чел.	30,9	9,27
	• Женщины	ч. / чел.	3,0	131
	• Топ-менеджмент	ч. / чел.	200,3	32
	• Средний менеджмент	ч. / чел.	0	8,5
	• Линейный менеджмент	ч. / чел.	1,9	8,6
	• Специалисты	ч. / чел.	17,7	38,7
	• Рабочие	ч. / чел.	13,1	0
25.2.	Расходы на реализацию всех программ обучения	тыс. руб.	44	150,46
25.3.	Количество сотрудников, прошедших обучение за год, в том числе:	чел.	29	27
	• Внутреннее обучение	чел.	25	26
	• Внешнее обучение	чел.	4	1
26.	Отсутствие дискриминации и равные возможности			
26.1.	Руководящий состав	чел.	25	26
	• Мужчины	%	88	89
	• Женщины	%	12	11
26.2.	Общее количество подтвержденных случаев дискриминации	ед.	0	0
26.3.	Общее количество подтвержденных случаев нарушения трудовых прав	ед.	0	0
26.4.	Общее количество подтвержденных случаев нарушения трудовых прав	ед.	0	0

Показатели		Ед. изм.	2022	2023
26.5.	Отклонение ежемесячного вознаграждения среднего менеджмента от среднего значения по категории: • Мужчины • Женщины	% %	0 -	0 -
26.6.	Отклонение ежемесячного вознаграждения линейного менеджмента от среднего значения по категории: • Мужчины • Женщины	% %	- -	- -
26.7.	Отклонение ежемесячного вознаграждения специалистов от среднего значения по категории: • Мужчины • Женщины	% %	0 -5	+0,5 -5
26.8.	Отклонение ежемесячного вознаграждения рабочих от среднего значения по категории: • Мужчины • Женщины	% %	+7 -22	+5 -25
26.9.	Отклонение ежемесячного вознаграждения рабочих от среднего значения по категории: • Мужчины • Женщины	% %	+2 -55	+0,7 -49
АО "Транскомплект"				
27.	Персонал и социальные программы			
27.1	Среднесписочная численность	чел.	35	33
27.2	Списочная численность	чел.	37	36
27.3	Численность не наемных сотрудников, проходивших стажировку в организации в отчетном периоде, в том числе: • Доля официально трудоустроенных по результатам прохождения стажировки	чел. %	0 0	0 0
27.4	Структура персонала по гендерному признаку: • Мужчины • Женщины	% %	57 43	54 46
27.5	Структура персонала по возрастному признаку: • До 25 лет • 25 - 35 лет • 35 - 50 лет • Старше 50 лет	% % % %	3 5 57 35	3 9 65 23
27.6	Структура персонала по типу трудового договора: • Постоянные сотрудники • Временные сотрудники	% %	94,6 5,4	100
27.7	Численность сотрудников, относящихся к категории "Топ-менеджмент", в том числе: • Доля от общей численности сотрудников • Мужчины • Женщины • До 25 лет • 25 - 35 лет • 35 - 50 лет • Старше 50 лет	чел. % % % % % %	1 3 100 0 0 0 100 0	1 3 100 0 0 0 100 0
27.8	Численность сотрудников, относящихся к категории "Средний менеджмент", в том числе: • Доля от общей численности сотрудников • Мужчины • Женщины • До 25 лет • 25 - 35 лет • 35 - 50 лет • Старше 50 лет	чел. % % % % % %	1 3 0 100 0 0 100 0	1 3 0 100 0 0 100 0

Показатели		Ед. изм.	2022	2023
27.9.	Численность сотрудников, относящихся к категории "Линейный менеджмент", в том числе:	чел.	3	3
	• Доля от общей численности сотрудников	%	8	8
	• Мужчины	%	33	33
	• Женщины	%	67	67
	• До 25 лет	%	0	0
	• 25 – 35 лет	%	0	0
	• 35 – 50 лет	%	67	67
	• Старше 50 лет	%	33	33
27.10.	Численность сотрудников, относящихся к категории "Специалисты", в том числе:	чел.	13	13
	• Доля от общей численности сотрудников	%	35	36
	• Мужчины	%	23	24
	• Женщины	%	77	76
	• До 25 лет	%	0	0
	• 25 – 35 лет	%	15	17
	• 35 – 50 лет	%	62	66
	• Старше 50 лет	%	23	17
27.11.	Численность сотрудников, относящихся к категории "Рабочие", в том числе:	чел.	19	18
	• Доля от общей численности сотрудников	%	51	50
	• Мужчины	%	84	80
	• Женщины	%	16	20
	• До 25 лет	%	6	6
	• 25 – 35 лет	%	0	0
	• 35 – 50 лет	%	47	56
	• Старше 50 лет	%	47	38
27.12.	Численность новых сотрудников, нанятых за отчетный период, в том числе:	чел.	8	5
	• Доля от общей численности сотрудников	%	21,6	14
	• Мужчины	%	62,5	78
	• Женщины	%	37,5	22
	• До 25 лет	%	0	0
	• 25 – 35 лет	%	12,5	0
	• 35 – 50 лет	%	87,5	100
	• Старше 50 лет	%	0	0
27.13.	Текучесть кадров, в том числе:	%	37,8	40
	• Численность вышедших сотрудников по причине текучести	чел.	14	15
	• Мужчины	%	50	45
	• Женщины	%	50	55
	• До 25 лет	%	0	0
	• 25 – 35 лет	%	35,7	36
	• 35 – 50 лет	%	28,6	37,6
	• Старше 50 лет	%	35,7	26,4
27.14.	Структура персонала по уровню образования:	%	48,7	51
	• Высшее образование	%	48,7	44,8
	• Среднее профессиональное	%	5,3	4,2
	• Среднее общее	%	0	0
	• Основное общее	%	0	0
27.15.	Сумма расходов на социальные программы для работников	руб. / чел.	36 500,0	39125
28.	Охрана труда и безопасность			
28.1.	Количество несчастных случаев на производстве (TRC)	ед.	0	0
28.2.	Коэффициент частоты производственного травматизма (Кч)	-	0	0
28.3.	Коэффициент тяжести производственного травматизма (КТ)	-	0	0

Показатели		Ед. изм.	2022	2023
28.4.	Общий коэффициент производственного травматизма (Кобщ или TIR)	-	0	0
28.5.	Частота общего количества регистрируемых несчастных случаев (TRCF)	-	0	0
29.	Обучение и образование			
29.1.	Среднее количество часов обучения, которое прошли работники за отчетный период, в том числе:		14,9	11,8
	• Мужчины	ч. / чел.	50,6	15,2
	• Женщины	ч. / чел.	1,5	6,75
	• Топ-менеджмент	ч. / чел.	0,0	32
	• Средний менеджмент	ч. / чел.	0,0	0
	• Линейный менеджмент	ч. / чел.	31,3	8,5
	• Специалисты	ч. / чел.	1,3	5
	• Рабочие	ч. / чел.	1,1	5
29.2.	Расходы на реализацию всех программ обучения	тыс. руб.	24	55,1
29.3.	Количество сотрудников, прошедших обучение за год, в том числе:	чел.	10	5
	• Внутреннее обучение	чел.	10	4
	• Внешнее обучение	чел.	0	1
30.	Отсутствие дискриминации и равные возможности			
30.1.	Руководящий состав	чел.	5	5
	• Мужчины	%	40	40
	• Женщины	%	60	60
30.2.	Общее количество подтвержденных случаев дискриминации	ед.	0	0
30.3.	Общее количество подтвержденных случаев нарушения трудовых прав	ед.	0	0
30.4.	Общее количество подтвержденных случаев нарушения трудовых прав	ед.	0	0
30.5.	Отклонение ежемесячного вознаграждения топ-менеджмента от среднего значения по категории:	%	0	0
	• Мужчины	%	-	-
	• Женщины			
30.6.	Отклонение ежемесячного вознаграждения среднего менеджмента от среднего значения по категории:	%	-	0
	• Мужчины	%	0	-
	• Женщины			
30.7.	Отклонение ежемесячного вознаграждения линейного менеджмента от среднего значения по категории:	%	+19	+8
	• Мужчины	%	-10	-16
	• Женщины			
30.8.	Отклонение ежемесячного вознаграждения специалистов от среднего значения по категории:	%	+12	+3
	• Мужчины	%	-4	-10
	• Женщины			
30.9.	Отклонение ежемесячного вознаграждения рабочих от среднего значения по категории:	%	+6	+3
	• Мужчины	%	-31	-45
	• Женщины			
Экономические показатели ООО «Главстрой Санкт-Петербург» специализированный застройщик [11]				
31	Выручка	млрд руб.	19,95	22,22
32	Чистая прибыль	млрд руб.	4,66	3,97

[11] Полную бухгалтерскую (финансовую) отчетность Компании и ДЗО можно посмотреть на официальном сайте БФО: <https://bo.nalog.ru>

Приложение 4. Указатель по стандартам GRI



Номер индикатора	Описание	Раздел Отчета, в котором раскрывается информация	Комментарии
GRI 2: общие положения (2021 г.)			
2-1	Организационные данные	Контактная информация 1.1. Общие сведения	
2-2	Юридические лица, включенные в отчетность об устойчивом развитии	Об отчете	Компания не публикует консолидированную финансовую отчетность
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	-	Отчет об устойчивом развитии Компании публикуется впервые
2-5	Внешнее заверение	-	Внешнее заверение настоящего Отчета не проводилось
2-6	Деятельность, цепочка создания стоимости и другие деловые отношения	О Компании Приложение 1. Цепочка создания стоимости	Отчет об устойчивом развитии Компании публикуется впервые
2-7	Сотрудники	4.1. Благоприятные условия труда Приложение 3. Основные количественные показатели	Подсчет социальных показателей осуществляется по численности персонал на конец отчетного периода. Значительные колебания численности не наёмных работников в отчетном периоде не зафиксировано
2-9	Структура и состав управления	-	В контексте Отчета высшим руководящим органом считается генеральный директор ООО «Главстрой-СПб специализированный застройщик» (далее – генеральный директор Компании)
2-10	Назначение и выбор руководящего органа	-	Генеральный директор Компании назначается Общим собранием участников общества
2-11	Председатель высшего органа управления	-	Высший руководящий орган является высшим должностным лицом Компании. Механизмы предотвращения и смягчения конфликтов интересов определены в Кодексе этики и Своде этических стандартов
2-12	Роль высшего руководящего органа в надзоре за управлением воздействиями	2.3. Управление устойчивым развитием 5.1. Этичное ведение бизнеса	В 2023 году генеральный директор Компании не осуществлял надзор для выявления и управления воздействием Компании на экономику, окружающую среду и людей
2-13	Делегирование ответственности за управление воздействиями	2.3. Управление устойчивым развитием	Генеральный директор Компании осуществляет мониторинг достижения поставленных целей, в т. ч. в области устойчивого развития, в течение всего года
2-14	Роль высшего органа в отчетности в области устойчивого развития	2.3. Управление устойчивым развитием	
2-15	Конфликты интересов	5.1. Этичное ведение бизнеса	
2-16	Сообщение о критических проблемах	-	Доведение с ведений о критических проблемах осуществляется в ходе регулярных встреч, собраний и совещаний, в ходе которых генеральный директор Компании получает информацию от руководителей соответствующих подразделений. Учет количества критических проблем, доведенных до высшего руководящего органа, в отчетном периоде не проводится

Номер индикатора	Описание	Раздел Отчета, в котором раскрывается информация	Комментарии
GRI 2: общие положения (2021 г.)			
2-17	Коллективные знания высшего руководящего органа	-	За отчетный период высшее руководство Компании не принимало участия в мероприятиях для повышения компетенций в вопросах устойчивого развития
2-18	Оценка деятельности высшего руководящего органа	2.3. Управление устойчивым развитием	
2-19	Политика вознаграждения	-	Раскрытие информации ограничено политикой конфиденциальности Компании. 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 2.2. Стратегия устойчивого развития	
2-23	Политические обязательства	2.2. Стратегия устойчивого развития	
2-24	Закрепление политических обязательств	2.2. Стратегия устойчивого развития	
2-25	Процесс устранения негативных воздействий	-	<p>В данный момент в Компании действуют следующие механизмы выявления негативного воздействия:</p> <p>1) Горячая линия по качеству: в случае возникновения сложностей или с целью получения интересующей информации клиенты могут оставить заявку через горячую линию. Служба заботы о клиентах передаст информацию ответственному лицу и проконтролирует предоставление обратной связи и устранения проблемы.</p> <p>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. Жалоба будет рассмотрена высшим руководством, а Служба заботы о клиентах также проконтролирует предоставление обратной связи и устранения проблемы.</p> <p>Контактная информация Горячей линии по качеству и Службы доверия размещена на официальном сайте Компании.</p> <p>Для выявления и устранения негативных воздействий "Главстрой Санкт-Петербург" регулярно оценивает взаимодействие с заинтересованными сторонами и изучает публикации в СМИ, в которых упоминается Компания</p>
2-26	Механизмы обращения за советом и выражения опасений	-	Работники Компании, поставщики, местные сообщества и другие заинтересованные стороны могут задать интересующий вопрос на srbinfo@glavstroy.ru . Вопрос будет перенаправлен ответственному подразделению. Ответ будет предоставлен в течение 5 рабочих дней
2-27	Соблюдение законов и правил	-	В отчетном периоде случаев нарушения законодательства зафиксировано не было
2-28	Членство в ассоциациях	1.1. Общие сведения	
2-29	Подход к взаимодействию с заинтересованными сторонами	2.2. Стратегия устойчивого развития Приложение 1. Цепочка создания ценности	

Номер индикатора	Описание	Раздел Отчета, в котором раскрывается информация	Комментарии
GRI 2: общие положения (2021 г.)			
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.)			
3-2	Список существенных тем	2.2. Стратегия устойчивого развития	Отчет об устойчивом развитии Компании публикуется впервые
3-3	Управление существенными темами	2.2. Стратегия устойчивого развития Приложение 2. Описание направлений устойчивого развития Компании	Механизм управления существенными темами находится в процессе формирования. В отчетном периоде применялась система, описанная в п. 2.2 и в Приложении 2
GRI 201: Экономические показатели (2016 г.)			
201-1	Созданная и распределенная прямая экономическая стоимость	-	Расчет показателей созданной и распределенной прямой экономической стоимости по результатам 2023 года 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. В 2024-2025 году планируется внедрение рекомендаций TCFD
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 РФ
201-4	Финансовая помощь, полученная от правительства	-	В 2023 году 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 производился
202-2	Доля высшего руководства, нанятого из местного сообщества	-	Учет по данному показателю не производился
GRI 203: Косвенное экономическое воздействие (2016 г.)			
203-1	Инвестиции в инфраструктуру и поддерживаемые услуги	4.3. Устойчивое развитие региона присутствия	
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" находится на этапе разработки
301-2	Восстановленные продукты и их упаковочные материалы		
301-3	Используемые переработанные исходные материалы		

Номер индикатора	Описание	Раздел Отчета, в котором раскрывается информация	Комментарии
GRI 302: Энергетика (2016 г.)			
302-1	Потребление энергии в организация	-	Сбор экологических показателей по блокам "Энергетика", "Материалы", "Водные ресурсы" и "Биоразнообразие" находится 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.)			
302-1	Взаимодействие с водой как общим ресурсом	2.2. Стратегия устойчивого развития	Водозабор для производственных процессов Компании осуществляется из муниципальных источников. Сбор экологических показателей по блокам "Энергетика", "Материалы", "Водные ресурсы" и "Биоразнообразие" находится на этапе разработки. Регион присутствия "Главстрой Санкт-Петербург" не относится к области с дефицитом воды
302-2	Управление воздействиями, связанными со сбросом воды	-	Компания не осуществляет сброс воды в природные водоемы
302-3	Водозабор	-	Сбор экологических показателей по блокам "Энергетика", "Материалы", "Водные ресурсы" и "Биоразнообразие" находится на этапе разработки
302-4	Водоотведение	-	Сбор экологических показателей по блокам "Энергетика", "Материалы", "Водные ресурсы" и "Биоразнообразие" находится на этапе разработки
302-5	Потребление воды	-	Сбор экологических показателей по блокам "Энергетика", "Материалы", "Водные ресурсы" и "Биоразнообразие" находится на этапе разработки
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 с водой как общим ресурсом	-	"Главстрой Санкт-Петербург" не осуществляет на охраняемых территориях и территориях с высокой ценностью биоразнообразия деятельность, которая имеет негативное воздействие
304-2	Значительное воздействие деятельности, продукции и услуг на биоразнообразии	-	Компания не оказывает значительного воздействия 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	-	"Главстрой Санкт-Петербург" не осуществляет деятельность на территории обитания видов, занесенных в Красную книгу
GRI 305: Выбросы (2016 г.)			
305-1	Прямые (категория 1) выбросы парниковых газов	3.1. Экологический менеджмент Приложение 3. Основные количественные показатели	Перечень собираемых показателей по выбросам загрязняющих веществ определен требованиями и нормами природоохранного законодательства

Номер индикатора	Описание	Раздел Отчета, в котором раскрывается информация	Комментарии
GRI 302: Энергетика (2016 г.)			
305-2	Косвенные энергетические выбросы (Категория 2) ПГ	-	Система сбора косвенных 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 выбросов в Компании не собираются
305-5	Сокращение выбросов парниковых газов	-	В отчетном периоде Компания не инициировала мероприятия по сокращению парниковых газов
305-6	Выбросы озоноразрушающих веществ (ОРВ)	-	"Главстрой Санкт-Петербург" не производит выбросы озоноразрушающих веществ
305-7	Оксиды азота (NOx), оксиды серы (SOx) и другие значительные выбросы в атмосферу	3.1. Экологический менеджмент Приложение 3. Основные количественные показатели	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	3.2. Рациональное обращение с отходами	
306-2	Управление значительными воздействиями, связанными с отходами	3.2. Рациональное обращение с отходами Приложение 3. Основные количественные показатели	
306-3	Образовавшиеся отходы	3.2. Рациональное обращение с отходами Приложение 3. Основные количественные показатели	
306-4	Отходы, изъятые из утилизации	3.2. Рациональное обращение с отходами Приложение 3. Основные количественные показатели	
306-5	Отходы, направленные на утилизацию	3.2. Рациональное обращение с отходами Приложение 3. Основные количественные показатели	
GRI 308: Экологическая оценка поставщика (2016 г.)			
308-1	Новые поставщики, прошедшие проверку, используя экологические критерии	-	На текущем уровне развития СМУР 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 СМУР Компания не оценивает поставщиков/подрядчиков по экологическим критериям
GRI 401: Трудоустройство (2016 г.)			
401-1	Новые сотрудники и текучесть кадров	4.1. Благоприятные условия труда	
401-2	Льготы, предоставляемые штатным работникам, которые не предоставляются временным или работникам с неполным рабочим днем	4.1. Благоприятные условия труда	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	4.1. Благоприятные условия труда	
403-2	Идентификация опасностей, оценка рисков и расследование происшествий	4.1. Благоприятные условия труда	
403-3	Службы охраны труда	4.1. Благоприятные условия труда	

Номер индикатора	Описание	Раздел Отчета, в котором раскрывается информация	Комментарии
403-4	Участие работников, консультации и общение по вопросам охраны труда и безопасности	4.1. Благоприятные условия труда	
403-5	Обучение работников по охране труда и технике безопасности	4.1. Благоприятные условия труда	
403-6	Укрепление здоровья работников	4.1. Благоприятные условия труда	
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	4.1. Благоприятные условия труда	
403-10	Профессиональные заболевания		В отчетном периоде сбор показателей по профессиональным заболеваниям работников не производился
GRI 404: Обучение и образование (2016 г.)			
404-1	Среднее количество часов обучения в год на одного сотрудника	4.1. Благоприятные условия труда	
404-2	Программы повышения квалификации сотрудников и программы помощи при переходе	4.1. Благоприятные условия труда	В Компании не реализуются программы помощи в переходный период в связи с отсутствием спроса со стороны работников
404-3	Доля сотрудников, 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 сотрудников	4.1. Благоприятные условия труда	
405-2	Соотношение базовой заработной платы и вознаграждения женщин и мужчин	4.1. Благоприятные условия труда	
GRI 406: Не-дискриминация (2016 г.)			
406-1	Случаи дискриминации и предпринятые корректирующие действия	4.1. Благоприятные условия труда	
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	4.1. Благоприятные условия труда	
GRI 409: Принудительный или обязательный труд (2016 г.)			
409-1	Операции и поставщики, подверженные значительному риску случаев принудительного или обязательного труда	4.1. Благоприятные условия труда	
GRI 410: Методы обеспечения безопасности (2016 г.)			
410-1	Сотрудники службы безопасности, обученные методам или процедурам в области прав человека	-	Внутреннее обучение "Права человека" не доступен для работников сторонних организаций, обеспечивающих безопасность
GRI 411: Права коренных народов (2016 г.)			
411-1	Случаи нарушения прав коренных народов	-	Неприменимо к деятельности Компании

Номер индикатора	Описание	Раздел Отчета, в котором раскрывается информация	Комментарии
GRI 413: Местные сообщества (2016 г.)			
413-1	Операции с участием местных сообществ, оценка воздействия и программы развития	4.3. Устойчивое развитие региона присутствия	
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	-	На текущем уровне развития СМУР Компания не оценивает поставщиков/подрядчиков по социальным критериям
414-2	Негативные социальные последствия в цепочке поставок и предпринятые действия	-	На текущем уровне развития СМУР 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	4.3. Устойчивое развитие региона присутствия	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 маркировки	-	В отчетном периоде не было зафиксировано каких-либо случаев несоблюдения правил, касающихся информирования о продуктах и услугах Компании
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	5.2. Безопасность	

Приложение 5. Глоссарий



Термины и определения

ESG	(англ. environmental, social, governance) окружающая среда, социальная ответственность, корпоративное управление
GRI	(англ. Global Reporting Initiative) Глобальные инициативы по отчетности
ДЗО	Дочерние (зависимые) общества
ЕРЗ	Единый ресурс застройщиков
ЖК	Жилой комплекс
КАД	Кольцевая автомобильная дорога
МВНО	Места временного накопления отходов
МФЦ	Многофункциональный центр
ОМС	Обязательное медицинское страхование
ООН	Организация Объединенных Наций
СМИ	Средства массовой информации
СМУР	Система менеджмента устойчивого развития
СПбГАСУ	Санкт-Петербургский государственный архитектурно-строительный университет
ЦУР	Цели устойчивого развития
ГОСТ	Государственный стандарт
СНиП	Строительные нормы и правила
ГС-СПб	(сокр.) ООО «Главстрой-СПб специализированный застройщик»
ЭГС	(сокр.) ООО «Эксплуатация ГС-СПб»
АН	(сокр.) ООО «АН Главстрой»
СМУ-СД	(сокр.) ООО «СМУ-Северная долина»
СМУ-Ю	(сокр.) ООО «СМУ-Юнтолово»
ТК	(сокр.) АО «Транскомплект»
СУОТ	Система управления охраной труда
ВУЗ	Высшее учебное заведение
ССУЗ	Среднее специальное учебное заведение

Обозначения и сокращения

Устойчивое развитие	Развитие, которое удовлетворяет потребности настоящего, не ставя под угрозу способность будущих поколений удовлетворять свои собственные потребности.
Заинтересованная сторона	Лицо или группа лиц, интересы которых затрагиваются или могут быть затронуты деятельностью организации.
Высший руководящий орган	Генеральный директор Компании.
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.
Регион присутствия	Территория, на которой (или вблизи которой) осуществляет свою деятельность Компания. В контексте «Главстрой Санкт-Петербург» регионом присутствия является город Санкт-Петербург и Ленинградская область.

Благодарность за помощь в составлении Отчета

Выражаем благодарность за помощь в подготовке Отчета работникам ООО «Главстрой-СПб специализированный застройщик», ООО «СМУ-Северная долина», ООО «СМУ-Юнтолово», ООО «Эксплуатация ГС-СПб», ООО «АН Главстрой», АО «Транскомплект».

Медведев Алексей Николаевич	Директор по качеству	ООО «Главстрой-СПб специализированный застройщик»
Четвернина Юлия Андреевна	Начальник отдела качества	ООО «Главстрой-СПб специализированный застройщик»
Никифорова Яна Сергеевна	Специалист отдела качества	ООО «Главстрой-СПб специализированный застройщик»
Жигарева Мария Романовна	Специалист отдела качества	ООО «Главстрой-СПб специализированный застройщик»
Лях Анна Николаевна	Директор по управлению персоналом	ООО «Главстрой-СПб специализированный застройщик»
Кокина Олеся Петровна	Начальник управления подбора персонала и работы с учебными заведениями	ООО «Главстрой-СПб специализированный застройщик»
Тарновская Валентина Александровна	Начальник отдела подбора персонала	ООО «Главстрой-СПб специализированный застройщик»
Лазаревич Елена Юрьевна	Старший специалист по кадрам / Начальник отдела кадров	ООО «Агентство недвижимости Главстрой» / ООО «Главстрой-СПб специализированный застройщик»
Тимашова Екатерина Константиновна	Ведущий инспектор по кадрам	ООО «Главстрой-СПб специализированный застройщик»
Коваленкова Наталья Витальевна	Начальник отдела организации труда и заработной платы	ООО «Главстрой-СПб специализированный застройщик»
Букреева Алиса Андреевна	Начальник отдела кадров / Старший инспектор отдела кадров	ООО «СМУ Северная Долина» / ООО «СМУ Юнтолово»
Мелкумянц Руна Александровна	Руководитель группы управления персоналом	ООО «Эксплуатация ГС - СПб»
Станиславская Алла Владимировна	Начальник отдела обучения и развития персонала	ООО «Главстрой-СПб специализированный застройщик»
Корень Виктория Алексеевна	Специалист по обучению персонала	ООО «Главстрой-СПб специализированный застройщик»
Волик Иван Александрович	Руководитель направления охраны труда	ООО «Главстрой-СПб специализированный застройщик»
Кокорина Ирина Сергеевна	Руководитель направления по работе со студентами и молодежью	ООО «Главстрой-СПб специализированный застройщик»
Никонова Анна Александровна	Директор по правовым и корпоративным вопросам	ООО «Главстрой-СПб специализированный застройщик»
Герман Андрей Валерьевич	Заместитель генерального директора по стратегии	ООО «Главстрой-СПб специализированный застройщик»
Курьянов Павел Юрьевич	Директор по производственной системе	ООО «Главстрой-СПб специализированный застройщик»
Михайлова Полина Вячеславовна	Начальник управления по обеспечению строительства	ООО «Главстрой-СПб специализированный застройщик»
Тюлягина Ирина Александровна	Эколог	ООО «Главстрой-СПб специализированный застройщик»
Межейникова Ирина Андреевна	Директор проекта «Юнтолово»	ООО «Главстрой-СПб специализированный застройщик»
Крупин Сергей Алексеевич	Директор проекта «Северная долина»	ООО «Главстрой-СПб специализированный застройщик»
Григоренко Станислав Юрьевич	Директор по тендерам и закупкам	ООО «Главстрой-СПб специализированный застройщик»
Отрощенко Анна Сергеевна	Директор по связям с общественностью	ООО «Главстрой-СПб специализированный застройщик»
Фаткина Полина Юрьевна	Руководитель пресс-службы	ООО «Главстрой-СПб специализированный застройщик»
Зайцева Ольга Вячеславовна	Заместитель директора по маркетингу	ООО «Главстрой-СПб специализированный застройщик»
Коршунова Юлия Александровна	Начальник отдела бренд-менеджмента	ООО «Главстрой-СПб специализированный застройщик»
Звездочкина Анастасия Сергеевна	Ведущий дизайнер	ООО «Главстрой-СПб специализированный застройщик»
Соловьева Екатерина Владимировна	Руководитель группы развития сайтов и коммуникационных платформ	ООО «Главстрой-СПб специализированный застройщик»
Гущина Виктория Владимировна	Менеджер проектов	ООО «Главстрой-СПб специализированный застройщик»

Контактная информация

Полное наименование Компании:	Общество с ограниченной ответственностью «Главстрой-СПб специализированный застройщик».
Сайт Компании:	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

