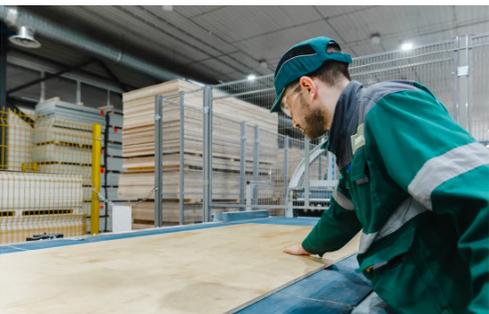




Отчёт об устойчивом развитии 2022

Природа прогресса





G



Введение 3

- 1. Обращение генерального директора 3
- 2. О компании 5
- 3. Устойчивое развитие Группы «Свеза» 13

E – Экологическая ответственность 20

- 1. Охрана окружающей среды 21
- 2. Ресурсоэффективность 23
- 3. Устойчивое лесопользование 29

S – Социальная ответственность 34

- 1. Структура персонала и кадровая политика 35
- 2. Охрана труда и промышленная безопасность 42
- 3. Мотивация и развитие персонала 50
- 4. Развитие регионов присутствия 57

G – Корпоративное управление 62

- 1. Ответственные цепочки поставок 63
- 2. Противодействие коррупции 66

Об Отчёте 69

GRI 2-22 GRI 2-23

Дорогие коллеги и партнёры!

Я рад представить вам Отчёт об устойчивом развитии «Свезы», который стал для нашей компании уже четвёртым по счёту.



В течение 2022 года мы, как и весь отечественный лесопромышленный комплекс, столкнулись с серьезными вызовами, которые ещё не вставали перед данной отраслью России в её новейшей истории.

В этих непростых условиях «Свеза» не просто смогла сохранить бизнес, но и продолжила своё развитие. Совершенствуя бизнес-процессы, компания укрепила собственные позиции как на внутреннем рынке, так и на доступных экспортных направлениях.

Несмотря на сложности последнего времени, мы не отступили от ключевых приоритетов, в том числе от приверженности принципам ESG¹.

Глобальная цель нашей компании заключается в выходе на новый уровень заботы об экологии, мы хотим стать мировым лидером по эффективности в этой сфере.

Анатолий Фришман

Генеральный директор
компании «Свеза»

Кроме того, «Свеза» по-прежнему уделяет самое пристальное внимание рациональному использованию потребляемых ресурсов, реализует социальные проекты, а также является ответственным работодателем и партнёром для клиентов, контрагентов и органов государственной власти. Мы продолжаем планомерно работать над сохранением и повышением биоразнообразия российского лесного фонда. Для этого компания в рамках программ лесовосстановления ежегодно высаживает порядка 1 млн саженцев и семян ценных пород.

Помимо того, мы совершенствуем на наших участках противопожарную инфраструктуру. Компания не только строго соблюдает все международные и российские требования природоохранного законодательства, но и строго следит за их выполнением по всей цепочке поставок.

Важным направлением работы также является планомерное сокращение потребляемого сырья при сохранении объёмов выпуска и качества продукции. Бережное отношение к природным ресурсам охватывает все производственные процессы нашей компании и строго контролируется менеджментом. Замеры показывают, что за счёт технического обновления комбинатов, а также переработки побочных продуктов производства эффективность в данной области стабильно растёт, что позволяет ежегодно сохранять сотни тысяч деревьев. Но особенно мы гордимся в этой сфере инновационными разработками собственного R&D² и центров технического развития. Некоторые из наших ноу-хау не имеют аналогов в мире.

¹ - ESG (англ. Environment, Social, Governance – окружающая среда, общество, управление)
² - R&D (англ. Research and development – исследования и разработки)



Не менее важным для «Свезы» направлением работы в области устойчивого развития является активная забота о населении и улучшение качества жизни в городах и посёлках, где расположены комбинаты компании.

В частности, совместно с региональными правительствами мы продолжаем реализацию программ социально-экономического развития, предполагающих создание общественной и образовательной инфраструктуры, а также появление новых рабочих мест. Общий объём инвестиций в эти проекты измеряется миллиардами рублей.

2022 год показал, насколько важно проявлять оптимизм в быстро меняющихся условиях и видеть возможности даже в кризисных ситуациях.

Уже сейчас можно констатировать, что «Свеза» достойно проходит все испытания, становится более гибкой и эффективной, сохраняя при этом приверженность своим принципам. Уверен, что в дальнейшем совместно с нашими партнёрами мы продолжим работу на благо компании и всего российского лесопромышленного комплекса.

Важно отметить, что мы не просто реализуем социальные программы, а активно вовлекаем в них жителей территорий присутствия и сотрудников. Совместно с местными администрациями мы проводим конкурсы народных инициатив, помогая активистам формировать проекты, а также получать на них финансирование. При этом я хотел бы особо отметить наших работников из числа волонтёрского движения «Свеза Актив», которые ежегодно генерируют идеи, а потом реализуют их при поддержке компании.



Генеральный директор «Свезы» и губернатор Пермского края на Петербургском международном экономическом форуме обсуждают сотрудничество



Фестиваль в Мантурово

GRI 2-1

GRI 2-6

О компании

Вертикально интегрированная структура компании охватывает все этапы: от лесозаготовки до реализации продукции.

Основу группы составляют семь производственных предприятий (далее по тексту также – комбинаты), которые осуществляют производство фанерной продукции. Ряд комбинатов также производит плиты ДСП и ЛДСП.

Кроме того, в состав группы «Свеза» входит несколько организаций, среди которых «Свеза Ресурс», занимающаяся заготовкой древесного сырья, торговая компания «Свеза-Лес», а также «Свеза Биопродукт», производящая и реализующая твёрдое топливо.



Группа «Свеза» уверенно занимает ведущие позиции среди лидеров деревообрабатывающей отрасли России



Экономика

№ 1

в России
по производству
берёзовой фанеры

7
комбинатов

~3 млрд
налоговых
платежей
в бюджеты
всех уровней



Люди

~5 000
сотрудников

1,11
коэффициент частоты
травм с потерей
рабочего времени
в 2022 году (LTIFR)

>16,7 млн ₽
инвестиции в подготовку
(подбор и обучение)
кадров в 2022 году

43,3 млн ₽
на реализацию социальных
проектов в регионах
присутствия



Окружающая среда

>1,6 млн
деревьев
в рамках
лесовосстановительных
работ

~81%
тепловой
энергии
получено
из возобновляемых
источников энергии



Под 15 уникальными брендами «Свеза» предлагает специализированные сорта, разработанные с учётом нужд различных отраслей.

Фанера компании используется в строительстве небоскрёбов и олимпийских объектов, производстве магистральных автоприцепов, высокоскоростных поездов и СПГ-танкеров, при создании экологичной мебели и стильных интерьеров.

Ежегодно производится

1,4 млн м³
древесных плит

В составе продукции

100%-но
берёзовый шпон

200+
размеров и толщин

Продукция

Продукция «Свезы» завоевала доверие клиентов в десятках стран на четырёх континентах. Основой ассортимента являются фанерные и плитные изделия разнообразных размеров и толщин от 3 до 92 мм.

Фанера

■ Ламинированная фанера

Ламинированная фанера, покрытая специальным износостойким материалом.

■ Фанера марки ФК

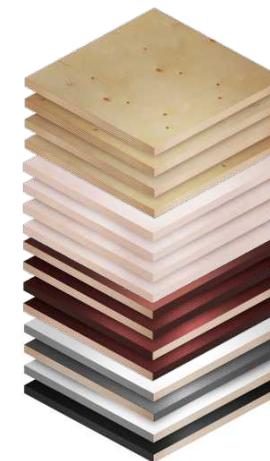
Высококачественный конструкционный материал для внутренних работ, обладающий высокой прочностью и привлекательным внешним видом.

■ Фанера марки ФСФ

Высококачественная фанера для внутренних и наружных работ, обладающая высокой прочностью и повышенной влагостойкостью.

■ Специализированная фанерная продукция

15 специализированных продуктов с особыми эксплуатационными характеристиками, разработанных с учётом потребностей конечного потребителя.



ДСП

■ Древесно-стружечные плиты (ДСП)

Конструкционный материал, изготовленный из берёзовой щепы и связующего вещества путём горячего прессования.

■ Ламинированные древесно-стружечные плиты (ЛДСП)

Плита-основа, покрытая качественными меламиновыми плёнками.



Основные отрасли – потребители продукции

Строительство

- Опалубка перекрытий
- Щитовая опалубка
- Сельскохозяйственные постройки
- Промышленные полы, настилы
- Строительные леса
- Внешняя отделка зданий
- Внутренняя отделка зданий
- Детские площадки

Транспорт

- Автобусы
- Прицепы, полуприцепы
- Фургоны
- Микроавтобусы
- Кэмперы
- Перевозки домашних животных
- СПГ-танкеры
- Лодки, яхты, катера
- Пассажирские поезда
- Самолёты

Мебель и интерьер

- Мебельные каркасы
- Мебельные ящики
- Мебель под обтяжку
- Стеновые панели
- Инженерная доска
- Подложки для полов
- Лазерные формы
- Игрушки, сувениры
- Аудиоколонки

Побочная продукция

Помимо основной, на комбинатах производится и побочная продукция: топливные брикеты, древесный уголь и др.

Топливные брикеты стандарта RUF производятся путём прессования сухого берёзового сырья без использования связующих добавок.

Преимущество топливных брикетов из берёзы – высокая калорийность сгорания (4 300 ккал на кг), низкая влажность, минимальный остаток золы – менее 1%.



«Свеза» в числе своих важнейших приоритетов ставит цель довести качество производимой на всех комбинатах продукции до эталонных параметров.

Для достижения таких результатов служба технологии и качества занимается разработкой и внедрением автоматических систем управления и контроля качества на различных этапах производства.

Автоматические системы способствуют формированию производственного контроля, не зависящего от человеческого фактора.

Такая работа проводится, чтобы:

- минимизировать потери производительности,
- увеличить выход товарной продукции,
- довести до максимума процент удовлетворенности конечного потребителя.

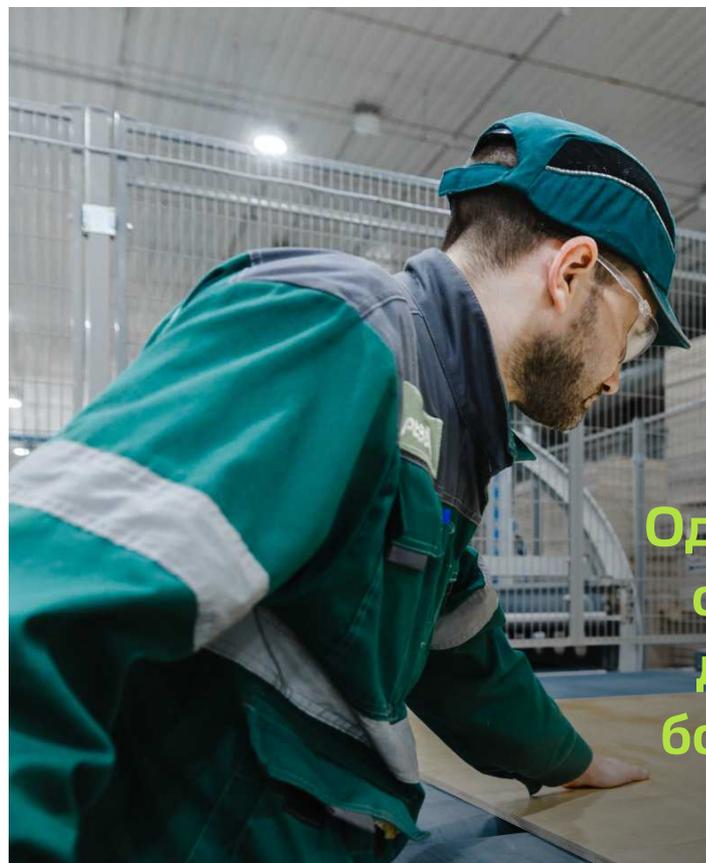


Технологические процессы становятся более стабильными и гарантируют выполнение базовых требований клиентов к текущим и новым продуктам.

Для избежания брака конечного продукта автоматические системы контроля устанавливаются на предыдущих пределах, выше по производственному потоку.

В 2022 году началось тиражирование на все Комбинаты Группы, пилотных проектов, которые были начаты в 2021 году на отдельных Комбинатах, а именно:

- Автоматическая система контроля за временем сборки пакета и за температурой шпона на вальцовках;
- Системы контроля за позиционированием пакета в холодном прессе;
- Автоматическая система контроля нарушения режимов горячего прессования.



Заготовка сырья для продукции «Свезы» происходит в 23 регионах России. При этом более 60% всех поставок осуществляется местными поставщиками, в основном предприятиями малого и среднего бизнеса.

«Свеза» не только контролирует происхождение сырья, но и гарантирует его качество.

В 2022 году компания присоединилась к системе добровольной лесной сертификации «Лесной эталон» и подтвердила свой статус ответственного лесопользователя.



Лесной эталон

Одинаково высокое качество фанеры на всех комбинатах делает продукцию «Свезы» более конкурентоспособной

Компания «Свеза» в своей деятельности ориентируется на конечного потребителя, поэтому так важно, чтобы каждый клиент был удовлетворен качеством, а также участвовал в создании новых видов продукции, тех материалов на основе фанеры, которые необходимы ему для развития бизнеса.

Отсутствие претензий по качеству продукции означает как для компании, так и для потребителей сохранение сроков реализации проектов, возможность планировать свои процессы и быть уверенными в конечном результате.



Единая система управления качеством для всех комбинатов



Система менеджмента качества пяти комбинатов соответствует требованиям ISO 9001:2015.

В 2024 году планируется получение зонтичного сертификата компании «Свеза» по стандарту ISO 9001:2015, единого для всех семи комбинатов.



Система заводского производственного контроля соответствует EN 13986:2004+A1:20015 (Система 2+),

но действие внешних подтверждающих документов приостановлено по причинам, находящимся вне нашего контроля.



Продукция сертифицирована в системе ГОСТ Р по безопасности (содержанию и выделению формальдегида) и основным физико-механическим показателям

Управление инновациями

Открытые инновации

Для развития и удержания лидерских позиций на рынке «СВЕЗА» активно использует передовые технологии и решения, как созданные внутри группы, так и за её пределами.

В мае 2021 года компания запустила собственный сайт открытых инноваций СВЕЗА Wood Perspective (далее – сайт) – новый инструмент для поиска готовых решений на внешнем рынке. Основная задача сайта – обеспечить прямое взаимодействие со стартапами, инновационными компаниями, бизнес-акселераторами и институтами, готовыми к сотрудничеству, с целью развития бизнеса.

Помимо очевидного преимущества, это решение актуальных задач и вызовов, стоящих перед бизнесом. Сайт открытых инноваций стал первой площадкой для системного взаимодействия с инновационным сообществом и помог улучшить внутренние процессы в компании.



В 2022 году было найдено два решения:

- 1** Создан аналог Транспореона – программы для управления логистическими цепочками (импортозамещение)
- 2** Выработана методика по легковозводимым конструкциям для строительства складских помещений

Также сайт применялся для поиска аналогов материалов, которые требовали импортозамещения, было найдено семь поставщиков аналогов.



Фабрика идей

Продолжается реализация программы «Фабрика идей», в рамках которой осуществляется сбор и реализация идей, направленных на повышение эффективности производственных процессов, а также организацию комфортных и безопасных рабочих мест.



В 2022 году от сотрудников комбинатов поступило

6 302 предложения

Из них:
с потенциальным экономическим эффектом

144 предложения

Подтверждённый экономический эффект инициатив составил

>32 млн ₽



Управление инновациями

Центры технологического развития

В компании функционируют центры технологического развития (ЦТР), задачей которых является поиск, анализ и внедрение инновационных решений в ответ на запросы, поступающие от различных подразделений «Свезы».

В ЦТР работа ведётся по трём основным направлениям:

- разработка новых продуктов,
- повышение эффективности технологического процесса,
- автоматизация и цифровизация.



В 2022 году портфель проектов ЦТР насчитывал

45
инициатив

с потенциальным эффектом

815,6
млн ₽

Автоматизация и цифровизация производства

Мы инвестируем в развитие новых технологий, чтобы совершенствовать технологические процессы, качество продуктов и уровень сервиса.

Так, проект «Автоматизация сортировки шпона на линии лущения» помог:

- 1 снизить коробление от сушки,
- 2 позволил повысить качество материалов.

В проекте разработана система машинного зрения, которая сортирует шпон на линии лущения на белые листы и листы с сложным ядром.

Система машинного зрения на сращивании шпона позволяет максимизировать использование сырья за счёт снижения брака при сращивании листов шпона. Использование автоматического координатного экструдера в проекте «Снижение дефектов по вторичному ламинату» уменьшило расход клеевой смеси при сборке фанеры.

Программа обучения «Цифровая Свеза»

Создание устойчивого конкурентного преимущества компании сегодня невозможно без цифровизации производства. Рост цифровой грамотности работников всех уровней – залог успешного внедрения и реализации проектов по цифровизации производства, а значит, и развития компании в целом.

В 2021 году была запущена программа обучения сотрудников «Цифровая Свеза». Благодаря ей освоение новых цифровых технологий стало более простым и доступным процессом.

Проект помогает быстро освоить новые знания, которые в дальнейшем должны стать опорой для внедрения цифровых технологий на производстве. Другой не менее важный фактор – повышение уровня защиты от киберугроз. Их риск, учитывая развитие цифровизации и автоматизации, а также перевод данных в электронный вид, сегодня многократно возрос, а последствия могут оказывать существенное воздействие на бизнес. И здесь безопасность компании напрямую зависит от знаний сотрудников.



По итогам 2022 года базовый уровень обучения прошли

>75%
всех сотрудников компании



GRI 2-9

GRI 2-22

GRI 2-23

GRI 2-28

GRI 2-29

Устойчивое развитие Группы «Свеза»



Устойчивое развитие заложено в основу долгосрочной стратегии компании

Несмотря на отдельно выделенное стратегическое направление по устойчивому развитию, которое в 2022 году в основном было сфокусировано на экологической и социальной компонентах устойчивого развития, в основу других трёх стратегических направлений группы также заложены принципы устойчивого развития с целью достижения оптимального баланса между экономическим, экологическим и социальным воздействием деятельности компании на окружающий мир.



Клиенто-центричность

- Повышение продаж на текущих рынках и сегментах
- Совершенствование логистических путей
- Развитие продаж на новых рынках
- Сокращение дистанции до клиентов



Операционная эффективность

- Постепенное снижение доли расхода сырья и уровня брака
- Снижение операционных расходов
- Повышение уровня сырьевой базы



Устойчивое развитие

- Минимизация негативного воздействия на окружающую среду и экологических рисков
- Сокращение уровня травматизма
- Сокращение социальных рисков и повышение качества жизни в регионах присутствия



Новые точки роста

- Расширение продуктового портфеля
- Развитие биоэкономики
- Обеспечение вертикальной интеграции компании
- Увеличение доли переработки древесного сырья

Основные документы в области устойчивого развития утверждены на уровне управляющей компании («Свеза-Лес») и распространяются на все бизнес-единицы:

- | | | |
|--|--|---|
| <p>1 Стратегия развития группы «Свеза» до 2030 года</p> <p>2 Политика противодействия коррупции</p> <p>3 Политика управления рисками Группы «Свеза»</p> | <p>4 Кодекс поведения сотрудников</p> <p>5 Регламент работы Комитета по этике</p> <p>6 Политика в области охраны здоровья и безопасности труда Группы «Свеза»</p> | <p>7 Политика в области охраны окружающей среды Группы «Свеза»</p> |
|--|--|---|

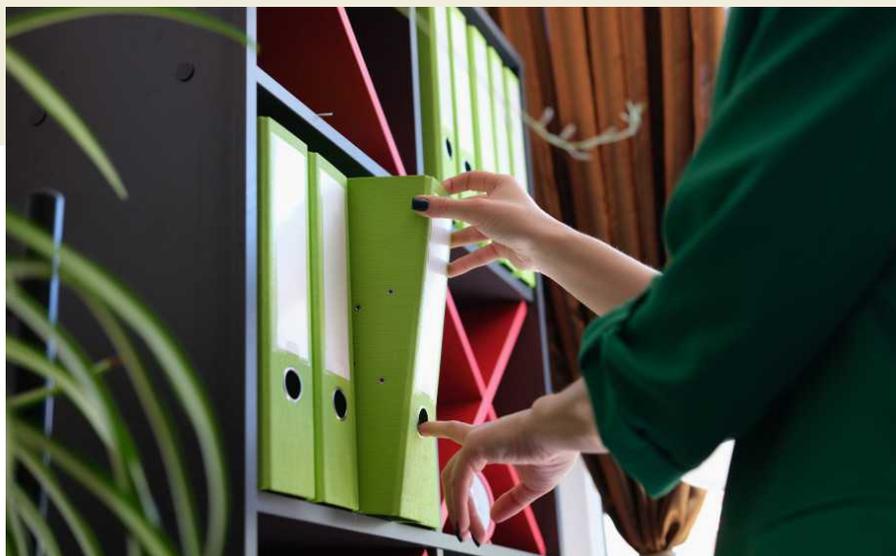
Помимо регламентирующих документов на уровне группы, на каждом комбинате и в «Свеза Ресурс» имеются собственные политики, касающиеся ответственного лесопользования и ответственных цепочек поставок, в которых, кроме прочего, закреплены обязательства относительно соблюдения прав человека.

«Наша компания всегда строила свою работу на принципах ESG. Так, ответственный подход в лесопользовании и лесообеспечении заложен в стратегию развития „Свезы“ и является основой в производстве продукции и в продвижении её на рынках. Несмотря на геополитические изменения, компания намерена придерживаться курса на декарбонизацию, развитие „зелёных“ технологий, а также продолжить реализацию общественно значимых социальных инициатив. Мы придерживаемся высоких стандартов работы и предоставляем клиентам полную информацию о происхождении сырья и применяемых в производстве практиках».



Валентина Лихачёва

Директор по корпоративным коммуникациям и устойчивому развитию



2
е
место

занимает компания «Свеза» среди предприятий лесопромышленного комплекса в ESG-рэнкинге российских предприятий промышленного сектора Национального рейтингового агентства (НРА)

Основные направления устойчивого развития компании «Свеза» в 2022 году

С 2020 года группа «Свеза» является членом Глобального договора ООН и добросовестно выполняет обязательства по соблюдению основополагающих принципов в сфере защиты прав человека, трудовых отношений, охраны окружающей среды и борьбы с коррупцией, заложенных в основу глобального договора.

Социально-экономическое направление

«Обеспечение достойных условий труда и благополучия сотрудников»



3 ХОРОШЕЕ ЗДОРОВЬЕ И БЛАГОПЛУЧИЕ



8 ДОСТОЙНАЯ РАБОТА И ЭКОНОМИЧЕСКИЙ РОСТ



9 ИНДУСТРИАЛИЗАЦИЯ, ИННОВАЦИИ И ИНФРАСТРУКТУРА



Экологическое направление

«Снижение воздействия на окружающую среду и негативного влияния на жизнедеятельность региона присутствия при работе предприятия»

12 ОТВЕТСТВЕННОЕ ПОТРЕБЛЕНИЕ И ПРОИЗВОДСТВО



13 БОРЬБА С ИЗМЕНЕНИЕМ КЛИМАТА



15 СОХРАНЕНИЕ ЭКОСИСТЕМ СУШИ



Структура управления в области устойчивого развития

Руководство текущей деятельностью производственных предприятий, а также определение направлений стратегического развития Группы «Свеза» осуществляет ООО «Свеза-Лес», которое выступает в качестве управляющей компании комбинатов. **Функцию единоличного исполнительного органа управляющей компании выполняет генеральный директор.**

В структуре управляющей компании ООО «Свеза-Лес» выделены функциональные подразделения (дирекции), которые в том числе отвечают за экономические, экологические и социальные вопросы, возникающие в деятельности группы.

Формирование стратегических направлений осуществляется директорами функций и согласовывается с генеральным директором. Разработка и принятие основных ключевых решений по направлениям выполняются соответствующими функциональными дирекциями. Установленные функциональными направлениями цели и ключевые показатели эффективности (КПЭ/КРІ) каскадируются на комбинаты и другие компании группы. **Филиалы отвечают за практическую реализацию мероприятий, направленных на достижение стратегических целей компании.**

По каждому стратегическому направлению, включая «Устойчивое развитие», раз в полгода проводятся управляющие комитеты на уровне акционеров и ежеквартально на уровне гендиректора управляющей компании, на которых обсуждается статус реализации мероприятий, направленных на достижение краткосрочных и долгосрочных целей стратегического направления, их эффективность, а также предложения по пересмотру плана мероприятий.

Помимо полугодовых и ежеквартальных управляющих комитетов, проводимых на уровне высшего руководства, ежемесячно директора функций проводят управляющие комитеты по функциональным направлениям с директорами комбинатов и ответственными по соответствующим направлениям, в том числе по экологии, охране труда и промышленной безопасности.

Вознаграждение директоров функций зависит от выполнения КПЭ по подотчётным направлениям. Для руководителей комбинатов и других компаний группы устанавливаются КПЭ по всем основным показателям, включая экономическое, экологическое и социальное направления.



Взаимодействие с заинтересованными сторонами

Учёт мнения заинтересованных сторон в процессе принятия решения играет важную роль в обеспечении долгосрочной устойчивости компании. Перечень ключевых заинтересованных сторон был определён в 2020 году и периодически пересматривается.

Особую группу заинтересованных сторон составляют отдельные лица и организации, имеющие какой-либо законный интерес к продуктам и услугам, которые образуются в процессе управления лесными участками, а также те, кто заинтересован в экологических и социальных эффектах лесоуправления. **Консультации с такими стейк-холдерами являются составной частью аудита по системе управления ответственными цепочками поставок древесного сырья и включают в себя как анкетирование, так и прямые встречи.**

Таким образом, в частности, формируется перечень проектов, финансирование которых берет на себя компания в рамках своей социальной ответственности.



Отношения с заинтересованными сторонами компания строит на основе взаимного уважения, равноправного диалога и баланса интересов

«Свеза» ежегодно информирует заинтересованные стороны в регионах присутствия, с которыми налажено сотрудничество, о партнёрстве, финансировании или возможности подготовить заявку на предоставление материальной или финансовой помощи, а также проводит опросы среди местного населения.





Акционеры

- Полугодовые управляющие комитеты
- Ежеквартальные отчёты



Клиенты и потребители

- Участие в отраслевых конференциях и выставках
- Клиентские мероприятия (визиты на производство)
- Разработка новых продуктов



Органы власти

- Участие в работе консультативных и экспертных советов при органах власти
- Инвестиционные соглашения
- Переговоры о включении в перечни приоритетных инвестиционных проектов



Местные сообщества

- Соглашения о социально-экономическом партнёрстве
- Пресс-конференции
- Общественные слушания
- Опросы населения
- Конкурсы социальных инициатив
- Работа с обращениями и жалобами

Каналы и виды взаимодействия с заинтересованными сторонами



Деловые партнёры

- Реализация совместных проектов и программы по развитию поставщиков
- Проверка контрагентов
- Информационные мероприятия
- Отраслевые выставки и конференции



Сотрудники

- Коллективные переговоры
- Единая горячая линия
- Комитет по этике
- Информационные встречи с руководством: каскадные встречи и годовая конференция
- Опрос «Голос „СВЕЗА“»
- Диалоги о целях
- Корпоративный интранет-портал
- Обучающие мероприятия и тренинги



Вузы и образовательные учреждения

- Профориентационные уроки, лекции и экскурсии на производство
- Взаимодействие с вузами по подготовке кадров лесоперерабатывающей промышленности
- Пресс-туры на предприятия
- Дни карьеры
- Стажировки на предприятиях



Общественные и деловые организации

- Общественные слушания
- Совместные рабочие группы
- Круглые столы и конференции



Деловые и общественные организации и инициативы

Осознавая важность взаимодействия, обмена профессиональным опытом и участия в создании отраслевых стандартов и выработке эффективных решений в интересах ЛПК, компания участвует в работе специализированных общественных организаций и отраслевых объединений.

«Свеза» принимает активное участие в следующих организациях



Союз лесопромышленников и лесозаготовителей РФ

«Свеза» является старейшим членом союза, в котором ведёт активную работу на протяжении его существования. В рамках союза осуществляется выработка и реализация мер по решению важнейших проблем отрасли, формирование благоприятных нормативно-правовых и финансово-экономических условий деятельности компании, развитие и повышение эффективности лесного комплекса.



Наблюдательный совет по осуществлению мониторинга и контроля за реализацией соглашения о социально-экономическом сотрудничестве и оценке эффективности мероприятий программы «Социально-экономическое развитие моногорода городской округ город Мантурово Костромской области».

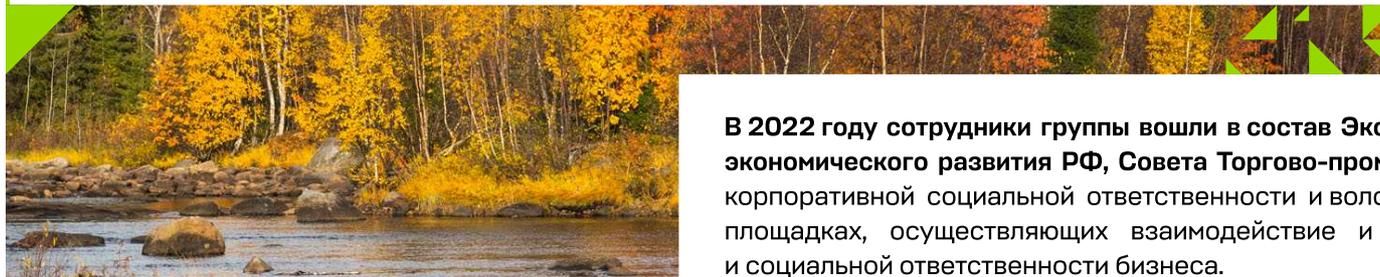


Ассоциация предприятий мебельной и деревообрабатывающей промышленности

Ассоциация выступает площадкой для консолидации усилий в решении текущих отраслевых проблем и позволяет принимать активное участие в нормотворчестве деятельности для создания комфортной среды деятельности компании.



«Свеза» является одним из крупнейших и активных участников Ассоциации предприятий мебельной и деревообрабатывающей промышленности, принимает участие в совместном обсуждении и выработке рекомендаций и предложений по совершенствованию законодательства в сфере лесопромышленного комплекса и разработке антикризисной программы поддержки реального сектора экономики



В 2022 году сотрудники группы вошли в состав Экспертного совета по устойчивому развитию Министерства экономического развития РФ, Совета Торгово-промышленной палаты РФ по устойчивому развитию бизнеса, корпоративной социальной ответственности и волонтерству, а также принимали участие в других значимых площадках, осуществляющих взаимодействие и поиск совместных решений по устойчивому развитию и социальной ответственности бизнеса.



Экологическая ответственность

Охрана окружающей среды

Одной из основных стратегических задач компании является постепенная модернизация предприятий с целью сокращения негативного влияния на окружающую среду. Группа намерена придерживаться курса на декарбонизацию и развитие зелёных технологий.

В 2022 году «Свеза» продолжила работу по развитию системы экологического менеджмента (СЭМ) и приведению её в соответствие со стандартами ISO 14001:2015.

Для того чтобы подчеркнуть важность происходящих преобразований в СЭМ и повысить уровень вовлеченности сотрудников компании к вопросам охраны окружающей среды, в Группе «Свеза» пересмотрены ценности и добавлена новая – «Бережное отношение к окружающему миру». Внедрение обновлённых ценностей запланировано на 2023-2024 гг.

НОВАЯ ЦЕННОСТЬ КОМПАНИИ

«Бережное отношение к окружающему миру»

Основные приоритеты, лежащие в основе СЭМ, определены в **политике компании в области охраны окружающей среды**. Проект обновлённой политики был разработан в конце 2022 года и утверждён в 2023-м.

Приоритетные направления СЭМ:

- 1 Полное соблюдение требований природоохранного законодательства
- 2 Оптимизация потребления ресурсов
- 3 Последовательное сокращение негативного воздействия на окружающую среду за счёт снижения выбросов в атмосферный воздух, сбросов в водные объекты, сокращения образующихся отходов и доли отходов, направляемых на размещение
- 4 Обеспечение неистощительного лесопользования, сохранения лесов высокой природоохранной ценности, поддержания биологического разнообразия, естественных процессов лесных экосистем и ответственного лесовосстановления
- 5 Разработка инновационной продукции, способствующей достижению национальных и международных целей по энергопереходу и адаптации к изменению климата



Прогресс по реализации мероприятий в рамках развития СЭМ, а также эффективность внедряемых мероприятий оцениваются в рамках периодических совещаний управляющих комитетов по охране труда, промышленной безопасности и экологии.

Многоуровневый подход управления и периодичность оценки управляющими комитетами позволяют своевременно корректировать направление и приоритеты развития СЭМ компании, находить наиболее оптимальные для всех заинтересованных сторон решения.

На 2023 год запланированы:



Разработка набора основополагающих внутренних нормативных документов:

- Руководство по системе экологического менеджмента
- Стандарт по управлению и расследованию экологических происшествий
- Методика идентификации и оценки экологических аспектов и экологических рисков и т.д.



Внедрение комплексных инструментов по оценке соответствия деятельности компании требованиям законодательства и внутренним требованиям группы



Внедрение программы внутри-корпоративного обучения по системе экологического менеджмента и экологической безопасности



**41,863
млн ₽**

направлено на реализацию природо-охранных программ в 2022 году

на 12,8%

увеличилось финансирование по сравнению с 2021 годом



GRI 302-1

GRI 302-3

GRI 302-4

GRI 302-5

GRI 303-1

GRI 303-2

GRI 303-3

GRI 303-4

GRI 303-5

GRI 306-1

GRI 306-2

GRI 306-4

Ресурсоэффективность

Эффективное использование ресурсов при производстве продукции и осуществлении вспомогательных процессов является одним из приоритетных направлений экологической политики «Свезы». Повышая эффективность использования ресурсов, «Свеза» не только снижает воздействие

на окружающую среду, но также повышает экономическую эффективность, сокращая затраты на приобретение сырья и других ресурсов, необходимых для осуществления производственной деятельности.



Предприятия Группы «Свеза» располагают производственными мощностями для выпуска **1,4 млн кубометров фанеры и древесно-стружечных плит**. При полной загрузке производства образуется **около 2 млн кубометров** того, что ранее считалось отходами, а теперь становится **основой для производства побочных древесных продуктов**.

Мы постоянно работаем над повышением эффективности использования ресурсов. Наша компания одной из первых среди лесопромышленников в России начала развивать биоэкономику, важное направлений которой – использование возобновляемых ресурсов для устойчивого развития общества и для производства необходимой человеку продукции.

Анатолий ФРИШМАН



Программы, направленные на повышение ресурсоэффективности



**Снижение коэффициента
расхода сырья**



**Программа «Ноль отходов
на размещение»**



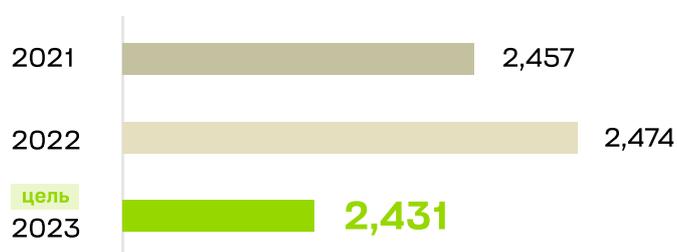
**Программа
«Энергоэффективность»**

Программа «Коэффициент расхода сырья» (КРС)

Программа по снижению коэффициента использования сырья, реализуемая в рамках стратегического направления «Операционная эффективность», является основной программой по сокращению использования ресурсов при производстве продукции.

Группа «Свеза» реализует ряд мероприятий, направленных на повышение эффективности производственных процессов: от улучшения сохранности сырья на складах до повышения глубины переработки полуфабрикатов.

Коэффициент расхода сырья,
м³ / м³



В 2022 году показатели КРС незначительно повысились по сравнению с результатами 2021 года, что в первую очередь связано с временным сокращением загрузки производства и необходимостью под влиянием внешних обстоятельств смены ряда поставщиков.

В целях сокращения рисков, связанных с поставщиками сырья, «Свеза» продолжит работу по развитию поставщиков и вертикальной интеграции.

Система определения дефектов шпона в режиме реального времени «Сканер шпона»

Технология позволяет достигать высочайшего качества шпона для клиентов с «первого предъявления» при сохранении природного рисунка и натуральных свойств берёзы. Автоматизация процесса сокращает производственный цикл, оптимизирует ручной труд, а также оказывает влияние на сокращение углеродного следа и снижение негативного воздействия на окружающую среду.

Эффективность реализации программы по снижению КРС отслеживается на ежеквартальных управляющих комитетах по стратегическому направлению «Операционная эффективность».

Реализация программы позволяет не только сокращать объём потребляемых ресурсов, но также и объём образующихся отходов



Программа «Ноль отходов на размещение»

На производственных объектах компании существенная часть образующихся отходов относится к 4-му и 5-му классам опасности (малоопасные и практически неопасные отходы). **Доля опасных отходов (1-3-х классов опасности) составляет менее 0,01% от общего объёма образующихся отходов.**

Осознавая, что наибольший вред окружающей среде, включая влияние на изменение климата, происходит при размещении отходов (захоронение на свалках и полигонах), «Свеза» одной из своих основных долгосрочных целей считает **сокращение доли отходов, передаваемых на размещение.**

Основные задачи программы

- 1** Сокращение объёмов образующихся отходов
- 2** Сокращение доли отходов, направляемых на размещение

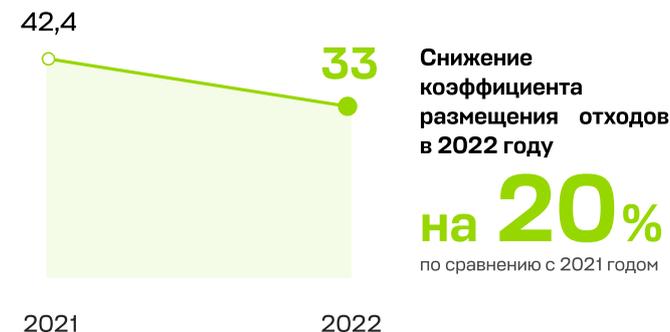
100% использования
древесного сырья
к 2030 году

Наибольший вклад в достижение поставленных задач осуществляет программа по сокращению коэффициента размещения отходов и совершенствование подходов к их раздельному накоплению.

Усовершенствованная система учёта позволяет выявлять наиболее проблемные участки/процессы (в части объёмов образования отходов) и разрабатывать корректирующие мероприятия, направленные на достижение целей по сокращению образования отходов. В 2023 году продолжится работа по совершенствованию системы учёта вторичных ресурсов и побочной продукции.

Эффективность реализации программы мероприятий по снижению коэффициента размещения отходов отслеживается на ежемесячных управляющих комитетах по охране труда, промышленной безопасности и экологии и ежеквартальных управляющих комитетах по стратегическому направлению «Устойчивое развитие».

Коэффициент размещения отходов, кг отходов / м³ продукции



В 2023 году «Свеза» продолжит расширять мощности по производству побочной продукции и поиску новых способов использования побочной продукции.

Более **100 млн ₽** запланировано потратить в 2023-2027 гг. на расширение объёма производства топливных брикетов из древесной пыли

На базе научного центра «Свезы» разрабатываются идеи по выпуску новых видов продуктов из побочной продукции производства, а также по её использованию в собственных производственных и вспомогательных процессах.

Так, в 2022 году в результате исследований и экспериментов появилась технология использования остатков фенольной плёнки, образующейся при производстве ламинированной фанеры. В 2023 году на комбинате в Тюмени будут проведены промышленные испытания данной технологии, и в случае успеха она будет масштабирована на другие комбинаты.

Программа «Энергоэффективность»

Программа энергоэффективности направлена на снижение энергоёмкости производственных процессов и увеличение доли собственной генерации энергии из возобновляемых биоресурсов (побочных продуктов переработки древесины).

Результативность реализации программы энергоэффективности отслеживается на ежеквартальных управляющих комитетах по стратегическим направлениям «Операционная эффективность» и «Устойчивое развитие».

В 2022 году специалисты «Свезы» провели детальный анализ энергопотребления и определили приоритетные направления для совершенствования системы энергоэффективности

Направления мероприятий по повышению энергоэффективности:

- 1** Моделирование процессов и оценка энергопотерь
- 2** Совершенствование системы учёта
- 3** Увеличение доли собственной генерации



Потребление тепловой энергии, Гкал

	Собственная генерация	Закуплено	Передано населению от собственной генерации	Потребление тепловой энергии на собственные нужды
2020	1 429 799	56 294	99 334	1 386 759
2021	1 492 395	65 369	109 750	1 448 013
2022	1 175 416	52 931	105 824	1 222 522

Снижение потребления тепловой энергии в 2022 году **на 21%** по сравнению с 2021 годом

Потребление электроэнергии, тыс. кВт * ч

	Закуплено	Собственная генерация с использованием энергии биомассы
2020	245 561,0	34 216,4
2021	277 701,7	14 271,5
2022	193 427,9	14 032,3

Снижение потребления электроэнергии в 2022 году **на 29%** по сравнению с 2021 годом

Потребление природного газа, тыс. м³

2020	50 518,2
2021	42 415,3
2022	33 852,7

Снижение потребления газа в 2022 году **на 20%** по сравнению с 2021 годом

Основные мероприятия по сокращению энергопотребления, внедрённые в 2022 году:

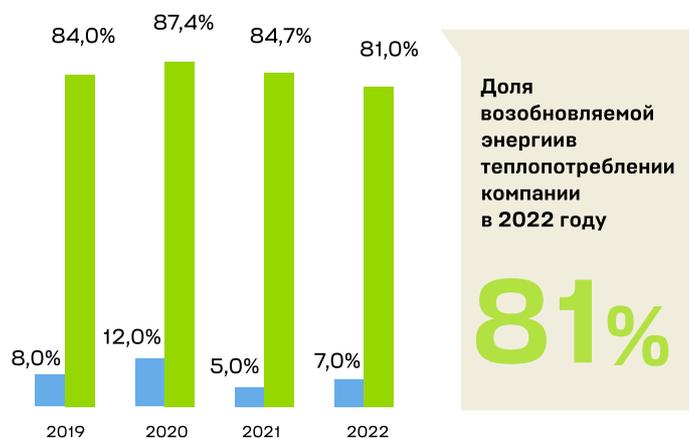
- на четырёх комбинатах внедрили управление профилем потребления электроэнергии, чтобы сбалансировать энергопотребление в часы низкой загрузки производства.

На всех комбинатах:

- продолжился переход на светодиодное освещение и установку частотных преобразователей и компенсаторов реактивной мощности для сокращения потребления электроэнергии;
- реализованы мероприятия, направленные на сокращение теплотерь.

Доля ВИЭ в энергопотреблении

■ Доля ВИЭ в электропотреблении ■ Доля ВИЭ в теплоснабжении



В 2022 году продолжилась реализация инвестиционных проектов по увеличению доли собственной генерации энергии с использованием энергии биомассы (побочных продуктов переработки древесины)

- Продолжилась реализация проекта по строительству мини-ТЭЦ на комбинате в посёлке Уральский.
- Завершилась реализация проекта по строительству и вводу в эксплуатацию мини-ТЭЦ на комбинате в Санкт-Петербурге.



Инвестиции в реализацию проектов, связанных с получением энергии из биомассы

2022 г.

150,5 млн ₽

2023-2027 гг.

418 млн ₽

Не все запланированные на 2022 год мероприятия были выполнены в связи с воздействием внешних, находящихся вне зоны контроля компании факторов и с временным сокращением объёмов производства.

В результате годовая цель по сокращению удельного потребления энергоресурсов достигнута не была, несмотря на значительное сокращение валового потребления по сравнению с 2021 годом.

Так как в 2022 году производственные мощности работали не на полную загрузку, оказалось невозможным оценить вклад реализованных мероприятий в сокращение потребления энергоресурсов.

На 2023 год запланировано:

- Проведение аудита энергодансы;
- Автоматизация сбора данных с приборов учёта;
- Включение в КПЭ производственных подразделений показателей энергоэффективности и др.



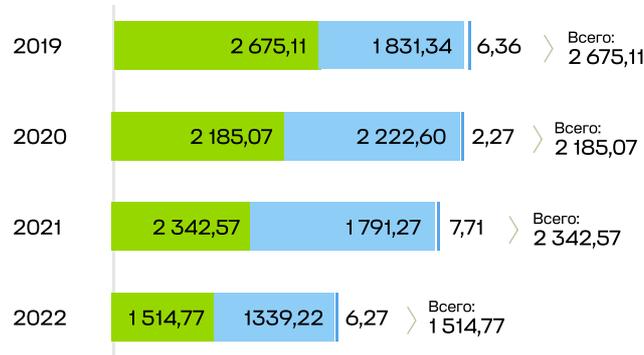
«Свеза» также осуществляет обеспечение тепловой энергией некоторых населенных пунктов, тем самым внося дополнительный вклад в увеличение доступа населения к устойчивой энергии

Водопотребление и управление стоками

Программа энергоэффективности включает в себя также мероприятия по сокращению потребления водных ресурсов.

Водозабор предприятий,
тыс. м³

- Из систем водохозяйственного комплекса
- Из поверхностных водных объектов
- | Из подземных водных объектов



Как и в случае с тепло- и энергоресурсами, водопотребление в 2022 году сократилось почти на треть по сравнению с 2021 годом.

Однако на фоне сокращения объёмов производства не удалось оценить эффективность мероприятий по сокращению потребления водных ресурсов, реализованных в 2022 году.

Направления мероприятий по сокращению потребления водных ресурсов:

- 1** Рациональное водопотребление и сокращение потерь
- 2** Строительство и реконструкция очистных сооружений



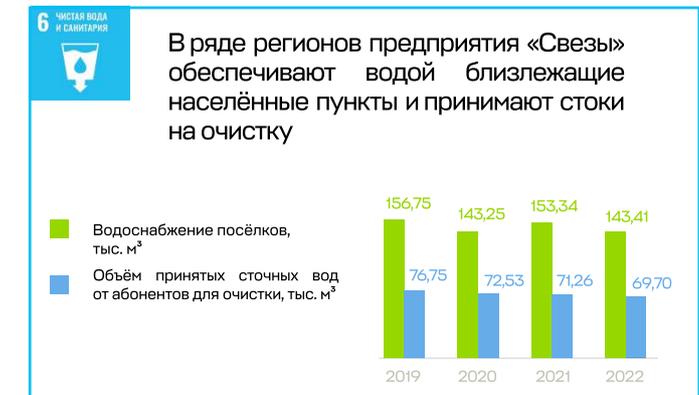
Баланс использования водных ресурсов, тыс. м³, без учёта водоснабжения местного населения



В 2023 году Группа «Свеза» продолжит реализацию инвестиционной программы по реконструкции и обновлению парка очистных сооружений. Также запланирован ряд промышленных испытаний по реагентной очистке и повторному использованию вод бассейнов гидротермической обработки древесины (наиболее водоёмкого процесса в производстве фанеры).

В 2022 году Группа «Свеза» продолжила реализацию долгосрочной программы мероприятий по снижению водопотребления и управлению стоками.

- На комбинате в Санкт-Петербурге был реконструирован пожарный водовод длиной 1,5 км.
- В Новаторе завершили строительство и ввели в эксплуатацию очистные сооружения поверхностного стока.
- В рамках трехстороннего соглашения о реализации Программы социально-экономического развития посёлка Уральский с властями Пермского края и Нытвенского городского округа была обновлена система ЖКХ – заменён водопровод на протяжении 5 км от скважин до станции водоподготовки.
- Продолжилась работа по разработке предпроектной и проектно-сметной документации по реконструкции и строительству очистных сооружений на комбинатах в Санкт-Петербурге, Верхней Синячихе и Тюмени.





GRI 203-2 GRI 304-1 GRI 304-2 GRI 304-3 GRI 417-1

Устойчивое лесопользование

Даже после ухода из России международных систем сертификации компания продолжает вести свою деятельность в соответствии с наилучшими международными практиками в области ответственного лесопользования и фокусируется на сохранении биоразнообразия и достижения гармонии с местными жителями.

При начале работ в новых районах заготовки компания налаживает сотрудничество с местным населением и администрацией. Например, приступая к работе в Пермском крае, «Свеза» согласовала условия проезда через местный посёлок, обеспечив безопасность и комфорт для жителей. Кроме того, компания построила мост, доступный для использования всеми жителями, обеспечив удобный и безопасный проезд для личного транспорта, автолавки, пожарной машины и кареты скорой помощи.

38,9 км

лесных дорог отремонтировано силами «Свезы» в 2022 году



Построен мост



До постройки моста

Более 44 млн ₽ направлено на противопожарные мероприятия в 2022 году

Профилактика и борьба с пожарами

В рамках мер по снижению темпов глобальных климатических изменений Группа «Свеза» уделяет большое внимание действиям по профилактике и борьбе с пожарами.

В рамках противопожарных мер компания создаёт и обновляет защитные полосы, адаптирует дороги для быстрого доступа к лесным участкам, обеспечивает подход к водоёмам и размещает специализированный противопожарный инвентарь на ключевых участках.

Помимо основных мероприятий в рамках требований законодательства, «Свеза» вносит вклад в безопасность и удобство лесозаготовки: строит дополнительные противопожарные дороги и мосты через реки для лёгкого доступа к лесным участкам.

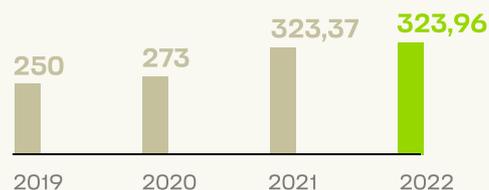


Противопожарные мероприятия на лесных участках

Строительство и реконструкция
противопожарных дорог, км



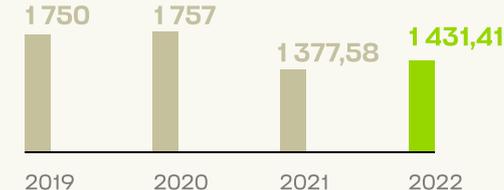
Создание новых минерализованных
полос, км



Объём средств, направленных
на предупреждение пожаров, млн ₽



Обновление минерализованных
полос, км



Лесовосстановительные работы

Группа «Свеза» осуществляет как искусственное лесовосстановление через посадку семян, так и естественное, сохраняя подрост лесных пород и минерализуя почву.

«Свеза» использует семена, выращенные в официальных питомниках. Качество посадочного материала полностью отвечает требованиям правил лесовосстановления. Каждая партия имеет сертификаты соответствия и паспорта.

После посадки сотрудники «Свезы» в течение трёх лет контролируют состояние семян, заботятся о них, защищают от вредителей и удаляют лишнюю растительность. Ежегодно в сотрудничестве с госорганами «Свеза» проводит инвентаризацию лесных культур на участках. В 2022 году поставленная цель в 85% приживаемости семян была успешно достигнута.

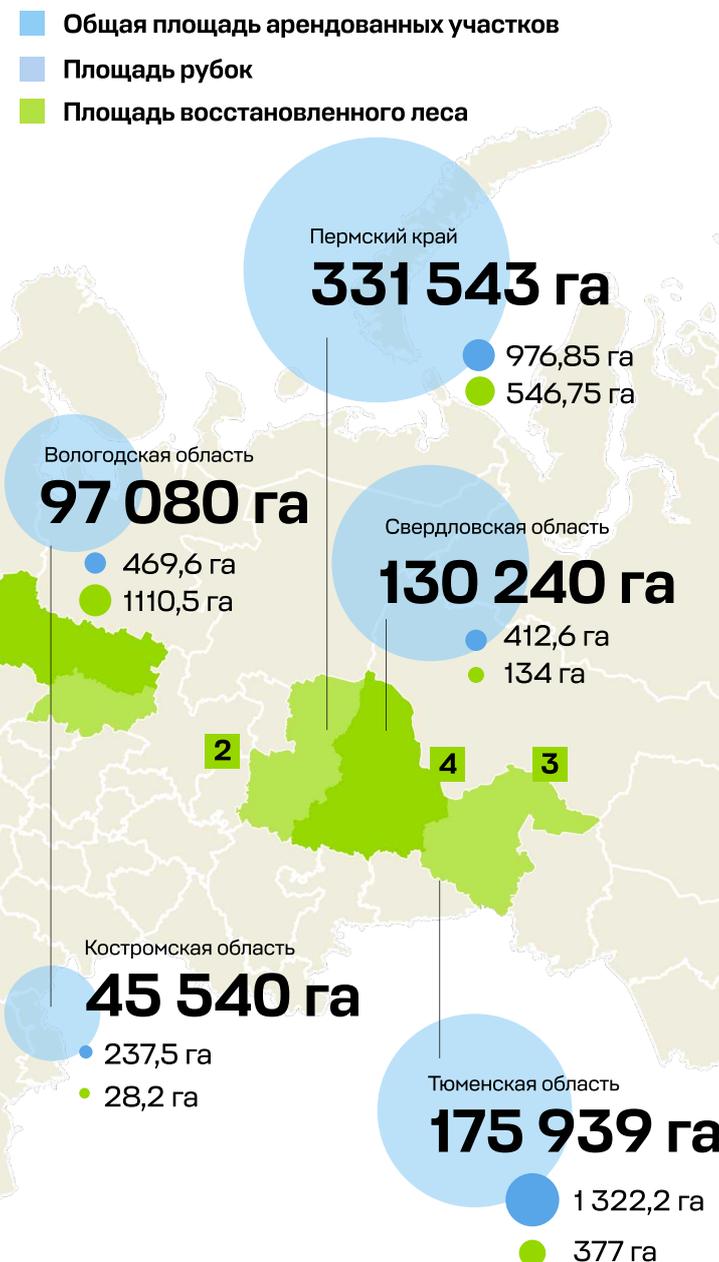
Более **1,6 млн** семян высажено в 2022 году.

Это на **25%**

больше, чем в 2021 году

2,2 ТЫС. га леса восстановило лесозаготовительное подразделение Группы «Свеза» – «Свеза Ресурс» в 2022 году

780,6 ТЫС. га общая площадь лесных участков в долгосрочной аренде





85%
средняя
приживаемость
саженцев

В 2023 году «Свеза Ресурс» продолжит лесовосстановление во всех регионах присутствия, при этом поставлена задача увеличить площадь посадок на 10% в сравнении с 2022 годом.

Компания также организует экологические акции по посадке деревьев. В них участвуют сотрудники и их родственники, чтобы привлечь внимание к сохранению природных ресурсов и внести свой вклад в охрану окружающей среды.



Посадка саженцев, шт.



Активисты и корпоративные волонтеры в 2022 году приняли участие в двух международных экологических акциях – «Сад памяти» и «Сохраним лес», а также поддержали ряд региональных инициатив. В рамках этих мероприятий совместно с ветеранами, воспитанниками школьных лесничеств, представителями молодежных объединений и органов власти было высажено несколько сотен деревьев, которые украсили населенные пункты в регионах России. Корпоративные волонтеры «Свезы» проводят акции по благоустройству парков и скверов в каждом населенном пункте, очищают от мусора и валежника берега рек и водоёмов. Группа «Свеза» обеспечивает полную прозрачность цепочки поставок древесного сырья и сотрудничает только с компаниями, ведущими свою деятельность в соответствии с требованиями ответственного лесопользования. Поставщики древесины Группы «Свеза» также ведут восстановительные работы на своих лесозаготовительных участках.



Защита лесов высокой природоохранной ценности и сохранение биоразнообразия

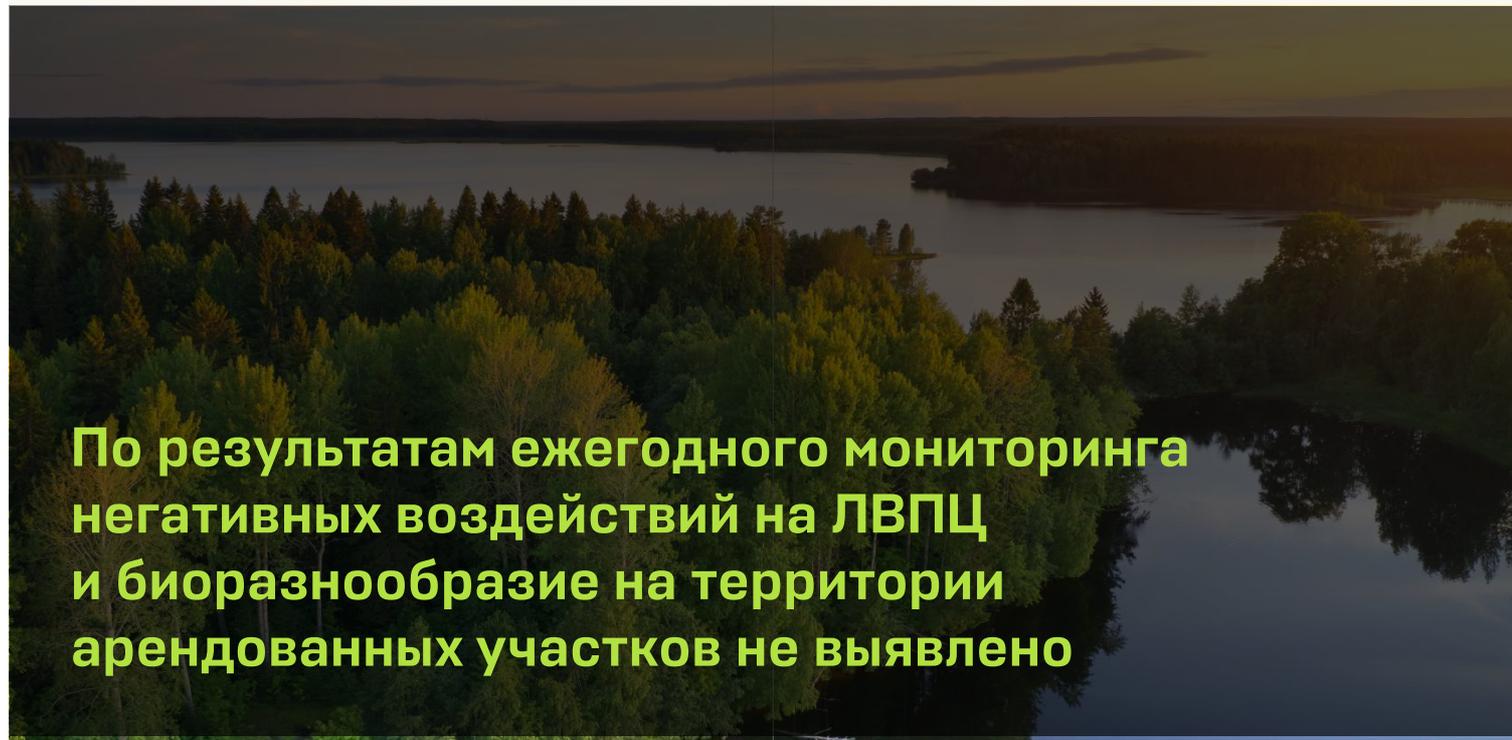
Группа «Свеза» не ведёт заготовительную деятельность в лесах высокой природоохранной ценности (ЛВПЦ).

Чтобы сохранить эти территории, компания работает с населением: устанавливает информационные аншлаги с указанием контактов на случай пожара и оборудует площадки для безопасного отдыха, разведения костра и утилизации мусора. Данные меры позволяют снижать антропогенную нагрузку на природные экосистемы.

В отношении сохранения биоразнообразия компания «Свеза» придерживается строгих международных стандартов: обеспечивает защиту мест обитания краснокнижных видов; сохраняет нетронутыми места обитаний, такие как гнездовья птиц, берлоги и крупные муравейники; ограничивает размеры делянок для вырубки до 25–30 гектаров. Компания также обеспечивает сохранность водных объектов, устанавливая защитные полосы вдоль ручьёв и восстанавливая проточность воды после завершения работ.



Тип лесов высокой природоохранной ценности



По результатам ежегодного мониторинга негативных воздействий на ЛВПЦ и биоразнообразии на территории арендованных участков не выявлено



Социальная ответственность



GRI 2-7

GRI 2-30

GRI 401-1

GRI 405-1

Структура персонала и кадровая политика

Кадровая безопасность

В 2022 году стратегический приоритет Группы «Свеза» – адаптация к новым условиям работы, в первую очередь – кадровая защищённость.

Специалисты по управлению персоналом работают над созданием условий для эффективной и качественной работы сотрудников и роста вовлеченности, стараются снизить текучесть кадров.

Компания старается контролировать показатели нежелательной текучести на всех уровнях и разрабатывает мероприятия, направленные на удержание ценных сотрудников в организации.

>5 000 человек

«Свеза» является надёжным работодателем

В 2022 году компания получила «золото» в рейтинге лучших работодателей России, составленном журналом Forbes, в категориях «Экология» и «Корпоративное управление»



**Группа компаний «Свеза»
сфокусировалась
на сохранении сотрудников,
несмотря на геополитическую
ситуацию и санкционное
давление**



**Ключевых работников
компании сохранено
по итогам 2022 года**



Учитывая кадровый дефицит, который, по прогнозам, будет только усиливаться, «Свеза» работает на опережение, чтобы оставаться конкурентоспособным работодателем и привлекать людей не только растущей заработной платой и социальными гарантиями, но и комфортными условиями работы, надёжностью, стабильностью и узнаваемостью бренда.

**Общая реальная текучесть кадров
(все, кроме переводов)**



**Нежелательная текучесть
(увольнение по собственному желанию)**



Структура персонала

Изменение численности сотрудников,
чел.



28%

Наибольшая доля работников –
находятся в Костромской области

В Костромской области расположены
два предприятия «Свезы»



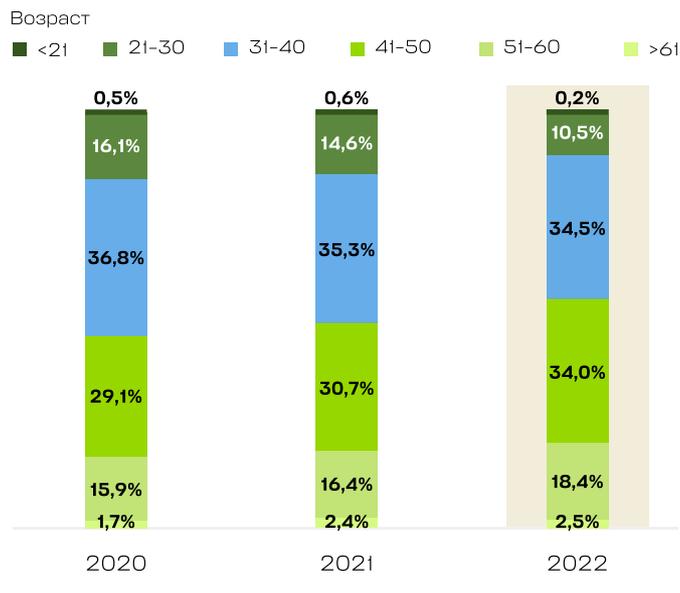
Распределение сотрудников по формату занятости,
чел.

	Москва	Санкт – Петербург	Вологодская область	Костромская область	Свердловская область	Пермский край	Тюмень	ИТОГО
Общее количество штатных сотрудников	16	703	674	1 490	836	1 207	398	5 331
Постоянные сотрудники	16	698	674	1 479	831	1 170	395	5 276
Временные сотрудники	0	5	3	11	5	37	3	64
Сотрудники с полной занятостью	16	699	673	1 485	836	1 207	398	5 321
Сотрудники с частичной занятостью	0	4	1	5	0	0	0	10

Возрастной баланс сотрудников

В 2022 году стратегический приоритет Группы «Свеза» – адаптация к новым условиям работы, в первую очередь – кадровая защищённость.

Списочная численность сотрудников на конец года – распределение по возрасту, чел.



Важно, чтобы в коллективе работали люди разных поколений.

Группа «Свеза» ставит перед собой задачу профессионального развития молодёжи и предоставляет молодым специалистам карьерные возможности. В то же время компания поддерживает сотрудников старшего возраста. Это позволяет ей быть гибкой и современной, продолжать опираться на опыт и профессионализм.



В будущем влияние внешних обстоятельств на рынок труда и тенденция к «старению» рабочей силы будут усиливаться, поэтому компания заранее выстраивает систему, которая позволит обеспечить производство квалифицированными кадрами разных возрастов.

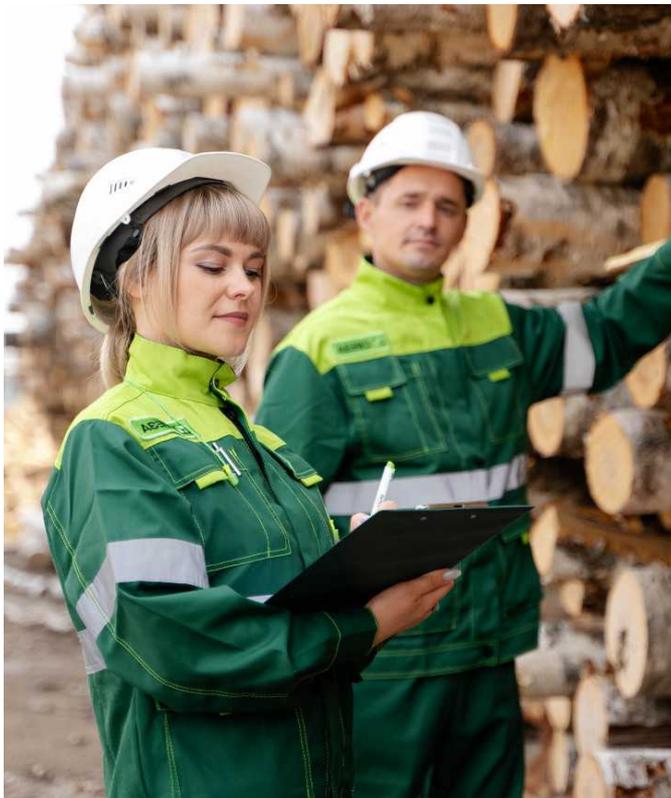


42,8 года

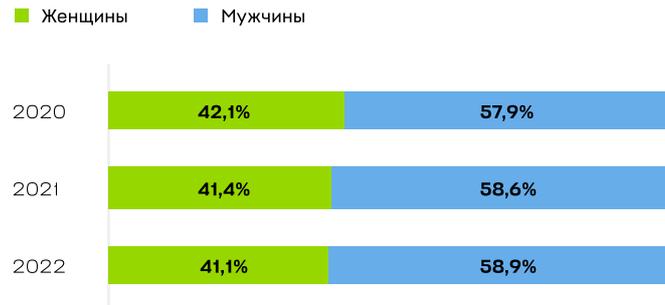
Средний возраст
работников в 2022 году

Гендерный баланс сотрудников

В «Свезе» не допускается дискриминации по гендерным (а также расовым, религиозным и другим) признакам. Поэтому в компании нет проблемы гендерного неравенства: при приёме на работу обращают внимание на профессиональные качества сотрудников, их опыт и потенциал.



Гендерный баланс сотрудников



Гендерный баланс сотрудников по категориям



Отраслевая специфика не накладывает законодательных ограничений, поэтому доля женщин среди сотрудников компании даже больше, чем в среднем в промышленности по России.

41%
женщин в общей численности
сотрудников

53%
женщин среди
специалистов

44%
женщин среди
руководителей

11%
женщин в составе
высшего руководства

Подбор и адаптация сотрудников

В условиях дефицита кадров на рынке труда в России подбор и адаптация сотрудников становятся приоритетным направлением кадровой работы.

Меняется подход к привлечению сотрудников: «Свеза» меняет географию поиска кандидатов, начинает в тестовом режиме использовать новые инструменты гибкого подбора.

Количество нанятых сотрудников, чел.



369 человек присоединились к команде «Свезы» в 2022 году

«Свеза» использует комплексную систему наставничества, а недавно внедрила мобильное приложение для новичков. Платформа по адаптации помогает лучше и быстрее интегрировать новых сотрудников в рабочие процессы.

В результате изменений «Свеза» повысила уровень удовлетворённости сотрудников процессом адаптации до **98%** и смогла снизить нежелательную текучесть на испытательном сроке на **45%** с 2019 года.



98%
новичков
удовлетворены процессом адаптации

на 45%
сократилась
текучесть на испытательном сроке с 2019 года

В роли наставников выступают инициативные сотрудники рабочих специальностей, которые обладают необходимыми профессиональными компетенциями, и многолетним опытом работы.

154 сотрудника

на семи комбинатах прошли обучение и **стали наставниками**, чтобы помочь новым сотрудникам освоиться

Формирование долгосрочного кадрового резерва

Компания на постоянной основе сотрудничает со средними и высшими учебными заведениями в регионах присутствия.

В «Свезе» действуют программы летних стажировок «Путь стажёра» и трудовых практик «Прогрессия». Они позволяют студентам получить опыт работы на производстве и дают возможность дальнейшего трудоустройства в компании.

Во время практики стажёры ближе знакомятся с лесопромышленной отраслью, погружаются в производственные процессы компании и нарабатывают профессиональные навыки.



Коллективные договоры

Коллективный договор – ещё один инструмент, который помогает усилить кадровую безопасность и делает «Свезу» конкурентоспособным работодателем.

Это документ, который дополнительно регулирует трудовые отношения и гарантирует социальную защищённость сотрудников.

Компания «Свеза» обновляет коллективный договор раз в три года в соответствии с требованиями Трудового кодекса.

В настоящее время действует договор, утверждённый в 2021 году. В нем предусмотрены не только социальные гарантии, своевременный пересмотр заработной платы и премии, но и увеличены такие дополнительные выплаты, как материальная помощь в связи с регистрацией брака и рождением ребёнка.

Также большое внимание уделено гарантиям обеспечения здоровых и безопасных условий труда, детского оздоровительного отдыха и отдыха работников, компенсации питания, дополнительным льготам и другим вопросам по улучшению трудовых отношений.

Данный коллективный договор унифицирован по всей компании «Свеза».



В 2022 году коллективный договор НАО «СВЕЗА Мантурово» профсоюзной организации работников лесных отраслей занял первое место по итогам конкурса на лучший коллективный договор Костромской области из предприятий реального сектора экономики.



В Вологодской области коллективный договор комбината «Свеза» в Новаторе признан лучшим среди предприятий численностью свыше 700 человек.

69%
СОТРУДНИКОВ
охвачены коллективными договорами





GRI 403-1

GRI 403-2

GRI 403-4

GRI 403-5

GRI 403-8

GRI 403-9

Охрана труда и промышленная безопасность

Структура и система управления охраной труда и промышленной безопасностью

Система управления охраной труда и промышленной безопасностью Группы «Свеза» (СУОТ) является одним из ключевых элементов системы менеджмента компании. СУОТ основана на принципах международных стандартов ИСО 45000, ИСО 31000 и требованиях российского законодательства.

Комплексная система безопасности базируется на рискориентированном подходе, который подразумевает проактивные действия, идентификацию и оценку профессиональных рисков, предупреждение происшествий.

Эффективность работы СУОТ, а также обсуждение мероприятий, необходимых для совершенствования системы, осуществляется на управляющих комитетах по охране труда и промышленной безопасности.

В 2022 году была усовершенствована работа управляющих комитетов в части внедрения ежемесячных управляющих комитетов на уровне операционного директора и директоров филиалов, что позволило улучшить координацию СУОТ и наладило канал коммуникаций «снизу вверх», предоставив возможность производственным площадкам давать обратную связь.

Управляющие комитеты по ОТ и ПБ

	на уровне генерального директора	Ежеквартальный управляющий комитет
	на уровне операционного директора	Ежемесячный управляющий комитет
	на уровне директоров филиалов	Ежемесячный управляющий комитет



Новая стратегическая цель

Повышение безопасности за счёт внедрения цифровых технологий

С 2022 года в компании действует обновлённая политика в области охраны здоровья и безопасности труда, в которую была добавлена стратегическая цель по совершенствованию системы менеджмента путём внедрения цифровых инструментов, направленных на повышение безопасности и эффективности процессов, а также ряд обязательств:

- обеспечивать систему управления рисками для предотвращения происшествий и несчастных случаев;
- проводить консультации и вовлекать сотрудников в процессы производственной безопасности и охраны здоровья, систематически повышая знания работников;
- внедрять инновационные технологии и научные разработки в производственные процессы;
- контролировать соблюдение контрагентами, осуществляющими деятельность на объектах компании, требований промышленной безопасности.

Совершенствование системы управления охраной труда и промышленной безопасностью в 2022 году

Запущен электронный инструмент «Экспресс-оценка»

«Экспресс-оценка» – это приложение, которое содержит контрольный перечень для выявления нарушений на производственных участках. Работник может указать:

- на недостатки при использовании средств индивидуальной и коллективной защиты,
- на недостатки при работе автопогрузчиков и подъёмных сооружений,
- нарушения требований электробезопасности и пр.

На основе результатов производственного контроля определяются слабые места и разрабатываются корректирующие действия.

Результаты планомерной работы не остаются без внимания. Так, например, комбинат в Новаторе одержал победу в регио – нальном конкурсе «Лучшая организация работы в сфере охраны труда», а комбинат в Верхней Синячихе стал лидером областного конкурса, посвящённого культуре производства и охране труда среди местных организаций, в номинации «Предприятие лесопромышленного комплекса Свердловской области».

Внедрён интерактивный инструмент «Охота на опасность»

Цель: выявление и предотвращение сотрудниками потенциальных источников опасности. Благодаря вовлеченности сотрудников по итогам года удалось существенно снизить травматизм на производстве.

LOTO (Lockout/Tagout)

В 2022 году «Свеза» продолжила работу над внедрением на производствах системы LOTO (Lockout/Tagout) – защитных блокировок, которые предотвращают подачу энергии и запуск оборудования во время проведения технических работ, что защищает рабочих от рисков удара током и исключает несчастные и смертельные случаи.

В 2023 году планируется 100%-ное внедрение системы LOTO на всех комбинатах компании.

Задача на 2023 год:

Реализовать этап программы по оценке риска, который подразумевает идентификацию, оценку и управление рисками на рабочих местах

на **100%**

Помимо этого, будут дополняться учебные программы по охране труда для работников на основании выявленных рисков.



Обучение по охране труда

Поскольку основной причиной травматизма является влияние человеческого фактора, компания уделяет большое внимание обучению сотрудников и стремится формировать культуру управляемого нулевого травматизма

На предприятиях регулярно проводятся:

- тренинги по охране труда,
- обучение сотрудников безопасному поведению,
- программы по повышению мотивации и уровня ответственности работников за производственную безопасность

В 2023 году в «Свезе» планируется разработать и провести внутренние обучающие программы для рабочих и руководителей, определяя развитие компетенций в области охраны труда на уровне не менее 80% от целевых показателей.



Ежегодное обучение по охране труда для сотрудников рабочих профессий

753 человека

Обучение руководителей и специалистов по охране труда

90 человек

Повысили квалификацию по оценке рисков

345 человек

Правила и приёмы оказания первой доврачебной помощи

844 человека

Обучение электробезопасности

125 человек

Прочие тренинги, связанные с охраной труда и безопасностью

38 человек

Результаты мероприятий по предотвращению производственного травматизма

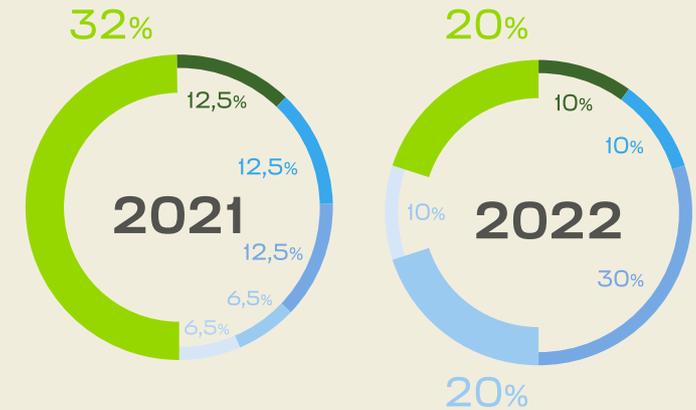
Уровень производственного травматизма на предприятиях «Свезы» постепенно снижается благодаря комплексным мерам безопасности

Количество случаев травматизма в 2022 году по сравнению с 2021 годом снизилось **на 41%**

В 2022 году не было допущено ни одного случая со смертельным исходом. Основными причинами травматизма стали **опасные действия работников и небезопасное состояние рабочего места.**

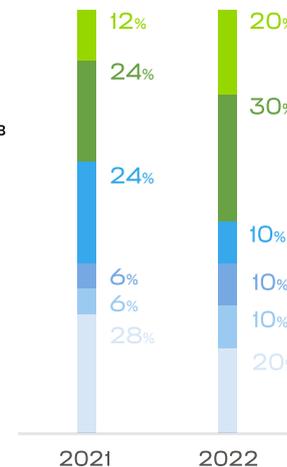
Основные причины травматизма

- Опасное действие
- Меры безопасности не определены или определены неправильно
- Порядок проведения работ не определён или определён неправильно
- Другое
- Небезопасное состояние рабочего места
- Работник не знает, как выполнить работу безопасно

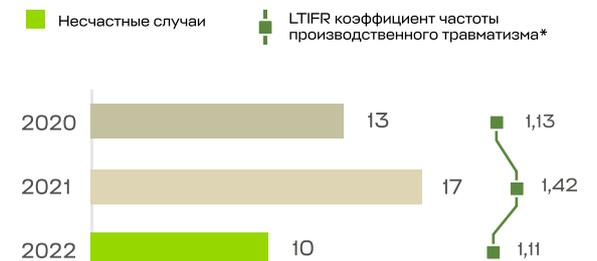


Основные очаги опасности

- Движущиеся и вращающиеся части машин и механизмов
- Падение, перемещение предметов
- Перепады высот, ограждения, лестницы, неровности пола
- Безопасность пешеходов и транспорта
- Работа с ручным инструментом
- Иное



Количество несчастных случаев на предприятиях «Свезы»



*LTIFR = $\frac{\text{количество потерянных дней} \times 1\,000\,000}{\text{общее количество рабочих часов}}$

Пожарная безопасность

«Свеза» уделяет значительное внимание обеспечению пожарной безопасности на предприятиях. Процесс производства фанерной продукции происходит при высокотемпературном режиме, а сама древесина и продукты её переработки, особенно древесная пыль, являются легковоспламеняющимися материалами.

Количество возгораний в 2022 году по сравнению с 2021 годом снизилось на 42%

на 42%

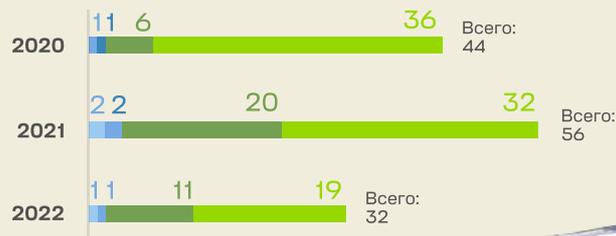
«Свеза» уделяет значительное внимание обеспечению пожарной безопасности на предприятиях

Для предотвращения рисков возникновения пожаров и минимизации их последствий в компании осуществляется ряд предупредительных мер:

- Для всех сотрудников регулярно проводится обучение пожарной безопасности. В каждом подразделении проходят противопожарные тренировки, к которым привлекаются профессиональные спасатели из пожарных частей МЧС.
- Оборудование и рабочие места поддерживаются в соответствии с требованиями пожарной безопасности.
- Строго контролируется проведение огневых работ.
- Реализуется инвестиционная программа по пожарной безопасности.

Данные о возгораниях на предприятиях «Свезы»

- Микровозгорания
- Незначительные возгорания
- Серьёзные возгорания 2-го уровня
- Серьёзные возгорания 1-го уровня
- Критические возгорания





На комбинатах «Свезы» регулярно проводится подготовка по пожарной безопасности для рабочего персонала и руководителей



Помимо теоретических занятий на предприятии, работники каждый месяц отрабатывают действия пожарных расчётов по наиболее вероятным сценариям возникновения возгораний, а также совместно с пожарными регионального управления МЧС осваивают техники по ликвидации чрезвычайных ситуаций на своей территории.

Основной целью регулярных учений является совершенствование действий при проведении спасательных работ и тушении пожара в производственных зданиях, а также оценка грамотности действий работников предприятия в случае возникновения пожара.

В 2022 году «Свеза» продолжила реализацию инвестиционной программы в области обеспечения безопасных условий труда, в рамках которой модернизировала системы пожарной безопасности:

- На комбинате в Уральском в рамках комплексной программы пожарной безопасности в основных производственных корпусах комбината был модернизирован внутренний пожарный водопровод, что повысило защищённость участков от возгораний.
- Комбинат в Костроме реализовал восемь проектов, направленных на усиление пожарной безопасности, на сумму инвестиций около 19 млн рублей:
 - установили автоматические системы пожаротушения в пылевых бункерах на станциях брикетирования на двух площадках фанерного производства;
 - провели внутренний пожарный водопровод, с помощью которого при возникновении возгорания сотрудники комбината смогут самостоятельно и оперативно ликвидировать пожар;
 - оборудовали производственные корпуса и склады сырья современными автоматическими установками пожарной сигнализации и системами оповещения и управления эвакуацией. Эти системы пришли на смену установкам, которые эксплуатировались более десяти лет.

Профилактика профессиональных заболеваний

«Свеза» создаёт для работников максимально комфортные и безопасные условия для работы и снижает тяжесть труда, планомерно совершенствуя производство. На комбинатах регулярно проводится специальная оценка условий труда (СОУТ) в целях выявления вредных и опасных производственных факторов.

Предприятия оснащаются надёжным оборудованием, которое позволяет автоматизировать самые опасные производственные процессы. Особое внимание уделяется климат-контролю и устройству современных систем вентиляции и кондиционирования.

Большая часть рабочих мест на комбинатах «Свезы» связана с присутствием вредных факторов (классы 3.1, 3.2 и 3.3).

Основными вредными производственными факторами на комбинатах являются шум (61% рабочих мест) и тяжесть трудового процесса (56% рабочих мест). Помимо средств индивидуальной защиты для снижения воздействия фактора шума, используются противозумные экраны на оборудовании и противозумные кабины для работы операторов.

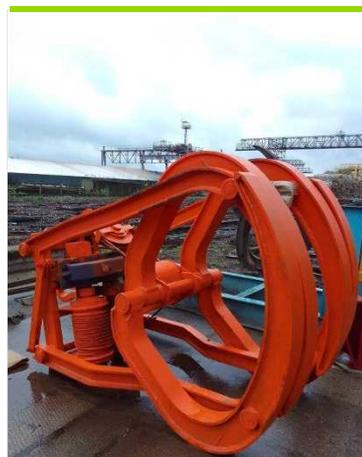
В 2022 году произошёл один случай профессионального заболевания (двусторонняя нейросенсорная тугоухость лёгкой степени).

Группа «Свеза» продолжает инвестировать в проекты по улучшению условий труда:



На комбинате в Верхней Синячихе завершён финальный этап программного инвестиционного проекта по улучшению микроклимата на рабочих местах.

На предприятии установили систему устройств (чиллеров), чтобы сбалансировать температурный режим в зонах с нестабильным микроклиматом, где наблюдались перепады температур в зависимости от времени года. Оптимальный температурный режим в производственных помещениях является одним из основных факторов, от которого зависит состояние здоровья и работоспособность человека, поэтому для создания комфортных и безопасных условий труда за три года (с 2020 по 2022 год) комбинат инвестировал более 55 млн рублей в проект по установке современных систем вентиляции и кондиционирования.



«Свеза» в Уральском продолжила реализацию инвестиционной программы, направленную на модернизацию и замену оборудования для повышения безопасности технологических процессов и улучшения условий труда персонала.

В помещениях основных производственных корпусов установили промышленные вентиляторы для поддержания оптимального температурного режима. На двух основных пунктах комбината подключили многоступенчатую систему фильтрации воды, что существенно повысило качество питьевой воды, которое подтвердилось анализом проб.

Также был построен специальный модульный склад для хранения газовых баллонов, который находится на надёжном отдалении от производственных корпусов в соответствии с требованиями норм безопасности и гарантирует безопасную эксплуатацию баллонов с газом.



На комбинате «Свеза» в Новаторе продолжилась реконструкция системы приточно-вытяжной вентиляции, главная задача которой – нормализовать воздушный баланс в производственных цехах.

В 2022 году началась установка приточной вентиляции на участке сушки шпона и замена всего трубопровода вентиляции, что позволит нормализовать воздушный баланс на производстве, контролировать температуру воздуха в зимний период и избежать проблемы обледенения трубопроводов.

Обеспечение безопасного проведения подрядных работ

Группа «Свеза» контролирует соблюдение требований охраны труда работниками подрядных организаций

Перед заключением контракта на проведение различного рода работ на территории комбинатов производится обязательная проверка подрядчика в соответствии с корпоративными стандартами «Обеспечение безопасного проведения подрядных работ» и «Управление безопасностью контрагентов», которые являются неотъемлемым приложением к любому договору.

Специалисты службы промышленной безопасности, охраны труда и экологии предприятия проверяют уровень компетенции подрядчиков по безопасности выполнения работ, а также оценивают технические и проектные документы. Для допуска к работам сотрудники подрядных организаций в обязательном порядке проходят вводный инструктаж.

Подрядчик несёт полную ответственность за соблюдение законодательства РФ в области охраны труда, промышленной и пожарной безопасности



Каждый случай несоответствия требованиям безопасности «Свеза» фиксирует и расследует, а к подрядчику применяются штрафные санкции.

В 2022 году на подрядчиков было наложено

**229
штрафных
санкций**

и выплат на общую сумму

**5,812
млн ₽**



GRI 2-19 GRI 2-20 GRI 401-2 GRI 403-6 GRI 404-1 GRI 404-2 GRI 405-2

Мотивация и развитие персонала

Оплата труда

Систему оплаты труда в компании «Свеза» регулируют корпоративные документы: «Положение об оплате труда работников» и «Положение о премировании работников».

Группа «Свеза» обеспечивает во всех регионах присутствия достойную и справедливую оплату труда сотрудников.

Для этого заработная плата ежегодно пересматривается с учётом инфляции и динамики роста оплаты труда по стране. В 2022 году средняя заработная плата в Группе «Свеза» выросла на 13,5% по сравнению с 2021 годом.

Повышение заработной платы, %

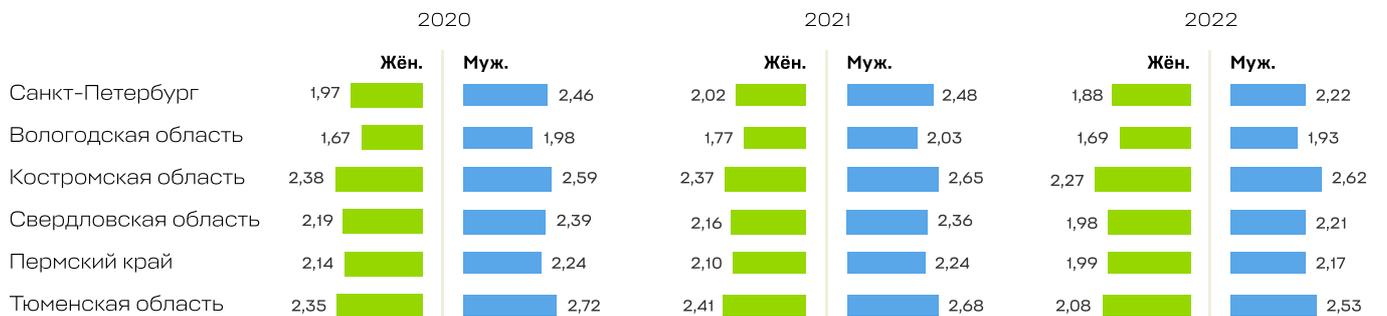


на **13,5%**

Средняя заработная плата выросла по сравнению с 2021 г.

По итогам 2022 года размер заработной платы на комбинатах компании был в среднем на **65-90% выше, чем размер средней заработной платы соответствующего региона**. А зарплата по рабочим профессиям начального уровня в среднем почти вдвое превышает минимальный размер оплаты труда.

Отношение стандартной заработной платы начального уровня по рабочим профессиям к МРОТ в основных регионах присутствия



Кроме заработной платы, работники регулярно получают денежные премии по результатам работы и выплаты за особые достижения. В 2022 году более 500 сотрудников компании были отмечены различными наградами, а некоторые из них получили грамоты Министерства промышленности и торговли Российской Федерации.

Обычно награждения проходят во время профессионального праздника, который на предприятиях «Свезы» отмечают ежегодно. Это День работников леса и лесоперерабатывающей промышленности.



Программы социальной поддержки

В 2022 году особое внимание уделялось социальной поддержке – это одна из мер, направленных на предупреждение кадрового дефицита.

Социальный пакет «Свезы» включает добровольное медицинское страхование (ДМС) для каждого сотрудника с первого дня работы. В него дополнительно входят специализированные программы для диагностики отдельных заболеваний: «Здоровое сердце», «Здоровая эндо-кринная система», «Женское здоровье».

В 2022 году

921
человек

прошёл специали-
зированное
обследование

500
сотрудников

прошли дополнительное
медицинское обследование
по программам ДМС

«Свеза» соблюдает законодательные требования по поддержке материнства и детства.

Доля сотрудников, вернувшихся на работу по окончании отпуска по материнству/отцовству составила 100%.



Обучение и развитие

Ещё одно преимущество компании – «Свеза» даёт всем своим сотрудникам возможность обучаться дополнительным специальностям. Это открывает перспективы для профессионального и карьерного роста, предупреждает выгорание и усталость.

В компании применяется принцип смешанного обучения: 70% приходится на обучение на рабочем месте, 20% – на наставничество, а 10% – на очное обучение.

Основные направления корпоративного обучения:



Программы профессиональной подготовки и переподготовки по рабочим и инженерным специальностям

828 человек прошли в 2022 году



Функциональное обучение: развитие компетенций или повышение квалификации

1 462 человека прошли в 2022 году



Программы обучения и развития руководителей всех уровней: Школа менеджера, Школа мастеров

123 человека прошли в 2022 году



Обязательное обучение по охране труда и производственной и пожарной безопасности



Обучение инструментам бизнес-системы «Свеза»



Программы развития наставников и программы менторинга



Изучение иностранного языка



Бизнес-процессы компании

В 2022 году:

**2 413
сотрудников**

(38,5%) прошли обучение по корпоративным или профессиональным программам

63 часа

Среднее количество часов обучения из расчёта на одного сотрудника (27 часов из расчёта на общую численность)

**16,764
млн ₽**

инвестировала «Свеза» в обучение и профессиональную подготовку сотрудников

Выстроенная система развития формирует управленческий резерв, предупреждает проблему кадрового дефицита в компании, обеспечивает стабильность и защищённость бизнеса.

Программы развития:



Тренинги «Наставничество для рабочих», «Развитие преемников» и «Кадровые комитеты, фокус на правильное планирование развития»



Обучающая программа «Наставничество»



Обучающая программа для руководителей «Мотивирующие диалоги с HiPo сотрудниками и резервистами»



Модульные программы для резервистов: «Школа Мастеров» и «Школа Менеджера 2.0»



31

руководитель назначен из кадрового резерва в 2022 году

75%

сотрудников удовлетворены карьерными возможностями компании в 2022 году
(согласно анонимному анкетированию)

Показатель растёт каждый год:

2019 → **69%**

2020 → **73%**

2022 → **75%**

Оценка результативности деятельности

Чтобы оценить эффективность работы сотрудников, их профессиональные навыки и карьерный потенциал, в компании применяют следующие методы.



Оценка «360 градусов»

Это методика, которая позволяет при помощи письменных опросов получить обратную связь о соответствии поведения сотрудника ценностям компании от его коллег, руководства, подчинённых и партнёров. После анализа ответов можно сделать выводы о сильных сторонах работника, найти потенциал для развития и зоны роста.



Кадровый комитет

В компании два раза в год собирается кадровый комитет. Комитет принимает решения о карьерном и профессиональном росте сотрудников, формирует систему кадрового резерва и программу подготовки преемников для руководителей, а также разрабатывает стратегию для удержания квалифицированных специалистов в компании.



Метод комплексной оценки мастеров

Это метод для оценки производственных руководителей (мастеров). С его помощью анализируют производственные результаты команды, соответствие требованиям охраны труда и техники безопасности, удовлетворённость рабочих и другие факторы. По результатам намечают план профессионального развития.



Предиктивная аналитика

Чтобы предотвращать текучесть кадров, в компании используют предиктивную аналитику. Вначале команда специалистов выделяет факторы, которые повышают вероятность увольнения: например, если сотрудник давно не был в отпуске или «засиделся» на одном месте без развития. Затем автоматизированная модель учитывает риски и передаёт информацию руководителю. Это позволяет предотвратить выгорание и увольнение работников.



«Диалоги о целях»

В рамках программы каждый работник в ходе регулярных встреч с руководством разрабатывает индивидуальный план развития, ставит базовые и амбициозные цели. Их достижение не только мотивирует сотрудников, но и напрямую влияет на размер заработной платы.

Взаимодействие с сотрудниками и получение обратной связи

Одно из преимуществ надёжного работодателя – комфортные условия работы. А их во многом определяет возможность открытого и честного диалога.

В основе кадровой политики «Свезы» лежат именно эти принципы. Компания заинтересована в получении адекватной обратной связи и использует для этого различные каналы коммуникации.



Единая горячая линия

Она помогает сотрудникам оперативно получать ответы на вопросы, а компании – быстро отреагировать на жалобу или проблему, зафиксировать ценные предложения и важную информацию.

Каждое обращение на горячую линию попадает в единую базу данных, где для него назначают ответственного и определяют сроки решения вопроса.



Ежегодная бизнес-конференция

Это мероприятие для ключевых руководителей компании, которые обсуждают итоги работы за год и определяют дальнейшие приоритеты развития.



Исследование вовлеченности «Голос „Свеза“»

Ежегодно компания проводит анонимные опросы сотрудников – «Голос „Свеза“». Цель – получить реальную информацию о настроениях и отношении людей к различным аспектам работы.



Прямые эфиры с руководством

При необходимости оперативно донести важные новости и события руководство компании проводит прямые эфиры для сотрудников.



Каскадные встречи

Это серия ежеквартальных онлайн-встреч, которые начинаются со встречи генерального директора компании с членами трудовых коллективов. На встречах подводят итоги за прошедший квартал/год, ставят задачи на текущий период и определяют приоритеты на будущее. Каждый участник встречи может задать вопрос генеральному директору и получить ответ.

Аналогичные встречи проводят директора филиалов и руководители производств на комбинатах.

Информацию об итогах встреч размещают в корпоративном журнале, на информационных стендах и внутреннем портале.

В 2022 году

94% сотрудников приняли участие в опросе по вовлеченности

73% – уровень вовлеченности сотрудников
78% – уровень удовлетворённости сотрудников

Самый вовлечённый комбинат – «Свеза» в Костроме, уровень вовлеченности – 86%

Рекордную положительную динамику показал комбинат в Тюмени, уровень вовлеченности – 68% (+15 п.п. в сравнении с 2020 годом)



58% +21 п.п. к 2020 году

сотрудников отметили, что видят положительные изменения в системе внутренних коммуникаций



63% +8 п.п. к 2020 году

сотрудников ответили, что хорошо понимают стратегию компании

По итогам оценки эффективности внутренних коммуникаций

Корпоративная культура

Сильная корпоративная культура, основанная на ценностях компании, создаёт для сотрудников комфортную среду. В ней каждый чувствует значимость своего вклада и причастность к общему делу. Это обеспечивает высокую вовлечённость сотрудников и также работает на кадровую защищённость.

В 2022 году вследствие внешних изменений «Свеза» пересмотрела свою систему ценностей, добавив пункт «Бережное отношение к окружающему миру». Это отражает стремление компании к устойчивости и открытости взглядам и потребностям людей.



Ценности «Свезы»



**Открытость новому
и гибкость**



Уважение к людям



Безопасность



Командная работа



**Клиенто-
центричность**



**Бережное отношение
к окружающему миру**



**Эффективность
и оперативность**

Внедрение обновлённой системы ценностей и пересмотр управления персоналом в соответствии с ней запланированы на 2023 год



GRI 203-1 GRI 203-2 GRI 207-1 GRI 207-3 GRI 413-1

Развитие регионов присутствия

Четыре из семи комбинатов «Свезы» являются градообразующими, поэтому для компании так важно сохранить заинтересованность трудоспособного населения продолжать жить и работать на этих территориях.

«Свеза» стремится быть драйвером развития территорий присутствия:



Группа «Свеза» способствует созданию новых рабочих мест с достойным уровнем оплаты, стимулирует рост смежных отраслей и обеспечивает социальную стабильность



Компания сотрудничает с локальными поставщиками и таким образом вносит вклад в развитие малого и среднего предпринимательства.



Комбинаты компании помогают развитию инфраструктуры малых городов, обеспечивают их энергией и водой.



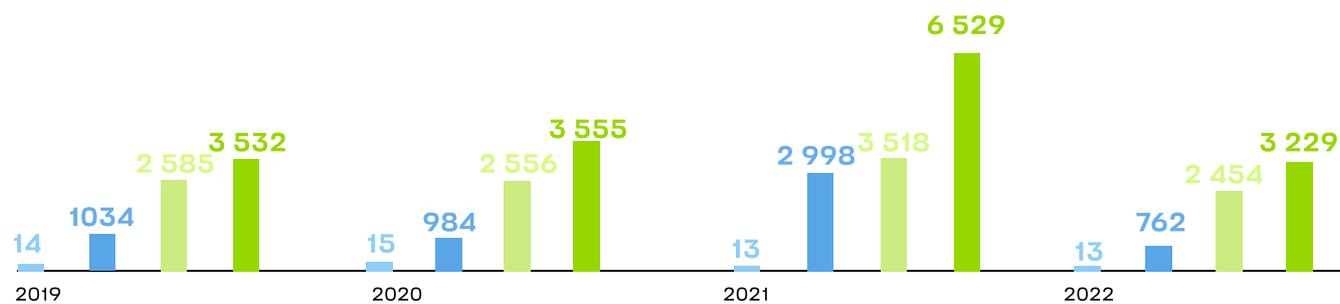
Предприятия являются источником налоговых поступлений в местные бюджеты

43,25 млн ₽

общая сумма социальных инвестиций в 2022 году

3 229 млн ₽

налогов выплачено Группой «Свеза»



■ Уплачено налогов в местный бюджет, млн ₽
■ Уплачено налогов в региональный бюджет, млн ₽

■ Уплачено налогов в федеральный бюджет, млн ₽
■ Итого уплачено налогов в Российской Федерации, млн ₽

на 20%

увеличен объём инвестиций по сравнению с 2021 годом

«Свеза» ставит своей целью сделать города и посёлки такими, чтобы из них не хотелось уезжать

По инициативе «Свезы» в регионах присутствия разрабатываются и уже внедряются комплексные программы развития территорий, целью которых является улучшение качества жизни местного населения.

Социальные инвестиции в регионы присутствия

«Свеза» выстраивает долгосрочные партнёрские отношения с органами власти и общественными организациями. В 2022 году компания завершила переход от точечных проектов прямого действия к участию в социально-экономическом развитии территорий с фокусом на социальные инвестиции на программной основе.

Совместно с партнёрами «Свеза» разрабатывает и реализует комплексные программы, направленные на решение ключевых задач регионов:



строительство дорог



улучшение качества медицинских
услуг и образования



газификация



благоустройство
общественных зон



модернизация систем
питьевого водоснабжения



подготовка специалистов
для лесной промышленности



Благоустроенная набережная

Уральский

В феврале 2022 года компания подписала трехстороннее соглашение о реализации программы социально-экономического развития посёлка Уральский с властями Пермского края и Нытвенского городского округа. До конца 2024 года «Свеза» примет участие в решении наиболее актуальных вопросов обеспечения комфортной жизни в посёлке. В рамках программы запланировано более 50 мероприятий по благоустройству, улучшению коммунальной сферы, ремонту образовательных и медицинских учреждений, возведению новых объектов физкультуры и спорта, подготовке кадров для социальной сферы и ЛПК и др.

В 2022 году газифицирован район Самострой, обновлена система уличного освещения, завершён комплексный ремонт школы и капитальный ремонт Дворца культуры и спорта, в посёлке построены детская и спортивная площадки, обновлены классы «Технология» в местной школе.

На базе Нытвенского многопрофильного техникума лицензирована специальность «технология деревообработки» для подготовки будущих кадров ЛПК. Проведён форум работающей молодёжи Нытвенского городского округа.



Народный арт-объект

Мантурово

Продолжается реализация мероприятий программы социально-экономического развития города Мантурово Костромской области в рамках соглашения, подписанного в 2021 году.

В 2022 году в городе открылся первый класс роботехники, обновлены мастерские в Мантуровском политехническом техникуме, открыт центр цифрового образования «IT-куб», созданы центры «Точка роста» в д. Вочурово. Впервые в истории Мантурово проведён фестиваль уличных искусств. В рамках развития инфраструктуры города подготовлены и согласованы комплекты проектно-сметной документации на реконструкцию водозаборных и водоочистных сооружений и строительство физкультурно-оздоровительного комплекса с бассейном. Завершён капитальный ремонт автодороги Нея – Мантурово и строительство нового модульного здания Карьковского фельдшерского здравпункта. «Свеза» старается привлечь в регион и молодые медицинские кадры, предоставляя стипендии будущим врачам. Благодаря целевым договорам они возвращаются в Мантурово и начинают свой карьерный путь в местной больнице.

В ноябре 2022 года была проведена оценка эффективности реализованных мероприятий. Более 60% респондентов отмечают значительный вклад компании в развитие города

Более 60%
респондентов отмечают
значительный вклад компании
в развитие города Мантурово

Тотемский район

В рамках соглашения о социально-экономическом сотрудничестве «Свезы» и администрации Тотемского района Вологодской области в 2022 году компания профинансировала 22 проекта программы «Народный бюджет», основанной на инициативе граждан и финансовом соучастии власти, бизнеса и местного населения. В результате в Пятовском, Великодворском и Толшменском сельских поселениях были реализованы самые важные народные инициативы, направленные на решение вопросов местного значения: благоустройства территорий, установки уличного освещения, ремонта помещений учреждений культуры и спорта, приобретения оборудования для детских площадок, спортивного и музыкального оборудования, сценических костюмов.

В 2022 году Группа «Свеза» реализовала и другие крупные социально значимые проекты. Так, в посёлке Понтонный Колпинского района Санкт-Петербурга завершено строительство нового сквера, а в посёлке Верхняя Синячиха Свердловской области сдан в эксплуатацию современный верёвочный парк.

Обустроенный спуск к реке



Социальное проектирование

В рамках обновлённого подхода к социальным инвестициям компания использует широкий спектр инструментов соучастия заинтересованных сторон. Группа «Свеза» поддерживает участие граждан в решении вопросов местного значения, помогает некоммерческим организациям, участвует в работе ресурсных центров по поддержке общественных проектов.

Компания регулярно проводит конкурсы социальных инициатив, чтобы помочь идеям местных жителей реализоваться.

«Свеза» помогает жителям менять свой регион к лучшему

В 2022 году мероприятия проводились по всей стране:

- В Тотемском районе Вологодской области проведён Второй конкурс малых социальных инициатив.
- В Верхней Синячихе Свердловской области впервые собрали идеи малых проектов, направленных на решение социально значимых задач и улучшение качества жизни местных жителей.
- Благодаря конкурсу малых социальных инициатив «Держай со Свезой» в Великоустюгском районе Вологодской области в 2022 году реализовались восемь идей по развитию культуры, спорта, экологии и благоустройства территорий.
- В Санкт-Петербурге «Свеза» инициировала конкурс «Ижорская инициатива», проекты-победители которого привлекли к участию более 2 тысяч местных активных жителей.



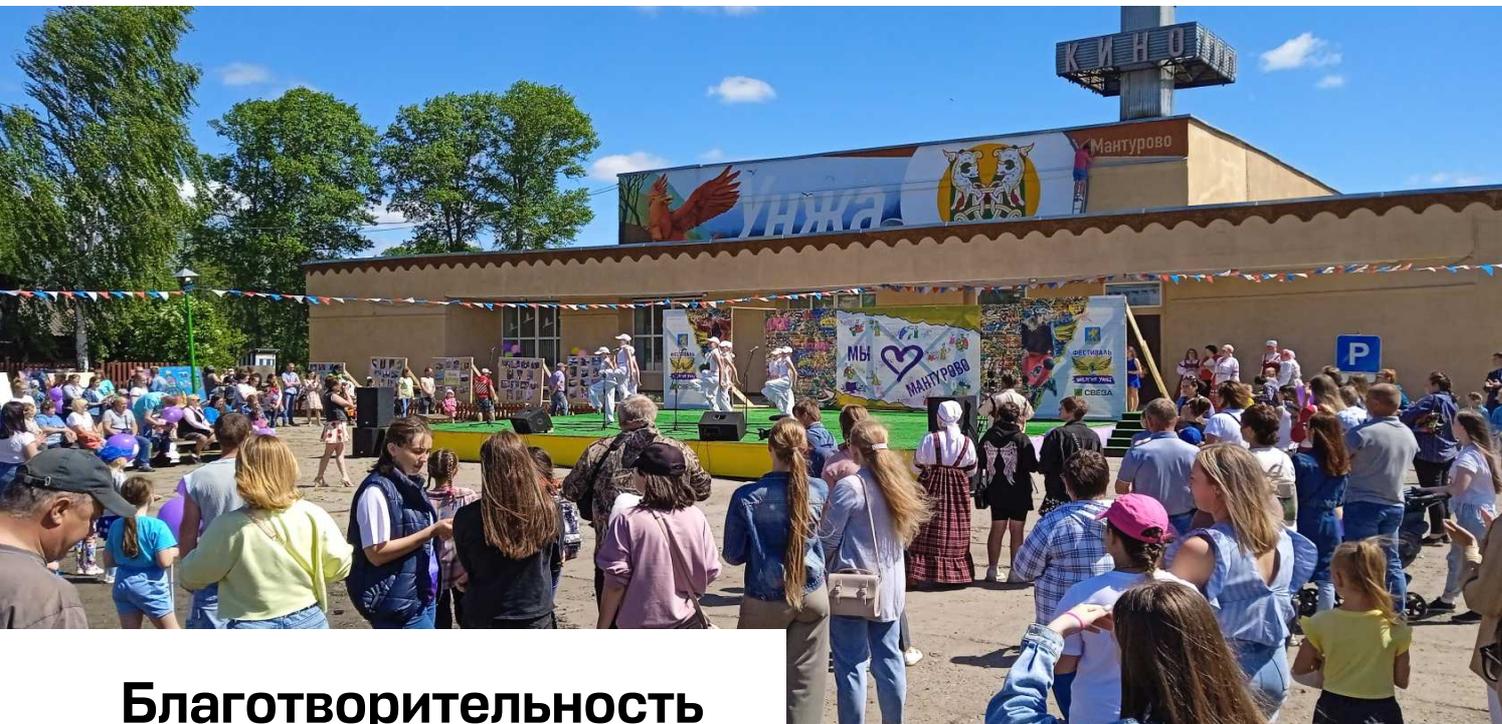
Молодые специалисты-медики приступили к работе



Центр цифрового образования детей «IT-куб»



Центр цифрового образования детей «IT-куб»



Благотворительность и корпоративное волонтерство

«Свеза» продолжает использовать и традиционные методы благотворительности, поддерживает социально незащищённые слои населения и людей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации, направляет средства на развитие спортивных и творческих проектов в регионах присутствия.

Более трёх лет в «Свезе» функционирует программа корпоративного волонтерства «Свеза Актив». За это время участники организовали более 200 мероприятий, связанных с экологией, здоровым образом жизни, социальной и интеллектуальной поддержкой регионов. В 2023 году планируется впервые запустить грантовый отбор идей от волонтеров «Свезы». Лучшие инициативы получат поддержку компании.

Особое внимание наши активисты уделяют экологическому просвещению молодёжи. А команда «Свеза Актив» Новатора на региональном конкурсе, организованном Департаментом природных ресурсов и окружающей среды Вологодской области, получила диплом первой степени за усилия по формированию экологической культуры среди населения. Каждый сотрудник компании в любой момент может присоединиться к инициативам «Свезы Актив» и принять участие в мероприятиях. В 2022 году команда «Свеза Актив» во всех регионах присутствия насчитывала 200 человек.

В 2022 году «Свеза» вошла в Национальный совет по корпоративному волонтерству, чтобы объединить усилия с государственными и бизнес-структурами и делиться лучшими практиками благотворительных, социальных и экологических инициатив.



40 акций

провели волонтеры
«Свеза Актив»
в 2022 году



Корпоративное управление



GRI 2-6 GRI 203-2 GRI 204-1 GRI 414-1 GRI 414-2

Ответственные цепочки поставок

Рискориентированный подход в управлении цепочками поставок

«Свеза» стремится управлять ESG-аспектами на всех этапах цепочки создания стоимости и придерживается рискориентированного подхода. За счёт управления цепочками поставок группа получает возможность своевременно выявлять риски нарушений социальных и экологических требований со стороны поставщиков и оперативно реагировать на них.

В рамках ответственного управления цепочками поставок «Свеза» выделяет две категории: поставщики древесного сырья и поставщики других товаров и услуг. При управлении ESG-аспектами в цепочках поставок большее внимание уделяется поставщикам древесного сырья, так как эта категория наиболее чувствительна с точки зрения потенциальных рисков.

60%

поставщиков древесины – локальные компании

72,5%

объём закупок у местных поставщиков

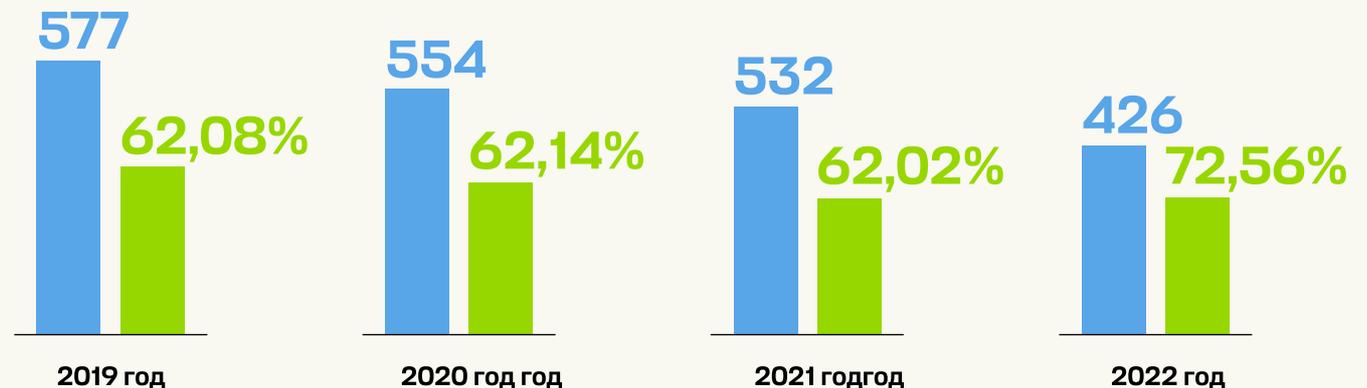
Среднее количество поставщиков на предприятиях Группы «Свеза» в 2022 году



Поставщики Группы «Свеза»

- Общее число поставщиков древесного сырья
- Доля (%) от общего объёма закупок, совершаемых у местных поставщиков в регионах присутствия

В 2022 году количество поставщиков уменьшилось из-за снижения объёмов загрузки комбинатов. При этом на 10% увеличилась доля закупок у местных поставщиков. Переориентация на локальное сырьё позволяет оптимизировать логистические расходы.



4-уровневая система управления цепочками поставок

1
Коммуникация существующих требований

2
Мониторинг и оценка

3
Корректировка и улучшение

4
Партнёрство

Система управления цепочками поставок

Для «Свезы» как ответственного лесопользователя важно обеспечить прозрачность всей цепочки поставок и гарантировать легальность происхождения сырья. Для этого компания управляет цепочками поставок на четырёх уровнях.

1 Коммуникация существующих требований

«Свеза» формализовала для своих поставщиков набор требований, включающих, кроме юридической надёжности, вопросы экологической и социальной ответственности заготовителей.

Экологические критерии

- Отсутствие в объёме сырья древесины, заготовленной в лесах высокой природоохранной ценности
- Соблюдение требований лесного законодательства Российской Федерации
- Отсутствие случаев загрязнения и захламления лесов
- Отсутствие в объёме сырья пород, запрещённых к заготовке
- Отсутствие нарушений законодательства при заготовке древесины в защитных лесах
- Соблюдение режимов особо охраняемых природных территорий и особо защитных участков
- Выполнение в полном объёме в установленные сроки всех работ, предусмотренных договором аренды лесного участка
- Отсутствие случаев заготовки древесины на землях, загрязнённых радионуклидами

Социальные факторы

- Отсутствие в объёме сырья древесины, заготовленной в лесах высокой природоохранной ценности, значимых для местного населения
- Соблюдение требований охраны труда и техники безопасности на предприятиях, ведущих заготовительную деятельность
- Соблюдение требований трудового законодательства

В «Свезе» не допускается закупка древесины, заготовленной в лесах высокой природоохранной ценности



2 Мониторинг и оценка

Перед заключением договора «Свеза» тщательно проверяет поставщика на предмет соответствия требованиям ответственного лесопользования: изучает документы будущего партнёра, анализирует публичную информацию о нем, включая данные из СМИ и судебные истории. После заключения договора «Свеза» проводит регулярные полевые проверки. Аудиторы компании выезжают на делянки, оценивают соблюдение требований охраны труда на производстве, осматривают места заготовок и условия хранения сырья, беседуют с работниками, представителями лесничеств и местными жителями.

3 Корректировка и улучшение

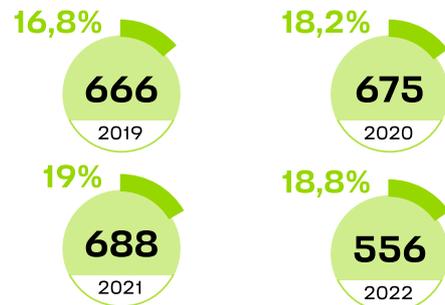
В результате проведённой проверки поставщик может подтвердить выполнение требований социальной и экологической ответственности. Если аудиторы выявили незначительные несоответствия, поставщик прорабатывает план корректирующих действий, который обязуется реализовать в определённые сроки.

Если выявленные нарушения критичны и не могут быть устранены, «Свеза» прекращает сотрудничество и приостанавливает поставки.

В ходе проверок наиболее часто выявляемые отклонения касались случаев рубки с нарушением породного и сортового состава, задолженности по арендной плате, недоочистки мест рубок, проведения лесовосстановления не в полном объёме или с нарушением сроков. **Большее количество выявленных нарушений было оперативно устранено.**



Количество поставщиков, прошедших оценку на соответствие экологическим и социальным требованиям



■ Доля поставщиков контролируемой древесины, у которых были выявлены несоответствия в результате проверок

Полевые проверки помогают установить

Законность заготовки древесины	Соблюдение прав человека и влияние на коренное население
Сохранность лесов, имеющих высокую природоохранную ценность	Исключается ли использование древесины генетически модифицированных деревьев

Количество поставщиков, которые не устранили несоответствия, выявленные при плановых проверках, что привело к приостановке поставок



4 Партнёрство

«Свеза» совместно с лесозаготовителями находит решения для системного улучшения процессов, в том числе через постоянный мониторинг, выявление и управление рисками. **Группа проводит для поставщиков тренинги, во время которых они знакомятся с тонкостями фанерного производства, изучают требования к сырью и то, как оно влияет на качество продукта.** Компания оказывает методическую помощь и информационную поддержку партнёрам в отстройке внутренних процессов и внедрении наилучших международных практик в области ответственного лесопользования.

Все четыре уровня системы управления поставщиками на данный момент используются только при взаимодействии с поставщиками древесного сырья. Для поставщиков других продуктов и услуг в деятельности группы на систематической основе применяются только два первых уровня – включение ESG-требований в договорную документацию и проведение первичной оценки.

В дальнейшем «Свеза» планирует ранжировать все группы поставщиков и услуг по уровню ESG рисков для оценки целесообразности **расширения границ четырех-уровневой системы управления цепочками поставок.**



GRI 2-15

GRI 2-26

GRI 205-1

GRI 205-2

GRI 205-3

Противодействие коррупции

«Свеза» придаёт большое значение ведению бизнеса в соответствии с общепризнанными этическими стандартами, считает недопустимыми взяточничество, коррупцию и любые злоупотребления.

Документы, регламентирующие антикоррупционную деятельность

Антикоррупционную деятельность Группы «Свеза» регламентируют внутренние политики и стандарты. Система комплаенса и противодействия коррупции в компании непрерывно совершенствуется. В 2022 году были созданы и формализованы распорядительные документы:

- Единый стандарт этики и служебного поведения сотрудников
- Единый стандарт по предотвращению и урегулированию конфликта интересов
- Положение о деловом гостеприимстве
- Положение о подарках

В 2023 году группа планирует разработать Кодекс делового партнёрства и обновить Политику по противодействию коррупции – ключевой документ, устанавливающий обязательства «Свезы» по ответственному ведению бизнеса.



Ключевые внутрикорпоративные документы в области противодействия коррупции

Политика по противодействию коррупции

Планируется обновление

Кодекс делового партнёрства делового

Планируется разработка

Соглашение о конфиденциальности и неразглашении

Политика по обработке персональных данных по обработке

Стандарт по защите коммерческой тайны по защите

Положение о деловом гостеприимстве

Планируется обновление

Принято в 2022 году

Единый стандарт этики и служебного поведения сотрудников

Положение о подарках

Обновлён в 2022 году

Принято в 2022 году

Единый стандарт по предотвращению и урегулированию конфликта интересов

Принят в 2022 году

Один коррупционный инцидент выявлен СОБ в 2022 году



Выявление и предотвращение коррупционных рисков

За координацию антикоррупционных мер в группе отвечает служба обеспечения бизнеса (далее – СОБ). Специалисты СОБ выявляют и предотвращают коррупционные риски в трёх областях:

1 . Сотрудники

Перед трудоустройством кандидат проходит входное анкетирование «Барракуда».

Сотрудники на должностях со значимой служебной ответственностью обязательно проходят входной и плановый контроль.

Все новые сотрудники знакомятся с требованиями Политики по противодействию коррупции в течение десяти дней с момента начала работы.

В учебные программы для сотрудников включены темы, связанные с антикоррупцией.

2 . Процессы

Система интеллектуальной поддержки контрольных функций (Скиф) отслеживает аномалии в процессах и формирует сообщения об инцидентах.

СОБ регулярно исследует бизнес-процессы на наличие системных проблем, рисков, потерь, нарушений и злоупотреблений. В случае выявления признаков отклонений инициируются проверки.

В ходе мероприятий сотрудники СОБ устанавливают корневые причины проблем и определяют условия, которые способствовали совершению нарушений и злоупотреблений. По результатам проверок всем фактам нарушений законодательства даётся правовая оценка, разрабатывается план корректирующих мероприятий, обеспечивается информирование всех руководителей.

3 . Контрагенты

Выстраиванию благонадёжных взаимоотношений с поставщиками способствует соблюдение требований локальных нормативных актов, регламентирующих процедуры выбора поставщиков, организации закупок и заключения договоров, управления ответственными цепочками поставок.

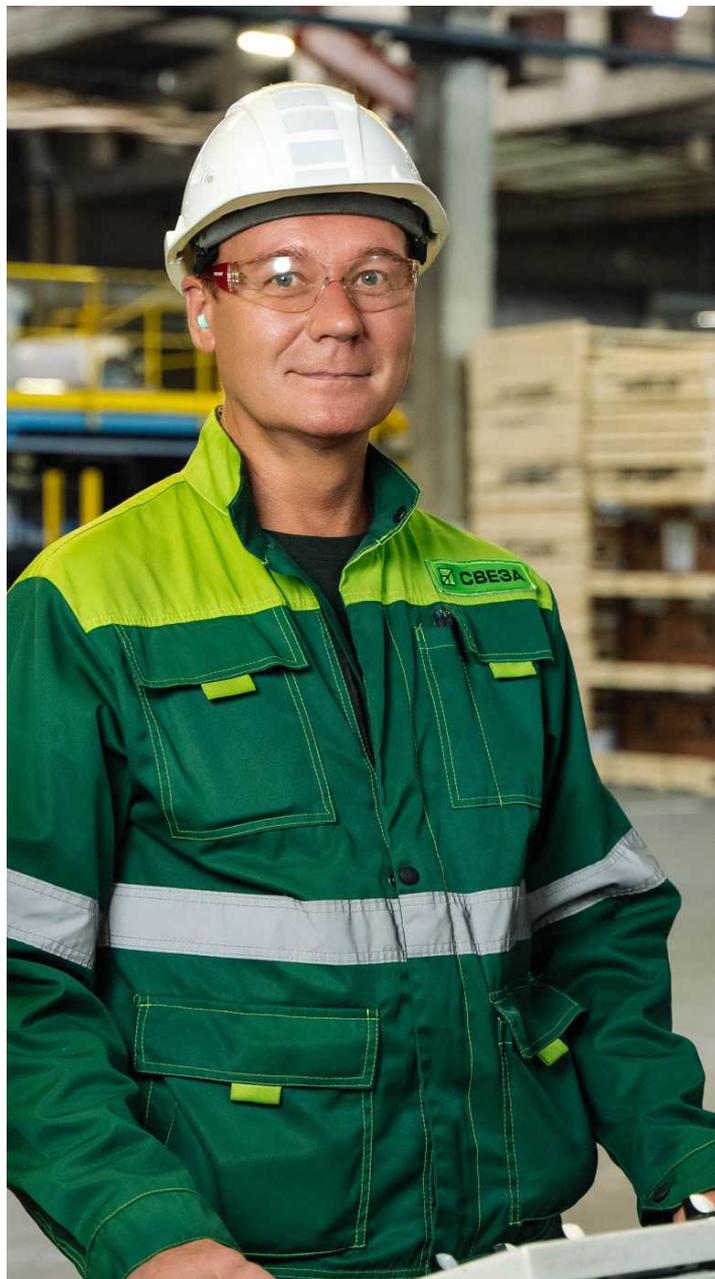
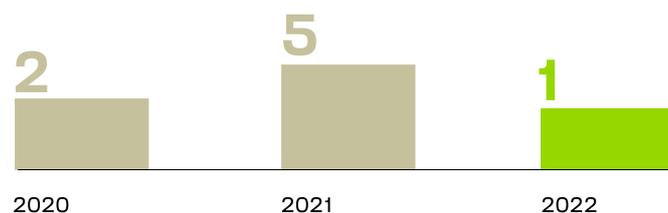
С рисками в работе с поставщиками помогает справляться модуль MDG в системе SAP. СОБ на системной основе проверяет партнёров на добросовестность. С помощью программного обеспечения ведётся учёт аккредитованных контрагентов и отслеживаются риски взаимодействия.

Механизм уведомления о случаях неэтичного и коррупционного поведения

Каждый, кто столкнулся с любыми фактами нарушений в Группе «Свеза», может обратиться в комитет по этике или позвонить на телефон доверия СОБ. Любая поступающая информация рассматривается в течение десяти дней, все стороны проблемы тщательно изучаются и анализируются. Председатель комитета в лице генерального директора и члены комитета после изучения всех обстоятельств принимают коллективное решение. Инициатору обращения в обязательном порядке даётся обратная связь, если обращение было не анонимным.

В 2022 году в комитет по этике поступило одно подтвержденное обращение, не касающееся коррупционных нарушений.

Общее количество обращений в комитет по этике



Каналы подачи обращений о нарушениях:

Круглосуточный телефон доверия СОБ
+7 931 325-70-10

Комитет по этике
(электронный почтовый ящик)
ask@sveza.com

Почтовый адрес:
**192012, Санкт-Петербург, БЦ «Вант»,
пр. Обуховской Обороны, д. 112, лит. 3,
ООО «Свеза-Лес», комитет по этике**

Сроки рассмотрения:
стандартный срок десять дней.

Механизм обратной связи:
письменный ответ при наличии контактов обратившегося. Члены комитета по этике обеспечивают сохранение в тайне сведений о личности обратившегося.

GRI 2-2 GRI 2-3 GRI 2-4 GRI 2-5 GRI 3-1 GRI 3-2 GRI 3-3

Об Отчёте

Отчёт об устойчивом развитии Группы «Свеза» (далее – Отчёт) является публичным нефинансовым отчётом, адресованным широкому кругу заинтересованных лиц.

В Отчёте раскрыты ключевые результаты работы компании в 2022 году, принципы деятельности в сфере социальной и экологической ответственности, данные о воздействии производственной деятельности компании на территорию присутствия, а также о её взаимодействии с заинтересованными сторонами.

Границы отчёта

В Отчёте раскрывается подход к соблюдению принципов ESG во всех аспектах деятельности компании, её комбинатов и дочерних компаний.

Отчёт охватывает период с 1 января 2022 года по 31 декабря 2022 года и содержит качественную и количественную информацию, если не указано иное. Ряд инициатив 2023 года включён в Отчёт для представления заинтересованным сторонам информации о перспективах деятельности Группы «Свеза».



Холдинговая компания ООО «СВЕЗА-Лес»

НАО «Свеза Усть-Ижора»

НАО «Свеза Мантурово»

НАО «Свеза Кострома»

ООО «Свеза Ресурс»

НАО «Свеза Новатор»

ООО «Свеза Тюмень»

ООО «Свеза Уральский»

ООО «Свеза Биопродукт»

НАО «Свеза Верхняя
Синячиха»

ООО «Уральский
коммунальный сервис»

Интерпретация и содержание отчётности

В настоящем Отчёте термины «компания», «группа», «предприятие» относятся к Группе «Свеза». Если контекст не указывает на иное или не требует иного, все используемые названия продуктов, торговые наименования, товарные знаки, знаки обслуживания или логотипы являются интеллектуальной собственностью компании. Все права на неё защищены.

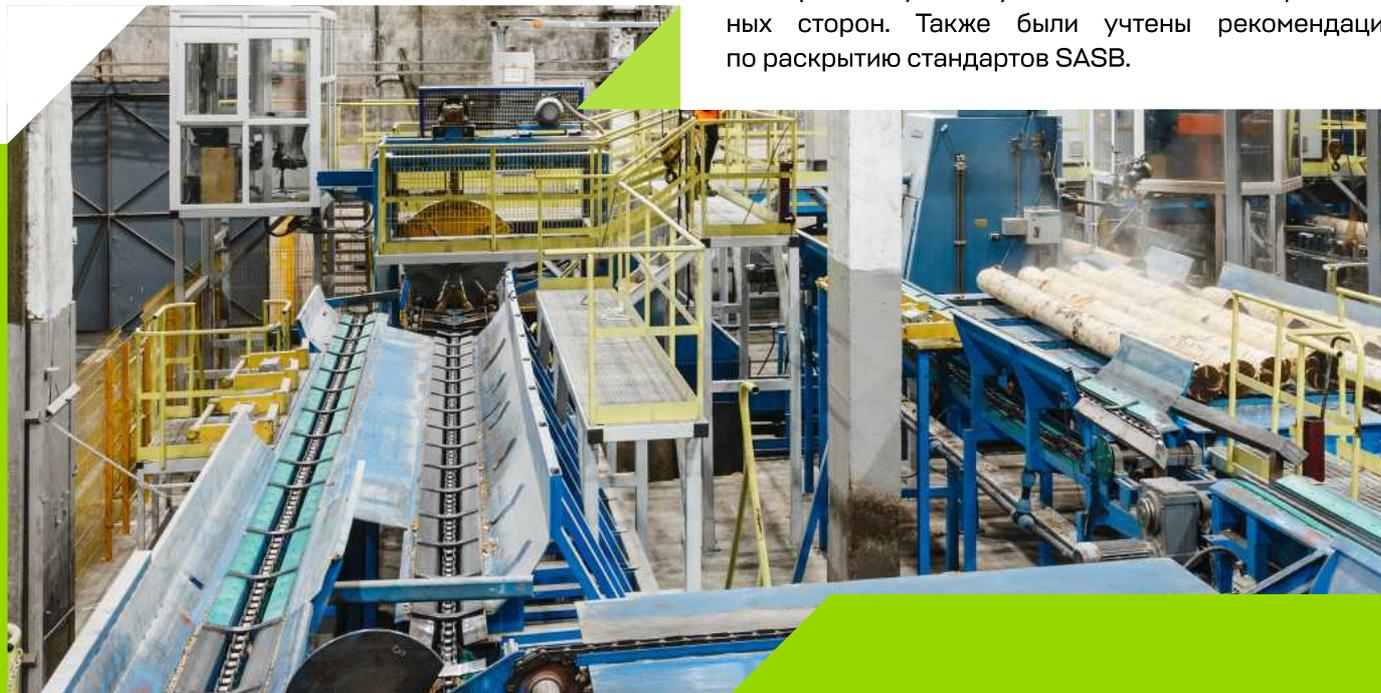
Отчёт также содержит торговые названия других коммерческих и некоммерческих организаций и не предполагает, что использование или отображение этих торговых наименований подразумевает какую-либо поддержку или спонсорство.



Точность информации

Информация в Отчёте, включая данные о продукте, конкурентных позициях и тенденциях рынка, подготовлена компанией в рамках корпоративной системы отчётности. Собранные данные прошли внутреннее согласование, проверку полноты и корректности. Информация не была проверена какой-либо третьей стороной.

Отчёт также содержит некоторые отраслевые и рыночные данные, полученные из открытых источников, а также результаты исследований и опросов, проведённых третьими сторонами.



Анализ существенных тем

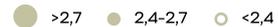
Вошедшие в Отчёт существенные темы определены методом экспертной оценки и путём исследования заинтересованных сторон.

Отчёт подготовлен на основе Стандартов GRI редакции 2021 года. Деятельность сопоставлена с Целями устойчивого развития ООН, представлены данные о вкладе компании в достижение приоритетных ЦУР. При подготовке Отчёта был проанализирован перечень тем базовых стандартов GRI. Поскольку отраслевой стандарт GRI для лесной промышленности пока не разработан, перечень тем определялся экспертным путём с учётом мнения заинтересованных сторон. Также были учтены рекомендации по раскрытию стандартов SASB.

Существенность



Уровень существенности тем по мнению заинтересованных сторон



Для уточнения акцентных тем Отчёта был проведён опрос заинтересованных сторон компании. Респонденты оценивали важность по шкале от 1 до 3, где 1 – низкая значимость вопроса, 3 – высокая степень значимости.

В среднем выявлен наибольший интерес к социальным аспектам деятельности компании, который особенно проявлен среди сотрудников и государственных структур. Местное население и некоммерческие организации показали

высокую заинтересованность природоохранной деятельностью «Свезы». Акционеры отметили важность раскрытия информации о системе управления и результатах деятельности.

Раздел в Отчёте	Критерий в опросе стейкхолдеров	Существенность	БП и клиенты	Население	GR	Персонал	НКО	Акционеры	ЦУП
Введение	Управление качеством	●●●	●	●	●	●	●	●	
	Участие компании «Свеза» в политической деятельности и международных инициативах	●●○	○	●	●	○	○	●	
	Экономическая результативность	●●●	●	●	●	●	●	●	
	Инновации и НИОКР	●●○	●	○	●	●	●	●	
	Соблюдение антимонопольного законодательства	●○○	○	○	●	●	○	●	
	Управление рисками	●●●	○	●	●	●	●	●	
E Охрана окружающей среды	Энергосбережение и энергоэффективность	●●●	○	●	●	●	●	●	
	Управление отходами	●●●	●	●	●	●	●	●	
	Материалы, используемые при производстве продукции	●●●	●	●	●	●	●	●	
	Меры по сохранению удовлетворительного состояния воды в регионах присутствия	●●○	○	●	●	●	●	●	
	Выбросы парниковых газов и изменение климата	●●○	○	●	●	●	●	●	
	Выбросы загрязняющих веществ в атмосферу	●●○	●	●	●	●	●	○	
	Управление водными ресурсами	●●●	○	●	●	●	●	●	
S Социальная ответственность	Меры по сохранению биоразнообразия	●●○	○	●	●	●	●	○	
	Обеспечение занятости и достойных условий труда	●●●	●	●	●	●	●	●	
	Соблюдение прав человека	●●○	●	●	●	●	○	○	
	Свобода ассоциации и ведение коллективных переговоров	●○○	○	●	●	○	○	○	
	Повышение безопасности работы поставщиков и подрядчиков	●●●	●	●	●	●	○	●	
	Обеспечение безопасности на рабочем месте и охрана здоровья	●●●	●	●	●	●	●	●	
	Обеспечение равных прав и возможностей для всех сотрудников	●●○	○	●	●	●	●	○	
	Социальное обеспечение и нематериальная мотивация персонала	●●○	○	●	●	●	●	○	
	Обучение и образование персонала и потенциальных кадров	●●○	●	○	●	●	●	○	
Развитие местных сообществ в регионах присутствия	●●○	○	●	●	●	●	○		
G Корпоративное управление	Совершенствование способов взаимодействия с местными сообществами	●○○	○	○	●	○	●	○	
	Противодействие коррупции	●●○	●	●	○	●	●	●	
	Оценка экологических аспектов деятельности поставщиков и подрядчиков	●●○	●	●	●	●	●	○	
	Система закупок и их локализация	●●○	○	●	●	●	●	○	

Рубрикатор GRI

Стандарт GRI	Индекс GRI	Показатель	Страница в Отчёте
GRI 2	2-1	Информация об организации	5
Основные требования к раскрытию информации	2-2	Юридические лица, включённые в Отчёт по устойчивому развитию	69
	2-3	Отчётный период, периодичность представления отчётности и контактное лицо	69
	2-4	Пересмотр данных прошлых отчётов	69
	2-5	Внешнее подтверждение	70
	2-6	Виды деятельности, цепочка создания стоимости и деловые отношения с другими организациями	7
	2-7	Работники	35
	2-9	Структура и состав управления	16
	2-15	Конфликты интересов	67
	2-19	Политика вознаграждения	50
	2-20	Процесс определения вознаграждения	50
	2-22	Заявление о стратегии в области устойчивого развития	3, 15
	2-23	Программные обязательства	3,13
	2-26	Механизмы обращения за консультацией и выражения обеспокоенности	68
	2-28	Членство в ассоциациях	19
	2-29	Подход к взаимодействию с заинтересованными сторонами	17
2-30	Коллективные договоры	41	
GRI 3	3-1	Процесс определения существенных тем	70, 71
Существенные темы	3-2	Перечень существенных тем	71
	3-3	Управление существенными темами	70

Стандарт GRI	Индекс GRI	Показатель	Страница в Отчёте
GRI 203	203-1	Поддержка инвестиций в инфраструктуру и услуг	57
Косвенные экономические последствия	203-2	Значительные косвенные экономические последствия	29, 58
	GRI 204	204-1	Доля расходов на местных поставщиков
Практика закупок			
GRI 205	205-1	Операции, оценённые на предмет рисков, связанных с коррупцией	67
Борьба с коррупцией	205-2	Информирование о политиках и методах противодействия коррупции и обучение им	66
	205-3	Подтверждённые случаи коррупции и предпринятые действия	68
GRI 207	207-1	Подход к налоговой стратегии	57
Налогообложение	207-2	Управление налогами, контроль и связанные с ними риски	57
	GRI 302	302-1	Потребление энергии внутри организации
Потребление энергии	302-3	Энергоёмкость	26
	302-4	Сокращение энергопотребления	27
	302-5	Снижение энергопотребления продукции и услуг	27
	GRI 303	303-1	Взаимодействие с водой как общим ресурсом
Вода	303-2	Управление воздействием, связанным со сбросом воды	28
	303-3	Водозабор	28
	303-4	Водосброс	28
	303-5	Водопотребление	28

Рубрикатор GRI

Стандарт GRI	Индекс GRI	Показатель	Страница в Отчёте
GRI 304 Биоразнообразие	304-1	Производственные площадки, находящиеся в собственности, в аренде или под управлением организации и расположенные на охраняемых природных территориях и территориях с высокой ценностью биоразнообразия, находящихся вне границ охраняемых природных территорий, или примыкающие к таким территориям	29, 33
	304-2	Описание существенных воздействий деятельности, продукции и услуг на биоразнообразии на охраняемых природных территориях с высокой ценностью биоразнообразия вне границ охраняемых природных территорий	29, 33
	304-3	Сохранённые или восстановленные местообитания	31
GRI 306 Отходы	306-1	Образование отходов и их существенное воздействие	25
	306-2	Управление значимыми воздействиями отходов	24
	306-4	Предотвращённое размещение отходов	24
GRI 401 Трудоустройство	401-1	Общее количество и процент вновь нанятых сотрудников, а также текучесть кадров в разбивке по возрастной группе, полу и региону	36, 40
	401-2	Льготы, предоставляемые сотрудникам, работающим на условиях полной занятости, которые не предоставляются сотрудникам, работающим на условиях временной или неполной занятости, с разбивкой по существенным регионам деятельности организации	50
GRI 403 Охрана труда и промышленная безопасность	403-1	Система управления промышленной безопасностью и охраной труда	42
	403-2	Идентификация опасности, оценка риска и расследование инцидентов	43
	403-4	Участие работников, консультации и коммуникации по вопросам охраны здоровья и безопасности труда	43
	403-5	Обучение работников в сфере охраны здоровья и безопасности труда	44
	403-6	Укрепление здоровья работников	51, 48

Стандарт GRI	Индекс GRI	Показатель	Страница в Отчёте
	403-8	Работники, охваченные системой управления охраной труда и промышленной безопасностью	44
	403-9	Производственный травматизм	45
GRI 404 Профессиональная подготовка и образование	404-1	Среднее количество часов обучения в год на одного сотрудника	52
	404-2	Программы повышения квалификации сотрудников и программы оказания помощи в переходный период	53
GRI 405 Многообразие и равные возможности	405-1	Разнообразие в органах управления и в коллективе сотрудников	38, 39
	405-2	Соотношение базовой заработной платы и вознаграждения женщин и мужчин	50
GRI 413 Местные сообщества	413-1	Операции с участием местных сообществ, оценки воздействия и программы развития	60
GRI 414 Социальная оценка поставщиков	414-1	О новых поставщиках, которые были отобраны с использованием социальных критериев	65
	414-2	Негативные социальные последствия в цепочке поставок и принятые меры	65
GRI 417 Маркировка продукции	417-1	Требования к информации о продуктах и услугах и маркировке	29